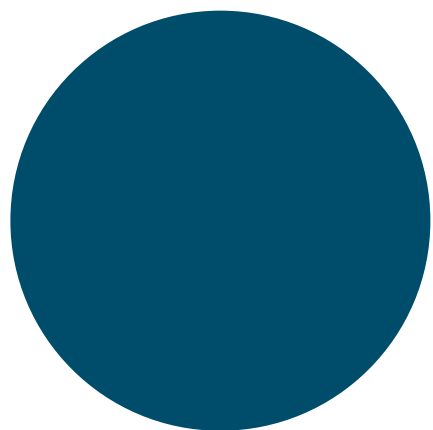
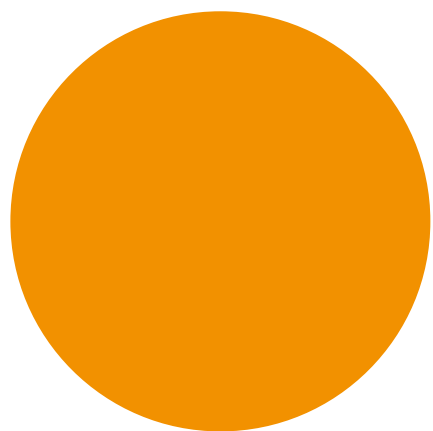


Rendicontazione di Sostenibilità

2025

camst:
group



Rendicontazione di Sostenibilità
Camst group
2025

Tutte le immagini presenti nel documento sono di proprietà di Camst group

Icone di: Lucide (lucide.dev) — ISC License

Redatto con il supporto di SCS Consulting

Progetto grafico a cura di SCS Consulting



Lettera agli stakeholder	10
ESRS 2 Informazioni generali	12
Criteri per la redazione	14
BP-1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	16
Governance	8
GOV-1–Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	20
GOV-2–Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	25
GOV-3–Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	25
GOV-4–Dichiarazione sul dovere di diligenza	26
GOV-5–Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	27
Strategia	28
SBM-1 –Strategia e modello aziendale	30
SBM-2–Interessi e opinioni dei portatori di interessi	40
SBM-3–Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	44
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	48
IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	50

Informazioni ambientali	54
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	56
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	58
E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi	59
E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	60
E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	61
E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi	62
E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	67
E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	68
ESRS E3 - Acqua e risorse marine	74
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	76
E3-1 – Politiche connesse alle acque	77
E3-2– Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque	77
E3-3– Obiettivi connessi alle acque	80
E3-4– Consumo idrico	80
ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	82
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	84
E5-1 – Politiche relative all’uso delle risorse e all’economia circolare	85
E5-2– Azioni e risorse relative all’uso delle risorse e all’economia circolare	86
E5-3– Obiettivi relativi all’uso delle risorse e all’economia circolare	92
E5-4– Flussi di risorse in entrata	93
E5-5– Flussi di risorse in uscita	96

Informazioni sociali	98
ESRS S1 - Forza lavoro propria	100
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	102
Condizioni di lavoro e diritti umani	104
S1-1 – Politiche relative alle condizioni di lavoro e diritti umani	105
S1-4 – Interventi relativi alle condizioni di lavoro e diritti umani	108
S1-5 – Obiettivi legati alle condizioni di lavoro e diritti umani	111
S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	113
S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	116
S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	117
S1-10 – Salari adeguati	118
S1-11 – Protezione sociale	118
S1-15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata	120
S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	121
Salute e sicurezza	122
S1-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza	123
S1-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza	125
S1-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza	127
S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	128
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	130
S1-1 – Politiche relative alla parità di trattamento e di opportunità	131
S1-4 – Interventi relativi alla parità di trattamento e di opportunità	133
S1-5 – Obiettivi legati alla parità di trattamento e opportunità	134
S1-9 – Metriche della diversità	135
S1-12 – Persone con disabilità	137
S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	138
Formazione e sviluppo delle competenze	140
S1-1 – Politiche relative alla formazione e sviluppo delle competenze	141
S1-4 – Interventi relativi alla formazione e sviluppo delle competenze	142
S1-5 – Obiettivi legati alla formazione e allo sviluppo delle competenze	143
S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	144

Riservatezza	148
S1-1 – Politiche relative alla riservatezza	149
S1-4– Interventi relativi alla riservatezza	150
S1-5– Obiettivi legati alla riservatezza	151
Processi	152
S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni	153
ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore	156
SBM-3– Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	158
Condizioni di lavoro e diritti umani	160
S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	161
S2-4– Interventi relativi ai lavoratori nella catena del valore	162
S2-5– Obiettivi legati ai lavoratori nella catena del valore	163
Riservatezza	164
S2-1 – Politiche relative alla riservatezza nella catena del valore	165
Processi	166
S2-3– Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni	167
ESRS S3 - Comunità interessate	170
SBM-3– Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	172
Alimentazione adeguata	173
S3-1 – Politiche relative all'alimentazione adeguata	174
S3-4– Interventi relativi all'alimentazione adeguata	175
S3-5– Obiettivi legati all'alimentazione adeguata	176
Impatti legati al territorio	178
S3-1 – Politiche relative agli impatti sul territorio	179
S3-4– Interventi relativi agli impatti sul territorio	179
S3-5– Obiettivi legati agli impatti sul territorio	181

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	182
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	184
Salute e sicurezza dei clienti e informazioni di qualità	186
S4-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali	187
S4-4– Interventi relativi alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali	188
S4-5– Obiettivi legati alla salute e sicurezza dei consumatori e informazioni di qualità	188
Inclusione dei consumatori	190
S4-1 – Politiche relative all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali	191
S4-4– Interventi relativi all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali	191
S4-5– Obiettivi legati all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali	195
Processi	196
S4-3– Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	197
Informazioni sulla governance	198
ESRS G1 - Condotta delle imprese	200
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	202
Cultura d’impresa e gestione della corruzione	204
G1-1 – Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese	205
G1-3– Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	208
G1-4– Casi di corruzione attiva o passiva	209
Rapporti con i fornitori	210
G1-1 – Politiche in materia di relazioni con i fornitori	211
G1-2– Gestione dei rapporti con i fornitori	212
G1-6– Prassi di pagamento	213
IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell’impresa	214

Lettera agli stakeholder

Care lettrici e cari lettori,

con il Bilancio di Sostenibilità 2025, Camst group dà conto di un anno di ulteriore crescita nel proprio cammino di Società Cooperativa Benefit, in cui la dimensione economica, quella sociale e quella ambientale si sono intrecciate in modo sempre più strutturato, verificabile e orientato al progresso costante. A guidare questo percorso sono le tre finalità di beneficio comune che ispirano ogni giorno le scelte del Gruppo: la salvaguardia dell'ambiente, la cura delle persone e la costruzione di relazioni solide con i portatori di interesse.

La vera forza della cooperativa risiede nelle oltre 10.000 persone che, quotidianamente, danno vita al nostro lavoro. Anche nel 2025 abbiamo dedicato risorse alla loro crescita professionale, al loro benessere e al potenziamento degli strumenti e dei processi che favoriscono un contesto lavorativo equo e partecipativo. La Politica sulla Parità di Genere è stata aggiornata e ampliata in una Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione, con un'attenzione specifica al tema della disabilità. Sono state rinnovate le certificazioni PdR 125 e ISO 30415 ed è stata avviata la seconda indagine di clima, che ha coinvolto le lavoratrici e i lavoratori su temi di benessere, organizzazione e prevenzione, anche alla luce dei principi della Convenzione ILO 190. Il percorso formativo sul Codice Etico, reso disponibile a tutta la popolazione aziendale attraverso la Camst Academy, ha ulteriormente rafforzato la cultura condivisa dell'etica e della responsabilità.

Parallelamente, si è consolidato il lavoro di rete con clienti, fornitori, istituzioni, cooperative sociali e realtà territoriali. Il rafforzamento dei presidi di compliance – tra cui l'ottenimento della certificazione ISO 27001 sulla sicurezza delle informazioni e l'avvio della piattaforma Synesgy per il monitoraggio ESG della catena di fornitura – e il confronto con gli stakeholder restano elementi centrali per creare valore condiviso e affrontare con consapevolezza le sfide che il settore pone.

Sul piano della rendicontazione, il 2025 segna un ulteriore consolidamento del percorso avviato con l'adozione volontaria degli standard europei ESRS (European Sustainability Reporting Standards), giunto al suo secondo esercizio. Il processo di rendicontazione ha beneficiato di un affinamento metodologico, reso possibile anche dal progressivo consolidamento degli strumenti digitali di raccolta e gestione dei dati introdotti nell'anno precedente, che hanno consentito di migliorare la tracciabilità e la tempestività delle informazioni. L'analisi di doppia materialità è stata aggiornata e rafforzata, con l'introduzione esplicita e sistematica delle opportunità e una razionalizzazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità individuati, a supporto di una rendicontazione sempre più coerente con il modello di business del Gruppo e con le esigenze informative degli stakeholder.



Francesco Malaguti
Presidente Camst group

A guidare questo percorso sono le tre finalità di beneficio comune che ispirano ogni giorno le scelte del Gruppo: la salvaguardia dell'ambiente, la cura delle persone e la costruzione di relazioni solide con i portatori di interesse.

Sul piano ambientale, il 2025 ha registrato avanzamenti concreti nella capacità di misurare e contenere i nostri impatti. L'analisi LCA di Organizzazione è proseguita con l'estensione al comparto Facility Soft, ampliando il perimetro di monitoraggio dell'impronta ambientale del Gruppo. Gli interventi di efficientamento energetico realizzati nel corso dell'anno contribuiranno a ridurre i consumi di energia primaria, mentre l'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico presso la sede centrale di Villanova segna un ulteriore passo avanti nell'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili. È stato inoltre implementato un sistema di monitoraggio dei consumi idrici, anche nell'ambito del Pledge sull'Acqua promosso con Impronta Etica, che ha permesso di avviare la raccolta puntuale dei dati su un numero crescente di punti di prelievo. Siamo consapevoli che molto resta da fare, ma il cammino intrapreso ci conferma che la direzione è quella giusta. A tutte le persone che ogni giorno rendono possibile questo percorso – soci, lavoratrici e lavoratori, clienti, fornitori e comunità – va il nostro sincero ringraziamento.

Il Presidente
Francesco Malaguti

ESRS 2

Informazioni generali

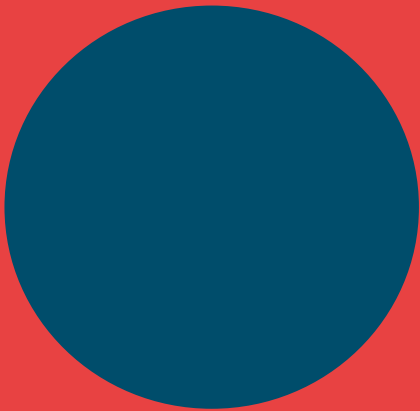
- Criteri per la redazione
.....
- Governance
.....
- Strategia
.....
- Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità



Criteri per la redazione

BP-1 – Criteri generali per la redazione delle
dichiarazioni sulla sostenibilità

.....



BP-1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

Il presente documento costituisce la Rendicontazione di Sostenibilità di Camst group (di seguito anche il “Gruppo”, l’“Organizzazione” o la “Società”), **redatta in forma volontaria** ispirandosi agli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

Pur non essendo soggetta agli obblighi di rendicontazione ai sensi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Camst ha scelto di adottare gli ESRS come riferimento metodologico al fine di rafforzare progressivamente l’integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali e nella pianificazione strategica del Gruppo. Il documento è stato redatto nella misura necessaria ad assicurare la comprensibilità delle informazioni inerenti alle attività dell’azienda, nonché le altre caratteristiche qualitative dell’impresa di cui all’ESRS 1, Appendice B, Regolamento UE 2023/2772.

Il documento esamina le attività e i dati indicati di Camst secondo il periodo di rendicontazione della Relazione finanziaria annuale 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali e ambientali oggetto di rendicontazione comprende le società:

Società controllate	% detenuta da Camst	Attività
Finrest Srl ¹	100%	Servizi finanziari
Ristorazione Futura Srl Società Benefit	100%	Ristorazione
I Praticelli Srl	100%	Facility
Promorest Srl	99,68%	Facility
Gerist Srl	90%	Ristorazione
Bassa Romagna Catering SpA	80%	Ristorazione
Fo.Rest Soc.Cons. a rl	51%	Ristorazione
Global San Miniato Sc a rl	70%	Facility
San Miniato Energy Efficiency Srl	70%	Facility
Cheval Blanc Kantiner A/S Danimarca	80%	Ristorazione

¹ A fine 2025 la società è confluita all’interno di Camst group. I dipendenti sono stati assorbiti nell’organico di Camst group.

Eventuali scostamenti, in riferimento al perimetro, sono indicati in corrispondenza dei dati in questione. Le informazioni fornite nella Rendicontazione di Sostenibilità 2025 includono le informazioni sugli impatti e i rischi rilevanti per Camst group tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti nella catena del valore a monte e a valle, in base ai risultati del processo di analisi di doppia rilevanza (anche “doppia materialità”). In particolare, a monte sono state incluse informazioni in materia di fornitori (principali, strategici). Le informazioni a valle afferiscono invece alla clientela principale di Camst sia per il settore Ristorazione che per la divisione Facility.

Camst non si è avvalsa dell’opzione di omettere una specifica informazione corrispondente a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell’innovazione né dell’esenzione dalla comunicazione di informazioni concernenti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione.

Al momento non è ancora stato definito un sistema di revisione delle informazioni della sostenibilità.

Il presente documento verrà diffuso a tutti gli stakeholder di Camst group attraverso la sua pubblicazione sul sito internet [Camst group](https://sostenibilita.camstgroup.com/) e in particolare all’interno del sito dedicato alla sostenibilità: <https://sostenibilita.camstgroup.com/>.

La struttura del documento

In coerenza con quanto prescritto dall’Appendice C dell’ESRS 1, la presente Rendicontazione di Sostenibilità è stata suddivisa in quattro principali sezioni: 1. Informativa Generale, 2. Informativa Ambientale, 3. Informativa Sociale, 4. Informativa sulla Governance.

Stime, assunzioni e variazioni nella presentazione delle informazioni

In coerenza con quanto previsto dagli ESRS in materia di stime, incertezze nei risultati, modifiche nella redazione e presentazione delle informazioni e correzione di eventuali errori riferiti a periodi precedenti, Camst ha scelto di fornire tali informazioni direttamente all’interno del documento, in corrispondenza dei singoli ambiti tematici interessati. Le casistiche rilevanti sono pertanto descritte in modo puntuale nei paragrafi cui fanno riferimento, consentendo una lettura contestualizzata delle informazioni e garantendo trasparenza, tracciabilità e coerenza metodologica lungo l’intero perimetro della rendicontazione.



Governance

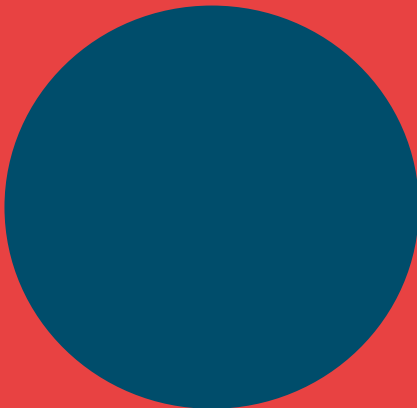
GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità



GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La capogruppo Camst è una **società cooperativa a responsabilità limitata** e **Società Benefit**. Il modello istituzionale adottato è quello previsto dal titolo V dello statuto sociale, conforme a quanto previsto dal Codice civile in materia di società cooperative e dalla legislazione in materia di società benefit. La

struttura di governance adottata da Camst prevede i seguenti organi sociali: **l’Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, le eventuali Assemblee speciali** previste nello Statuto ma attualmente non utilizzate.

Organi di governo per genere 2025	Donna	Uomo	Totale
Consiglio di Amministrazione	8	9	17
Collegio sindacale	-	3	3
Assemblea dei Soci ²	7.777	2.510	10.287
Totale	7.785	2.522	10.307
%	76%	24%	100%

Organi di governo per genere 2024	Donna	Uomo	Totale
Consiglio di Amministrazione	9	7	16
Collegio sindacale	-	3	3
Assemblea dei Soci ³	7.578	2.464	10.042
Totale	7.587	2.474	10.061
%	75%	25%	100%

Organi di governo per età 2025	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni
Consiglio di Amministrazione	-	7	10
Collegio sindacale	-	-	3
Assemblea dei Soci	260	3.072	6.955
Totale	260	3.079	6.968
%	3%	30%	67%

Organi di governo per età 2024	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni
Consiglio di Amministrazione	-	7	9
Collegio sindacale	-	-	3
Assemblea dei Soci	215	3.047	6.781
Totale	215	3.054	6.793
%	2%	30%	68%

² Il dato considera il numero dei soci sovventori e dei soci lavoratori al 31-12-25. Il numero dei soci lavoratori considerato nel computo è lo stesso di quello pubblicato nella sezione degli indicatori social ossia i 6.324 soci lavoratori di Camst a cui però si aggiungono anche i soci ex lavoratori di Camst ora impiegati in altre società del Gruppo, che per il 2025 erano 157, per un totale di 6.481 soci lavoratori al 31-12-2025.

³ Il dato considera il numero dei soci sovventori e dei soci lavoratori al 31-12-24. Il numero dei soci lavoratori qui considerato è lo stesso di quello pubblicato nella sezione degli indicatori social ossia i 6.142 soci lavoratori di Camst. Si segnala però che a questi soci sono da sommare anche i soci ex lavoratori di Camst ora impiegati in altre società del Gruppo, che per il 2024 erano 35.

L’**Assemblea dei Soci** è formata da soci lavoratori, cioè soci che sono al contempo lavoratori della cooperativa, e da soci sovventori, che invece apportano capitali. L’Assemblea ha il compito di approvare il bilancio d’esercizio, definire la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione, stabilirne il numero dei componenti e provvedere alle relative nomine. Non è un organo fisso o permanentemente costituito: è composto infatti dai soci lavoratori e sovventori che annualmente si riuniscono per l’approvazione del bilancio. Di conseguenza, esistono diverse assemblee sul territorio nazionale e la composizione varia di volta in volta in base ai soci che decidono di partecipare.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa e ha mandato triennale. Eletto dall’Assemblea dei soci, si compone di **17 membri** e per composizione è rappresentativo dell’organizzazione, sia in termini territoriali che di aree di business. Non sono presenti membri indipendenti, in quanto l’intero Consiglio di Amministrazione rappresenta la totalità dei soci. Esso viene eletto ogni tre anni dall’Assemblea dei Soci, con la partecipazione sia dei soci lavoratori sia dei soci sovventori. Il Consiglio ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell’impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi d’impresa e della perdita della continuità aziendale. Inoltre, con particolare riguardo allo scopo di beneficio comune, il Consiglio di Amministrazione deve amministrare in modo da bilanciare l’interesse dei soci e la finalità mutualistica con il perseguimento delle finalità di beneficio comune. Il Consiglio di Amministrazione è composto da:

- **un presidente** che viene nominato dal Consiglio di Amministrazione in occasione del suo rinnovo e rimane in carica per la durata dello stesso;
- **due vicepresidenti** sono nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione del suo rinnovo, rimangono in carica per la durata dello stesso. I due vicepresidenti aiutano il presidente nelle sue funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione esercita un ruolo di indirizzo e supervisione anche sulle tematiche di sostenibilità, in coerenza con la natura cooperativa e di Società Benefit di Camst.

Pur non essendo presenti comitati consiliari specificamente dedicati alla sostenibilità, il Consiglio assicura che gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alle questioni ESG siano considerati nell’ambito dei processi decisionali strategici, con il supporto del Responsabile Sostenibilità e delle strutture organizzative competenti.

La struttura di governance in Camst include anche:

- **un Direttore generale**, che risponde e del suo operato al Consiglio di Amministrazione e garantisce la gestione operativa avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle varie direzioni aziendali. Da marzo 2022 il Presidente è subentrato ad interim nel ruolo di direttore generale;
- **il Comitato di Direzione**, che è composto da tutti i membri della Direzione e dal Direttore generale.

La suddivisione per genere/qualifica dei dipendenti è una caratteristica del core business dell’azienda dove all’interno della categoria degli operativi le posizioni lavorative sono di tipo part-time, forma contrattuale tipicamente più appetibile o accettabile dal personale di genere femminile. Il CdA è rappresentato in modo quasi paritetico da personale di genere maschile e femminile e garantisce una rappresentatività di tutto il territorio aziendale.

Il **collegio sindacale** viene eletto dall'Assemblea dei Soci, è composto da tre membri effettivi più due supplenti che restano in carica tre esercizi. Il presidente di tale organo è designato direttamente dall'Assemblea. Al collegio sindacale spettano i compiti di:

- vigilare sull'osservanza delle leggi e dello statuto;
- fare rispettare i principi di correttezza di amministrazione e di adeguatezza organizzativa, amministrativa e contabile della cooperativa;
- redigere la relazione di accompagnamento al bilancio di esercizio; procedere ad atti di ispezione e controllo, nonché di accertamento periodico su quanto, per legge, in suo potere.

L'attuale Collegio dei Sindaci, il cui mandato è iniziato l'8 luglio 2021, resta in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

Membri del Collegio sindacale	Ruolo
Pierpaolo Sedioli	Presidente
Pierluigi Morara	Sindaco effettivo
Roberto Chiusoli	Sindaco effettivo
Adalberto Costantini	Sindaco supplente
Piazzì Lorella	Sindaco supplente

Governance di sostenibilità

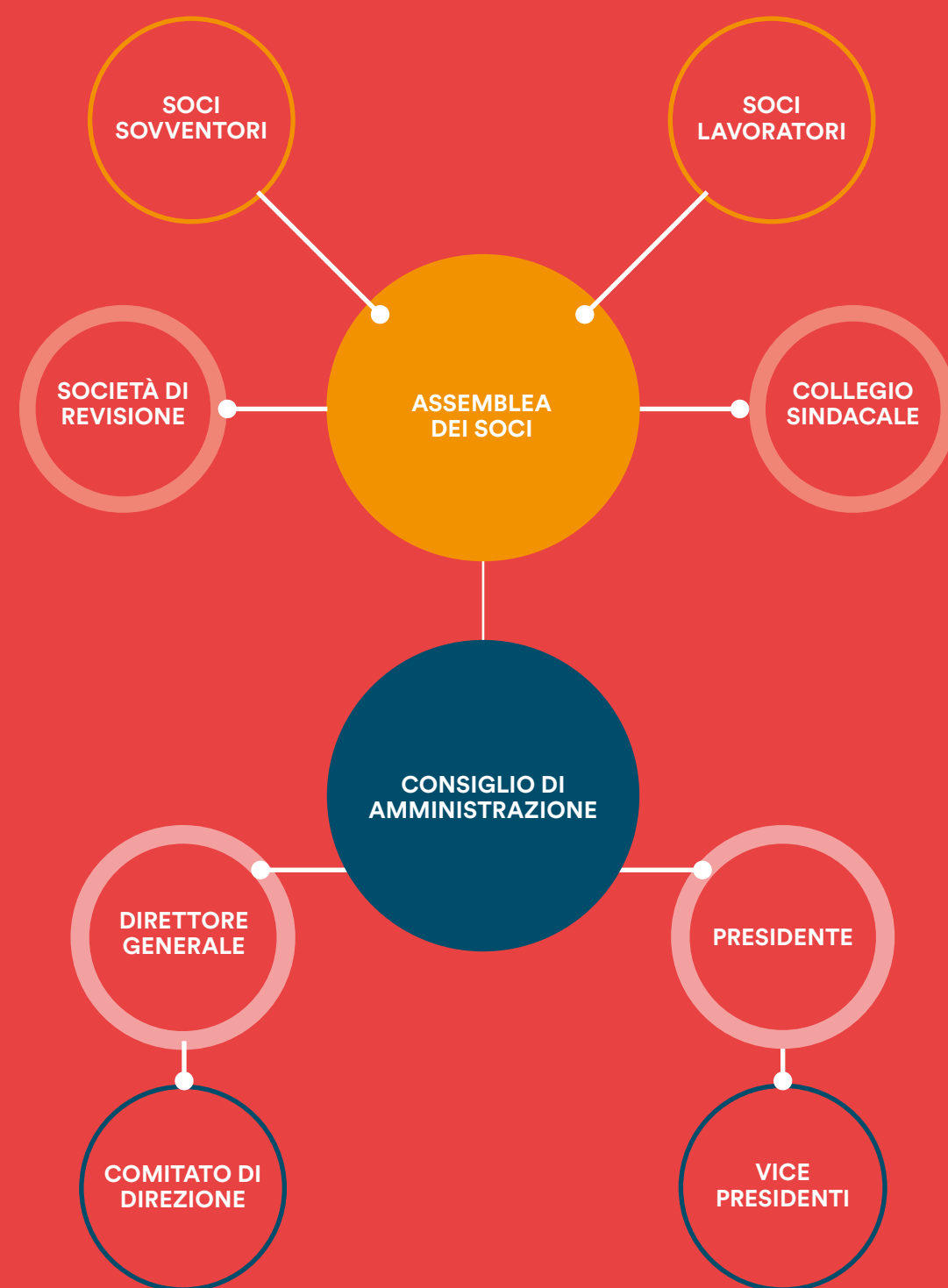
La governance della sostenibilità si riferisce alla gestione e alla direzione delle attività e delle decisioni delle organizzazioni al fine di integrare e promuovere pratiche sostenibili. L'evoluzione del concetto di sostenibilità in Camst nel corso di questi ultimi anni ha richiesto un adeguamento della struttura organizzativa: dal 2022 la delega per la gestione delle strategie e delle iniziative di sostenibilità è stata affidata dal Consiglio di Amministrazione al **Responsabile Sostenibilità**, entrato nel Consiglio, confermando così l'importanza che l'azienda attribuisce a questo ambito, anche in funzione del passaggio a Società Cooperativa Benefit.

Alla Funzione Sostenibilità è affidato il compito di:

- Tracciare le linee guida necessarie al top management per integrare agli obiettivi aziendali un modello di business sostenibile;
- Valutare le necessità formative in materia di sostenibilità;
- Coordinare e monitorare il processo di predisposizione della reportistica utile ai fini della redazione del Bilancio di Sostenibilità ed in particolare sorvegliare sulle procedure volte a gestire i rischi, gli impatti e le opportunità connessi a questioni di sostenibilità rilevanti;
- Coordinare i progetti di sostenibilità che rispondono al raggiungimento degli obiettivi;
- Riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione l'andamento delle attività di sostenibilità;
- Redigere la Relazione di Impatto della Società Benefit.

La composizione del C.d.A. eletto nell'assemblea dei soci il 1° luglio 2025





GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Il Consiglio di Amministrazione è supportato dalla Funzione Sostenibilità che opera in coordinamento con le funzioni aziendali competenti. La Funzione Sostenibilità ha accesso alle informazioni aziendali necessarie, dispone delle risorse adeguate, secondo le determinazioni del CdA, e si avvale della collaborazione di esperti esterni per approfondire le competenze in materia.

La Funzione Sostenibilità riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'andamento delle iniziative di sostenibilità, allo stato di avanzamento del Piano strategico di Sostenibilità, ai principali impatti, rischi e opportunità emersi dall'analisi di doppia rilevanza e alle eventuali criticità rilevate.

Tali momenti di aggiornamento consentono al Consiglio di Amministrazione di valutare la **coerenza delle azioni intraprese rispetto agli indirizzi strategici del Gruppo** e, ove necessario, di orientare le priorità di intervento.

Ad esempio, durante il corso dell'anno il CdA è coinvolto in attività di Board Induction, con il contributo di qualificati relatori, tesa all'accrescimento delle competenze dei singoli membri. Nello specifico e, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, nel corso delle attività di Induction sono state trattate le recenti novità normative in tema di reporting di sostenibilità e altri aspetti quali il conseguimento della certificazione B Corp, i risultati dell'analisi OLCA (Organizational Life Cycle Assessment) e gli obiettivi del Piano strategico di Sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione tiene conto degli impatti, rischi e opportunità, presentando con cadenza annuale l'analisi di materialità al Comitato di Direzione e garantendo così un allineamento strategico con le priorità aziendali.

GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Camst ad oggi non ha adottato sistemi di incentivazione per gli organi di amministrazione, direzione e controllo: in particolare non sono presenti MBOs (Management by Objectives) legati a performance di sostenibilità.

In coerenza con il percorso di evoluzione del modello di governance e con il progressivo rafforzamento dei sistemi di misurazione delle performance ESG, la Società prenderà in considerazione

nel medio periodo l'opportunità di integrare le tematiche di sostenibilità nei sistemi di valutazione e incentivazione del management, in linea con le caratteristiche del modello cooperativo adottato. Il compenso degli amministratori per il triennio, come previsto dallo Statuto di Camst, viene proposto dal Presidente e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

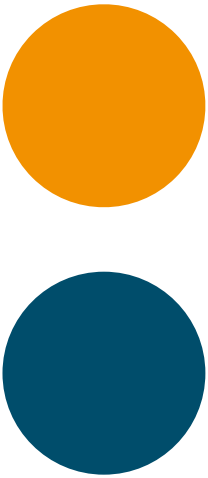
Il dovere di diligenza rappresenta per Camst un processo continuo volto a identificare, prevenire, mitigare e, ove necessario, porre rimedio agli impatti negativi potenziali e reali connessi alle proprie attività e alla catena del valore. In tale contesto, Camst riconosce l'importanza della dovuta diligenza e si impegna per migliorare progressivamente il proprio presidio sugli impatti negativi individuati nelle proprie operazioni e lungo la catena del valore.

Per valorizzare ulteriormente la propria responsabilità sociale, Camst ha adottato il sistema di gestione **SA8000** per la divisione Ristorazione e Facility services, che dimostra l'impegno dell'azienda nel rispetto delle regole dell'etica del lavoro. Nell'ambito di tale sistema, ogni dipendente o altra parte interessata, può segnalare violazioni della norma, anche in forma anonima; a ciascuna segnalazione segue un'istruttoria dedicata. Rimandi alle iniziative ad oggi già in essere possono essere trovati nella tabella sottostante:

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Riferimenti
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	ESRS 2 – GOV-2 ESRS 2 - SBM-3
b) Coinvolgere i portatori di interesse in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	ESRS 2 – SBM-2
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	ESRS 2 – IRO-1
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	ESRS E1-3 ESRS E3-2 ESRS E5-2 ESRS S1-3 ESRS S2-3 ESRS S4-3
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e darne comunicazione	ESRS E1-4 ESRS E3-3 ESRS E5-3 ESRS S1-5 ESRS S2-5 ESRS S3-5 ESRS S4-5

GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il sistema di raccolta, gestione e controllo delle informazioni di sostenibilità è attualmente in fase di progressivo consolidamento. L'introduzione di una **piattaforma informatica** nel 2024 finalizzata alla raccolta sia quantitativa che qualitativa delle informazioni ha rappresentato un primo passo verso una maggiore strutturazione dei presidi di controllo interno. Tale software ha consentito di decentralizzare la raccolta dati, evitando il rischio di concentrazione in un'unica funzione (Team Sostenibilità). In questo modo è stato possibile assegnare ad ogni **data-owner** la sua scheda di competenza. Nel corso dei prossimi anni verranno valutati dei rafforzamenti al sistema di gestione del rischio e dei controlli interni sulla Rendicontazione di Sostenibilità con il fine di realizzare un sistema di gestione di deleghe e responsabilità per la raccolta e il controllo sui dati stessi.



Strategia

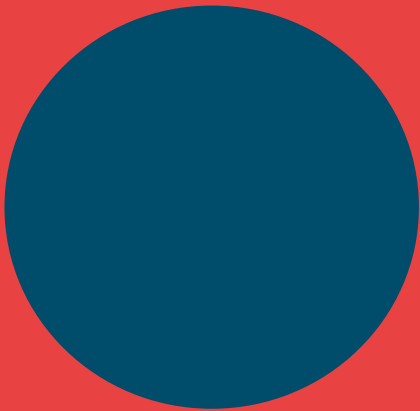
SBM-1 – Strategia e modello aziendale

.....

SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

.....

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale



SBM-1 – Strategia e modello aziendale

Camst group nasce a Bologna nel 1945 come cooperativa di ristorazione ed è oggi una cooperativa di produzione e lavoro che, dal 2023, ha adottato lo status di Società Cooperativa Benefit. Il Gruppo opera tra i principali operatori in Italia nella ristorazione collettiva (scuole e asili, aziende, ospedali e cliniche, case di cura e riposo, università) e ha sviluppato nel tempo un'offerta articolata anche nella ristorazione commerciale con i brand Tavolamica e Gustavo Italiano e nel banqueting per eventi, con il brand Dettagli catering, oltre ai servizi food&beverage per fiere e grandi eventi. Parallelamente, ha ampliato le proprie attività nel facility management, con servizi soft (pulizie industriali), tech (manutenzioni ed energy management) e, tramite la divisione Life Science Solutions, nelle attività di controllo e qualifica della contaminazione ambientale.

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo conta complessivamente **10.715 dipendenti**, di cui **10.303 nelle società del Gruppo in Italia**.

Ristorazione collettiva

Le soluzioni offerte da Camst nell'ambito della ristorazione collettiva includono **gestione diretta delle cucine, consegna dei pasti, catene di ristoranti** in convenzione e altre numerose offerte. Il punto di forza di Camst è la presenza di un team di nutrizionisti e dietisti che elaborano, in collaborazione con i clienti pubblici e privati, menu sani e bilanciati in base alle diverse esigenze alimentari. È sempre frequente, infatti, la necessità di diversificare le diete sulla base di esigenze di salute o dettate da ragioni etiche/religiose.



ESRS 2 Informazioni generali / Strategia / SBM-1

Il business della ristorazione collettiva si suddivide in quattro aree:



Ristorazione Aziendale



Ristorazione Scolastica



Ristorazione sanitaria



Piatti Pronti

In Italia la ristorazione gestita direttamente dalla capogruppo Camst è organizzata in presidi operativi territoriali:





Ristorazione commerciale

La ristorazione commerciale opera in maniera trasversale sul territorio italiano ed è costituita dall'insieme di pubblici esercizi che si rivolgono ai clienti che scelgono in piena libertà quando e dove consumare i propri pasti. Nel caso di Camst group, si tratta dei ristoranti self-service marchio Tavolamica o Gustavo che ridisegnano il concetto di mensa per la pausa pranzo, e bar presenti in centri commerciali, centri città come Camst caffè. Tale divisione è caratterizzata da ingredienti di prima scelta, location accoglienti, chef qualificati e menu che rispettano ogni esigenza alimentare.



Tech services

I servizi tech sono rivolti agli edifici di clienti sia pubblici che privati e sono legati alla **progettazione, costruzione, manutenzione e gestione di impianti elettrici e meccanici**, finiture di interni, opere esterne e di urbanizzazione nonché di **Energy Management** per il settore edile ed impiantistico in ambito civile, industriale, sanitario e direzionale tra cui:

- Costruzione e manutenzione di impianti tecnologici;
- Energy Management;
- Ingegneria di manutenzione;
- Convalida, qualifica ambientale, taratura e calibrazione;
- Piccola manutenzione edile.



Soft services

La divisione soft services gestisce i servizi legati **gestione e al mantenimento** degli ambienti in ambito civile, sanitario, industriale, agroalimentare, aeroportuale e farmaceutico tra cui:

- Pulizie e sanificazione ambientale;
- Vigilanza non armata;
- Gestione rifiuti;
- Lavanderia industriale.



Life Science Solutions

L'area Life Science Solutions attraverso un approccio integrato offre un ventaglio di **servizi tecnologici e qualitativi** in diversi settori di appartenenza, ricorrendo alla propria capacità ed esperienza tra cui:

- Environmental Monitoring System (EMS);
- Validazione di Clean Rooms, Cappe e moduli UDF (Unidirectional Flow Modules);
- Taratura: servizi di manutenzione ed assistenza tecnica strumentale e servizi di calibrazione;
- Manutenzione HVAC (heating, ventilation and air conditioning) e UTA (Unità Trattamento Aria).

Queste tecnologie si applicano a diversi ambiti di applicazione, quali: industria farmaceutica, sanità e industria ospedaliera, Cell Factory, Stem Cell Bank & centri Terapie Avanzate, industria micro-elettronica, industria Aerospaziale, industria Logistica e di distribuzione del Prodotto e industria Medical Device.

Linee strategiche 2025-2029

Camst ha definito un **Piano Strategico di sostenibilità** con l'obiettivo di rispondere alle evoluzioni del contesto normativo e consolidare il cammino che ha portato ad ottenere lo status di Società Benefit. Questo impegno si inserisce in una visione più ampia di crescita responsabile, che valorizza

la storica cultura cooperativa dell'azienda, fondata su principi di sostenibilità e creazione di valore condiviso nei confronti di comunità e ambiente. A partire dall'analisi di materialità condotta per il FY 2023 sono state individuate le seguenti linee strategiche:

Ambito di sostenibilità

Ambiente



Temi materialità

Emissioni e cambiamenti climatici

Energia ed efficienza energetica

Uso sostenibile della risorsa idrica

Economia circolare, food waste e gestione dei rifiuti

Linee strategiche

Riduzione dell'impronta carbonica tramite sistemi di gestione, procedure e piani strategici finalizzati al monitoraggio e alla riduzione delle **emissioni climalteranti**, alla promozione dell'**efficiamento energetico** e alla transizione verso fonti rinnovabili

Promozione di una **gestione responsabile delle risorse naturali** e dei materiali attraverso lo sviluppo di sistemi di monitoraggio, la riduzione degli sprechi e l'adozione di pratiche virtuose che migliorino l'efficienza nell'uso della **risorsa idrica**, nella gestione dei rifiuti e nelle pratiche di recupero, contribuendo alla creazione di un **modello circolare**, anche tramite collaborazioni strategiche e il coinvolgimento attivo di dipendenti e stakeholder

Governance



Temi materialità

Etica e integrità del business

Data privacy e cybersecurity

Innovazione, ricerca, sviluppo e digitalizzazione

Linee strategiche

Rafforzamento della struttura di governance nel rispetto dei valori del Gruppo, tramite la promozione di una **cultura aziendale etica e trasparente**, il consolidamento dei **criteri ESG nelle strategie aziendali** e l'investimento nella creazione di solide **infrastrutture di sicurezza IT**, finalizzate a garantire la resilienza del sistema organizzativo

Social



Temi materialità

Linee strategiche

Opportunità di crescita e di sviluppo personale Tutela e benessere dei dipendenti	Promozione dello sviluppo professionale e del benessere dei dipendenti attraverso attività formative personalizzate , sistemi di valutazione delle performance , monitoraggio continuativo della soddisfazione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro , garantendo al contempo accessibilità a programmi di crescita per tutti i lavoratori
Diversità e Inclusione	Salvaguardia dei diritti umani e promozione delle pari opportunità , attraverso iniziative e sessioni formative di sensibilizzazione rispetto a temi quali diversità e inclusione
Radicamento nel territorio e relazioni con la comunità	Rafforzamento del rapporto con le comunità locali e potenziamento dell' identità e reputation del Gruppo sul territorio

Catena del valore



Temi materialità

Linee strategiche

Gestione sostenibile delle materie prime Gestione sostenibile della catena di fornitura	Promozione di una filiera responsabile e sostenibile , attraverso la formalizzazione e digitalizzazione dei processi di acquisto, il rafforzamento dei criteri ESG nella selezione e nella valutazione dei fornitori , garantendo trasparenza e mitigando rischi ambientali e sociali lungo la catena di fornitura, anche tramite l'ingaggio attivo degli stakeholder coinvolti
Salute e sicurezza dei clienti Qualità del prodotto-servizio	Promozione dell'eccellenza attraverso il mantenimento di standard di qualità e sicurezza nella gestione dei servizi erogati e lo sviluppo di una gestione centralizzata delle scelte nutrizionali , considerando l'impatto ambientale degli alimenti selezionati e le nuove esigenze dei clienti

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'**Agenda 2030** (SDGs – Sustainable Development Goals) racchiudono i principali fattori di sviluppo per un'economia sana e prospera nel lungo periodo.

Camst group considera l'Agenda 2030 un framework chiaro per costruire un modello di business sostenibile e gli SDGs sono un importante strumento per sviluppare il giusto approccio alla creazione di valore condiviso.

Catena del valore

Consapevole della propria responsabilità etica e sociale, Camst ha da tempo considerato come prioritaria l'attuazione di strategie di sostenibilità negli ambiti in cui le sue attività possono avere un impatto significativo, tra cui quelle relative alla catena di approvvigionamento. In particolare, l'impegno per una filiera sostenibile è il risultato di un'articolata attività di selezione, verifica e gestione, attuata da Camst secondo un approccio attento anche ai criteri di sostenibilità.

Con l'obiettivo di mappare in modo dettagliato gli impatti diretti e indiretti connessi alle operazioni proprie, identificare le aree di intervento prioritarie in ottica di sostenibilità ambientale e **monitorare gli impatti nella catena del valore per intraprendere azioni di miglioramento** (incluso il potenziamento e l'affinamento della raccolta dati), Camst ha adottato come **punto di partenza l'analisi LCA di Organizzazione, in conformità alla metodologia scientifica "Environmental Footprint" raccomandata dalla Commissione Europea**. Nell'esecuzione dello studio sono state redatte procedure e individuati responsabili di aree per i dati necessari all'analisi, permettendo a Camst group di strutturare un sistema di gestione, controllo e monitoraggio del dato sempre più affidabile: tale percorso è confluito nell'implementazione di una piattaforma software dedicata.

Il lavoro svolto da Camst per l'analisi LCA dell'Organizzazione ha permesso di individuare i dati prioritari in termini di impatto ambientale su cui attivare processi specifici di potenziamento e validazione e ha permesso di identificare per l'area della Ristorazione le categorie di fornitori più strategici.

Dalla mappatura è risultato che il Gruppo si approvvigiona presso fornitori italiani, europei ed extra-europei selezionati (fornitori **Tier 1**) e opera su tutto il territorio attraverso una rete logistica distributiva articolata.

Risulta invece complicato risalire all'area geografica di produzione della materia prima alimentare (fornitori **Tier 2**) in quanto i sub-fornitori sono per lo più grandi aziende e multinazionali che si approvvigionano a loro volta da altri fornitori (fornitori **Tier 3**).

Per la divisione Ristorazione, il Gruppo si approvvigiona da una rete di fornitori di alimenti (prodotti freschi, surgelati, biologici, ecc.) e materiali per la

ristorazione. Le attività upstream includono impatti ambientali legati all'agricoltura e allevamento intensivi (emissioni, consumo idrico), condizioni di lavoro lungo la filiera agricola e alimentare, sicurezza alimentare e tracciabilità dei prodotti.

Per alzare la soglia di sicurezza nella preparazione degli alimenti, Camst si è certificata **ISO 22005** per garantire la tracciabilità alimentare nella produzione dei pasti delle principali cucine centralizzate. Nel 2010 ha inoltre adottato il Sistema di Gestione per la sicurezza alimentare **ISO 22000** nei principali locali di produzione. Inoltre, ha ottenuto il certificato **BIOLOGICO REG UE 2018/848**, che garantisce l'utilizzo corretto di alimenti da agricoltura biologica.

Per quanto riguarda la catena del valore a valle, Camst si impegna a ridurre gli sprechi alimentari, i materiali monouso e gli imballaggi usa e getta.

Il servizio di Facility management ha una catena del valore distinta da quella della Ristorazione in quanto integra servizi di supporto essenziali per la gestione e manutenzione degli ambienti di lavoro. Tale catena si articola in diverse fasi chiave, che spaziano dalla progettazione alla gestione quotidiana degli spazi, fino alla valorizzazione dei rifiuti e all'innovazione tecnologica.

Per la fornitura di materiali e attrezzature, la divisione Facility Soft si approvvigiona principalmente di prodotti chimici per pulizia e disinfezione, macchine lavasciuga, aspiratori, dispositivi di protezione individuale (DPI), ecc. Inoltre, si avvale di servizi di consulenza esterna in particolare per l'adozione di software e uso di robotica.

Si segnala che l'impresa non è attiva nei settori indicati in ESRS 2 SBM-1, 40 d, e pertanto non genera ricavi dalle attività relative a: combustibili fossili (carbone, petrolio e gas), inclusa qualsiasi attività di prospezione, estrazione, produzione, trasformazione, stoccaggio, raffinazione, distribuzione, trasporto o commercio di tali combustibili; fabbricazione di prodotti chimici, come descritto nella divisione 20.2 dell'allegato I del regolamento (CE) n. 1893/2006; produzione di armi controversi, incluse mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e armi biologiche; coltivazione e produzione di tabacco.

Value Chain Servizio di Ristorazione

Fasi della value chain

Descrizione della value chain

Attori

ESRS

- E1 
- E3 
- E5 
- S1 
- S3 
- S4 
- S2 
- G1 

Legenda ESRS:

-  E1 - Cambiamenti Climatici
-  E3 - Acqua e risorse marine
-  E5 - Uso delle risorse ed economia circolare
-  S1 - Forza lavoro propria
-  S2 - Lavoratori nella catena del valore
-  S3 - Comunità interessate
-  S4 - Consumatori ed utilizzatori finali
-  G1 - Condotta delle imprese

Attività a monte

01 Approvvigionamento

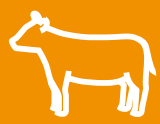
Approvvigionamento di beni e servizi

Logistica in entrata

Fornitori di logistica



Fornitori di beni e servizi:



Carni



Prodotti Ittici



Ortofrutta



Prodotti alimentari vari



Non Food (detergenti, stoviglie, ...)

Operazioni proprie

02 Produzione e Servizio

Amministrazione

Produzione dei pasti

Dipendenti e Soci:

Uffici



Lavorazione alimenti in cucine proprie o presso le sedi dei clienti

03 Produzione e Servizio

Erogazione dei pasti

Distribuzione dei pasti

Gestione magazzini



Servizio pasti in esercizi pubblici o in collettività

Attività a valle

04 Consumazione e smaltimento

Consumazione dei pasti

Logistica in uscita

Fornitori di logistica in uscita



Clienti e consumatori finali/ Ristorazione collettiva e commerciale

05 Consumazione e smaltimento

Recupero dei rifiuti alimentari

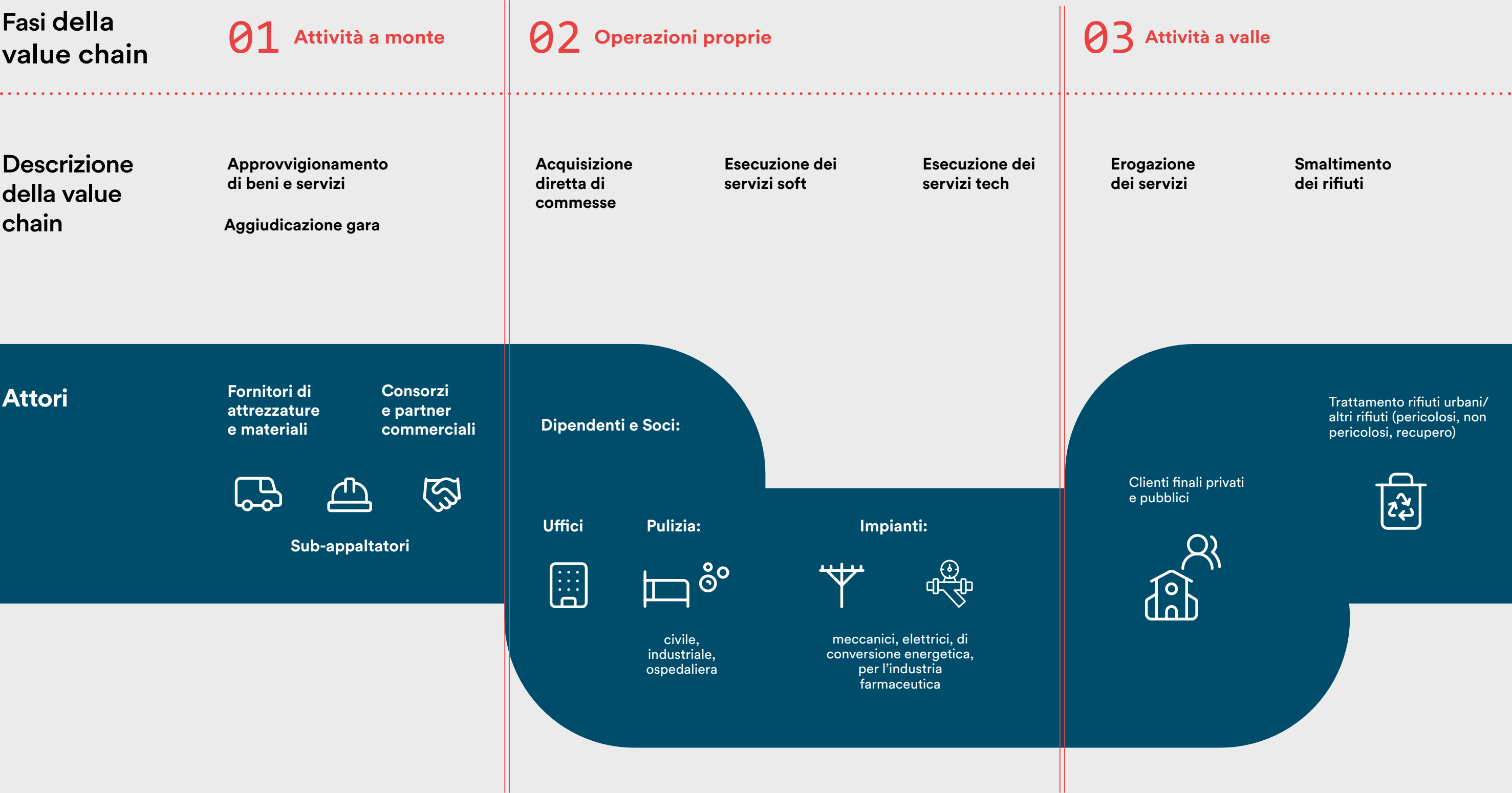
Smaltimento dei rifiuti

Trattamento fine vita dei prodotti



Gestione imballaggi, rifiuti alimentari

Value Chain Facility Management



SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Camst group ha sviluppato e consolidato nel tempo relazioni efficaci e durature con i propri portatori di interesse, riconoscendo nel coinvolgimento degli stakeholder una componente essenziale della propria cittadinanza d'impresa e un fattore chiave per orientare le scelte strategiche. Il dialogo costante con i diversi interlocutori consente non solo di raccogliere valutazioni sull'operato del Gruppo, ma soprattutto di comprendere esigenze, aspettative e orientamenti rilevanti, così da definire strategie e obiettivi coerenti con i cambiamenti del contesto, con i rischi emergenti e con le opportunità di sviluppo del modello di business. Fin dalla sua fondazione, Camst group ha attribuito grande importanza all'ascolto degli stakeholder. In questa prospettiva, le attività di stakeholder engagement hanno coinvolto nel tempo un insieme articolato di interlocutori, comprendente sia rappresentanti delle categorie di stakeholder ritenute prioritarie, sia soggetti qualificati con competenze specifiche negli ambiti più rilevanti per il Gruppo – tra cui nutrizione, spreco alimentare, ambiente e persone – al fine di arricchire il confronto attraverso contributi informati e autorevoli. Nel corso dell'esercizio, questo approccio è stato ulteriormente rafforzato attraverso un'attività strutturata di mappatura e prioritizzazione degli stakeholder, finalizzata a ottenere una rappresentazione quanto più possibile accurata e granulare delle relazioni del Gruppo. L'iniziativa nasce dall'esigenza di migliorare il presidio delle relazioni e l'efficacia delle modalità di comunicazione e coinvolgimento, rendendole sempre più coerenti con il ruolo e con la rilevanza dei diversi portatori di interesse.

L'attività è stata sviluppata facendo riferimento a metodologie allineate a standard ampiamente riconosciuti in materia di stakeholder management, con particolare attenzione ai principi dell'AA1000 Stakeholder Engagement Standard. Con il supporto delle strutture aziendali che mantengono relazioni continuative con ciascuna categoria di stakeholder, sono stati analizzati tre criteri principali, che consentono di qualificare in modo omogeneo e comparabile le relazioni del Gruppo:

- **Dipendenza**, che esprime il grado in cui uno stakeholder dipende, direttamente o indirettamente, dalle attività, dai prodotti e dai servizi di Camst, anche in termini economici, operativi o di accesso a servizi essenziali.
- **Influenza**, intesa come la capacità dello stakeholder di incidere sui processi decisionali del Gruppo, a livello strategico o operativo, fino a influenzarne la reputazione o la "licenza ad operare".
- **Urgenza**, che riflette la necessità di fornire risposte tempestive alle istanze espresse dagli stakeholder, in relazione alla loro rilevanza e ai potenziali impatti economici, sociali, ambientali o reputazionali, includendo la dimensione temporale della relazione.

A partire dai risultati dell'analisi, Camst group ha definito una matrice delle relazioni ottimali, che rappresenta uno strumento di sintesi e di supporto alla gestione delle relazioni con gli stakeholder. La matrice consente di collocare i diversi portatori di interesse in aree che corrispondono a differenti modalità di engagement, in funzione della rilevanza della relazione e del ruolo svolto dallo stakeholder. In questo modo, il Gruppo orienta le proprie azioni di coinvolgimento secondo logiche differenziate, assicurando coerenza, proporzionalità e continuità nel dialogo.

Dipendenti e Collaboratori

Personale di tutte le funzioni e ruoli, neoassunti e collaboratori prossimi al pensionamento, persone con disabilità, rappresentanti e organizzazioni sindacali

Soci

- Soci lavoratori, che concorrono all'attività d'impresa mediante l'apporto lavorativo e la sottoscrizione di capitale sociale;
- Soci sovventori, il cui rapporto con la cooperativa è legato dall'apporto di solo capitale tramite l'acquisto di azioni di sovvenzione

Fornitori

Fornitori di materie prime, beni e servizi funzionali alla produzione e alla distribuzione dei prodotti, fornitori di servizi professionali, subappaltatori

Partner Commerciali

Aziende (clienti/fornitori) e startup con cui Camst realizza progetti comuni per generare valore

Clienti Ristorazione

Bambini che usufruiscono dei servizi mensa e loro famiglie, insegnanti e operatori scolastici; pazienti, medici e personale ospedaliero, anziani, persone con fragilità; clienti finali di self-service e bar; persone con esigenze nutrizionali specifiche (motivi di salute, fattori religiosi o etico-culturali)

Clienti Facility

Pubblici e privati in ambito civile, industriale e sanitario (ospedaliero e socioassistenziale) presso cui Camst effettua soft services (servizi rivolti alle persone e agli spazi) e hard services (servizi rivolti agli edifici)

Comunità Scientifica

Università, società scientifiche di nutrizione e alimentazione, associazioni mediche, fondazioni scientifiche e centri di ricerca impegnati nello sviluppo della sostenibilità e dell'innovazione

Comunità Finanziaria

Sistema bancario e soci sovventori, cioè soci che intendono finanziare le attività sociali della cooperativa apportando risorse economiche e ricevendo per questo una remunerazione rispetto a quanto investito

Istituzioni

Autorità regolatrici, istituzioni governative e organi di controllo che vigilano sulla sicurezza alimentare, sulla salute pubblica e sulla tutela ambientale, promuovono la ricerca e l'educazione, o gestiscono le sfide globali

Comunità Locali

Autorità e amministrazioni locali, scuole, cittadini e società civile relativamente ai territori in cui opera; beneficiari delle attività filantropiche

Organizzazioni No-Profit

Organizzazioni non governative impegnate nella promozione della sostenibilità, associazioni ambientaliste o che si impegnano per la riduzione degli sprechi alimentari e il sostegno alle categorie più deboli

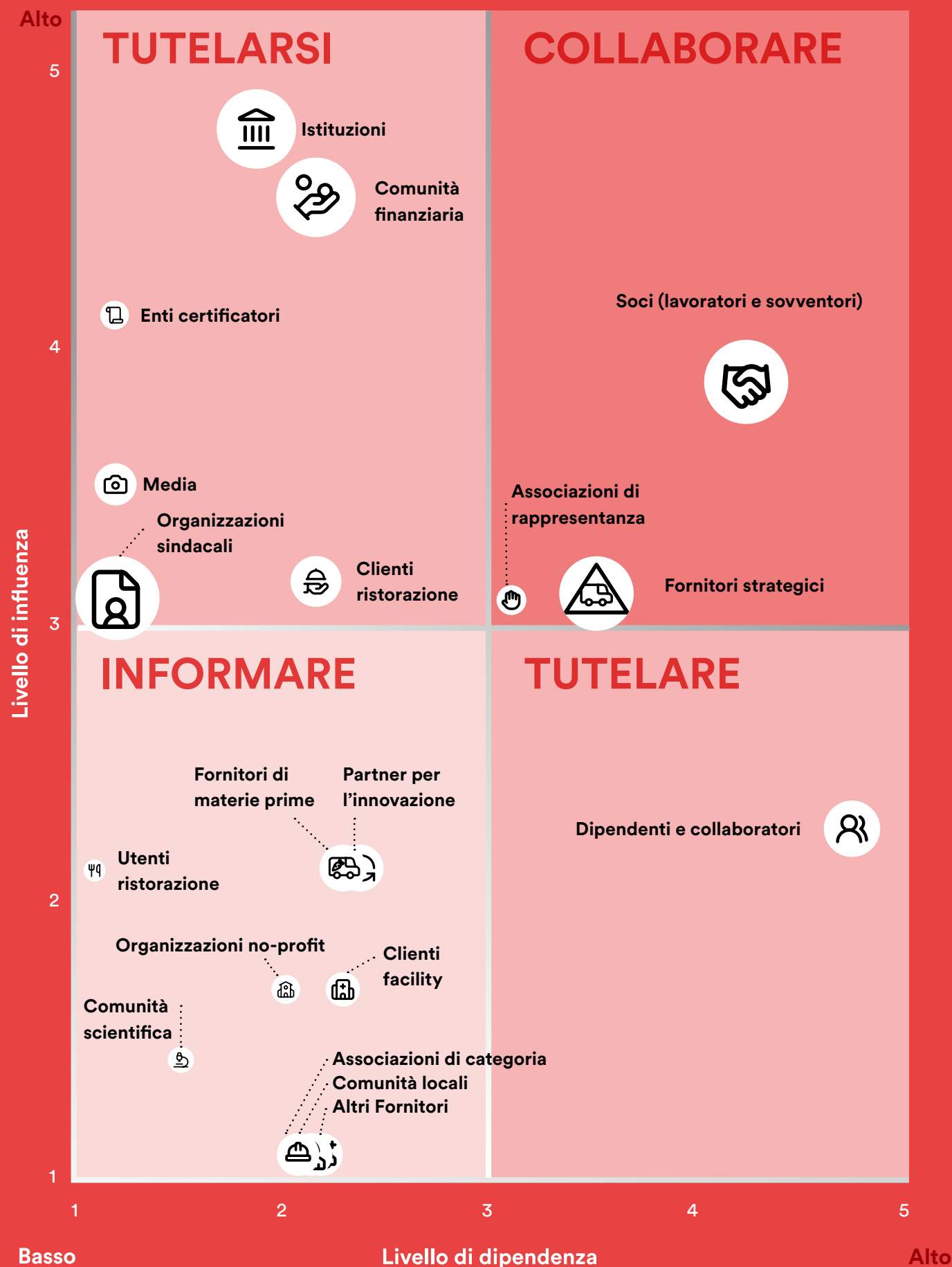
Associazioni di Categoria

Associazioni di categoria della ristorazione (Oricon), associazioni datoriali e di rappresentanza (Legacoop nazionale e territoriali, Confindustria territoriali, ecc.)

Media

Stampa e televisioni a livello locale e nazionale e stampa specializzata rispetto al settore di riferimento di Camst; social network, blog e siti internet





Stakeholder	Modalità di engagement
Dipendenti e soci lavoratori	App Camst: People – News – Smart meeting aziendali – Canali social – Survey digitali – Indagine di clima – Assemblee territoriali soci – Incontri informativi sul budget – Attività per i soci (gite, visite musei e città ecc.) – Sito istituzionale – Bacheche informative – Ufficio Relazioni Sociali – Sportello persone – Incontri per SA8000
Soci sovventori	Assemblee territoriali soci – Eventi dedicati – Ufficio Relazioni Sociali – Uffici cassa
Fornitori	Portale Fornitori – Survey
Clienti e consumatori	Portali della ristorazione e app – Webinar informativi – Canali social – Mailing – Customer care – Incontri comitati mensa e famiglie
Partner	Collaborazioni per co-progettazione – eventi
Comunità scientifica	Accordi di collaborazione pluriennali
Comunità finanziaria	Bilanci – Comunicati stampa
Istituzioni	Collaborazioni con Comuni – Interazioni in occasione di verifiche di parte terza
Comunità locali	Donazioni e sponsorizzazioni – Attività di volontariato – Progetti territoriali
Associazioni di categoria	Partecipazione a webinar ed eventi
Organizzazioni no profit	Attività di volontariato
Media	Comunicati stampa – Canali social – Sito sostenibilità – Sito istituzionale

In particolare, la lettura della matrice individua quattro principali aree di relazione, alle quali corrispondono approcci di coinvolgimento differenti:

- **Informare**, per gli stakeholder caratterizzati da un livello di influenza e dipendenza più contenuto, rispetto ai quali è prioritario garantire trasparenza, accesso alle informazioni e canali strutturati di comunicazione e feedback.
- **Tutelarsi**, in presenza di stakeholder con elevata capacità di influenza sull'organizzazione. In questi casi, Camst adotta modalità di ascolto e confronto più attente e tempestive, finalizzate a cogliere orientamenti e istanze potenzialmente rilevanti per le decisioni strategiche.
- **Tutelare**, per le relazioni in cui emerge una maggiore dipendenza dello stakeholder rispetto alle attività del Gruppo. L'attenzione si concentra sul garantire un trattamento equo e responsabile, coerente con gli impegni assunti, le politiche aziendali e i quadri normativi di riferimento.
- **Collaborare**, area che comprende le relazioni a più elevato valore strategico, nelle quali il coinvolgimento assume una forma più strutturata e continuativa, orientata alla co-progettazione, allo sviluppo di soluzioni condivise e alla creazione di valore comune.

La **matrice** costituisce uno strumento dinamico, che supporta nel tempo l'evoluzione delle modalità di stakeholder engagement e consente al

Gruppo di adattare il proprio approccio al mutare del contesto, delle aspettative degli stakeholder e delle priorità strategiche.

Il confronto con gli stakeholder e le attività di ascolto consentono a Camst group di sviluppare una comprensione strutturata degli interessi e delle opinioni degli interlocutori chiave in relazione alla strategia e al modello di business. Le istanze raccolte riguardano temi centrali per il Gruppo, quali la qualità e la sicurezza dei servizi offerti, l'attenzione alle persone e alle condizioni di lavoro, la solidità e l'affidabilità delle relazioni di fornitura, l'innovazione e la sostenibilità ambientale, nonché il contributo allo sviluppo dei territori e delle comunità locali. Tali elementi alimentano i processi di valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità e contribuiscono a orientare l'evoluzione delle scelte strategiche.

Le informazioni emerse dal dialogo con gli stakeholder vengono portate all'attenzione degli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza attraverso flussi informativi informali, coordinati dalle funzioni competenti. In questo modo, le opinioni e gli interessi degli stakeholder chiave – inclusi i rappresentanti dei lavoratori – concorrono a informare i processi decisionali di livello strategico e operativo, favorendo un'integrazione effettiva del punto di vista dei portatori di interesse nella gestione degli impatti significativi, dei rischi e delle opportunità di Camst group.

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Camst divulga in modo trasparente gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti derivanti dall'analisi di doppia rilevanza. Gli impatti rilevanti, sia positivi che negativi, sono strettamente collegati alla strategia e al modello aziendale; per questo motivo, il Gruppo, riconoscendo la loro influenza sulle persone e l'ambiente, sta cercando di adottare misure congrue per minimizzare tali impatti, quando negativi e migliorarli, quando positivi.

L'identificazione degli impatti e dei rischi consente di adattare continuamente la propria strategia in modo resiliente, per garantire un costante allineamento tra gli obiettivi di business e le esigenze di sostenibilità, grazie a una rete di approvvigionamento globale, una logistica efficiente e un processo di innovazione continua.

Per maggiori informazioni sul processo di valutazione della rilevanza, vedere IRO-1.

Legenda:

- + Impatto positivo
- Impatto negativo
- Impatto effettivo
- Impatto potenziale

Catena del valore

A monte A valle

Operazioni proprie

Orizzonte temporale

Lungo Breve

Medio

Topic ESRs	Impatto	Natura	Tipologia	Posizione nella Catena del Valore	Orizzonte temporale
Cambiamenti climatici	Generazione di emissioni dirette e indirette energetiche di GHG (Scope 1 e 2) del Gruppo	—	●		
Cambiamenti climatici	Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3) del Gruppo	—	●		
Acque e risorse marine	Consumo di risorse idriche ai fini di processi produttivi con incidenza sulla water footprint presso le sedi	—	●		
Acque e risorse marine	Consumo di risorse idriche lungo la catena del valore (es. allevamento / packaging / presso clienti)	—	●		
Economia circolare	Utilizzo di materie prime e materiali di imballaggio da origine non rinnovabile	—	●		
Economia circolare	Recupero o riutilizzo scarti di produzione alimentare	+	●		
Economia circolare	Generazione di rifiuti nel ciclo di produzione e nell'erogazione del servizio/pasti	—	●		
Economia circolare	Promozione dell'aumento dei rifiuti non pericolosi destinati a recupero	+	●		

Topic ESRS	Impatto	Natura	Tipologia	Posizione nella Catena del Valore	Orizzonte temporale
Forza lavoro propria	Miglioramento dell'orario di lavoro oltre quanto previsto dalla legge con attivazione di strumenti volti all'equilibrio tra vita professionale e vita privata (es. congedo per motivi familiari, flessibilità oraria e accesso a strutture di assistenza diurna)	+	●	●	●
Forza lavoro propria	Miglioramento delle condizioni di lavoro e benefici per i dipendenti attraverso la conclusione di accordi aziendali, in particolare di secondo livello	+	●	●	●
Forza lavoro propria	Danni al lavoratore derivanti da infortuni e malattie professionali	—	●	●	●
Forza lavoro propria	Miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti grazie a strumenti e servizi a supporto della salute, come assicurazioni aggiuntive per la tutela della salute	+	●	●	●
Forza lavoro propria	Disparità di genere, con differenze retributive e ostacoli all'accesso delle donne a posizioni apicali e a percorsi di crescita professionale	—	●	●	●
Forza lavoro propria	Promozione della formazione e dello sviluppo delle competenze, con percorsi professionali e di crescita personale per i dipendenti	+	●	●	●
Forza lavoro propria	Mancata integrazione dei lavoratori diversamente abili	—	○	●	●
Forza lavoro propria	Danni ai dipendenti a causa di episodi di molestie	—	○	●	●
Forza lavoro propria	Promozione dell'inclusione sociale tramite iniziative e progetti applicati a livello nazionale	+	●	●	●
Forza lavoro propria	Violazione del diritto di privacy dei dipendenti causato da fuga e/o perdita di dati	—	●	●	●
Lavoratori nella catena del valore	Violazione dei diritti connessi alle condizioni di lavoro dei lavoratori nella catena del valore	—	○	●	●
Lavoratori nella catena del valore	Danni al lavoratore della catena del valore derivanti da infortuni e malattie professionali	—	○	●	●
Lavoratori nella catena del valore	Violazione di altri diritti dei lavoratori della catena del valore quali il ricorso a lavoro minorile, al lavoro forzato	—	○	●	●

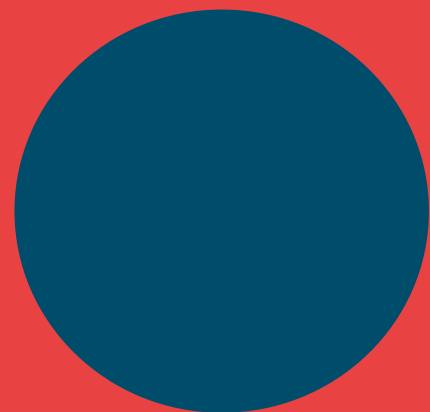
Topic ESRS	Impatto	Natura	Tipologia	Posizione nella Catena del Valore	Orizzonte temporale
Lavoratori nella catena del valore	Violazione del diritto di privacy causato da fuga e/o perdita di dati sensibili	—	●	● — ●	●
Comunità interessate	Promozione di comportamenti alimentari corretti nella comunità	+	●	— ● ●	●
Comunità interessate	Sviluppo socioeconomico delle comunità locali attraverso iniziative di sostegno, collaborazioni con enti terzi, donazioni e sponsorizzazioni	+	●	— ● ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Violazione del diritto di privacy causato da fuga e/o perdita di dati dei consumatori	—	○	— ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Rafforzamento della relazione con i clienti attraverso modalità di ingaggio efficaci e l'ascolto attivo dei feedback	+	●	— ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Garanzia della veridicità e correttezza delle informazioni fornite al consumatore (es. tracciabilità e rintracciabilità delle materie prime e dei prodotti finiti, ecc.)	+	●	— ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Tutela della salute e della sicurezza dei clienti attraverso il rispetto di standard di qualità alimentare	+	●	— ● ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Danni alla salute e sicurezza del cliente a causa del mancato rispetto di standard di sicurezza alimentare da parte della filiera upstream e downstream	—	○	— ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Tutela della salute dei bambini attraverso l'offerta di prodotti dedicati che rispondano alle esigenze di specifiche fasce d'età	+	●	— ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Accesso ai prodotti e servizi a tutte le categorie di clienti (religione, vegetariani, vegani)	+	●	— ●	●
Condotta delle imprese	Diffusione di valori di correttezza ed eticità tra i dipendenti e verso il mercato	+	●	— ● ● ●	●
Condotta delle imprese	Tutela degli informatori / utenti che hanno usufruito del Whistleblowing	+	●	— ● ● ●	●
Condotta delle imprese	Danni ai fornitori, in particolare PMI, a causa del mancato rispetto dei tempi di pagamento	—	●	— ● ●	●
Condotta delle imprese	Verificarsi di casi corruttivi	—	○	— ● ● ●	●

Topic ESRS	Rischio	Tipologia	Posizione nella Catena del Valore	Orizzonte temporale
Cambiamenti climatici	Perdite operative dovute a danni agli asset dell'azienda provocati da eventi climatici acuti/cronici	Operational	— ●	●
Economia circolare	Aumento costi operativi legati introduzione di vincoli normativi in ambito di gestione rifiuti o politiche di economia circolare	Compliance	— ●	●
Forza lavoro propria	Sanzioni dovute al mancato rispetto delle disposizioni in materia di H&S	Compliance	— ●	●
Forza lavoro propria	Sanzioni per violazione GDPR 679/2016 - Non conformità in materia di trattamento dei dati personal dei dipendenti (per carente/mancata adozione di misure tecnico/organizzative)	Compliance	— ●	●
Lavoratori nella catena del valore	Sanzioni per violazione GDPR 679/2016 - Non conformità in materia di trattamento dei dati personal dei dipendenti della catena del valore (per carente/mancata adozione di misure tecnico/organizzative)	Compliance	— ● ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Contenziosi derivanti da danni connessi al mancato rispetto di standard di sicurezza alimentare	Compliance	— ●	●
Condotta delle imprese	Perdita operativa e riduzione quota di mercato a causa di violazione antitrust e pratiche monopolistiche	Operational	— ● ● ●	●
Condotta delle imprese	Aumento del costo delle materie prime/ materiali a causa dell'integrazione di requisiti ESG nelle procedure di acquisto	Operational	— ● ●	●
Condotta delle imprese	Sanzioni conseguenti a reati corruttivi	Strategic	— ● ● ●	●

Topic ESRS	Opportunità	Posizione nella Catena del Valore	Orizzonte temporale
Consumatori e utilizzatori finali	La crescente attenzione verso stili alimentari più salutari rappresenta un'opportunità per consolidare l'offerta di prodotti con elevati standard qualitativi, rafforzare la consapevolezza dei clienti e valorizzare il posizionamento responsabile dell'impresa, contribuendo a generare un vantaggio competitivo sul mercato	— ● ●	●
Consumatori e utilizzatori finali	Ottimizzazione dell'accesso ai prodotti e ai servizi attraverso la digitalizzazione dei processi di gestione ordini, con benefici in termini di efficienza operativa, qualità del servizio e soddisfazione del cliente	— ●	●

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti



IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

L'analisi di **doppia materialità** rappresenta il punto di partenza del sistema di Rendicontazione di Sostenibilità di Camst group e costituisce il processo attraverso il quale il Gruppo identifica, valuta e classifica gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) connessi alle proprie attività e alla catena del valore, al fine di determinare le informazioni da includere nella Dichiarazione di sostenibilità. L'analisi è condotta secondo la duplice prospettiva prevista dagli ESRS: la **materialità di impatto**, che considera gli effetti attuali o potenziali, positivi o negativi, generati dalle attività del Gruppo

su ambiente, persone ed economia (prospettiva *inside-out*), e la **materialità finanziaria**, che valuta i rischi e le opportunità in grado di influenzare la performance economico-finanziaria, la posizione patrimoniale o i flussi di cassa del Gruppo (prospettiva *outside-in*).

Processo e approccio metodologico

Il processo di analisi per l'esercizio 2025 è stato impostato in continuità con quello dell'anno precedente, con l'obiettivo di rafforzarne progressivamente la solidità metodologica e l'allineamento ai requisiti degli ESRS. Il perimetro dell'analisi coincide con il perimetro di consolidamento integrale del Gruppo, garantendo coerenza con il bilancio finanziario, mentre la catena del valore è stata considerata a livello descrittivo lungo le principali fasi a monte, operative e a valle, in relazione sia ai servizi di ristorazione sia a quelli di facility management.

Esiti Doppia Materialità

		Materialità impatto	Materialità finanziaria	Doppia Materialità	Fasi della catena del valore in cui si generano gli impatti, i rischi e le opportunità
		IMPATTI	RISCHI E OPPORTUNITÀ	MATERIALITÀ	
E1	Cambiamenti Climatici	●	●	●	● ● ●
E2	Inquinamento	●	●	●	
E3	Acqua e risorse marine	●	●	●	●
E4	Biodiversità ed ecosistemi	●	●	●	
E5	Uso delle risorse ed economia circolare	●	●	●	● ● ●
S1	Forza lavoro propria	●	●	●	●
S2	Lavoratori nella catena del valore	●	●	●	● ● ●
S3	Comunità interessate	●	●	●	● ●
S4	Consumatori ed utilizzatori finali	●	●	●	● ●
G1	Condotta delle imprese	●	●	●	●

Il processo si è articolato in fasi successive e integrate, ispirate alle linee guida EFRAG sulla doppia materialità. In una prima fase è stata svolta un'analisi di contesto, comprendente la mappatura del perimetro operativo del Gruppo, l'analisi della catena del valore e un'attività di benchmark e sec-

tor study sui principali player di riferimento, al fine di individuare i temi di sostenibilità più rilevanti a livello settoriale e regolatorio. Sulla base di queste analisi preliminari è stata costruita una **long list di impatti, rischi e opportunità**, facendo riferimento alla struttura dei temi,

sottotemi e sotto-sottotemi prevista dagli ESRS. Rispetto all'esercizio precedente, la long list è stata oggetto di un processo di razionalizzazione e aggiornamento, volto ad aggregare elementi affini, chiarire la formulazione degli IRO e assicurare una maggiore coerenza con il modello di business del Gruppo. In particolare, il processo 2025 ha visto l'**introduzione esplicita e strutturata delle opportunità**, che non erano state mappate sistematicamente nell'esercizio precedente e che sono state identificate sulla base delle direttrici del Piano Strategico di Sostenibilità e delle traiettorie di sviluppo del Gruppo.

Valutazione e prioritizzazione degli IRO

La valutazione degli IRO è stata condotta distinguendo tra impatti, rischi e opportunità. Per quanto riguarda la valutazione degli impatti ambientali connessi alle attività di ristorazione, il processo ha fatto riferimento ai risultati dell'analisi di **Organizational Life Cycle Assessment (OLCA)**, che rappresenta la base scientifica più robusta e quantitativa a disposizione del Gruppo per comprendere gli hotspot ambientali lungo l'intera catena del valore. Tali evidenze sono state integrate nella valutazione complessiva degli impatti ambientali, consentendo di rafforzare il legame tra analisi qualitativa ESRS e dati ambientali misurabili.

Per la valutazione degli impatti di natura sociale e di governance, nonché degli impatti ambientali legati alle attività di facility services, è stato utilizzato uno strumento di valutazione sviluppato internamente in coerenza con i criteri previsti dagli ESRS e sottoposto a validazione da parte delle funzioni aziendali competenti, al fine di garantirne l'aderenza alle specificità operative e organizzative del Gruppo.

La classificazione degli impatti ha tenuto conto della distinzione tra impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, valutandone la rilevanza nel breve, medio e lungo periodo. La valutazione dei rischi è stata condotta attraverso una ricognizione strutturata dei principali rischi di sostenibilità, basata sulle mappature già presenti nei sistemi di gestione aziendale e su valutazioni validate dalle

funzioni interne coinvolte, in assenza di un sistema formalizzato di Enterprise Risk Management. I rischi sono stati analizzati considerando la probabilità di accadimento e la potenziale entità degli effetti finanziari nel tempo.

Per quanto riguarda le opportunità, la valutazione ha riguardato la capacità di generare benefici economici, operativi o reputazionali per il Gruppo, in coerenza con la strategia di sostenibilità e con le traiettorie di innovazione e sviluppo del modello di business. Le opportunità identificate rappresentano una prima strutturazione di questa dimensione, che sarà ulteriormente affinata nei prossimi esercizi.

A esito del processo di valutazione, sono stati identificati gli impatti, i rischi e le opportunità ritenuti rilevanti, che costituiscono la base per la determinazione dei temi di sostenibilità materiali e per la definizione delle informazioni da rendicontare secondo gli ESRS tematici.

L'analisi di doppia materialità rappresenta il punto di partenza del sistema di Rendicontazione di Sostenibilità di Camst group

e costituisce il processo attraverso il quale il Gruppo identifica, valuta e classifica gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) connessi

alle proprie attività e alla catena del valore, al fine di determinare le informazioni da includere nella Dichiarazione di sostenibilità.

Informazioni ambientali

- ESRS E1 - Cambiamenti climatici
.....
- ESRS E3 - Acqua e risorse marine
.....
- ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare
.....



ESRS E1 - Cambiamenti climatici

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi

E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi

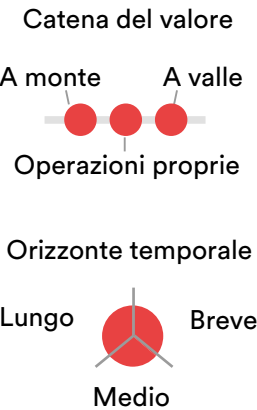
E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Cambiamenti climatici			
Generazione di emissioni dirette e indirette energetiche di GHG (Scope 1 e 2) del Gruppo	Impatto negativo effettivo		
Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3) del Gruppo	Impatto negativo effettivo		
Perdite operative dovute a danni agli asset dell'azienda provocati da eventi climatici acuti/cronici	Rischio		

Legenda:



E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi

Camst group governa in modo strutturato qualità, tutela ambientale e prevenzione dei rischi attraverso la Politica Integrata per la Qualità, l’Ambiente, la Salute e la Sicurezza, che definisce principi, responsabilità e presidi operativi orientati a conformità e miglioramento continuo.

Politica Integrata per la Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza

Camst group adotta una **Politica Integrata** ossia un documento tecnico che definisce gli impegni e i requisiti necessari per l’implementazione dei vari sistemi di gestione legati alle diverse certificazioni in possesso come la ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente), ISO 50001 (Energia) e SA 8000 (Responsabilità Sociale) e molte altre. In linea anche con gli impegni derivanti dallo status di Società Benefit, questa politica nasce primariamente per garantire la conformità agli standard di gestione e alle normative vigenti nei settori di attività, dalla ristorazione al facility management.

In campo ambientale, i principali impegni includono:

- **Decarbonizzazione dei processi:** monitoraggio delle emissioni dirette e indirette (Scope 1, 2 e 3) e loro progressiva riduzione tramite l’adozione di tecnologie a basso impatto e l’incremento dell’utilizzo di fonti energetiche rinnovabili;
- **Efficientamento energetico:** monitoraggio sistematico degli usi energetici significativi (cottura, conservazione e distribuzione) per ottimizzare i consumi di gas ed elettricità;
- **Gestione dei rifiuti:** gestione corretta dei rifiuti a partire da soluzioni finalizzate alla riduzione della loro produzione o alla loro gestione circolare fino alla raccolta differenziata e alla gestione delle acque reflue prodotte in fase di lavorazione.

La Politica Integrata si applica a tutte le società italiane del Gruppo e la Direzione Generale mantiene la responsabilità ultima per l’attuazione della stes-

sa, supportata tecnicamente dall’**Energy Manager**, che in Camst ricopre anche il ruolo di Responsabile del Sistema di Gestione per l’Energia, assicurando un presidio tecnico-specialistico continuo e coerente con gli obiettivi ambientali aziendali.

Camst si impegna a rispettare e applicare, all’interno della propria Politica Integrata, i seguenti riferimenti normativi e standard internazionali:

- **ISO 14001** – Sistema di gestione ambientale (certificato);
- **ISO 50001** – Sistema di gestione dell’energia (certificato);
- **EMAS** – Sistema comunitario di ecogestione e audit.

Cheval Blanc

Cheval Blanc si impegna a ridurre le emissioni di gas a effetto serra e a rafforzare la capacità di adattamento ai rischi legati al clima lungo tutte le proprie attività. La politica adottata concentra l’azione sulla riduzione dell’impatto climatico dei servizi di ristorazione, attraverso lo sviluppo sostenibile dei menu, l’incremento delle opzioni a base vegetale, l’approvvigionamento responsabile e la diminuzione degli sprechi alimentari. In parallelo, l’azienda raccoglie dati relativi alle fonti alimentari, includendo indicatori connessi all’uso del suolo, con l’obiettivo di individuare rischi e opportunità climatiche nella catena di fornitura e orientare le decisioni future. La policy si applica a tutti i siti Cheval Blanc ed è implementata dal team di gestione in collaborazione con la Funzione ESG, facendo riferimento a standard e quadri normativi pertinenti, inclusi gli obiettivi climatici dell’Unione Europea e quelli nazionali. Le considerazioni climatiche sono integrate nei processi di approvvigionamento, nella pianificazione dei menu, nella gestione dell’energia impiegata nelle cucine e nella collaborazione con i fornitori. La politica viene infine comunicata internamente mediante materiali di orientamento, procedure operative e iniziative formative, a supporto di un’applicazione coerente e continuativa nel tempo.

E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Camst si sta impegnando al fine di rendere il più possibile efficiente il proprio processo produttivo, riducendo consumi ed emissioni connesse alle proprie attività dirette e indirette. Alla data odierna, la Società non ha ancora formalizzato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici; tuttavia, nel corso dell'ultimo anno, il Gruppo ha avviato un **percorso strutturato** volto alla sua definizione e implementazione, consapevole che la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici non rappresentano più soltanto un obbligo normativo, sempre più stringente, ma si configurano come leve strategiche per affrontare rischi concreti legati alla disponibilità di risorse, ai costi operativi e al mantenimento della competitività nel medio-lungo periodo.

In questo scenario, Camst ha avviato una valutazione del ciclo di vita (LCA) di Organizzazione finalizzata alla misurazione delle emissioni lungo l'intera catena del valore, includendo le emissioni dirette delle attività operate dell'Organizzazione e quelle indirette, a monte e a valle nella catena del valore. Il progetto, sviluppato con il supporto tecnico di esperti di Ecoinnovazione srl, è partito nel 2023 con una prima quantificazione ambientale del profilo di impatto ambientale dell'area business della Ristorazione per Camst group Italia e negli anni successivi si è focalizzato sull'implementazioni di azioni specifiche per rendere lo studio più completo e accurato. Ad oggi la quantificazione dell'impatto sul cambiamento climatico del servizio di Ristorazione include tutte le società controllate, secondo il perimetro di consolidamento definito con l'approccio del controllo finanziario come richiesto dalla CSRD. Per poter effettuare e monitorare il proprio profilo di impatto ambientale, Camst ha implementato un sistema di raccolta dei dati più rilevanti in termini di impatto che permette di cogliere le variazioni più significative di anno in anno e di verificare

l'impatto e l'efficacia delle iniziative e dei progetti messi in atto.

Nel corso dell'ultimo anno, sulla base dell'analisi LCA science-based condotta per la business unit della Ristorazione il Gruppo Camst ha individuato i principali determinanti di impatto e le aree di intervento prioritarie, con focus specifico sulle leve di decarbonizzazione più strategiche per la riduzione dell'impatto ambientale, rispetto ai quali ha messo in moto processi tecnici e di governance per l'attuazione di azioni finalizzate alla mitigazione dell'impatto, con target di riduzione intermedi al 2030. Il processo è attualmente in corso e mira a identificare, tra le potenziali azioni discusse, quelle più promettenti in ottica di realizzazione/operabilità tecnica, potenziale di mitigazione e fattibilità economica.

L'analisi LCA permette di quantificare in maniera affidabile il potenziale di riduzione delle azioni e, al contempo, grazie all'approccio multi-indicatore – adottato in linea alle raccomandazioni della Commissione Europea – permette di verificare la presenza o meno di trade-off. In altre parole, consente di verificare che le azioni di mitigazione, pur riducendo l'impatto sul cambiamento climatico, non determinino un incremento della pressione ambientale su altre categorie di impatto (cioè problematiche ambientali connesse all'inquinamento dei diversi comparti ambientali) che sono state già identificate da Camst come rilevanti per il suo sistema, nello specifico:

1. L'utilizzo di risorse fossili ed energetiche;
2. L'acidificazione;
3. L'utilizzo di risorse, quali minerali e metalli;
4. La scarsità idrica;
5. La formazione di particolato;
6. L'eutrofizzazione terrestre.

E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Investimenti per l'efficienza energetica

Ogni anno, Camst sviluppa un **piano per ottimizzare l'efficienza energetica**, puntando su interventi mirati per ridurre i consumi e migliorare le performance ambientali. Nel 2025, sono stati realizzati interventi significativi che porteranno a regime a una riduzione di quasi 400.000 kWh primari di energia. Tra questi segnaliamo la sostituzione di impianti obsoleti con nuove soluzioni ad alta efficienza, come caldaie moderne e pompe di calore, oltre all'installazione di sistemi di illuminazione a LED. Inoltre, è stata implementata una rete di telegestione e monitoraggio per ottimizzare la performance energetica delle strutture produttive. È importante sottolineare che gli interventi realizzati nel corso del 2025 hanno generato risparmi energetici parziali, determinati dalla loro effettiva data di conclusione. Di conseguenza, è solo a partire dal 1° gennaio 2026 che tali risparmi potranno considerarsi 'a regime', con un beneficio stimato in termini di energia primaria pari a circa 400.000 kWh/anno. Si specifica che tale valore non rappresenta un obiettivo prestabilito, ma deriva esclusivamente dalla tipologia e dal numero di interventi eseguiti rispetto a quelli preventivati a budget.

Progetto “Accendiamo il Risparmio Energetico”

Per ridurre gli sprechi e sensibilizzare su comportamenti più responsabili, Camst ha lanciato il progetto “Accendiamo il risparmio energetico”, nato dalla collaborazione tra l'Ufficio gestione energia e l'Ufficio formazione. Il progetto si propone di **educare i dipendenti** su come le scelte quotidiane, sia nella vita familiare che sul posto di lavoro, possano contribuire a risparmiare energia e ridurre l'impatto ambientale. L'obiettivo è aumentare la consapevolezza sull'impatto che le azioni quotidiane possono avere sia sul bilancio familiare che sull'efficienza aziendale.

Il **corso di formazione online** presente sull'Academy di Camst è progettato per essere rapido, chiaro e coinvolgente, con la possibilità di tracciare i progressi. Tra gli obiettivi principali ci sono: rafforzare l'applicazione delle buone pratiche per la riduzione degli sprechi e diffondere le informazioni relative al sistema di gestione dell'energia certificato ISO 50001.

Rinnovamento della flotta aziendale

Camst ha avviato un processo di **rinnovamento del parco mezzi aziendali**, puntando su veicoli a basso impatto ambientale, privilegiando dove possibile quelli **elettrici** per la distribuzione dei pasti. Ad esempio, nel corso del 2024 sono stati immatricolati 55 veicoli euro 6D, sostituendo i mezzi obsoleti con modelli più efficienti e a minore impatto sulle emissioni, contribuendo così a ridurre l'impronta ecologica del servizio di distribuzione.

Sistema di Gestione Energetica ISO 50001

Nell'anno 2025 Camst divisione Ristorazione, Camst divisione Facility e la società Ristorazione Futura srl hanno rinnovato la validità della certificazione UNI CEI EN ISO 50001:2018 e dichiarato gli obiettivi da raggiungere entro il 2029.

Aumento della produzione di energia da fonti rinnovabili

Camst sta potenziando la produzione di **energia rinnovabile** mediante l'installazione di **nuovi impianti fotovoltaici**. Nel corso del 2025 è stato attivato un impianto da circa 85 kWp per la sede centrale di Villanova di Castenaso. Per il 2026 è prevista l'installazione di un ulteriore impianto fotovoltaico da 15 kWp, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e rendere i consumi energetici aziendali sempre più sostenibili.



E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi

Camst definisce i propri obiettivi nell’ambito dei cambiamenti climatici all’interno di un percorso strutturato di gestione e miglioramento delle prestazioni energetiche, coerente con lo standard ISO 50001:2018 e con le specificità delle diverse aree di business.

Gli obiettivi sono costruiti su indicatori di prestazione che consentono di monitorare nel tempo l’andamento dei consumi in relazione alle attività svolte, favorendo la comparabilità dei risultati e l’aggiornamento progressivo delle baseline di riferimento secondo una logica di miglioramento continuo.

L’approccio adottato distingue in modo chiaro le principali aree operative – Ristorazione e Facility – al fine di rifletterne le differenti caratteristiche organizzative, tecniche e di contesto.

Ristorazione

Per l’area della Ristorazione, gli obiettivi sono definiti a partire dall’analisi delle **prestazioni energetiche** (che include Camst e Ristorazione Futura e copre più del 70% dei consumi della ristorazione) con lo scopo di migliorare l’efficienza nell’uso dell’energia nei vari locali gestiti, comprendendo dove e quanto si consuma e individuando le aree più energivore per intervenire con azioni correttive. Vengono analizzati diversi tipi di siti – mense, uffici, bar, magazzini – per ciascuno dei quali viene calcolato un indicatore che mette in rapporto l’energia consumata con l’attività svolta (ad esempio: numero di pasti, metri quadrati, scontrini, tonnellate di merce movimentata).

Gruppo Camst (Divisione Ristorazione + Ristorazione Futura srl)	Baseline media pesata (2017-2018-2019-2020)	Obiettivo (2021-2025)	Risultato media pesata (2021, 2022, 2023, 2024 e 2025)
Consumo Energia Primaria (kWhep)	518.492.291		491.038.224
Numero di Pasti Prodotti	169.716.459		196.364.367
Indice di Prestazione Consumo Energia Primaria / numero di pasti (kWhep/pst)	3,055		2,501
Variazione Indice di prestazione rispetto baseline (%)		-2,00%	-18,15%

Le baseline di riferimento sono state individuate come medie ponderate di periodi storici significativi e vengono confrontate con i risultati dei periodi più recenti per verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati. L’analisi è condotta sia a livello complessivo di Gruppo per la ristorazione sia, in modo più puntuale, su specifiche realtà operative, al fine di cogliere eventuali differenze legate a fattori logistici, organizzativi o di contesto.

Nella tabella in alto sono riportati i risultati dell’analisi energetica del gruppo Camst (divisione Ristorazione insieme alla società del gruppo Ristorazione Futura). Nel 2025 le valutazioni delle performance sono state realizzate considerando la baseline di riferimento pari alla media pesata delle prestazioni energetiche degli anni dal 2017 al 2020, confrontata con la media pesata delle pre-

stazioni energetiche degli anni dal 2021 al 2025. Come si evince dai dati in tabella, l’indicatore specifico di prestazione di energia primaria su pasto (kWhep/pst), nel periodo 2021-2025 si è ridotto (-18,15%), superando di gran lunga l’obiettivo del -2% prefissato, evidenziando un netto miglioramento dell’efficienza energetica.

Nella tabella in basso è riportato il risultato dell’analisi energetica specifico per la società del gruppo Ristorazione Futura. Come si evince dai dati, l’indicatore di prestazione non ha raggiunto gli obiettivi, rappresentati da una riduzione del -2%. Le motivazioni principali sono imputate a un cambiamento nella gestione del magazzino successivamente al periodo covid, che ha determinato una riduzione dei quantitativi di merce movimentata.

Ristorazione Futura srl	Baseline media pesata (2017-2018-2019-2020)	Obiettivo (2021-2025)	Risultato media pesata (2021, 2022, 2023, 2024 e 2025)
Consumo Energia Primaria (kWhep)	31.879.350		31.388.617
Indice di Prestazione Consumo Energia Primaria / kWh/ton*(Tm-(-7)	6,48		7,864
Variazione Indice di prestazione rispetto baseline (%)		-2,00%	21,35%

Facility

Per la divisione Facility, gli obiettivi sono declinati tenendo conto delle diverse **tipologie di servizio erogate** e delle variabili operative che ne influenzano le prestazioni. In questo ambito, sono utilizzati indicatori normalizzati che permettono di leggere i consumi in relazione a fattori quali le condizioni climatiche o le superfici gestite, garantendo una valutazione omogenea delle performance nel tempo. Le baseline sono definite in funzione del perimetro di riferimento e vengono aggiornate sulla base dei risultati conseguiti e dell’evoluzione delle attività. Questo approccio consente di monitorare in modo strutturato l’andamento delle prestazioni e di verifi-

care il raggiungimento degli obiettivi fissati, anche in presenza di variazioni operative rilevanti. Nella tabella che segue è riportato il risultato complessivo dell’analisi energetica del Facility, nello specifico costituita dalla gestione calore (tipologia G). Come si evince dai dati, i consumi complessivi di energia primaria kWhep si sono ridotti, a fronte però di una riduzione dei gradi giorno misurati⁴. L’indicatore specifico di prestazione di energia primaria su gradi giorno (kWhep/GG), nel periodo analizzato, risulta dunque peggiorato (+1,7%) rispetto alla baseline 2023, per cui non è stato raggiunto l’obiettivo prefissato per il 2025 di riduzione (-0,5%).

Divisione Facility G- Gestione Energia	Baseline 2023	Obiettivo 2025	Risultato 2025
Consumo Energia Primaria (kWhep)	6.274.576		6.180.136
Gradi Giorno complessivi	77.553		75.110
Indice di Prestazione Consumo Energia Primaria / GG	80,907		82,282
Variazione Indice di prestazione rispetto baseline (%)		-0,50%	1,70%

Nella successiva tabella è riportato il risultato complessivo dell’analisi energetica del Facility, nello specifico costituita dagli uffici (tipologia D). Come si evince dai dati riportati in tabella, i consumi complessivi di energia primaria kWhep sono aumentati, a fronte però di un aumento delle superfici dei lo-

cali occupati. L’indicatore specifico di prestazione di energia primaria su metro quadro (kWhep/mq), nel periodo analizzato, risulta dunque migliorato (-7,8%), raggiungendo e superando di gran lunga l’obiettivo di riduzione prefissato (-2%).

Divisione Facility D- Uffici	Baseline 2023	Obiettivo 2025	Risultato 2025
Consumo Energia Primaria (kWhep)	281.747		302.760
Mq complessivi	1.023		1.193
Indice di Prestazione Consumo Energia Primaria / Mq	275,52		253,870
Variazione Indice di prestazione rispetto baseline (%)		-2,00%	-7,86%

4 I gradi giorno (GG) sono un’unità di misura che indica il fabbisogno termico di un edificio, misurando la differenza tra la temperatura interna desiderata (fissata per convenzione a 20° C circa in Italia) e la temperatura media esterna. Più alto è il valore, più freddo è il clima e maggiore è la necessità di riscaldamento.

Nuova Baseline			Obiettivo 2026 - 2029	
Tipologia	Descrizione	Energia Primaria/ unità normalizzazione	Rispetto nuova Baseline	Valore indice al 2029
F - Ristorazione Futura	Singola Categoria	7,864	-1,00%	7,785
G - Gestione Energia Camst Facility	Singola Categoria	105,031	-0,50%	104,506
Camst Ristorazione e Ristorazione Futura	Risultato Complessivo	2,504	-1,00%	2,479

Sulla base delle analisi condotte e dei risultati conseguiti, Camst definisce obiettivi di medio periodo orientati al consolidamento e al miglioramento delle prestazioni raggiunte. Le baseline vengono aggiornate in coerenza con i principi di miglioramento continuo, tenendo conto dell’evoluzione del perimetro operativo e delle specificità delle diverse aree di attività. Gli **obiettivi** successivi da raggiungere nel periodo dal 2026 al 2029 sono articolati per categoria e consentono di mantenere un presidio costante sulle performance, supportando le fasi di pianificazione e monitoraggio future. Nello specifico:

- a)** - 1% dell’indicatore di prestazione energetica (energia primaria su pasto kWhep/pst) per Camst (divisione Ristorazione + Ristorazione Futura srl);
- b)** - 0,5% dell’indice di prestazione energetica (energia primaria su gradi giorno kWhep/GG);
- c)** - 1% dell’indicatore di prestazione energetica (kWhep/ton*(Tm-(-7)) per Ristorazione Futura srl.

Cheval Blanc

Per rafforzare il contributo alla **mitigazione del cambiamento climatico** e sostenere la capacità di **adattamento ai rischi climatici**, Cheval Blanc ha consolidato un insieme coordinato di iniziative che agiscono lungo l’intera catena del valore, integrando considerazioni climatiche nelle scelte di menu, negli approvvigionamenti, nei processi operativi e nella relazione con fornitori e ospiti. In questo quadro, un’attenzione specifica è rivolta

alla **riduzione dello spreco alimentare** — attraverso pianificazione delle porzioni, ottimizzazione del menu e linee guida operative supportate dalla *Gastronomical Compass* — con l’obiettivo di ridurre le emissioni lungo tutta la catena del valore e rafforzare la resilienza rispetto a rischi quali la volatilità dell’offerta. Parallelamente, la trasparenza verso gli ospiti viene promossa attraverso **sito web, app e strumenti menu**, rendendo più accessibili gli aspetti di sostenibilità delle scelte alimentari e favorendo comportamenti più consapevoli dal punto di vista climatico.

Misurazione climatica della filiera

È stata ampliata la raccolta dati sull’approvvigionamento alimentare includendo indicatori legati al clima, come l’**intensità dell’uso del suolo** e i **profili di rischio agricolo**, così da identificare i principali “punti caldi” nella catena di fornitura e supportare decisioni più consapevoli su menu, approvvigionamenti e coinvolgimento dei fornitori. In parallelo, sono stati raccolti dati sulle **origini geografiche** dei prodotti alimentari per comprendere i rischi climatici associati alle regioni produttive (ad esempio **siccità, esaurimento del suolo, emissioni di trasporto**). Le evidenze derivanti dalle misurazioni, incluse quelle relative alle **esternalizzazioni**, orientano le decisioni future su quali ingredienti prioritizzare o ridurre gradualmente in funzione delle performance climatiche e dell’uso del suolo.

La Bussola Gastronomica

Attraverso iniziative come “De Grønne Gastronauter” e le pratiche di sviluppo del menù, è proseguito l’aumento delle opzioni di pasti a base vegetale e la riduzione della dipendenza da ingredienti ad alto impatto, contribuendo alla mitigazione climatica tramite la diminuzione dell’impronta di carbonio associata ai pasti serviti. La **Gastronomical Compass** (bussola gastronomica) supporta una composizione dei pasti equilibrata e consapevole del clima e incoraggia la scelta sostenibile degli ingredienti in tutti i siti; in coerenza con le **linee guida alimentari nazionali**, vengono promossi modelli alimentari che riducono naturalmente l’impronta am-

bientale attraverso un maggiore utilizzo di **cereali, legumi e verdure**.

Coinvolgimento dei fornitori ed efficientamento energetico delle cucine

Sulla base delle informazioni di approvvigionamento raccolte, è stato avviato un coinvolgimento dei **fornitori** sulle pratiche climatiche e di **uso del suolo**, con l’obiettivo di incoraggiare un miglioramento delle performance ambientali lungo la filiera. In parallelo, è proseguita l’ottimizzazione dell’uso delle **attrezzature** e la riduzione dei consumi energetici non necessari nelle cucine, adottando e consolidando **procedure standard** a supporto dell’efficienza energetica.



Informazioni ambientali / ESRS E1 / E1 - 4

E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

I consumi energetici di Camst group sono legati alla natura delle attività svolte, in particolare alla ristorazione collettiva e, in misura minore, ai servizi di facility management. L’energia è impiegata principalmente per la preparazione e la conservazione degli alimenti, il funzionamento delle cucine e delle attrezzature, il riscaldamento degli ambienti e la mobilità necessaria a garantire la continuità del servizio sul territorio.

Il fabbisogno energetico è oggi coperto prevalentemente da fonti tradizionali, che rispondono alle esigenze operative di un modello di business ad alta intensità di servizio e distribuito su numerosi siti. Le fonti rinnovabili rappresentano attualmente una quota ancora contenuta dei consumi complessivi, ma costituiscono un ambito di attenzione e sviluppo progressivo, in coerenza con le politiche aziendali di efficienza energetica e con l’obiettivo di una graduale riduzione dell’impatto ambientale delle attività.

Consumo di energia e mix energetico (MWh)	2025	2024
Combustibili da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	12.584,6	11.256,0
<i>di cui gasolio per autotrazione</i>	9.232,2	9.816,8
<i>di cui gasolio per produzione e riscaldamento</i>	103,0	124,0
<i>di cui benzina per autotrazione</i>	1.951,8	1.304,6
<i>di cui GPL per autotrazione</i>	12,4	10,6
<i>di cui GPL per produzione e riscaldamento</i>	1.285,2	-
Combustibili da gas naturale	67.194,3	70.996,3
<i>di cui gas naturale per produzione e riscaldamento</i>	67.120,2	70.566,4
<i>di cui gas naturale per autotrazione</i>	74,0	429,9
Energia elettrica acquistata o acquisita da fonti fossili	49.553,6	49.665,0
Calore acquistato o acquisito da fonti fossili (i.e. teleriscaldamento)	1.646,2	1.822,4
Consumo totale di energia da fonti fossili⁵	136.460,9	136.214,0
Energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistata o acquisita (legna)	657,3	694,0
<i>Energia rinnovabile autoprodotta da impianto fotovoltaico</i>	506,2	603,4
<i>di cui consumata</i>	483,2	565,7
<i>di cui venduta</i>	23,0	37,7
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	1.140,6	1.259,7
Energia elettrica acquistata o acquisita da fonti nucleari	2.732,4	2.474,3
Consumo totale di energia (MWh)	140.333,9	141.567,5
<i>di cui quota di fonti fossili sul consumo totale di energia</i>	97,2%	97,4%
<i>di cui quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia</i>	2,0%	1,8%
<i>di cui quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia⁶</i>	0,8%	0,9%

5 Il valore di energia da fonti fossili include, in modo conservativo, anche la quota di residual mix indicata come rinnovabile in quanto non coperta da GO.
6 Nel calcolo dell’energia da fonti rinnovabili è stata considerata solo la quota certificata da Garanzie di Origine (GO); eventuali componenti rinnovabili stimate nel residual mix sono state incluse nell’energia proveniente da fonti fossili.

E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) vengono classificate secondo il protocollo internazionale GHG Protocol in tre categorie principali (Scope 1, Scope 2 e Scope 3), al fine di rappresentare in modo completo l’impatto climatico delle attività aziendali. Le emissioni Scope 1 comprendono le emissioni dirette generate da fonti di proprietà o controllate dall’organizzazione. Nel caso di Camst group rientrano in questa categoria, ad esempio, i consumi di combustibili per la preparazione dei pasti (gas naturale o altri combustibili utilizzati nelle cucine), i consumi della flotta aziendale e le eventuali emissioni fuggitive derivanti da impianti di refrigerazione e condizionamento. Le emissioni Scope 2 includono le emissioni indirette associate alla produzione di energia elettrica

acquistata e consumata dall’organizzazione, ad esempio per il funzionamento delle cucine, degli uffici e delle strutture gestite. Tali emissioni possono essere rendicontate secondo due approcci:

- **Location-based**, che riflette il fattore medio di emissione del mix energetico nazionale o locale;
- **Market-based**, che considera invece gli specifici contratti di fornitura energetica sottoscritti dall’azienda (ad esempio energia proveniente da fonti rinnovabili certificate).

Le emissioni Scope 3, infine, comprendono tutte le altre emissioni indirette lungo la catena del valore, sia a monte sia a valle. Data la loro rilevanza per il settore, queste emissioni sono oggetto di un approfondimento specifico nelle sezioni successive.

Totale emissioni Camst group (ton C02 eq.)	2025	2024
Emissioni dirette - Scope 1		
Totale emissioni dirette - Scope 1	20.448	21.547
Percentuale di emissioni di GES di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni ⁷	-	-
Emissioni indirette - Scope 2		
Totale emissioni indirette - Scope 2 Location-Based	15.553	17.183
Totale emissioni indirette - Scope 2 Market-Based	29.791	30.845
Emissioni indirette - Scope 3		
Totale emissioni indirette - Scope 3	187.879	182.833
1. Beni e servizi acquistati	135.511	133.836
2. Beni strumentali	5.167	5.962
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2)	13.722	11.029
4. Trasporto e distribuzione a monte	12.911	7.676
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	194	3.474
6. Viaggi d'affari	12	-
7. Pendolarismo dei dipendenti	17.356	17.513
9. Trasporto a valle	2.740	2.591
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	268	752
Emissioni totali		
Totale emissioni - Location Based (Scope 1 + Scope 2 LB + Scope 3)	223.880	221.563
Totale emissioni - Market Based (Scope 1 + Scope 2 MB + Scope 3)	238.118	235.225

⁷ Il sistema di scambio di quote di emissioni (ETS) regola le emissioni in settori ad alto consumo di carbonio, come energia, industria e aviazione, attraverso l'assegnazione e il commercio di quote per incentivare la riduzione delle emissioni.

Si considera il perimetro di rendicontazione dell’analisi 2025 come baseline per il confronto con gli anni futuri e per la definizione e l’implementazione del piano di decarbonizzazione con target intermedi al 2030. Il perimetro di rendicontazione è stato definito secondo l’approccio del controllo finanziario che, a differenza del perimetro definito con approccio del controllo operativo per l’analisi svolta con riferimento all’anno 2024, non include le società collegate. I dati e gli impatti rendicontati fanno riferimento a tutte le società controllate e consolidate integralmente nel bilancio finanziario (Tabella 1). Tale variazione nell’approccio di definizione del perimetro di consolidamento è stata eseguita in accordo alle pubblicazioni di EFRAG a valle dei pacchetti di modifiche legislative Omnibus I e Omnibus II emanati dalla Commissione per la semplificazione e l’aggiornamento degli standard tecnici di rendicontazione ESRS (ad oggi ancora in modalità draft e in fase di consultazione). Di conseguenza nella comparazione delle emissioni GES tra il 2024 e il 2025 si deve tenere conto della non sovrapponibilità del perimetro di consolidamento in termini di entità incluse nell’analisi, ma anche di maggiore completezza dello studio, in quanto nel 2025 – grazie al lavoro svolto nell’ultimo anno – è stato possibile integrare anche le emissioni di scopo 3 del Facility Soft relative ai beni e ai servizi acquistati per l’attività di pulizia professionale. I valori di impatto climatico pubblicati da Camst per lo scopo 1, 2 e 3 del settore Ristorazione e del comparto Facility sono estrapolati dallo studio LCA multi-indicatore di Organizzazione relativo all’anno 2025. Tale scelta è motivata dal fatto che, oltre l’obbligo normativo di rendicontazione delle emissioni climalteranti previste dalla CSRD, Camst è impegnata dal 2022 nella quantificazione e nel monitoraggio dei propri impatti lungo l’intera catena del valore dell’Organizzazione su un set completo di indicatori (set che include 19 diverse categorie ambientali di impatto sull’utilizzo delle risorse e sull’inquinamento dei diversi comparti ambientali aria, acqua e suolo, tra cui il cambiamento climatico disaggregato nelle sue componenti fossile, biogenica e di uso e trasfor-

mazione del suolo) nell’ottica di rendere l’analisi science-based LCA uno strumento strategico per l’Azienda in grado di indirizzare le decisioni aziendali sulle tematiche di sostenibilità ambientale. Il profilo di impatto ambientale da cui è estrapolato l’impatto sul cambiamento climatico è calcolato con il metodo e l’approccio metodologico raccomandato dalla Commissione Europea¹⁴ e sviluppato all’interno dell’iniziativa del Product and Organizational Environmental Footprint (PEF/OEF), nella sua versione più recente: l’Environmental Footprint 3.115, allineato ai valori di riscaldamento globale (GWP) pubblicati dall’IPCC basati su un orizzonte temporale di 100 anni. Il modello di calcolo per l’analisi LCA multi-indicatore è stato sviluppato mediante il software specialistico SimaPro 10.2.0.0 e le banche dati Ecoinvent 3.11., Agri-footprint 5.0, unitamente ai dati medi europei ed italiani sviluppati all’interno dell’iniziativa della Product Environmental Footprint e dello schema certificativo Made Green in Italy¹⁶. Per il calcolo dello scopo 1 e 2 del comparto Ristorazione la principale assunzione è relativa ai dati di consumo per la trasformazione e l’erogazione dei pasti non direttamente sotto il controllo di Camst, per i quali vengono applicati i dati medi registrati dalle attività per cui le operazioni risultano disponibili. Il numero di pasti per cui sono disponibili dati primari copre il 54% dei pasti complessivi prodotti da Camst, al restante 46% vengono estesi i medesimi dati di consumi medi di energia e acqua. Per il calcolo dello scopo 1 e 2 del comparto Facility, la principale mancanza nel dato emissivo pubblicato nel presente bilancio è relativa ai consumi energetici e idrici della fase di erogazione del servizio (ad esempio servizi di pulizia professionale per il Facility Soft, e i servizi di manutenzione impianti del Facility Tech). Le principali stime relative alla quantificazione dell’impatto ambientale per lo scopo 3 del servizio di ristorazione riguardano: i) la provenienza delle materie prime alimentari (Camst riesce a risalire al fornitore, ma non alla localizzazione geografica del produttore); ii) la composizione delle attrezzature (cespiti materiali) di proprietà di Camst presenti presso le cucine attrezzate; iii) la logistica di distribuzione quando gestita da terzi e, iv) i dati sullo spreco alimentare.

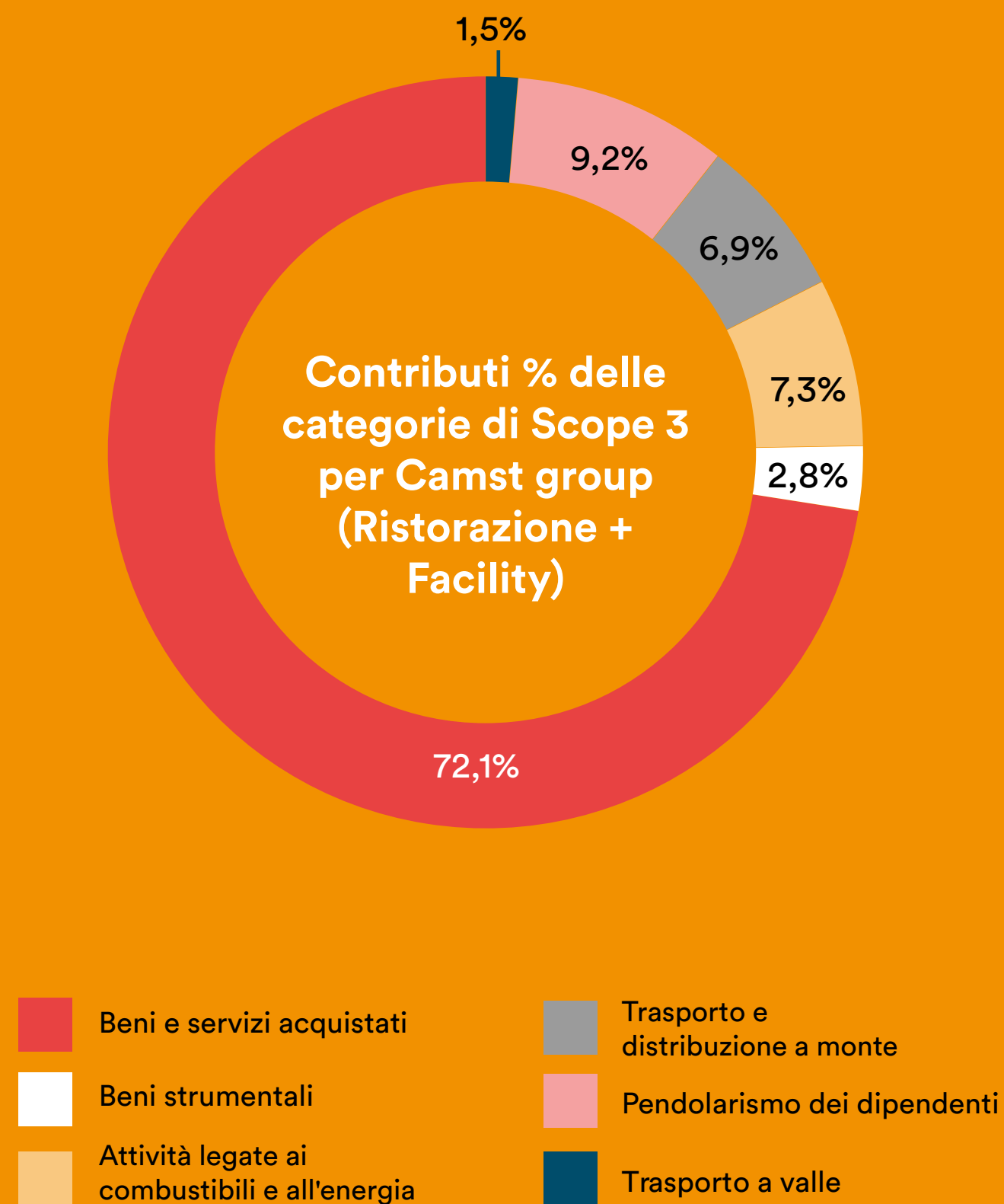


Per la quantificazione delle emissioni di GES di ambito 3 sono stati impiegati dati secondari disponibili presso le principali banche dati LCA. Sono in corso di realizzazione partnership a valle nella catena del valore, per la quantificazione dello spreco alimentare e la gestione dei rifiuti. Ad oggi, non è stato possibile sviluppare partnership per i fornitori a monte nella catena di fornitura per la raccolta di dati primari.

Per il trasporto della merce dal Ce.Di. ai locali, attività in out-sourcing, sono stati raccolti i dati primari, che contribuiscono all'emissione di 1.955 tonCO₂eq.

Si riportano di seguito i dati raccolti e l'elaborazione eseguita per le categorie più significative:

- **Categoria 1. Beni e servizi acquistati:** sono stati raccolti i dati relativi alla tipologia e alle quantità delle materie prime e dei prodotti acquistati. Non essendo possibile risalire alla localizzazione geografica della produzione delle materie prime alimentari, sono stati utilizzati dati medi di produzione nazionale ed europea in funzione della localizzazione geografica del fornitore fornita da Camst;
- **Categoria 2. Beni capitali:** data la difficile reperibilità delle informazioni sulle attrezzature presenti presso le cucine attrezzate, questi dati di inventario sono stati ipotizzati sulla base di dati di letteratura e studi LCA disponibili.
- **Categoria 3. Attività legate ai combustibili e all'energia:** nei risultati si considerano i combustibili relativi alle emissioni stazionarie e mobili di scopo 1, e i combustibili necessari alla produzione dell'energia elettrica rendicontata in scopo 2, con approccio location-based (unitamente alle perdite di trasmissione e distribuzione).
- **Categoria 4. Trasporto e distribuzione a monte:** non avendo informazioni circa l'esatta area geografica di produzione delle materie prime e dei prodotti acquistati, le distanze sono state ipotizzate in funzione della localizzazione geografica dei fornitori.
- **Categoria 7. Pendolarismo dei/delle dipendenti:** essendo emerso nell'analisi 2022 la non trascurabilità della categoria, Camst ha condotto, tra fine 2024 e giugno 2025, un sondaggio interno per raccogliere le informazioni sulle distanze e sulle modalità di trasporto nei viaggi casa-lavoro dei/delle dipendenti. Al sondaggio ha risposto il 21% dei dipendenti di Camst.



Stime riguardanti la catena del valore

Camst ha effettuato il primo studio per la quantificazione del **profilo ambientale dell'Organizzazione lungo l'intera catena del valore** nel 2023, con riferimento all'anno 2022. Tale studio è stato eseguito in conformità alle linee guida Corporate Accounting and Reporting Standard (versione 2004) del Greenhouse Gas Protocol e dello standard EN ISO 14064-1:2018. Lo studio analizza, inoltre, l'impatto della catena del valore delle attività del Gruppo Camst su un **set di indicatori di impatto ambientale completo** (i.e. 19 categorie di impatto) secondo quanto **raccomandato dalla Commissione Europea**¹². Dalla prima quantificazione del 2022, Camst ha potuto quindi monitorare l'impatto ambientale delle proprie attività lungo l'intero ciclo di vita, individuando le aree della raccolta dati da potenziare, affinando il livello di dettaglio dei dati e allargando lo studio per migliorarne la completezza, in un'ottica di materialità in termini di rilevanza d'impatto, potendo contare sui risultati di uno **strumento science-based** quale l'LCA di Organizzazione per definire una gerarchia delle priorità nelle azioni correttive da attuare a seguito dell'identificazione dei principali determinanti di impatto ambientale. I risultati dello **studio LCA di Organizzazione** hanno fornito, inoltre, la **base scientifica di informazioni su cui è stata basata l'analisi di impatto della doppia materialità**. Ad oggi lo studio include le società su cui Camst capogruppo esercita un controllo finanziario. Le principali stime relative alla quantificazione dell'impatto ambientale per il servizio di ristorazione e facility sono relative alla disponibilità di dati primari e riguardano:

- i. Per il calcolo delle emissioni lungo la catena del valore a monte e valle sono stati raccolti i dati primari disponibili presso l'azienda (descritti nell'inventario) e i processi a monte e a valle sono stati modellati con i **dati secondari** presenti nelle principali banche dati LCA, nella loro versione più aggiornata, quali: Ecoinvent 3.11 e

Agri-footprint 5.0, insieme ai dati medi europei ed italiani sviluppati all'interno dell'iniziativa della Product Environmental Footprint e dello schema certificativo Made Green in Italy¹³.

- ii. I dati di consumo per la produzione e l'erogazione dei pasti nei locali su cui Camst non ha le bollette intestate e, quindi, accesso ai consumi reali, sono uguali ai consumi medi registrati delle attività per cui Camst ha accesso al dato: il numero dei pasti per cui si hanno i consumi reali è pari a 47.354.047, mentre il numero di pasti per cui i consumi risultano stimati è pari a 26.754.705.
- iii. La provenienza delle materie prime alimentari e non, in quanto Camst riesce a risalire al fornitore ma non alla localizzazione geografica del produttore/coltivatore: l'origine delle materie prime più critiche dal punto di vista ambientale è stata estratta su una frazione parziale di dati per cui l'informazione risultava disponibile, che coincide con i dati dell'acquistato stoccato nel Ce.Di.; tale provenienza, classificata come Italia, UE, ed extra UE è stata quindi estesa alla quantità complessiva acquistata nell'anno di riferimento.
- iv. La quantità e la composizione delle attrezzature (cespiti materiali) di proprietà di Camst presenti presso le cucine attrezzate, nonché i beni capitali, sono stati stimati sulla base di dati disponibili in letteratura.
- v. Sulla logistica e i trasporti di distribuzione (categoria trasporti a valle) è stato possibile risalire al numero di pasti cucinati e serviti in loco e, di conseguenza, al numero di pasti trasportati. Rispetto alla quota parte di pasti veicolati, però, non è stato possibile risalire alla percentuale di pasti trasportati direttamente da Camst e già conteggiata in scopo 1 e quella con trasporto esternalizzato. Non avendo il dato disponibile è stata mantenuta valida la stima effettuata dall'Energy Manager nel 2023 per l'anno di riferimento 2022, secondo cui Camst distribuisce in house circa il 55% dei

pasti prodotti e veicolati, affidando la quota restante in out-sourcing.

- vi. I dati primari sui viaggi casa-lavoro dei/delle dipendenti del settore Ristorazione sono basati su un sondaggio eseguito nel 2023 dal Mobility Manager che ha coinvolto il 21% del personale impiegato nella business area.
- vii. Per i servizi di pulizia professionali, modellati all'interno dei soft services, non essendo disponibili i dati relativi ai consumi diretti quali, ad esempio, energia elettrica e acqua nella fase di esecuzione del servizio (in quanto consumi in capo alla struttura presso la quale si svolge il servizio e difficilmente isolabili) è stata valutata l'opzione di applicare dati di consumo medi disponibili in letteratura: questi sono generalmente riferiti al m² in relazione alla tipologia di struttura – scolastica, sanitaria, ospedaliera, aziendale, etc – e dipendono dalla ripartizione degli ambienti in classi di rischio e alla frequenza di intervento richiesta. Tuttavia, al momento non è stato possibile ottenere il dato dei m² trattati per l'anno 2025 in funzione dei criteri sopra descritti e si è lavorato con il team di Camst per

impostare un foglio di raccolta e elaborazione dati idoneo al calcolo delle emissioni per il prossimo anno (RY 2026).

- viii. L'acquistato per l'erogazione dei servizi di pulizia professionale è stato modellato in via semplificata vista la necessità di potenziare il controllo e la raccolta dei dati. In particolare, al momento della redazione del presente report si valutano i dati relativi alla categoria 1 di scopo 3, inseriti alla voce "Materiale a corredo del servizio" affetti da incertezza potenzialmente significativa e rispetto ai quali verrà eseguito un potenziamento di raccolta e controllo del dato.



ESRS E3 - Acqua e risorse marine

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

E3-1 – Politiche connesse alle acque

E3-2 – Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque

E3-3 – Obiettivi connessi alle acque

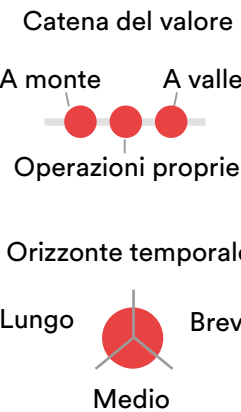
E3-4 – Consumo idrico



SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Acque e risorse marine			
Consumo di risorse idriche ai fini di processi produttivi con incidenza sulla water footprint presso le sedi	Impatto negativo effettivo		
Consumo di risorse idriche lungo la catena del valore (es. allevamento / packaging / presso clienti)	Impatto negativo effettivo		

Legenda:



E3-1 – Politiche connesse alle acque

L'acqua è una risorsa fondamentale per i processi produttivi nel settore della ristorazione e per le attività di facility management, in particolare per i servizi soft.

Le sedi operative e i locali del gruppo Camst sono distribuiti su tutto il territorio italiano, gran parte del quale è caratterizzato da un **elevato stress idrico**, secondo la valutazione dell'**Aqueduct Water Risk Atlas** del World Resources Institute⁸.

Nonostante la consapevolezza dell'importanza strategica dell'acqua e dei rischi legati allo stress idrico nelle aree in cui il Gruppo opera, al momento non è stata formalizzata una politica specifica o un sistema di gestione dell'acqua, contrariamente a quanto avviene per altre risorse come l'energia e i rifiuti.

Negli ultimi anni, Camst ha intrapreso numerose iniziative per monitorare e ottimizzare i consumi idrici, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi. Tra queste, spiccano l'adesione al **Pledge** sull'Acqua, il progetto di mappatura dettagliata dei consumi e interventi mirati nel settore della pulizia.

Queste azioni, i cui dettagli possono essere consultati nella sezione successiva (**E3-2 – Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque**), delineano l'approccio attuale di Camst alla gestione dell'acqua. Sebbene al momento l'approccio non sia ancora strutturato, è destinato a evolversi con la disponibilità di dati più precisi, che consentiranno di definire azioni mirate e sviluppare una politica specifica con obiettivi e KPI associati.

⁸ Si precisa, tuttavia, che i consumi idrici nei locali della divisione Facility non sono diretti, ma prevalentemente gestiti dai clienti.

E3-2 – Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque

Pledge sull'Acqua

A partire da settembre 2023, Camst ha aderito al percorso «Acqua – impegni delle imprese socie verso la gestione sostenibile della risorsa idrica», noto come **Pledge sull'Acqua**, in collaborazione con Impronta Etica e altre imprese socie.

L'iniziativa mira a intraprendere azioni concrete per migliorare la gestione dell'acqua, favorendo un utilizzo più sostenibile e responsabile della risorsa idrica. Gli ambiti di attività includono l'ottimizzazione dei consumi e dei prelievi idrici, nonché la gestione dei rischi legati alla risorsa.

Con l'adesione al Pledge, Camst si è impegnata a sviluppare strategie per ottimizzare le risorse idriche, ridurre gli sprechi, promuovere partnership con altre realtà locali per iniziative comuni e contribuire alla creazione di un network di aziende che supportino la regolazione delle risorse idriche, sensibilizzando al contempo sull'importanza del tema.

Nell'ambito di questo Pledge, le imprese socie hanno collaborato alla definizione di **obiettivi comuni** e **attività di confronto**, mirando ad aumentare la consapevolezza interna riguardo alla gestione dell'acqua. Da questo processo è emersa una notevole varietà di aspettative e interessi, che sono stati integrati in un **piano d'azione** strutturato su due linee principali, che sono un gruppo di lavoro permanente ed una mappatura annuale delle attività che fungerà da strumento per rafforzare l'iniziativa e identificare aree di sviluppo collettivo, nonché per evidenziare elementi quantitativi da valorizzare.

Il risultato dell'attività di mappatura dello scorso anno è stato il report 2025 del Pledge contenente i contributi di tutte le aziende socie che aderiscono all'iniziativa. In particolare, nel corso dell'anno le imprese hanno avuto la possibilità di monitorare la propria condizione rispetto al tema, e di rendere conto nel report dei loro progressi rispetto ad aree

chiave come: propri consumi o prelievi, i principali rischi legati all'acqua nel proprio business e la loro gestione, le principali complessità riscontrate, le attività e le azioni implementate per migliorare il proprio approccio e gli obiettivi per il futuro. Dal report di monitoraggio sono emersi alcuni dati di forte rilevanza: il 53% delle imprese partecipanti al progetto ha dichiarato di aver introdotto attività di riciclo e riuso nei confronti della risorsa idrica, il 73% monitora i rischi legati all'acqua e solo il 27% di essi ha dichiarato di non aver attivato nessuno azione di sensibilizzazione sul tema.

Per Camst, l'adesione al Pledge rappresenta un'importante opportunità di accesso a risorse educative, strumenti pratici e best practices, che possono contribuire a migliorare la gestione delle risorse idriche. Inoltre, permette di entrare in contatto con altre aziende che condividono impegni simili, affrontando problematiche comuni.

Sistema di mappatura e monitoraggio dei consumi idrici

A luglio 2024, era stato avviato il progetto per l'implementazione di un **sistema di mappatura e raccolta puntuale** dei consumi idrici. Questa esigenza nasce dal fatto che Camst è attualmente in grado di rendicontare i consumi, i prelievi e gli scarichi principalmente sulla base di **stime** che risultano ancora troppo **approssimative** per intraprendere azioni concrete e fissare obiettivi specifici. Questa difficoltà è accentuata dal fatto che, nella maggior parte dei casi, i pasti non sono preparati in **strutture proprie**, ma in quelle dei **clienti** (ospedali, scuole, aziende, ecc.), dove le attività di monitoraggio sono più complesse. Di conseguenza, anche l'implementazione di eventuali azioni di miglioramento risulta influenzata da fattori esterni e non dipende esclusivamente da Camst.

La soluzione individuata ha previsto la creazione di un sistema che consente l'inserimento dei dati di consumo dell'acqua contestualmente al proces-

so di registrazione della fattura, includendo anche i dati di conguaglio. Nel corso del 2025, questo sistema ha reso possibile monitorare i consumi effettivi dei punti di prelievo — corrispondenti ai diversi centri di costo — nei quali è presente un'utenza, e quindi un contratto di fornitura idrica intestato a Camst.

Attualmente, sono 103 su 189 i punti di prelievo (e quindi i centri di costo) monitorati, che nel 2025 corrispondevano a circa 37 milioni di pasti prodotti. Nel corso del 2026 si intende proseguire con l'estensione del monitoraggio al resto dei centri di costo in cui è presente un'utenza, al fine di ottenere un quadro più preciso, continuando a utilizzare le stime solo per quei locali in cui l'utenza non è intestata a Camst.

Solo successivamente sarà possibile analizzare con maggiore precisione dove e come intervenire per rendere più efficiente l'uso dell'acqua.

Sistema di pulizia a secco per il Risparmio Idrico nelle operazioni di pulizia

Prosegue l'utilizzo del sistema di pulizia a secco Jonmaster introdotto a partire dal 2018 grazie alla collaborazione con Diversey, in alcuni locali di produzione (attualmente circa una ventina).

Questo sistema, sviluppato come alternativa ai metodi tradizionali che richiedono un elevato consumo di acqua, consente di ridurre significativamente l'impiego di risorse idriche e detergenti, migliorando al contempo la sicurezza delle attività degli operatori. Ispirato ai sistemi di sanificazione utilizzati in ambito sanitario, contribuisce inoltre a preservare le attrezzature da cucina, limitando il contatto diretto delle componenti elettriche ed elettroniche con l'acqua e riducendo il rischio di danni.

Introduzione di macchine lavapavimenti

Sempre grazie alla partnership con Diversey, Camst ha introdotto in numerosi locali le macchine lavapavimenti TASKI Ultimax, progettate per ridurre l'impatto ambientale delle attività quotidiane. Il progetto è stato avviato negli ultimi mesi del 2025 e ha portato all'attivazione di 34 macchine distribuite su 33 centri di costo. Di queste, 27 sono modelli TASKI Ultimax 360, per i quali è disponibile un apposito calcolatore che, attraverso l'impostazione di specifici parametri, consente di stimare il ritorno economico dell'investimento e i potenziali risparmi in termini di consumo di acqua e prodotti chimici.

Sebbene non sia ancora possibile quantificare con precisione tali benefici nei locali Camst in cui queste macchine sono state adottate, in quanto le stime dipendono in modo significativo dalla superficie (in mq) delle aree di lavoro, dato al momento non disponibile in modo strutturato, la tecnologia utilizzata consente di migliorare significativamente l'efficienza nell'uso delle risorse. In particolare, queste soluzioni permettono di:

- ridurre il consumo di acqua;
- ottimizzare il dosaggio dei detergenti grazie a sistemi automatici, limitando l'uso di prodotti chimici e degli imballaggi;
- diminuire i consumi energetici e la rumorosità durante l'utilizzo;
- utilizzare batterie LiFePO4, prive di cobalto, caratterizzate da una maggiore durata e da un minore impatto ambientale lungo il ciclo di vita;
- impiegare Twister Pads realizzati in PET riciclato al 100%, che consentono di ridurre ulteriormente l'utilizzo di prodotti chimici per la pulizia dei pavimenti.

Certificazione Ecolabel per i servizi di pulizia

Camst è **certificata Ecolabel** per i servizi di pulizia del **Facility Soft**. Nel 2025, i siti di pulizia clienti certificati secondo i criteri Ecolabel hanno raggiunto l'obiettivo degli 8 cantieri. L'obiettivo rimane quello di arrivare a 10 siti entro il 2026, 12 nel 2027 e 14 nel 2028. In questi siti, il servizio di pulizia viene svolto in piena conformità con lo standard, garantendo il rispetto dell'ambiente.

La certificazione Ecolabel contribuisce indirettamente alla riduzione dei consumi idrici, in quanto prevede criteri stringenti lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, con particolare attenzione all'uso efficiente delle risorse. In questo ambito, vengono privilegiate soluzioni che richiedono minori quantità di acqua nelle fasi di utilizzo, come detergenti più concentrati, sistemi di dosaggio controllato e processi di pulizia ottimizzati.



8

Siti di pulizia clienti certificati secondo i criteri **Ecolabel**, nel 2025

E3-3 – Obiettivi connessi alle acque

Sebbene non esista ancora una politica formale per la gestione della risorsa idrica con obiettivi strutturati e KPI, sono già presenti impegni derivanti dalla collaborazione con Impronta Etica nel

contesto del **Pledge sull’Acqua** e quelli previsti nel Piano Strategico di sostenibilità 2025-2030, tra cui la progressiva implementazione di un sistema strutturato per il monitoraggio dei consumi idrici a livello di Gruppo.

E3-4 – Consumo idrico

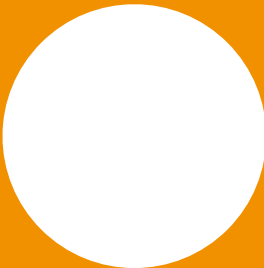
L’acqua è una risorsa fondamentale nei processi produttivi di Camst, in particolare nelle operazioni delle cucine e delle strutture di ristorazione, dove viene utilizzata principalmente per la preparazione dei pasti e per altre necessità operative, come il raffreddamento dei sistemi frigoriferi. Come previsto dagli standard, il **consumo idrico** è calcolato come la differenza tra il prelievo d’acqua e lo scarico d’acqua. Questo approccio permette di ottenere una misura più precisa dell’effettivo impatto del consumo idrico, poiché non tutta l’acqua prelevata viene effettivamente consumata nei processi produttivi. Per quanto riguarda la raccolta dei dati, alcune società del Gruppo, come quelle che operano con cucine centralizzate (ad esempio Bassa Romagna, Gerist e Fo.Rest), rilevano con precisione i prelievi idrici, senza ricorrere a stime. In queste realtà, i consumi vengono monitorati direttamente e l’utilizzo dell’acqua è tracciato in modo accurato. Per altre società, come nel caso di Camst, i prelievi idrici sono parzialmente o completamente stimati.

La stessa logica si applica alla stima dello **scarico d’acqua**: nelle aziende di ristorazione, ad esempio, la differenza tra l’acqua prelevata e quella scaricata è generalmente stimata attorno al 10%. Questa discrepanza è dovuta al fatto che una parte dell’acqua, sebbene minima, evapora durante il processo di cottura, mentre un’altra parte viene incorporata nei cibi preparati. Nel caso di Ristorazione Futura, che funge da magazzino (Ce.Di.), l’acqua viene utilizzata principalmente per il raffreddamento dell’ammoniaca nelle celle frigorifere, con una piccola parte che evapora. Anche in questo caso, i prelievi vengono rilevati con precisione, ma lo scarico d’acqua non può essere stimato con la stessa metodologia delle cucine centralizzate. Infine, per la società I Praticelli, che gestisce uno studentato, l’acqua viene impiegata principalmente per i servizi igienici (bagni e docce), con una minor parte destinata alla preparazione dei pasti. Anche in questo caso, i prelievi sono rilevati con precisione, ma lo scarico non può essere stimato con la stessa modalità delle cucine centralizzate.

Consumo idrico (m3) ⁹	2025	2024 ¹⁰
Totale prelievi idrici	818.323,0	606.184,4
Totale scarico idrico	730.548,0	461.250,8
Totale consumo idrico	87.775,0	144.933,2

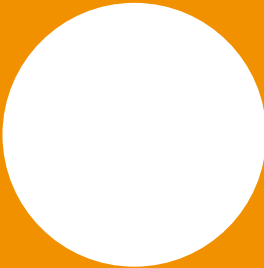
⁹ Lo scostamento registrato nei consumi idrici è riconducibile alla maggiore accuratezza del dato riferito al 2025, resa possibile dall’introduzione del nuovo sistema di mappatura e monitoraggio dei consumi. Il sistema consente l’inserimento sistematico dei dati idrici all’interno del processo di registrazione delle fatture, permettendo una rilevazione basata su dati di bolletta e non più solo su letture o stime.
¹⁰ Nel 2024 il perimetro di rendicontazione includeva anche alcune società collegate. Al fine di garantire la comparabilità con il 2025, i dati sono stati rielaborati escludendo tali entità e considerando un perimetro omogeneo di Gruppo. Resta esclusa per entrambi i periodi la società Cheval Blanc.

Camst è certificata Ecolabel per i servizi di pulizia del Facility Soft. La certificazione contribuisce alla riduzione dei consumi idrici, grazie a criteri stringenti lungo l’intero ciclo di vita dei prodotti e dei servizi.



L’obiettivo rimane quello di arrivare a:

- 10 siti certificati entro il 2026
- 12 entro il 2027
- 14 entro il 2028



In questi siti, il servizio di pulizia viene svolto in piena conformità con lo standard, garantendo il rispetto dell’ambiente.

ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

E3-1 – Politiche connesse alle acque

E3-2 – Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque

E3-3 – Obiettivi connessi alle acque

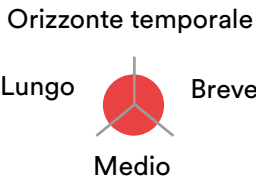
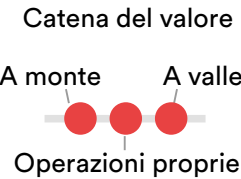
E3-4 – Consumo idrico



SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Economia circolare			
Utilizzo di materie prime e materiali di imballaggio da origine non rinnovabile	Impatto negativo effettivo		
Recupero o riutilizzo scarti di produzione alimentare	Impatto positivo effettivo		
Generazione di rifiuti nel ciclo di produzione e nell'erogazione del servizio/pasti	Impatto negativo effettivo		
Promozione dell'aumento dei rifiuti non pericolosi destinati a recupero	Impatto positivo effettivo		
Aumento costi operativi legati all'introduzione di vincoli normativi in ambito di gestione rifiuti o politiche di economia circolare	Rischio		

Legenda:



E5-1 – Politiche relative all’uso delle risorse e all’economia circolare

Politica Integrata per la Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza

Nel quadro del sistema di gestione ambientale ISO 14001 e della **Politica Integrata**, ma anche in linea con il terzo obiettivo di beneficio comune presente a Statuto, Camst intende contribuire a strutturare un modello incentrato sull’economia circolare, con un focus particolare sulla corretta gestione dei rifiuti e sui principi di prevenzione, riduzione, riuso e riciclo.

In aggiunta, il **Codice Etico** di Camst sottolinea l’impegno nel preservare e rigenerare le risorse naturali ed economiche, promuovendo modelli di economia circolare attraverso l’innovazione, la riduzione dei consumi e l’incentivazione di pratiche di riuso, riciclo e recupero.

Nonostante nella Politica non venga esplicitamente indicato un impegno verso l’abbandono progressivo di risorse vergini (che per Camst sono soprattutto materie prime alimentari, pertanto insostituibili) o l’aumento dell’uso di risorse secondarie/riciclate in senso stretto o tecnico, c’è un riferimento a principi che si allineano a questo tipo di approccio. Infatti, quando si parla di riduzione della produzione di rifiuti o della loro gestione circolare si fa riferimento ad un orientamento alla riduzione della dipendenza da materiali nuovi, implicando la valorizzazione degli scarti ed il riutilizzo dei materiali. Nello specifico, nella **Dichiarazione Ambientale EMAS**, redatta annualmente da Camst per rispondere ai requisiti del sistema di gestione volontario, viene data evidenza di diversi interventi in tal senso come:

- recupero degli oli esausti per la produzione di biodiesel grazie alla partnership di lunga data con il Gruppo Hera;
- recupero di bucce d’arancia e fondi di caffè dai bar del centro commerciale di Villanova di Castenaso, per la produzione di ammendante da

- riutilizzare nelle aree verdi del medesimo centro, tramite il progetto Waste to Value;
- preferenza di packaging in r-PET (plastica riciclata), materiale che può essere riutilizzato all’infinito e che sostituisce il PET vergine;
- fornitura di posate in acciaio made in Italy con custodia in plastica biocircolare (da rifiuti organici e vegetali), in sostituzione di quelle monouso nelle mense scolastiche e aziendali (Progetto Better Future Kit) dove lo richieda il cliente;
- sistema di vendita e riutilizzo interno di attrezzature aziendali non più utilizzate, per evitare acquisti e smaltimenti superflui (Progetto Riuso);
- recupero degli invenduti alimentari attraverso l’app “Too Good To Go” su alcuni locali di produzione;
- fornitura di borse antispreco per portare a casa pane, frutta e merende non consumate ai bimbi nelle mense scolastiche (No Spreco Bag);
- utilizzo di tecnologie che prolungano la vita dei prodotti, come l’alta pressione (HPP), per la riduzione degli sprechi alimentari;
- recupero di eccedenze alimentari su numerosi locali grazie alla partnership con Last Minute Market per la donazione delle stesse.

Pur in assenza di una politica degli acquisti formalizzata che tratti in modo esplicito l’approvvigionamento e l’utilizzo di risorse rinnovabili, Camst gestisce la catena di fornitura con l’obiettivo di garantire la sicurezza alimentare e la conformità qualitativa delle materie prime lungo tutto il processo, riducendo i rischi di contaminazione e non conformità e tutelando la sicurezza del consumatore.

A livello di Gruppo, e in particolare nell’ambito della Ristorazione, le politiche di acquisto sono orientate anche verso alcune tipologie di prodotto con caratteristiche ambientali e/o sociali certificate, tra cui prodotti biologici, del commercio

equo e solidale, da pesca sostenibile certificata MSC (Marine Stewardship Council), prodotti con Dichiarazione Ambientale di Prodotto (EPD), nonché prodotti agroalimentari a denominazione di origine e da filiera corta territoriale. Sono inoltre impiegati detergenti con marchio Ecolabel e materiali monouso compostabili.

Nella ristorazione collettiva, la selezione delle materie prime è inoltre vincolata ai capitoli di gara, in particolare nel settore pubblico. In questo contesto, la gestione della catena di approvvigionamento è strutturata per rispondere ai requisiti richiesti dai clienti e dai Criteri Ambientali Minimi (CAM), oltre che dalle specifiche relative a prodotti biologici, DOP, IGP e a filiera locale.

E5-2 – Azioni e risorse relative all’uso delle risorse e all’economia circolare

Le azioni descritte di seguito si suddividono in due principali aree di intervento: la gestione dei flussi in entrata, ovvero gli acquisti, e la gestione dei rifiuti, ovvero i flussi in uscita. Le iniziative coinvolgono diverse tipologie di risorse, dal cibo ai prodotti non alimentari (come detergenti, imballaggi, etc.).

Flussi in entrata

Questa sezione descrive le azioni intraprese da Camst per ottimizzare l’uso delle risorse in entrata, riducendo gli sprechi, utilizzando soluzioni ecologiche e promuovendo modelli di consumo responsabile.

Contenitori riutilizzabili e tracciabili per i pasti d’asporto

Nel 2024 era stata avviata una collaborazione strategica tra Rosetti Marino S.p.A. e la startup benefit Aroundrs, finalizzata all’eliminazione del packaging monouso nella ristorazione aziendale, in particolare presso la sede di Ravenna dove Camst gestisce il servizio mensa. Grazie alla sinergia tra i tre partner, l’iniziativa è proseguita con successo nel corso del 2025, consolidando un sistema circolare per la gestione dei pasti da asporto basato su contenitori riutilizzabili e tracciabili digitalmente. Il modello si avvale della tecnologia

Aroundrs: tramite l’app dedicata, i dipendenti ottengono un QR code personale che consente agli operatori Camst di associare i contenitori a ciascun utente. Una volta restituiti, i contenitori vengono lavati, sanificati e reimmessi nel circuito internamente. Nel 2025, presso la sede di Ravenna, il progetto ha generato i seguenti risultati:

- 7.418 contenitori di plastica monouso risparmiati;
- 927 kg di CO₂eq evitati grazie all’adozione del packaging riutilizzabile.

Partnership con Diversey per la gestione dei processi di pulizia e sanificazione

Nel corso del 2025 Camst ha proseguito la collaborazione con Diversey/Solenis, finalizzata all’adozione progressiva di soluzioni per la pulizia e la sanificazione basate su criteri ambientali riconosciuti e su un utilizzo più controllato delle risorse. La partnership riguarda la selezione dei prodotti detergenti e sanificanti, l’impiego di sistemi di dosaggio e packaging dedicati e l’utilizzo di attrezzature professionali, con l’obiettivo di migliorare l’efficienza operativa e la gestione dei rischi per operatori e ambienti.

Nel 2025 circa il 43% dei pasti complessivamente prodotti è stato preparato in strutture che utilizza-

no soluzioni di detergenza convenzionale, mentre il restante 57% (che ha corrisposto a oltre 70 milioni di pasti prodotti) è stato realizzato in locali che impiegano prodotti detergenti e sanificanti selezionati sulla base di criteri ambientali riconosciuti, tra cui le linee professionali Diversey con certificazione EU Ecolabel e la gamma SURE®.

Prodotti per la pulizia a ridotto impatto ambientale

Nel 2025 Camst ha ampliato l’impiego di prodotti detergenti e sanificanti professionali a marchio Diversey selezionati sulla base di schemi di certificazione ambientale riconosciuti, in particolare il marchio europeo EU Ecolabel, includendo anche alcune referenze della gamma SURE®. I prodotti certificati EU Ecolabel rispondono ai criteri definiti dall’Unione Europea per l’intero ciclo di vita dei detergenti, che considerano, tra l’altro, la biodegradabilità delle formulazioni, la limitazione della tossicità per gli organismi acquatici, la riduzione delle sostanze classificate come pericolose e l’ottimizzazione degli imballaggi. All’interno di questo perimetro rientrano alcune soluzioni della linea SURE®, caratterizzate da formulazioni basate su ingredienti di origine vegetale derivati da sottoprodotti dell’industria agroalimentare e da una biodegradabilità completa certificata secondo il protocollo OECD 301B. Le referenze della gamma non contengono ingredienti di derivazione petrolchimica, sono prive di coloranti artificiali e profumazioni e, nei prodotti pronti all’uso, non riportano simboli di pericolo; alcune di esse sono inoltre certificate EU Ecolabel e Cradle to Cradle Gold, in coerenza con schemi di valutazione indipendenti sul ciclo di vita del prodotto. L’impiego di formulazioni concentrate e di sistemi di dosaggio controllato consente infine un utilizzo più efficiente dei prodotti.

Sistemi di dosaggio, packaging e gestione dei consumi

La collaborazione con Diversey/Solenis riguarda anche l’adozione di sistemi di erogazione e di packaging progettati per favorire un utilizzo più controllato dei prodotti e la riduzione degli sprechi. In particolare, Camst utilizza sistemi come SafePack™, cartucce monomateriale completamente riciclabili che evitano il contatto diretto con il prodotto concentrato e migliorano la sicurezza degli operatori, e sistemi di dosaggio chiusi quali SmartDose™ e QuattroSelect™, che consentono di ridurre il rischio di errori operativi e il quantitativo di imballaggi rispetto alle soluzioni tradizionali pronte all’uso. Per alcune applicazioni vengono inoltre impiegati flaconi realizzati con plastica riciclata post consumo, contribuendo al contenimento dell’impiego di materiali vergini.

L’adozione di prodotti non classificati come pericolosi, insieme all’utilizzo di sistemi chiusi di dosaggio e di attrezzature professionali, contribuisce a migliorare la gestione dei rischi per il personale addetto alle pulizie. In particolare, queste soluzioni permettono di ridurre l’esposizione a sostanze chimiche concentrate, favorire condizioni di utilizzo più sicure dei prodotti e migliorare l’ergonomia e l’efficienza operativa nelle attività di pulizia e sanificazione.

Certificazione Ecolabel

L’area Facility Soft, da diversi anni ha ottenuto il marchio **Ecolabel** per l’erogazione di servizi di pulizia di ambienti interni, mediante il quale, eroga servizi per clienti pubblici e privati in conformità ai requisiti Ecolabel che, garantiscono una sostanziale riduzione dei rifiuti derivanti dalle attività, grazie all’utilizzo di sistemi certificati di diluizione dei prodotti chimici che riducono notevolmente i quantitativi di prodotti utilizzati e di conseguenza anche i quantitativi di rifiuti (plastica e residui chimici), nonché all’utilizzo sistematico di prodotti di consumo riutilizzabili (panni, stracci, frange ecc.). Per approfondimenti sui siti certificati Ecolabel fare riferimento a quanto descritto per E3-2 – Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine.



42,99 t

Oli vegetali esausti (OVE) raccolti

➤ 44.291 l

Di biocarburante prodotti



258.701 kg

Rifiuti organici raccolti

➤ 21.138 m³

Stimati di biometano prodotto

Flussi in uscita

In questa sezione sono descritte le azioni attuate per la gestione dei rifiuti generati dalle attività aziendali. Camst ha implementato pratiche di recupero e riciclo, concentrandosi sul riutilizzo dei rifiuti organici, la riduzione degli imballaggi e la valorizzazione delle risorse a valle.

Dalla ristorazione all'energia: oli esausti e biocarburanti

Nell'ambito della **partnership avviata nel 2020 con il Gruppo Hera** in tema di economia circolare e gestione sostenibile dei rifiuti, prosegue il progetto di recupero degli oli vegetali esausti delle cucine di Camst. Nel corso del 2025 la raccolta di 42,99 tonnellate di oli vegetali esausti (OVE) in 289 punti di ristorazione Camst distribuiti in tutta Italia ha consentito la produzione di 44.291 litri di biocarburante, grazie al trattamento nei circuiti del Gruppo Hera. I risultati ambientali ottenuti includono:

- 121 tonnellate di CO₂eq evitate;
- 38 TEP di energia fossile sostituita;
- 885.831 di km percorribili con il biocarburante prodotto;
- emissioni evitate pari all'assorbimento di 1.220 alberi.

Il processo prevede il pretrattamento degli oli raccolti per raggiungere le specifiche tecniche necessarie, seguito dall'invio in bioraffineria per la trasformazione in carburante pronto all'uso.

Progetto biometano con le cucine Ribò

La collaborazione con il Gruppo Hera è proseguita nel 2025 anche per il progetto di recupero dell'organico per la sua trasformazione in biometano. Tuttavia, rispetto agli anni precedenti, a causa di alcune necessarie riorganizzazioni delle dinamiche operative interne, il perimetro del progetto è stato ridefinito per concentrarsi esclusivamente sui tre principali centri di produzione pasti del Comune di Bologna (Cucine Ribò): Terracini, Erbosia e Fossolo. Nonostante la scala più contenuta del progetto, i risultati sono comunque stati significativi:

- sono stati raccolti e avviati a recupero 258.701 kg di rifiuto organico
- la valorizzazione di tali scarti ha permesso la produzione stimata di 21.138 m³ di biometano
- il progetto ha consentito di evitare l'immissione in atmosfera di 41,72 tonnellate di CO₂, l'equivalente di quanto assorbito in un anno da 491 alberi a medio fusto.

Waste2Value

Nel 2025 continua ad essere attivo Waste2Value, un progetto di economia circolare promosso da Camst group, IGD, Coop Alleanza 3.0 e il Comune di Castenaso (BO), e con la supervisione e il supporto di Impronta Etica e di ATERSIR, che ha l'obiettivo di valorizzare gli scarti alimentari trasformandoli in una risorsa per la collettività. Avviato nel 2020 e partito operativamente nel marzo 2023 presso il Centro Commerciale Centronova di Castenaso (BO), il progetto rappresenta un modello innovativo di gestione sostenibile dei rifiuti organici, con ricadute ambientali, sociali ed educative.

L'iniziativa nasce dalla consapevolezza che gli operatori della filiera alimentare — dalla grande distribuzione alla ristorazione collettiva — possono giocare un ruolo centrale nella prevenzione dello spreco alimentare, soprattutto per quegli scarti che non rientrano nelle filiere di recupero già strutturate.

Nei punti ristoro Camst e Coop del centro commerciale, ogni giorno vengono raccolti fondi di caffè e bucce d'arancia, scarti inevitabili ma ancora ricchi di valore. La cooperativa sociale La Fraternità cura il ritiro dei materiali, che vengono avviati a compostaggio in una compostiera esterna per la produzione di ammendante naturale. Questo fertilizzante viene poi utilizzato per la manutenzione delle aree verdi del centro e in orti scolastici e urbani del Comune di Castenaso.

Nel 2025, il progetto ha generato i seguenti impatti ambientali e sociali:

- dal punto di vista ambientale c'è stato il recupero di 7 tonnellate di scarti alimentari, trasformati in oltre 650 litri di ammendante naturale; il 90% del fertilizzante prodotto è stato redistribuito alla comunità locale, trovando impiego in 10 orti didattici di scuole del territorio, tra nidi, scuole dell'infanzia e primarie.
- dal punto di vista sociale c'è stata la creazione di opportunità occupazionali per due persone con fragilità, impegnate per dieci ore settimanali nelle attività operative del progetto, e realizzazione di iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità locale sul tema della riduzione degli sprechi e della gestione responsabile delle risorse.

Too Good To Go

Dal 2019 Camst è partner **attivo della piattaforma Too Good To Go**, che permette la vendita a prezzo ridotto degli alimenti invenduti del giorno tramite le cosiddette magic box, accessibili ai cittadini via app. Dall'inizio della collaborazione, tramite i punti vendita in cui Too Good To Go è attivo, il progetto ha permesso il recupero di 15.964 pasti e quindi di evitare l'emissione di 43,1 tonnellate di CO₂ eventualmente generate se i pasti fossero stati buttati.

Questa iniziativa consente di valorizzare cibo ancora perfettamente



7 t

Di scarti alimentari recuperati, trasformati in:

➤ +650 l

Di ammendante naturale



15.964

Pasti recuperati con Too Good To Go

➤ 43,1 t

Di emissioni di CO₂ evitate



37.323 kg

di prodotti donati dal magazzino Ce.Di



9.290

Bag salvaspresco distribuite nelle mense scolastiche



718

Cessioni di attrezzature inutilizzate o obsolete

➤ 115.586€

risparmio potenziale stimato

commestibile che, senza intervento, sarebbe smaltito come rifiuto organico, riducendo l'impatto ambientale a valle e contribuendo al contrasto allo spreco lungo la filiera del consumo.

Banco Alimentare e Last Minute Market

Inoltre, in applicazione della Legge Gadda, Camst collabora con numerose realtà del terzo settore – tra cui Banco Alimentare e Last Minute Market – per il **recupero e la redistribuzione gratuita degli alimenti in eccedenza ad alta deperibilità**.

Gli alimenti, raccolti direttamente presso i punti di produzione (mense, centri cottura, locali), vengono **reimmessi nel circuito solidale per essere consumati da persone in condizione di fragilità**. Il recupero di prodotti avviene anche presso il nostro magazzino Ce.Di dell'Interporto, sempre in favore della pubblica assistenza. Per il 2025 i kg di prodotti donati dal Ce.Di sono stati 37.323.

Bag salvaspresco per il recupero degli alimenti

Per facilitare il recupero del cibo integro ma non consumato a fine pasto, Camst ha introdotto nelle mense scolastiche le **bag salvaspresco**: packaging dedicati che permettono agli studenti di portare a casa pane, frutta e snack confezionati.

Nel 2025 sono state distribuite **9.290 bag**, contribuendo a:

- ridurre il volume di rifiuti post-consumo;
- coinvolgere attivamente le famiglie nel contrasto allo spreco;
- rafforzare l'educazione alla sostenibilità anche in ambito domestico.

Riusoo e Re-cooperiamo

Una delle iniziative sviluppate da Camst group per l'ottimizzazione degli asset aziendali e la valorizzazione delle attrezzature dismesse è **Riusoo, una piattaforma digitale interna**, sviluppata in collaborazione con la startup **Sfridoo**, per **favorire il riutilizzo delle attrezzature inutilizzate o obsolete all'interno dei punti vendita e degli stabilimenti Camst**.

Avviata nel 2020 e lanciata nel 2021, la piattaforma consente ai colleghi di segnalare le attrezzature non più necessarie e ad altri reparti di intercettarle e riutilizzarle in base alle esigenze operative, contribuendo a ridurre nuovi acquisti e a ottimizzare l'uso delle risorse disponibili. Al 2025, Riusoo ha registrato 914 annunci pubblicati e 718 cessioni interne completate, generando solo nell'ultimo anno un risparmio potenziale stimato pari a 115.586 euro, legato alla mancata acquisizione di nuove attrezzature. Nel 2024, l'esperienza maturata con Riusoo era stata estesa attraverso il progetto Re-cooperiamo, il primo marketplace cooperativo dedicato all'economia circolare, promosso da Legaco-

op Produzione e Servizi con il supporto di Coopfond, la collaborazione di Cefla, CPL Concordia e Sacmi, e la realizzazione operativa a cura di Sfridoo e Camst group.

Nel 2025 il progetto è entrato in una fase di implementazione concreta, aprendo la piattaforma digitale a un numero più ampio di cooperative interessate a condividere risorse, riutilizzare beni e creare valore in una logica di collaborazione intercooperativa.

Questa fase di avvio operativo, concepita come momento di popolamento della piattaforma, ha l'obiettivo di far emergere i bisogni reali delle cooperative e costruire un primo patrimonio informativo utile al progressivo perfezionamento delle funzionalità. In tale contesto, pur in assenza iniziale di scambi completamente automatizzati, il sistema supporta attivamente l'incontro tra domanda e offerta, accompagnando le cooperative nei primi scambi e nella costruzione di casi di riuso concreti. Attraverso Re-cooperiamo, le cooperative possono donare, vendere o condividere attrezzature e materiali non più utilizzati, richiedere risorse di cui hanno bisogno e mettere in comune strumenti e opportunità, generando benefici economici, ambientali e sociali.

Progetto "Un Bel Gesto"

Un Bel Gesto è un progetto nato nel 2025, realizzato in collaborazione con Diapason Digital, e promosso a livello comunale sui territori serviti dalla nostra società Matilde Ristorazione. L'iniziativa si basa sull'utilizzo di una app che consente ai Servizi sociali dei Comuni di individuare, in modo riservato e conforme ai principi di tutela della privacy, le persone che possono trovarsi nella necessità di ricevere un pasto. Nell'ambito del servizio di refezione scolastica, la società di ristorazione abilita il recupero dei pasti prodotti in eccedenza, inserendo quotidianamente nel sistema il numero di box disponibili, che vengono resi accessibili ai beneficiari selezionati dai Comuni. Il modello, ispirato a logiche di recupero e valorizzazione delle risorse, lascia ai Servizi sociali un ruolo centrale di coordinamento e regolazione del servizio.

Negli anni scolastici 2024 e 2025 e nel periodo compreso tra settembre 2025 e aprile 2026, grazie alle tre scuole gestite da Matilde coinvolte nel progetto, sono stati distribuiti complessivamente 1.820 box alimentari, corrispondenti a circa 910 kg di cibo recuperato, a beneficio di oltre 40 nuclei familiari individuati dal Comune. L'impatto dell'iniziativa risulta in realtà più ampio se si considera che il sostegno è rivolto a interi nuclei familiari e che, di conseguenza, il numero complessivo delle persone aiutate è significativamente maggiore.

Pur nella sua semplicità, il progetto riesce a mettere insieme due dimensioni fortemente integrate: la riduzione dello spreco alimentare, evitando che cibo buono e già preparato venga scartato, e il rafforzamento della solidarietà sociale, offrendo un aiuto concreto alle persone più fragili attraverso strumenti digitali accessibili e sicuri.



1.820

Box alimentari recuperati e ridistribuiti tramite il progetto Un Bel Gesto

➤ 910 kg

Peso corrispondente del cibo ridistribuito

➤ +40

Nuclei familiari beneficiari del progetto, individuati dal comune

E5-3 – Obiettivi relativi all’uso delle risorse e all’economia circolare

In linea con gli obiettivi presi in qualità di Società Benefit, e stabili all’interno del proprio statuto, Camst intende contribuire alla realizzazione di un modello circolare, dove gli scarti diventino risorse, attraverso soluzioni operative concrete, partnership strategiche e il coinvolgimento attivo di lavoratori e stakeholder.

Tuttavia, l’estensione di queste buone pratiche a livello nazionale è ostacolata da limiti normativi, legati alla frammentazione delle competenze tra enti regionali e comunali in materia di gestione dei rifiuti. Tale disomogeneità può rallentare l’adozione sistematica di approcci circolari nel settore.

In questo contesto complesso, Camst continua a investire in sperimentazione, dialogo istituzionale e co-progettazione con partner qualificati, consapevole che la diffusione di modelli sostenibili richiede un impegno sistemico, multilivello e collaborativo.

Nell’ambito del sistema di gestione **ISO 14001** e dello **schema EMAS** adottato volontariamente da Camst, vengono definiti degli obiettivi per il miglioramento delle prestazioni ambientali, che riguardano anche i temi dei rifiuti e dell’economia circolare. Il sistema garantisce il continuo monitoraggio e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando un miglioramento costante delle prestazioni ambientali e il mantenimento delle certificazioni, attraverso azioni correttive e preventive in linea con le esigenze emergenti.

Nella dichiarazione pubblicata annualmente per ottemperare ai requisiti dello schema **EMAS**, sono definiti gli approcci, i risultati e gli obiettivi.

In generale, gli obiettivi individuati riguardano:

- Riduzione alla fonte della produzione di rifiuti, attraverso l’ottimizzazione dei processi produttivi, in particolare riducendo gli imballaggi superflui;
- Aumento del recupero e conseguente riduzione dello smaltimento (percentuale di rifiuti speciali avviati a recupero/ rispetto a quelli destinati allo smaltimento);

zione dello smaltimento (percentuale di rifiuti speciali avviati a recupero/ rispetto a quelli destinati allo smaltimento);

- Prevenzione dello spreco alimentare, con l’obiettivo di promuovere l’adozione di strumenti digitali per migliorare la programmazione dei pasti e limitare le eccedenze;
- Educazione e sensibilizzazione allo spreco con la prosecuzione di progetti educativi per clienti e utenti finali, soprattutto nel contesto scolastico;
- Monitoraggio continuo delle performance ambientali.

Gli obiettivi vengono monitorati tramite indicatori di performance ambientale (KPI), inclusi quelli relativi alla quantità di rifiuti generati, alla percentuale di raccolta differenziata, al recupero di rifiuti e all’impronta ecologica evitata grazie a misure anti-spreco.

Buona parte delle azioni introdotte per ottemperare ai diversi obiettivi, è riconducibile alla business unit della **Ristorazione**. Infatti, la composizione dei rifiuti nella ristorazione è rappresentata da una parte di rifiuti urbani, raccolti dalle società pubbliche su base comunale, e da una di rifiuti speciali che derivano principalmente dalle attività operative nei centri di produzione, come i fanghi di lavaggio, gli oli esausti e gli imballaggi contaminati.

La business unit del **Facility**, invece, presenta alcune tipicità che rendono più difficile introdurre obiettivi di economia circolare.

E5-4 – Flussi di risorse in entrata

Le informazioni rendicontate fanno riferimento agli acquisti effettuati dai locali Camst e dalle società italiane del Gruppo nel periodo gennaio–dicembre 2025, sia in modalità diretta sia tramite Ce.Di. (Ristorazione Futura); il dato è estratto e monitorato con continuità, in particolare dalla Direzione Acquisti. Per le materie prime, l’estrazione avviene dal database SAP e, ai fini della rendicontazione, sono state applicate alcune assunzioni di pulizia e modellazione per correggere anomalie riscontrate sui kg acquistati in modalità diretta (ad esempio pesi errati), così da garantire maggiore coerenza e confrontabilità delle informazioni.

Con riferimento alle certificazioni delle materie prime alimentari, Camst utilizza prodotti coperti da diversi schemi di qualità e sostenibilità, tra cui

BIO, DOP, IGP, Equosolidale, MSC e Lotta Integrata. La rendicontazione evidenzia, per ciascuna categoria merceologica, la quota di acquisti coperta da certificazione, distinguendola dal volume complessivo degli acquisti. È importante precisare che, in presenza di prodotti con certificazioni multiple (ad esempio BIO e DOP/IGP), lo stesso quantitativo può risultare associato a più certificazioni nel database a scopo informativo: tali valori non devono essere sommati tra loro, poiché possono includere sovrapposizioni. Questo fenomeno riguarda solo una parte limitata delle categorie merceologiche e, in generale, un numero contenuto di prodotti presenta certificazioni multiple, spesso concentrati tra le categorie a volumi complessivi più contenuti rispetto al totale movimentato.

Prodotti e materiali utilizzati (biologici e tecnici) per peso (ton)	2025	2024
Ristorazione	61.036,6	61.281,9
di cui Food	56.705,4	57.531,1
di cui Non food	4.331,2	3.750,8
Facility¹¹	436,1	241,5
Totale	61.472,7	61.523,4

Prodotti e materiali biologici provenienti da filiere sostenibili (ton)	2025	2024
Totale prodotti e materiali utilizzati – Ristorazione e Facility	61.472,7	61.523,4
Prodotti e materiali biologici provenienti da filiere sostenibili ¹²	23.840,4	23.535,7
% di prodotti e materiali biologici provenienti da filiere sostenibili	38,7%	38,3%

Prodotti e materiali biologici provenienti da filiere sostenibili (ton)	2025	2024
BIO	17.417,2	16.921,5
DOP	675,0	730,9
IGP	480,1	453,4
Equo Solidale	687,3	665,6
MSC	838,6	885,5
Lotta integrata	3.742,1	3.878,7
Totale	23.840,4	23.535,7

11 I materiali utilizzati dal Facility includono solo i materiali del Facility Soft. I materiali utilizzati dal Facility Tech sono esclusi dal perimetro in quanto non disponibili. Il significativo scostamento del dato rispetto all’esercizio precedente è riconducibile a un processo di affinamento delle fonti dati e a una contestuale revisione dei criteri di calcolo, volti a garantire una maggiore accuratezza dei numeri.

12 I materiali biologici provenienti da filiere sostenibili riguardano solo i prodotti e i materiali in ambito Food dell’area Ristorazione e comprendono le seguenti certificazioni: BIO, DOP, IGP, Equo Solidale, MSC e Lotta Integrata.

Prodotti e materiali Ristorazione - Food

Prodotti e materiali utilizzati per peso (kg/lt) ¹³	2025	2024
Verdura fresca e surgelata	13.716.409,5	13.534.635,1
Frutta	10.808.717,7	10.967.271,6
Pane e prodotti da forno	5.042.006,3	5.283.278,5
Pasta e riso	4.730.799,1	4.856.962,0
Carne	4.478.353,3	4.488.225,8
Latte e derivati	5.698.296,2	5.731.388,8
Salumi	784.714,6	841.514,6
Trasformati del pomodoro	2.372.473,3	2.444.160,7
Ittico	1.832.158,3	1.820.349,2
Uova e ovoprodotti	755.126,9	726.413,1
Spezie ed erbe aromatiche	72.284,4	97.171,7
Sale	443.231,4	438.151,3
Olio d'oliva ed extravergine d'oliva	836.382,9	835.791,9
Succhi di frutta	774,453,9	764.060,8
Legumi e cereali	2.008.820,9	2.022.623,4
Caffè, the e zucchero, cioccolata	459.926,6	594.139,7
Pasticceria e preparati per dolci	501.296,0	796.431,4
Farine	510.343,0	441.300,2
Vini	211.078,7	235.545,3
Prodotti base soia	58.630,1	9.230,3
Olio di semi di soia	4.120,0	4.289,0
Olii di altri semi (girasole, arachidi, mais)	605.784,6	598.134,4
Totale	56.705.407,6	57.531.068,7

13 Il totale dei chili delle materie prime riportate in tabella (56.705.407,6) rappresenta un di cui del totale consolidato riportato nella prima tabella “Prodotti e materiali utilizzati (biologici e tecnici) per peso (kg)”.

Prodotti e materiali Ristorazione – Non food

Prodotti e materiali ausiliari al servizio di erogazione del pasto per peso (ton) ¹⁴	2025	2024
Detersivo per lavaggio stoviglie	416,9	374,1
di cui certificati Ecolabel	197,6	176,6
Detergenti generici	594,9	315,0
di cui certificati Ecolabel	177,3	113,1
Sale (in pastiglie o sciolto)	340,1	330,6
di cui certificati Ecolabel	-	-
Dispositivi di Protezione Individuale monouso (es. guanti monouso, mascherine, camici, copriscarpe, cuffie, grembiuli ecc.)	37,2	35,8
di cui certificati Ecolabel	-	-
Accessori in carta/TNT (es. rotoli asciugatutto, carta igienica, asciugamani/ salviette a pz)	241,2	256,2
di cui certificati Ecolabel	185,5	191,3
Accessori pulizia (es. sacchi, panni, spugne, frange, strofinacci in microfibra, scope, carrelli, aste, secchi, manici, spazzoloni, ecc.)	200,1	195,8
di cui certificati Ecolabel	0,7	0,6
Accessori monouso (es. in alluminio, plastica, carta, polpa di cellulosa, altri materiali di origine vegetale ecc.)	2.500,7	2.243,3
di cui certificati Ecolabel	-	-
Totale	4.331,2	3.750,8
di cui certificati Ecolabel	561,1	481,5

Prodotti e materiali Facility

Prodotti e materiali utilizzati per peso (ton) ¹⁵	2025	2024
Prodotti chimici		
Prodotti detergenti e disinfettanti	91,9	88,7
di cui certificati Ecolabel	3,1	9,1
Prodotti a corredo del servizio		
Dispositivi di Protezione Individuale	8,1	5,0
Materiale tessile per pulizie (es. panni, spugne, tamponi ecc.)	283,8	114,0
Materiale economale (es. carta mani, carta igienica, ecc.)	121,2	17,1
Saponi e disinfettanti mani	14,2	14,8
Attrezzi a corredo del servizio (es. carrelli, bastoni, cartelli, ecc.)	7,5	1,2
Attrezzi elettrici ed elettronici a corredo del servizio (es. lavatrice, lavasciuga, ecc.)	1,2	0,3
Totale	436,1	152,5

14 Per Camst sono previste due modalità di acquisto dei prodotti per la detergenza: a consumo e a costo pasto. In quest’ultima modalità, il quantitativo viene definito in base ai pasti erogati dal locale. Per stimare i consumi relativi ai fornitori uscenti nel 2024 (in assenza di dati diretti), è stata adottata una metodologia proporzionale basata sul consumo medio per pasto rilevato presso l’attuale fornitore di riferimento. Tale coefficiente è stato applicato ai pasti erogati dagli altri fornitori. La stima si basa sull’ipotesi di consumo medio omogeneo per pasto, senza considerare differenze operative tra fornitori.

15 Sono esclusi dal perimetro i prodotti e materiali utilizzati dalla divisione Facility Tech.

La divisione Facility Soft si approvvigiona principalmente di prodotti chimici per pulizia e disinfezione, macchine lavasciuga, aspiratori, dispositivi di protezione individuale (DPI), ecc. per lo svolgimento dei servizi di cleaning presso i clienti. I dati riportati per i prodotti chimici sono dati puntuali, estrapolati dal database a disposizione. Per i prodotti a corredo del servizio invece si è provveduto a fare delle elaborazioni per poter identificare i kg di materiale delle categorie indicate:

l'acquistato totale dei materiali del Facility Soft è stato dapprima suddiviso in macro categorie, che sono quelle corrispondenti alle voci riportate nella tabella, ma essendo ogni categoria varia in termini di prodotti acquistati, seppure tra loro paragonabili, si è ritenuto necessario identificare, per ciascuna categoria, un prodotto rappresentativo il cui peso (da scheda tecnica) è stato utilizzato per determinare i kg di materiale acquistato per la categoria di riferimento.

E5-5 – Flussi di risorse in uscita

Per quanto riguarda i rifiuti derivanti dai flussi di attività della ristorazione e nello specifico la capogruppo Camst Ristorazione, questi sono rifiuti speciali, prevalentemente imballaggi derivanti dalle materie prime dei processi produttivi, o rifiuti organici (es. olii e grassi commestibili) legati alle attività di produzione (es. attività di frittura). Altri derivano dalle attività amministrative di supporto (es. apparecchiature fuori uso, toner, ecc.) oppure da interventi manutentivi e pulizia degli impianti di trattamento scarichi e reti fognarie.

Per Bassa Romagna e Gerist, i rifiuti speciali prodotti sono prevalentemente rifiuti organici (es. olii e grassi combustibili) legati alle attività di produzione (es. attività di frittura) e sempre altri derivano dalle attività amministrative legate alla produzione (es. apparecchiature fuori uso, ecc.). Infine, per Ristorazione Futura i rifiuti speciali prodotti sono prevalentemente rifiuti manutentivi (es. olii) e legati alle attività di stoccaggio (es. scarti organici). Tutti i rifiuti speciali vengono gestiti attraverso la filiera di gestione dei rifiuti, tramite impiego di imprese iscritte all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali, verso impianti di destino dotati di Atti Autorizzativi.

Per il Facility, i rifiuti sono derivanti dalle attività di costruzione e manutenzione di impianti tecnologici (es. rifiuti derivanti da attività di demolizione

di laterizi e cls, imballaggi misti, materiale elettrico/elettronico, tubi fluorescenti, batterie, ferro e acciaio ecc.) e i materiali presenti nei rifiuti sono plastica, alluminio, ferro, acciaio, rame, gas fluorurati, oli minerali ecc. Per quanto riguarda Camst Ristorazione, i rifiuti vengono avviati ad attività di recupero ove possibile, in quanto prassi consolidata nel settore vista la tipologia degli stessi. Per altre tipologie, è invece applicabile il solo smaltimento. Le misurazioni presso gli impianti di destino sono dati oggettivi e diretti tramite pesate. Per Bassa Romagna, Gerist e Ristorazione Futura la totalità dei rifiuti viene avviata ad attività di recupero, in quanto prassi consolidata nel settore vista la tipologia degli stessi. Le misurazioni presso gli impianti di destino sono dati oggettivi e diretti tramite pesate. Per nessuna delle società sono presenti rifiuti radioattivi.

Rifiuti generati (ton)	2025	2024
Totale rifiuti prodotti	2.650,9	2.785,6
Totale rifiuti non riciclati	1.240,9	1.451,9
Percentuale di rifiuti non riciclati	46,8%	52,1%
Rifiuti non destinati allo smaltimento	1.409,9	1.333,8
Rifiuti pericolosi non destinati allo smaltimento	16,5	30,4
di cui preparazione per il riutilizzo	-	-
di cui riciclaggio	-	-
di cui altre operazioni di recupero	16,5	30,4
Rifiuti non pericolosi non destinati allo smaltimento	1.393,5	1.303,3
di cui preparazione per il riutilizzo	18,1	26,9
di cui riciclaggio	437,1	456,8
di cui altre operazioni di recupero	938,2	819,6
Rifiuti destinati allo smaltimento	1.240,9	1.451,9
Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	0,7	11,6
di cui incenerimento	-	1,2
di cui smaltimento in discarica	-	-
di cui altre operazioni di smaltimento	0,7	10,4
Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	1.240,2	1.440,3
di cui incenerimento	-	1,0
di cui smaltimento in discarica	-	-
di cui altre operazioni di smaltimento	1.240,2	1.439,3



Informazioni sociali

- ESRS S1 – Forza lavoro propria
.....
- ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore
.....
- ESRS S3 – Comunità interessate
.....
- ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali
.....



ESRS S1

Forza lavoro propria

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Condizioni di lavoro e diritti umani

Salute e sicurezza

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Formazione e sviluppo delle competenze

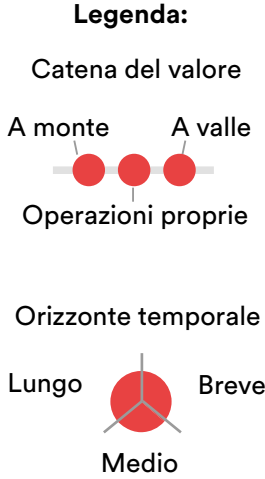
Riservatezza

Processi

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Condizioni di lavoro e diritti umani			
Miglioramento dell'orario di lavoro oltre quanto previsto dalla legge con attivazione di strumenti volti all'equilibrio tra vita professionale e vita privata (es. congedo per motivi familiari, flessibilità oraria e accesso a strutture di assistenza diurna)	Impatto positivo effettivo		
Miglioramento delle condizioni di lavoro e benefici per i dipendenti attraverso la conclusione di accordi aziendali, in particolare di secondo livello	Impatto positivo effettivo		
Miglioramento delle condizioni di lavoro e benefici per i dipendenti attraverso la conclusione di accordi aziendali, in particolare di secondo livello	Impatto positivo effettivo		
Salute e sicurezza			
Danni al lavoratore derivanti da infortuni e malattie professionali	Impatto negativo effettivo		
Miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti grazie a strumenti e servizi a supporto della salute, come assicurazioni aggiuntive per la tutela della salute	Impatto positivo effettivo		

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Sanzioni dovute al mancato rispetto delle disposizioni in materia di H&S	Rischio		
Parità di trattamento e di opportunità per tutti			
Disparità di genere, con differenze retributive e ostacoli all'accesso delle donne a posizioni apicali e a percorsi di crescita professionale	Impatto negativo potenziale		
Identificazione di percorsi di crescita personale per i dipendenti	Impatto positivo effettivo		
Mancata integrazione dei lavoratori diversamente abili	Impatto negativo potenziale		
Danni ai dipendenti a causa di episodi di molestie	Impatto negativo potenziale		
Promozione dell'inclusione sociale tramite iniziative e progetti applicati a livello nazionale	Impatto positivo effettivo		
Formazione e sviluppo delle competenze			
Promozione della formazione e dello sviluppo delle competenze, con percorsi professionali e di crescita personale per i dipendenti	Impatto positivo effettivo		
Riservatezza			
Violazione del diritto di privacy dei dipendenti causato da fuga e/o perdita di dati	Impatto negativo effettivo		
Sanzioni per violazione GDPR 679/2016. Non conformità in materia di trattamento dei dati personal dei dipendenti (per carente/mancata adozione di misure tecnico/organizzative)	Rischio		



Condizioni di lavoro e diritti umani

S1-1 – Politiche relative alle condizioni di lavoro e diritti umani

S1-4 – Interventi relativi alle condizioni di lavoro e diritti umani

S1-5 – Obiettivi legati alle condizioni di lavoro e diritti umani

S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

S1-10 – Salari adeguati

S1-11 – Protezione sociale

S1-15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata

S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

S1-1 – Politiche relative alle condizioni di lavoro e diritti umani

Camst group ha un Sistema di gestione integrato che in materia di impatti, i rischi e opportunità rilevanti sulla propria forza lavoro è coerente con i principi sanciti dagli standard di responsabilità sociale, salute e sicurezza sul lavoro, parità di genere e inclusione che si applicano all'intera forza lavoro.

a) Contenuti principali, obiettivi e riferimenti a impatti, rischi o opportunità

I principi includono quanto previsto dai seguenti Sistemi di gestione:

- SA8000 per la responsabilità sociale, che si concentra su condizioni eque di lavoro, libertà di associazione, assenza di lavoro minorile o forzato, salute e sicurezza, parità di trattamento e gestione dei reclami.
 - › Obiettivi: tutela dei diritti umani e dei lavoratori, prevenzione di abusi o discriminazioni, promozione del benessere organizzativo.
 - › Rischi affrontati: violazioni dei diritti, conflitti interni, turnover elevato, reputational risk.
 - › Opportunità collegate: attrazione di talenti, fidelizzazione, miglioramento del clima aziendale.
- ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro, che stabilisce obiettivi di prevenzione e protezione dai rischi professionali, miglioramento continuo delle condizioni operative, partecipazione attiva dei lavoratori.
 - › Rischi: infortuni, malattie professionali, non conformità normative.
 - › Opportunità: riduzione dell'assenteismo, miglioramento delle performance operative.
- Politica per la parità di genere (PdR 125), orientata a promuovere pari opportunità nell'accesso, sviluppo e retribuzione, nonché a contrastare ogni forma di discriminazione o stereotipo di genere.
 - › Rischi: gender gap, scarsa rappresentanza femminile nei ruoli apicali, differenze retributive.
 - › Opportunità: valorizzazione della leadership femminile, innovazione inclusiva.

- Linea Guida per la diversità e l'inclusione (ISO 30415), che si propone di garantire equità, rispetto e valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione.
 - › Rischi: esclusione, marginalizzazione, conflittualità.
 - › Opportunità: engagement, team eterogenei e più innovativi, crescita culturale.
- Monitoraggio: Le politiche sono oggetto di audit interni ed esterni, riesami periodici, analisi di indicatori chiave (KPI) e consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori. L'efficacia è misurata anche attraverso survey, valutazioni del clima interno e analisi dei dati su reclami, infortuni, assenteismo e diversity.

b) Ambito di applicazione delle politiche

I principi legati alla gestione dei dipendenti sono contenuti nel Codice Etico e declinati nel documento di Politica Integrata che si applica:

- All'intera organizzazione, in tutte le sue sedi operative.
- Alla forza lavoro propria, comprendendo personale a tempo indeterminato, determinato, apprendisti e tirocinanti.
- Parzialmente alla catena di fornitura (in particolare nel caso della SA8000, attraverso il monitoraggio dei fornitori critici e i requisiti contrattuali etici).
- Coinvolgono stakeholder interni (dipendenti, rappresentanze sindacali, RLS, RSPP, RL SA8000 e Socia Performance Team) e in alcuni casi stakeholder esterni (enti di certificazione, OdV, partner strategici).

c) Responsabilità dirigenziale

La responsabilità dell'attuazione e supervisione delle politiche, nell'ambito dei Sistemi di gestione, è affidata a diverse figure:

- Direzione del Personale, per tutte le attività relative al personale, inclusi diversity, pari opportunità, relazioni industriali.

- RSPP e Top Management, per gli aspetti di salute e sicurezza (ISO 45001).
- Comitato guida per la parità di genere, per la politica PdR 125.
- Responsabili SA8000, Consiglio di amministrazione, Direzione del Personale e Top Management, per la conformità sociale.
- Top Management, che approva, promuove e verifica la politica nell'ambito del sistema di gestione integrato.

d) Riferimenti a norme e iniziative di terzi

La politica integrata di Camst group è la risultante dell'integrazione di tutti i Sistemi di Gestione adottati. Tuttavia, in riferimento alla tutela dei diritti, della salute, della sicurezza e dell'equità sul lavoro, la politica fa riferimento alle seguenti strumenti certificazioni adottate dall'organizzazione:

- Standard SA8000
- ISO 45001
- UNI PdR 125
- ISO 30415

e a principi esterni quali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzioni ILO
- Agenda 2030 ONU – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.
- Codice Etico e Modello 231 dell'organizzazione

e) Coinvolgimento degli stakeholder nella definizione delle politiche

Le politiche aziendali rivolte alla forza lavoro sono definite principalmente sulla base degli standard previsti dalle certificazioni adottate (SA8000, ISO 45001, UNI PdR 125, ISO 30415), che forniscono un quadro di riferimento strutturato per la tutela dei diritti, della salute e sicurezza, della parità di genere e dell'inclusione.

Tuttavia, tali politiche non sono statiche, ma soggette a un processo di aggiornamento continuo che tiene conto dei cambiamenti normativi che impattano sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione delle risorse umane ma anche di attività di ascolto e monitoraggio che possono fare emergere nuovi elementi (ad es.: audit interni ed esterni; riunioni periodiche con RLS e rappresentanze sin-

dacali; indagini di clima e benessere organizzativo; analisi dei dati emersi dai canali di segnalazione).

f) Accessibilità e comunicazione delle politiche

Le politiche sono rese disponibili a tutti gli stakeholder interessati attraverso:

- APP People
- Bacheche fisiche nei luoghi di lavoro
- Documentazione fornita all'atto dell'assunzione
- Sessioni formative e informative dedicate
- Pubblicazione sul sito web istituzionale, per i soggetti esterni
- Eventi aziendali e workshop tematici, per promuovere la cultura interna e la condivisione dei valori

Codice Etico

Camst fa propri i valori e i principi della Cooperazione approvati dalla Direzione della Lega Nazionale Cooperative e Mutue. Il Codice Etico è lo strumento di autoregolamentazione con cui Camst dichiara e diffonde i **principi etici** che devono ispirare l'agire dei diversi stakeholder, in linea con quanto previsto dal proprio Statuto.

I principi del Codice Etico trovano concreta attuazione sia nei Sistemi di Gestione Integrati, sia nel Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati aggiornato e approvato in attuazione del D.Lgs. 231/01 e di cui il Codice Etico è parte integrante. Per maggiori dettagli si rimanda alla descrizione fornita all'Obbligo di informativa **“Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese” (G1-1).”**

Le azioni e i comportamenti dei destinatari del Codice, come i rapporti tra questi e parti terze, devono essere improntati ai principi di **legalità, onestà, correttezza, imparzialità, trasparenza, riservatezza, diligenza e reciproco rispetto**. Ciascuno, nell'esercizio della propria missione, deve trasferire nell'azione il riflesso dei principi del Codice garantendo così, non solo il buon funzionamento dell'attività, ma anche la reputazione della Società. I principi etici esplicitati nel Codice costituiscono l'elemento fondante della **cultura aziendale** e trovano concreta attuazione nelle policy aziendali e nelle procedure operative interne.

Politica Integrata

Nella **Politica Integrata di Camst** vengono dettati i principi quadro in materia di diritti umani, in coerenza con il Codice Etico e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Nella Politica è presente una sezione denominata **“Responsabilità sociale e rispetto dei diritti umani”** dove si dichiara che Camst riconosce l'importanza di tutelare il benessere di dipendenti, collaboratori esterni e comunità in cui opera, consapevole che la qualità del servizio dipende da salute, sicurezza e coinvolgimento delle persone.

Si impegna a condannare **lavoro minorile e forzato**, a sostenere il diritto di associazione e contrattazione collettiva, a **rispettare la libertà e dignità di ogni lavoratore** eliminando coercizioni e offese, a evitare ogni forma di discriminazione, a garantire salari dignitosi e orari conformi alla legge, e a coinvolgere attivamente gli stakeholder su temi di responsabilità sociale e diritti umani.

La Politica Integrata di Camst group è la risultante dell'integrazione di tutti i Sistemi di Gestione adottati. Tuttavia, in riferimento alla tutela dei diritti, della salute, della sicurezza e dell'equità sul lavoro, la politica fa riferimento alle seguenti strumenti certificazioni adottate dall'organizzazione:

- Standard SA8000
- ISO 45001
- UNI PdR 125
- ISO 30415

e a principi esterni quali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzioni ILO
- Agenda 2030 ONU – Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.
- Codice Etico e Modello 231 dell'organizzazione

Il Lavoro forzato e obbligato e il lavoro minorile sono requisiti della norma SA8000 pertanto Camst group, come azienda certificata, valuta questi elementi all'interno del documento di valutazione dei rischi SA8000, sia internamente che nell'ambito della catena di fornitura. Relativamente alla tematica di lavoro minorile, è stata predisposta anche un'apposita procedura di rimedio.

Cheval Blanc

Cheval Blanc si impegna a garantire un impiego sicuro, equo e conforme sia alla normativa danese in materia di lavoro sia ai principali standard internazionali di riferimento. Tali impegni, richiamati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta Aziendale, si applicano all'intera forza lavoro e si traducono in presidi concreti: contratti di lavoro formalizzati secondo la legge danese, livelli retributivi adeguati e competitivi in coerenza con i contratti collettivi, limiti di orario e tempi di riposo conformi alla normativa, nonché pieno rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva. In particolare, tutto il personale operativo è coperto dal Kantineoverenskomsten (contratto collettivo delle mense) tra 3F e SBA, due partner sociali riconosciuti dallo Stato, che introduce requisiti più stringenti rispetto ai minimi di legge (salari adeguati, maggiore tutela dell'occupazione, orario massimo di lavoro, diritti collettivi e benefici aggiuntivi). Le pratiche adottate risultano quindi allineate alla legislazione danese e agli accordi collettivi applicabili; inoltre, il Codice Etico è coerente con le Convenzioni fondamentali dell'OIL e con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. La governance è assicurata dalla Funzione HR in coordinamento con il senior management, mentre a livello di sito il presidio e il dialogo continuo sono garantiti dai manager locali insieme ai tillidsrepræsentanter (rappresentanti eletti); i dipendenti vengono consultati in occasione di cambiamenti organizzativi rilevanti, affinché il loro contributo possa essere considerato nella definizione delle pratiche lavorative. Infine, per garantire accessibilità e consapevolezza, tutte le persone ricevono un contratto scritto e un onboarding strutturato su diritti e policy aziendali; le informazioni sono rese disponibili tramite piattaforme HR e rafforzate nel tempo attraverso incontri locali, sondaggi e collaborazione sindacale.

S1-4 – Interventi relativi alle condizioni di lavoro e diritti umani

Indagine di clima

Alla luce degli esiti dell'ultima indagine di benessere organizzativo è emersa l'opportunità di rafforzare l'attenzione su alcuni aspetti legati alla qualità delle relazioni nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai temi delle molestie e dei maltrattamenti. Tali ambiti risultano rilevanti non solo alla luce delle evidenze qualitative raccolte, ma anche tenendo conto dell'evoluzione nel tempo del significato dei concetti di molestie e maltrattamenti e della necessità di rafforzarne una comprensione condivisa, in coerenza con il contesto sociale e normativo di riferimento.

Questi aspetti assumono infatti maggiore rilievo alla luce del quadro normativo applicabile – tra cui il D.Lgs. 81/2008 e la contrattazione collettiva nazionale – che richiede un presidio sempre più strutturato dei rischi psicosociali e dei comportamenti inappropriati all'interno dei contesti lavorativi.

In coerenza con tali elementi, l'organizzazione ha pertanto ritenuto opportuno affiancare ai contenuti già disponibili nella Academy e-learning un programma di formazione in presenza, finalizzato a promuovere attività di sensibilizzazione, a favorire una maggiore consapevolezza sui comportamenti corretti e inappropriati e a supportare una cultura organizzativa orientata al rispetto, alla prevenzione e al benessere delle persone.

La seconda indagine di benessere organizzativo ha consentito di aggiornare il Documento di Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato, attraverso un'analisi strutturata dei dati condotta con il supporto di una società specializzata in medicina del lavoro, con comprovata esperienza nell'analisi del benessere organizzativo.

I risultati sono stati restituiti in forma articolata e dettagliata, con un livello di lettura per Gruppi Omogenei di Lavoratori (GOL), al fine di individuare con maggiore precisione i fattori di rischio e le aree di attenzione specifiche.

L'aggiornamento del documento ha permesso di rafforzare il presidio dei rischi psicosociali e di definire le basi informative per la progettazione di azioni mirate, coerenti con i bisogni emersi e con il quadro normativo di riferimento. Le iniziative conseguenti sono state impostate secondo un approccio *evidence-based*, in continuità con quanto già sperimentato in occasione della prima rilevazione, e orientate alla promozione di un ambiente di lavoro sempre più sano, equo e rispettoso.

Le iniziative conseguenti agli esiti della seconda indagine di benessere organizzativo sono coordinate dalla Direzione Risorse Umane in stretta collaborazione con gli RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione) e, laddove necessario, con i responsabili dei sistemi di gestione. Questo assetto consente di integrare in modo coerente eventuali azioni correttive o di miglioramento all'interno dei framework di riferimento già adottati dall'organizzazione, tra cui SA8000 (responsabilità sociale), PdR 125 (parità di genere) e ISO 30415 (diversità e inclusione), valorizzando le sinergie tra le diverse aree di intervento.

Nel corso del 2025 è inoltre in valutazione l'opportunità di sviluppare un'analisi specifica del rischio connesso a molestie e maltrattamenti nei luoghi di lavoro, in coerenza con il quadro normativo vigente e con l'evoluzione delle pratiche di prevenzione dei rischi psicosociali. Tale approfondimento è finalizzato a rafforzare ulteriormente il sistema di presidio esistente e a supportare la definizione di azioni mirate e proporzionate ai contesti operativi.

SA 8000

Nel corso del 2025 l'organizzazione ha avviato alcune iniziative mirate a rafforzare la tutela dei diritti umani della forza lavoro, con particolare riferimento alla salute, al benessere psicofisico, alla prevenzione dei rischi psicosociali e alla promozione di ambienti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi. Tali iniziative si inseriscono in continuità con i presidi strutturali già esistenti, tra cui la certificazione SA8000, e sono coerenti con il quadro normativo e contrattuale applicabile.

In quest'ottica, è stato avviato un progetto pilota orientato alla promozione del benessere psicofisico delle persone, attraverso la messa a disposizione di corsi di ginnastica posturale e di yoga per i dipendenti, entrambi strutturati con 4 incontri da un'ora ciascuno. L'iniziativa è finalizzata a sostenere la salute fisica, favorire la prevenzione di disturbi muscolo-scheletrici e diffondere una maggiore consapevolezza dell'importanza di stili di vita e di lavoro orientati alla prevenzione, contribuendo al diritto a condizioni di lavoro adeguate e sicure.

Parallelamente, nell'ambito del piano di welfare aziendale, è stato rafforzato il supporto alla dimensione psicologica del benessere attraverso la disponibilità di un servizio di supporto psicologico dedicato ai dipendenti del Gruppo. Il servizio offre uno spazio professionale di ascolto e accompagnamento per la gestione di situazioni di disagio personale o lavorativo, rafforzando il presidio dei rischi psicosociali e contribuendo alla tutela della dignità, della salute mentale e del benessere emotivo delle persone.

Le iniziative dedicate al benessere fisico e psicologico sono state affiancate da attività di sensibilizzazione sui temi della sicurezza personale, del rispetto e della prevenzione delle molestie e delle aggressioni. In questo quadro si inseriscono i workshop di autodifesa (5 incontri tra Bologna, Ravenna e Vicenza per un totale di 13,5 ore), intesi come strumento di empowerment individuale e di rafforzamento della consapevolezza rispetto ai comportamenti inappropriati e ai rischi potenziali, in una prospettiva di prevenzione e tutela dell'integrità fisica e psicologica.

Nel complesso, le azioni avviate nel 2025 contribuiscono a rafforzare in modo integrato il sistema di tutela dei diritti umani della forza lavoro, agendo sui fattori di rischio e sulle condizioni che favoriscono il benessere, e costituiscono una base operativa su cui costruire ulteriori sviluppi futuri, che saranno valutati e calibrati sulla base dell'evoluzione dei bisogni, delle analisi condotte e dei risultati dei sistemi di monitoraggio esistenti.



Promozione del **benessere psicofisico** dei dipendenti tramite l'attivazione di:

➤ **4x1h**

numero di incontri gratuiti di **ginnastica posturale** svolti nel 2025

➤ **4x1h**

numero di incontri gratuiti di **yoga** svolti nel 2025



Varie **attività di sensibilizzazione** sui temi della sicurezza personale, del rispetto e della prevenzione delle molestie e delle aggressioni

➤ **5**

numero di incontri avvenuti tra **Bologna, Ravenna e Vicenza**

➤ **13,5 h**

totale ore di approfondimento sui **rischi potenziali** e comportamenti inappropriati

Contrattazione collettiva

Nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale per il rinnovo del CCNL Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi (secondo CCNL maggiormente applicato in Camst), nel 2025 la Cooperativa si è resa promotrice di azioni finalizzate da un lato ad ottenere la sottoscrizione nei tempi più celeri possibili dell'accordo di rinnovo e, allo stesso tempo, di cercare soluzioni rispetto ad aspetti conflittuali su interpretazioni di determinati istituti che nel settore hanno portato per certi versi instabilità. Si può pertanto sostenere che Camst ha messo in atto azioni finalizzate a sviluppare il dialogo sociale ed il confronto con le Organizzazioni Nazionali per il tramite della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione e le funzioni preposte. In tale occasione la Cooperativa ha altresì avuto un ruolo tecnico in seno all'Associazione di categoria (Legacoop Produzione e Servizi). Altresì Camst, a seguito del rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, sottoscritto nel giugno 2025, si è fatta promotrice dell'avvio del tavolo tecnico per la Ristorazione Collettiva - in seno alla propria Associazione di categoria - contribuendo all'instaurazione di un confronto permanente con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale finalizzato ad analizzare le problematiche di settore più rilevanti.

L'efficacia è valutata principalmente in base ai risultati, alcuni dei quali evidenti, altri più sottotraccia. La sottoscrizione del rinnovo del CCNL Servizi di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi, sempre con Camst parte della delegazione trattante, è certamente sinonimo dell'efficacia dell'azione. In tale contesto sono stati concordati importanti aumenti contrattuali per la forza lavoro (aumenti di circa il 16% delle retribuzioni minime di settore in un quadriennio), ed altresì sono state previste alcune importanti misure finalizzate al contrasto contro la violenza di genere così come alcune misure finalizzate ad una maggiore tutela nei confronti delle lavoratrici madri.

In merito al rinnovo nel giugno 2025 del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale

le e Turismo, con l'avvio del tavolo nazionale sulla ristorazione collettiva con le medesime parti sociali sottoscrittrici del rinnovo contrattuale si è definito un metodo di verifica continua dell'impatto delle politiche definite nel CCNL stesso, con l'obiettivo di andare eventualmente a verificarne l'efficacia e ad andare ad intervenire, se necessario.

Da segnalare altresì che in marzo 2025 Camst ha svolto un incontro, sempre a livello nazionale, con le Organizzazioni Sindacali finalizzato al c.d. Diritto di Informazione che, seppur attivabile da istanza di parte sindacale, è stato in tale frangente attivato su istanza di entrambe le parti, datoriale e sindacale a dimostrazione dell'assoluta importanza riservata alla concertazione.

Camst, proprio al fine di non trovarsi impreparata rispetto alle possibili decisioni del tavolo di confronto nazionale tra le Parti Sociali, ha previsto a budget risorse in linea con quello che è risultato essere l'effettivo incremento salariale. Tali risorse, che per un'impresa il cui costo del lavoro risulta maggioritario, sono state identificate sia tramite azioni di risparmio, sia tramite azioni commerciali di revisioni dei prezzi previsti all'interno dei capitolati di appalto.

Cheval Blanc

Iscrizione completa al Contratto Collettivo Specifico per Settore (Kantineoverenskomsten)

Cheval Blanc garantisce che tutto il personale operativo sia coperto dal Kantineoverenskomsten, il contratto collettivo di settore sottoscritto tra 3F e SBA. Questa adesione assicura diritti e tutele che superano i requisiti minimi di legge, includendo una maggiore protezione del posto di lavoro, piani pensionistici, una corretta remunerazione degli straordinari e condizioni di malattia più favorevoli. La scelta di applicare integralmente il contratto collettivo rappresenta una decisione proattiva e volontaria, orientata a rafforzare stabilità, sicurezza e fiducia delle

persone, contribuendo a garantire condizioni di lavoro eque e coerenti in tutte le sedi operative.

Adesione a livello aziendale alla settimana lavorativa di 37 ore

Cheval Blanc ha adottato volontariamente la settimana lavorativa di 37 ore come standard a livello aziendale, pur non essendo un requisito obbligatorio della normativa danese per tutte le tipologie contrattuali. Questa scelta intende favorire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, contribuire a ridurre la fatica e allinearsi alle migliori pratiche della cultura sindacale danese. L'applicazione dello standard è monitorata e garantita in modo uniforme in tutti i dipartimenti, includendo anche i ruoli impiegatizi e retribuiti a stipendio, nei quali gli straordinari potrebbero altrimenti risultare meno regolamentati.

S1-5 – Obiettivi legati alle condizioni di lavoro e diritti umani

Responsabilità sociale ed equilibrio vita-lavoro

L'adozione di specifici sistemi di gestione certificati – tra cui SA8000 per la responsabilità sociale, PdR 125:2022 per la parità di genere, ISO 30415:2021 per diversità e inclusione e ISO 45001:2018 per la salute e sicurezza sul lavoro configura per l'organizzazione una scelta strutturale e di lungo periodo, finalizzata a garantire un presidio sistematico delle condizioni di lavoro e il loro miglioramento continuo.

Tale approccio pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi, alla tutela della salute e alla promozione del benessere delle persone, elementi centrali nella gestione responsabile della forza lavoro.

I sistemi adottati, basati sul ciclo di miglioramento continuo (PDCA – Plan, Do, Check, Act), consentono di definire obiettivi misurabili, monitorarne l'attuazione e valutarne nel tempo l'efficacia, assicurando coerenza tra politiche, azioni operative e risultati. In questo quadro, l'organizzazione valuta e monitora costantemente anche gli aggiornamenti di contesto e normativi, al fine di orientare l'aggiornamento delle Politiche aziendali, delle iniziative intraprese e delle valutazioni degli impatti.

In particolare, i sistemi di gestione supportano l'azione aziendale nei seguenti ambiti:

- **Riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro**

L'organizzazione interviene in modo strutturato per prevenire e mitigare gli impatti negativi sulla forza lavoro attraverso la valutazione pe-



S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa

riodica dei rischi fisici e psicosociali, quali lo stress lavoro-correlato, il monitoraggio sistematico degli infortuni e delle segnalazioni, supportato da specifici indicatori di performance, e l’implementazione di azioni correttive e preventive gestite nell’ambito dei sistemi di gestione, in particolare SA8000.

- **Potenziamento degli impatti positivi sulla forza lavoro**

Per promuovere benessere, equità e inclusione, sono attivi percorsi formativi sui temi ESG, iniziative a sostegno del work-life balance e azioni di valorizzazione della diversità, monitorate attraverso gli indicatori previsti dalla PdR 125 e dalla ISO 30415. Tali iniziative sono affiancate da strumenti di ascolto strutturato, come le indagini di clima, dal coinvolgimento del Social Performance Team (SPT) e dalla rete di ambassador, che svolgono un ruolo di facilitazione nella comunicazione tra centro e periferia dell’organizzazione, contribuendo sia alla diffusione delle iniziative e delle politiche aziendali sia alla restituzione verso la Direzione di istanze, bisogni e segnali emergenti dai contesti operativi, a supporto del miglioramento continuo.

- **Gestione dei rischi e delle opportunità**

L’integrazione dei sistemi di gestione SA8000, ISO 45001, PdR 125 e ISO 30415 consente una gestione coerente e trasversale dei rischi e delle opportunità connesse alla salute, alla sicurezza e al benessere delle persone. Tale integrazione si realizza attraverso mappature periodiche, audit, utilizzo di KPI condivisi e il raccordo tra politiche aziendali e obiettivi organizzativi.

- **Valutazione dell’efficacia delle azioni**

L’efficacia delle misure adottate è oggetto di monitoraggio continuo tramite audit interni ed esterni, riesami della direzione e le attività del Social Performance Team, che analizza periodicamente segnalazioni, indicatori e risultati delle indagini di clima, contribuendo all’individuazione di interventi mirati e condivisi.

Nel complesso, l’adozione e l’integrazione dei sistemi di gestione certificati permettono all’organizzazione di disporre di un impianto solido, coerente e verificabile per monitorare, valutare e migliorare nel tempo il proprio impatto sulla forza lavoro, secondo un approccio strutturato, trasparente e orientato alla tutela e allo sviluppo del benessere collettivo. Non ci sono obiettivi specifici che sono stati identificati in merito alle iniziative introdotte se non quelli di mantenere gli strumenti di flessibilità per garantire l’equilibrio vita-lavoro delle persone.

Contrattazione collettiva

Recentemente si è assistito ad un notevole incremento del contenzioso tra la Cooperativa e la forza lavoro, non tanto per modifica degli approcci messi in atto dall’Organizzazione, quanto per una diversa politica sviluppata da alcune Organizzazioni Sindacali o consulenti legali. Camst, al fine di ridurre tale impatto, ha ritenuto di andare a focalizzarsi sugli aspetti lavoristici di maggiore criticità col fine di sviluppare maggiormente pratiche che permettano di ridurre l’impatto di tale contenzioso, andando in alcuni casi a riconoscere condizioni migliorative alla forza lavoro. Tale aspetto, se da un lato sta rendendo maggiormente oneroso il costo del lavoro, dall’altro sta invertendo un trend che vedeva aumentare il ricorso a corpi intermedi piuttosto che alla Cooperativa stessa da parte del personale. Il monitoraggio è costante, sia in termini numerici di contenziosi instaurati, sia in termini di impatto economico di tale azione. L’obiettivo è certamente quello di andare a ridurre il fenomeno.

Per quanto riguarda la composizione della forza lavoro propria, date le caratteristiche del business prevalente gestito da Camst group, l’organico dipendenti è composto in larga misura da personale operativo part-time specialmente per quel che riguarda la Capogruppo, Bassa Romagna e Fo.Rest. Per le società I Praticelli e Ristorazione Futura il personale è esclusivamente impiegatizio. Su nessuna delle società italiane sono presenti dipendenti che si sono registrati come appartenenti ad un terzo genere dal momento che in Italia non è riconosciuta per legge questa possibilità. Per la rendicontazione dei dati dei dipendenti, su tutte le società i numeri sono comunicati in numero di persone. Il dato dell’organico è quello al 31/12 dell’anno di riferimento e le entrate e uscite sono riferite all’intero anno di riferimento comprendendo tutte le attivazioni di nuovi contratti di lavoro dipendente e tutte le cessazioni di contratti di qualsiasi natura.

L’azienda ha l’esigenza di ricorrere ad un alto numero di contratti a tempo determinato per gestire le sostituzioni in quanto per la maggior parte dei clienti sono previsti dei livelli di servizio che prevedono un numero minimo di unità. Si ricorre al contratto a tempo determinato anche per tutte le attività discontinue (banchettistica, eventi). In particolare, il core business della società Gerist è basato su attività discontinue (banchettistica) e ne consegue che l’organico dell’azienda è composto da un piccolo nucleo di lavoratori a tempo indeterminato combinato con un uso rilevante di personale discontinuo (contratti a tempo determinato) attivato all’occorrenza. I tassi di turnover risultano alti in quanto considerano tutte le attivazioni e disattivazioni di contratti a tempo determinato e di contratti per aggiudicazione o perdita di clienti (dove i lavoratori beneficiano della clausola sociale e quindi passano in continuità da un datore di lavoro all’altro).

Dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
A tempo determinato	813	154	967
A tempo indeterminato	8.159	1.526	9.685
Con orario variabile	35	28	63
Totale	9.007	1.708	10.715
Full-time	867	1.068	1.935
Part-time	8.140	640	8.780
Totale	9.007	1.708	10.715

Dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
A tempo determinato	751	160	911
A tempo indeterminato	8.232	1.573	9.805
Con orario variabile	14	14	28
Totale	8.997	1.747	10.744
Full-time	858	1.111	1.969
Part-time	8.139	636	8.775
Totale	8.997	1.747	10.744

Turnover (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti alla fine del periodo / per genere	9.007	1.708	10.715
Assunzioni	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	2.348	1.651	3.999
Da 30 a 50 anni	1.737	925	2.662
Oltre 50 anni	1.366	827	2.193
Totale	5.451	3.403	8.854
Tasso di turnover positivo			82,6%
Cessazioni	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	2.279	1.628	3.907
Da 30 a 50 anni	1.530	924	2.454
Oltre 50 anni	1.632	890	2.522
Totale	5.441	3.442	8.883
Tasso di turnover negativo			82,9%

Turnover (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti alla fine del periodo / per genere	8.997	1.747	10.744
Assunzioni	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	911	592	1.503
Da 30 a 50 anni	1.629	383	2.012
Oltre 50 anni	1135	213	1.348
Totale	3.675	1.188	4.863
Tasso di turnover positivo			45,3%
Cessazioni	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	846	568	1.414
Da 30 a 50 anni	1.605	408	2.013
Oltre 50 anni	1.483	290	1.773
Totale	3.934	1.266	5.200
Tasso di turnover negativo			48,4%

La base sociale della cooperativa

All'interno della capogruppo, i dipendenti a tempo indeterminato possono scegliere di diventare soci della cooperativa. **Del totale dei dipendenti a tempo indeterminato di Camst, il 68,6% ha deciso di diventare socio.**

La tabella sottostante riporta la suddivisione dei soci e non soci per business unit di appartenenza. Come si evince, la maggioranza dei soci lavoratori a tempo indeterminato è impiegato nella Ristorazione (95,3%).

In una cooperativa di produzione e lavoro, la base sociale – cioè, l'insieme dei soci – rappresenta il cuore pulsante dell'impresa. Avere una base sociale ampia e attiva non solo garantisce una partecipazione democratica più ricca e diversificata, ma è anche un elemento essenziale per il rispetto dei principi mutualistici alla base della cooperazione. Il concetto di “mutualità prevalente” si riferisce infatti ad una condizione in cui l'organizzazione opera principalmente a vantaggio dei propri soci, anziché per generare profitti da distribuire a

investitori esterni. Questo significa che le scelte strategiche, organizzative ed economiche sono orientate alla soddisfazione dei bisogni dei soci stessi, con un coinvolgimento diretto nella governance e nella definizione delle politiche aziendali. Nel caso specifico delle cooperative di produzione e lavoro, la mutualità prevalente è riconosciuta quando il costo del lavoro dei soci supera il 50% del totale del costo del lavoro, includendo anche altre forme di impiego coerenti con lo scopo mutualistico.

Per mantenere tale condizione, è fondamentale che la cooperativa continui a coinvolgere attivamente i propri soci lavoratori nelle attività produttive e decisionali. Una base sociale numerosa e realmente partecipe è quindi non solo un valore identitario e democratico, ma anche un requisito tecnico e giuridico per garantire il riconoscimento della mutualità prevalente e i relativi benefici fiscali e normativi previsti dalla legge.

Distribuzione dei dipendenti (n.) ¹⁶	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Totale numero dipendenti a tempo indeterminato	7.941	1.275	9.216
Totale numero dipendenti soci e non soci			
Soci	5.470	854	6.324
Non soci	2.471	421	2.892
Totale	7.941	1.275	9.216
Totale numero dipendenti soci per divisione			
Ristorazione	5.245	782	6.027
Facility	225	72	297
Totale	5.470	854	6.324
Totale numero dipendenti non soci per divisione			
Ristorazione	2.130	225	2.355
Facility	341	196	537
Totale	2.471	421	2.892

Distribuzione dei dipendenti (n.) ¹⁶	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Totale numero dipendenti a tempo indeterminato	7.938	1.309	9.247
Totale numero dipendenti soci e non soci			
Soci	5.304	838	6.142
Non soci	2.634	471	3.105
Totale	7.938	1.309	9.247
Totale numero dipendenti soci per divisione			
Ristorazione	5.083	766	5.849
Facility	221	72	293
Totale	5.304	838	6.142
Totale numero dipendenti non soci per divisione			
Ristorazione	2.250	256	2.506
Facility	384	215	599
Totale	2.634	471	3.105

¹⁶ I dati riportati di seguito si riferiscono alla sola Camst capogruppo.

S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell’impresa

In Camst i lavoratori somministrati sono utilizzati a scopo emergenziale qualora l'azienda non sia in grado di reclutare direttamente personale dipendente, oppure quando, per vincoli di legge, è costretta ad attivare contratti di sostituzione di personale assente il giorno stesso dell'inizio dell'assenza. Ad eccezione di Gerist e Cheval Blanc, che hanno impiegato rispettivamente 1 e 20 lavoratori somministrati, le altre società del Gruppo (Bassa Romagna, Ristorazione Futura, I Praticelli e Fo.Rest) non hanno utilizzato lavoratori somministrati nel 2025.

Per quanto riguarda gli stage e i tirocini, questi possono essere attivati a scopo formativo/ curriculare, con possibile finalità di assunzione, o a scopo sociale nel caso di persone portatrici di handicap fisici, psichici, sensoriali o in condizioni di disagio sociale.

Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Lavoratori somministrati	106	44	150
Stagisti	43	26	69
Totale	149	70	219

Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Lavoratori somministrati	160	73	233
Stagisti	46	18	64
Totale	206	91	297

Stage e tirocini (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Stage con finalità formative per il lavoro	4	4	8
Stage con finalità sociali	39	22	61
Totale	43	26	69

Stage e tirocini (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Stage con finalità formative per il lavoro	27	14	41
Stage con finalità sociali	51	14	65
Totale	78	28	106

S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Contrattazione collettiva (n.)	2025
Totale dipendenti	10.715
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	10.680
% dipendenti coperti da contrattazione collettiva	99,7%

Contrattazione collettiva (n.)	2024
Totale dipendenti	10.744
Dipendenti coperti da contrattazione collettiva	10.715
% dipendenti coperti da contrattazione collettiva	99,7%

I contratti collettivi nazionali di lavoro di ampia applicazione in Camst sono molteplici (nello specifico CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, CCNL Servizi di Pulizia, Servizi Integrati/Multiservizi, CCNL Metalmeccanico Cooperativo, CCNL Dirigenti Cooperativi), e tutti sottoscritti dalla Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Per tutte le società le condizioni di lavoro e di occupazione dei dipendenti sono determinate o influenzate da contratti collettivi di lavoro. Infatti, sono i CCNL che stabiliscono le condizioni di lavoro e occupazione dei dipendenti, definendo salari, orari, ferie, e diritti relativi alla sicurezza e salute sul lavoro; regolano anche le modalità di gestione delle controversie, i benefici e la protezione sociale. La maggior parte dei dipendenti

aderenti a OOSS di settore in cui opera l'azienda sono iscritti a Sindacati appartenenti alla EFFAT, che rappresenta i lavoratori del settore in seno al Dialogo Sociale dell'UE. Per nessuna delle società, invece, sono presenti accordi con i dipendenti per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), un comitato aziendale di una Società europea (SE) o un comitato aziendale di una Società Cooperativa Europea (SCE). La quota dello 0,33% dei lavoratori non coperti da alcun contratto collettivo nazionale è composta da 35 dipendenti danesi inquadrati come funktionær (impiegati, quadri, professionisti), la cui disciplina contrattuale è regolata dalla legge specifica sugli impiegati (Funktionærloven). In tali casi, le condizioni di lavoro sono definite attraverso contratti individuali stipulati direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Dialogo sociale (n.)	2025
Totale dipendenti	10.715
Dipendenti iscritti al sindacato	4.275
% dipendenti coperti da rappresentati del lavoro	39,9%

Dialogo sociale (n.)	2024
Totale dipendenti	10.744
Dipendenti iscritti al sindacato	4.368
% dipendenti coperti da rappresentati del lavoro	40,7%

S1-10 – Salari adeguati

Tutti i dipendenti di tutte le società percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili.

Per quanto riguarda i dipendenti di Camst group, è stata condotta un'analisi volta a verificare che i salari erogati — conformi ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) — siano comunque pari o superiori al cosiddetto salario di sussistenza, che non è formalmente definito dalla normativa italiana. L'analisi ha preso in esame il salario netto mensile, su base territoriale, del lavoratore full-time con la retribuzione più bassa, confrontandolo con due indicatori: la soglia di povertà

(incrementata del 20% per tenere conto di eventuali imprevisti) e la spesa mediana per un nucleo familiare di due persone nella stessa area geografica. Si è ipotizzato, infatti, un contesto familiare composto da due adulti entrambi occupati. I risultati mostrano che le retribuzioni nette applicate in Camst risultano, su tutto il territorio nazionale, superiori sia alla soglia di povertà così maggiorata, sia alla spesa mediana di una famiglia composta da due persone.

S1-11 – Protezione sociale

A livello aziendale, Camst applica diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), tutti sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 51, D.Lgs 81/2015. Il contratto più diffusamente applicato è il CCNL per i Pubblici Esercizi, la Ristorazione Collettiva e Commerciale e il Turismo; seguono il CCNL per le Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi e il CCNL Metalmeccanico. Tali contratti prevedono norme di tutela di maggiore garanzia nel panorama italiano, che Camst applica pedissequamente, al fine di gestire in modo responsabile impatti, rischi e opportunità rilevanti per la forza lavoro. L'applicazione di tali disposizioni è generalizzata nei confronti di tutti i lavoratori, con alcune minime differenze - principalmente nel CCNL cosiddetto Multiservizi - tra lavoratori con la qualifica di impiegati e lavoratori con la qualifica di operai.

Inoltre, nel Codice Etico adottato da Camst vengono analizzati specifici ambiti relativi a opportunità e rischi. In particolare, Camst ritiene fondamentale rimuovere ogni ostacolo - di natura

organizzativa, culturale o altra - che possa limitare l'accesso a pari opportunità d'inserimento e di crescita professionale. Ogni opportunità deve essere riconosciuta in base al merito e alle competenze, indipendentemente da età, identità di genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica, paese di provenienza, convinzioni religiose e politiche. Nel rispetto delle esigenze aziendali, Camst definisce il fabbisogno di competenze e predispone la ricerca e la selezione del personale improntandole a criteri di oggettività e trasparenza, con l'obiettivo di attrarre e mantenere una popolazione aziendale quanto più inclusiva e rappresentativa di ogni grado di diversità. A tal fine Camst ha identificato alcuni principi fondamentali: quello della Trasparenza e prevenzione del Conflitto di interessi, tra cui l'esplicito divieto di sollecitare l'assunzione di soggetti a loro legati da parentela o affinità entro il quarto grado e/o l'assunzione e l'inserimento in unità organizzativa con dipendenza gerarchica diretta o indiretta con personale in forza se legato da parentela o affinità entro il quarto grado. A questi si aggiungono il prin-

cipio Integrità della Persona, Imparzialità, Equità e Inclusione, quello della Riservatezza e Responsabilità personale e quello della Cultura della collaborazione. Il rispetto di tali principi viene monitorato da tutte le strutture aziendali preposte, in particolare dalla Direzione Risorse Umane, dalle funzioni deputate al rispetto delle certificazioni e, in prima istanza, dalla Direzione Generale e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

La libera certificazione ed adesione ai principi previsti sia dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sia dalla Norma ISO 30415:2021, impongono inoltre all'Organizzazione una maggiore attenzione nella verifica che non si realizzino disparità di trattamento sia in termini di divario di genere, sia in termini di svantaggio per particolari gruppi di persone.

La normativa italiana è tra le più evolute rispetto l'introduzione nel proprio ordinamento di norme di recepimento dei principi cardine delle Nazioni Unite nell'ambito del rispetto dei diritti umani, della dichiarazione ILO sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e delle linee guida OCSE per le imprese multinazionali. Camst, oltre al rispetto di tali norme, attraverso la libera adesione agli standard internazionali della certificazione SA8000:2014, si colloca tra le imprese che non solo ritengono un dovere non mettere in atto alcun comportamento che si ponga in violazione dei diritti umani, compresi i diritti del lavoro, ma al contrario lo reputi un valore fondante del proprio modello cooperativo.

L'applicazione delle politiche esistenti è stata continua, semplicemente non si è intervenuti in maniera disruptive rispetto a politiche già implementate. Camst applica politiche in linea con le normative nazionali che recepiscono i principi guida delle Nazioni Unite e degli organismi e convenzioni internazionali di riferimento. Inoltre, il CCNL applicato, sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, è migliorativo in molti ambiti ri-

spetto alle normative nazionali, andando a normare aspetti in senso migliorativo per la forza lavoro. Alcuni esempi in tal senso sono permessi retribuiti a favore dei dipendenti (ulteriori rispetto alle ferie), retribuzioni per mensilità aggiuntive, tutele rafforzate per soggetti particolari (donne in gravidanza, studenti, lavoratori minori).

Va segnalato infine che Camst, sempre quale condizione di miglior favore rispetto alla normativa nazionale che recepisce le linee guida internazionalmente riconosciute e rispetto al CCNL di settore, applica in alcuni territori delle ulteriori condizioni di miglior favore nei confronti dei lavoratori, quali il riconoscimento ulteriore di permessi retribuiti (per esempio per visite mediche), retribuzioni integrative, tutele per soggetti di maggior fragilità (malati di lungo corso e/o con determinate patologie invalidanti). Camst, sempre in applicazione di una politica migliorativa rispetto a quanto previsto normativamente, non impiega lavoratori minori.



S1-15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata

In Camst non è stata formalizzata una politica ad hoc dedicata all’equilibrio casa-lavoro, tuttavia nella Politica sulla Parità di Genere di Camst e nel Piano Strategico per la Parità di Genere, si può evincere l’impegno dell’azienda verso l’equilibrio vita-lavoro, in particolare nel contesto della parità di genere e del sostegno alla genitorialità. Infatti, l’azienda riconosce l’importanza di adottare misure che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare, e si impegna ad:

- adottare azioni a sostegno della genitorialità in diverse forme e considerando le diverse fasi della vita del bambino;
- adottare modalità tecniche operative per mantenere attivo il rapporto con l’azienda anche durante il congedo, per informare lavoratrici e lavoratori e permettere la partecipazione, su base volontaria, in caso di iniziative, eventi o cambiamenti che avvengono sul luogo di lavoro;
- favorire la partecipazione alle attività lavorative da parte dei genitori con figli e figlie in età prescolare adottando misure al fine di creare un ambiente di lavoro che renda più semplice per i genitori con bambini piccoli conciliare le esigenze familiari con quelle professionali.

Tra gli strumenti adottati per promuovere l’equilibrio tra vita professionale e vita privata, vi sono la flessibilità oraria, lo smart working, la possibilità di lavoro part-time e permessi retribuiti. Inoltre, Camst offre supporto ai genitori tramite servizi di aiuto compiti e altre misure per favorire la genitorialità e ridurre il conflitto tra le esigenze familiari e professionali.

Cheval Blanc

Sebbene Cheval Blanc non disponga di una policy autonoma e formalizzata in materia di equilibrio tra vita privata e lavoro, il principio è integrato nelle pratiche organizzative e negli impegni previsti dai contratti collettivi. L’approccio si fonda sulla costruzione di **orari prevedibili**, sul supporto al **benessere** delle persone e sul rispetto del **tempo personale**, attraverso alcuni riferimenti operativi chiari: adozione della **settimana lavorativa di 37 ore**, riduzione al minimo del lavoro al di fuori degli orari preferiti, rispetto dei momenti di riposo evitando contatti non necessari e tutela del congedo o dei giorni di malattia. In coerenza con tali principi, l’organizzazione promuove una pianificazione dei turni il più possibile anticipata, orientata a prevenire straordinari sistemici e a garantire una gestione equa dei carichi; allo stesso tempo, mette a disposizione contratti part-time e assetti di lavoro flessibili, a supporto di genitori, studenti e persone con responsabilità di cura, prevedendo—attraverso la gestione locale—adattamenti degli orari in caso di emergenze familiari o necessità assistenziali di lungo periodo. Queste pratiche si applicano all’intera forza lavoro, sia operativa sia amministrativa, con particolare attenzione ai ruoli di prima linea soggetti a turnazione; i manager sono formati per applicare i principi in modo uniforme ed equo. L’implementazione è responsabilità dei responsabili di sito e dei team leader, in coordinamento con le Risorse Umane, che monitorano carichi di lavoro e trend di soddisfazione per intercettare eventuali squilibri. In linea con l’impegno del Gruppo Camst verso un’occupazione sostenibile e il benessere, Cheval Blanc declina queste misure nel contesto locale, includendo supporto alla salute mentale, pianificazione rispettosa e cicli di feedback. Le informazioni su diritti e opzioni di flessibilità sono condivise in onboarding e rafforzate attraverso un dialogo continuo con manager e rappresentanti del personale.

Congedo familiare (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo familiare	9.007	1.708	10.715
% di dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	100,0%	100,0%	100,0%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare	484	94	578
% di dipendenti che ha usufruito di congedo familiare su aventi diritto	5,4%	5,5%	5,4%

Congedo familiare (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo familiare	8.997	1.747	10.744
% di dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	100,0%	100,0%	100,0%
Dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare	672	62	734
% di dipendenti che ha usufruito di congedo familiare su aventi diritto	7,5%	3,5%	6,8%

S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del periodo di rendicontazione sono stati registrati tre episodi di segnalazioni relative a presunte molestie sul luogo di lavoro, di cui una di natura verbale e due di natura sessuale. Per tutte le segnalazioni è stata avviata una specifica istruttoria interna, nel rispetto delle procedure aziendali e delle normative vigenti, con l’obiettivo di accertare i fatti e adottare, ove necessario, le opportune misure. Camst group conferma il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione o molestia.



Tutti i dipendenti di tutte le società percepiscono un salario adeguato, conforme ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)

37

ore adottate per la settimana lavorativa di Cheval Blanc

3

segnalazioni pervenute e prese in carico dal sistema di Whistleblowing aziendale

Salute e sicurezza

S1-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza

.....

S1-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza

.....

S1-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza

.....

S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

.....

S1-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza

Politica Integrata Camst group

La **politica per la salute e sicurezza** è parte integrante della **Politica Integrata** del Gruppo italiano ed è sottoscritta dal Presidente del Gruppo Camst, in qualità di rappresentante dell'Alta Direzione. Camst group opera in piena conformità con tutte le disposizioni legislative vigenti a livello comunitario, nazionale e regionale, nonché con gli altri requisiti e standard volontari sottoscritti e applicabili alla propria organizzazione. Inoltre, rispetta scrupolosamente i requisiti contrattuali connessi ai servizi erogati.

In linea con il sistema di gestione adottato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **Camst si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e salubri**, prevenendo incidenti, infortuni e malattie professionali.

L'approccio adottato si basa sull'eliminazione dei pericoli e sulla riduzione dei rischi alla fonte, con l'obiettivo di tutelare in modo equo sia i propri lavoratori sia quelli dei fornitori, limitando le possibili conseguenze per tutti gli stakeholder presenti sul luogo di lavoro o nelle aree circostanti. Camst mira, inoltre, a ridurre gli infortuni nei siti produttivi e durante le attività operative, con particolare attenzione alle casistiche più frequenti, come: **tagli, cadute, distorsioni, schiacciamenti ed esposizione a sostanze chimiche**. L'azienda si impegna, infine, a garantire il coinvolgimento dei medici competenti delle varie sedi, coordinati dal medico coordinatore, e a promuovere la **consultazione e partecipazione attiva dei lavoratori**, inclusi, ove presenti, i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, anche attraverso l'**organizzazione periodica di appositi comitati SSL**. La politica in materia di salute e sicurezza, insieme al relativo modello di gestione, **si applica in modo uniforme a tutte le lavoratrici e i lavora-**

tori, indipendentemente dal ruolo, dalla mansione o dall'area geografica di riferimento. Tale applicazione comprende anche il personale esterno che opera nell'ambito degli appalti pubblici e privati gestiti da Camst.

La responsabilità della governance della politica e del modello di gestione ricade sui **Responsabili dei Sistemi di Gestione**. Il monitoraggio e la supervisione delle attività sono affidati al Presidente, al Direttore Generale, al Board Dirigenziale e al Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità dell'attuazione della politica e del sistema di gestione è in carico uniformemente a tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo, dalla mansione o dall'area geografica di riferimento. Internamente, il personale incaricato della sicurezza effettua verifiche regolari su tutte le sedi per ispezionare ambienti di lavoro (cucine e cantieri). Esternamente, vengono svolte ispezioni a sorpresa, audit interni, sopralluoghi SPP, per valutare la conformità normativa. Tutti i nuovi assunti ricevono una **formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza** durante il processo di onboarding. Inoltre, tutto il personale riceve una formazione/addestramento periodici inerenti agli aggiornamenti dei contenuti del sistema di gestione con particolare riferimento a procedure operative e istruzioni di lavoro applicabili al proprio contesto lavorativo.

È disponibile un **Manuale Digitale per la Salute e Sicurezza**, consultabile da tutto il personale, contenente sezioni specifiche su uso delle attrezzature, comportamenti preventivi e protocolli di emergenza. I miglioramenti dell'ambiente di lavoro vengono **monitorati centralmente** e seguiti operativamente dai responsabili locali.

Cheval Blanc

Anche **Cheval Blanc** segue un approccio proattivo e strutturato per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano ed ergonomico per tutti i dipendenti. La politica adottata dalla società danese, infatti, mira a:

- prevenire gli infortuni e le tensioni sul lavoro attraverso una formazione strutturata e la consapevolezza dei rischi;
- garantire un uso corretto di tutte le attrezzature della cucina e della struttura attraverso una guida documentata;
- creare un sistema di feedback per il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro;
- promuovere pratiche sicure in movimento, sollevamento, taglio ed ergonomia.

Tale politica riguarda tutti i dipendenti delle cucine, degli uffici e dei punti di servizio anche se è rivolta particolare attenzione al personale operativo esposto a compiti ripetitivi, strumenti affilati, attrezzature calde o lavori fisicamente impegnativi. Il Direttore operativo ha la responsabilità generale dell'esecuzione della politica: l'attuazione e la supervisione quotidiana sono supportate da specialisti interni formati in materia di sicurezza sul lavoro, nonché da capi cucina e capi squadra nei vari siti. A livello interno, il personale designato per la salute e la sicurezza effettua controlli regolari in tutte le sedi per ispezionare le cucine, la configurazione delle attrezzature, i flussi di lavoro e i rischi. A livello esterno l'autorità danese esegue verifiche senza preavviso: queste ispezioni valutano la conformità legale e rilasciano valutazioni (approvate/negate). I rischi e le aree di miglioramento vengono documentati, condivisi a livello centrale e tradotti in piani d'azione mirati.

I dipendenti sono coinvolti attraverso la formazione, i canali di segnalazione degli incidenti e il dialogo regolare in materia di HSE. Le osservazioni sulla sicurezza a livello locale e il feedback dei dipendenti confluiscono nelle misure correttive e negli aggiornamenti della formazione.

Come per Camst group, è disponibile un **Manuale Digitale per la Salute e Sicurezza**, consultabile da tutto il personale, contenente sezioni specifiche su uso delle attrezzature, comportamenti preventivi e protocolli di emergenza. I miglioramenti dell'ambiente di lavoro vengono **monitorati centralmente** e seguiti operativamente dai responsabili locali.

S1-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza

ISO 45001

Una delle azioni centrali in ambito salute e sicurezza per Camst è il mantenimento annuale della certificazione **ISO 45001**: l'azienda ha infatti scelto di adottare un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme alla norma sia per la divisione **Ristorazione** che per la divisione **Facility**.

Formazione salute e sicurezza

Un'ulteriore azione prioritaria è rappresentata dalla pianificazione e realizzazione di **percorsi formativi mirati**, destinati a figure professionali specifiche, accompagnati da interventi gestionali finalizzati alla riduzione degli eventi infortunistici generali.

Comitati SSL

Per quanto concerne la divisione Facility, il perseguimento delle azioni in ambito salute e sicurezza avviene anche attraverso l'istituzione di appositi **Comitati SSL** (Salute e Sicurezza sul Lavoro), coordinati dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e composti da rappresentanti delle funzioni di staff e operative.

La composizione dei comitati garantisce la rappresentanza di tutti i "gruppi omogenei" di lavoratori e delle diverse aree geografiche in cui l'azienda opera, assicurando un approccio inclusivo e trasversale.

Durante le riunioni dei comitati vengono analizzati e discussi:

- aggiornamenti normativi rilevanti in materia di salute e sicurezza;
- emissione e aggiornamento della documentazione tecnica, tra cui DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), PO (Procedure Operative), IL (Istruzioni di Lavoro);
- analisi e condivisione delle casistiche di infortuni e *near miss* (mancati infortuni);
- segnalazioni e osservazioni provenienti dal personale operativo, riferite a criticità o situazioni di rischio rilevate nei luoghi di lavoro.

Le informazioni raccolte vengono valutate dal SPP e discusse nei successivi incontri del comitato, al fine di definire eventuali azioni correttive o preventive. L'attività dei comitati si conclude a dicembre di ogni anno, con una valutazione complessiva dei risultati ottenuti. Sulla base di tale analisi, vengono pianificate le azioni e le priorità operative per l'anno successivo, in ottica di miglioramento continuo. Per la divisione **Facility** di Camst, sono previste istruzioni di lavoro specifiche, finalizzate a fornire al personale operativo strumenti pratici e condivisi che consentano lo svolgimento delle attività secondo criteri standardizzati e coerenti tra tutte le squadre di lavoro.

Le istruzioni di lavoro vengono redatte a partire da:

- l'esito delle valutazioni dei rischi,
- le risultanze degli audit interni e dei sopralluoghi condotti dal SPP,
- le segnalazioni raccolte durante le attività di supervisione da parte dei preposti.

L'azione viene monitorata mediante l'analisi degli indici infortunistici, dei *near miss*, delle NC salute e sicurezza, dei reclami cliente, dei feedback da parte del personale operativo.

Valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza

Per quanto riguarda la **Ristorazione**, nel corso dell'anno all'Alta Direzione vengono costantemente trasmessi:

- aggiornamenti normativi rilevanti in materia di salute e sicurezza;
- emissione e aggiornamento della documentazione tecnica, tra cui DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), PO (Procedure Operative), IL (Istruzioni di Lavoro);
- analisi e condivisione delle casistiche di infortuni e *near miss* (mancati infortuni) (ogni 6 mesi);
- segnalazioni e osservazioni provenienti dal personale operativo, riferite a criticità o situazioni di rischio particolari rilevate nei luoghi di lavoro;
- provvedimenti da parte degli organi di controllo e relative misure di intervento.

Le informazioni raccolte vengono valutate dal SPP e possono costituire elementi utili ad alimentare attuazione di eventuali azioni correttive o preventive o di miglioramento.

Entro dicembre di ogni anno, i risultati dell'andamento sugli aspetti di salute e sicurezza vengono condivisi nell'ambito della riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/08 alla presenza di tutte le figure di riferimento (Datori Lavoro, Medico Competente Coordinatore, Servizio di Prevenzione e Protezione e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza). La valutazione complessiva dei risultati ottenuti viene condotta tramite un Riesame della Direzione in cui vengono pianificate le azioni e le priorità operative per l'anno successivo, in ottica di miglioramento continuo.

Sono previste inoltre procedure e istruzioni di lavoro specifiche, finalizzate a fornire al personale operativo strumenti pratici e condivisi che consentano lo svolgimento delle attività secondo criteri standardizzati e coerenti tra tutto il personale. Le procedure e le istruzioni di lavoro vengono redatte a partire:

- da cambiamenti normativi/organizzativi,
- dall'esito delle valutazioni dei rischi,
- dalle risultanze degli audit interni e dei sopralluoghi condotti dal SPP,
- dalle segnalazioni raccolte durante le attività di supervisione da parte dei preposti
- dalle segnalazioni derivanti da altre parti interessate.

Auditing interno

Durante il corso del FY 2025, c'è stato un **efficientamento del processo di auditing interno**, con l'obiettivo di potenziare la capacità di monitoraggio e risposta del sistema.

L'attività prevede una maggiore intensificazione degli audit interni, volti a:

- Verificare in modo sistematico l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione attuate;
- Individuare eventuali non conformità, criticità o spunti di miglioramento;
- Proporre e avviare, se necessario, azioni correttive e preventive.

Gli audit vengono condotti secondo una logica di campionamento randomico, al fine di garantire un controllo rappresentativo e trasversale su:

- tutte le tipologie di attività aziendali;
- tutti i gruppi omogenei di lavoratori;
- tutte le aree geografiche in cui l'organizzazione opera.

A seguito degli esiti degli audit, possono essere attivate ulteriori azioni quali:

- Aggiornamenti formativi (refresh training) e attività di addestramento mirato;
- Emissione o revisione di Procedure Operative (PO) e Istruzioni di Lavoro (IL);
- Sostituzione o integrazione di attrezzature o Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), ove necessario.

La **valutazione complessiva dell'efficacia delle azioni** si basa su una lettura integrata di **indicatori**, tra cui:

- Indici infortunistici (frequenza e gravità);
- Segnalazioni di *near miss*;
- Non conformità rilevate in ambito salute e sicurezza;
- Reclami del cliente;

Feedback ricevuti dal personale operativo durante le attività di supervisione o auditing.

Cheval Blanc

Cheval Blanc, che gestisce autonomamente le proprie iniziative connesse alla salute e sicurezza, oltre a formare i propri dipendenti, ha istituito un **sistema di analisi dei feedback** provenienti sia dagli audit interni che dalla tipologia degli infortuni segnalati, con l'obiettivo di identificare le aree a maggiore rischio e pianificare interventi mirati di prevenzione. Esempi di misure risultanti da questa attività includono:

- Fornitura di guanti antitaglio per le attività di taglio;
- Inserimento di linee guida su movimentazione corretta dei carichi nel manuale del personale.

In ottica di garantire elevati standard di H&S, la società danese di Camst seleziona in modo consapevole i fornitori, privilegiando partner con ele-

vata competenza in ambito sicurezza, come ad esempio la scelta di fornitori specializzati per l'acquisto di scarpe antiscivolo certificate, rese obbligatorie per il personale operativo.

Le figure coinvolte nell'attuazione e nel presidio di tutte le azioni sono:

- Alta Direzione;
- Direttori di divisione;
- Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP);
- Responsabili del Sistema di Gestione;
- Responsabili della gestione operativa;
- Responsabili di area;
- Capi commessa, tecnici di produzione, capi cantiere e preposti.

S1-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza

Per il 2026 Camst intende **mantenere attivo e aggiornato il sistema di gestione integrato per la salute e sicurezza sul lavoro**, rafforzandone la struttura tramite il miglioramento di procedure, istruzioni operative e documentazione tecnica. Il sistema dovrà garantire la copertura degli aspetti emersi da valutazione dei rischi, audit interni, sopralluoghi del SPP e segnalazioni degli stakeholder, in un'ottica di miglioramento continuo e mantenimento della certificazione ISO 45001.

Saranno inoltre implementate **campagne di sensibilizzazione** e piani formativi mirati a:

- rafforzare la consapevolezza sui rischi infortunistici generali;
- migliorare la capacità di riconoscere e applicare misure preventive e protettive;
- prevenire specifici infortuni legati a sollevamenti, spostamenti e movimenti incoordinati.

Nel medesimo ambito, per la divisione Facility, sono stati definiti specifici obiettivi finalizzati a **migliorare la gestione operativa e la partecipazione attiva dei lavoratori al sistema salute e sicurezza**, tra cui:

- Rafforzare la consultazione e partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli;
- Potenziare la formazione e l'addestramento del personale;
- Efficientare il processo di auditing interno;
- Migliorare le prassi operative nella gestione dei servizi.

Cheval Blanc

In linea con l'approccio preventivo, Cheval Blanc stabilisce i seguenti obiettivi globali per la sicurezza sul lavoro entro il 2030:

- ridurre la percentuale annua di lavoratori coinvolti in infortuni lievi a <5%;
- mantenere a zero i casi mortali;
- minimizzare il numero di infortuni gravi, con target prefissato pari a 0.



S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

Infortuni sul lavoro - lavoratori dipendenti (n.)	2025	2024 ¹⁷
Decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Infortuni gravi	66	56
Altri infortuni	257	251
Totale infortuni registrati	323	307
Totale giorni persi per infortunio	8.949	8.028
Incidenti in itinere (Casa - Lavoro)	68	67
Ore lavorate ¹⁸	10.810.663	11.054.471
Indice di frequenza ¹⁹	29,9%	27,8%

Nel FY 2025 si sono registrati 323 infortuni sul lavoro, di cui il 6,1% sono risultati gravi. Tutti i dipendenti di Camst e società italiane controllate sono coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza dell'impresa, che viene sottoposto ad audit interno e di parte terza, in linea con la norma ISO 45001:2018.²⁰ In Danimarca non è presente un sistema di gestione come viene inteso in Italia ma è presente un ente governativo danese (Fødevarestyrelsen) che effettua regolarmente ispezioni presso le cucine e le sedi per verificare la salute e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Gli esiti vengono registrati centralmente e valutati con un giudizio di approvazione o non conformità. Vengono inoltre segnalati potenziali rischi e miglioramenti, che, insieme agli audit interni e ai piani d'azione, sono utilizzati per apportare miglioramenti quotidiani. Per il 2025 non risultano decessi di lavoratori lungo la catena del valore (es. fornitori/appaltatori etc.) operanti nei siti aziendali.

Per quanto concerne le malattie professionali, ad oggi Camst non è in grado di tracciare il dato in modo preciso. A differenza dell'infortunio, che si verifica in modo tendenzialmente immediato, la malattia professionale si sviluppa nel tempo per l'esposizione a possibili fattori di rischio. È una patologia che il lavoratore contrae in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa a causa di fattori presenti nell'ambiente nel quale presta il servizio. Le malattie professionali più ricorrenti nel settore della ristorazione e del facility sono:

- Rizomatosi;
- Sindrome del tunnel carpale;
- Sindrome di Quervain;
- Dermatite da contatto;
- Ipoacusia;
- Disturbi osteoarticolari per sovraccarico biomeccanico;
- Tenosinovite stenosante (dito a scatto);
- Epicondilite.

17 Nel 2024 il perimetro di rendicontazione includeva anche alcune società collegate. Al fine di garantire la comparabilità con il 2025, i dati sono stati rielaborati escludendo tali entità e considerando un perimetro omogeneo di Gruppo.

18 I dati relativi al 2024 differiscono dalla precedente rendicontazione in quanto è stato modificato il perimetro delle società incluse nel calcolo.

19 L'indice di frequenza è calcolato dividendo il numero di infortuni sul lavoro registrabili per il totale di ore lavorate dai lavoratori propri e moltiplicato per 1.000.000.

20 Rimangono fuori dal perimetro le società controllate Fo.Rest Soc. Cons. a rl e I Praticelli Srl. Fo.Rest è una cucina centralizzata ubicata a Forlì per la cui gestione è stata recentemente costituita una società consortile (Fo.Rest appunto). Finché la cucina di Forlì era sotto la sola gestione di Camst la stessa rientrava nel perimetro della certificazione ISO 45001. Con la creazione di Fo.Rest, alla cucina viene applicato il sistema di gestione (e quindi tutte le procedure) della 45001 ma ad oggi la società non ha certificazioni legate alla propria ragione sociale. Ugualmente la società "I Praticelli" applica le procedure dalla ISO 45001 ma non ha una propria certificazione.

In linea con il sistema di gestione adottato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Camst si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure e salubri, prevenendo incidenti, infortuni e malattie professionali.



Tutti i nuovi assunti ricevono una formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza durante il processo di onboarding. Inoltre, tutto il personale riceve una formazione/addestramento periodici inerenti agli aggiornamenti dei contenuti del sistema di gestione con particolare riferimento a procedure operative e istruzioni di lavoro applicabili al proprio contesto lavorativo.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

S1-1 – Politiche relative alla parità di
trattamento e di opportunità

S1-4 – Interventi relativi alla parità di
trattamento e di opportunità

S1-5 – Obiettivi legati alla parità di
trattamento e opportunità

S1-9 – Metriche della diversità

S1-12 – Persone con disabilità

S1-16 – Metriche di remunerazione (divario
retributivo e remunerazione totale)

S1-1 – Politiche relative alla parità di trattamento e di opportunità

Politica DE&I e Parità di genere

Camst group ha formalizzato il proprio impegno per la parità di genere adottando una Politica - che ad ottobre del 2025 è stata integrata per allinearla alla ISO 30415, diventando "Politica DE&I e Parità di genere" - con l'obiettivo di rimuovere ogni barriera legata al genere nei contesti aziendali e di promuovere una cultura organizzativa inclusiva, equa e sostenibile. La policy si fonda sul principio n. 4 del **Codice Etico** (*Integrità, Imparzialità, Equità e Inclusione*) e riconosce che la valorizzazione delle diversità è un elemento strategico per la sostenibilità a lungo termine.

La Politica si applica trasversalmente a tutte le sedi, attività, ruoli e livelli aziendali, ed è attuata sotto la responsabilità congiunta della Direzione Risorse Umane e Organizzazione e della Presidenza. Un *Comitato Guida* con rappresentanza di genere paritaria, insieme al *Comitato DE&I*, supervisiona l'implementazione della policy e ne monitora l'efficacia.

La Politica, disponibile sul sito web, è in linea con:

- la normativa italiana sulla parità di genere;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL);
- gli standard UNI PdR 125:2022 e ISO 30415:2021;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU);
- i principi ILO;
- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU (Agenda 2030).

In aggiunta, a marzo del 2026 è stata sottoscritta dal CdA la nuova **Politica sui Diritti Umani, sul Lavoro Etico e sulla Prevenzione dello Sfruttamento** che copre esplicitamente e implicitamente la tematica di violenza e molestie sul lavoro attraverso:

- l'impegno a prevenire ogni forma di abuso, molestia o trattamento degradante;

- il divieto di qualsiasi comportamento non etico o discriminatorio;
- la promozione di un ambiente di lavoro basato su dignità, rispetto ed equità;
- la presenza di canali di segnalazione confidenziali e senza ritorsioni, accessibili anche ai fornitori e agli stakeholder.

Anche questa politica fa riferimento ai principali framework nazionali e internazionali.

Il **Comitato Guida** e il **Comitato DE&I** svolgono un ruolo attivo nella promozione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e rappresentativo. Entrambi i comitati lavorano in sinergia per tradurre i principi della *Policy per la Parità di Genere* in iniziative concrete, sostenendo il cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione. In particolare, il Comitato Guida ha il compito di presidiare l'attuazione operativa della policy, promuovendone la diffusione a tutti i livelli aziendali e facilitando il dialogo tra le diverse funzioni coinvolte. La sua azione è orientata alla coerenza tra strategia, cultura aziendale e pratiche gestionali. I due comitati si riuniscono con frequenza almeno annuale, per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e aggiornare, se necessario, i piani di miglioramento continuo.

La Direzione Risorse Umane, attraverso la figura della referente Welfare, Diversity, e Disability Manager, è responsabile della gestione operativa del sistema di certificazione UNI PdR 125:2022 e ISO 30415. Tale attività è svolta in coordinamento con i due comitati, che forniscono supporto tecnico e strategico nella definizione e attuazione delle iniziative legate alla DE&I e parità di genere.

La Politica DE&I e Parità di genere è stata revisionata ad ottobre 2025 per poter integrare in modo esplicito i principi e gli obiettivi relativi alla Diversità, Equità & Inclusione (DE&I) e alla valorizzazione.

ne delle persone con disabilità. L'aggiornamento quindi nasce per:

- unificare in un unico documento i contenuti relativi alla parità di genere con quelli della strategia DE&I aziendale, rendendo la policy più coerente, completa e allineata alle certificazioni e ai modelli di gestione adottati (SA8000, UNI/PdR 125, ISO 30415);
- rafforzare l'impegno aziendale verso la prevenzione di ogni forma di discriminazione, includendo dimensioni ulteriori rispetto al genere: età, etnia, orientamento sessuale, religione, condizione socioeconomica, disabilità e altre caratteristiche personali;
- esplicitare le azioni per l'inclusione delle persone con disabilità, quali l'accessibilità degli ambienti, i percorsi di inserimento, gli strumenti di supporto e le iniziative formative per valorizzarne competenze e autonomia;
- evolvere l'approccio culturale dell'organizzazione, promuovendo un ambiente di lavoro fondato su ascolto, partecipazione, rappresentanza equilibrata e processi HR basati su criteri oggettivi e privi di bias;
- rendere più efficace il monitoraggio attraverso KPI, audit interni ed esterni e il ruolo centrale del Comitato DE&I e del Comitato Guida.

La Politica DE&I e Parità di Genere continua a contemplare in modo chiaro ed esplicito diversi motivi specifici di discriminazione e ne include implicitamente altri attraverso un principio generale di tutela ampia e inclusiva. Nel documento viene affermato che Camst group si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione legata a genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione, disabilità, condizioni socioeconomiche, aspetto fisico e qualsiasi altra caratteristica personale, ampliando così il perimetro delle tutele rispetto alla normativa vigente. Inoltre, all'interno dei Principi Generali, la policy definisce la diversità come riconoscimento e valorizzazione delle differenze tra le persone e l'equità come la rimozione di ostacoli e privilegi che limitano le opportunità. In questo quadro, viene data particolare attenzione alla parità di genere e all'inclusione delle persone con

disabilità, considerate dimensioni fondamentali dell'equità e dell'inclusione stessa.

Anche la nuova Politica sui Diritti Umani vieta esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione e trattamento degradante, in coerenza con la normativa UE e nazionale e con lo standard SA8000, includendo le principali dimensioni di discriminazione e promuovendo pari opportunità, equità e inclusione lungo l'intera catena del valore.

La Politica DE&I e Parità di Genere di Camst group prevede impegni espliciti e azioni positive rivolte a gruppi considerati maggiormente vulnerabili nel contesto lavorativo. Il documento dedica grande attenzione, in particolare, alla parità di genere e all'inclusione delle persone con disabilità, considerate dimensioni centrali dell'equità e dell'inclusione. La policy sottolinea che l'obiettivo è creare un ambiente in cui le differenze siano valorizzate e in cui tutte le persone abbiano pari accesso alle opportunità, alla crescita professionale e alla partecipazione organizzativa.

Per quanto riguarda i gruppi vulnerabili, la politica esplicita impegni specifici verso le persone con disabilità, attraverso azioni come:

- la promozione dell'inserimento lavorativo,
- l'attivazione di tirocini formativi,
- l'adozione di strumenti adeguati a garantire ambienti accessibili,
- lo sviluppo di competenze e percorsi di accompagnamento per favorire integrazione sociale e professionale.

La policy sottolinea anche l'avvio di interventi formativi rivolti sia alle persone con disabilità sia ai colleghi e ai responsabili, per promuovere una cultura inclusiva e collaborativa e favorire autonomia e valorizzazione dei talenti individuali.

S1-4 – Interventi relativi alla parità di trattamento e di opportunità

Percorso formativo e di sensibilizzazione DE&I

Per promuovere un cambiamento culturale e contrastare gli stereotipi che ostacolano la crescita professionale delle donne, Camst ha avviato un articolato **percorso formativo pluriennale**, progettato in collaborazione con partner specializzati sui temi della Diversity, Equity & Inclusion (DE&I).

Sono stati realizzati seminari in presenza rivolti alla Direzione aziendale e al Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di rafforzare la leadership inclusiva e la consapevolezza strategica sui temi della DE&I. La formazione è intesa non solo come strumento di sensibilizzazione, ma anche come opportunità di sviluppo personale e professionale, con impatti positivi sulle competenze relazionali, empatiche e di leadership dei partecipanti.

Nel 2025 è stato avviato un nuovo percorso formativo digitale in pillole sul tema dell'intergenerazionalità ("Generations @ Work") per comprendere e gestire le dinamiche tra persone appartenenti a generazioni diverse all'interno dell'ambiente aziendale. L'obiettivo è valorizzare le differenze generazionali come risorsa strategica, promuovendo un clima inclusivo e collaborativo.

Come attività di promozione del corso poi inserito sull'Academy, era stata lanciata – tramite la app People – una campagna DE&I divisa su due news. La prima con l'obiettivo di approfondire le quattro generazioni che oggi spesso convivono nel luogo di lavoro e le modalità per sfruttare al massimo il potenziale della collaborazione tra colleghe e colleghi di età ed esperienze diverse. La seconda news dal nome "Diversità generazionali: partecipa al gaming" promuoveva la partecipazione ad un gaming online sulle differenze generazionali sviluppato con Work Wide Women. Il gaming ha registrato ottimi livelli di traffico e di interazione: circa 800 visite totali alla pagina del quiz e quasi 2.800 interazioni.

Continua anche l'impegno dell'azienda relativo al fenomeno della violenza sulle donne. In collaborazione con l'associazione Di.Re (Donne in rete contro la violenza di genere), nel 2025 è stato attuato il "Progetto scuola" un progetto a carattere sperimentale, in associazione con i referenti del territorio dei centri antiviolenza, testato su 2.000 bambini di età compresa tra i 4 e i 7 del Comune di San Polo di Torriale.

Il corso ha incluso anche una formazione dedicata agli insegnanti. Il progetto è ancora in fase di implementazione essendone prevista la conclusione con la fine dell'anno scolastico a giugno 2026.

ISO 30415:2021 e PdR 125:2022

Nel 2025 è stata rinnovata l'attestazione di conformità alla ISO 30415:2021, norma internazionale che definisce i requisiti e le linee guida per l'integrazione dei principi di diversità e inclusione nella gestione delle risorse umane. La verifica indipendente effettuata ha confermato la validità delle azioni intraprese, fornendo anche una valutazione del grado di maturità DE&I dell'organizzazione. In aggiunta, nel 2025 è stato superato positivamente l'audit annuale di sorveglianza della certificazione UNI PdR 125:2022.

Nel percorso che ha portato all'ottenimento della certificazione **UNI PdR 125:2022** e dell'attestato di conformità alla **ISO 30415**, sono state revisionate le procedure interne per integrare pienamente i principi di prevenzione delle discriminazioni e promozione dell'inclusione in ogni fase del ciclo di vita lavorativo.

In particolare, i processi di selezione e assunzione sono stati aggiornati per contrastare bias e stereotipi di genere, attraverso:

- descrizioni delle posizioni lavorative redatte in linguaggio neutro;
- divieto, durante i colloqui, di domande su matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura.

Indagine di clima

Nel 2025 il Gruppo ha avviato degli incontri con i lavoratori della ristorazione collettiva e commerciale, inclusi il CdA e il Comitato di Direzione, per dare riscontro ai risultati dell'indagine sul clima aziendale, soffermandosi più specificatamente rispetto alla rilevazione di episodi e percezioni legati a violenza e molestie sul lavoro, in linea con i principi della Convenzione ILO n. 190. L'obiettivo è formare sulla consapevolezza di tutto ciò che è collegato a violenza e molestia sul lavoro da parte dei lavoratori.

S1-5 – Obiettivi legati alla parità di trattamento e opportunità

Gli obiettivi in materia di parità di trattamento e pari opportunità per tutti sono definiti nell’ambito del percorso di certificazione **UNI PdR 125** e della norma **ISO 30415**. Entrambi i riferimenti normativi richiedono l’adozione di un approccio di miglioramento continuo, che si traduce in una **pianificazione strutturata di azioni e obiettivi misurabili**. In particolare, gli obiettivi definiti nella **Politica DE&I e parità di genere** sono:

- Riduzione del gender gap nelle aree critiche;
- Promozione della meritocrazia e del benessere organizzativo;
- Adozione di un sistema di monitoraggio basato sulla Prassi UNI PdR 125:2022, con KPI in sei aree (cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità retributiva e work-life balance).

Inclusione lavorativa

Anche per il 2025, Camst ha attivato numerosi tirocini e attività a favore dell’inclusione lavorativa di persone con disabilità o altre fragilità, tra cui:

- percorsi personalizzati di inserimento lavorativo;
- collaborazioni con enti del terzo settore e servizi per l’impiego;
- progetti di reinserimento professionale rivolti, ad esempio, a donne vittime di violenza.

Come riportato in tabella “stage e tirocini” presente in S1-7, nel 2025 i tirocini con finalità sociali sono stati 61.

Il **Piano Strategico per la Parità di Genere** prevede inoltre lo sviluppo di obiettivi, sia qualitativi sia quantitativi, distribuiti su un arco temporale triennale e articolati nelle seguenti aree di intervento:

- Selezione e assunzione del personale;
- Gestione delle carriere e avanzamento professionale;
- Equità salariale;
- Sostegno alla genitorialità e ai compiti di cura;
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Prevenzione di ogni forma di abuso, discriminazione o violenza, anche in ambito digitale.

Gli obiettivi vengono monitorati e aggiornati periodicamente, in particolare in occasione delle verifiche di sorveglianza previste dalla UNI PdR 125. Nel caso della ISO 30415, ulteriori azioni e target vengono definiti anche sulla base delle raccomandazioni di miglioramento ricevute in fase di rinnovo dell’attestazione.

S1-9 – Metriche della diversità

Dipendenti per fascia d'età e per categoria (n.)	2025			
	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dirigenti	-	4	17	21
Quadri	1	46	65	112
Impiegati	116	441	377	934
Operai	366	3.885	5.397	9.648
Totale	483	4.376	5.856	10.715

Categoria / fascia di età %	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dirigenti	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%
Quadri	0,0%	0,4%	0,6%	1,0%
Impiegati	1,1%	4,1%	3,5%	8,7%
Operai	3,4%	36,3%	50,4%	90,0%
Totale	4,5%	40,8%	54,7%	100,0%

Dipendenti per fascia d'età e per categoria (n.)	2024			
	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dirigenti	-	6	14	20
Quadri	-	96	85	181
Impiegati	111	458	372	941
Operai	385	3.941	5.276	9.602
Totale	496	4.501	5.747	10.744

Categoria / fascia di età %	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dirigenti	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%
Quadri	0,0%	0,9%	0,8%	1,7%
Impiegati	1,0%	4,3%	3,5%	8,8%
Operai	3,6%	36,7%	49,1%	89,4%
Totale	4,6%	41,9%	53,5%	100,0%

L'età media della forza lavoro di Camst è superiore ai 50 anni (54,7%) e solo il 4,5% è al di sotto dei 30 anni.

La suddivisione per genere e qualifica dei dipendenti è una caratteristica del core business dell'azienda dove all'interno della categoria degli operativi le posizioni lavorative sono di tipo part-time, forma contrattuale tipicamente più appetibile o accettabile dal personale di genere femminile.

Il tema della DE&I per Camst non si limita solo alla parità di genere o alle differenze culturali interne, ma si declina anche in termini di inclusione di quella parte di lavoratori stranieri che compongono la popolazione aziendale. Attualmente, il 6,9 % della forza lavoro è costituito da dipendenti provenienti da paesi extra-UE e la restante include lavoratori provenienti anche da altri paesi europei. Questa diversità arricchisce il l’ambiente lavorativo con nuove prospettive e competenze.

Categoria dipendenti per genere (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti ²¹	6	15	21
Quadri	52	60	112
Impiegati	733	201	934
Operai	8.216	1.432	9.648
Totale	9.007	1.708	10.715

Categoria / genere %	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,1%	0,1%	0,2%
Quadri	0,5%	0,6%	1,0%
Impiegati	6,8%	1,9%	8,7%
Operai	76,7%	13,4%	90%
Totale	84,1%	15,9%	100%

Categoria dipendenti per genere (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	6	14	20
Quadri	73	108	181
Impiegati	736	205	941
Operai	8.182	1.420	9.602
Totale	8.997	1.747	10.744

Categoria / genere %	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0,1%	0,1%	0,2%
Quadri	0,7%	1,0%	1,7%
Impiegati	6,9%	1,9%	8,8%
Operai	76,2%	13,2%	89,4%
Totale	83,7%	16,3%	100,0%

Dipendenti per genere e paese ²² (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
UE	8.287	1.302	9.589
Extra UE	531	183	714
Totale	8.818	1.485	10.303

%	Donne	Uomini	Totale
UE	80,4%	12,6%	93,1%
Extra UE	5,2%	1,8%	6,9%
Totale	85,6%	14,4%	100,0%

21 I Dirigenti corrispondono ai membri di Alta Dirigenza.

22 Il dato presente in tabella esclude dal computo i dipendenti della società controllata in Danimarca che per normativa nazionale non può raccogliere questo tipo di informazione sui propri lavoratori.

Dipendenti per genere e paese (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
UE	8.326	1.335	9.661
Extra UE	486	199	685
Totale	8.812	1.534	10.346

%	Donne	Uomini	Totale
UE	80,5%	12,9%	93,4%
Extra UE	4,7%	1,9%	6,6%
Totale	85,2%	14,8%	100%

S1-12 – Persone con disabilità

La tabella riporta il numero e la percentuale di dipendenti con disabilità, suddivisi per genere, in riferimento agli esercizi 2024 e 2025. I dati evidenziano una situazione complessivamente stabile nel periodo considerato e confermano il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di categorie protette. L'incidenza delle persone con disabilità sul totale dell'organico risulta infatti in linea tra i due anni e coerente con gli obblighi di legge applicabili al Gruppo, riflettendo un presidio costante del tema dell'inclusione lavorativa. In Italia non sono presenti restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati relativi alle persone con disabilità e vengono quindi rendicontati i dati presenti in tabella. Si evidenzia che per la società

Camst, il numero inserito per il computo dei dati rappresenta solo dipendenti che hanno disabilità (art. 1 l. 68/99) ed esclude 2 categorie protette (art. 18 L. 68/99) rappresentate da una donna e un uomo. Anche per Bassa Romagna il numero inserito nel computo esclude 1 categoria protetta rappresentata da una donna. Diversamente da quanto accade in Italia, in Danimarca per legge non è consentita la raccolta di questi dati sul personale ma è possibile solo in casi limitati, solo se strettamente necessaria, con base legale esplicita. Il numero consolidato presente in tabella, perciò, comprende solo i dati relativi alle società italiane di Camst group.

Categorie protette per genere (n.)	2025		
	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	8.818	1.485	10.303
Dipendenti con disabilità	96	44	140
% ²³	1,1%	3,0%	1,4%

Categorie protette per genere (n.)	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti	8.825	1.540	10.365
Dipendenti con disabilità	100	43	143
%	1,1%	2,8%	1,4%

23 Camst risulta conforme agli obblighi previsti dalla normativa sulle categorie protette (L. 68/99). La percentuale di copertura richiesta dalla legge è calcolata su una base di computo specifica, che non coincide con il numero complessivo dei dipendenti rilevato ai fini della rendicontazione ESRS, in quanto esclude determinate categorie di lavoratori e riproporciona i contratti part-time in termini di FTE

S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

Il **divario retributivo di genere** è stato determinato calcolando la differenza tra la media della retribuzione oraria lorda maschile e quella femminile. Successivamente, tale differenza è stata espressa in relazione alla media della retribuzione oraria lorda maschile, per ottenere una misura percentuale del divario di genere.

Il modello di business di Camst è focalizzato principalmente sull'erogazione di servizi di ristorazione e pulizie civili e industriali. Si tratta di settori in cui la domanda di forza lavoro è caratterizzata da un'elevata incidenza di **contratti part-time**, in particolare per le mansioni operative meno specializzate, che presentano livelli retributivi più contenuti rispetto alle figure impiegate in ruoli tecnici, gestionali o dirigenziali.

In Italia, per ragioni storiche e socioculturali, l'occupazione part-time è accettata e richiesta in misura significativamente maggiore da parte della

popolazione femminile, in particolare per la necessità di conciliare vita lavorativa e responsabilità familiari. Questo fenomeno si riflette nella composizione della forza lavoro in Camst: le posizioni a minor livello retributivo risultano prevalentemente ricoperte da donne, contribuendo così al divario retributivo medio tra i generi (*gender pay gap*) rilevato all'interno dell'organizzazione.

È importante sottolineare che tale divario non è determinato da politiche aziendali discriminatorie, bensì da fattori strutturali legati alla natura del settore, all'organizzazione del lavoro e al contesto sociale in cui l'azienda opera. L'azienda riconosce tuttavia la necessità di continuare a monitorare questi dati, anche tramite i sistemi di gestione legati alla certificazione UNI PdR 125 e alla linea guida ISO 30415, promuovendo politiche di equità e inclusione, nonché iniziative che favoriscano una maggiore partecipazione femminile anche in ruoli a maggiore responsabilità e qualificazione.

Divario retributivo di genere (€/h) ²⁴	2025	2024 ²⁵
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile	16,4	16,3
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile	11,7	11,6
Divario retributivo di genere (%)	28,6%	28,8%

²⁴ Per calcolare la media della retribuzione oraria lorda, sia maschile che femminile, è stata effettuata una media delle medie delle retribuzioni orarie lorde di ciascuna azienda del Gruppo. Ogni azienda ha fornito i dati relativi alla retribuzione annua lorda di un full-time. Per il divisore orario, sono state utilizzate le ore contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore per un impiego a tempo pieno. In questo processo, è stato fondamentale garantire che i dati provenissero da fonti aziendali coerenti e fossero trattati in modo uniforme, mantenendo una base di calcolo comparabile tra le diverse aziende del gruppo. I dati retributivi sono espressi come retribuzione annua lorda (tutti gli elementi retributivi continuativi previsti nel contratto di lavoro individuale) rapportati al full-time equivalent riferiti al mese di dicembre 2025.

²⁵ Al fine di garantire coerenza e comparabilità con il 2025, i dati sono stati rielaborati applicando una media ponderata per il numero di dipendenti di ciascuna società inclusa nel perimetro di rendicontazione.

Camst group si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione legata a genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione, disabilità, condizioni socioeconomiche, aspetto fisico e qualsiasi altra caratteristica personale.



6,9%

Percentuale della forza lavoro costituita da **dipendenti provenienti da paesi extra-UE**

+2.700

Interazioni al game online sulle differenze generazionali sviluppato con Work Wide Women



140

Dipendenti con **disabilità** nel 2025

54,7%

Percentuale dei **lavoratori over 50** presenti in Camst

Formazione e sviluppo delle competenze

S1-1 – Politiche relative alla formazione e sviluppo
delle competenze

S1-4 – Interventi relativi alla formazione e sviluppo
delle competenze

S1-5 – Obiettivi legati alla formazione e allo sviluppo
delle competenze

S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo
delle competenze

S1-1 – Politiche relative alla formazione e sviluppo delle competenze

Politica di Pari Opportunità di Accesso alla Formazione

La **Politica di pari opportunità di accesso alla formazione** di Camst group, entrata in vigore a gennaio 2024 mira a creare un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo **pari opportunità di formazione** per tutti i dipendenti, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, età, etnia e credo religioso. L'accesso alla formazione è equo e basato sul merito, e i programmi sono progettati per riflettere la diversità dell'organizzazione, favorendo la crescita professionale di tutti. L'azienda monitora regolarmente l'efficacia della politica, raccogliendo dati per individuare e correggere eventuali disuguaglianze. I manager sono responsabili di promuovere la partecipazione alle opportunità di formazione, mentre tutti i dipendenti sono incoraggiati a segnalare eventuali discriminazioni. La Politica di Pari Opportunità di Accesso alla Formazione non è stata oggetto di modifiche.

Cheval Blanc

In continuità con l'impegno di Camst group a garantire **pari opportunità di accesso alla formazione**, anche **Cheval Blanc** adotta un quadro strutturato di **formazione e sviluppo delle competenze** volto ad assicurare che tutte le persone, indipendentemente da ruolo o sede, siano preparate a svolgere le proprie responsabilità e a contribuire agli obiettivi di lungo periodo dell'azienda. Il modello prevede una policy che stabilisce un **numero minimo di giorni di formazione annuale** per tutti i dipendenti e combina contenuti obbligatori - con focus su **sicurezza alimentare, igiene e servizio agli ospiti** - con percorsi di crescita su competenze nell'ospitalità, **leadership** e **competenze digitali**, promuovendo un accesso equo alle opportunità di sviluppo. La policy si applica a personale **permanente e part-time**, include formazione obbligatoria per i **neoassunti**, programmi continuativi per team leader e manager operativi e moduli specifici per il personale temporaneo, in particolare su **salute e sicurezza**. La governance è in capo al responsabile **HR e L&D**, in coordinamento con responsabili di cucina e capisquadra regionali per garantire coerenza e adattamento alle esigenze locali; l'impianto è allineato ai requisiti del diritto del lavoro danese e ai protocolli dell'**Amministrazione Alimentare danese (Fødevarestyrelsen)**. I fabbisogni vengono aggiornati attraverso survey e feedback, valutazioni della performance e KPI operativi, con attenzione dedicata al rafforzamento delle competenze di persone con **gap linguistici o istruttivi**, a supporto di inclusione e occupabilità nel tempo; comunicazione e monitoraggio avvengono tramite onboarding, piattaforma HR e riesami periodici della partecipazione ai percorsi formativi.

S1-4 – Interventi relativi alla formazione e sviluppo delle competenze

Il progetto di formazione sul feedback è rivolto a manager, responsabili di team e figure chiave coinvolte nei processi di gestione e sviluppo delle persone. Il percorso ha l'obiettivo di rafforzare le competenze di dare, ricevere e chiedere feedback in modo strutturato, coerente e orientato al miglioramento continuo. La formazione è integrata nel sistema di Performance Management e ne rappresenta un cancello valoriale, supportando momenti di valutazione e sviluppo fondati su comportamenti osservabili, responsabilità individuale e coerenza con i valori organizzativi. Il progetto favorisce così una cultura del feedback continuo, a sostegno dell'allineamento sugli obiettivi e della crescita delle performance individuali e di team. Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia delle azioni formative avvengono attraverso un approccio integrato che combina indicatori quantitativi e qualitativi. In particolare, l'efficacia è rilevata tramite questionari di valutazione a caldo e a freddo, l'analisi dei feedback dei partecipanti e dei responsabili, nonché l'osservazione dell'applicazione concreta delle competenze nei contesti lavorativi.

Progetto Data Driven Leadership

Il progetto Data Driven Leadership è un percorso formativo rivolto a dirigenti e manager, finalizzato a sviluppare una leadership capace di integrare dati, analytics e Intelligenza Artificiale nei processi decisionali. Il progetto promuove la comprensione delle potenzialità e dei limiti dell'AI – in particolare della Generative AI – e il suo utilizzo consapevole a supporto delle decisioni strategiche, dell'innovazione e del miglioramento delle performance. Il percorso rafforza una cultura manageriale orientata all'evidenza, alla sperimentazione e all'adozione responsabile delle nuove tecnologie. I partecipanti al percorso agiscono come portavoce e promotori della Community AI, contribuendo attivamente alla diffusione della cultura dell'intelligenza

artificiale e sostenendo lo sviluppo e l'adozione di progetti AI e iniziative di innovazione all'interno delle rispettive direzioni, generando impatti positivi e misurabili sulla forza lavoro e sui processi organizzativi.

Capaci di Futuro

Capaci di Futuro è un programma di coaching rivolto ai professional junior di Camst (neoassunti Camst entro i 2 anni, sia personale staff che personale operation), pensato per accompagnarli in una fase chiave di crescita professionale. Il progetto sostiene lo sviluppo dell'identità professionale, la motivazione e il senso di appartenenza, rafforzando il patto di fiducia tra collaboratori, responsabili e organizzazione, con l'obiettivo di valorizzare i talenti e favorire percorsi di crescita sostenibili nel tempo.

Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia delle azioni e iniziative avvengono attraverso un sistema strutturato che prevede la somministrazione di questionari pre e post-intervento, finalizzati a rilevare aspettative, livelli di consapevolezza e sviluppo delle competenze. A questi si affiancano azioni di follow up a distanza di tempo, utili a verificare la reale applicazione degli apprendimenti nel contesto lavorativo, l'evoluzione dei comportamenti e l'impatto sui risultati individuali e organizzativi.

Cheval Blanc

Cheval Blanc adotta un approccio inclusivo alla formazione, assicurando che i percorsi di sviluppo non siano riservati esclusivamente a ruoli manageriali o specialistici. Tutte le persone, incluse quelle impegnate nelle attività di cucina, nel servizio e nei ruoli part-time, hanno accesso a contenuti formativi coerenti e pertinenti rispetto alle proprie mansioni, con focus su **igiene, sicurezza, assistenza al cliente e condotta sul luogo di lavoro**. Questa impostazione contribuisce a ridurre il rischio di lacune di competenze a

livello operativo e favorisce l'allineamento delle pratiche tra le diverse sedi, rafforzando la qualità del servizio e la coerenza organizzativa. Cheval Blanc ha avviato iniziative interne dedicate a specifici gruppi di dipendenti che presentano **competenze digitali limitate, barriere linguistiche** o un **basso livello di istruzione pregressa**. Nell'ambito di questi interventi, le persone coinvolte ricevono un supporto aggiuntivo attraverso percorsi di formazione personalizzati che includono il rafforzamento della lingua danese, l'onboarding all'utilizzo degli strumenti digitali e lo sviluppo di competenze operative specifiche per la cucina. Questo approccio contribuisce a migliorare **occupabilità, integrazione e fidelizzazione**, rafforzando la capacità dell'organizzazione di garantire opportunità di crescita più eque e coerenti.

S1-5 – Obiettivi legati alla formazione e allo sviluppo delle competenze

Nell'ambito delle politiche di sviluppo del capitale umano, l'organizzazione ha definito e implementato un insieme integrato di iniziative formative e di sviluppo finalizzate a rafforzare le competenze, il benessere e l'occupabilità della forza lavoro, riducendo al contempo i rischi di disallineamento, disaffezione e perdita di valore professionale. Gli obiettivi perseguiti riguardano:

- la riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro, quali conflittualità, demotivazione, uso non consapevole di strumenti decisionali e rischio di turnover precoce;
- il potenziamento degli impatti positivi, attraverso lo sviluppo di competenze manageriali, relazionali e digitali, il rafforzamento dell'engagement e della cultura del feedback, nonché la valorizzazione dei talenti;

Piattaforma Actimo

Cheval Blanc mette a disposizione di tutta la forza lavoro la piattaforma **Actimo**, adottata come hub digitale e centralizzato per la formazione. Lo strumento consente un accesso **trasparente** all'offerta formativa disponibile, permettendo ai dipendenti di consultare i corsi e di **auto-iscrivarsi** in autonomia. In questo modo, l'apprendimento viene reso più **inclusivo ed equo**, poiché l'accesso alla formazione si fonda sulla disponibilità oggettiva dei contenuti e non su criteri discrezionali, inviti informali o scelte non uniformi a livello manageriale.

- la gestione dei rischi e delle opportunità connessi all'evoluzione organizzativa e tecnologica, in particolare in relazione all'introduzione dell'intelligenza artificiale e ai cambiamenti nei modelli di leadership e di lavoro.

Cheval Blanc

Per garantire **opportunità di formazione rilevanti e accessibili a tutta la forza lavoro**, Cheval Blanc ha definito un obiettivo minimo comune: **almeno 2 giorni di formazione all'anno per ogni persona**. Questo target intende assicurare un presidio costante di aggiornamento delle competenze, favorendo coerenza organizzativa tra ruoli e sedi e sostenendo, nel tempo, qualità del servizio e sviluppo professionale.

S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Camst ha introdotto un sistema di performance management che attualmente coinvolge i responsabili della gestione operativa (RGO e responsabili di locale/area manager) nonché l'intera forza commerciale. Il processo di valutazione è diviso in tre fasi:

- elaborazione delle schede obiettivi (con indicatori di sostenibilità economica, ambientale e sociale) basate su dati oggettivi e misurabili;
- condivisione delle stesse tra i valutatori e i propri valutati, prevedendo altresì un incontro di feedback a metà anno;
- restituzione del risultato finale entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione.

Per tutti i valutati è previsto un indicatore ulteriore legato alla rispondenza dell'attività lavorativa del dipendente ai valori aziendali indicati nel Codice Etico, indicatore che deve risultare necessariamente positivo per consentire l'accesso al sistema premiante. Il sistema di performance management è stato avviato nel corso del 2024 per i dipendenti rientranti nel perimetro sopra descritto, segnando un primo passo verso una gestione più strutturata dei percorsi di sviluppo. Nel 2025, 105 persone sono

state coinvolte nel processo di performance management e per questo primo nucleo è in corso la fase di rendicontazione degli obiettivi. Per il 2026 è prevista una valutazione dell'estensione progressiva del sistema a un perimetro più ampio della popolazione aziendale da implementarsi a partire dal 2027. Anche **Cheval Blanc** è in possesso di un sistema di valutazione delle performance e il dato riportato in tabella per il 2024 è interamente riferito a questa società. Camst group offre diverse opportunità di formazione e sviluppo professionale per supportare la crescita continua dei dipendenti. Tra queste rientrano corsi di aggiornamento tecnico, workshop su soft skills, programmi di mentoring e coaching, oltre a percorsi formativi personalizzati in base al ruolo e agli obiettivi di carriera. Inoltre, Camst collabora con enti di formazione esterni e piattaforme e-learning per garantire accesso a contenuti aggiornati e certificati. L'obiettivo è valorizzare il potenziale di ogni individuo, favorendo un ambiente di apprendimento continuo e una cultura aziendale orientata all'innovazione, alla crescita e al benessere professionale.

Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni	2025		
Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	1	8	9
Quadri	30	26	56
Impiegati	38	34	72
Operai	173	205	378
Totale	242	273	515

Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni	2024		
Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	1	3	4
Quadri	32	53	85
Impiegati	8	8	16
Operai	130	143	273
Totale	171	207	378

Formazione lavoratori dipendenti (n.)	2025		
Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	6	15	21
Quadri	52	60	112
Impiegati	733	201	934
Operai	8.216	1.432	9.648
Totale	9.007	1.708	10.715
Totale ore di formazione	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	219	341	560
Quadri	1.226	1.591	2.817
Impiegati	7.777	2.765	10.541
Operai	62.113	15.487	77.599
Totale	71.335	20.183	91.517
Ore medie formazione / dipendente	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	36	23	27
Quadri	24	27	25
Impiegati	11	14	11
Operai	8	11	8
Totale	7,9	11,8	8,5
Ore formazione per materia	Donne	Uomini	Totale
Obbligatoria (Sicurezza)			
Dirigenti	2	5	7
Quadri	173	187	360
Impiegati	4.618	1.571	6.189
Operai	53.101	11.867	64.969
Totale	57.895	13.631	71.526
Obbligatoria (Legalità - Anticorruzione - Trasparenza)			
Dirigenti	1	2	3
Quadri	12	13	25
Impiegati	82	27	109
Operai	0	1	1
Totale	95	43	138
Hard & Softskill			
Dirigenti	105	232	337
Quadri	532	933	1.465
Impiegati	849	665	1.514
Operai	1.297	1.523	2.820
Totale	2.783	3.353	6.136
Diversità e Inclusione			
Dirigenti	2	3	5
Quadri	17	17	34
Impiegati	240	68	308
Operai	297	135	432
Totale	556	223	779
Linguaggio			
Dirigenti	30	66	96
Quadri	244	253	497
Impiegati	214	41	255
Operai	155	179	335
Totale	643	539	1.182
Altro			
Dirigenti	79	33	112
Quadri	248	190	438
Impiegati	1.774	379	2.153
Operai	7.262	1.781	9.043
Totale	9.364	2.382	11.746

Formazione lavoratori dipendenti (n.)	2024		
Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	6	14	20
Quadri	73	108	181
Impiegati	736	205	941
Operai	8.182	1.420	9.602
Totale	8.997	1.747	10.744
Totale ore di formazione	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	183	326	509
Quadri	1.032	1.168	2.200
Impiegati	6.292	2.715	9.007
Operai	73.807	17.380	91.187
Totale	81.314	21.589	102.903
Ore medie formazione / dipendente	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	30	23	25
Quadri	14	11	12
Impiegati	9	13	10
Operai	9	12	9
Totale	9,0	12,4	9,6
Ore formazione per materia	Donne	Uomini	Totale
Obbligatoria (Sicurezza)			
Dirigenti	32	72	104
Quadri	170	201	371
Impiegati	2.840	1.360	4.200
Operai	62.150	13.025	75.175
Totale	65.192	14.658	79.851
Obbligatoria (Legalità - Anticorruzione - Trasparenza)			
Dirigenti	2	6	8
Quadri	30	18	48
Impiegati	336	142	478
Operai	3.944	548	4.492
Totale	4.312	714	5.026
Hard & Softskill			
Dirigenti	85	94	179
Quadri	531	519	1.051
Impiegati	2.473	1.035	3.508
Operai	5.150	2.119	7.269
Totale	8.239	3.767	12.006
Diversità e Inclusione			
Dirigenti	9	28	37
Quadri	25	35	60
Impiegati	215	62	277
Operai	125	22	147
Totale	374	147	521

Formazione lavoratori dipendenti (n.)	2024		
Ore formazione per materia	Donne	Uomini	Totale
Linguaggio			
Dirigenti	55	126	181
Quadri	166	232	398
Impiegati	359	99	458
Operai	322	324	646
Totale	902	781	1.683
Altro			
Dirigenti			-
Quadri	110	163	272
Impiegati	69	17	86
Operai	2.116	1.400	3.516
Totale	2.295	1.580	3.874



+71 mila

ore di formazione erogate agli operai in Camst in materia di **Sicurezza sul luogo di lavoro**

+91 mila

ore totali di **formazione** erogate da Camst per tutti i suoi dipendenti nel 2025



779 h

ore di formazione erogate in materia **Diversità e Inclusione**

138 h

ore di formazione erogate in materia **Legalità - Anticorruzione - Trasparenza**

8,5

media ore di **formazione** per singolo dipendente Camst nel 2025

Riservatezza

S1-1 – Politiche relative alla riservatezza

S1-4 – Interventi relativi alla riservatezza

S1-5 – Obiettivi legati alla riservatezza

S1-1 – Politiche relative alla riservatezza

Privacy Policy

Camst group ha adottato una policy conforme al **Regolamento 2016/679 sulla Protezione dei Dati (GDPR)** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, che disciplina l'uso degli strumenti informatici aziendali (computer, smartphone, e-mail, Internet, ecc.).

L'obiettivo principale della policy è proteggere le informazioni e i sistemi aziendali da usi impropri e rischi di sicurezza, e garantire la conformità alle normative, inclusa la protezione dei dati personali e aziendali.

La policy si ispira ai principi di **diligenza, correttezza, buona fede e riservatezza** da parte di tutti i collaboratori e dipendenti di Camst. Essa si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e a chiunque abbia accesso agli strumenti informatici aziendali, nonché a tutti i dispositivi e servizi informatici forniti dall'azienda o utilizzati per attività aziendali.

Tutte le società del Gruppo sono dotate di una struttura tecnologica adeguata che garantisce l'innovazione del sistema informatico e il miglioramento degli standard di sicurezza. Questo sistema consente di rispondere rapidamente a vulnerabilità emergenti e a cambiamenti normativi, come quelli legati alla crescita dello smart working e all'adozione di servizi cloud.

L'azienda si riserva la possibilità di effettuare controlli tecnici e organizzativi per garantire la sicurezza dei dati e la conformità delle attività aziendali. Tali controlli sono eseguiti nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, assicurando che vengano tutelati i diritti e la dignità dei lavoratori.

La policy è estesa a tutte le società del Gruppo ed è consultabile tramite il sito SharePoint dedicato alle procedure aziendali. Non viene distribuita direttamente ai consulenti, ma questi ultimi sono comunque vincolati contrattualmente a rispettare gli stessi principi di sicurezza e garanzia alla base della policy.

L'aggiornamento delle politiche in ottica di certificazione ISO 27001 ha previsto alcuni chiarimenti e modifiche, tra cui:

- l'aggiornamento dell'elenco degli amministratori come richiesto dal GDPR (Regolamento UE 2016/679);
- la modifica della definizione di perdita di custodia dei dispositivi aziendali e delle circostanze di incuria;
- il miglioramento delle indicazioni su come mettere in sicurezza il computer prima di allontanarsi dalla scrivania, per prevenire la fuga di dati o accessi indesiderati, attraverso il blocco del dispositivo;
- la ridefinizione delle regole per l'inoltro automatico delle email verso domini esterni a quelli aziendali;
- la precisazione sul fine della raccolta dei log per i sistemi accessibili dagli amministratori di sistema;
- la raccomandazione per gli utenti di non salvare dati localmente sui propri dispositivi, ma di utilizzare spazi cloud o repository aziendali per garantire il corretto backup e la disponibilità dei dati anche in caso di smarrimento o guasto del dispositivo.

Cheval Blanc

Cheval Blanc considera, in linea con le sedi in Italia, la protezione dei dati un presidio essenziale di responsabilità e affidabilità e si impegna a garantire **riservatezza, integrità e uso appropriato** delle informazioni trattate nei sistemi aziendali e in quelli connessi ai dipendenti. In questo quadro, l'azienda ha formalizzato politiche sull'uso dei dati, sulla sicurezza delle informazioni e sull'utilizzo accettabile degli strumenti IT, finalizzate ad assicurare che l'impiego di dispositivi, e-mail e internet avvenga nel rispetto delle normative sulla protezione dei dati, degli standard etici e dei diritti di

privacy, in conformità con il **GDPR** e con la legislazione danese applicabile. Le policy definiscono inoltre criteri chiari per prevenire l'uso improprio degli asset digitali, la diffusione non autorizzata di informazioni riservate e comportamenti non coerenti con la condotta professionale, chiarendo il confine tra uso personale e uso lavorativo dell'infrastruttura IT. L'ambito di applicazione include tutti i dipendenti che utilizzano strumenti e accessi digitali forniti dall'azienda, nonché appaltatori e fornitori di servizi che accedono ai sistemi per ragioni operative. La supervisione dell'implementazione è affidata al **CEO** e al **Responsabile IT e Digitalizzazione**, con il supporto delle funzioni

IT e HR, mentre a tutte le persone coinvolte è richiesto di rispettare le disposizioni e segnalare tempestivamente incidenti o criticità. Le politiche vengono periodicamente riesaminate con il coinvolgimento dei dipartimenti interni, in coerenza con il quadro di conformità digitale del Gruppo Camst, favorendo anche la raccolta di feedback e richieste di chiarimento. Per garantirne l'effettiva applicazione, i contenuti sono introdotti già in fase di onboarding, resi disponibili sulle piattaforme interne e rafforzati nel tempo attraverso campagne di sensibilizzazione, simulazioni di phishing e formazione dedicata; eventuali violazioni vengono verificate e possono comportare misure correttive e, ove previsto, azioni disciplinari.

S1-4 – Interventi relativi alla riservatezza

Camst group ha implementato una serie di azioni per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati aziendali, attraverso un monitoraggio costante e la revisione delle proprie policy. Ogni sei mesi, vengono effettuati audit di monitoraggio interni, seguendo una checklist specifica e documentando tutte le voci in modo chiaro attraverso la raccolta di evidenze. Questi audit coinvolgono diversi uffici IT, tra cui l'**Assistenza Utenti di primo livello** per la configurazione dei dispositivi, l'**Ufficio Infrastrutture & Cloud** per la definizione e propagazione delle policy, e l'**Ufficio Continuità Operativa e GDPR** per la parte di audit e monitoraggio interno. Questo processo consente di garantire che le politiche di sicurezza siano implementate correttamente e che le risorse aziendali siano protette in modo adeguato. A dicembre 2025 Camst ha ottenuto la certificazione ISO/IEC 27001 per la fornitura di servizi IT a Camst e alle società del Gruppo, che attesta l'adozione di misure efficaci per la sicurezza delle informazioni. In questo contesto, l'azienda ha rivisto e riscritto le proprie **policy sulla sicurezza del dato** e la **riservatezza**, con particolare attenzione alla gestione

dei rischi informatici. Tra le modifiche più recenti, è stata aggiornata la **Data Breach Management Policy**, che definisce le procedure in caso di violazioni dei dati, e sono stati adottati miglioramenti nella gestione degli **accessi** aziendali, secondo il principio del **"Least Privilege"**. Questo principio garantisce che vengano creati solo account base, con la possibilità di aggiungere privilegi solo quando realmente necessari e opportunamente giustificati dal responsabile della risorsa. L'azienda ha inoltre implementato un sistema di monitoraggio continuo delle password, che sostituisce gli audit a campione. Questo sistema verifica in tempo reale la compromissione delle password al momento della loro modifica, garantendo un livello di sicurezza più elevato. L'obiettivo è ridurre i rischi associati a password deboli o compromesse. Inoltre, l'azienda punta a migliorare la gestione delle credenziali e a garantire una maggiore sicurezza con la centralizzazione della gestione delle password sui Domain Controller. Oltre a queste misure, Camst esegue attività di monitoraggio periodiche, come la disattivazione degli utenti inutilizzati da più di sei mesi, ad esem-

pio a seguito di un cambio ruolo o di dimissioni. Inoltre, vengono effettuati audit di sicurezza delle password per rilevare eventuali password compromesse o troppo deboli, che potrebbero essere facilmente individuate tramite attacchi informativi. Tali attività contribuiscono a mantenere alta la protezione dei dati aziendali e a ridurre i rischi di accessi non autorizzati o violazioni della sicurezza.

Cheval Blanc

Implementazione del Framework di Archiviazione e Governance dei Dati Strutturati

Cheval Blanc ha implementato un framework centralizzato e strutturato per l'archiviazione digitale e la governance dei dati, con l'obiettivo di rendere la gestione documentale più ordinata, sicura e coerente a livello aziendale. L'approccio adottato supera la frammentazione tipica di ambienti SharePoint non governati e l'utilizzo di repository obsoleti, attraverso un sistema di archiviazione unico in cui le gerarchie delle cartelle e le modalità di classificazione sono progettate in funzione dei **livelli di riservatezza**, dei **ruoli funzionali** e della **necessità operativa**. I diritti di accesso vengono verificati con regolarità per assicurare che le informazioni siano disponibili solo a chi ne ha effettiva necessità, rafforzando il presidio su confidenzialità e integrità dei dati. In parallelo, l'azienda ha introdotto misure specifiche per la tutela delle informazioni relative ai dipendenti, dismettendo l'utilizzo di Outlook come strumento di archiviazione o gestione dei dati del personale, così da garantire che i contenuti sensibili siano trattati esclusivamente all'interno di sistemi sicuri e approvati. A completamento del modello di governance, sono stati formalizzati **Data Processing Agreement (DPA)** con tutti i fornitori di sistemi e con i clienti rilevanti, a garanzia di un trattamento dei dati personali sicuro e conforme ai requisiti del **GDPR**, a tutela dei diritti e della privacy dei lavoratori lungo l'intera operatività.

Giornata di Pulizia Digitale

Per mantenere un ambiente dati snello, ordinato e sicuro, Cheval Blanc organizza ogni anno una "Giornata di Pulizia Digitale", durante la quale tutte le persone dell'organizzazione sono chiamate a rivedere in modo sistematico i contenuti digitali, eliminare i file non più necessari e ristrutturare le cartelle in coerenza con la politica di conservazione dei dati. L'iniziativa si inserisce in una gestione strutturata del ciclo di vita dei dati digitali e contribuisce a ridurre il rischio di conservazione di record obsoleti, di potenziali fughe di informazioni e di accessi non autorizzati. L'attività coinvolge l'intera organizzazione ed è coordinata dai responsabili IT, in collaborazione con i responsabili di dipartimento, per garantire coerenza operativa e un'applicazione uniforme delle regole di governance.

S1-5 – Obiettivi legati alla riservatezza

Anche per il 2025 sono state rinnovate diverse campagne di formazione e sensibilizzazione dedicate, come da programma già avviato nel 2024. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza dei dipendenti riguardo alle minacce informatiche e ridurre il rischio di attacchi di phishing, diminuendo così il numero di incidenti di phishing. Al fine di migliorare e attestare l'adozione di misure efficaci per la sicurezza delle informazioni, Camst ha ottenuto la **certificazione ISO/IEC 27001**. Cheval Blanc ha come obiettivo 0 violazioni di dati e violazioni dei diritti alla privacy.

Processi

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni

S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni

Camst group considera ogni segnalazione – che si tratti di reclami, suggerimenti o comunicazioni di comportamenti non conformi – un’opportunità strategica per rafforzare il dialogo con gli stakeholder, prevenire rischi e promuovere il miglioramento continuo in ottica ESG.

Nel corso del tempo, l’azienda ha ulteriormente strutturato i propri **canali di segnalazione**, in coerenza con la normativa nazionale (D.Lgs. 24/2023), il **Modello Organizzativo 231**, la **norma SA8000**, la **certificazione UNI PdR 125:2022**, e la ISO 30415. Camst ha reso disponibili più canali di comunicazione accessibili a tutti i lavoratori, collaboratori e stakeholder esterni:

- **Piattaforma digitale whistleblowing** (24/7, anche in forma anonima), in linea con D.Lgs. 24/2023 e Direttiva UE 2019/1937.
- **E-mail all’Organismo di Vigilanza (OdV)**: per segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- **Canale SA8000**: per segnalazioni su violazioni in materia di diritti umani, salute e sicurezza, parità di trattamento, ecc.
- **E-mail dedicata alla parità di genere**: parita-digenere@camstgroup.com, per raccogliere input su diversità, equità e inclusione.
- **Referenti territoriali SA8000 e Social Performance Team (SPT)**.
- **RSA/RSU**: per istanze collettive o individuali dei lavoratori.
- **RLS**: per segnalazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti i canali sono **facilmente accessibili** tramite l’**App aziendale**, il **sito web Camst**, materiali informativi e strumenti di comunicazione interna come il “Quaderno della responsabilità sociale”. Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza, imparzialità e nel rispetto del principio di **non ritorsione**. Tutte le comunicazioni vengono gestite attraverso una **procedura formalizzata** che prevede:

- **Istruttoria preliminare**, per verificare la fondatezza e la gravità della segnalazione.
- **Coinvolgimento delle funzioni competenti**, incluse OdV, SA8000, Formazione, RSPP o HR.
- **Adozione di azioni correttive o preventive**, ove necessario.
- **Feedback alle parti coinvolte**, quando possibile, tutelando l’anonimato del segnalante.

Il sistema di gestione delle segnalazioni è oggetto di monitoraggio costante, attraverso:

- Audit interni periodici (whistleblowing, SA8000, Modello 231).
- Reportistica interna con indicatori quantitativi e qualitativi (numero segnalazioni, categorie, tempi risposta, azioni intraprese).
- Riunioni periodiche con RLS, RSA/RSU e Social Performance Team.
- Consultazioni con gli stakeholder interni, tramite indagini di clima, incontri di ascolto e feedback sui canali di segnalazione.

L’efficacia del sistema è garantita dall’integrazione tra i presidi procedurali e il coinvolgimento attivo dei lavoratori, principali fruitori e beneficiari di questi strumenti.

Cheval Blanc

Anche **Cheval Blanc** mette a disposizione un sistema strutturato e multicanale per la segnalazione e la gestione delle problematiche sul luogo di lavoro, garantendo accessibilità, riservatezza e tutela da qualsiasi forma di ritorsione per tutti i dipendenti. È attivo un canale indipendente e confidenziale dedicato alla segnalazione di comportamenti illeciti, condotte non etiche o questioni gravi sul luogo di lavoro, aperto a tutti i dipendenti, inclusi part-time, temporanei e personale operativo.

- Il sistema supera tutti i livelli di gestione, inviando le segnalazioni direttamente a un responsabile della compliance designato (attualmente l'Amministratore Delegato).
- Le segnalazioni possono essere fatte anche in forma anonima e sono gestite nel pieno rispetto della riservatezza.
- È applicata una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.
- Al momento, il sistema non prevede integrazione con meccanismi esterni di gestione delle segnalazioni.

Cheval Blanc dispone inoltre di meccanismi formali e informali che consentono di affrontare le problematiche relative al personale in tutte le aree aziendali:

- Rappresentanza Sindacale: tutti i dipendenti operativi sono coperti dal contratto 3F/SBA, che garantisce accesso al supporto sindacale formale e ai meccanismi collettivi di reclamo.
- Rappresentanti dei Lavoratori: presenti a livello di unità, coinvolti regolarmente nel dialogo con i dipendenti e nella risoluzione delle problematiche.
- Contatti Diretti con HR e Procurement: i dipendenti possono contattare direttamente le funzioni HR e Procurement tramite telefono o e-mail, favorendo una risoluzione rapida e informale di domande o reclami.
- Incontri e Sessioni di Dialogo: sono organizzati periodicamente incontri strutturati in cui i dipendenti possono esporre problemi, proporre miglioramenti e discutere le condizioni di lavoro con la leadership locale e centrale.

L'azienda adotta un approccio a più livelli per la gestione delle segnalazioni:

- **Risoluzione Locale:** le problematiche vengono affrontate prioritariamente a livello di unità, tramite dialogo diretto con il responsabile o tramite il rappresentante dei lavoratori). I manager sono formati in tecniche di risoluzione precoce dei conflitti e seguono procedure HR standard.
- **Accesso Diretto a HR:** i dipendenti possono rivolgersi direttamente al reparto HR, indipendentemente da ruolo o sede.
- **Escalation Centrale:** i casi non risolti a livello locale vengono trasferiti a HR centrale, dove si applicano procedure formali di indagine, documentazione e follow-up.
- **Canale Whistleblower:** per questioni più gravi (ad es. molestie, discriminazioni o condotte non etiche), i dipendenti possono utilizzare il sistema whistleblower che garantisce la riservatezza e la possibilità di superare la linea gerarchica.
- **Cheval Blanc** monitora costantemente l'efficacia dei canali di reclamo attraverso:
- **Registrazione e Gestione dei Casi:** tutte le segnalazioni formali sono tracciate con informazioni su tempistiche, esiti e tempi di risposta.
- **Revisioni Mensili da parte di HR:** l'HR analizza mensilmente i casi segnalati per individuare trend e problematiche sistemiche.
- **Feedback dai Dipendenti:** in casi selezionati si effettuano follow-up o indagini anonime per valutare la soddisfazione rispetto alla gestione del reclamo.
- **Coinvolgimento di stakeholder:** manager e rappresentanti dei lavoratori partecipano alla revisione dei casi a livello locale, garantendo equità e trasparenza.
- **Monitoraggio delle Escalation:** i casi non risolti localmente sono monitorati e discussi nei report trimestrali di compliance.

Le attività di comunicazione e sensibilizzazione sui canali di reclamo includono:

- **Formazione in fase di onboarding:** tutti i nuovi assunti ricevono informazioni dettagliate sui canali disponibili.

- **Informazioni Visibili:** contatti HR, Procurement e rappresentanti sindacali sono resi facilmente accessibili sia digitalmente che negli spazi fisici.
- **Comunicazioni Periodiche:** team leader e rappresentanti ricordano regolarmente ai dipendenti l'esistenza dei canali disponibili.
- **Promozione del Sistema Whistleblower:** il canale è pubblicizzato tramite newsletter interne e intranet, con particolare attenzione alle unità decentralizzate.
- **Accessibilità Linguistica:** i canali sono disponibili in danese con supporto alla traduzione per i lavoratori non madrelingua.

Il modello adottato da Cheval Blanc si inserisce inoltre in un quadro di riferimento coerente con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e con le Linee Guida OCSE per una condotta responsabile delle imprese, rafforzando la capacità dell'organizzazione di individuare e gestire tempestivamente impatti e rischi sul luogo di lavoro. In particolare, l'identificazione precoce delle criticità è supportata da valutazioni sul posto di lavoro (APV), dal presidio dell'Organizzazione Salute e Sicurezza, da visite periodiche in loco e da un dialogo continuativo tra le persone.

Le segnalazioni e le problematiche emerse vengono quindi gestite attraverso indagini strutturate, che includono l'analisi delle cause radici e la valutazione della gravità, fino alla definizione di azioni correttive mirate (ad esempio adeguamenti dei processi di lavoro, formazione dedicata, misure di risoluzione dei conflitti o interventi sull'ambiente fisico). L'efficacia delle misure di rimedio viene verificata nel tempo tramite follow-up tra manager, HR e persone coinvolte, il monitoraggio di indicatori quali congedi per malattia, risultati APV e misurazioni periodiche del benessere, nonché la revisione in sede di Comitato Salute e Sicurezza, favorendo anche un apprendimento organizzativo documentato che integra le evidenze nelle procedure aggiornate e nelle pratiche preventive.



Camst group considera **ogni segnalazione un'opportunità strategica per rafforzare il dialogo con gli stakeholder**, prevenire rischi e promuovere il miglioramento continuo in ottica ESG. Camst ha reso disponibili **canali di comunicazione accessibili a tutti i lavoratori, collaboratori e stakeholder esterni**:

➔ **Piattaforma digitale whistleblowing**

➔ **E-mail all'Organismo di Vigilanza (OdV)**

➔ **Canale SA8000**

➔ **E-mail dedicata alla parità di genere**

➔ **Tutti i canali sono facilmente accessibili tramite l'App aziendale**

ESRS S2

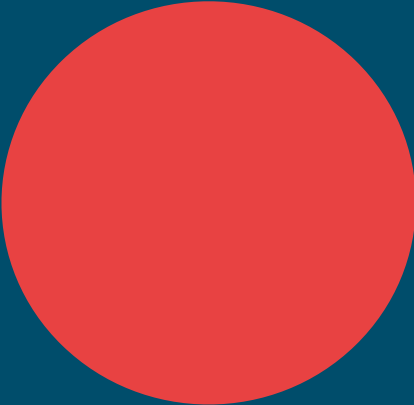
Lavoratori nella catena del valore

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Condizioni di lavoro e diritti umani

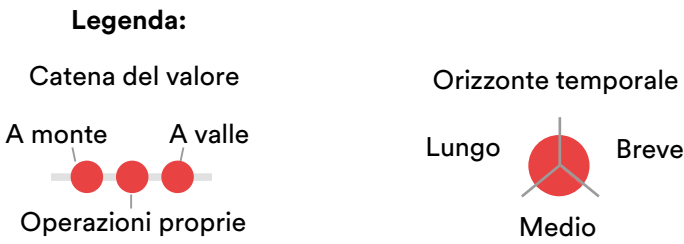
Riservatezza

Processi



SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Condizioni di lavoro e diritti umani			
Violazione dei diritti connessi alle condizioni di lavoro dei lavoratori nella catena del valore	Impatto negativo potenziale		
Danni al lavoratore della catena del valore derivanti da infortuni e malattie professionali	Impatto negativo potenziale		
Violazione di altri diritti dei lavoratori della catena del valore quali il ricorso a lavoro minorile, al lavoro forzato	Impatto negativo potenziale		
Riservatezza			
Violazione del diritto di privacy causato da fuga e/o perdita di dati sensibili	Impatto negativo effettivo		
Sanzioni per violazione GDPR 679/2016. Non conformità in materia di trattamento dei dati personal dei dipendenti della catena del valore (per carente/mancata adozione di misure tecnico/organizzative)	Rischio		



Condizioni di lavoro e diritti umani

S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella
catena del valore

.....

S2-4 – Interventi relativi ai lavoratori nella
catena del valore

.....

S2-5 – Politiche relative alla riservatezza nella
catena del valore

.....

S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore

Politica Integrata

Attraverso la propria Politica Integrata, Camst group afferma un impegno solido e trasversale verso la responsabilità sociale, il rispetto dei diritti umani e la promozione di condizioni di lavoro eque, sicure e dignitose. Questo impegno si fonda sui principi dello **Standard SA8000** e si traduce in azioni concrete a tutela delle persone coinvolte, direttamente o indirettamente, nei processi aziendali. Sulla base di questi principi, Camst condanna esplicitamente ogni forma di lavoro minorile e forzato, sostiene la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, rifiuta ogni tipo di discriminazione e garantisce salari e orari conformi alle normative vigenti. Questi principi si applicano anche ai lavoratori della catena del valore. La Politica, infatti, richiede che i fornitori e i subfornitori operino in conformità con gli stessi valori etici e sociali adottati da Camst. In fase di qualifica e gestione degli approvvigionamenti, Camst pone attenzione non solo alla qualità e sicurezza alimentare, ma anche al rispetto dei diritti umani lungo tutta la filiera, rendendo tale rispetto un criterio fondamentale per la selezione e il mantenimento dei rapporti commerciali.

Camst ha identificato nella propria Politica Integrata un sistema strutturato per assicurare il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore concretizzato dalle azioni descritte nel successivo paragrafo e inerenti alla qualifica dei fornitori anche rispetto a criteri etici e sociali.

La Politica Integrata è stata oggetto di revisione nel luglio 2025 a seguito dell'ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001. In tale occasione, la Politica è stata integrata con uno specifico riferimento alla sicurezza delle informazioni, includendo l'impegno dell'organizzazione alla tutela della riservatezza, dell'integrità, della disponibilità e della tracciabilità delle informazioni, come esplicitato nella Politica allegata.

Politica sui Diritti Umani, Lavoro Etico e Prevenzione dello Sfruttamento

A rafforzamento di tali impegni, a marzo 2026 Camst ha adottato una Policy sui Diritti Umani, sul Lavoro Etico e sulla Prevenzione dello Sfruttamento, che esplicita e dettaglia i principi già richiamati nella Politica Integrata, estendendone l'applicazione a tutti i soggetti operanti lungo la catena del valore. La Policy definisce un approccio strutturato alla gestione dei rischi e degli impatti sui diritti umani nella supply chain e richiede a fornitori, appaltatori e subappaltatori di rispettare standard ispirati ai principali strumenti e convenzioni internazionali in materia di diritti umani e del lavoro.

Codice di Condotta Fornitori

Il Codice di Condotta Fornitori pone ulteriore accento su questi aspetti perché non solo conferma, ma rende operativi gli impegni di Camst espressi nella Politica Integrata, vincolando direttamente tutti gli attori della supply chain al **rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose**. I fornitori e i loro subfornitori sono tenuti a rispettare standard rigorosi ispirati a convenzioni internazionali, che vietano **lavoro minorile e forzato**, promuovono la libertà sindacale, la parità di trattamento e la salute e sicurezza sul lavoro. Il Codice di Condotta Fornitori inoltre contiene riferimenti espliciti sulla **tratta di esseri umani**, vietandola categoricamente in tutta la catena di approvvigionamento.

Per quanto riguarda il lavoro minorile, sia la Politica che il Codice di condotta Fornitori lo vietano esplicitamente e fanno riferimento alle Convenzioni ILO n. 138 e 182.

Cheval Blanc

La Politica Etica di Cheval Blanc definisce i principi e gli impegni per garantire una condotta responsabile, la tutela dei diritti umani, condizioni di lavoro eque e il supporto alla sostenibilità ambientale e sociale lungo le operazioni e la catena del valore. La policy presidia

i principali ambiti di rischio — tra cui discriminazione, protezione dei dati, corruzione, benessere dei lavoratori e impatti ambientali — ed è applicabile a dipendenti, personale temporaneo, fornitori, subappaltatori e partner, senza esclusioni, con supervisione del Top Management e in coerenza con la governance del Camst group. L'impianto è fondato su riferimenti internazionali (Global Compact ONU, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, standard fondamentali ILO, Dichiarazione di Rio, Convenzione ONU contro la Corruzione) e, per la catena di fornitura, è allineato ai Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani e alle Linee Guida OCSE, includendo aspettative contrattuali su trasparenza, non discriminazione, condizioni sicure e presidi contro lavoro forzato, lavoro minorile e tratta di esseri umani. Il coinvolgimento degli stakeholder avviene tramite

S2-4 – Interventi relativi ai lavoratori nella catena del valore

Qualifica dei fornitori

Una delle attività realizzate per la protezione dei lavoratori lungo la catena del valore avviene attraverso il **Portale Fornitori**. Il processo di qualifica e selezione, infatti, richiede esplicitamente la compilazione di una sezione dedicata alla responsabilità sociale, in cui vengono indagati aspetti in linea con lo standard SA8000, tra cui condizioni di lavoro, salute e sicurezza, orari, remunerazione, libertà di associazione e assenza di discriminazioni. Ai fornitori viene richiesto di allegare la certificazione SA8000, oppure – in assenza di essa – di fornire risposte dettagliate a un questionario specifico. Attualmente, a fronte di oltre 1000 fornitori registrati sul Portale Camst, più di 200 fornitori hanno completato il processo di qualifica con riferimento agli aspetti di responsabilità sociale e ai requisiti SA8000. Considerata l'ampiezza della base fornitori e la natura strutturata e approfondita del processo di valutazione, Camst sta procedendo per scaglioni nell'ingaggio dei fornitori per il completamento del questionario SA8000, con l'obiettivo di estendere progressivamente la copertura a tutti i fornitori food e non food nel corso del 2026.

dialogo continuativo con personale, rappresentanti H&S, fornitori, clienti e partner; la policy è resa accessibile attraverso onboarding, piattaforme interne e documentazione contrattuale. Nel periodo di riferimento, la Politica Etica è stata revisionata per migliorarne chiarezza e applicabilità, insieme all'aggiornamento dei requisiti etici nei contratti con fornitori e partner; eventuali criticità sui diritti umani sono gestite con azioni correttive, collaborazione con i fornitori e, se necessario, escalation a livello di gruppo, anche tramite misure di reclamo. A completamento, è in vigore un Codice di Condotta Fornitori che esplicita le aspettative su diritti umani, standard del lavoro, responsabilità ambientale e pratiche commerciali etiche.

*Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo **G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori**.*

Successivamente, nell'ambito del processo di auditing interno ai fornitori (vedi paragrafo seguente), Camst verifica la veridicità delle informazioni dichiarate, valutando la conformità delle pratiche adottate con quanto previsto dai requisiti aziendali e normativi. Il processo include anche la raccolta e la verifica della documentazione obbligatoria per legge, a tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro nei contesti produttivi dei fornitori. Questa procedura, oltre a garantire la conformità normativa, rappresenta uno strumento concreto per monitorare e migliorare le condizioni dei lavoratori nella catena del valore, contribuendo così alla costruzione di una filiera responsabile.

Attività di audit

Gli **audit ai fornitori** rappresentano una delle attività periodiche previste per il monitoraggio della catena del valore.

La pianificazione annuale degli audit esterni è a cura del Responsabile Sistemi Integrati e Sostenibilità, su proposta della Responsabile Qualità di Ristorazione Futura, e tiene conto delle esigenze

delle diverse Direzioni Aziendali e dell'impatto delle forniture sull'attività di Camst. I criteri di campionamento utilizzati per selezionare i fornitori da auditare includono:

- volumi d'affari;
- durata e intensità dei rapporti commerciali;
- eventuali criticità riscontrate in passato;
- sensibilità o richieste specifiche da parte dei Clienti.

Gli audit sono generalmente condotti da membri dello staff aziendale appositamente formati. In caso di approfondimenti su tematiche legate alla responsabilità sociale, gli auditor possono essere affiancati dalla Responsabile Certificazione SA8000. In situazioni particolari, gli audit possono essere affidati a consulenti esterni qualificati. Una volta pianificata la visita, viene effettuato un sopralluogo presso lo stabilimento del fornitore, durante il quale si raccolgono evidenze documentali e visive. L'audit viene tracciato mediante la compilazione di una check list, successivamente caricata in un apposito software gestionale. Il report finale è condiviso con le funzioni aziendali interessate.

Eventuali osservazioni o non conformità (NC) vengono anticipate al fornitore già in sede di chiusura della visita, e successivamente formalizzate dall'Ufficio Qualità di Ristorazione Futura. Il fornitore è tenuto a fornire, entro i tempi concordati, una descrizione delle azioni correttive adottate, corredata – se necessario – da prove documentali a supporto della chiusura dei rilievi.

La verifica dell'efficacia degli audit viene condotta su due livelli: documentale e in campo.

Nel primo caso, si analizzano le azioni correttive intraprese dal fornitore sulla base delle osservazioni ricevute. Nel secondo, viene effettuato un audit di follow-up direttamente presso il sito produttivo, al fine di accertare l'effettiva attuazione e l'efficacia degli interventi correttivi adottati. Nel corso del 2025 sono stati fatti **20 audit interni** presso fornitori di cui 3 con focus sulla conformità ai requisiti previsti dalla norma SA8000.

Formazione

Infine, il Gruppo promuove il coinvolgimento attivo e la formazione di tutti i soggetti coinvolti, rafforzando la consapevolezza sui diritti umani e la

responsabilità sociale, e favorendo una cultura di prevenzione e miglioramento continuo lungo tutta la catena di fornitura.

Cheval Blanc

Nel corso dell'anno di riferimento, per Cheval Blanc l'azione principale è consistita nel **rafforzamento dei principi etici** inseriti nei contratti con **fornitori e partner**, con l'obiettivo di definire aspettative chiare in materia di **diritti umani, standard del lavoro e condotta responsabile d'impresa** lungo l'intera catena del valore. L'ambito di applicazione riguarda tutti i fornitori e i partner contrattuali; l'implementazione è stata gestita attraverso **aggiornamenti contrattuali** e un **dialogo continuativo** con i fornitori. Non sono stati introdotti ulteriori processi di verifica o canali di segnalazione dedicati ai lavoratori della catena del valore, poiché i meccanismi di reclamo attualmente disponibili risultano applicabili alla sola forza lavoro di Cheval Blanc.

Parallelamente, è stata avviata la raccolta di informazioni sui Paesi e sui mercati di provenienza dei prodotti alimentari, con la finalità di identificare potenziali rischi legati a diritti umani e condizioni di lavoro connessi alle fasi di produzione e trasporto. Questo lavoro costituisce una base informativa per orientare future decisioni di approvvigionamento e per strutturare il coinvolgimento dei fornitori sulle misure adottate per prevenire o gestire tali rischi. L'attività, allo stato attuale, è limitata alla raccolta dati e alla costruzione di una prima panoramica dei rischi, con gestione affidata ai team ESG e Procurement.

S2-5 – Obiettivi legati ai lavoratori nella catena del valore

Ad oggi, gli obiettivi connessi alla tutela delle condizioni di lavoro nella catena del valore sono connessi agli ambiti di selezione dei fornitori come riportati al capitolo ***G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori***.

Riservatezza

S2-1 – Politiche relative alla riservatezza nella catena del valore

.....

S2-1 – Politiche relative alla riservatezza nella catena del valore

Privacy Policy

Camst garantisce anche per i lavoratori della catena del valore un equilibrio tra la protezione della privacy, l'efficienza operativa e un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso: i dati vengono trattati in modo lecito, corretto e trasparente, nell'ambito di obblighi contrattuali, adempimenti normativi o con il consenso dell'interessato.

I lavoratori interessati possono esercitare i diritti di accesso, rettifica, cancellazione, opposizione, portabilità e limitazione, come previsto dagli articoli 15–22 del GDPR.

I dati sono trattati con strumenti cartacei, informatici e telematici, protetti tramite misure tecniche e organizzative idonee (antivirus, firewall, backup, accessi controllati). La loro conservazione è limitata al tempo necessario agli scopi legittimi, nel rispetto dei termini previsti dalla legge.

Per segnalazioni relative a sospetti di violazioni della riservatezza dei dati personali o per quesiti in materia di privacy, è possibile contattare l'indirizzo e-mail dedicato dpo@Camstgroup.com oppure aprire un ticket tramite i canali di assistenza dei Sistemi Informativi (portale web, e-mail, telefono).

Per il controllo e il monitoraggio delle problematiche sollevate e la verifica dell'efficacia dei canali, viene chiesto un feedback in fase di chiusura del ticket, se la soluzione proposta non è soddisfacente l'utente può rifiutare la soluzione e riaprire il ticket con dettagli aggiuntivi.

Cheval Blanc

Cheval Blanc adotta presidi di **privacy e riservatezza** che rafforzano la protezione dei dati anche quando fornitori e partner esterni interagiscono con i sistemi aziendali.

Le aspettative su protezione e riservatezza dei dati sono esplicitate nei **principi guida contrattuali** applicati a fornitori e partner, con l'obiettivo di assicurare comportamenti coerenti lungo la filiera. Nel periodo di riferimento, l'azione principale è stata il **rafforzamento dei requisiti etici** inseriti nei contratti con fornitori e partner, per rendere più chiare le aspettative su **diritti umani**, standard del lavoro e condotta responsabile; l'implementazione è stata gestita tramite aggiornamenti contrattuali e dialogo continuativo con i fornitori.

Non risultano attivati canali dedicati di reclamo o segnalazione per i lavoratori della catena del valore in relazione alla privacy, poiché i meccanismi di reclamo disponibili si applicano attualmente alla sola forza lavoro di Cheval Blanc; eventuali criticità vengono affrontate attraverso il confronto con i fornitori e le clausole contrattuali.

Infine, è stata avviata la raccolta di informazioni su **Paesi e mercati di provenienza** dei prodotti alimentari, con l'obiettivo di identificare rischi potenziali legati a diritti umani e condizioni di lavoro nelle fasi di produzione e trasporto: l'attività è attualmente limitata alla raccolta dati e alla definizione di una prima panoramica dei rischi, ed è gestita dai team **ESG** e **Procurement**, come base per future decisioni di approvvigionamento e per un coinvolgimento più mirato dei fornitori.

Processi

S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni

Condizioni di lavoro e diritti umani

I canali per avanzare preoccupazioni, segnalazioni o esigenze a disposizione tanto dei dipendenti quanto dei lavoratori esterni sono molteplici. Sia la Politica Integrata che il Codice di Condotta Fornitori e anche il Codice Etico esplicitano la procedura e i canali di segnalazione interna di irregolarità o violazioni, effettive o presunte, predisposta da Camst che si basa su:

- **Canale Whistleblowing:** il canale messo a disposizione dalla Politica permette di segnalare comportamenti illegittimi tenuti dall'azienda in conformità alla normativa vigente; si compone della procedura di riferimento e la piattaforma per le segnalazioni.
- **Canale SA8000:** il canale messo a disposizione per gestire segnalazioni riguardanti la mancata applicazione dei requisiti della Norma. Attraverso questo meccanismo, i dipendenti possono segnalare abusi, discriminazioni, violazioni dei diritti sul lavoro, molestie o altre preoccupazioni relative alla conformità.
- **Codice Etico:** è presente un indirizzo mail per segnalazioni relative a tematiche attinenti all'attuazione e al rispetto del Codice Etico (organismodivigilanza@Camst.it).

Questi canali sono resi disponibili a tutti gli stakeholder sulle piattaforme di comunicazione aziendali (sito istituzionale, app interna, opuscoli informativi come il Quaderno sulla Responsabilità Sociale) e nei diversi luoghi di lavoro aziendali. Le segnalazioni ricevute attraverso i canali ufficiali vengono gestite secondo procedure definite, che garantiscono tracciabilità, riservatezza e tempestività.

- **Canale SA8000:** qualora dovessero pervenire segnalazioni (evento che ad oggi non si è verificato) da parte dei lavoratori nella catena del valore, viene attivata un'istruttoria interna secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, al fine di accertare i fatti e definire eventuali azioni correttive o migliorative;
- **Canale Whistleblowing:** anche nel caso del canale Whistleblowing, la gestione delle segnalazioni segue un iter formalizzato, indipendentemente che provengano da personale interno o da soggetti esterni all'azienda. Tutte le segnalazioni sono esaminate con pari attenzione, nel rispetto delle garanzie previste dalla normativa vigente.

La verifica dell'efficacia delle azioni intraprese a seguito di una segnalazione è parte integrante del processo: viene effettuato un monitoraggio degli esiti, con eventuali follow-up, per assicurare la risoluzione delle problematiche emerse e il miglioramento continuo dei presidi aziendali.

La protezione delle persone che effettuano segnalazioni è garantita da misure precise, definite sia dalla normativa vigente che dalle procedure interne.

- **Sistema SA8000:** lo standard stesso prevede garanzie specifiche contro qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei segnalanti. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima, e in ogni caso è tutelato il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante. La persona ha piena libertà di scegliere se indicare il proprio nome o rimanere anonima, ed è comunque protetta in conformità alle disposizioni dello standard SA8000.

- **Canale Whistleblowing:** Camst adotta un'unica procedura di gestione che si applica indistintamente a tutte le segnalazioni, sia che provengano da lavoratori interni, sia da soggetti esterni all'organizzazione. Le misure di protezione del whistleblower sono le medesime per tutti, e includono la tutela della riservatezza, la protezione da eventuali ritorsioni e la gestione imparziale del caso segnalato.

L'uniformità del processo di gestione e la chiarezza delle tutele rappresentano un elemento fondamentale per garantire un ambiente sicuro in cui le persone possano segnalare liberamente e responsabilmente eventuali comportamenti scorretti o non conformi.

Anche nel 2025, come negli anni precedenti, non sono stati segnalati casi di violazione dei principi guida delle Nazioni Unite sui diritti umani e sui diritti dei lavoratori lungo la catena del valore.

Cheval Blanc

Attualmente Cheval Blanc non dispone di canali o meccanismi di reclamo specifici per i lavoratori della catena del valore. I presidi formali rivolti ai fornitori si basano sui principi guida etici e sui diritti umani integrati nei contratti, che definiscono le aspettative minime di condotta responsabile. Non risultano quindi attivi canali di segnalazione separati, sistemi di whistleblowing o processi di rimedio per lavoratori esterni, oltre ai meccanismi attualmente disponibili per la sola forza lavoro interna.

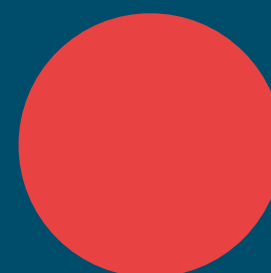
Riservatezza

Per segnalazioni relative a sospetti di violazioni della riservatezza dei dati personali o per quesiti in materia di privacy, è possibile:

- contattare l'indirizzo e-mail dedicato dpo@camstgroup.com oppure aprire un ticket tramite i canali di assistenza dei Sistemi Informativi (portale web, e-mail, telefono);
- Whistleblowing: in conformità con quanto previsto dal Modello Organizzativo 231, è attivo un portale di Whistleblowing su piattaforma Cloud, accessibile a tutti, che consente di effettuare segnalazioni sia anonime sia non anonime, con notifica diretta all'Organismo di Vigilanza (ODV) incaricato.

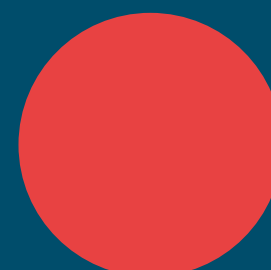
Per il controllo e il monitoraggio delle problematiche sollevate e la verifica dell'efficacia dei canali, viene chiesto un feedback in fase di chiusura del ticket, se la soluzione proposta non è soddisfacente l'utente può rifiutare la soluzione e riaprire il ticket con dettagli aggiuntivi.

Camst condanna esplicitamente ogni forma di lavoro minorile e forzato, e sostiene la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.



+200

Fornitori che hanno completato il processo di qualifica con riferimento agli aspetti di responsabilità sociale e ai requisiti SA8000



20

Audit interni presso fornitori, durante il 2025

0

Casi segnalati di violazione dei principi guida delle Nazioni Unite sui diritti umani e sui diritti dei lavoratori lungo la catena del valore

ESRS S3

Comunità interessate

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Alimentazione adeguata

Impatti legati al territorio

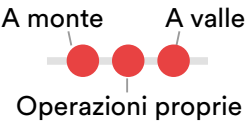


SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

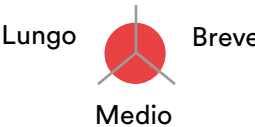
Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Alimentazione adeguata			
Promozione di comportamenti alimentari corretti nella comunità	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie e a valle	
Impatti legati al territorio			
Sviluppo socioeconomico delle comunità locali attraverso iniziative di sostegno, collaborazioni con enti terzi, donazioni e sponsorizzazioni	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie e a valle	

Legenda:

Catena del valore



Orizzonte temporale



Alimentazione adeguata

S3-1 – Politiche relative all'alimentazione adeguata

S3-4 – Interventi relativi all'alimentazione adeguata

S3-5 – Obiettivi legati all'alimentazione adeguata

S3-1 – Politiche relative all'alimentazione adeguata

Camst group adotta un approccio consapevole e responsabile alla **promozione di un'alimentazione sana ed equilibrata**, pur non avendo ad oggi una politica formale dedicata. Questo orientamento **si traduce in pratiche operative che privilegiano l'impiego di materie prime di qualità, la definizione di menu nutrizionalmente bilanciati e l'attenzione alle esigenze alimentari specifiche per le diverse tipologie di utenza.**

Cheval Blanc

Cheval Blanc sostiene una nutrizione adeguata attraverso l'applicazione delle linee guida alimentari nazionali ("De officiële kostråd") e la linea guida interna, la "Bussola Gastronomica." Questi framework guidano lo sviluppo del menù, la scelta degli ingredienti e l'equilibrio nutrizionale dei pasti che offre l'azienda. Sebbene Cheval Blanc non disponga di una politica nutrizionale autonoma, questi strumenti garantiscono che le attività aziendali promuovano una nutrizione equilibrata e responsabile per le comunità servite, come parte del contributo dell'azienda al benessere pubblico in quanto fornitore di servizi alimentari.

S3-4 – Interventi relativi all'alimentazione adeguata

Costruzione dei menù

Dal punto di vista della costruzione dei menu, Camst collabora con esperti di nutrizione e dietisti per sviluppare proposte alimentari equilibrate e in linea con i più alti standard nutrizionali. L'azienda dispone di un tecnico della nutrizione e di un team composto da **oltre 100 dietisti e biologi nutrizionisti**, che operano con i seguenti obiettivi:

- promuovere una corretta alimentazione;
- trasferire competenze a chi si occupa dell'elaborazione dei menù, sia convenzionali che dietetici, e verificarne l'adeguatezza nutrizionale;
- supportare le diverse funzioni aziendali – in particolare gli acquisti, l'area commerciale e la direzione dei locali – in materia di nutrizione;
- rispondere alle aspettative di una clientela sempre più attenta e informata;
- intercettare le nuove tendenze nel campo alimentare;
- contribuire all'omogeneizzazione delle politiche nutrizionali aziendali.

Educazione Alimentare

L'impegno di Camst group si esprime attraverso diverse attività connesse, ad esempio, alla sensibilizzazione e a progetti di educazione alimentare con l'obiettivo di contribuire alla diffusione di stili di vita salutari.

Camst investe da anni su queste tematiche, soprattutto nell'ambito della ristorazione scolastica. Queste iniziative coinvolgono bambini, genitori e insegnanti, con l'obiettivo di diffondere conoscenze e buone pratiche legate a un'alimentazione sostenibile ed equilibrata. I progetti realizzati nel tempo sono numerosi e rappresentano una parte significativa dell'impegno sociale dell'azienda in questo ambito. Si riportano i principali:

Nutripuzzle

Nutripuzzle, un progetto educativo sviluppato da Camst group in collaborazione con Clementoni, è pensato per accompagnare gli alunni della scuola primaria in un percorso di scoperta dei principi della sana alimentazione e del rispetto dell'ambiente. Si tratta di un gioco da tavolo strutturato e guidato dall'insegnante, i bambini vengono coinvolti in un'esperienza attiva e partecipativa che unisce apprendimento, confronto e divertimento. Il progetto promuove una maggiore consapevolezza delle scelte alimentari, favorendo l'acquisizione di abitudini corrette fin dalla giovane età.

Il percorso di gioco si articola in tre attività, ciascuna dedicata a un aspetto fondamentale dell'educazione alimentare e ambientale. I bambini imparano a riconoscere gli alimenti tipici della dieta mediterranea e a comprenderne la stagionalità, sviluppando una maggiore attenzione alla qualità e all'origine del cibo. Vengono guidati nella costruzione di pasti equilibrati, associando correttamente gli alimenti ai diversi gruppi nutrizionali e riflettendo sull'importanza di una dieta varia e bilanciata.

Parallelamente, il progetto introduce il tema della sostenibilità, stimolando i bambini a riflettere sull'impatto ambientale delle proprie scelte, in particolare rispetto allo spreco alimentare. Attraverso l'interazione coi compagni, essi apprendono comportamenti corretti per la gestione dei rifiuti, come la raccolta differenziata, sviluppando un senso di responsabilità verso l'ambiente.



Sprecometro

Sprecometro, un'app sviluppata dall'Osservatorio Waste Watcher International in collaborazione con il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari dell'Università di Bologna e Last Minute Market, spin-off accreditato dell'Alma Mater, vuole essere uno strumento innovativo pensato per promuovere comportamenti più consapevoli in relazione al cibo, alla salute e all'ambiente.

In linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, l'app sostiene percorsi di educazione alimentare orientati alla riduzione dello spreco, alla diffusione di abitudini sane e all'uso responsabile delle risorse naturali. Attraverso contenuti educativi semplici e accessibili, gli studenti vengono guidati a riflettere sulle proprie scelte quotidiane: dalla conservazione corretta degli alimenti alle modalità di acquisto, fino alla valorizzazione degli avanzi attraverso ricette anti-spreco.

Uno degli elementi centrali di Sprecometro è la possibilità di monitorare in modo concreto gli sprechi alimentari. L'app consente agli insegnanti di registrare facilmente gli scarti del gruppo/classe, selezionando i piatti da un elenco organizzato per categorie e basato su porzioni standardizzate, in coerenza con il menu scolastico. Questo permette di raccogliere dati utili e immediati, favorendo una maggiore consapevolezza sia individuale sia collettiva. Attraverso la visualizzazione dei dati di spreco e degli alimenti più frequentemente scartati, studenti e insegnanti possono comprendere meglio l'impatto delle proprie abitudini e attivare comportamenti più responsabili. Sprecometro diventa così uno strumento efficace per integrare educazione alimentare e sostenibilità ambientale in un'esperienza concreta e misurabile.

E...state con Camst group

Camst group ha deciso, a partire dal 2023, di seguire, come attività continuativa, le attività di **educazione alimentare** anche per la refezione durante i **centri estivi**. L'attività si struttura attraverso laboratori di educazione alimentare che mirano

a dare qualche nozione più specifica senza dimenticare l'aspetto ludico, che nei bambini è parte fondamentale del processo di apprendimento.

[Al sito](#) si possono visionare il video e i contenuti dei singoli laboratori registrati insieme al tecnico nutrizione di Camst che, oltre a raccontare le specifiche attività educative, fornisce anche suggerimenti legati alla sana alimentazione.

Ogni attività proposta è stata [dettagliata e supportata da materiali online](#) a disposizione del centro estivo come nel caso de "La Piramide Creativa".

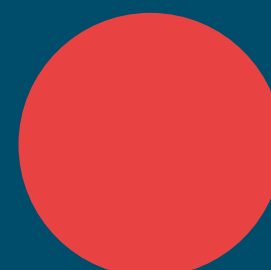
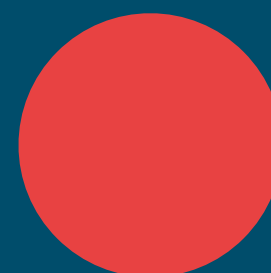
Cheval Blanc

Cheval Blanc promuove la conoscenza di un'alimentazione sana sia tra gli ospiti sia all'interno dei team di cucina attraverso comunicazione quotidiana, trasparenza dei menu e condivisione strutturata di informazioni con il personale. Questo approccio supporta una nutrizione adeguata, facilitando scelte più consapevoli da parte degli ospiti e assicurando che i pasti proposti siano coerenti con principi alimentari basati su evidenze. In tale contesto si inserisce anche l'iniziativa "De Grønne Gastronauten", orientata ad ampliare l'offerta di opzioni a base vegetale e nutrizionalmente bilanciate, contribuendo alla diffusione di abitudini alimentari più sane e sostenibili.

S3-5 – Obiettivi legati all'alimentazione adeguata

Gli obiettivi in tema di alimentazione adeguata non sono formalizzati ma c'è l'impegno di Camst group a continuare a mantenere le attività.

Camst group adotta pratiche operative che privilegiano l'impiego di materie prime di qualità, la definizione di menu nutrizionalmente bilanciati e l'attenzione alle esigenze alimentari di ogni utente



3

Iniziative e attività di Camst per contribuire alla diffusione di stili di vita salutari e di pratiche alimentari sostenibili, quali: **Nutripuzzle**, **Sprecometro**, **E...state con Camst group**.

+100

Team di dietisti e biologi nutrizionisti presenti in Camst group

Impatti legati al territorio

S3-1 – Politiche relative agli impatti sul territorio

S3-4 – Interventi relativi agli impatti sul territorio

S3-5 – Obiettivi legati agli impatti sul territorio

S3-1 – Politiche relative agli impatti sul territorio

Camst group adotta un **approccio organico al sostegno dei territori** e delle comunità in cui è presente, interpretando il proprio ruolo non solo come motore economico, ma anche come **attore sociale attivo**. L'impegno dell'azienda si traduce in una serie articolata di iniziative che **promuovono inclusione sociale, cultura, sport, educazione e benessere collettivo**. Questo si concretizza attraverso la promozione di **eventi culturali e sportivi**, così come nella **collaborazione con enti pubblici e organizzazioni del terzo settore per favorire l'inserimento lavorativo e sociale di persone in situazioni di fragilità**. Al momento, tuttavia, non esiste una politica formalizzata che disciplini in modo sistematico questi interventi.

Cheval Blanc

Cheval Blanc non gestisce direttamente terreni agricoli, ma riconosce che l'approvvigionamento alimentare collega l'organizzazione a potenziali impatti legati all'uso del suolo e alle comunità agricole lungo la catena di fornitura. In questa prospettiva, il presidio avviene in modo indiretto attraverso i principi etici integrati nei contratti con i fornitori e tramite iniziative che orientano scelte più sostenibili, tra cui il rafforzamento delle proposte a base vegetale con il progetto "De Grønne Gastronaut", l'applicazione delle linee guida alimentari nazionali "De officiële kostråd" e l'utilizzo della Bussola Gastronomica interna. Inoltre, è stata avviata la raccolta di informazioni sulle regioni di provenienza delle materie prime al fine di individuare possibili rischi territoriali e comunitari nella filiera e supportare un coinvolgimento più mirato dei fornitori rispetto alle misure di mitigazione adottate.

S3-4 – Interventi relativi agli impatti sul territorio

Camst group sostiene progetti e iniziative che generano valore nelle comunità in cui opera, attraverso sponsorizzazioni attive in ambiti diversi: dalla cultura allo sport, dalla solidarietà allo sviluppo dei territori.

- In ambito culturale, l'azienda è storicamente legata alla **Cineteca di Bologna**, di cui supporta dal 2014 la rassegna internazionale "Sotto le stelle del cinema". Tra le principali collaborazioni culturali figurano anche la Fondazione Gramsci, la Fondazione Toscanini (con il Festival delle Settimane Farnesiane a Parma), Libera Terra (progetto "Liberi dalle mafie") e la Fondazione Barberini (evento "La Città delle Donne").
 - In ambito sostenibilità, Camst **collabora con ASviS** e, nella lotta allo spreco alimentare, è al fianco di **Last Minute Market** nella campagna "**Spreco Zero**", una partnership consolidata negli anni per ridurre lo spreco lungo tutta la filiera.
 - L'impegno sociale si concretizza anche nel sostegno a realtà locali e iniziative solidali, come l'evento "**Insieme è Natale**", organizzato a Bologna a favore di persone in difficoltà e il progetto "Adotta un progetto sociale" del Comune di Ravenna che ha come scopo quello di mettere in rete le Associazioni di volontariato che operano nel territorio ravennate con le aziende locali, affinché queste ultime possano sostenere le attività, e promuovere progetti innovativi, per il bene della comunità.
- Inoltre, da oltre dieci anni Camst supporta **Fondazione ANT - Franco Pannuti** con la donazione di pasti destinati ai pazienti oncologici assistiti a domicilio e ai loro familiari, contribuendo a rispondere a bisogni quotidiani legati alla cura e alla qualità della vita. La partnership comprende anche iniziative di prevenzione e sensibilizzazione sui temi della salute rivolte ai dipendenti.

- Camst supporta inoltre diverse associazioni e onlus impegnate in progetti sociali e di sviluppo territoriale, tra cui: Cefa, lo sto Con Onlus, Munus, Fondazione Marcegaglia, Opera di Padre Marel-la e Tommaso Baciotti Onlus e ANGSA Bologna con il progetto Blu Bass'otto: una serie di aperitivi per ragazzi con disturbo dello spettro autistico ospitati nel nostro ristorante self-service Bass'ot-to nel centro di Bologna.



Riempi il piatto vuoto

Anche nel corso del 2025 Camst ha sostenuto l'iniziativa **"Riempi il piatto vuoto"**, organizzata da Cefa a Bologna in occasione della Giornata mondiale dell'alimentazione (16 ottobre), che si è tenuta l'11 ottobre 2025 in Piazza Maggiore. La manifestazione aveva l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del contrasto alla crisi alimentare e di raccogliere fondi per sostenere i progetti di CEFA in Italia e nei Paesi più fragili, con un focus sul legame tra fame e migrazioni forzate.

La raccolta fondi è stata destinata alle mense solidali di Bologna e a progetti agricoli e alimentari in Etiopia, Kenya, Somalia e Mozambico. Inoltre, Camst ha partecipato – grazie al contributo dei fornitori – alla colletta alimentare, con il coinvolgimento di Molini Pivetti, Angelo Parodi, Deco, Icat Food, Saltari Biscotti, Jolly Colombani (Conserve Italia), Montana e Fruttage.

Camst ha preso parte all'iniziativa di solidarietà affiancando gli organizzatori dell'evento tramite il contributo volontario di un gruppo di dipendenti della cooperativa.

Iniziative solidali

Anche nel 2025 Camst ha aderito al **programma Volontario per un Giorno**, l'iniziativa dell'associazione lo Sto Con Onlus dedicato ai sostenitori di **"Bologna For Community"**, progetto di PMG Italia e Bologna Football Club 1909 che, in collaborazione con l'associazione, permette di condividere momenti di gioia, di passione, di festa e di spensieratezza con persone con disabilità.

In occasione della partita Bologna-Napoli, alcuni nostri dipendenti hanno affiancato i volontari di lo Sto Con Onlus per accompagnare allo stadio Dall'Ara le persone con disabi-

lità seguite dall'associazione. Le nostre persone hanno collaborato in tutte le fasi della giornata, dal viaggio in pulmino verso il campo fino al rientro a casa. Si è trattato di un bel pomeriggio di festa e di tifo all'insegna della solidarietà e durante la stagione Camst ha partecipato all'attività più volte con altri dipendenti che hanno avuto il piacere di aderire all'iniziativa.

Oltre all'adesione al programma Volontario per un Giorno, Camst supporta il progetto Bologna For Community fornendo la merenda a tutti gli assistiti e a tutti i volontari durante le partite in casa del Bologna Football Club.

Cheval Blanc

Cheval Blanc monitora l'approvvigionamento alimentare nelle principali categorie merceologiche, includendo indicatori connessi all'uso del suolo, al fine di comprendere come le pratiche agricole nella propria catena di fornitura possano incidere sugli ecosistemi e sulle comunità locali. Le informazioni raccolte sono utilizzate per individuare le aree a maggiore rischio e orientare progressivamente le scelte di approvvigionamento verso opzioni maggiormente sostenibili.

In questo ambito, l'organizzazione ha avviato un processo di raccolta e consolidamento dei dati relativi ai Paesi e alle regioni di origine delle materie prime. Tale attività consente di identificare potenziali criticità associate alla produzione agricola, quali la pressione sugli ecosistemi locali, il degrado del suolo e gli impatti sulle comunità. Queste evidenze costituiscono la base per il coinvolgimento dei fornitori, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di misure di mitigazione adeguate e coerenti con i principi definiti a livello aziendale. Parallelamente, Cheval Blanc promuove iniziative volte a ridurre gli impatti indiretti sul territorio connessi alla propria offerta alimentare. In particolare, programmi come **"De Grønne Gastronomer"** e il progressivo orientamento verso menu a

maggior componente vegetale contribuiscono a ridurre la pressione sui sistemi produttivi più intensivi in termini di uso del suolo. Questo approccio mira a favorire modelli di produzione e consumo più equilibrati, con effetti potenzialmente positivi sia sugli ecosistemi sia sulle comunità coinvolte lungo la filiera.

S3-5 – Obiettivi legati agli impatti sul territorio

Gli obiettivi in tema di sostegno al territorio non sono formalizzati ma c'è l'impegno di Camst group a continuare a mantenere le attività.

Cheval Blanc

Al momento, anche Cheval Blanc non ha definito obiettivi quantitativi specifici relativi agli impatti sul territorio, anche in considerazione delle complessità legate alla misurazione e alla valutazione diretta di tali impatti lungo la catena di approvvigionamento. Tuttavia, l'organizzazione orienta le proprie azioni rispetto a riferimenti e linee guida esterne, in particolare per quanto riguarda la riduzione delle emissioni complessive di CO₂e, anche in coerenza con le indicazioni di CONCITO. Tali ambiti sono considerati rilevanti anche in relazione agli impatti indiretti sull'uso del suolo e, più in generale, sul territorio. In questo quadro, l'impegno di Cheval Blanc è quello di proseguire nel rafforzamento delle basi informative e degli strumenti di monitoraggio, al fine di valutare nel tempo la possibilità di definire obiettivi più strutturati e specifici.

ESRS S4

Consumatori e utilizzatori finali

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Salute e sicurezza dei clienti e informazioni di qualità

Inclusione dei consumatori

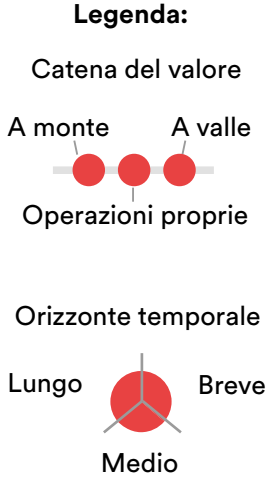
Processi



SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Salute e sicurezza dei clienti e informazioni di qualità			
Violazione del diritto di privacy causato da fuga e/o perdita di dati dei consumatori	Impatto negativo potenziale		
Rafforzamento della relazione con i clienti attraverso modalità di ingaggio efficaci e l'ascolto attivo dei feedback	Impatto positivo effettivo		
Garanzia della veridicità e correttezza delle informazioni fornite al consumatore (es. tracciabilità e rintracciabilità delle materie prime e dei prodotti finiti, ecc.)	Impatto positivo effettivo		
Tutela della salute e della sicurezza dei clienti attraverso il rispetto di standard di qualità alimentare	Impatto positivo effettivo		
Danni alla salute e sicurezza del cliente a causa del mancato rispetto di standard di sicurezza alimentare da parte della filiera upstream e downstream	Impatto negativo potenziale		

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Contenziosi derivanti da danni connessi al mancato rispetto di standard di sicurezza alimentare	Rischio		
La crescente attenzione verso stili alimentari più salutari rappresenta un'opportunità per consolidare l'offerta di prodotti con elevati standard qualitativi, rafforzare la consapevolezza dei clienti e valorizzare il posizionamento responsabile dell'impresa, contribuendo a generare un vantaggio competitivo sul mercato	Opportunità		
Ottimizzazione dell'accesso ai prodotti e ai servizi attraverso la digitalizzazione dei processi di gestione ordini, con benefici in termini di efficienza operativa, qualità del servizio e soddisfazione del cliente	Opportunità		
Inclusione dei consumatori			
Tutela della salute dei bambini attraverso l'offerta di prodotti dedicati che rispondano alle esigenze di specifiche fasce d'età	Impatto positivo effettivo		
Accesso ai prodotti e servizi a tutte le categorie di clienti (religione, vegetariani, vegani)	Impatto positivo effettivo		



Salute e sicurezza dei clienti e informazioni di qualità

S4-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza dei
consumatori e utilizzatori finali

S4-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza dei
consumatori e utilizzatori finali

S4-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza dei
consumatori e informazioni di qualità

S4-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali

Camst group si impegna a progettare e offrire servizi orientati alla **massima soddisfazione del cliente, nel pieno rispetto delle normative comunitarie, nazionali e regionali, nonché dei requisiti contrattuali applicabili.** In questo contesto, assume un'importanza centrale la gestione dei rischi igienico-sanitari, garantita attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza alimentare a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel corso dell'ultimo anno, il costante dialogo con gli enti pubblici di controllo e con l'ente di certificazione non ha evidenziato la necessità di modifiche alle politiche adottate o al sistema di gestione attuale, che si conferma pertanto efficace e adeguato a garantire il rispetto degli standard di sicurezza, normativi e contrattuali.

Cheval Blanc

Cheval Blanc assicura ai consumatori informazioni chiare e accessibili e standard elevati di sicurezza alimentare attraverso un insieme integrato di presidi: etichettatura accurata di allergeni e ingredienti, trasparenza del menu e applicazione delle linee guida alimentari nazionali ("De officiële kostråd"), supportate dalla Busola Gastronomica interna. La sicurezza alimentare è garantita da audit interni sistematici e dal rispetto delle verifiche dell'Amministrazione

Veterinaria e Alimentare Danese (Fødevarestyrelsen), che rappresentano un elemento strutturale del sistema di controllo; tali processi assicurano l'applicazione coerente, in tutti i siti produttivi, di procedure di igiene, gestione degli allergeni e tracciabilità, in conformità con la normativa danese ed europea. Le informazioni a supporto di scelte consapevoli vengono rese disponibili sia tramite comunicazione in loco sia attraverso sito web e soluzioni menu basate su app, dove gli ospiti possono consultare menu, dettagli nutrizionali e aggiornamenti sulle pratiche adottate. L'approccio si applica a tutti i gruppi di consumatori, inclusi i bambini ove pertinente, ed è rafforzato da attività di formazione del personale sui requisiti igienico-sanitari e sui protocolli normativi.



S4-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali

Sistema di gestione integrato

Per dare attuazione concreta alle proprie politiche in materia di qualità e sicurezza alimentare, l’OSA (Operatore del Settore Alimentare) di Camst group ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** conforme alle norme volontarie **ISO 9001, ISO 22000 e ISO 22005**, con focus anche sulla tracciabilità dei prodotti. Il sistema è oggetto di audit periodici da parte dell’ente terzo indipendente **Bureau Veritas**, ed è certificato in continuità dal 1998. Esso include la mappatura, l’analisi e la gestione di tutti i rischi igienico-sanitari, anche quelli emergenti, secondo i principi del metodo HACCP. Sulla base dell’analisi svolta dal Responsabile Sistemi Integrati e Sostenibilità, volta a valutare la coerenza e l’efficacia delle azioni correttive adottate in materia di Qualità e Sicurezza alimentare, **l’Operatore del Settore Alimentare non ritiene necessario attivare ulteriori piani di intervento**. Le misure già implementate risultano infatti adeguate a garantire il mantenimento degli standard richiesti e la tutela della salute dei consumatori.

Formazione

Tutto il personale è formato e sensibilizzato sull’importanza del proprio ruolo nel garantire la qualità e la sicurezza delle preparazioni alimentari, destinate a una clientela ampia e diversificata, che include anche utenti con specifici regimi dietetici (dovuti ad allergie, intolleranze, esigenze etico-religiose o stili di vita).

Cheval Blanc

Cheval Blanc garantisce elevati standard di sicurezza alimentare attraverso audit interni periodici e la piena conformità alle ispezioni dell’Amministrazione Veterinaria e Alimentare Danese (Fødevarestyrelsen). Questi presidi assicurano un’ap-

plicazione coerente, in tutti i siti operativi, delle procedure di igiene, della gestione degli allergeni e dei requisiti di tracciabilità, mantenendo i processi allineati alla normativa alimentare danese ed europea e rafforzando la tutela dei consumatori. In parallelo, viene promossa una maggiore trasparenza informativa verso gli utenti finali attraverso il sito web e soluzioni di menu basate su app, che consentono di accedere in modo semplice a liste allergeni, dettagli sugli ingredienti, informazioni nutrizionali e aggiornamenti su come vengono gestite qualità alimentare e sostenibilità. La pianificazione quotidiana dei menu si basa sulle linee guida nazionali “De officielle kostråd” e sulla Bussola Gastronomica interna, che supportano gli chef nella progettazione di pasti equilibrati, sicuri e coerenti, contribuendo a garantire una comunicazione affidabile e uniforme e a favorire scelte alimentari consapevoli e informate.

S4-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza dei consumatori e informazioni di qualità

Gli obiettivi in tema di salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali sono quelli individuati per i sistemi di gestione ISO 9001, 22001 e 22005.

Camst group si impegna a progettare e offrire servizi orientati alla massima soddisfazione del cliente, nel pieno rispetto delle normative comunitarie, nazionali e regionali, nonché dei requisiti contrattuali applicabili.



1998 - 2025

Continuità della certificazione di **conformità** da parte di **Bureau Veritas**, per il **Sistema di Gestione Integrato** Camst group

Inclusione dei consumatori

S4-1 – Politiche relative all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

S4-4 – Interventi relativi all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

S4-5 – Obiettivi legati all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

S4-1 – Politiche relative all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

Camst si impegna ogni giorno a garantire un’alimentazione accessibile, equa e attenta alle diverse esigenze della collettività. Attiva in contesti eterogenei – dalle scuole di ogni ordine e grado alle aziende, dalle RSA alle strutture ospedaliere – Camst pone al centro della propria offerta il principio dell’inclusione alimentare, riconoscendo il cibo come un diritto fondamentale. Un diritto che deve rispondere non solo a necessità nutrizionali, ma anche a esigenze culturali, etiche e sanitarie. Attualmente non è prevista la redazione di una politica formale dedicata alla gestione di questa tematica.

Cheval Blanc

Cheval Blanc promuove l’inclusione dei consumatori attraverso un’offerta alimentare in grado di rispondere, ove pertinente e fattibile nei siti dei clienti, a esigenze diverse: sono previste opzioni vegetariane, vegane e coerenti con preferenze religiose. Lo sviluppo dei menu è orientato dalla Bussola Gastronomica e dalle linee guida alimentari danesi “De officielle kostråd”, con l’obiettivo di garantire scelte equilibrate e inclusive, comunicate in modo chiaro a tutti gli utenti finali. In collaborazione con i clienti, vengono raccolte e comprese le specifiche esigenze alimentari, culturali o religiose, adattando i menu di conseguenza; a supporto di scelte informate, le informazioni su ingredienti e allergeni sono rese disponibili sia in sede sia tramite sito web e soluzioni menu basate su app.

S4-4 – Interventi relativi all’inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

Inclusione sociale alimentare: la gestione delle diete speciali

Una delle principali attività che Camst mette in atto per promuovere l’inclusione sociale alimentare è la gestione delle **diete speciali** e la **personalizzazione dei menu**. A tal fine, l’azienda adotta una procedura standardizzata che prevede la raccolta e la documentazione delle richieste (tramite certificazioni mediche, autodichiarazioni, ecc.) e l’attivazione di piani alimentari specifici, validati dal team interno di nutrizionisti.

Le tipologie di dieta gestite comprendono:

- **Diete sanitarie**, ad esempio per celiachia, intolleranze alimentari, disfagia o patologie metaboliche;
- **Diete etico-religiose**, come menu halal, kosher, vegetariani o vegani;

- **Diete culturali o personalizzate**, richieste per motivi legati a usi e consuetudini culturali.

I menu sono progettati da un’équipe interna di dietisti e nutrizionisti, sulla base delle normative e delle linee guida regionali e nazionali (ad es. LARN, Linee di indirizzo per la ristorazione scolastica, Linee guida per le RSA) e tenendo conto delle specifiche esigenze dei clienti.

Viene sempre garantita l’equivalenza nutrizionale tra il menu standard e le alternative proposte. Laddove possibile, si adottano soluzioni alimentari alternative ma complementari, per favorire la piena inclusione sociale anche attraverso il pasto.

Le attività sono svolte dai dietisti e nutrizionisti operanti nei diversi locali, in conformità con la procedura aziendale dedicata, che definisce ambito di applicazione, modalità operative, responsabilità e criteri di archiviazione della documentazione relativa alla gestione delle diete speciali. La responsabilità operativa ricade sul personale tecnico (nutrizionisti e dietisti) presente nei vari contesti locali, coordinato dal **Responsabile di Locale**, figura di riferimento per l'attuazione delle procedure aziendali.

Processi operativi, formazione e coinvolgimento degli stakeholder

Un'ulteriore attività rilevante ai fini dell'inclusione alimentare riguarda il miglioramento dei processi operativi e la formazione del personale. Nei centri di cottura è attivo un sistema di identificazione dei pasti personalizzati, basato su un processo di **etichettatura specifica** che accompagna ogni pasto speciale fino alla consegna all'utente finale. Le eventuali **non conformità** nella gestione delle diete (errori, reclami, segnalazioni) vengono registrate all'interno del sistema qualità e danno origine, se necessario, ad **azioni correttive**.

Il personale coinvolto nella preparazione e nella distribuzione dei pasti segue un **piano formativo** che prevede, tra gli altri, i seguenti moduli:

- Gestione delle allergie e delle diete speciali;
- Norme igienico-sanitarie e HACCP, con particolare attenzione al rischio di contaminazione crociata.

Attualmente **non esiste un sistema strutturato di monitoraggio delle attività di etichettatura**, ma è presente una **supervisione diretta da parte del personale di servizio**, che verifica che il pasto etichettato venga consegnato correttamente all'utente destinatario. Le performance di questo servizio sono valutate attraverso il monitoraggio delle **non conformità rilevate al momento del consumo** (es. ricezione di un pasto errato).

Il processo di etichettatura è presidiato da **nutrizionisti e dietisti**, responsabili dell'analisi delle richieste e dell'elaborazione di menu e ricette personalizzate per le diete speciali. L'**addetto alla preparazione** dei pasti speciali collabora nel processo secondo quanto previsto dalla procedura azienda-

le, occupandosi dell'etichettatura e del confezionamento dei pasti dedicati.

Parallelamente, Camst promuove **attività di coinvolgimento attivo degli stakeholder** e iniziative di sensibilizzazione sui temi dell'inclusione alimentare. Nei servizi scolastici, socio-sanitari e aziendali, viene favorita la partecipazione di **famiglie, educatori, operatori sanitari e utenti** nella definizione e nel monitoraggio delle esigenze alimentari specifiche.

In alcuni contesti, Camst organizza:

- **Incontri informativi e comitati menu;**
- **Attività educative** su alimentazione inclusiva e sostenibile;
- **Iniziative tematiche** legate alle culture alimentari nei contesti multietnici, finalizzate a promuovere integrazione e conoscenza reciproca.
- Alcune strutture prevedono anche **momenti di confronto diretto con gli utenti** per la co-progettazione dei menu alternativi.

Tali attività vengono pianificate e realizzate a seconda delle esigenze espresse da clienti, commissioni mensa o contesti specifici, e sono coordinate dal **Responsabile di Locale**, con il supporto del **referente commerciale di area** e dei **nutrizionisti/dietisti** coinvolti nel servizio.

Il Portale della ristorazione scolastica Camst

Il portale ristorazione.scolastica.it rappresenta lo spazio digitale di Camst dedicato al servizio di ristorazione scolastica, progettato per mettere in connessione in modo semplice e immediato famiglie, scuole e Comuni. Non si tratta di un semplice sito informativo, ma di una piattaforma moderna, accessibile e costruita per rispondere ai bisogni reali dei cittadini, offrendo un'esperienza digitale più fluida, trasparente e partecipata. Il portale nasce per semplificare l'accesso ai servizi: le famiglie dispongono infatti di un punto di riferimento unico, sempre aggiornato, da cui consultare il menu del giorno, accedere ai contenuti dedicati, ricevere comunicazioni e gestire più facilmente le necessità legate ai pasti scolastici. La presenza

di strumenti come il chatbot interattivo e sezioni multimediali specifiche rende il percorso informativo più immediato e coinvolgente, migliorando la qualità del servizio offerto.

Il sito favorisce inoltre un dialogo più efficace tra Comune e cittadini. Ogni amministrazione può disporre di una sezione personalizzabile, nella quale pubblicare comunicazioni locali, avvisi, variazioni del servizio, festività o aggiornamenti utili. La gestione digitalizzata dei contenuti consente processi più snelli e una riduzione della burocrazia, permettendo agli enti di migliorare la propria presenza digitale e di offrire un servizio più chiaro, trasparente e vicino alle famiglie.

Un altro elemento distintivo del portale è la sua attenzione all'educazione alimentare, soprattutto per i bambini. All'interno del sito è presente uno spazio dedicato che propone giochi, video animati, storie illustrate e contenuti interattivi pensati per favorire un apprendimento divertente e stimolante. Grazie a questi materiali, i bambini possono avvicinarsi ai temi del cibo, della sostenibilità ambientale e delle buone abitudini quotidiane, trasformando la scoperta dell'alimentazione in un'esperienza continua che prosegue anche a casa.

Il portale svolge anche un ruolo importante nel promuovere uno stile alimentare sano e sostenibile. Attraverso la comunicazione di menu equilibrati, l'attenzione a materie prime biologiche o a chilometro zero, la valorizzazione della stagionalità e della filiera corta, il sito contribuisce a diffondere una cultura alimentare più consapevole. Vengono inoltre presentate iniziative e buone pratiche legate alla riduzione degli sprechi, alla gestione delle eccedenze e al consumo responsabile, con l'obiettivo di educare a scelte quotidiane che abbiano un impatto positivo non solo sulle persone, ma anche sull'ambiente.

Tra le attività realizzate dalla funzione preposta alla gestione del tema dell'inclusione alimentare e della sana alimentazione, spicca l'organizzazione di cicli di webinar gratuiti rivolti a genitori, insegnanti, educatori, ecc., finalizzati a fornire strumenti concreti per il supporto alla crescita dei minori. Per l'anno scolastico 2024-2025, il pro-

gramma ha previsto gli **incontri così intitolati**:

- Consigli per la cena;
- I disturbi alimentari nei bambini: conoscere per prevenire;
- Mangiare senza buttare: decalogo anti-spreco per bambini e ragazzi;
- I disturbi dell'apprendimento a 360°;
- La gestione delle allergie e delle intolleranze alimentari.

Il percorso è proseguito nell'anno scolastico 2025-2026 affrontando tematiche di attualità e benessere psicofisico con i **webinar**:

- La bellezza del connettersi: educare i figli all'uso consapevole del web;
- I fattori scatenanti dei disturbi alimentari e il ruolo della famiglia nel percorso di cura;
- Eco-minimalismo natalizio: spunti e idee per essere più sostenibili a Natale;
- Colazione e merenda: un ruolo chiave nella crescita dei bambini;
- A tavola con le emozioni: quando il cibo diventa dialogo (o conflitto) familiare.

Tutti i seminari sono stati condotti da figure professionali qualificate e di rilievo nazionale, tra cui psicologi, psicoterapeuti, divulgatori scientifici e neuropsichiatri, garantendo un approccio autorevole e multidisciplinare, e si sono tenuti nel periodo compreso tra ottobre e marzo. La promozione di tali appuntamenti è avvenuta capillarmente sul territorio nazionale tramite l'invio di newsletter dedicate ai Comuni, che hanno agito da raccordo con le famiglie e le istituzioni scolastiche. Per favorire la massima fruibilità dei contenuti, al termine di ogni diretta sono stati resi disponibili ai partecipanti sia le registrazioni video degli incontri sia i materiali di approfondimento. L'iniziativa ha registrato un'elevata par-

tecipazione, con una media compresa tra i 100 e i 200 utenti per sessione e picchi di circa 400 persone collegate simultaneamente.

Cheval Blanc

Cheval Blanc continua a promuovere l'**inclusione dei consumatori** offrendo, ove necessario, opzioni di pasti **vegetariane, vegane e coerenti con esigenze religiose**, così da rispondere in modo concreto a bisogni alimentari differenti presso i siti dei clienti. Lo sviluppo del menu è supportato dalla **Bussola Gastronomica** e dalle **linee guida alimentari danesi**, con l'obiettivo di garantire scelte **equilibrate e inclusive**. In parallelo, è stato rafforzato l'accesso alle informazioni su **ingredienti, allergeni e pasti** tramite il sito web e le piattaforme di menu basate su app, aumentando la trasparenza e facilitando scelte informate anche per persone con esigenze specifiche. La collaborazione continuativa con i clienti consente infine di intercettare aspettative legate a religione, preferenze personali o stile di vita e di adattare l'offerta dove opportuno, mantenendo presidi su **sicurezza alimentare, igiene e chiarezza della comunicazione** nei punti di servizio.



S4-5 – Obiettivi legati all'inclusione dei consumatori e utilizzatori finali

Nel prossimo periodo è previsto il mantenimento dei servizi descritti sopra, oltre all'implementazione di progetti e strumenti per migliorare, efficientare e rendere più sicure le attività.

Nell'ottica di un costante aggiornamento delle competenze scientifiche, per l'anno 2026 è stato pianificato un programma di formazione di circa 10 ore che prenderà il via nel mese di maggio, rivolto agli oltre 100 dietisti e nutrizionisti operanti in Camst. Il percorso formativo vedrà la collaborazione della startup Giustopasto e l'intervento, in qualità di docente, della Prof.ssa Carla Ferreri, la quale approfondirà le più recenti evidenze scientifiche relative alla biochimica dei lipidi e alla salute metabolica. Il programma didattico si articolerà su pilastri fondamentali quali la natura dei grassi e la composizione dei tessuti, analizzando il nesso tra alimentazione e dinamica dei grassi nell'organismo attraverso le lenti della lipidomica e del microbiota.

Le sessioni tecniche permetteranno di esplorare le "piste della lipidomica", con focus specifici sulla lipogenesi, sulle piste essenziali e sull'equilibrio tra acidi grassi Omega-6 e Omega-3, analizzandone i rispettivi ruoli fisiologici e patologici. Un'attenzione particolare sarà dedicata alla correlazione tra obesità e infiammazione e tra microbiota e infiammazione, fornendo ai professionisti strumenti operativi per la prevenzione infiammatoria sin dall'infanzia. L'obiettivo della formazione è traslare queste competenze nella pratica quotidiana della progettazione dei menu: attraverso l'ottimizzazione delle associazioni alimentari e l'applicazione di piccoli accorgimenti biochimici, i nutrizionisti saranno in grado di elaborare piani dietetici a valenza antinfiammatoria, agendo anche sulla semplice combinazione delle pietanze all'interno della stessa giornata alimentare per favorire un rapporto lipidico ottimale.

Al fine di garantire una gestione sempre più puntuale delle diete speciali e minimizzare i rischi di errore umano, sono attualmente in fase di sviluppo due strumenti digitali avanzati a supporto del personale tecnico. Il primo di questi è Foodlens, un'applicazione innovativa in fase di test progettata per l'identificazione istantanea degli allergeni attraverso la scannerizzazione delle etichette ed il riconoscimento fotografico. Il sistema è in grado di analizzare la composizione di un alimento e rilevare la presenza dei 14 allergeni previsti dal Regolamento UE, evidenziando sia gli ingredienti diretti sia le possibili tracce da contaminazione crociata. Tale tecnologia rappresenta un ulteriore livello di protezione per i professionisti che progettano le diete, offrendo una supervisione digitale immediata e un controllo più rigoroso sulle materie prime e sui piatti composti.

Parallelamente, è in corso l'implementazione di una piattaforma software (configuratore - fornitore InfoTecnica) centralizzata dedicata all'elaborazione di menu, ricettari e piani alimentari specifici. Questo strumento mira a uniformare le procedure di preparazione a livello aziendale, evitando la frammentazione delle ricette e garantendo che ogni dieta speciale rispetti standard qualitativi e nutrizionali univoci. La centralizzazione del database consente un monitoraggio costante e preventivo sulle preparazioni, assicurando che ogni modifica o nuova ricetta sia validata e condivisa in tempo reale tra tutti i centri operativi.

L'adozione integrata di queste soluzioni tecnologiche riflette l'impegno costante verso la sicurezza del consumatore finale e l'efficienza dei processi di controllo.

Nel 2026 è prevista una fase di test su alcuni locali selezionati e successivamente sviluppo dei due programmi.

Processi

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

.....

S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Gli impatti negativi rilevanti per i consumatori vengono gestiti come **Non Conformità** all'interno del **Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare**, sotto la responsabilità della Funzione **Assicurazione Qualità**. Il processo prevede:

- **l'analisi delle cause** alla base del problema, con distinzione tra fattori operativi (comportamenti, organizzazione, procedure) e strutturali (attrezzature, ambienti, infrastrutture);
- **la definizione delle azioni correttive e preventive**, volte a evitare il ripetersi dell'evento;
- **l'individuazione di una data di completamento prevista**, per garantire il rispetto delle tempistiche.

Le azioni vengono quindi implementate nei tempi e nei modi stabiliti. Successivamente, Assicurazione Qualità verifica l'efficacia degli interventi, riesaminando i risultati ottenuti dopo un congruo periodo di applicazione.

I canali a disposizione degli utenti finali dei servizi Camst group per segnalare disservizi o proporre miglioramenti includono: **posta tradizionale, posta elettronica, social network e sito web istituzionale**.

L'analisi delle non conformità e delle relative azioni correttive si basa su una **classificazione sistematica**, utile a individuare con precisione l'origine delle criticità e a valutarne l'efficacia gestionale. Tali dati vengono esaminati **semestralmente** dal **Responsabile Qualità e Sicurezza Alimentare**, che ne redige un **Rapporto alla Direzione**. Questo documento costituisce la base per l'individuazione e la pianificazione di **azioni di miglioramento**.

Cheval Blanc

Cheval Blanc gestisce eventuali impatti negativi sui consumatori principalmente tramite il sistema di gestione della sicurezza alimentare: in caso di incidenti, il team dedicato interviene immediatamente con il supporto degli specialisti interni, attuando correzioni, informando il cliente, analizzando le cause e implementando azioni correttive, seguendo ove necessario le indicazioni della Fødevarestyrelsen.

Le segnalazioni dei consumatori vengono raccolte attraverso canali operativi consolidati (personale in sede, canali del cliente, contatti su sito web e piattaforme menu), tracciate e chiuse con follow-up e controlli successivi; l'efficacia del sistema è verificata tramite audit, revisioni incidenti, feedback e ispezioni esterne. Nel periodo di riferimento non sono stati registrati impatti negativi rilevanti.

Informazioni sulla governance

- ESRS G1 - Condotta delle imprese

.....

- IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

.....



ESRS G1

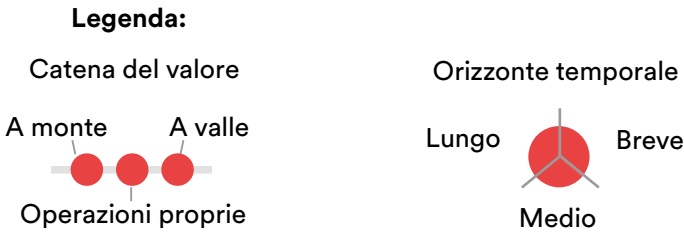
Condotta delle imprese

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	
Cultura d’impresa e gestione della corruzione	
Rapporti con i fornitori	



SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Descrizione IRO	Categoria IRO	Connessione con value chain	Orizzonte temporale
Cultura d'impresa e gestione della corruzione			
Diffusione di valori di correttezza ed eticità tra i dipendenti e verso il mercato	Impatto positivo effettivo		
Tutela degli informatori / utenti che hanno usufruito del Whistleblowing	Impatto positivo effettivo		
Verificarsi di casi corruttivi	Impatto negativo potenziale		
Perdita operativa e riduzione quota di mercato a causa di violazione antitrust e pratiche monopolistiche	Rischio		
Sanzioni conseguenti a reati corruttivi	Rischio		
Rapporti con i fornitori			
Danni ai fornitori, in particolare PMI, a causa del mancato rispetto dei tempi di pagamento	Impatto negativo effettivo		
Aumento del costo delle materie prime/materiali a causa dell'integrazione di requisiti ESG nelle procedure di acquisto	Rischio		



Cultura d'impresa e gestione della corruzione

G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

G1-4 – Casi di corruzione attiva o passiva

G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione di Camst, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto e adottato il **Codice Etico**, approvato per la prima volta dall'Assemblea generale di bilancio del 19 giugno 2009 per ottemperare al D.Lgs. 231/01, e da ultimo aggiornato e approvato in Assemblea a febbraio 2023. Esso sancisce i principi e le regole di condotta che devono orientare i comportamenti interni ed esterni, rafforzando una cultura d'impresa etica, inclusiva e responsabile, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e la natura di Società Benefit. Il Codice si fonda su *otto principi etici fondamentali*, coerenti con gli impegni previsti dallo Statuto di Camst, e definisce le linee guida di comportamento nei confronti dei principali stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, comunità, ecc.), ispirandosi a tali valori. Integra inoltre i principi della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, gli standard dei Sistemi di Gestione (qualità, ambiente, sicurezza, energia) e le indicazioni della certificazione SA8000 in materia di responsabilità sociale d'impresa. Si applica a tutte le società del gruppo e ad ogni livello dell'Organizzazione. È disponibile sul sito istituzionale ed è accessibile a dipendenti, soci lavoratori, personale somministrato, collaboratori occasionali, clienti, fornitori, partner, e a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'azienda. Camst promuove la diffusione del Codice attraverso attività di comunicazione interna ed esterna, oltre a specifiche iniziative formative e informative. Nel 2025 è stato rilasciato sulla piattaforma di formazione Academy un corso di formazione dedicato a tutti i dipendenti. Inoltre, ogni nuovo assunto riceve un opuscolo che riassume i contenuti principali del documento.

Il compito di vigilare sul rispetto del Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza (OdV) che adotta ogni provvedimento necessario per assicurarne la piena e completa applicazione: tale organo riceve le segnalazioni di violazione tramite il **canale whistleblowing** e presenta relazioni periodiche al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci.

MOG 231

Camst ha adottato inoltre il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex D.Lgs. 231/2001 (**MOG 231**) in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001 per prevenire la commissione di reati da parte di soggetti apicali o subordinati, ridurre il rischio di responsabilità amministrativa dell'ente e promuovere legalità, etica, trasparenza e responsabilità in tutte le attività aziendali. Tale documento, disponibile sul sito web, è conforme alle linee guida Confindustria e ANCPL e alle Convenzioni internazionali (es. OCSE, UE) sulla lotta alla corruzione. Il Modello contempla reati che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, come ad esempio la corruzione, i reati ambientali, gli infortuni sul lavoro e i reati tributari; consente di individuare le attività sensibili e i processi a rischio, assicurando l'adozione di controlli sia preventivi (ex ante) sia correttivi (ex post). Esso si applica a tutti i dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti e partner, nonché alle società del Gruppo Camst, invitate ad adottare Modelli autonomi coerenti con le rispettive attività. Il CdA è responsabile dell'adozione e dell'aggiornamento del MOG, mentre l'OdV ne controlla l'applicazione, riceve eventuali segnalazioni, promuove aggiornamenti periodici ed esercita in piena autonomia l'attività di vigilanza, riferendo regolarmente al CdA. È prevista una formazione obbligatoria e continua per tutti i destinatari del MOG, tra cui un corso specifico sulla normativa 231, attualmente disponibile sulla piattaforma Academy di Camst.

Politica di Whistleblowing

La **Politica di Whistleblowing** fa parte del Modello Organizzativo 231, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, ed è conforme al D.Lgs. 24/2023, recepimento della direttiva UE 2019/1937. Tale policy promuove la segnalazione di comportamenti illeciti o irregolarità che compromettono l'integrità dell'azienda, garantendo al contempo la tutela dei segnalanti da ritorsioni e discriminazioni, attraverso modalità di segnalazione chiare, sicure e riservate.

Gli obiettivi principali della politica sono:

- la promozione di comportamenti etici e responsabili all'interno di Camst;
- la mitigazione dei rischi derivanti da violazioni normative o del Modello 231;
- l'individuazione tempestiva di opportunità di miglioramento nei controlli interni.

La Policy si applica a Camst e, per estensione, a tutte le funzioni aziendali coinvolte, inclusi dipendenti, dirigenti, amministratori, tirocinanti, volontari, consulenti, liberi professionisti e soci, nonché a chiunque svolga funzioni di fatto. Non rientrano nella Policy le segnalazioni di natura personale, come controversie con superiori o rivendicazioni lavorative, né quelle non riconducibili agli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01 o dal D.Lgs. 24/2023.

L'OdV è responsabile dell'attuazione della Politica: riceve le segnalazioni tramite canali sicuri e riservati (piattaforma WhistleTech), conduce le verifiche con il supporto di esperti interni o consulenti esterni, e riferisce ai vertici aziendali per l'adozione di eventuali provvedimenti.

Camst tutela gli interessi di tutti gli stakeholder coinvolti, garantendo anonimato, sicurezza e assenza di ritorsioni per chi effettua segnalazioni, e prevede sanzioni disciplinari e legali per chi viola queste tutele. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti del Segnalante può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal Segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è nullo. Sono al-

tratti nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

La Policy è disponibile sul sito aziendale e viene illustrata ai soggetti interessati. Camst informa e forma il personale sulle modalità e le opportunità di segnalazione.

Per rafforzare il proprio sistema di governance e integrità aziendale, Camst ha avviato un percorso di avvicinamento allo standard ISO 37001 sui sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione. L'organizzazione sta attualmente lavorando per allineare progressivamente i propri presidi interni ai requisiti previsti dallo standard, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente le misure di prevenzione e controllo dei rischi corruttivi in vista dell'ottenimento della certificazione. A supporto di tale percorso, Camst ha già provveduto alla redazione di un manuale antitrust, volto a definire principi, regole di comportamento e responsabilità a tutela della concorrenza leale e della correttezza nei rapporti con il mercato.

Qualsiasi comportamento illecito in contrasto con il Codice Etico e con il MOG 231 può essere segnalato anche tramite l'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@camst.it.

È disponibile, inoltre, un canale dedicato alle segnalazioni nell'ambito del sistema di gestione SA8000, progettato per raccogliere comunicazioni relative a violazioni su condizioni di lavoro, diritti umani, salute e sicurezza, discriminazioni e altri temi connessi alla responsabilità sociale, accessibile a tutti i lavoratori e stakeholder.

Cheval Blanc

Cheval Blanc promuove una cultura aziendale responsabile e trasparente attraverso la propria **Politica Etica**, che riflette valori, responsabilità e modalità di collaborazione dell'organizzazione e si inserisce nel quadro di riferimento del **Camst group**, in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo, l'**Agenda ONU 2030** e principi internazionali di condotta responsabile.

La Politica Etica si applica a tutti i soggetti che

interagiscono con Cheval Blanc (dipendenti, lavoratori temporanei, partner commerciali, fornitori, subappaltatori e aziende associate) e assume come requisito di base la conformità ai **Dieci Principi del Global Compact ONU**, fondati su **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, principi e diritti fondamentali del lavoro **ILO**, **Dichiarazione di Rio** e **Convenzione ONU contro la Corruzione**. Il documento definisce aspettative chiare su integrità, legalità, equità, trasparenza, rispetto e inclusione (pari opportunità e tolleranza zero verso discriminazione, bullismo e molestie), nonché su riservatezza e gestione responsabile di dati e informazioni; disciplina inoltre conflitti di interesse e regali/vantaggi indebiti (non ammessi se influenzano decisioni; eventuali regali legati all'attività lavorativa sono attribuiti all'organizzazione) e richiede comunicazioni interne ed esterne accurate, complete e tempestive. La sostenibilità è parte integrante dell'impianto valoriale, con riferimento a neutralità climatica, economia circolare, uso responsabile delle risorse e riduzione dei rifiuti.

L'attuazione è supervisionata dalla direzione senior, con supporto di HR e funzioni di governance; i principi sono incorporati nelle politiche del personale, nei contratti e nelle prassi operative quotidiane e sono resi accessibili tramite onboarding, piattaforme interne e documentazione contrattuale.

La condotta etica è presidiata anche da una **Whistleblowing Policy** e dall'integrazione di standard etici nei contratti con partner e fornitori, per garantire allineamento lungo la catena del valore.

Le segnalazioni (anche anonime ove consentito) possono avvenire tramite responsabile diretto, manager di livello successivo, HR o canale riservato; sono gestite con un processo strutturato e documentato, con protezione da ritorsioni, accertamenti, coinvolgimento delle parti, definizione di azioni correttive, follow-up e capitalizzazione delle lezioni apprese.

Le indagini su presunta cattiva condotta, inclusa la corruzione, seguono procedure tempestive, obiettive e riservate e possono prevedere il coinvolgimento di risorse a livello di Gruppo quando opportuno; l'approccio è allineato al sistema complessivo di conformità del Camst group e sostenuto da segregazione delle responsabilità, supervisione manageriale ed escalation.

Non è prevista una policy autonoma di **benessere animale**: il tema è gestito tramite approvvigionamento responsabile, aspettative verso i fornitori, standard contrattuali e conformità normativa e di sicurezza alimentare. La promozione della condotta etica avviene principalmente attraverso onboarding, comunicazione continua e leadership quotidiana (più che mediante programmi formativi separati), con particolare attenzione alle funzioni maggiormente esposte a rischio di corruzione - approvvigionamento, gestione contrattuale, negoziazioni con clienti e fornitori e ruoli apicali - presidiate da standard, controlli e meccanismi di segnalazione.



G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

L’Organismo di Vigilanza (Odv) di Camst ha il compito di indagare e svolgere le verifiche necessarie sui **casi di corruzione attiva e passiva**, valutando successivamente la fondatezza delle segnalazioni. In particolare, conduce un’analisi preliminare per accertare la presenza di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e del D.Lgs. 24/2023, basandosi su elementi di fatto precisi e concordanti, oltre a eventuali violazioni del Modello adottato da Camst. Se la segnalazione risulta pertinente e supportata da elementi sufficienti, vengono avviate indagini più approfondite, con il possibile coinvolgimento di esperti, periti e consulenti esterni, nonché in collaborazione con organi di controllo esterni.

Camst promuove **programmi di formazione specifici sull’anticorruzione**, di natura obbligatoria per tutta l’organizzazione, con particolare attenzione alla prevenzione sia della corruzione attiva che passiva nel quadro del D.Lgs. 231/2001, includendo aspetti normativi, organizzativi e operativi, l’analisi dei rischi, il ruolo dell’OdV e casi applicativi. I corsi, erogati in aula, online e tramite piattaforme e-learning, sono aggiornati regolarmente per riflettere le normative più recenti e le best practice internazionali. Il livello di approfondimento è adeguato a garantire la consapevolezza delle responsabilità individuali e collettive e a supportare l’efficace attuazione del Modello 231. Il contenuto formativo è adattato in base al ruolo e al livello di responsabilità dei partecipanti, offrendo approfondimenti maggiori alle funzioni più esposte a rischi di corruzione.

Il Decreto Legislativo 231/2001 rappresenta una svolta cruciale nella legislazione italiana riguardante la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Il corso e-learning "Comprendere il Decreto Legislativo 231/2001" è stato accuratamente progettato per fornire ai partecipanti una comprensione completa e dettagliata delle disposizioni del Decreto, nonché delle implicazioni pratiche per le organizzazioni.

Questi programmi coinvolgono una larga parte delle funzioni aziendali a rischio, con l’obiettivo di assicurare una copertura ampia. La formazione è rivolta anche ai membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo, in linea con il principio di accountability e le responsabilità previste dalla normativa vigente.

Le funzioni aziendali maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva e passiva sono la Funzione Acquisti, la Funzione Commerciale, l’Ufficio Gare e l’Amministrazione, in quanto direttamente coinvolte in processi commerciali e strategici. Questi reparti gestiscono relazioni con fornitori, clienti, enti pubblici e partner esterni, oltre a flussi finanziari e contrattuali, ambiti nei quali possono emergere tentativi di indebita influenza, favoritismi o conflitti di interesse.

Formazione in materia di corruzione attiva e passiva (n.) ²⁶	2025		
	Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai)	Organi di amministrazione, direzione e controllo	Altri lavoratori propri
Estensione della formazione			
Totale dipendenti	10.715	17	219
Totale destinatari della formazione	174	17	-
% destinatari formazione	1,6%	100,0%	0,0%
Modalità di erogazione e durata			
Formazione in aula (ore)	-	-	-
Formazione da remoto (ore)	147	24	-
Formazione volontaria (ore)	-	-	-
Totale formazione	147	24	-

Formazione in materia di corruzione attiva e passiva (n.)	2024		
	Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati, operai)	Organi di amministrazione, direzione e controllo	Altri lavoratori propri
Estensione della formazione			
Totale dipendenti	10.744	16	297
Totale destinatari della formazione	2.939	16	-
% destinatari formazione	27,4%	100,0%	0,0%
Modalità di erogazione e durata			
Formazione in aula (ore)	118,0	12	-
Formazione da remoto (ore)	4.930,0	9	-
Formazione volontaria (ore)	-	-	-
Totale formazione	5.048,0	21	-

G1-4 – Casi di corruzione attiva o passiva

Nel corso del 2025 **non si sono verificati casi qualificabili come episodi di corruzione** che abbiano interessato, direttamente o indirettamente, il Gruppo; pertanto, non è stato necessario intraprendere azioni specifiche per la gestione di tali situazioni.

26 Lo scostamento nelle ore di formazione è legato a un’iniziativa straordinaria realizzata nel 2024, anno in cui è stato introdotto un corso sulla responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 reso obbligatorio per tutta la popolazione aziendale. Trattandosi di una formazione non soggetta a ripetizione annuale, nel 2025 le ore associate risultano inferiori.

Rapporti con i fornitori

G1-1 – Politiche in materia di relazioni con i fornitori

G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori

G1-6 – Prassi di pagamento

G1-1 – Politiche in materia di relazioni con i fornitori

Codice di condotta fornitori

Camst è attenta e consapevole alla gestione degli impatti ambientali e sociali lungo la filiera mediante la scelta di partner che garantiscono il rispetto di determinati standard: tale approccio si è concretizzato attraverso l'adozione del **Codice Condotta Fornitori**.

Il Codice segue gli standard e le iniziative internazionali e le disposizioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e sulla Dichiarazione Universale sui Diritti Umani ed è rivolto a tutti i Fornitori di Camst group, ovvero a tutti i venditori e commercianti che producono, commerciano, vendono, noleggiano e/o forniscono beni o servizi facenti parte della catena di approvvigionamento dell'azienda.

I Fornitori hanno la responsabilità di assicurare la propria conformità al Codice, così come diffonderlo e richiederne il rispetto ai propri dipendenti, sub-fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti, facenti parte della catena di fornitura del Gruppo.

Politica per il benessere animale

La Politica per il Benessere Animale di Camst ha l'obiettivo di orientare l'azienda verso un approvvigionamento più responsabile, privilegiando fornitori che adottino standard elevati in tutte le fasi della produzione e, dove possibile, vadano oltre quanto previsto dalla normativa per tutte le specie animali e tutte le filiere. Il principio guida della policy è il riconoscimento della senzienza animale, che comprende il rispetto sia delle condizioni fisiche che di quelle mentali degli animali, inclusa la possibilità di esprimere i comportamenti naturali della specie. In questo senso, Camst fa riferimento alle *Cinque Libertà* riconosciute a livello internazionale: libertà dalla fame e dalla sete, da condizioni ambientali sfavorevoli, da dolore, ferite e malattie, libertà di esprimere comportamenti naturali e libertà dalla paura e dallo stress.

L'azienda chiede a tutti i che la gestione animale lungo tutta la filiera sia attenta a diversi aspetti, tra cui i sistemi di allevamento, le condizioni di stabulazione, la densità degli animali, l'igiene, l'alimentazione, la salute, l'uso dei farmaci, le pratiche di mutilazione, il trasporto e le tecniche di macellazione. In particolare, Camst chiede che tutti gli animali destinati alla produzione alimentare siano macellati con stordimento preventivo, in conformità alle norme europee, e vieta l'impiego di animali clonati, geneticamente modificati o l'uso di sostanze promotrici della crescita.

Un'attenzione particolare è dedicata alla **filiera delle galline ovaiole**, per la quale Camst ha intrapreso un percorso strutturato di eliminazione delle uova e degli ovoprodotti provenienti da allevamenti in gabbia. Nel 2025, la percentuale di acquisti effettivi per uova in guscio e ovoprodotti provenienti da sistemi alternativi alle gabbie è stata pari rispettivamente all'82,4% e al 55,5%. Il fatto che le percentuali di acquistato effettivo non siano il 100% è determinato dalle quantità di prodotto che Camst ha dovuto sostituire per garantire la continuità del servizio in situazioni di ritardi negli ordini o nelle consegne, oppure a causa di problemi legati alla disponibilità effettiva di prodotti provenienti da sistemi a zero gabbie. Si precisa dunque che:

- tutte le referenze presenti nella piattaforma acquisti Camst sono già state convertite al 100% a uova e ovoprodotti provenienti da sistemi alternativi alle gabbie, e rappresentano circa il 60% del totale acquistato dall'azienda. Questo significa che ogni prodotto che transita attraverso il magazzino Ce.Di. – in ingresso e in uscita – per queste categorie merceologiche proviene esclusivamente da filiere non in gabbia;



5

La Politica per il Benessere Animale di Camst fa riferimento alle **Cinque Libertà** riconosciute a livello internazionale: libertà dalla **fame** e dalla **sete**, da **condizioni ambientali sfavorevoli**, da **dolore, ferite e malattie**, libertà di esprimere **comportamenti naturali** e libertà dalla **paura e dallo stress**



100%

Referenze presenti nella piattaforma acquisti Camst convertite a uova e ovoprodotti provenienti da sistemi alternativi alle gabbie

82,4%

Percentuale di uova acquistate nel 2025 da allevamenti a terra o all'aperto

- la quota restante del 40% non ancora allineata agli impegni deriva principalmente da acquisti diretti effettuati al di fuori della piattaforma Ce.Di., come ad esempio forniture locali o vendite dirette. Tali approvvigionamenti, spesso legati a dinamiche territoriali, disponibilità variabile o esigenze contingenti (ad esempio l'avviaria), non sono interamente sotto il controllo diretto di Camst. Per questo motivo risulta complesso assumere un impegno formale immediato sulla conversione totale di questi canali, pur rimanendo l'obiettivo ultimo dell'azienda;

È in corso un lavoro progressivo per allineare anche tutti gli acquisti extra-piattaforma, così da raggiungere il 100% degli approvvigionamenti da sistemi alternativi alle gabbie, tenendo sempre conto delle possibili fluttuazioni legate a fattori esterni e determinate dal mercato che potranno esserci.

G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori

Camst seleziona i propri fornitori attraverso un processo strutturato, supportato dal Portale Fornitori, che prevede la verifica di requisiti tecnico-professionali e il *rispetto di standard etici, ambientali e sociali* con l'obiettivo di ridurre i rischi legati alla qualità dei prodotti, alla sicurezza alimentare e alla conformità normativa. Per accedere al processo di qualifica, i fornitori devono aderire al Codice Etico e al Codice di Condotta Fornitori. Il controllo prosegue anche dopo la qualifica, tramite audit e strumenti digitali di monitoraggio. L'approvvigionamento da fornitori locali è incentivato per sostenere le economie dei territori in cui l'azienda opera e per ridurre l'impatto ambientale connesso alla logistica, in coerenza con i criteri ambientali minimi (CAM). Nella selezione dei prodotti viene privilegiata l'offerta biologica, equo-solidale, a denominazione di origine o a basso impatto ambientale.

Il processo di selezione e qualifica dei fornitori integra anche i **criteri ESG** poiché monitorare il livello di maturità ESG dei propri fornitori è essenziale per garantire coerenza e responsabilità lungo tutta la filiera. In quest'ottica, è stata implementata la piattaforma Synesgy, che consente ai fornitori di effettuare un **self-assessment ESG** attraverso un questionario guidato. Al termine della compilazione, ciascun fornitore riceve un report dettagliato con punti di forza e indicazioni concrete per migliorare le proprie performance mentre Camst, tramite un cruscotto riepilogativo, può monitorare e valutare la sostenibilità dell'albo fornitori, promuovendo una filiera più trasparente, responsabile e orientata al miglioramento continuo.

Cheval Blanc

Cheval Blanc mira a garantire **pratiche di pagamento corrette e responsabili** nei confronti dei fornitori, con particolare attenzione alle **PMI**, assicurando il rispetto dei termini contrattuali concordati e della normativa applicabile. Le condizioni di pagamento sono definite in modo trasparente nei contratti e la gestione delle fatture avviene tramite procedure amministrativo-finanziarie consolidate, supportate da controlli interni orientati a prevenire errori e ritardi non necessari; questo approccio contribuisce alla stabilità finanziaria della catena di fornitura e sostiene relazioni di fiducia nel lungo periodo. Parallelamente, le relazioni con i fornitori sono gestite secondo un modello **collaborativo e basato sul rischio**, che riconosce l'influenza della supply chain sui risultati di

sostenibilità: l'interazione si fonda su trasparenza e cooperazione continuativa, con una valutazione progressiva dei rischi ambientali, sociali ed etici connessi ad approvvigionamento, produzione e trasporto, anche attraverso le informazioni raccolte sulle origini e sui contesti produttivi. In questo quadro, criteri sociali e ambientali vengono integrati nella selezione e gestione dei fornitori tramite standard etici contrattuali, allineati alla Politica Etica e alle aspettative di condotta responsabile; ove pertinente, includono aspetti legati a **diritti umani, impatto ambientale, uso delle risorse e benessere animale**, con un dialogo finalizzato a chiarire le aspettative e, quando opportuno, ad approfondire le misure adottate dai fornitori per mitigare i rischi identificati.

G1-6 – Prassi di pagamento

Le prassi di pagamento in Camst sono regolate da una procedura interna formalizzata e strutturata. L'obiettivo principale di tale procedura è evitare errori o limitarli al minimo.

- L'**Ufficio Pagamenti** è responsabile dei controlli, della contabilizzazione e dei pagamenti, in conformità alla procedura;
- L'**Ufficio Tesoreria** (Direzione Finanziaria) definisce la valuta dei pagamenti e individua le banche di riferimento;
- La **Responsabile Gestione del Credito e Pagamenti** vigila sul corretto rispetto delle operazioni previste.

La procedura è verificata dal **Direttore Amministrativo** e approvata dal **Direttore Generale**.

I pagamenti ai fornitori sono gestiti dalla Sede Amministrativa di Villanova di Castenaso, tramite l'Ufficio Gestione del Credito e Pagamenti di Camst e delle società del Gruppo.

Le principali modalità di pagamento sono: bonifico, addebito Sepa SDD, PAGOPA e compensazione. La modalità di pagamento e la dilazione concordate contrattualmente dalla Direzione competente sono registrate nell'anagrafica del fornitore. I bonifici, modalità ordinaria di pagamento, possono essere automatici o manuali; questi ultimi sono rari e

vengono eseguiti solo in casi eccezionali, quando la fattura non è ancora registrata.

Mensilmente, l'Ufficio Pagamenti estrae dal gestionale SAP tutte le fatture inserite, ordinate per scadenza, e comunica gli importi alla Direzione Finanziaria, che definisce le valute di pagamento. Prima di procedere, vengono effettuati rigorosi controlli su cessioni del credito, fatture cedute al factoring, pignoramenti, riaddebiti penali, coordinate bancarie, eventuali blocchi su anagrafiche o fatture, e scadenze.

Completati i controlli, l'Ufficio Pagamenti esegue i pagamenti delle fatture esigibili utilizzando le transazioni specifiche. Il gestionale SAP genera una proposta di pagamento che viene inviata all'Ufficio Tesoreria che trasferisce i dati sul software gestionale della tesoreria aziendale. Tale procedura produce la registrazione contabile a saldo delle partite dei fornitori. Le fatture esigibili vengono onorate rispettando la regolare scadenza indipendentemente dalla tipologia di Fornitore. In caso di incongruenze, contestazioni, inesattezze o problemi legati a singole fatture o specifici Fornitori, i pagamenti vengono bloccati in attesa di risolvere la controversia o in attesa della nota di accredito relativa.

Non si sono verificati procedimenti giudiziari dovuti a ritardi di pagamento nel FY 2025.

IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

ESRS	Disclosure requirement	Descrizione del disclosure requirement	Paragrafo
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	BP-1– Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità
	BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	BP-1– Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità
	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate
	GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
	GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	GOV-4– Dichiarazione sul dovere di diligenza
	GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità
	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	SBM-1– Strategia e modello aziendale
	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	SBM-2– Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3– Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
	IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa
ESRS E1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
	E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
	E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-5	Consumo di energia e mix energetico	E1-5 – Consumo di energia e mix energetico
	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

ESRS	Disclosure requirement	Descrizione del disclosure requirement	Paragrafo
ESRS E3	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	E3-1	Politiche relative all'acqua e al mare	E3-1 – Politiche connesse alle acque
	E3-2	Azioni e risorse relative alle risorse idriche e marine	E3-2 – Azioni e risorse connesse alle politiche relative alle acque
	E3-3	Obiettivi relativi alle risorse idriche e marine	E3-3 – Obiettivi connessi alle acque
	E3-4	Consumo idrico	E3-4 – Consumo idrico
ESRS E5	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-1 – Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-4	Flussi di risorse in entrata	E5-4 – Flussi di risorse in entrata
	E5-5	Flussi di risorse in uscita	E5-5 – Flussi di risorse in uscita
ESRS S1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	S1-1 – Politiche relative alle condizioni di lavoro e diritti umani; S1-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza; S1-1 – Politiche relative alla parità di trattamento e di opportunità; S1-1 – Politiche relative alla formazione e sviluppo delle competenze; S1-1 – Politiche relative alla riservatezza
	S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni
	S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	S1-4 – Interventi relativi alle condizioni di lavoro e diritti umani; S1-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza; S1-4 – Interventi relativi alla parità di trattamento e di opportunità; S1-4 – Interventi relativi alla formazione e sviluppo delle competenze; S1-4 – Interventi relativi alla riservatezza

ESRS	Disclosure requirement	Descrizione del disclosure requirement	Paragrafo
ESRS S1	S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	S1-5 – Obiettivi legati alle condizioni di lavoro e diritti umani; S1-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza; S1-5 – Obiettivi legati alla parità di trattamento e opportunità; S1-5 – Obiettivi legati alla formazione e allo sviluppo delle competenze; S1-5 – Obiettivi legati alla riservatezza
	S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
	S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
	S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
	S1-9	Metriche della diversità	S1-9 – Metriche della diversità
	S1-10	Salari adeguati	S1-10 – Salari adeguati
	S1-11	Protezione sociale	S1-11 – Protezione sociale
	S1-12	Persone con disabilità	S1-12 – Persone con disabilità
	S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
	S1-14	Metriche di salute e sicurezza	S1-14 – Metriche di salute e sicurezza
	S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	S1-15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	S1-16 – Metriche di remunerazione
	S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S2	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore; S2-1 – Politiche relative alla riservatezza nella catena del valore;
	S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali di segnalazione che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

ESRS	Disclosure requirement	Descrizione del disclosure requirement	Paragrafo
ESRS S2	S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	S2-4 – Interventi relativi ai lavoratori nella catena del valore
	S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	S2-5 Obiettivi legati ai lavoratori nella catena del valore
ESRS S3	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S3-1	Politiche relative alle comunità interessate	S3-1 – Politiche relative all'alimentazione adeguata; S3-1 – Politiche relative agli impatti sul territorio
	S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	S3-4 – Interventi relativi all'alimentazione adeguata; S3-4 – Interventi relativi agli impatti sul territorio
	S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	S3-5 – Obiettivi legati all'alimentazione adeguata; S3-5 – Obiettivi legati agli impatti sul territorio
	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS S4	S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	S4-1 – Politiche relative alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali; S4-1 – Politiche relative all'inclusione dei consumatori e utilizzatori finali
	S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

ESRS	Disclosure requirement	Descrizione del disclosure requirement	Paragrafo
ESRS S4	S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	S4-4 – Interventi relativi alla salute e sicurezza dei consumatori e utilizzatori finali; S4-4 – Interventi relativi all'inclusione dei consumatori e utilizzatori finali
	S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	S4-5 – Obiettivi legati alla salute e sicurezza dei consumatori e informazioni di qualità; S4-5 – Obiettivi legati all'inclusione dei consumatori e utilizzatori finali
ESRS G1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori
	G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
	G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	G1-4 – Casi di corruzione attiva o passiva
	G1-6	Prassi di pagamento	G1-6 – Prassi di pagamento

The logo for camst: group is positioned in the top left corner. It features the word "camst:" in a large, bold, white sans-serif font, with the word "group" in a smaller, white sans-serif font directly beneath it. The logo is set against a background of two large, overlapping circular shapes: a bright orange circle on the left and a coral-colored circle on the right. A dark teal circle is partially visible in the bottom right corner.

camst:
group