



Report di Sostenibilità 2025

INTRODUZIONE

Lettera agli Stakeholder

*«La crescita
sostenibile passa
prima di tutto dalle
persone.»*

2025

Cari Stakeholder,

Il percorso di sostenibilità intrapreso dal nostro Gruppo continua a evolversi e a rafforzarsi, diventando sempre più parte integrante delle nostre decisioni, delle attività quotidiane e della visione con cui guardiamo al futuro.

Operare in modo responsabile significa per noi creare valore duraturo, ponendo attenzione non solo ai risultati aziendali, ma anche alle persone, al territorio e al contesto sociale in cui siamo inseriti.

Siamo infatti convinti che la crescita sostenibile passi prima di tutto dalle persone. Per questo abbiamo investito e stiamo investendo nella definizione di ruoli e figure responsabili capaci di diventare punti di riferimento all'interno dell'organizzazione. Parallelamente, continuiamo a promuovere la formazione e lo sviluppo delle competenze attraverso diversi programmi formativi e percorsi di coaching, con la convinzione che valorizzare le persone significhi costruire un'organizzazione più consapevole, coesa e preparata ad affrontare le sfide future.

Questo lavoro sulle nostre persone rafforza il nostro impegno nella creazione di valore condiviso che crediamo debba riguardare e coinvolgere anche clienti e stakeholder esterni in generale. Crediamo che favorire occasioni di incontro, confronto, formazione e sostegno reciproco, sia necessario per ottenere risultati di crescita sostenibile.

In quest'ottica, nel corso del 2025, abbiamo scelto di riorganizzare, allargare, potenziare le nostre infrastrutture aziendali, con un duplice obiettivo: offrire servizi di qualità sempre maggiore e rafforzare le basi organizzative necessarie a sostenere la crescita dei nostri progetti: la nuova sede con il magazzino Farco, il rinnovato poliambulatorio di Medicina del Lavoro, lo spazio dedicato alla formazione pratica per la salute e la sicurezza (Safety Camp), sono concepiti come luoghi di aggregazione, sensibilizzazione e crescita condivisa.

Anche il consolidamento del legame con il territorio dove produciamo ricchezza e che ci ospita, con la sua comunità locale, è per noi un obiettivo costante, in quanto consapevoli del ruolo che la nostra impresa può e deve avere nel contribuire alla crescita sociale e culturale del proprio contesto di riferimento. In questa direzione va l'istituzione del Fondo Farco Group, nato dalla convenzione con l'Ente filantropico Fondazione della Comunità Bresciana, attraverso cui intendiamo sostenere progetti e realtà con cui condividiamo principi e valori etici, contribuendo concretamente allo sviluppo della comunità locale, con particolare attenzione alla crescita culturale, artistica e scientifica del territorio.

Il nostro percorso di sostenibilità evolve insieme a noi quotidianamente: il nostro impegno è rivolto a strutturarci sempre meglio come organizzazione, creando una sinergia sempre più efficace tra le diverse realtà aziendali che fanno parte del Gruppo, per poter affrontare ben equipaggiati il percorso di crescita sostenibile intrapreso.

Con il presente Report di Sostenibilità intendiamo condividere i risultati raggiunti e confermare il nostro impegno verso uno sviluppo che coniughi crescita, responsabilità e attenzione alle persone.

Questo documento rappresenta per noi non solo uno strumento di rendicontazione, ma anche un'occasione di dialogo trasparente con tutti gli stakeholder, ai quali va il nostro ringraziamento per la fiducia e la collaborazione che continuano a dimostrarci.

Buona lettura.

ROBERTO ZINI

Presidente — Farco Group

NOTA METODOLOGICA

Principi e criteri di redazione del report

DAL 2005 AL PRESENTE

Il nostro Report di Sostenibilità nasce con l'obiettivo di illustrare in modo strutturato i temi più significativi per il Gruppo e i risultati conseguiti in ambito **economico, gestionale e di governance, nonché sotto il profilo ambientale e sociale**. Il primo "Bilancio Sociale" del Gruppo, relativo all'esercizio 2005, rappresenta oggi un punto di partenza ormai consolidato: un documento inizialmente essenziale, volto a comunicare agli stakeholder interni ed esterni l'impegno e i risultati in materia di sostenibilità, allora definita più propriamente come Responsabilità Sociale d'Impresa.

Da sempre, uno dei nostri pilastri è la **consapevolezza dell'esistenza di una responsabilità sociale d'impresa**, che implica l'integrazione di aspetti sociali, ambientali ed etici nelle attività operative e nelle strategie aziendali. Nel tempo, le aspettative della società e dei consumatori si sono evolute, mostrando una crescente attenzione verso i **comportamenti etici delle imprese**. Oggi, infatti, i consumatori sono in grado di riconoscere, dietro ogni prodotto o servizio, i processi che lo generano. In questo contesto, abbiamo progressivamente adottato un approccio commerciale orientato alla responsabilità sociale, valorizzando l'importanza della dimensione sociale nello sviluppo del proprio mercato. Il Gruppo ritiene fondamentale mantenere un **equilibrio costante tra conformità normativa, competitività, coerenza con i propri valori e tutela degli interessi di tutti gli stakeholder**, sia interni sia esterni.

01

Responsabilità sociale

Integrazione di aspetti sociali, ambientali ed etici nelle strategie.

02

Comportamento etico

Attenzione crescente ai processi che generano prodotti e servizi.

03

Equilibrio stakeholder

Conformità, competitività, valori e tutela di tutti gli interessi.

Principi di redazione



Il presente documento è stato redatto nel rispetto di sette principi fondamentali:

Dettaglio dei principi

**Accuratezza**

le informazioni sono presentate con un livello di dettaglio adeguato a comprendere e valutare le performance di sostenibilità nel periodo considerato.

1**Equilibrio**

viene fornita una rappresentazione imparziale degli impatti generati, evidenziando sia gli aspetti positivi sia quelli negativi.

2**Chiarezza**

l'utilizzo di un linguaggio semplice, insieme a grafici e tabelle, rende il Report accessibile e facilmente comprensibile.

3**Comparabilità**

gli indicatori, riferiti all'anno 2025, sono accompagnati da analisi dell'andamento nel tempo, così da consentire confronti.

4**Completezza**

le informazioni fornite permettono una valutazione approfondita degli impatti del Gruppo.

5**Contesto di sostenibilità**

i dati sono analizzati tenendo conto del più ampio quadro dello sviluppo sostenibile, includendo riferimenti a normative, regolamenti e standard internazionali.

6**Verificabilità**

i dati sono raccolti ed elaborati secondo criteri che ne garantiscono l'affidabilità e la qualità, in linea con i principi indicati dal GRI.

7

Il Report si propone quindi di **comunicare in modo trasparente** i progressi compiuti, con particolare attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG). In questa prospettiva, abbiamo coniugato il nostro agire ai principi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite, articolata in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**, che rappresentano un riferimento per governi, istituzioni e imprese nel pianificare e monitorare percorsi di sviluppo sostenibile. Pur operando prevalentemente a livello nazionale, il Gruppo mantiene una visione aperta al contesto globale, consapevole delle interconnessioni tra mercati e sistemi. L'allineamento agli SDGs è quindi considerato sia una leva strategica di crescita sia una necessità.

Negli ultimi anni, l'evoluzione normativa in materia di rendicontazione ESG ha posto nuove sfide, tra cui quella, particolarmente rilevante, del **coinvolgimento attivo degli stakeholder strategici nella definizione delle priorità e degli obiettivi di sostenibilità**. Il dialogo continuo con gli stakeholder, attraverso l'ascolto delle loro esigenze e aspettative, ha rappresentato un passaggio fondamentale per costruire una strategia condivisa e orientata al miglioramento continuo lungo tutta la catena del valore.

Il processo di reporting ha incluso un'**analisi** del contesto di mercato e dei principali competitor, la mappatura degli stakeholder e la valutazione delle tematiche rilevanti, culminando nella definizione della matrice di doppia materialità. Da questa analisi sono emerse le **principali direttrici di sviluppo della strategia di sostenibilità nel breve e medio periodo**, nonché una visione evolutiva della catena del valore.

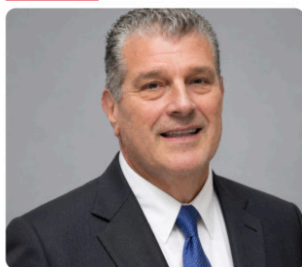
PERCORSO DI REPORTING



Comitato di Sostenibilità

Organismo incaricato della stesura e della supervisione del Reporting di sostenibilità del Gruppo.

DIREZIONE



Roberto Zini

FUNZIONI AZIENDALI



Maura Festa



Anna Mantelli

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE



Elena Faustini



Ermanno Losio



Monica Fontana

RAPPRESENTANTI DEL MANAGEMENT



Graziano Biondi



Lorenzo Zini



Francesca Parmigiani



Perimetro e orizzonti temporali

Esercizio 2025

Il perimetro del presente reporting di sostenibilità riguarda l'esercizio 2025.

Farco Group dal 2024 redige un bilancio economico consolidato.

La presente rendicontazione si riferisce principalmente alle performance di sostenibilità di **Farco, Sintex e Sinermed**, nate sotto il marchio Farco Group. Le società **Setam, Expa e BS Fisiomed**, acquisite nell'ultimo lustro, pur monitorando le principali performance in ambito ESG (con particolare riferimento all'ambiente e agli aspetti sociali), non applicano tutte le iniziative qui descritte. Pertanto, di ogni volta che si farà riferimento al Gruppo Farco si intenderanno escluse le società menzionate di cui sopra, a meno che non vengano esplicitamente citate.

NEL PERIMETRO

Farco

Sintex

Sinermed

FUORI PERIMETRO

Setam

Expa

BS Fisiomed

Il Comitato applica i seguenti **orizzonti temporali** nella gestione del reporting di sostenibilità:



Il Report è disponibile su www.farco.it (Il Gruppo > Certificazione e Download)

sistemi gestione@farco.it

Per ogni informazione o approfondimento



Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile nella strategia aziendale

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), approvati nel 2015 dagli Stati membri delle Nazioni Unite, costituiscono il riferimento strategico dell'Agenda 2030 per promuovere uno sviluppo sostenibile a livello globale. Articolati in 17 traguardi, essi richiedono la partecipazione attiva e coordinata di governi, imprese e cittadini, il cui contributo è essenziale per il loro effettivo raggiungimento.

I 17 OBIETTIVI · AGENDA 2030

In rosso i 6 obiettivi prioritari Farco



AGENDA 2030

Obiettivi di sviluppo sostenibile Farco Group

Al fine di sviluppare una riflessione più strutturata e consapevole sulle iniziative e sulle azioni intraprese dal nostro Gruppo, abbiamo individuato un insieme di Obiettivi di Sviluppo **Sostenibile (SDGs)** ritenuti **maggiormente pertinenti rispetto alle nostre attività, al nostro modello di business e agli impatti generati nel contesto economico, sociale e ambientale.**

Questa selezione ci consente di orientare in modo più efficace le nostre strategie e di monitorare il contributo concreto che apportiamo al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, articolando il nostro impegno lungo le tre dimensioni della sostenibilità.

IN AMBITO SOCIALE

In ambito sociale, abbiamo scelto di focalizzarci sugli:



Obiettivo 3 – Salute e benessere

in coerenza con il nostro impegno nella promozione della sicurezza sul lavoro e nella tutela della salute delle persone;



Obiettivo 4 – Istruzione di qualità

attraverso le attività di formazione, informazione e diffusione della cultura della sicurezza;



Obiettivo 5 – Parità di genere

promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle pari opportunità.

IN AMBITO GOVERNANCE

Per quanto riguarda la governance, il nostro contributo si concentra su:



Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica

attraverso la valorizzazione delle persone, la qualità dell'occupazione e lo sviluppo sostenibile del business;



Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture

in linea con gli investimenti in innovazione, digitalizzazione e miglioramento continuo dei processi aziendali.

IN AMBITO AMBIENTALE

Infine, in ambito ambientale, abbiamo individuato come prioritario:



Obiettivo 12 – Consumo e produzione responsabili

impegnandoci a promuovere pratiche operative più efficienti e sostenibili, con attenzione all'uso consapevole delle risorse e alla riduzione degli impatti ambientali.

Attraverso questo approccio, intendiamo rafforzare l'integrazione della sostenibilità nelle nostre decisioni strategiche e operative, contribuendo in modo concreto e misurabile allo sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo.



FARCO

GROUP

SAFETY CAMP

The logo for Farco Group is mounted on the upper part of a building facade. It features the word "FARCO" in large, bold, black capital letters. A thick red horizontal bar is positioned directly beneath "FARCO". To the right of this bar, the word "GROUP" is displayed in smaller, black capital letters within a dark rectangular box. The building's facade is composed of numerous horizontal, light-colored slats that create a textured, rhythmic pattern.

FARCO
GROUP

CAPITOLO 1

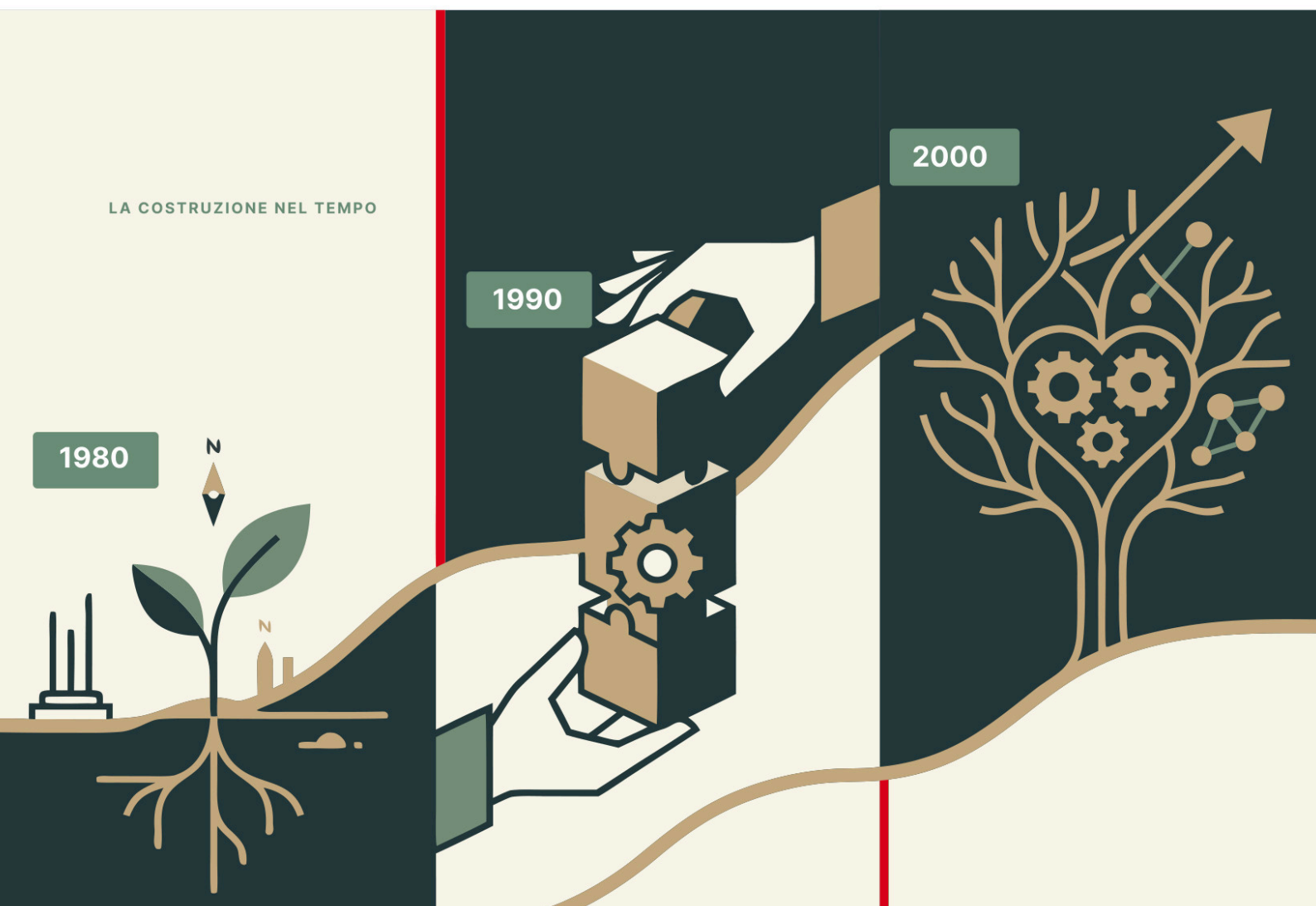
Il Gruppo Farco

Identità, valori e modello di business del Gruppo

LA COSTRUZIONE DELLA NOSTRA IDENTITÀ

Attraverso un percorso che dura ormai da oltre 40 anni,

abbiamo costruito la nostra identità valorizzando esperienza, professionalità e impegno. Oggi possiamo contare su uno staff composto da più di cento persone che, con ruoli e competenze diversificate, contribuiscono quotidianamente alla crescita e alla qualità dei servizi offerti. In questo contesto, le società del Gruppo sono in grado di affiancare ogni tipologia di cliente (dalla piccola alla grande impresa, dalle società private agli enti pubblici, fino alle realtà commerciali e del non profit) offrendo un supporto completo e integrato nella gestione delle tematiche legate a igiene e sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi, gestione ambientale ed energetica, formazione del capitale umano e medicina del lavoro.



ASCOLTO

Operiamo secondo un approccio distintivo, fondato sull'ascolto e sull'attenzione alle esigenze di tutti i nostri stakeholder. Poniamo al centro i nostri clienti e le nostre persone, senza trascurare il ruolo delle comunità locali e del territorio in cui operiamo, con cui ci impegniamo a instaurare un dialogo costante e costruttivo, riconoscendoci come interlocutore responsabile e attento.

MISSIONE

La nostra missione è oggi quella di promuovere e consolidare una cultura aziendale fortemente orientata alla tutela delle persone, con particolare attenzione alla salute e alla sicurezza, elementi che consideriamo fondamentali per uno sviluppo sostenibile e duraturo.



NORMATIVA

GRUPPO FARCO



1980

1985 Nasce Farco a Brescia



1990

D.Lgs. 626/1994 1994
 Recepimento Direttiva Macchine 1996
 DM10/03/1998 antincendio 1998

1996 Nasce Sintex
 1996 Primo numero di "Azienda Sicura"
 1997 Certificazione ISO 9000



2000

D. Lgs. 231 2001
 DM 388 pronto soccorso 2003
 D.Lgs. 81/2008 2008

2001 Acquisizione Safety System MN
 2002 Certificazione SA8000
 2003 Accredитamento Regionale Sintex
 2004 Nuovo Magazzino Farco
 2004 Nasce Sinermed
 2006 Primo bilancio sociale



2010

DPR 151 2011

2010 Prima adozione Modello Organizzativo 231
 2011 Primo Azienda Sicura Day
 2013 Certificazione F-GAS Farco (reg. CE 304/08)
 2013 Certificazione BS OHSAS 18001 Farco e Sintex
 2014 Nuova Palazzina Direzionale
 2014 Accredитamento WHP
 2015 Adesione al protocollo di legalità
 2016 Rating di legalità
 2019 Certificazione ISO 45001
 2020 Nasce BS Fisiomed



2020

D.M. 01/09 2021
 D.M. 02/09 2021
 D.M. 03/09 2021

2021 Acquisizione da parte di Farco Partecipazioni Srl di SETAM
 2021 Acquisizione da parte di Farco Partecipazioni Srl di EXPA
 2024 Certificazione Parità di Genere UNI PdR 125/2022
2025 Ampliamento sedi Farco Group





Sei realtà

al servizio della sicurezza aziendale

Il nostro Gruppo si articola in sei realtà operative, ciascuna specializzata in ambiti specifici e complementari, che ci consentono di offrire un servizio integrato e altamente qualificato nel campo della sicurezza aziendale.

Farco · Sintex · SinerMed · Setam · Expa · BS Fisiomed



FARCO

Installazione e manutenzione di sistemi antincendio, vendita di prodotti per la protezione individuale e la sicurezza sul lavoro

- Progettazione, fornitura ed installazione di specifici sistemi antincendio
- Fornitura di dispositivi di protezione individuale per ogni fattore di rischio
- Attrezzature per il primo soccorso aziendale e per la squadra di emergenza
- Produzione di segnaletica aziendale personalizzata
- Partnership con i maggiori produttori per la distribuzione in Italia di prodotti di elevata qualità tecnica
- Magazzino per la puntuale evasione di ogni tipo di ordine
- Servizio di manutenzione e assistenza on-site con interventi garantiti da una rete di assistenza capillare sul territorio dotata di una flotta di 18 officine mobili
- Personale specializzato per installazione e manutenzione impianti di rilevazione e di spegnimento
- Corretto smaltimento di tutti gli estinguenti ritirati durante la revisione e il collaudo degli estintori
- Servizio addetti antincendio per eventi pubblici

Sede · Via Industria 11, Torbole Casaglia

Centro di formazione e consulenza globale in materia di sicurezza, igiene del lavoro e ambiente

- Analisi e valutazione di tutti i rischi presenti in azienda
- Help Desk: assistenza telefonica fornita da un tecnico sempre presente in sede per la soluzione immediata dei piccoli problemi quotidiani
- Sviluppo di Sistemi di Gestione per la Qualità, la Salute e la Sicurezza, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale
- Sviluppo di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01
- Tecnici costantemente aggiornati su tutte le novità legislative
- Corsi in sede e presso la sede del cliente
- Centro di formazione accreditato Regione Lombardia (id operatore 2010233 - id sede 107092 – tipologia SF2)
- Partnership nell'accesso e nell'utilizzo delle risorse accantonate da aziende clienti aderenti a fondi paritetici interprofessionali (formazione finanziata)

Sede · Via Artigianato 9, Torbole Casaglia





SinerMed

Centro di medicina del lavoro e sinergie per la sicurezza

- Assunzione del ruolo di Medico Competente da parte di medici specializzati in medicina del lavoro
- Attività di sorveglianza sanitaria effettuata mediante visite mediche, esami strumentali ed analisi di laboratorio
- Valutazioni ergonomiche dei posti di lavoro
- Attività di informazione e formazione dei lavoratori
- Possibilità per i datori di lavoro clienti di conservare tutta la documentazione sanitaria del proprio personale in ambiente sicuro e controllato
- Esecuzione di prelievi e tamponi per screening Covid-19

Consulenze e soluzioni per la tutela dell'ambiente

- Soluzioni progettuali ed opportunità di sviluppo nel settore del trattamento dell'acqua e della tutela ambientale
- Effettuazione di valutazioni di impatto ambientale (V.I.A.) o verifica di assoggettabilità per la realizzazione di nuove opere o la modifica di opere esistenti
- Sviluppo di Sistemi di Gestione ambientale (ISO 14000 o EMAS)
- Effettuazione di valutazioni ambientali strategiche (V.A.S.) o verifica di assoggettabilità
- Assistenza ai clienti nello sviluppo di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 in tema di reati ambientali.

Sede · Via Francesco Lana 1, Flero BS





Consulenze e soluzioni nel campo della compartimentazione, ossia della “protezione passiva dall’incendio”.

- Preventivare i lavori con uscita del personale EXPA sul cantiere, consigliare il prodotto più adatto a soddisfare le esigenze del cliente, intervenire con l’ausilio di operatori EXPA, certificare i prodotti installati producendo i documenti necessari per completare la pratica antincendio.
- Realizzazione di strutture quali: pareti, contropareti, rivestimenti travi in ferro, condotte di areazione, vani tecnici, condotti e cavi elettrici utilizzando materiali certificati e omologati nel rispetto delle normative vigenti.

Poliambulatorio e Centro di Fisioterapia

- Fisioterapia (terapie strumentali TECAR, LASER ND-YAG, ONDE D'URTO, ECOGRAFO a specifiche terapie manuali e/o programmi attivi personalizzati in uno spazio multifunzionale)
- Osteopatia (pediatrica e per l'adulto)
- Rieducazione funzionale (diastasi addominale, sarcopenia conseguenze di regimi alimentari patologici)
- Idrokinesiterapia
- Rieducazione posturale in età evolutiva e adulta
- Ostetricia (riabilitazione del pavimento pelvico)
- Podologia
- Logopedia

Sede · Via Milano, 1e - Chiari



I valori del Gruppo

Il soddisfacimento delle aspettative e dei bisogni degli stakeholder rappresenta una nostra priorità. In questa prospettiva, il nostro Codice Etico costituisce un punto di riferimento essenziale per tutte le persone che operano all'interno delle società del Gruppo, orientandone comportamenti e decisioni verso una visione equilibrata, capace di considerare non solo gli interessi aziendali, ma anche quelli di tutti i portatori di interesse.

CINQUE PRINCIPI CARDINE



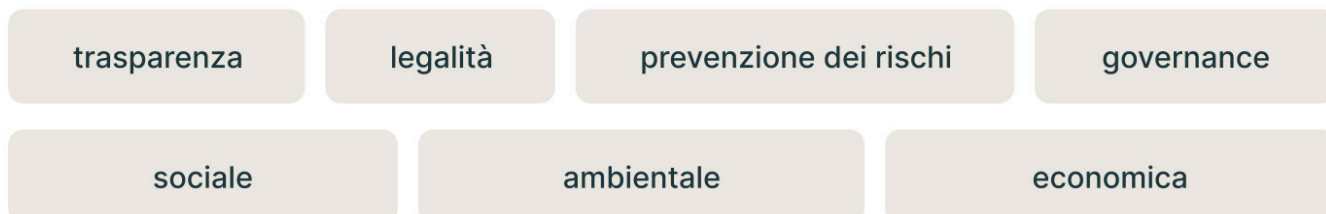
Il nostro sistema valoriale si fonda su principi cardine quali legalità, integrità, uguaglianza, coerenza e innovazione. L'integrità si traduce in efficienza operativa, responsabilità verso la collettività e costante attenzione al cliente, perseguita attraverso la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. Il principio di uguaglianza si concretizza nella tutela dei diritti fondamentali della persona, nella promozione di ambienti di lavoro sicuri e inclusivi e nell'adesione ai principali standard internazionali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro.

La coerenza rafforza la fiducia degli utenti, garantendo nel tempo comportamenti e decisioni allineati, mentre l'innovazione consente all'organizzazione di adattarsi ai cambiamenti, mantenere la propria competitività e creare nuove opportunità di crescita nel lungo periodo.

Questi principi si riflettono nei valori che orientano l'agire quotidiano del Gruppo e che valorizzano il capitale umano e relazionale dell'organizzazione. Tra questi rientrano la responsabilità sociale, l'attenzione alla qualità della vita e al benessere relazionale, lo spirito di squadra e la promozione di un clima aziendale positivo, insieme alla valorizzazione della partecipazione e della creatività. Grande rilievo è inoltre attribuito alla crescita personale, alla soddisfazione del cliente e all'impegno verso le sfide contemporanee, tra cui la lotta al cambiamento climatico.

Il modello di business

Coerentemente con i principi espressi precedentemente, abbiamo scelto di adottare un modello di business improntato alla trasparenza, alla legalità e alla prevenzione dei rischi, oltre che coerente con i valori di sostenibilità di governance, sociale, ambientale, economica.



L'approccio a questo modello di business che intendiamo portare avanti quotidianamente è caratterizzato da:

- 01** un approccio multidimensionale degli stakeholder
- 02** la definizione e l'applicabilità a tutte le parti dell'organizzazione
- 03** la creazione di un team di lavoro e di un sistema di funzioni che prevede l'attribuzione di incarichi a personale dotato di idonee capacità e competenze
- 04** una strategia concreta (cosa fare) e un piano di attuazione (come e quando fare)
- 05** la definizione di obiettivi e KPI per il monitoraggio regolare dei progressi
- 06** l'identificazione dei fattori chiave di successo per garantire l'inclusione nelle operazioni quotidiane
- 07** il monitoraggio costante degli aggiornamenti normativi e relativi adeguamenti organizzativi e procedurali.

SGA E STRUMENTI DI GESTIONE

Al fine di soddisfare gli interessi degli stakeholder aziendali e dare una maggiore efficacia alla Politica Aziendale definita dalla Direzione, Farco Group ha adottato un Sistema di Gestione Aziendale (SGA) integrato per tutti gli aspetti della vita e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle problematiche della qualità, della responsabilità sociale d'impresa, della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, della parità di genere e di tutela dell'ambiente.

Assumendosi formalmente la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella società e nell'ambiente circostante, Farco Group ha adottato moderni strumenti di gestione in linea con gli obiettivi della propria missione commerciale. Il Codice Etico, riferimento per quanti operano nell'azienda e per chi con l'azienda interagisce, costituisce anche strumento fondamentale per l'effettiva attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nonché del Rating di Legalità attribuito a Farco e Sintex dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

SGA integrato

Qualità · RS · Sicurezza ·
Parità di genere

Codice Etico

MOG D.Lgs. 231/2001

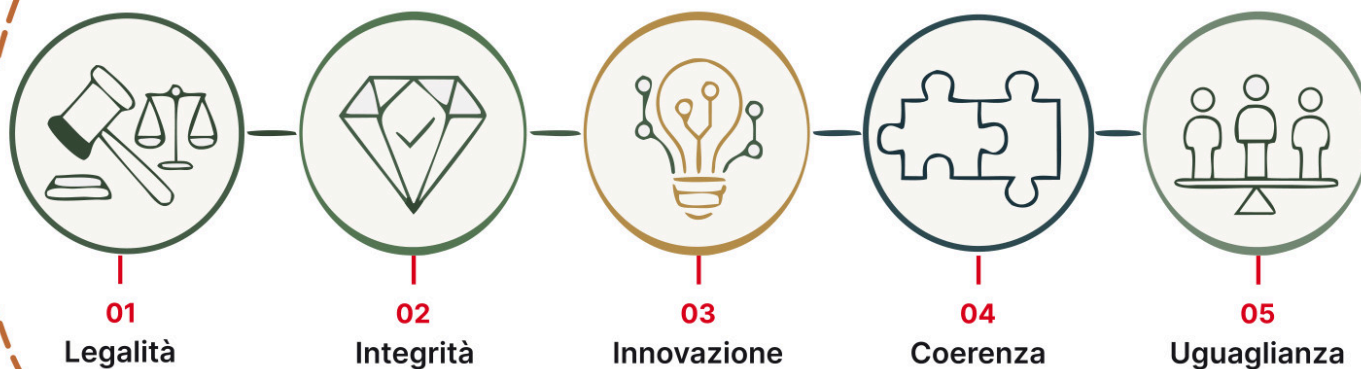
Rating e protocollo di Legalità

AGCM · Min. Interno

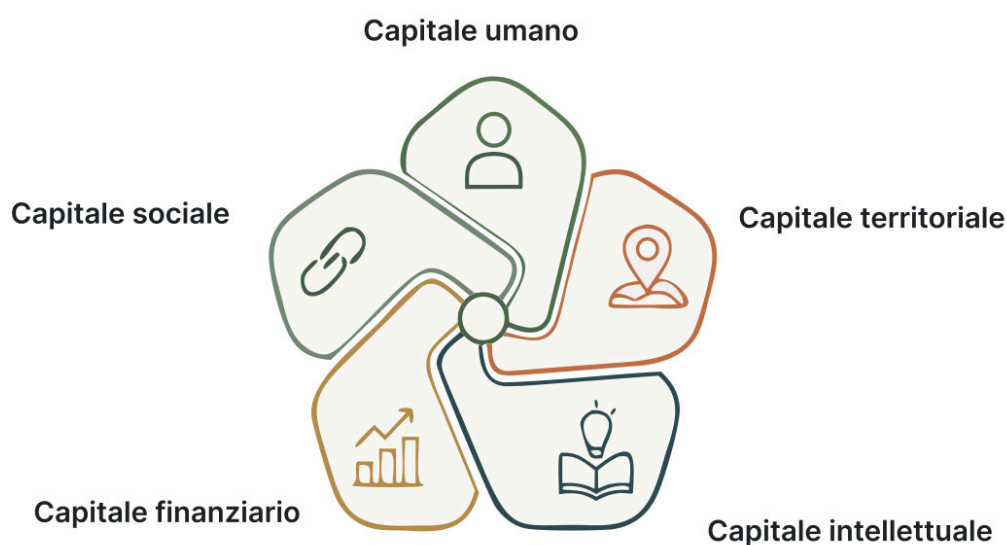
Il modello in schema

Principi guida → Capitali → Sistema di gestione

01 · PRINCIPI GUIDA



02 · I CAPITALI



03 · VALORI AZIENDALI



Sfida contemporanea integrata nel SGA

02

Percorso di sostenibilit 

2

IL NOSTRO PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Oggi parlare di sostenibilità significa andare oltre i confini dell'impresa e adottare un **approccio sistemico**, che tenga conto non solo delle performance interne, ma anche delle connessioni con il contesto esterno. Implica ascoltare le aspettative degli stakeholder, **assumersi la responsabilità degli impatti** lungo tutta la catena del valore, considerare gli effetti ambientali e sociali delle decisioni e agire con consapevolezza, contribuendo a **costruire un futuro più equo, inclusivo e resiliente**.

Per questo abbiamo scelto di adottare il principio della **doppia materialità**, che permette di osservare la sostenibilità da due prospettive complementari: da un lato, gli impatti che l'azienda genera su persone, comunità e ambiente; dall'altro, il modo in cui i fattori di sostenibilità influenzano e orientano i nostri obiettivi futuri.

Per fare ciò abbiamo posto l'attenzione **sui temi materiali, relativi ai nostri SDGs di riferimento**, come sopra elencati, e su come questi ultimi impattino sulla performance dell'impresa. **Ci siamo occupati del processo di valutazione, della rilevanza e della materialità** e abbiamo preso in considerazione l'analisi del contesto aziendale e la valutazione di rischi e opportunità, che il Gruppo aggiorna periodicamente sulla base delle disposizioni richieste dal nostro Sistema di Gestione aziendale in accordo con le norme UNI EN ISO 9001 e UNI ISO 45001.

Di seguito l'elenco dei temi analizzati.



2.1

Ambiti ESG e temi prioritari di sostenibilità

SG	SDG	TEMI MATERIALI
 GOVERNA NCE	 Obiettivo 8. Lavoro dignitoso e crescita economica	• Solidità economica nel lungo periodo • Trasparenza nelle comunicazioni dei risultati • Qualità e sicurezza dei prodotti e servizi • Trasparenza verso i clienti • Tutela dei dati personali • Capacità di soddisfare le esigenze dei clienti • Comportamenti etici e responsabili • Presenza di valori aziendali chiari • Leadership responsabile • Infrastrutture adeguate • Incrementare l'innovazione • Pari opportunità tra uomini e donne
	 Obiettivo 9. Imprese, innovazione, infrastrutture	
 SOCIAL	 Obiettivo 3. Salute e benessere	• Equità nelle retribuzioni • Presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità • Tutela della sicurezza sul lavoro • Prevenzione degli infortuni • Attenzione al benessere delle persone • Iniziative a favore dei dipendenti • Equilibrio tra vita privata e lavoro • Sviluppo delle competenze • Opportunità di crescita professionale • Contribuisca allo sviluppo del territorio • Supporti iniziative sociali
	 Obiettivo 4. Educazione di qualità	
	 Obiettivo 5. Parità di genere	
 ENVIRONMENTAL	 Obiettivo 12. Consumo e produzioni responsabili	• Ridurre i consumi energetici • Migliorare l'efficienza • Utilizzare fonti rinnovabili • Ridurre l'utilizzo di acqua • Gestire in modo sostenibile le risorse idriche • Ridurre la produzione dei rifiuti • Favorire il riciclo • Gestire correttamente lo smaltimento • Ridurre le emissioni di gas serra • Contrastare il cambiamento climatico • Integrare questi aspetti nelle strategie aziendali

2.2

La materialità d'impatto: dove generiamo valore

Sei temi prioritari, individuati in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), rappresentano il fulcro del nostro impegno per la sostenibilità. Essi racchiudono le **principali sfide e opportunità che caratterizzano il contesto in cui operiamo, orientando le nostre decisioni e le azioni future**. Questi temi riflettono sia gli impatti generati dalle nostre attività sia le priorità emerse dal confronto e dal dialogo continuo con i nostri stakeholder.

La rappresentazione riportata di seguito offre una sintesi immediata dei **risultati del percorso di ascolto e analisi condotto con gli stakeholder**. Ciascun tema contribuisce a definire le nostre priorità strategiche, guidandoci nell'individuazione degli ambiti su cui concentrare il nostro impegno e rafforzare la creazione di valore nel lungo periodo.

Analisi dei rischi – Materialità d'impatto

Temi materiali e punteggio medio



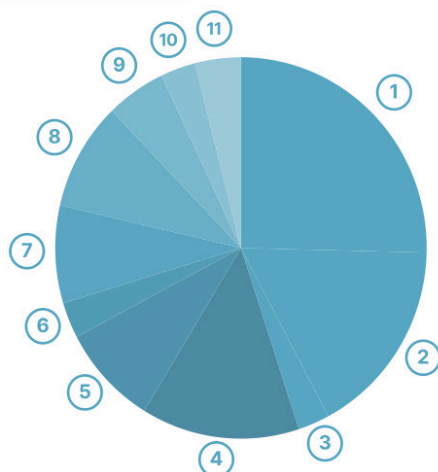
Nota: i valori in media rappresentano il punteggio medio assegnato a ciascun tema materiale (scala 1-5).

2.2

Analisi delle opportunità – Materialità d'impatto

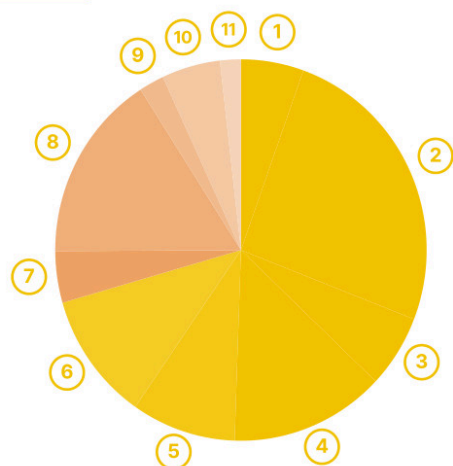
Distribuzione delle opportunità per area ESG

GOVERNANCE



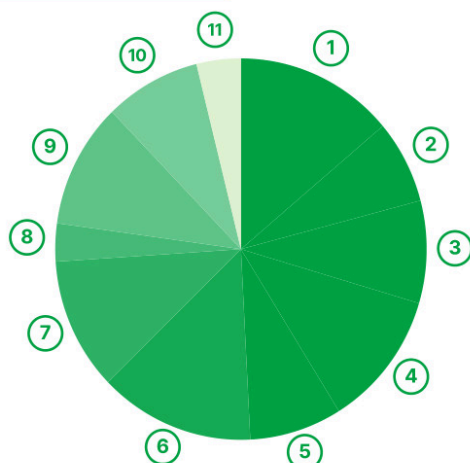
Tema	N	%
1. Qualità e sicurezza dei servizi	83	25.38%
2. Capacità di soddisfare le esigenze dei clienti	55	16.82%
3. Presenza di valori aziendali chiari	9	2.75%
4. Trasparenza verso i clienti	45	13.76%
5. Solidità economica nel lungo periodo	28	8.56%
6. Infrastrutture adeguate	10	3.06%
7. Tutela dei dati personali	27	8.26%
8. Comportamenti etici e responsabili	30	9.17%
9. Trasparenza nella comunicazione dei risultati	17	5.20%
10. Incrementare l'innovazione	10	3.06%
11. Leadership responsabile	13	3.98%

SOCIAL



Tema	N	%
1. Pari opportunità tra uomini e donne	15	5.45%
2. Tutela sul lavoro	70	25.45%
3. Presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità	17	6.18%
4. Equità nelle retribuzioni	37	13.45%
5. Sviluppo di competenze	25	9.09%
6. Attenzione al benessere delle persone	30	10.91%
7. Opportunità di crescita personale	12	4.36%
8. Prevenzione degli infortuni	44	16.00%
9. Supporti iniziative sociali	6	2.18%
10. Equilibrio tra vita privata e lavoro	14	5.09%
11. Iniziative a favore dei dipendenti	5	1.82%

ENVIRONMENTAL



Tema	N	%
1. Ridurre i consumi energetici	43	13.83%
2. Ridurre l'utilizzo dell'acqua	22	7.07%
3. Gestire correttamente lo smaltimento	27	8.68%
4. Gestire correttamente le risorse idriche	36	11.58%
5. Favorire il riciclo	25	8.04%
6. Utilizzare fonti rinnovabili	42	13.50%
7. Migliorare l'efficienza	35	11.25%
8. Ridurre le emissioni di gas serra	10	3.22%
9. Ridurre la produzione di rifiuti	33	10.61%
10. Integrare questi aspetti nelle strategie aziendali	26	8.36%
11. Contrastare il cambiamento climatico	12	3.86%

Nota: le percentuali sono calcolate sul totale delle opportunità per ciascuna area ESG.

2.3

La materialità finanziaria: rischi e opportunità

L'analisi della materialità finanziaria **ci permette di guardare alle ricadute che i temi ambientali, sociali e di governance possono avere sul percorso di crescita economica della nostra azienda.**

Osservare i temi materiali da un'altra visuale, **considerando non solo il loro valore etico o sociale ma anche la loro capacità di generare valore o vulnerabilità all'interno del nostro modello di business**, arricchisce il percorso e aiuta a prendere decisioni più consapevoli, coerenti e sostenibili nel tempo.

Analisi dei rischi – Materialità finanziaria

Temi materiali e punteggio medio · scala 1-5



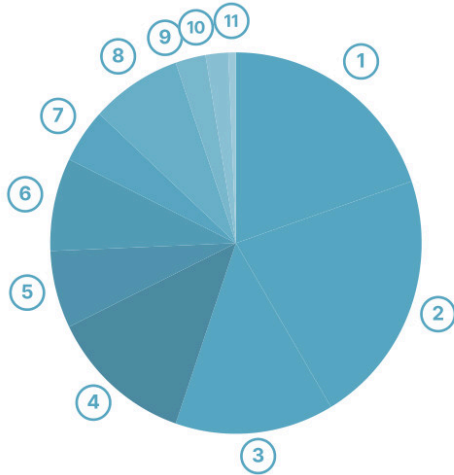
Nota: i valori in media rappresentano il punteggio medio assegnato a ciascun tema nella prospettiva della materialità finanziaria (scala 1-5).

2.3

Analisi delle opportunità – Materialità finanziaria

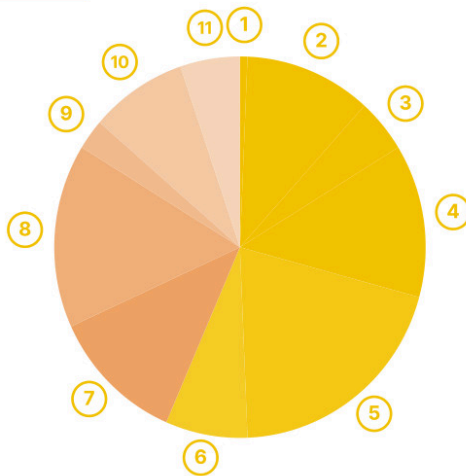
Distribuzione delle opportunità per area ESG

GOVERNANCE



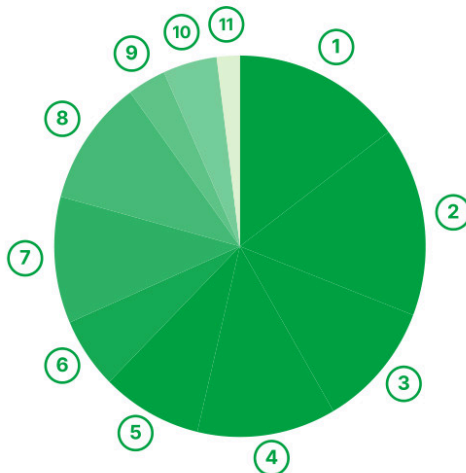
Tema	N	%
1. Qualità e sicurezza dei servizi	30	19.74%
2. Capacità di soddisfare le esigenze dei clienti	33	21.71%
3. Presenza di valori aziendali chiari	21	13.82%
4. Trasparenza verso i clienti	19	12.50%
5. Solidità economica nel lungo periodo	10	6.58%
6. Infrastrutture adeguate	12	7.89%
7. Tutela dei dati personali	7	4.61%
8. Comportamenti etici e responsabili	12	7.89%
9. Trasparenza nella comunicazione dei risultati	4	2.63%
10. Incrementare l'innovazione	3	1.97%
11. Leadership responsabile	1	0.66%

SOCIAL



Tema	N	%
1. Pari opportunità tra uomini e donne	1	0.65%
2. Tutela sul lavoro	17	11.04%
3. Presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità	7	4.55%
4. Equità nelle retribuzioni	20	12.99%
5. Sviluppo di competenze	31	20.13%
6. Attenzione al benessere delle persone	11	7.14%
7. Opportunità di crescita personale	18	11.69%
8. Prevenzione degli infortuni	24	15.58%
9. Supporto iniziative sociali	4	2.60%
10. Equilibrio tra vita privata e lavoro	13	8.44%
11. Iniziative a favore dei dipendenti	8	5.19%

ENVIRONMENTAL



Tema	N	%
1. Ridurre i consumi energetici	22	14.77%
2. Ridurre l'utilizzo dell'acqua	24	16.11%
3. Gestire correttamente lo smaltimento	16	10.74%
4. Gestire correttamente le risorse idriche	18	12.08%
5. Favorire il riciclo	13	8.72%
6. Utilizzare fonti rinnovabili	9	6.04%
7. Migliorare l'efficienza	16	10.74%
8. Ridurre le emissioni di gas serra	16	10.74%
9. Ridurre la produzione di rifiuti	5	3.36%
10. Integrare questi aspetti nelle strategie aziendali	7	4.70%
11. Contrastare il cambiamento climatico	3	2.01%

Nota: le percentuali sono calcolate sul totale delle opportunità per ciascuna area ESG (temi nominati).



2.4

Analisi di doppia materialità

La matrice di doppia materialità restituisce una sintesi chiara e strutturata delle evidenze emerse dall'analisi, consentendo di individuare con precisione i temi a maggiore rilevanza per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

L'incrocio tra impatti, rischi e opportunità, da un lato, e aspettative esterne, dall'altro, permette di delineare un quadro organico delle priorità, evidenziando le aree su cui concentrare gli sforzi e le risorse. Ne deriva una **rappresentazione equilibrata tra responsabilità e indirizzo strategico**, in cui la sostenibilità si integra concretamente nei processi decisionali e nella pianificazione aziendale.

In questo senso, la matrice non costituisce solo il risultato dell'analisi svolta, ma anche un riferimento operativo per orientare le azioni future, rafforzando la capacità dell'organizzazione di generare valore nel tempo in modo consapevole e sostenibile.



2.4

Doppia materialità — tabella temi

$x = \text{materialità d'impatto} \cdot y = \text{materialità finanziaria}$

#	Tema materiale	x	y
1	Solidità economica nel lungo periodo	4,4	4,8
2	Trasparenza nelle comunicazioni dei risultati	4,5	4,6
3	Qualità e sicurezza dei prodotti e servizi	4,7	4,7
4	Trasparenza verso i clienti	4,6	4,3
5	Tutela dei dati personali	4,6	4,4
6	Capacità di soddisfare le esigenze dei clienti	4,6	4,4
7	Comportamenti etici e responsabili	4,5	4,5
8	Presenza di valori aziendali chiari	4,4	4,5
9	Leadership responsabile	4,4	4,5
10	Infrastrutture adeguate	4,4	4,4
11	Incrementare l'innovazione	4,3	4,4
12	Pari opportunità tra uomini e donne	4,4	4,5
13	Equità nelle retribuzioni	4,4	4,5
14	Presenza equilibrata nei ruoli di responsabilità	4,2	4,3
15	Tutela della sicurezza sul lavoro	4,7	4,7
16	Prevenzione degli infortuni	4,7	4,8
17	Attenzione al benessere delle persone	4,5	4,6
18	Iniziative a favore dei dipendenti	4,2	4,4
19	Equilibrio tra vita privata e lavoro	4,3	4,6
20	Sviluppo delle competenze	4,5	4,5
21	Opportunità di crescita professionale	4,4	4,4
22	Contribuisca allo sviluppo del territorio	4,2	4,2
23	Supporti iniziative sociali	4,1	4,3
24	Ridurre i consumi energetici	4,3	4,4
25	Migliorare l'efficienza	4,4	4,4
26	Utilizzare fonti rinnovabili	4,4	4,4
27	Ridurre l'utilizzo di acqua	4,3	4,3
28	Gestire in modo sostenibile le risorse idriche	4,4	4,4
29	Ridurre la produzione dei rifiuti	4,4	4,4
30	Favorire il riciclo	4,4	4,4
31	Gestire correttamente lo smaltimento	4,5	4,4
32	Ridurre le emissioni di gas serra	4,4	4,3
33	Contrastare il cambiamento climatico	4,2	4,2
34	Integrare questi aspetti nelle strategie aziendali	4,3	4,4

2.4

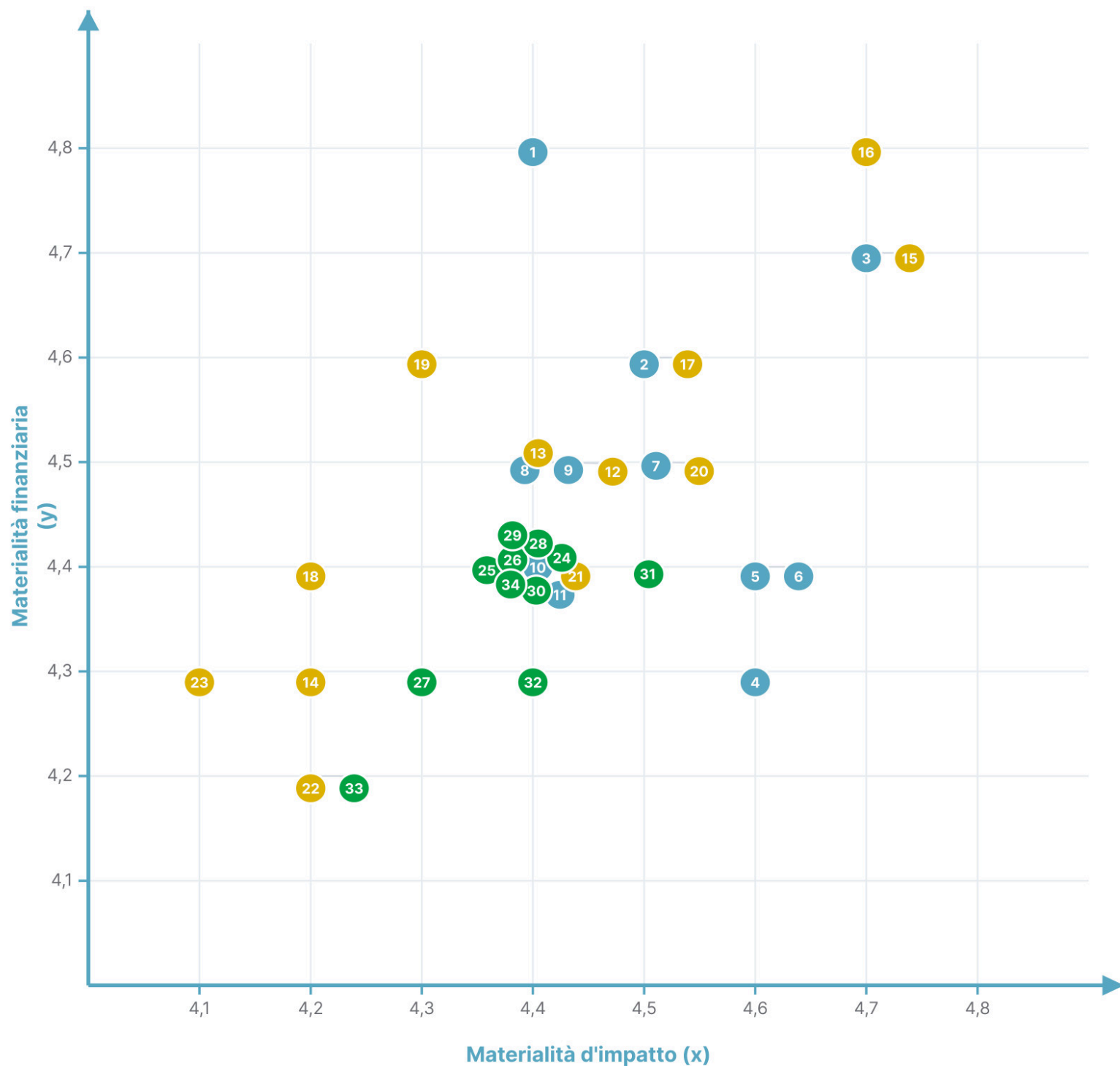
Matrice di doppia materialità

Asse X = impatto · Asse Y = finanziaria · 34 temi

● Governance (1-11)

● Social (12-23)

● Environmental (24-34)



Scala 1:1 ($\Delta 0,1 = 56,3 \text{ px}$) · piano cartesiano

2.5

Dalla materialità alla definizione della strategia di Farco Group

Tre direttrici · dalla doppia materialità alla strategia

01

GOVERNANCE

Le tematiche di governance emerse dall'analisi di doppia materialità confermano per noi la centralità di aspetti quali la **qualità e sicurezza dei servizi**, la capacità di rispondere in modo efficace alle esigenze della clientela e la **trasparenza nei rapporti commerciali**. A queste si affianca, in una prospettiva interna, il rafforzamento di **valori aziendali chiari e condivisi**, che rappresentano per noi un elemento chiave per orientare comportamenti e processi decisionali.

Questi ambiti assumono per noi un ruolo determinante nell'integrazione della sostenibilità nella nostra strategia, contribuendo a consolidare un modello di business fondato su affidabilità, responsabilità e attenzione al cliente. Il mantenimento di elevati standard qualitativi nei servizi offerti resta una nostra priorità, perseguita anche attraverso il continuo aggiornamento delle competenze tecniche e professionali del nostro personale.

Parallelamente, continuiamo a sviluppare la nostra offerta con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più completo e integrato alle esigenze del mercato. La **sinergia tra le diverse aziende del Gruppo** (Setam Srl, Expa Srl, Farco Srl, Sintex Srl, Sinarmed Srl) ci consente infatti di ampliare le nostre competenze, in particolare in ambito ambientale e antincendio, rafforzando la nostra capacità di offrire servizi specialistici e soluzioni a 360 gradi.

Sul versante interno, il **rafforzamento dei sistemi di controllo e gestione, di prevenzione e trasparenza**, insieme all'attenzione verso l'**etica aziendale**, si confermano per noi elementi essenziali per garantire una governance solida e orientata al lungo periodo, in linea con le aspettative dei nostri stakeholder anche interni.

02

SOCIALE

L'analisi di doppia materialità evidenzia come, sia dal punto di vista interno che esterno, assumano per noi particolare rilevanza i temi legati alla **tutela del lavoro**, alla prevenzione degli infortuni e all'**equità retributiva**. A livello interno emerge inoltre con forza il tema dello sviluppo delle **competenze**, che consideriamo un fattore imprescindibile per la crescita del Gruppo e per il benessere delle nostre persone.

In questo contesto, proseguiamo il nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo, attraverso politiche e iniziative volte a garantire condizioni lavorative adeguate e opportunità di crescita professionale. La formazione continua rappresenta per noi uno degli strumenti principali per sostenere lo sviluppo delle competenze, favorendo al contempo la prevenzione dei rischi e il miglioramento delle performance operative.

Le iniziative di welfare aziendale continuano a giocare un ruolo importante nel supportare l'equilibrio tra vita privata e professionale, contribuendo al benessere complessivo dei nostri collaboratori. In linea con gli anni precedenti, manteniamo e rafforziamo la nostra partecipazione a reti territoriali e programmi dedicati alla promozione della salute nei luoghi di lavoro, confermando un approccio orientato alla responsabilità sociale e al coinvolgimento attivo nel contesto in cui operiamo.

03

AMBIENTALE

Per quanto riguarda la dimensione ambientale, i risultati dell'analisi di doppia materialità pongono in evidenza, sia internamente che esternamente, l'importanza della **gestione dei consumi energetici e idrici**, dell'utilizzo di **fonti rinnovabili** e della riduzione dell'impatto ambientale complessivo.

Confermiamo il nostro impegno verso un uso sempre più efficiente e consapevole delle risorse, promuovendo iniziative volte alla riduzione dei consumi. L'attenzione all'approvvigionamento da fonti energetiche rinnovabili e l'adozione di soluzioni tecnologiche sostenibili rappresentano per noi leve fondamentali per il contenimento degli impatti ambientali.

Parallelamente, continuiamo a sensibilizzare collaboratori e stakeholder sull'importanza di comportamenti responsabili, riconoscendo il contributo individuale come elemento essenziale per il raggiungimento dei nostri obiettivi ambientali. La gestione dei rifiuti e il progressivo rinnovo delle flotte aziendali con soluzioni a minore impatto ambientale si inseriscono in questo percorso di miglioramento continuo.

SINTESI · TRE PILASTRI · VERSO IL 2026

Nel complesso, i risultati dell'analisi di doppia materialità confermano per noi la coerenza tra le nostre priorità strategiche e le aspettative degli stakeholder, fornendo indicazioni chiare per l'evoluzione delle strategie future. Le tematiche individuate costituiscono infatti la base per l'aggiornamento delle linee di sviluppo del 2026 e degli anni successivi, rafforzando un modello di crescita che integra performance economica, responsabilità sociale e tutela ambientale.

● Governance

● Sociale

● Ambientale



03 Governance

La **struttura societaria e il modello di governance** che abbiamo adottato sono conformi alla normativa vigente e orientati a garantire un'**efficace integrazione e coordinamento** tra le società del Gruppo. Tale configurazione assicura un adeguato bilanciamento tra funzioni di indirizzo strategico, gestione operativa e controllo.

L'organizzazione è **finalizzata al raggiungimento di risultati sostenibili nel tempo**, con l'obiettivo di preservare la solidità patrimoniale e promuovere una creazione di valore costante. In questo contesto, il sistema di governance si fonda su principi di correttezza, trasparenza e integrità, richiedendo a tutti i soggetti coinvolti di operare evitando situazioni di conflitto di interesse.

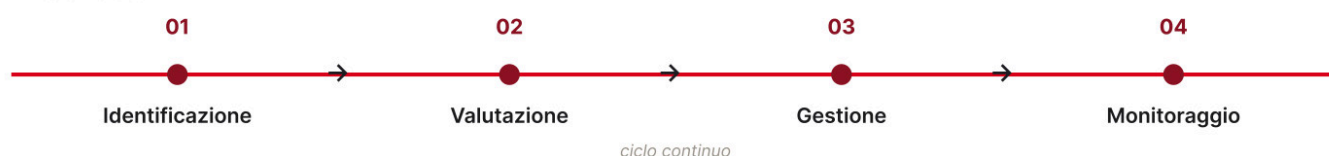
A tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, per le società del Gruppo **è richiesto di:**

- adottare comportamenti improntati ad **autonomia e indipendenza** nei rapporti con soggetti pubblici e privati, nel rispetto delle linee di indirizzo aziendali;
- garantire una **partecipazione consapevole, informata e tempestiva** alle attività societarie;
- assicurare la **riservatezza** delle informazioni acquisite nell'ambito delle proprie funzioni, evitando qualsiasi utilizzo improprio o per finalità personali, dirette o indirette;
- conformarsi alle disposizioni normative e alle **best practice** in materia di comunicazione;
- rispettare la normativa vigente e i principi contenuti nel **Codice Etico**.

RISK MANAGEMENT

Il **processo di gestione dei rischi** (risk management) rappresenta un **elemento centrale del nostro sistema organizzativo e di controllo**. Il management è direttamente coinvolto nell'adozione di un approccio integrato e strutturato, volto all'identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali.

PROCESSO



Tale approccio si estende, in particolare, ai rischi:

- 01 finanziari e legati alla sostenibilità economica;
- 02 ambientali;
- 03 connessi alla gestione del capitale umano;
- 04 legati alle dinamiche di mercato e alle relazioni con la clientela;
- 05 connessi alla gestione della catena di fornitura.



3.1

La struttura societaria

Capitale e Consiglio di Amministrazione

Il Gruppo è formato da società a responsabilità limitata il cui capitale sociale, interamente versato, è riportato di seguito. Ciascuna società dispone di un proprio Consiglio di amministrazione, composto da almeno due membri: tutte adottano così un modello di gestione collegiale e pluripersonale, orientato a responsabilità condivisa e continuità decisionale.



Gestione collegiale e pluripersonale in ciascuna società del Gruppo.

Capitale sociale interamente versato · modello collegiale pluripersonale · 7 società

● 01	Farco Partecipazioni Srl Amministratore unico · Roberto Zini	1.000.000,00 €
● 02	Farco Srl Roberto Zini · Lorenzo Zini	100.000,00 €
● 03	Sintex Srl Roberto Zini · Lorenzo Zini · Graziano Biondi	100.000,00 €
● 04	Sinerved Srl Roberto Zini · Graziano Biondi · Lorenzo Zini	100.000,00 €
● 05	Setam Srl Roberto Zini · Alberto Davide Broglia · Emilio Lucchese · Graziano Biondi	100.000,00 €
● 06	Expa Srl Giuseppe Zecchini · Marta Zecchini · Roberto Zini · Lorenzo Zini	100.000,00 €
● 07	BS Fisiomed Silvia Baldini · Rosa Simoni	28.000,00 €

3.2

Assetto proprietario e organizzativo

Schema di proprietà

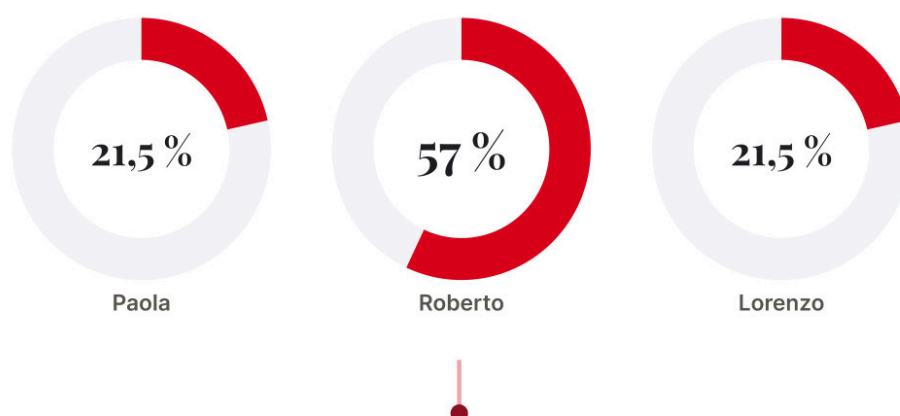
Lo schema che segue sintetizza i rapporti di proprietà tra le società del Gruppo ed i soci persone fisiche. **Farco Partecipazioni srl**, composta dalla famiglia Zini, controlla le società Farco srl, Sintex srl, Sinermed srl, Expa srl e BS Fisiomed; Setam srl è invece controllata da Sintex srl.

La società **Bigram srl** è stata costituita ed amministrata da uno dei soci fondatori di Sintex srl, Ing. Graziano Biondi. La società **Zmz srl** è costituita ed amministrata da uno dei soci fondatori di Expa srl, Giuseppe Zecchini.

HOLDING

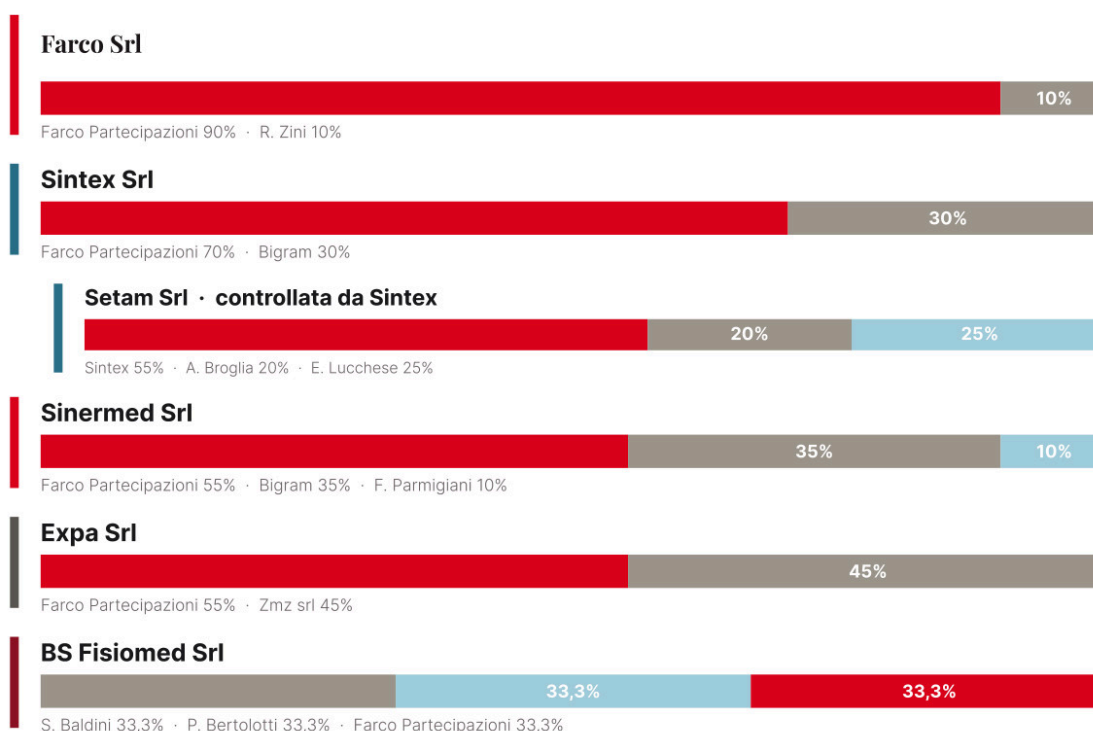
Farco Partecipazioni Srl

Quote dei soci Zini · anello = partecipazione sul capitale holding



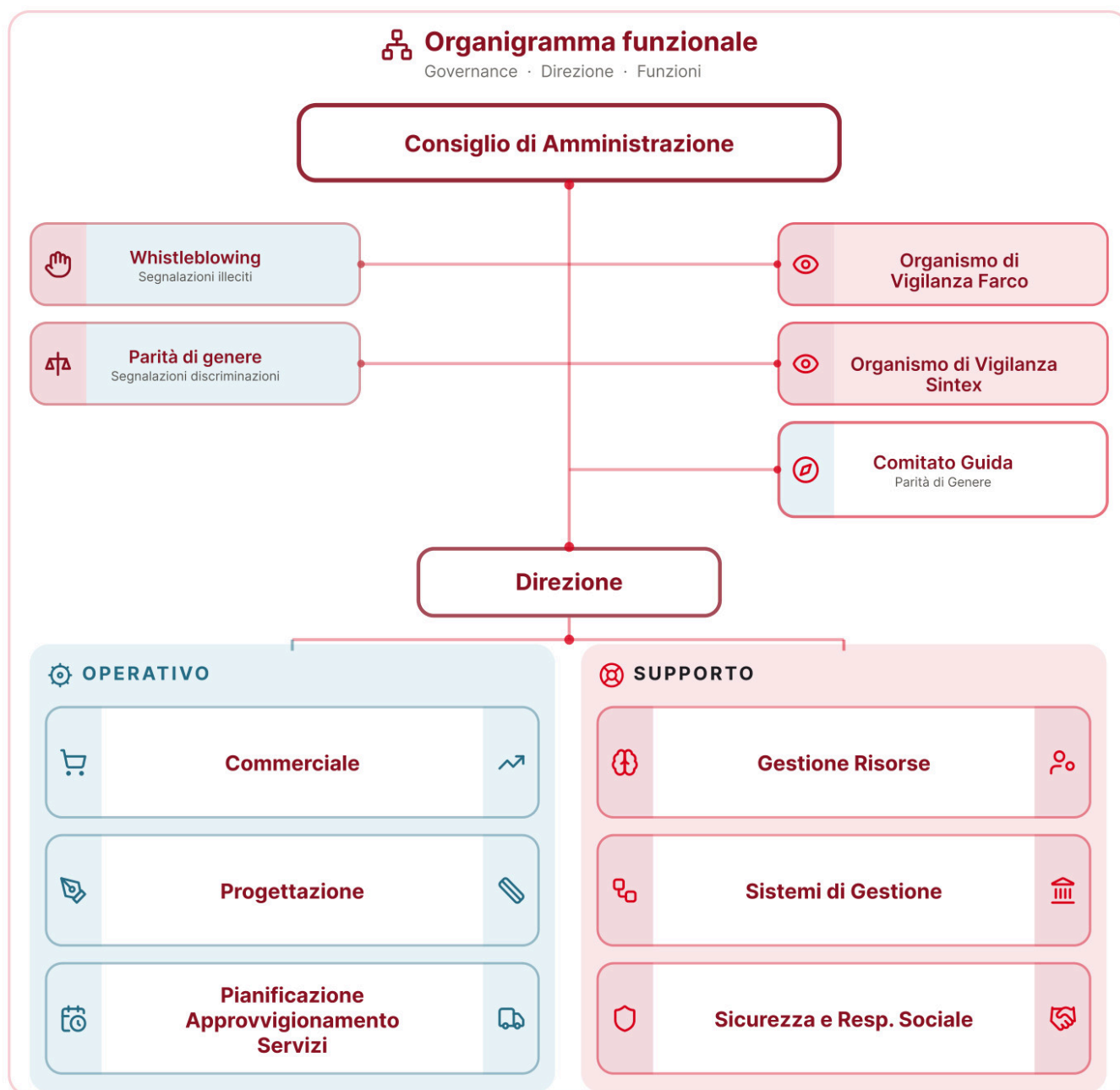
SOCIETÀ CONTROLLATE

Barra = 100% capitale · rosso/wine = Farco Partecipazioni (o Sintex su Setam)



Organigramma funzionale

L'allineamento dell'organizzazione aziendale tra le diverse società consente di massimizzare le sinergie tra le società e strutturare le funzioni aziendali in modo trasversale.



3.3

Performance economica del Gruppo

Crescita consolidata 2008-2025

Seguendo la nostra strategia di crescita, abbiamo visto aumentare nel tempo il nostro fatturato a livello consolidato. Nell'esercizio 2025, il Gruppo ha realizzato un fatturato di €19.251.195,69 con un aumento del 3,33% rispetto all'anno precedente.

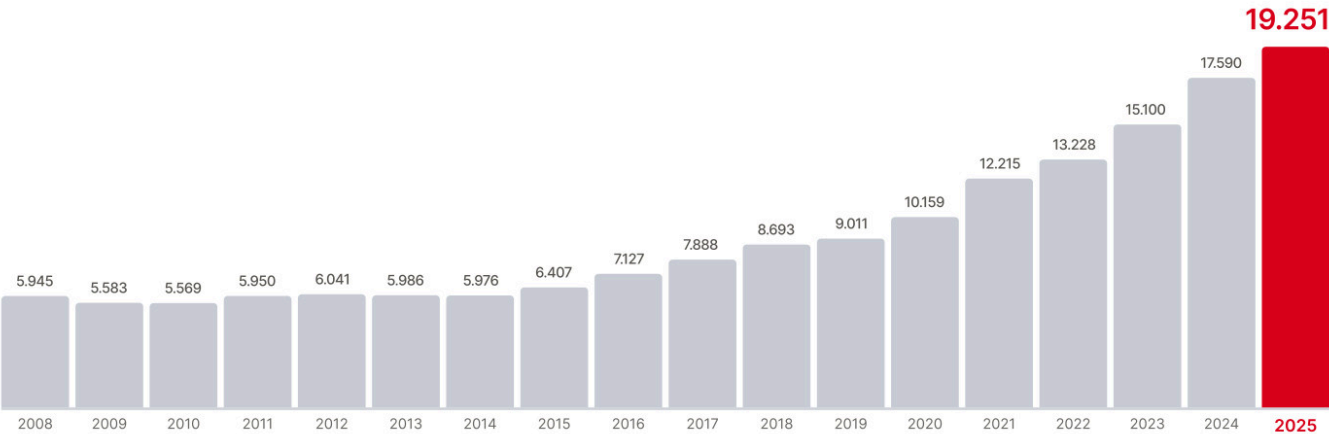
Fatturato consolidato 2025

€ 19.251.195,69 +3,33% vs 2024

ANDAMENTO STORICO

Fatturato del Gruppo 2008-2025

valori in migliaia di €



COMPOSIZIONE PER SOCIETÀ - 2025

Farco		€ 7.068.660,69	+1,35%
Sintex		€ 5.483.412,00	+7,44%
Sinerved		€ 1.186.128,00	+4,64%
Expa		€ 3.125.090,00	+6,45%
Setam		€ 1.332.705,00	-8,81%
Bs Fisiomed		€ 1.055.200,00	+19,06%

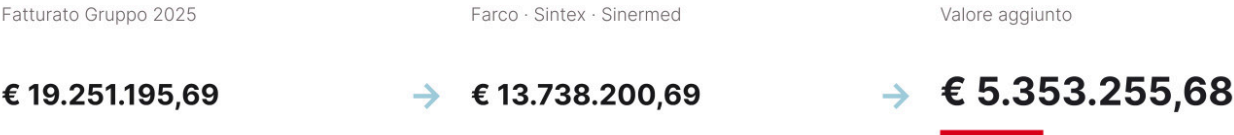
Viene quindi confermata una tendenza di crescita costante, con un incremento complessivo.

3.4

Il valore economico distribuito

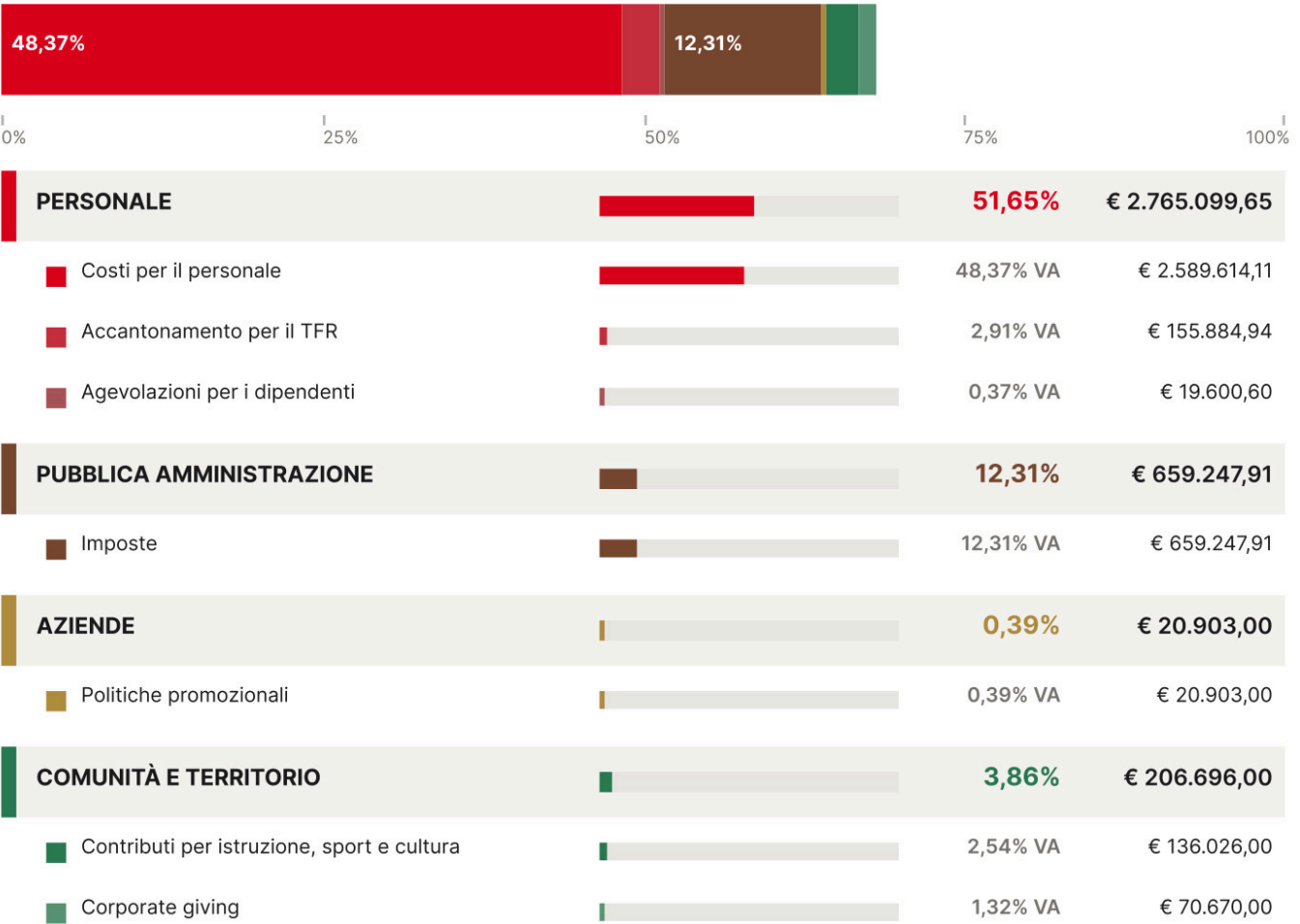
Stakeholder 2025

L'analisi sul valore economico distribuito agli stakeholder per 2025 è articolata in quattro macrocategorie di settori: personale, pubblica amministrazione, azienda e comunità e territorio. Il fatturato 2025 del Gruppo è pari a €19.251.195,69. A fronte del fatturato 2025 di Farco, Sintex e Sinermed di € 13.738.200,69, il valore aggiunto generato è risultato pari a € 5.353.255,68. La ripartizione del valore economico distribuito agli stakeholder è di seguito sintetizzata.



RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO · VOCI EXCEL

Valore aggiunto € 5.353.255,68





3.5

Cultura ed etica aziendale

MODELLO 231

Farco Group, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, dei soci e dei dipendenti, abbiamo infatti ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito il "Decreto").

Il Modello 231, adottato per le aziende di Farco srl e Sintex srl; nell'azienda Sinermed srl si prevede tuttavia una futura implementazione. Gli Organismo di Vigilanza attualmente sono composti da un membro esterno che funge da Presidente e da uno interno. **I protocolli definiti per dare attuazione al modello, gestiti nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale, sono applicati a tutte le società del gruppo.**

Sotto il profilo organizzativo, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

1

aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società. Il Modello realizza **meccanismi di controllo e comportamenti che promuovono il rispetto della normativa interna ed esterna;**

2

migliorare la **competitività** nel mercato nazionale ed internazionale. Il Modello costituisce una forma di garanzia per i C.d. "portatori di interessi" (gli Stakeholders, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica;

3

rendendo la Società sempre più etica agli occhi dei "terzi", **si rafforza l'immagine di Farco Group** nell'opinione pubblica, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ad acquisita);

4

migliorare l'ambiente interno di lavoro. Il Modello promuove la formazione del personale e la **responsabilizzazione** dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) **al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne** e sono incentivati **comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.**

CODICE ETICO

Il **Codice Etico** del Gruppo definisce i principi ed i valori che ispirano l'attività di Farco Group, alla cui osservanza sono tenuti i propri lavoratori e collaboratori e tutti coloro che, con la stessa, intrattengono i rapporti e relazioni (partner commerciali fornitori). Il Codice rappresenta, attraverso la definizione e comunicazione dei valori, un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Farco e Sintex ai sensi e per gli effetti del D. Lgs 231/01.

Il Codice pertanto intende:

1

riconoscere **rilevanza ed efficacia vincolante ai principi etici** di seguito descritti anche nell'ambito della prevenzione dei reati di impresa;

2

definire i valori ed i principi che guidano l'attività ed i rapporti con i dipendenti, collaboratori partner ed in generale ogni portatore di interesse;

3

indicare i principi di comportamento a cui sono tenuti i destinatari del seguente codice;

4

attivare un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l'efficace e concreta attuazione del Codice Etico.

3.6

Le certificazioni e i riconoscimenti come garanzia per gli stakeholder

L'adozione del **Sistema di Gestione aziendale** e del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, l'adesione a **protocolli**, la partecipazione a "premi" indirizzati alle aziende non rappresentano per noi adempimenti formali o esclusivamente promozionali, ma vogliono essere un elemento di garanzia per gli stakeholder.

Il Gruppo ha scelto di dotarsi di un Sistema di Gestione Aziendale relativo ad aspetti di qualità dei prodotti e servizi offerti, salute e sicurezza dei lavoratori, responsabilità sociale d'impresa come previsto dalle norme tecniche di riferimento:

- per la **Qualità** secondo la norma **ISO 9001**, il Sistema di Gestione è implementato in tutte le società del Gruppo e certificato da DNV-GL per Farco, Sintex e Sinermed;
- per la **Salute e la Sicurezza sul Lavoro** secondo la norma **ISO 45001**, il Sistema di Gestione è implementato per tutte le società del Gruppo e certificato da DNV-GL per Farco, Sintex e Sinermed;
- per la **Responsabilità Sociale d'Impresa** il Sistema di Gestione ha a riferimento i principi proposti dalla norma **SA8000** e, nell'attenzione alla sostenibilità, fa riferimento per particolari ambiti alla guida ISO 26000;
- per la **Parità di Genere** secondo la prassi di riferimento **UNI PdR 125/2022**, il Sistema di Gestione è implementato e certificato da Q-AID ASSESSMENT & CERTIFICATION S.r.l.
- a maggior garanzia per i clienti, Farco ha aderito alla "**certificazione di servizio**" relativa alla **qualità dell'attività di manutenzione di sistemi antincendio** definita in accordo tra ICIM, ente di certificazione, e UMAN, l'associazione nazionale delle aziende di manutenzione antincendio aderente a Confindustria (**Regolamento ICIM 0270 CR**);
- il Sistema di Gestione Aziendale è stato certificato da DNV-GL per le attività di Farco di installazione e manutenzione di **impianti antincendio contenenti gas fluorurati ad effetto serra (FGas)**, secondo il **Regolamento CE 304/2008**;



Rating di Legalità

AGCM · ★★★



Protocollo di Legalità

Ministero Interno · Confindustria



ISO 9001

DNV · Qualità



ISO 45001

DNV · Safety



UNI PdR 125

Q-AID · Parità di genere

Competenze tecniche certificate

- fra i primi nel settore, tutti i tecnici manutentori di Farco:
 - hanno positivamente superato l'esame di certificazione in conformità a quanto disposto dalla norma **UNI 9994-2**, relativa ai "**Requisiti di conoscenza, abilità e competenza del tecnico manutentore di estintori antincendio**";
 - sono certificati per la **manutenzione di porte e finestre apribili resistenti al fuoco**, secondo la norma tecnica **UNI 11473-3**;
 - **3 tecnici manutentori** sono certificati come **manutentori di impianti antincendio contenenti FGAs** ai sensi del Regolamento CE 304/2008;
 - **1 tecnico** è qualificato come **manutentore di impianti di rivelazione automatica e manuale antincendio e di evacuazione audio (EVAC)**, secondo norma UNI TR 11694;
 - Tutti i tecnici manutentori Farco srl stanno completando l'iter di abilitazione presso il Comando dei Vigili del Fuoco, in conformità al DM 01/09/2021 (c.d. Decreto Controlli).
- alcuni tecnici consulenti Sintex sono in possesso dell'abilitazione:
 - quale personale addetto alle **prove non distruttive (NDP) termografia a infrarossi** secondo norma **UNI EN ISO 9712**;
 - come **tecnico competente nell'ambito dell'Acustica Ambientale** secondo la legge n. 447/1995;
 - come **tecnico per valutazioni di impatto acustico** secondo il d. lgs. 42/2017 (elenco ENTECA);
 - di **professionista antincendio** e sono iscritti all'elenco redatto dal **Ministero degli Interni** ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 139/2006;
- tutti i tecnici consulenti Sintex sono **formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro qualificati** ai sensi del Decreto Interministeriale del 06/03/2013.



3.7

Le relazioni con i nostri stakeholder

Mappatura e coinvolgimento

Qualunque definizione di obiettivi, valutazione di performance, progettazione per la sostenibilità non può prescindere dalla preliminare identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative nei confronti di Farco Group. **Fare rete e costruire relazioni solide e durature con i nostri portatori di interesse è una delle leve strategiche più importanti per la crescita costante del nostro fare impresa eticamente e in modo sempre più sostenibile.**

Da anni aggiorniamo la **mappatura dei nostri stakeholder** e lavoriamo per un loro **attivo coinvolgimento**, raccogliendo riscontri e aspettative, per definire le loro e quindi poi le nostre priorità in termini di sostenibilità, nonché formulare soluzioni condivise in un'ottica di collaborazione reciproca per il miglioramento continuo di tutta la catena del valore.



Costruiamo relazioni solide con gli stakeholder del Gruppo per una crescita costante. Così facciamo impresa.

GLI STAKEHOLDER



Tre ambiti di relazione: dal contesto interno alle relazioni dirette e indirette lungo la catena del valore.

Fornitori e catena del valore

Al fine di condividere, promuovere e garantire il rispetto dei principi e dei valori su cui è basata la nostra attività, invitiamo e richiediamo ai nostri principali fornitori la **firma di un estratto del codice etico (Codice di Condotta Etica) e la compilazione di un questionario** sugli aspetti che caratterizzano un'azienda socialmente responsabile, anche per una condivisione di quanto previsto dal **Protocollo di Legalità siglato dal Ministero dell'Interno e Confindustria per la prevenzione e il contrasto alle infiltrazioni mafiose.**

I rapporti con i fornitori sono improntati:

- 01 al **rispetto dei principi della concorrenza ed a valutazioni obiettive circa la competitività, la qualità, l'utilità ed il prezzo della fornitura**, nonché al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale che Farco Group ha fatto propri nell'ambito del proprio Sistema di Gestione;
- 02 alla **trasparenza e completezza dell'informazione**, alla diligenza, buona fede e tracciabilità nell'intero processo di fornitura;
- 03 i **rapporti contrattuali sono formalizzati secondo criteri di chiarezza, semplicità** e garantendo un'informativa volta a suscitare scelte consapevoli;
- 04 in riferimento a **regali, donazioni, benefici**: al divieto nei rapporti d'affari con i clienti e i fornitori di donazioni, benefici, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità volti a ledere l'integrità e l'indipendenza delle Parti.

Il Gruppo privilegia la scelta di forniture **made in Italy** e da parte di soggetti che condividono valori e stili commerciali. Molti dei servizi secondari rispetto all'attività cardine del Gruppo (es. pulizia dei locali, fornitura di prodotti e attrezzature per area ristoro) vengono appaltati a imprese locali, allo scopo di favorire la crescita dell'occupazione sul territorio.

La selezione dei fornitori di tutte le società del Gruppo avviene valutando la loro capacità di fornire prodotti e servizi conformi ai **requisiti di Qualità, Responsabilità Sociale, Etica e Sicurezza sul lavoro**. In particolare, la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità del prodotto o servizio, del prezzo, della capacità della controparte di garantire nel tempo la tempestiva disponibilità dei beni e dei servizi richiesti, sul rispetto dei principali aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sul rispetto di requisiti etici.



Richiediamo ai nostri fornitori la sottoscrizione di un **Codice di condotta etica** attestante la **soddisfazione dei requisiti su citati e cioè quelli posti dalla norma SA8000** nonché di requisiti minimi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le condizioni negoziali con le quali si procede al pagamento dei fornitori sono conformi a quanto stabilito in merito alla Responsabilità sociale d'impresa e in particolare il pagamento avviene come di seguito sintetizzato

Ordinario	Fornitori maggiori	Professionisti	Giorni medi (su importo)
entro 60 gg df	90 gg df	35 gg df	65 gg

Condizioni conformi ai principi di Responsabilità sociale d'impresa adottati dal Gruppo.

3.8

Integrità, legalità e prevenzione della corruzione: Protocollo e Rating di Legalità

Ci impegniamo a condurre la nostra attività nel rispetto delle normative internazionali, comunitarie, nazionali, regionali, provinciali e comunali, respingendo la concussione e la corruzione, la truffa e la frode, l'errato utilizzo di risorse pubbliche, la falsa comunicazione di dati aziendali ed in genere ogni pratica illegale e approfondendo inoltre il massimo sforzo, per quanto di propria competenza, per dare attuazione alle iniziative dirette alla lotta alla criminalità, al riciclaggio e al terrorismo.

A partire dal 2015, Farco e Sintex hanno aderito al **Protocollo di Legalità promosso dal Ministero dell'Interno e Confindustria**, finalizzato a rafforzare le azioni di prevenzione contro le infiltrazioni criminali nell'economia.

L'adesione rappresenta una scelta volontaria e una best practice in termini di trasparenza e responsabilità, estesa anche alla filiera dei fornitori.

L'operatività del Protocollo è stata sospesa nel corso del 2020 per mezzo della pronuncia del Consiglio di Stato n. 452/2020. Solo in data 1° giugno 2022 è stata ripristinata a seguito della sottoscrizione di un nuovo Protocollo di Legalità tra il Ministero dell'Interno e Confindustria, cui ha aderito anche Confindustria Brescia, con delibera del Consiglio Generale del 14 novembre 2022. Nel dicembre 2022 anche le aziende del Gruppo hanno rinnovato la loro adesione per tramite del circuito confindustriale e stanno attivando tutte le procedure necessarie a svolgere i controlli antimafia sui propri fornitori rilevanti, secondo quanto previsto dal Protocollo stesso.

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha attribuito a Farco e Sintex il Rating di Legalità con il punteggio di tre stelle. Il rating di legalità promuove principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un riconoscimento misurato in "stellette", con l'obiettivo di aumentare la sicurezza e la concorrenzialità del mercato. Il punteggio minimo è di una "stelletta".

Sintex e Farco hanno chiesto ed ottenuto all'inizio del 2024 il rinnovo del proprio Rating di Legalità (dalla validità biennale).

★★★ Rating di Legalità · Farco e Sintex · tre stelle



MINISTERO DELL'INTERNO

Protocollo di Legalità



Rating di Legalità

AGCM · ★★★

231

Codice Etico

D.Lgs. 231/2001



WHISTLEBLOWING

Il gruppo ha provveduto ad ottemperare a quanto previsto dal **d. lgs. 24/2023** in materia di tutela del segnalante di illeciti (cd. **Whistleblowing**), integrando il proprio Sistema di Gestione aziendale, **Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/01** e assetto documentale GDPR, perché comprendesse il canale interno di segnalazione strutturato. Risulta implementata la procedura P53 dedicata, la piattaforma di segnalazione **SafeWhistle** e nominato Gestore delle segnalazioni il Presidente dell'OdV in carica, **avv. Silvia Romele**.

Il Gruppo ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle **Segnalazioni interne di illeciti (whistleblowing)**, in ottemperanza a quanto previsto dal **d. lgs. 24/2023**, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguamento agli specifici rischi derivati dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

A seguito dell'attivazione del canale, è stato inoltre integrato il proprio Sistema di Gestione aziendale, il **Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/01** e l'assetto documentale GDPR. In particolare, risultano adottati e operativi i seguenti documenti, cui si rimanda:

- 01 | **procedura dedicata** alla gestione di segnalazioni di illeciti, con obiettivo di tutelare il segnalante (whistleblowing);
- 02 | documentazione relativa al **trattamento dei dati personali** (fra cui informative, valutazione di impatti DPIA);
- 03 | attivazione **piattaforma** per le segnalazioni dedicata;
- 04 | nomina del **Gestore delle segnalazioni** (esterno).



04 Environmental

4.1

Il nostro percorso verso la sostenibilità ambientale

Il Gruppo ha intrapreso un percorso strutturato e progressivo volto a integrare la sostenibilità ambientale all'interno della propria strategia aziendale. Questo impegno nasce **dalla consapevolezza che il cambiamento climatico rappresenta una delle principali sfide globali e che le imprese hanno un ruolo fondamentale nel contribuire alla sua mitigazione.**

In linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, il Gruppo orienta le proprie scelte verso la riduzione delle emissioni e il contenimento dell'aumento della temperatura globale entro 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali. La sostenibilità non è quindi considerata esclusivamente come un obbligo normativo, ma come una leva strategica capace di generare valore nel lungo periodo per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder.

L'approccio adottato si basa su una visione integrata che coinvolge processi, infrastrutture e modelli di business. In questo contesto, **Farco Group promuove la progressiva riduzione dei consumi di risorse naturali, il miglioramento dell'efficienza energetica e la limitazione degli sprechi lungo tutta la catena del valore.**

Un elemento centrale di questo percorso è rappresentato dalla **gestione dell'energia**. Le sedi aziendali, comprese quelle di più recente realizzazione, sono progettate secondo elevati standard di efficienza (**classe energetica A**) e integrano soluzioni tecnologiche avanzate per la produzione di energia **da fonti rinnovabili**, tra cui impianti fotovoltaici e sistemi geotermici. Queste scelte consentono di ridurre la dipendenza da fonti fossili e di migliorare le performance ambientali complessive.

Parallelamente, abbiamo intrapreso un **percorso di crescita dell'autoproduzione energetica**, con l'obiettivo di incrementare la quota di energia destinata all'autoconsumo. L'energia elettrica acquistata proviene inoltre esclusivamente da fonti rinnovabili, rafforzando ulteriormente l'impegno verso la decarbonizzazione.

La sostenibilità si riflette anche **nell'adozione dei principi dell'economia circolare**, che guidano la progettazione dei prodotti e l'organizzazione dei servizi. Farco Group promuove la riduzione degli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita.

Il modello di business integra, inoltre, servizi di manutenzione e assistenza che prolungano la vita utile dei prodotti, riducendo il consumo di nuove risorse. In questo contesto, la gestione responsabile della filiera rappresenta un elemento chiave: i fornitori sono selezionati e monitorati anche sulla base di criteri ambientali, al fine di diffondere pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore.

A supporto di questo percorso, il Gruppo definisce obiettivi ambientali misurabili, relativi alla riduzione dei consumi, delle emissioni e dei rifiuti, e al miglioramento continuo delle proprie performance. L'adeguamento ai più recenti standard normativi e ai sistemi di gestione rafforza ulteriormente l'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali aziendali.



4.2

La gestione degli impatti ambientali

Gestiamo i nostri impatti ambientali attraverso un sistema articolato di **procedure, controlli e strumenti di monitoraggio**, finalizzati a prevenire i rischi e migliorare l'efficienza delle attività.

Uno degli ambiti principali di intervento riguarda il controllo dei consumi di risorse. **L'azienda monitora in modo continuativo energia elettrica, gas metano e acqua, con l'obiettivo di individuare inefficienze e attivare azioni correttive.**

Per quanto riguarda le emissioni in atmosfera, queste risultano limitate e legate principalmente alle attività di prova degli impianti antincendio. Tali attività sono svolte nel rispetto delle autorizzazioni normative. La gestione dei gas fluorurati è regolata da procedure specifiche e da un sistema di certificazione che garantisce il pieno rispetto della normativa vigente.



La gestione delle risorse idriche è improntata a criteri di prevenzione e sicurezza. I consumi sono monitorati su base annuale e sono state adottate soluzioni tecniche per evitare contaminazioni, come sistemi di raccolta e stoccaggio delle acque di dilavamento nelle aree operative. I reflui vengono successivamente gestiti tramite operatori autorizzati.

L'azienda non dispone di scarichi industriali diretti né di infrastrutture ad alto rischio ambientale, riducendo così il potenziale impatto sulle matrici ambientali. Sono comunque previste procedure specifiche per la gestione di eventuali eventi accidentali.

Particolare attenzione è dedicata alla **gestione dei rifiuti**, disciplinata da una procedura interna che ne regola l'intero ciclo: **raccolta, separazione, stoccaggio e smaltimento**. I rifiuti speciali, come le polveri degli estintori, sono trattati in modo controllato per evitare impatti su ambiente e salute, mentre le componenti metalliche vengono recuperate e avviate a riciclo.

L'impegno nella riduzione dei rifiuti si estende anche alle attività quotidiane, attraverso la raccolta differenziata negli uffici e iniziative di sensibilizzazione del personale, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità.

Nel complesso, l'approccio adottato da Farco Group si basa su un miglioramento continuo, che combina il rispetto delle normative con l'adozione di pratiche volontarie e innovative per la riduzione degli impatti ambientali.

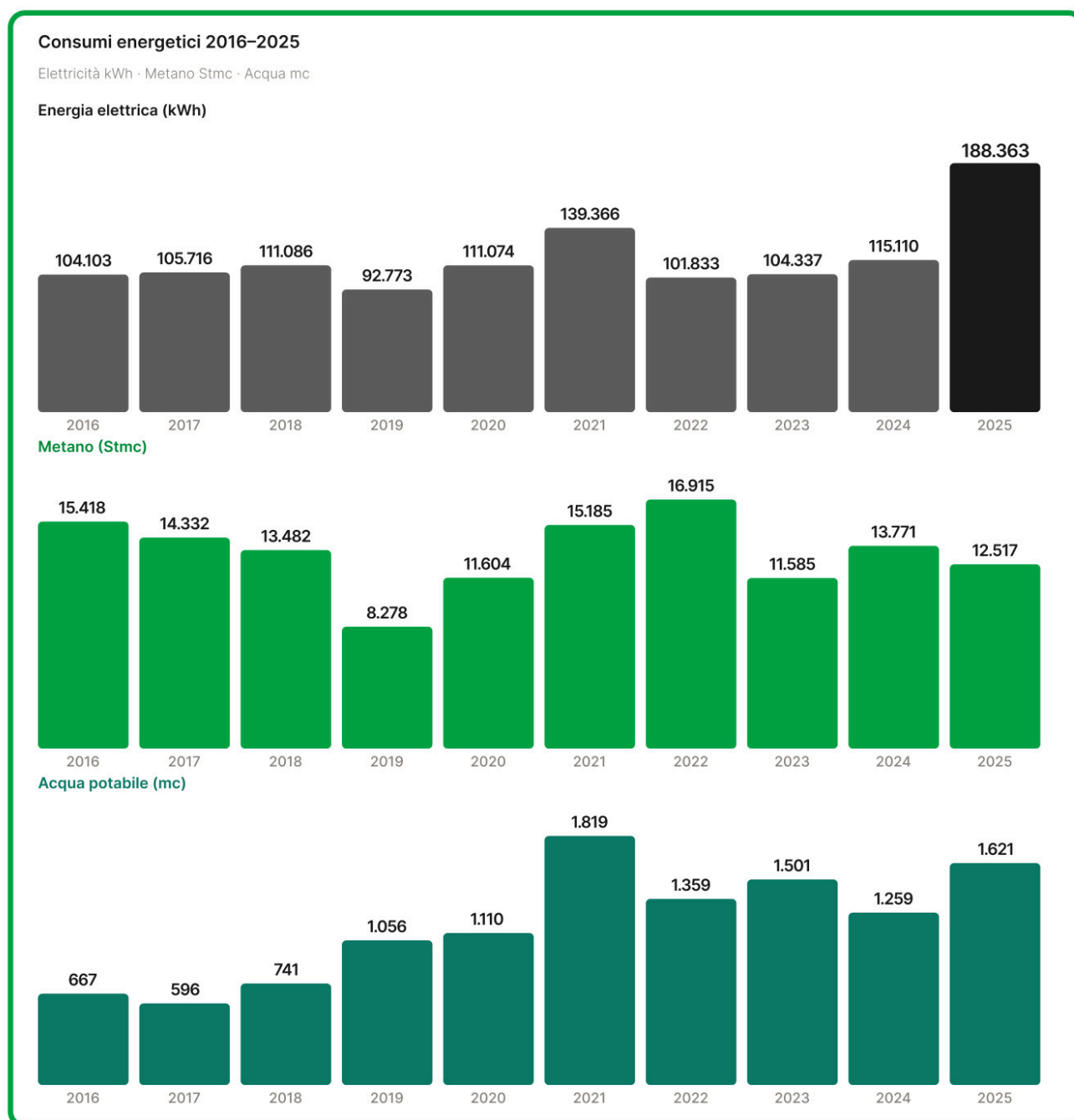
4.3

Consumi energetici e performance ambientali

L'analisi dei consumi evidenzia l'evoluzione delle performance ambientali del Gruppo e l'efficacia delle azioni intraprese.

Nel corso degli anni si osserva un andamento variabile dei consumi di **energia elettrica**, con un incremento significativo nel 2025 (188.363 kWh), attribuibile principalmente all'aumento delle attività operative. Parallelamente, i consumi di gas metano mostrano una tendenza più stabile, con una progressiva ottimizzazione rispetto ai picchi degli anni precedenti.

I **consumi idrici** risultano anch'essi monitorati e sotto controllo, pur evidenziando variazioni legate all'intensità delle attività operative.



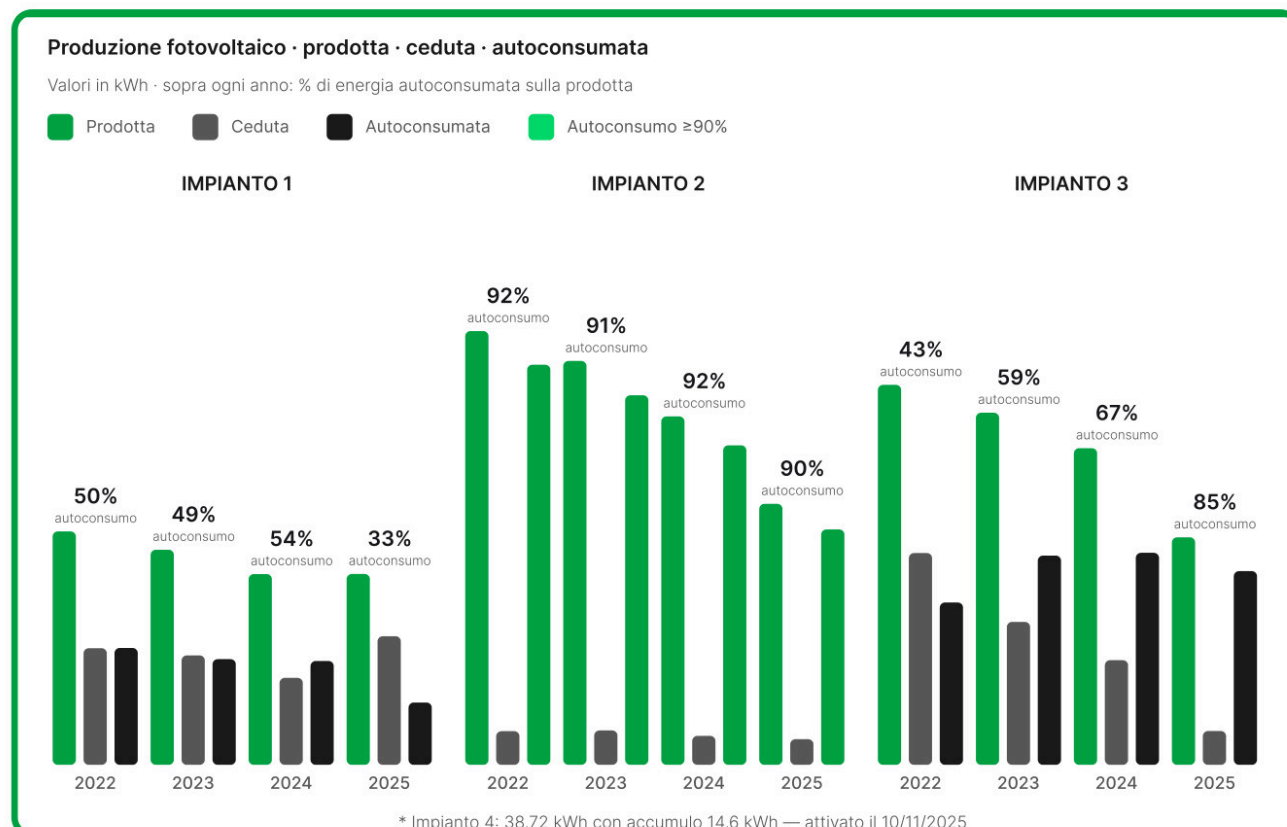
Oltre ai seguenti consumi energetici Farco Srl ha voluto impegnarsi verso una gestione sempre più responsabile delle proprie emissioni combinando attività di misurazione, riduzione e compensazione, in linea con i principi della sostenibilità ambientale.

Nel 2025 Farco ha contribuito a fondare la **Comunità Energetica Rinnovabile di Torbole Casaglia**, un'iniziativa nata per mettere a frutto le risorse rinnovabili del nostro territorio e restituire valore alla comunità in cui viviamo. Vogliamo produrre, scambiare e utilizzare energia pulita a chilometro zero, riducendo al minimo la dipendenza dai combustibili fossili e alleggerendo la bolletta di famiglie e imprese. In questo modo trasformiamo l'energia in un motore di crescita locale, rendendo Torbole Casaglia un modello di innovazione e sostenibilità. Tra i soci fondatori della CER figurano il Comune di Torbole Casaglia e sei realtà del territorio. A partire da aprile 2026, la Comunità Energetica Rinnovabile di Torbole Casaglia si è ampliata includendo anche i Comuni di Castelmella, Ospitaletto e Travagliato. Il nostro Presidente, Roberto Zini, ricopre altresì il ruolo di consigliere del CdA della Comunità.

Nel 2025 Farco Srl ha partecipato al progetto **"Il Bosco di Sicurnet – Pensare a Compensare"**, con l'obiettivo di **misurare e mitigare le emissioni di CO₂ legate alle proprie attività**, in particolare al ciclo di manutenzione antincendio. Attraverso interventi di **piantumazione e riforestazione urbana**, l'azienda ha compensato le emissioni residue, ottenendo la certificazione di neutralizzazione di 3.800 kg di CO₂ rilasciata dal Polo di Innovazione "Ambiente e Rischi Naturali". I crediti derivano da un progetto realizzato nel quartiere Arghillà (RC).



La **produzione di energia da fonti rinnovabili**, in particolare da **impianti fotovoltaici**, rappresenta un elemento sempre più rilevante nella strategia energetica del Gruppo. I dati evidenziano una buona capacità di autoconsumo, in particolare per alcuni impianti che raggiungono percentuali superiori al 90%. Nel 2025 si registra un ulteriore miglioramento dell'**autoconsumo** per alcuni impianti, a conferma dell'efficacia delle politiche di gestione dell'energia e dell'ottimizzazione dei flussi energetici.



4.4

Gestione dei rifiuti

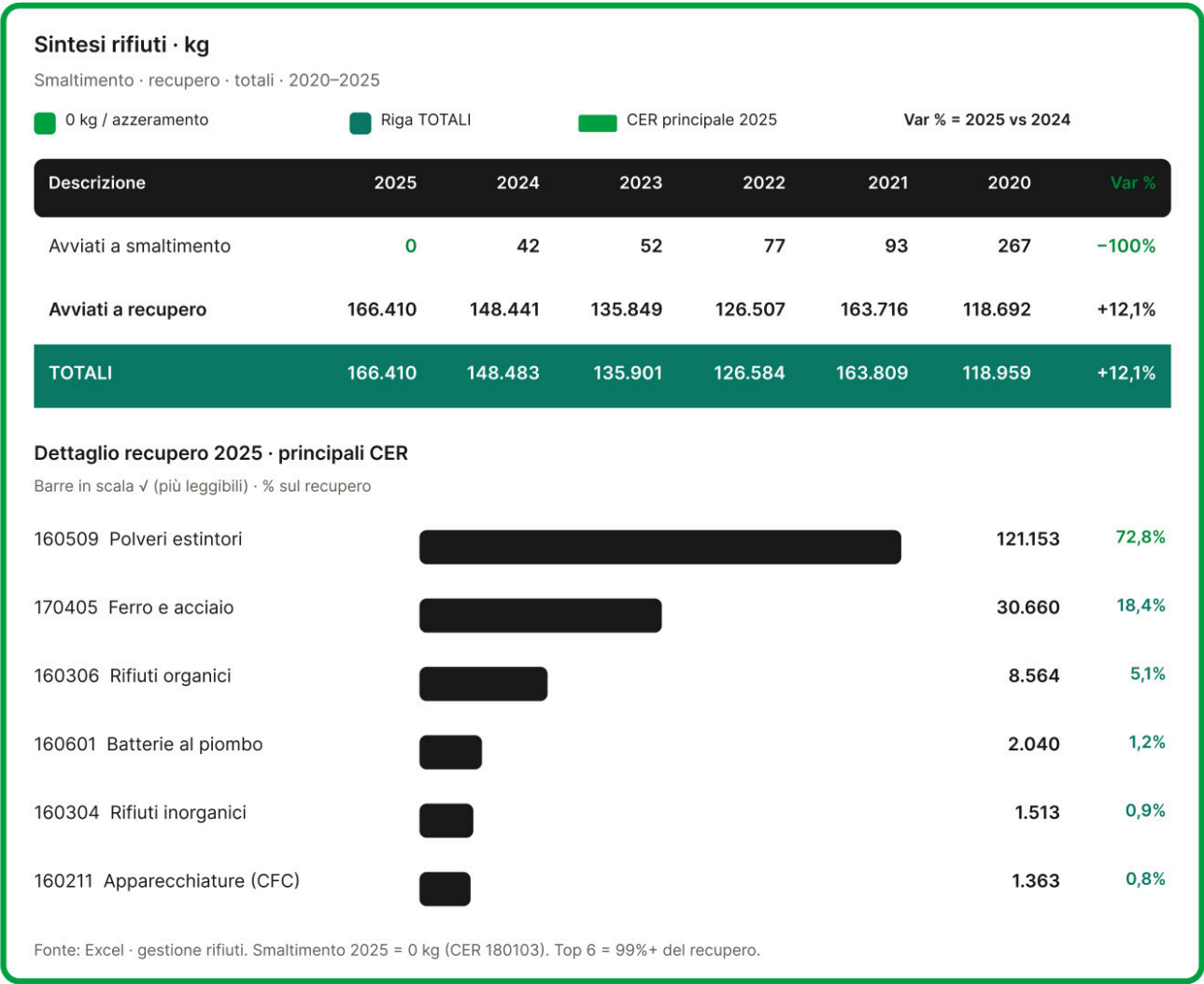
Nel 2025 i rifiuti **avviati a smaltimento** risultano azzerati, segnando un risultato particolarmente significativo rispetto agli anni precedenti.

Parallelamente, i rifiuti **avviati a recupero** ammontano a oltre 166 tonnellate, con un incremento rispetto al 2024 (+12,1%). Questo dato evidenzia il rafforzamento delle pratiche di economia circolare e la crescente capacità del Gruppo di valorizzare i materiali di scarto.

Tra le principali categorie si segnalano:

- polveri e sostanze chimiche derivanti dagli estintori
- metalli (ferro e acciaio) avviati a riciclo
- apparecchiature fuori uso

Nel complesso, i dati confermano un miglioramento progressivo delle performance ambientali, in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo.





CAPITOLO 5

Social

Persone, welfare e relazioni con il territorio

5.1

Le persone al centro di Farco Group

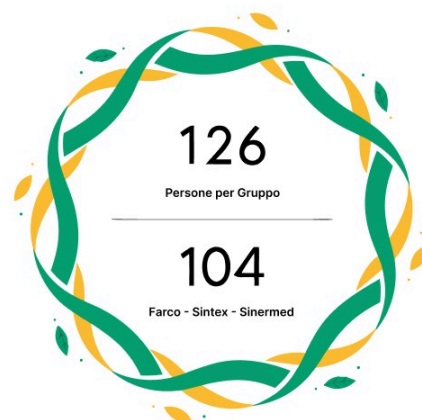
Poniamo al centro della nostra identità la **valorizzazione delle persone**, riconoscendole come elemento fondamentale per lo sviluppo dell'organizzazione e della comunità in cui opera.

Al 31 dicembre 2025, considerando anche i collaboratori continuativi, la popolazione complessiva del Gruppo è pari a circa **126 persone** distribuite tra tutte le diverse sedi operative. Le sole società Farco, Sintex e Sinermed contano 104 collaboratori.

La **centralità della persona** si traduce in un approccio gestionale che considera ogni decisione aziendale anche in relazione al suo **impatto sul benessere individuale e collettivo**. In questa prospettiva, il gruppo promuove condizioni di lavoro che tutelano **dignità, salute e sicurezza**, favorendo al contempo un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale.

Nel tempo, la **condivisione di un sistema valoriale** comune ha contribuito alla costruzione di una cultura aziendale fondata su **relazioni solide, partecipazione attiva e ascolto continuo**. Tale cultura rappresenta un elemento distintivo del Gruppo e guida tutte le politiche di gestione delle risorse umane.

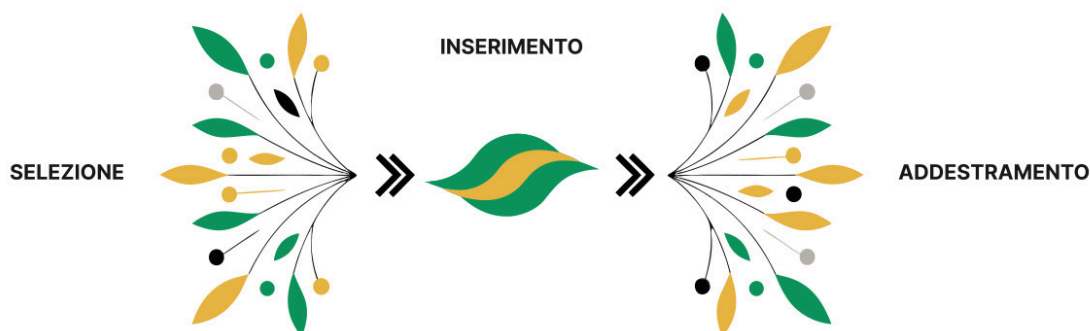
Legalità, correttezza, centralità della persona e responsabilità verso la collettività costituiscono i riferimenti fondamentali di tali processi.



Le attività HR sono disciplinate da procedure aziendali che garantiscono:

- 1 l'obbligo di **rispettare tutte le disposizioni vigenti** stabilite dalla normativa e dal C.C.N.L. in materia di assunzione e trattamento normativo ed economico;
- 2 il **rispetto dei principi** che seguono durante le procedure di assunzione: garanzia della copertura dei posti rispetto alle effettive esigenze dell'attività aziendale, ottenimento del migliore rapporto possibile, nell'ambito delle condizioni di mercato, tra le caratteristiche del ruolo da ricoprire e le qualità professionali dei candidati;
- 3 l'obbligo di verificare l'osservanza di quanto stabilito dal Testo Unico delle disposizioni concernenti la **disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero** (D.lsg. 286/1998) in fase di selezione e assunzione del personale e poi monitorare la permanenza nel tempo dei requisiti richiesti;
- 4 l'obbligo di applicare dei **principi generali di "Legalità", "Correttezza ed onestà", "Centralità della persona" e "Responsabilità verso la collettività"** enunciati nel Codice Etico.

Il Gruppo ha definito e adottato, nell'ambito del Sistema di Gestione Aziendale, documenti operativi volti a disciplinare l'attività di gestione delle risorse umane, di selezione del personale in assunzione della qualifica richiesta, del suo inserimento nell'ambiente aziendale e del suo addestramento, specifico alla qualifica.



Per poter coinvolgere al meglio i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori nei processi in merito ai vari impatti utilizziamo dei canali di comunicazione attivi per veicolare le informazioni intra-aziendali. In questo modo:

- 1 assicuriamo un'appropriata **comunicazione interna** fra i vari livelli e le diverse funzioni dell'organizzazione,
- 2 riceviamo e documentiamo i **requisiti, le richieste e le aspettative delle parti interessate** interne ed esterne;
- 3 comunichiamo, quando necessario, informazioni inerenti al SGA e **registriamo ogni decisione** presa in merito a tali aspetti.

Qualsiasi **segnalazione** pervenga dalle parti interessate viene gestita quale proposta di miglioramento o richiesta di azione correttiva.

Promuoviamo quindi una comunicazione interna strutturata e trasparente, attraverso strumenti come **intranet, posta elettronica e incontri periodici**. Questi strumenti favoriscono il coinvolgimento attivo dei lavoratori e la condivisione delle informazioni rilevanti.

Organizziamo, inoltre, incontri periodici per ciascuna funzione aziendale, che costituiscono un valido momento di dialogo, confronto, programmazione ed aggiornamento. Aspetto rilevante per la comunicazione interna nonché per coinvolgimento e consultazione dei lavoratori.

Ruolo chiave rimane essere quello svolto dal **gruppo dedicato alla responsabilità sociale**, aperto alla partecipazione dei collaboratori e orientato allo sviluppo di iniziative e proposte migliorative.

A supporto di questo sistema, sono stati introdotti strumenti specifici come:

01 format dedicati alla comunicazione su sostenibilità e welfare

02 il **periodico annuale** sulla responsabilità sociale

03 **questionari interni** periodici per la rilevazione dei bisogni

Periodicamente viene, infatti, sottoposto un questionario a tutti i collaboratori del Gruppo, con l'obiettivo di monitorare e rilevare esigenze in tema di Welfare aziendale, Responsabilità Sociale e Conciliazione Vita-Lavoro. Il questionario è pensato per dare voce ad eventuali bisogni latenti e aiutare il Gruppo a migliorare, laddove possibile, le attività svolte finora. La rete intranet aziendale (accessibile anche da fuori l'azienda, con le proprie credenziali) resta il contenitore di riferimento per tutti gli aspetti relativi alla Sostenibilità Sociale, nonché relativi al Sistema di Gestione Aziendale.

Abbiamo inoltre implementato la procedura dedicata ovvero la piattaforma di segnalazione SafeWhistle ed è stato nominato Gestore delle segnalazioni il Presidente dell'OdV in carica.

Dal 2026 è operativo il "**Comitato di Comunicazione Valoriale**", un gruppo di collaboratori nato spontaneamente a valle di un progetto formativo dedicato a rafforzare l'identità aziendale in termini di valori condivisi, di codici di condotta e mission e vision aziendali. Il Comitato ha l'obiettivo di diffusione di principi, valori, mission aziendali agli stakeholders interni ed esterni.



5.2

Il valore del capitale umano

Nell'anno 2025 le società Farco, Sintex e Sinermed contano 53 dipendenti.

Di seguito alcuni dati delle principali **caratteristiche della popolazione aziendale dipendente di cui sopra**.

ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI (PER RUOLO)

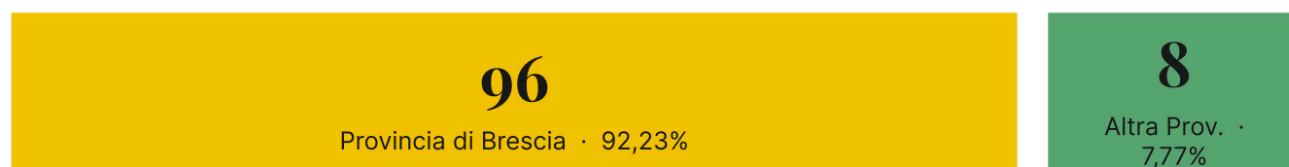


SUDDIVISIONE PER GENERE — DIPENDENTI E COLLABORATORI (N=104)



Nell'ottica della valorizzazione del territorio e della comunità locale, la maggior parte degli assunti e collaboratori proviene dalla Provincia di Brescia.

PROVENIENZA — DIPENDENTI E COLLABORATORI (N=103)



Tra i nostri dipendenti e collaboratori è presente un buon **livello di istruzione**, confermato dai titoli di studio conseguiti. Più della metà del personale del Gruppo, sia interno che esterno, possiede una laurea. Nel caso dei dipendenti, la quasi totalità di quelli sprovvisti di una laurea possiede un diploma. Questa percentuale scende per i collaboratori dove i non laureati si dividono equamente tra coloro che hanno ottenuto un diploma e chi si è fermato alla licenza media

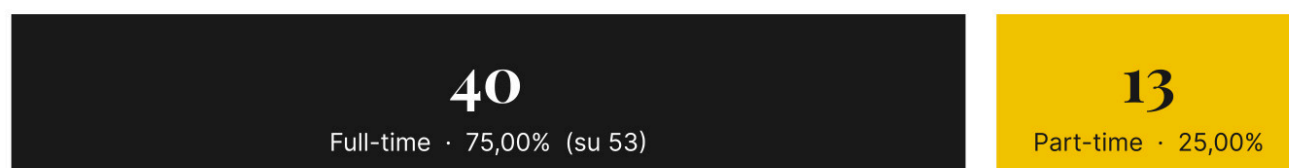
TITOLO DI STUDIO — DIPENDENTI E COLLABORATORI (N=104)



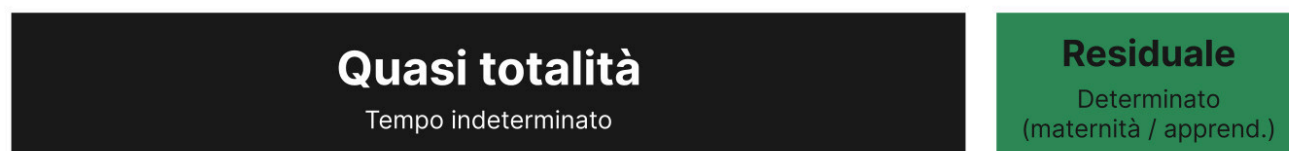
A livello contrattuale vige il **contratto collettivo nazionale terziario e commercio** per tutte le società del Gruppo. Non è presente rappresentanza sindacale fra i lavoratori. Sono periodicamente eletti dai lavoratori i loro rappresentanti per la sicurezza e la Responsabilità Sociale.

In un'ottica di conciliazione vita-lavoro, sono attuate misure organizzative volte a favorirla, che influiscono anche sulla distribuzione dell'orario di lavoro: il part-time è concesso a chi l'ha richiesto, con particolare attenzione alle madri lavoratrici. Perciò e per le caratteristiche della popolazione aziendale, la percentuale di persone con contratto **part-time** è notevole. In relazione alle tipologie di contratto dei dipendenti, si rileva la quasi totalità dei contratti 2025 a **tempo indeterminato**. Il tempo determinato viene formalizzato, in genere, in occasione di sostituzioni maternità e contratti di apprendistato finalizzati all'assunzione.

TIPOLOGIA ORARIO — DIPENDENTI (N=53)



TEMPO INDETERMINATO / DETERMINATO



TURNOVER 2025

per evidenziare la stabilità della forza lavoro e le dinamiche di ingresso/uscita dei dipendenti



ANZIANITÀ DIPENDENTI

per rappresentare il livello di esperienza e continuità interna all'organizzazione



ASSENTEISMO 2025

per indicare il grado di benessere dei dipendenti e il basso livello di burnout attraverso la frequenza delle assenze



5.3

Livello di reddito

Anche per il 2025 si è provveduto alla **verifica dei redditi percepiti dai dipendenti in riferimento ai cosiddetti "valori minimi di sopravvivenza"**: tale valutazione, che tiene conto del reddito percepito in azienda e della composizione del nucleo familiare, ha evidenziato la sostanziale adeguatezza dei redditi erogati dall'azienda. La valutazione è effettuata per mezzo dei parametri (c.d. "soglia di povertà") data da ISTAT.

CONFRONTO SOGLIA ISTAT / STIPENDIO MINIMO

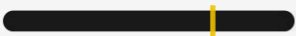
Per ampiezza del nucleo familiare · esito sempre sopra soglia di povertà

N SOGLIA ISTAT € STIPENDIO € CONFRONTO

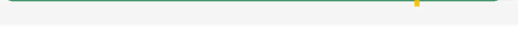
ESITO

FARCO SRL

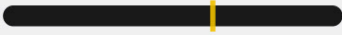
— Soglia — Stipendio

1	1004.5	1413		141%	>100%
2	1360.44	1490		110%	>100%
3	1528.13	1852		121%	>100%
4	1718.79	1841		107%	>100%
5	1994.04	2488		125%	>100%

SINTEX SRL

1	1004.5	1600		159%	>100%
2	1360.44	1516		111%	>100%
3	1528.13	1635		107%	>100%
4	1718.79	2076		121%	>100%
5	1994.04	2425		122%	>100%
6	2313.97	2428		105%	>100%

SINERMED SRL

1	1004.5	1646		164%	>100%
2	1360.44	1515		111%	>100%
3	1528.13	1957		128%	>100%

Dall'analisi dati di **equità remunerativa**, svolta annualmente anche in applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si evince che nessuna mansione / livello confrontabile supera il delta del 10%. Obiettivo di Farco Group è mantenere costante il monitoraggio degli indicatori di compensazione per genere.



5.4

Formazione e sviluppo delle competenze

Ci impegniamo per favorire lo **sviluppo e la crescita professionale**, per valorizzare le competenze ed adottare sempre **criteri di merito, competenza** e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro, evitando pratiche discriminatorie.

A ciascun collaboratore sono richiesti impegno, professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Data la varietà di servizi tecnici che il Gruppo offre, è facile intuire come l'attività di formazione e il costante aggiornamento del personale assuma particolare rilievo.

Oltre, infatti, ai momenti di **formazione e informazione obbligatoria** (ad esempio in tema di salute e sicurezza sul lavoro), un grande impegno costituisce il continuo **aggiornamento tecnico** necessario per ogni figura del gruppo. In aggiunta a ciò, per la rete commerciale e per le diverse funzioni aziendali vengono organizzati **aggiornamenti periodici**, con cadenza almeno mensile, al fine di garantire un costante allineamento delle competenze e delle conoscenze professionali.

Quantomeno annualmente è svolta la **valutazione del livello di competenze richieste** da ciascuna mansione, in modo che sia possibile programmare la formazione necessaria per colmare eventuali carenze.

Dopo la fase di selezione, al momento dell'ingresso in azienda, viene strutturato un piano di affiancamento iniziale che prevede il coinvolgimento dei principali responsabili di funzione (nell'ottica di favorire una integrazione rapida dal punto di vista organizzativo-gestionale), oltre che dei colleghi operativi più esperti. Questo permette di **creare percorsi personalizzati e la creazione di relazioni di confronto**. A conferma di ciò, il dato di turnover del gruppo è sempre stato molto basso.

La crescita professionale (oltre che culturale) di ogni collaboratore costituisce uno degli obiettivi del gruppo: il lavoro svolto quotidianamente attraverso le competenze che vengono coltivate e accresciute, costituisce un know how aziendale, patrimonio da custodire con grande cura, per la crescita e il perdurare nel tempo della nostra azienda.

169

MOMENTI FORMATIVI

79

SALUTE E SICUREZZA

90

PERSONE COINVOLTE

- **Farco:** 65 corsi svolti (di cui 26 salute e sicurezza), 37 persone coinvolte
- **Sintex:** 76 corsi svolti (di cui 41 salute e sicurezza), 37 persone coinvolte
- **Sinarmed:** 28 corsi svolti (di cui 9 salute e sicurezza), 16 persone coinvolte

5.4 · CONTINUA

Nel corso del 2025, in particolare, abbiamo realizzato un articolato programma di formazione rivolto ai dipendenti, con l'obiettivo di consolidare le competenze esistenti, svilupparne di nuove e favorire il **lavoro di squadra e la collaborazione tra colleghi**.

- 01** L'offerta formativa ha incluso diversi percorsi dedicati allo sviluppo di competenze tecniche e trasversali. In particolare, sono stati erogati corsi di Excel (livello base e intermedio), finalizzati a rafforzare le **capacità di utilizzo del foglio elettronico** per l'organizzazione, la gestione, l'elaborazione e l'archiviazione dei dati, nonché per l'analisi e la rappresentazione grafica di grandi quantità di informazioni.
- 02** Per il potenziamento delle **competenze relazionali e comunicative** è stato proposto il corso "Comunicare e relazionarsi efficacemente", volto a sviluppare strategie comunicative adeguate ai diversi contesti professionali, attraverso l'utilizzo di strumenti e linguaggi specifici.
- 03** Sono stati inoltre promossi percorsi dedicati allo sviluppo **dell'iniziativa personale e del senso di responsabilità nel lavoro**, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di affrontare nuove sfide, generare valore e operare in modo autonomo e consapevole nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- 04** Il corso sulla **negoziiazione collaborativa** ha consentito ai partecipanti di acquisire metodologie e strumenti utili a gestire efficacemente il confronto con interlocutori diversi, adottando strategie negoziali coerenti con le esigenze delle parti coinvolte e con i risultati attesi.
- 05** In considerazione della costante crescita dell'organico registrata negli ultimi anni, e in particolare nel biennio più recente, nell'autunno del 2025 è stato avviato un percorso formativo rivolto a tutti i responsabili di funzione, finalizzato a rafforzare le competenze di **people management, leadership, comunicazione e gestione delle relazioni**.
- 06** Parallelamente, è stato avviato un percorso dedicato a un gruppo di collaboratori con l'obiettivo di consolidare l'identità aziendale attraverso la **condivisione dei valori, dei principi etici, dei codici di condotta, della mission e della vision aziendale**. In considerazione dei risultati positivi ottenuti, nel 2026 è prevista una nuova edizione del percorso, con l'intento di estendere il coinvolgimento alla quasi totalità dei collaboratori.

Dall'esperienza maturata con i partecipanti ai percorsi formativi in parola, è inoltre emersa la proposta di istituire un "**Comitato di Comunicazione Valoriale**", finalizzato alla diffusione dei principi, dei valori e della cultura aziendale verso gli stakeholder interni ed esterni. La Direzione ha approvato l'iniziativa, prevedendone l'avvio a partire dal 2026.

In aggiunta ai percorsi formativi, vengono sempre organizzati momenti di **sensibilizzazione** sulle tematiche più varie, nonché di informazione del personale riguardo iniziative e progetti interni e di welfare.



La crescita professionale, culturale e personale delle nostre persone rappresenta un obiettivo strategico e un patrimonio fondamentale per il Gruppo, nella convinzione che lo sviluppo del capitale umano costituisca un elemento essenziale per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Gli investimenti realizzati in ambito formativo rispondono anche all'esigenza di rafforzare l'efficacia della struttura organizzativa e di accompagnare in modo sostenibile i processi di crescita e cambiamento dell'azienda.



5.5

Diversità, equità ed inclusione

Per promuovere una cultura aziendale inclusiva e politiche di risorse umane prive di discriminazioni, pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, il Gruppo ha aderito alla Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro – Italian Diversity Charter. Sottoscrivendo tale la Carta, ci siamo impegnati a realizzare un programma di gestione inclusiva delle proprie risorse umane attraverso azioni concrete e a monitorare annualmente i progressi realizzati, attraverso il questionario di monitoraggio Sodalitas D&I Self Assessment.

In particolare, l'azienda mostra una particolare sensibilità alla tematica della **parità di genere**, motivo per il quale ha ottenuto e mantiene nel tempo un buon equilibrio tra personale maschile e femminile. A sostegno di questa sensibilità il Gruppo mantiene la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento **UNI Pdr 125/2022**.

Anche per questa specificità della composizione dei collaboratori, il Gruppo promuove lo sviluppo di una **cultura aziendale collaborativa** attraverso l'adozione di una **politica family friendly**, crediamo che le difficoltà vissute dai lavoratori nella ricerca di un bilanciamento tra impegno lavorativo e responsabilità familiari siano uno dei fattori che influenzano la competitività delle imprese e, pertanto, un **"lavoro a misura di famiglia"** rientra certamente fra le priorità di una buona gestione delle risorse umane.

Le varie prassi adottate hanno l'obiettivo di non "isolare" le problematiche del singolo lavoratore ma, piuttosto, cercare di favorire una collaborazione attiva di tutto l'organico nella distribuzione dei carichi di lavoro.

Le politiche family friendly attuate consentono una **più equa distribuzione del carico mentale e di lavoro dei compiti di cura in contesto familiare**, consentendo per uomini e donne un migliore bilanciamento tra impegno lavorativo e responsabilità familiari, che a sua volta influenza la competitività dell'impresa.



UNI Pdr 125/2022

Parità di genere

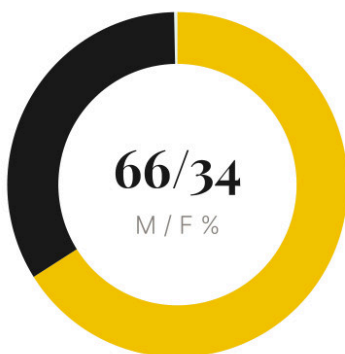


Family friendly

Politica HR

COMPOSIZIONE PER GENERE 2025

104 PERSONE



66% MASCHI
69 persone

34% FEMMINE
35 persone

EQUITÀ RETRIBUTIVA

< 10% delta max confrontabile

UGUAGLIANZA

Principio fondamentale · rispetto di ogni tipo di diversità

È parte integrante del Gruppo l'incondizionato impegno nel rispetto dei principi enunciati nei documenti internazionali e nelle norme che seguono.

01 Dichiarazione universale dei diritti umani

02 Convenzione sui diritti dell'infanzia

03 Leggi nazionali applicabili

04 Convenzioni ILO applicate nella norma SA8000

05 Convenzioni ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

IL NOSTRO OBIETTIVO

Garantire, nel quotidiano operare, parità di diritti e opportunità verso personale e collaboratori. Contrastare discriminazione, istigazione e incitamento al razzismo o alla xenofobia.

COLLOCAMENTO MIRATO OBBLIGATORIO

Il Gruppo rispetta la normativa vigente in materia di collocamento mirato obbligatorio, convinto che il contesto lavorativo sia fondamentale per la qualità della vita di ogni persona.



5.6

Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è il core business del Gruppo, oltre che uno dei principi cardine che ispira il quotidiano operare della Direzione e di tutti i collaboratori. Per tutte le aziende del Gruppo è implementato e certificato un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, secondo la norma internazionale **ISO 45001**, da parte di ente di terza parte.

L'operatività del Sistema su tutti i processi aziendali e la sensibilità al tema scaturita dalla cultura aziendale, ha fatto sì che negli anni si siano ottenute ottime performance: vantiamo un numero estremamente basso di infortuni e negli ultimi dieci anni, ne sono avvenuti tre di lieve entità.



Il Gruppo promuove la salute dei propri lavoratori non solo salvaguardandola nei luoghi e durante il lavoro, ma anche incentivando ad **uno stile di vita salutare**, fra le altre cose anche attraverso l'adesione (dal 2014) al **network regionale WHP - Workplace Health Promotion**, una rete di luoghi di lavoro che si impegnano a realizzare buone pratiche per la promozione della salute, seguendo un percorso con aree tematiche predefinite e la cui validità è garantita da ATS, dalla Regione Lombardia e dal Ministero della Salute.



WHP — WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Rete regionale ATS / Regione Lombardia / Ministero della Salute

AMBITI DI AZIONE



WHP · WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Il Gruppo è impegnato nella promozione di buone pratiche sin dal 2014 ed ha implementato azioni relative a:

15

BUONE PRATICHE WHP

Azioni implementate dal 2014

POLICY & CONCILIAZIONE

- 01** Contrasto alle dipendenze (alcol, sostanze stupefacenti, gioco d'azzardo, ...) attraverso la definizione di una Policy e attraverso il monitoraggio dell'applicazione
- 02** Contrasto al fumo di tabacco attraverso la definizione di una Policy e attraverso il monitoraggio dell'applicazione
- 03** Promozione del benessere e della conciliazione vita-lavoro

ALIMENTAZIONE

- 04** Distributori automatici di alimenti con capitolato orientato a un'offerta salutare
- 05** Disponibilità di frutta fresca e di stagione gratuita
- 06** Promozione di un'alimentazione sana

MOVIMENTO

- 07** Promozione dell'uso di scale in sostituzione all'ascensore
- 08** Organizzazione di Gruppi di cammino aziendali
- 09** Organizzazione di iniziative sportive aziendali o organizzati da altri soggetti
- 10** Allestimento di spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica
- 11** Promozione dell'attività fisica

BENESSERE & TERRITORIO

- 12** Adesione a reti territoriali, progetti, offerte di conciliazione vita-lavoro
- 13** Attuazione di interventi validati in tema di stress lavoro correlato e benessere organizzativo
- 14** Formazione del Medico Competente su minimal advice e/o counseling motivazionale
- 15** Attività di minimal advice a cura del Medico Competente, nei confronti di lavoratori con fattori di rischio per MCNT

MASTER WHP · 2025

Anche nel 2025 abbiamo ottenuto l'accreditamento alla rete ed è quindi stata premiata fra le aziende bresciane promotrici di buone pratiche, mantenendo anche la qualifica di "Master WHP" per aver coinvolto altre aziende che hanno aderito al progetto.

Work – life balance

Miriamo a conciliare la vita professionale e la vita lavorativa, le iniziative ed i principali strumenti conciliativi, nonché le modalità d'accesso ad agevolazioni e servizi territoriali.

Le misure di conciliazione rappresentano l'insieme di tutte le azioni e gli strumenti necessari per sostenere il conseguimento di un corretto equilibrio tra lavoro retribuito e responsabilità di cura. Quattro le dimensioni fra loro complementari su cui poter intervenire per favorire la conciliazione virtuosa tra famiglia e tempo lavorativo: l'organizzazione del lavoro, la cultura aziendale, il sistema di retribuzione, i servizi aziendali.

QUATTRO DIMENSIONI DELLA CONCILIAZIONE

01

Organizzazione del lavoro

02

Cultura aziendale

03

Sistema di retribuzione

04

Servizi aziendali

VALORE AGGIUNTO

0,37%
del VA 2025

agevolazioni dipendenti

iniziative di sostegno a tutti i dipendenti

Tra le iniziative introdotte per conciliare meglio la vita professionale nel Gruppo ci sono:

01

Elasticità/flessibilità oraria

02

Misure organizzative: part time, telelavoro/smart working

03

Orario del venerdì ed estivo

04

Prevenzione, salute, attività fisica

05

Congedo di maternità/paternità

06

Servizi di time saving in sede/orario di lavoro

Le iniziative rivolte a tutti i dipendenti e implementate in loro sostegno sono svariate e di diversa natura per un valore pari al 0,37% del VA del 2025.

SOSTEGNO AL PASTO E AL BENESSERE

La direzione si fa carico di una buona parte del costo del pasto per i dipendenti presso locali convenzionati e tramite i distributori presso la sede, nonché di parte del costo delle bevande calde distribuite in azienda. Forniamo inoltre frutta fresca di stagione quotidianamente.



Può dirsi ormai consolidato il **progetto welfare Aziendale**, che si pone da sempre l'obiettivo di migliorare il benessere sociale delle persone e della famiglia, a partire da alcuni bisogni emersi.

Avviato formalmente nel corso del 2012 (con il contributo previsto dal Bando Regione di Lombardia "Sostegno del welfare aziendale ed interaziendale e della conciliazione famiglia lavoro in Lombardia" DGR 4221 del 25/10/2012, che ha costituito lo stimolo per strutturare e rendere sistemiche alcune buone pratiche in essere da tempo), il progetto è **mantenuto attivo ed è in continuo divenire, basandosi sulle effettive esigenze dei lavoratori coinvolti nella strutturazione delle singole azioni**.

Sono sostanzialmente due le macro-tipologie di azioni implementate: l'una rivolta alla **cura dei figli**, con l'obiettivo di favorire i lavoratori genitori una migliore gestione del tempo e della relazione; l'altra comprende **azioni di time saving**, volte alla crescita delle conoscenze personali e alla fruizione di vari servizi.

Abbiamo scelto di agevolare l'accesso ai servizi di assistenza sanitaria dei nostri dipendenti prevedendo, all'interno dell'accordo contrattuale, l'adesione a un **fondo di assistenza integrativa sociosanitaria** che consente il rimborso delle spese sanitarie o l'erogazione gratuita delle stesse presso strutture convenzionate.

Abbiamo anche stabilito un accordo con una **piattaforma di gestione dei servizi di welfare** che consente al personale di convertire il premio di risultato in beni e servizi selezionabili all'interno di un portale dedicato. I beneficiari di questa buona prassi sono i lavoratori dipendenti: la quota premi, da applicare alla retribuzione lorda, si basa sull'incremento del fatturato della Società registrato rispetto all'anno precedente.

È inoltre stato adottato un **Regolamento Welfare Aziendale**, siglato dal legale rappresentante e dai rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale, il cui ultimo aggiornamento è di aprile 2026, in relazione alle più recenti misure di welfare introdotte.

PROGETTO WELFARE AZIENDALE

Dal Bando Regione Lombardia DGR 4221/2012 al Regolamento 2026

CURA DEI FIGLI

Gestione tempo e relazione genitori-lavoratori

TIME SAVING

Conoscenze personali e fruizione servizi

In particolare, nel corso del 2025 il progetto si è articolato nelle seguenti azioni:

10

AZIONI WELFARE 2025

3 cura dei figli · 7 time saving / fruizione di servizi

CURA DEI FIGLI

- 01 **Farco Grest:** servizio di custodia dei figli di età compresa fra i 4 e i 14 anni nei periodi di chiusura delle scuole organizzato in collaborazione con educatori professionali.
- 02 **Misure organizzative:** flessibilità oraria in entrate e uscita, concessione del part-time e sperimentazione di telelavoro e smart-working
- 03 **Children in Farco Group:** attribuzione di un riconoscimento economico (tramite accredito su conto welfare) per ogni nuovo figlio nato/adottato/in affidato da lavoratore dipendente, come misura di sostegno alla natalità

TIME SAVING, FRUIZIONE DI SERVIZI

- 01 **Area ricreativa e biblioteca aziendale:** a disposizione dei dipendenti per la pausa, attrezzata per il pranzo e con a disposizione libri di vario genere
- 02 **Crescere in Farco Group:** riconoscimento economico (anche tramite accredito su conto welfare) al raggiungimento dei 20/25/30 anni di servizio presso l'azienda
- 03 **Attività sportiva:** Promozione di attività sportive collettive e fornitura di abbigliamento sportivo, possibilità di fare jogging nei pressi della sede (presenza di spogliatoi e docce)
- 04 **Check up medico:** analisi di laboratorio con differenti profili per sesso ed età con lettura del referto da parte del Medico Competente, oltre a screening oncologici dedicati (mammella, nei)
- 05 **Alimentazione sana:** snack salutari e frutta fresca di stagione a disposizione per le pause
- 06 **Servizio Caaf:** Fruibile dai dipendenti e dai loro famigliari in orario lavorativo presso la sede aziendale per la compilazione del 730;
- 07 **100 minuti di cultura e pass culturali:** organizzazione, in orario extra lavorativo, di eventi culturali gratuiti, su varie tematiche; pass culturali per mostre ed eventi donati a collaboratori e dipendenti.

Relazioni con il territorio

Promuoviamo da molti anni attività diverse dal fine societario frutto della propria sensibilità per le tematiche connesse all'etica nel mondo del lavoro. **Il Gruppo coltiva e valorizza ogni possibile collaborazione con gli enti locali, le amministrazioni periferiche dello Stato, le Università, le associazioni datoriali, nonché diverse realtà locali in un'ottica di realizzazione delle scelte di rispetto dei diritti della persona e della comunità e lo fa partecipando a bandi ed eventi rilevanti per la sensibilizzazione e la diffusione di buone pratiche in materia di responsabilità sociale e tutela della salute e della sicurezza.**

Dal 2023, inoltre, Farco Group aderisce all'associazione **Comunità Pratica**, una rete di imprese che collaborano con l'obiettivo di generare un impatto positivo sulle comunità di riferimento. Ciò avviene attraverso la realizzazione di **progetti e iniziative orientati allo sviluppo sostenibile, in ambito ambientale, sociale e culturale**. La collaborazione con altre aziende del territorio bresciano offre inoltre l'opportunità di condividere **bisogni comuni** e partecipare a diverse iniziative.



IMPATTO TERRITORIALE 2025



- Sostiene e partecipa a **convegni, dibattiti, eventi ed iniziative artistico-culturali**, come la rassegna di Microeditoria di Chiari
- Contribuisce all'organizzazione di **iniziative sportive** come il Gir dei Fontani di Torbole Casaglia e sostiene gli sport minori e di squadre dilettantistiche quali rugby, pallavolo e badminton.
- Contribuisce a iniziative di **solidarietà sociale (corporate giving)**
- Sostiene iniziative formative: Farco Group ha rinnovato nel 2025 il suo impegno per favorire il primo approccio al mondo del lavoro di studenti delle Scuole medie, superiori e le prime esperienze lavorative di studenti universitari e corsisti master; consolidati su questo versante sono i rapporti con l'Università degli Studi di Brescia, l'Università Cattolica e diversi istituti di scuola superiore bresciani. L'impegno preso in tal senso ha portato, tra l'altro, alcuni studenti universitari a comporre l'elaborato finale del percorso di studi basandosi sull'esperienza svolta in presso la nostra azienda.

Nel 2025, inoltre, Farco Group ha scelto di potenziare il proprio sostegno in favore del territorio, istituendo il **Fondo Farco Group presso la Fondazione Comunità Bresciana, pensato per sostenere attività filantropiche, donazioni e liberalità in favore di enti giuridici locali.**

Il sostegno alle realtà territoriali ci permette di rispondere alle più varie esigenze della comunità in cui contribuiamo a costruire valore, con particolare attenzione allo sviluppo e alla crescita culturale, artistica e scientifica.

25

INIZIATIVE SOSTENUTE NEL 2025

Partner del territorio

● **CULTURA & ARTE**

4

Microeditoria

Corpo band. Pedersoli

Rinascimento culturale

Storia Chiesa Bresciana

● **SPORT & MOVIMENTO**

4

Rosa Running Team

Polisportiva Torbole

Per...corri la pace

BAM Art Marathon

● **SOLIDARIETÀ & SALUTE**

9

Ass. nastro viola

Ass. Calima onlus

Ass. ricerchiamo

Fond. Cinzia Dabrassi

Medicus Mundi Italia

Avis Chiari

Vite in attesa

Bagnolo soccorso ODV

Amici VV.F. Chiari

● **COMUNITÀ & TERRITORIO**

8

Alpini Torbole

Comunità Shalom

Agesci Travagliato 1

Oratorio di Chiari

Monastero Sant'Agnese

UCID

Maestri del lavoro

IIS Einaudi



La comunicazione esterna

Alle politiche promozionali e di comunicazione dedichiamo lo 0,39% del VA. La comunicazione con gli stakeholders esterni avviene principalmente attraverso i seguenti strumenti:

VALORE AGGIUNTO

0,39%

del VA 2025

20.903 €

politiche promozionali e di comunicazione

CANALI DIGITALI

01

Sito web aziendale

03

Newsletter dedicate in particolare ad aggiornamenti normativi e tecnici in relazione all'attività di consulenza e formazione di Sintex (Pillole di Sicurezza)

04

Social network per divulgare la maggioranza delle attività e degli eventi che coinvolgono l'impresa (i network sono Facebook, Instagram e LinkedIn)

STAMPA E TERRITORIO

02

Inserzioni pubblicitarie sui giornali locali e nazionali (nel 2025, in particolare, sul Corriere della Sera e sui giornali locali quali il Giornale di Brescia e La Voce del Popolo), nonché in occasione di eventi del territorio particolarmente rilevanti (ad esempio Mille Miglia)

COMUNITÀ E STAKEHOLDER

05

Comunicazione e coinvolgimento della comunità, attraverso l'intervento in convegni e incontri dedicati al tema della responsabilità sociale, la diffusione di brochure informative, comunicati stampa in occasione di iniziative e campagne aziendali, la sponsorizzazione e la partecipazione in qualità di relatori a dibattiti e convegni promossi dalle Università bresciane (Università degli Studi e Università Cattolica), nonché dalla Diocesi di Brescia, dalle ACLI, da Associazioni di categoria.

06

Il presente reporting di Sostenibilità viene diffuso agli stakeholders attraverso la rete intranet e il sito web aziendali, nonché attraverso apposita tiratura di stampa cartacea. A tal riguardo, si segnala che gli stakeholder esterni di Farco Group, con particolare riferimento anche ai clienti più rilevanti, sono attivamente coinvolti nel lavoro di iniziale definizione della matrice di doppia materialità e quindi della catena del valore e della strategia ESG di Farco Group

EVENTO DI RIFERIMENTO

07

Azienda Sicura Day e Azienda Sicura Annual: Il gruppo è organizzatore del convegno annuale gratuito "Azienda Sicura Day", appuntamento di approfondimento proposto al territorio per discutere di salute e sicurezza sul lavoro, destinato soprattutto a Datori di Lavoro e RSPP delle aziende clienti. Nel mese di ottobre 2025 l'evento ha approfondito il tema "Costruire la cultura della sicurezza: dalla teoria alla pratica"

La rivista Azienda Sicura Annual, una pubblicazione monografica su tematiche legate alla sicurezza sul lavoro, redatta completamente dai tecnici consulenti d Sintex, solitamente distribuita in occasione di Azienda Sicura Day.

Nel corso degli anni, la coerenza tra i valori che guidano la nostra filosofia aziendale, il nostro modello di governance e le modalità di comunicazione verso gli stakeholder ha contribuito a **consolidare la reputazione del Gruppo**, portando al conseguimento di importanti riconoscimenti istituzionali. Tali premi rappresentano non solo un apprezzamento per i risultati economici raggiunti, ma anche per l'impegno costante in termini di responsabilità sociale, radicamento territoriale e sviluppo sostenibile.

In particolare, nel 2025 in occasione del **40° anniversario dalla fondazione** di Farco Group, l'azienda è stata insignita di riconoscimenti ufficiali da parte della Camera di Commercio di Brescia e di Confindustria Brescia. Questi attestati valorizzano il percorso imprenditoriale del Gruppo, evidenziandone la continuità, la solidità e il contributo allo sviluppo economico e sociale del territorio.

L'anno del 40° anniversario di attività è stato celebrato attraverso eventi di condivisione e convivialità: il **primo maggio** è stata celebrata presso la nuova sede Farco la messa dei Lavoratori dal Vescovo di Brescia, abbiamo poi concluso l'estate con una vera **festa dedicata ai collaboratori e alle loro famiglie!**

40° ANNIVERSARIO



40° ANNIVERSARIO DI ATTIVITÀ · 1985 – 2025

A ulteriore conferma dell'impegno profuso, il Presidente Roberto Zini ha ricevuto il titolo di **"Padre Nobile di Franciacorta"**, conferito nell'ambito del Premio Internazionale Franciacorta. Tale riconoscimento celebra figure imprenditoriali che si sono distinte per visione strategica, capacità di innovazione e valorizzazione del territorio.

RICONOSCIMENTI E ANNIVERSARI

40°

Anniversario di attività

Messa dei Lavoratori (1° maggio)
con il Vescovo di Brescia · festa
dedicata a collaboratori e famiglie

40°

Farco Group 2025

Riconoscimenti ufficiali Camera di
Commercio di Brescia e
Confindustria Brescia

PN

Padre Nobile di Franciacorta

Presidente Roberto Zini · Premio
Internazionale Franciacorta



Futuro & Obiettivi

La parola ai rappresentanti dei lavoratori per la responsabilità sociale

Basi solide per un futuro luminoso

Il rinvaso di una pianta è un processo fondamentale per la sua salute e crescita; il 2025 per il nostro Gruppo è stato proprio questo.

Strutture ed organizzazione rinnovate con l'obiettivo di generare consapevolezza, coesione e preparazione ad affrontare il futuro.

Lealtà, fiducia, partecipazione, innovazione e creatività sono i valori che dovranno illuminare la strada da percorrere nei prossimi anni e tutti noi abbiamo la responsabilità di fare in modo che non siano soltanto parole o frasi ad effetto da dipingere sui muri, ma azioni concrete che ci permettano di vivere quotidianamente un benessere relazionale piacevole per tutti.

Un percorso realmente mirato alla sostenibilità deve evolvere ogni giorno nelle persone che costituiscono quella realtà.

Ci aspetta un cammino che se affrontato con impegno e condivisione potrà regalarci belle soddisfazioni.



LEALTÀ



FIDUCIA



PARTECIPAZIONE

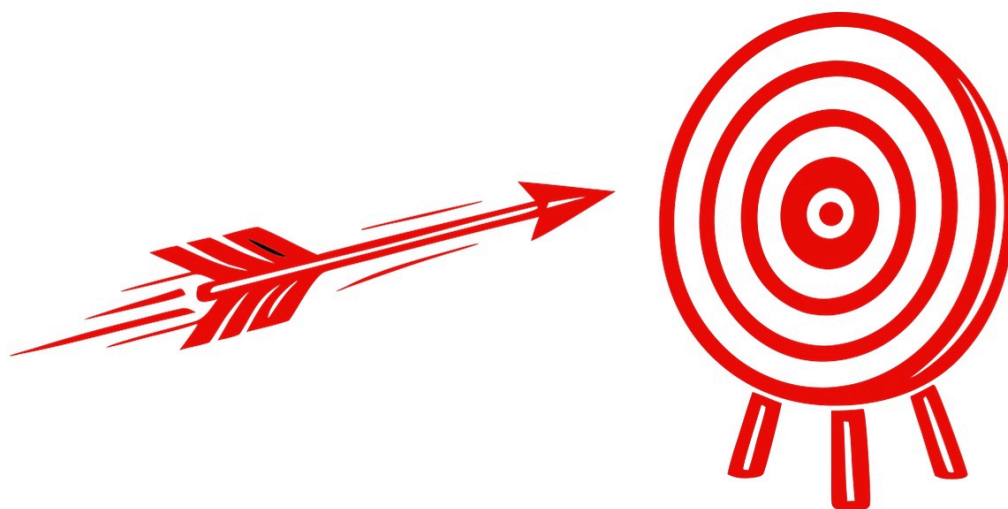


INNOVAZIONE



CREATIVITÀ

A conclusione del presente Report di Sostenibilità, attraverso il quale abbiamo rendicontato le performance del Gruppo relative all'anno 2025, riteniamo strategico affiancare una visione prospettica che delinei gli obiettivi per l'anno in corso e per il medio-lungo periodo. Questo approccio ci consente di rafforzare la coerenza tra quanto realizzato e le direttrici di sviluppo future.





«Il rinvaso di una pianta è un processo fondamentale per la sua salute e crescita.»

Governance

Sul piano della **GOVERNANCE**, intendiamo proseguire nella **crescita qualitativa dei servizi, mantenendo e consolidando tutte le certificazioni aziendali e professionali**. Il miglioramento continuo resta imprescindibile per rispondere a un contesto in evoluzione e a una clientela sempre più dinamica. Continueremo quindi a investire nello studio del mercato, nell'analisi del contesto normativo e nello sviluppo delle competenze interne, con percorsi formativi strutturati e una forte integrazione tra i team di lavoro.

Mossi da questi obiettivi e in coerenza con i principi dell'Agenda 2030, guardiamo al futuro con la volontà di ampliare e rafforzare i nostri servizi, generando valore duraturo per imprese e comunità.

In ambito ambientale puntiamo a sviluppare ulteriormente servizi di consulenza e assistenza specialistica, accompagnando le aziende che desiderano distinguersi per **sostenibilità ambientale, economica e sociale**.

Nel **settore antincendio**, l'obiettivo è costruire un polo solido e altamente competente, capace di offrire un supporto completo e integrato a ogni esigenza del cliente. Prioritaria è la conclusione dell'iter di **qualifica dei tecnici manutentori**, secondo normativa antincendio, presso il **Comando Nazionale dei Vigili del Fuoco**.

Nella medicina del lavoro, forti della nuova struttura dedicata, proseguiremo la crescita potenziando le **attività mediche e i servizi poliambulatoriali**, per garantire maggiore accessibilità, qualità e continuità delle prestazioni.

Nella formazione, grazie a nuovi spazi dedicati come il **Safety Camp**, rafforzeremo in modo deciso la componente pratica dell'apprendimento, rendendola più centrale, concreta ed efficace.

In questo percorso, una sempre maggiore integrazione in **un unico grande gruppo** resterà la nostra missione principale, favorendo lo sviluppo sinergico delle diverse aree e una visione condivisa, solida e orientata al futuro.

Nel 2026 è inoltre in programma l'implementazione del **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01 per Sinermed srl**, con nomina del relativo Organismo di Vigilanza.

Riconosciamo l'importanza strategica di rispondere alle esigenze di **digitalizzazione**, adottando strumenti innovativi a supporto delle attività quotidiane. Centrale è lo sviluppo di competenze interne per utilizzare in modo consapevole ed efficace le soluzioni basate sull'**Intelligenza Artificiale**, leva per migliorare processi e qualità operativa. Dalla fine del 2025 abbiamo avviato un percorso strutturato di integrazione digitale aderendo al **"Bando trasformazione/transizione digitale imprese lombarde"**, con investimenti mirati in tecnologie innovative per aumentare produttività, competitività internazionale e resilienza.

Il programma prevede inoltre l'analisi e l'autovalutazione della maturità digitale, per individuare punti di forza e aree di miglioramento. Su queste basi svilupperemo progetti di evoluzione digitale coerenti con le esigenze strategiche, favorendo un posizionamento più solido e sostenibile nel medio-lungo periodo.

Riconosciamo da sempre il **valore strategico della comunicazione esterna**, strumento di diffusione della cultura della sicurezza e leva per promuovere comportamenti responsabili e buone pratiche. Daremo continuità al convegno **"Azienda Sicura Day"** e potenzieremo i canali digitali — sito web e social network — valorizzando la newsletter **"Pillole di Sicurezza"** e ampliando la diffusione del report di sostenibilità.

Nella rendicontazione delle performance di sostenibilità, ci allineeremo progressivamente al quadro normativo europeo adottando gli **standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**. Ciò richiederà l'aggiornamento costante dell'analisi di contesto e della matrice di doppia materialità, per una rappresentazione trasparente, oggettiva e completa delle performance ESG. Tale evoluzione migliorerà anche il controllo su variabili rilevanti, comprese quelle economico-finanziarie, a supporto di decisioni più consapevoli e orientate alla sostenibilità. In parallelo abbiamo già avviato il coinvolgimento strutturato degli stakeholder, per rendere più solida e condivisa la strategia ESG e rafforzare trasparenza e accountability.



*«Generando valore duraturo
per imprese e comunità.»*

Ambientale

Sul fronte **AMBIENTALE**, proseguiremo nel nostro impegno per un utilizzo sempre più consapevole ed efficiente delle **risorse energetiche e idriche**. Questo sarà possibile non solo grazie alle infrastrutture già presenti, come gli impianti geotermici e fotovoltaici e l'approvvigionamento da **fonti responsabili**, ma anche attraverso la diffusione di **comportamenti virtuosi** da parte di tutte le persone che vivono gli spazi aziendali.

Continueremo a garantire una gestione attenta e conforme dei **rifiuti**, con l'**obiettivo di ridurre progressivamente i volumi**, puntando a una diminuzione di almeno il 10% nel biennio 2026-2027. Allo stesso tempo, proseguiremo nel percorso di innovazione dei processi documentali, favorendo soluzioni digitali e più efficienti. Infine, nell'ambito del **rinnovo delle flotte aziendali**, orienteremo le nostre scelte verso veicoli a ridotto impatto ambientale, contribuendo così alla diminuzione delle emissioni e al miglioramento complessivo della nostra impronta ecologica.

Farco Group rinnoverà il proprio impegno per produrre, scambiare e utilizzare energia pulita a chilometro zero, attraverso l'adesione come produttore alla **Comunità Energetica Rinnovabile di Torbole Casaglia**, che abbiamo contribuito a fondare nel 2025, con l'obiettivo di trasformare l'energia in un motore di crescita locale.

—10%

riduzione volumi rifiuti — biennio 2026-2027

Flotte a basso impatto · CER Torbole Casaglia · Fonti responsabili





*«Trasformiamo l'energia
in un motore di crescita locale.»*

Sociale

Sul piano **SOCIALE**, continueremo a considerare le scelte strategiche come un elemento chiave per consolidare il nostro modello imprenditoriale e tradurre concretamente i valori che ci contraddistinguono. In particolare, intendiamo rafforzare ulteriormente le **politiche di welfare** aziendale, promuovendo condizioni che favoriscano un equilibrio sempre più armonico tra vita lavorativa e personale. Nel corso del 2026, confermeremo e svilupperemo una serie di iniziative dedicate al **benessere dei dipendenti**, partendo da cui programmi di **prevenzione sanitaria** (attraverso visite specialistiche, check up e esami di screening), passando per la costruzione di uno **stile di vita sano**, che si basa su alimentazione sana (proposta di snack salutari e frutta fresca, consapevolezza della piramide alimentare e composizione del piatto equilibrato, nonché garanzia del servizio di fornitura pasti che impiega persone svantaggiate), **attività fisica regolare** (possibilità di svolgere attività fisica presso la sede aziendale con potenziamento delle infrastrutture, partecipazione ad eventi sportivi del territorio, fornitura di abbigliamento sportivo), **lotta alle dipendenze** da fumo, alcol e gioco d'azzardo.

Con l'associazione **Comunità Pratica**, che abbiamo fondato con altre realtà virtuose bresciane, proseguiremo per lo sviluppo **vari progetti volti a diffondere buone pratiche ESG e a sostenere la diffusione di consapevolezza e cultura della sostenibilità sul territorio**. In particolare, ad esempio, daremo inizio al progetto di tutela e ampliamento dell'ecosistema delle api, in collaborazione con associazioni e operatori del territorio, contribuendo alla salvaguardia della biodiversità. Nel corso del 2026osterremo inoltre un progetto dedicato alla riqualificazione e valorizzazione dei sentieri dei Laghi Bresciani, promuoveremo percorsi formativi nelle scuole per favorire la diffusione delle discipline STEM e offriremo a tutti i dipendenti la possibilità di aderire a programmi di screening per la prevenzione dei tumori alla tiroide, affiancando queste iniziative a numerosi altri progetti orientati alla tutela dell'ambiente, alla crescita culturale e al benessere delle persone e delle comunità del territorio.

Rimane per noi prioritario anche il tema dell'**inclusione**: ci impegniamo a mantenere e consolidare la certificazione per la **parità di genere** secondo la prassi PdR 125/2022, rafforzando ulteriormente le politiche di pari opportunità.

Parallelamente, continueremo a investire nella valorizzazione delle risorse umane, promuovendo percorsi di crescita professionale e favorendo **l'ingresso di giovani talenti** under 30 all'interno delle diverse aree aziendali. In questa direzione, il rafforzamento delle collaborazioni con università ed enti di formazione rappresenterà un elemento strategico: continueremo ad accogliere studenti, partecipanti a master e dottorandi, offrendo opportunità concrete di apprendimento, ricerca e sviluppo.

A fronte della crescita in termini di collaboratori dal trend costante soprattutto nell'ultimo biennio, nell'autunno 2025 è iniziato un percorso formativo che ha coinvolto tutti i responsabili di funzione aziendale con l'obiettivo di incrementare **competenze relazionali, di people management e comunicative**. Con il medesimo fornitore, è iniziato altresì un percorso formativo che ha visto coinvolto alcuni collaboratori e volto a **rafforzare l'identità aziendale in termini di valori condivisi, di codici di condotta e mission e vision aziendali**. Sono previste nel 2026 nuove edizioni di quest'ultimo corso al fine di coinvolgere sostanzialmente tutti i collaboratori. A valle dell'esperienza del primo gruppo di lavoratori coinvolti è nata la proposta del progetto del "**Comitato di Comunicazione Valoriale**" con l'obiettivo di diffusione di principi, valori, mission aziendali agli stakeholders interni ed esterni, che la direzione ha disposto di attivare a partire dal 2026.

Questi investimenti sono fatti anche nell'ottica di **potenziare la funzionalità della struttura organizzativa societaria**, per gestire i cambiamenti che la crescita porta con sé.

In questo percorso non ci limitiamo a **definire obiettivi**, ma ci impegniamo a **trasformarli in azioni concrete e misurabili, capaci di generare valore nel tempo**. Vogliamo costruire un futuro in cui innovazione, responsabilità e sostenibilità siano leve integrate del nostro sviluppo, contribuendo non solo alla crescita del Gruppo, ma anche al benessere delle persone, del territorio e di tutti gli stakeholder con cui interagiamo.



«Non ci limitiamo a definire obiettivi,
ma li trasformiamo in azioni concrete.»

Sommario

Indice delle sezioni del Reporting Farco Group.

Lettera agli stakeholder	1
Nota metodologica	3
Principi e impegno	4
Comitato di Sostenibilità	6
Perimetro di rendicontazione	7
Agenda 2030 e SDG	9

1. IL GRUPPO FARCO 12

1.0 Identità e storia	13
Timeline del Gruppo	15
Le società del Gruppo	17
I valori del Gruppo	23
Modello di business	24

2. PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ 26

2.0 Il percorso	27
Analisi di materialità	29
Materialità finanziaria	31
Doppia materialità	34
Strategia Farco	37

3. GOVERNANCE 38

3.0 Sistema di governance	39
Struttura societaria e assetto	40
Performance e valore economico	43
Cultura etica	46
Certificazioni e competenze	47
Stakeholder e fornitori	49
Legalità e whistleblowing	51

4. ENVIRONMENTAL	54
4.0 Percorso di sostenibilità ambientale	55
Impatti ambientali	56
Consumi energetici e performance	57
Gestione dei rifiuti	59
5. SOCIAL	61
5.0 Le persone al centro	61
Capitale umano e istruzione	65
Reddito e formazione	67
Diversità e diritti	72
Salute e sicurezza	74
Work-life balance e welfare	76
Territorio e partner	79
Comunicazione e premi	82
6. FUTURO & OBIETTIVI	84
6.0 Orientamento strategico	84
Rappresentanti per la responsabilità sociale	85
Obiettivi Governance	87
Obiettivi Environmental	89
Obiettivi Social	91
Colophon	93



COLOPHON

SISTEMA DI GESTIONE CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001 e ICIM · UNI ISO 45001
Reg. CE 304/2008 · UNI PdR 125/2022

MODELLO 231 · RATING DI LEGALITÀ

CENTRO DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA
ACCREDITATO REGIONE LOMBARDIA

SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
SA 8000

MANUTENTORI CERTIFICATI
UNI 9994-2 · UNI 11473-3 · CE 304/2008

Reporting di Sostenibilità

Farco Group · 2025

Stampato nel mese di Ottobre 2025
Documento disponibile in PDF su www.farco.it



Progetto grafico: Digital Dream Mind

Per la stampa è stata utilizzata carta certificata FSC®.
Il marchio FSC® identifica prodotti provenienti da foreste
gestite in maniera responsabile.

2025