



Relazione d'impatto 2024

COSTRUIAMO FUTURI MIGLIORI





RELAZIONE D'IMPATTO 2024
Harley&Dickinson Consulting S.r.l.

www.harleydickinson.com

Raccolta dati, consulenza e redazione a cura di HD Esg Srl
Editing, progetto di comunicazione e impaginazione a cura di Humans and Data Srl

INDICE

Indice

Lettera del Presidente

1. Il contesto

Chi siamo

I fondamenti della nostra storia

Il quadro normativo

HD oggi: Agorà e il Progetto Centopiazze

Mission & Vision: integrazione sociale e lotta alla
solitudine

Perchè siamo diventati Società Benefit

2. Finalità di beneficio comune

3. Obiettivi e azioni

Governance e azioni

Lavoratori

Ambiente

Stakeholder

4. Valutazione d'impatto

Conclusioni





Alessandro Ponti
Presidente Harley&Dickinson



L'adozione dei principi ESG, unita alla volontà di creare un impatto positivo per ambiente, territorio e persone, rappresenta il presente e il futuro di HD, confermando il nostro ruolo di facilitatori nel guidare la trasformazione delle città e delle comunità verso una crescita sostenibile e inclusiva.



LETTERA DEL PRESIDENTE

L'adozione dei principi ESG, unita alla volontà di creare un impatto positivo per ambiente, territorio e persone, rappresenta il presente e il futuro di HD, confermando il nostro ruolo di facilitatori nel guidare la trasformazione delle città e delle comunità verso una crescita sostenibile e inclusiva.

In un contesto iperconnesso come quello del mondo contemporaneo, rischiamo di perdere l'autenticità di rapporti e relazioni, specialmente nelle grandi città. È fondamentale **rimettere i bisogni delle persone al centro**, arginando situazioni di isolamento sociale e favorendo azioni concrete per il sostegno delle categorie più fragili ed emarginate.

L'attività di Harley&Dikkinson Consulting si colloca in questo scenario: ci dedichiamo alla riqualificazione e alla valorizzazione degli spazi abitativi per **dare più valore e benessere** all'individuo.

La nostra mission è **migliorare la qualità di vita delle persone** riducendo la solitudine e favorendo l'integrazione sociale a partire proprio dalla condivisione degli spazi.

Dopo la casa privata, il condominio rappresenta il **secondo nucleo di comunità**: è un luogo dove si sperimenta la condivisione dello spazio come bene comune.

Questa prossimità genera tante criticità, ma ha anche un grande potenziale nella creazione di opportunità di relazione, andando a incidere su uno degli indicatori più significativi che determinano **la felicità delle persone**: la qualità dei rapporti sociali. Attraverso l'**approccio metodologico** delle sue piattaforme, le soluzioni finanziarie più innovative e un **sistema di garanzia esclusivo**, poniamo le fondamenta per un **nuovo concetto di riqualificazione immobiliare più coesa e inclusiva**.

Questo percorso ci vede allineati alle finalità e ai valori delle Società Benefit: per questo abbiamo trasformato il nostro statuto per contribuire alla diffusione di una maggiore consapevolezza degli impatti generati dalle attività aziendali e alla creazione di valore economico, ambientale e soprattutto sociale.

Essere Società Benefit ci permette di tenere sotto controllo in modo efficace i risultati concreti del nostro impatto, di operare in trasparenza e consolidare il ruolo aziendale all'interno della filiera edilizia a supporto del mondo finanziario. Come HD Consulting, stiamo crescendo e stiamo migliorando processi e competenze che valorizzano la crescita personale e professionale di tutti gli interlocutori coinvolti nelle attività d'impresa. L'ascolto e il dialogo con tutti gli stakeholder è la prima fonte di nuove idee e soluzioni innovative, perché promuove la collaborazione e genera valore condiviso.

L'adozione dei principi ESG (Environmental, Social, Governance), unita alla volontà di creare un impatto positivo nei confronti dell'ambiente, del territorio e delle persone, rappresenta il presente e il futuro di HD, confermando il suo ruolo di facilitatore per guidare la trasformazione delle città e delle comunità verso una crescita sostenibile e più inclusiva.

Tengo a ringraziare tutti i partner che ci hanno affiancato e che continueranno ad accompagnarci in questo percorso di sviluppo e innovazione, per perseguire gli obiettivi di sostenibilità e inclusione sociale che ci siamo posti.

Grazie a tutti e buona lettura.



01

IL CONTESTO

“

Per noi di Harley&Dickinson,
la riqualificazione
e la valorizzazione urbana sono
davvero sostenibili solo quando,
oltre a rigenerare case, condomini
e quartieri, rigenerano il tessuto
relazionale della società.

”





IL CONTESTO SOCIO-AMBIENTALE

Settore edile: le sfide ambientali

Gli edifici residenziali italiani necessitano interventi urgenti per centrare gli obiettivi di **transizione energetica** europei previsti dalla Direttiva Case Green (entrata in vigore il 28 maggio 2024), che applica gli obiettivi di **neutralità climatica del Green Deal** nel settore immobiliare.

40%

dei consumi energetici europei deriva dagli edifici

36%

delle emissioni dirette e indirette di gas serra sono legate all'energia

80%

dell'energia consumata dalle famiglie in Europa è dovuta al riscaldamento/raffrescamento degli ambienti

Direttiva europea Case Green

I consumi elettrici vanno ridotti:

-16%

entro il 2030

-22%

entro il 2033

73%

=

9 ML

Il patrimonio immobiliare residenziale italiano nelle classi più energivore (E, F e G)

di edifici residenziali su 12,2 milioni



LA RISPOSTA DI HARLEY&DIKINSON

A supporto della transizione energetica, mettiamo a disposizione del mercato la nostra competenza ed esperienza con una serie di prodotti e servizi a sostegno della riqualificazione energetica e a favore di uno sviluppo sostenibile del patrimonio immobiliare.

IL CONTESTO SOCIO-AMBIENTALE

Settore edile: le sfide sociali

Uno spazio pubblico diventa luogo di relazione solo se ha caratteristiche ambientali adeguate. Benessere sociale e fisico, infatti, sono interconnessi

La crisi climatica ha effetti diretti sulla salute dell'uomo, sul suo benessere psicofisico e, non ultimo, sulla vivibilità degli spazi pubblici e privati.

"Association of Long-term Exposure to Air Pollution With Late-Life Depression in Older Adults in the US" (aa.vv., JAMA Netw Open. 2023).

La felicità delle persone è condizionata dall'ambiente in cui si vive, ma soprattutto dalle relazioni.

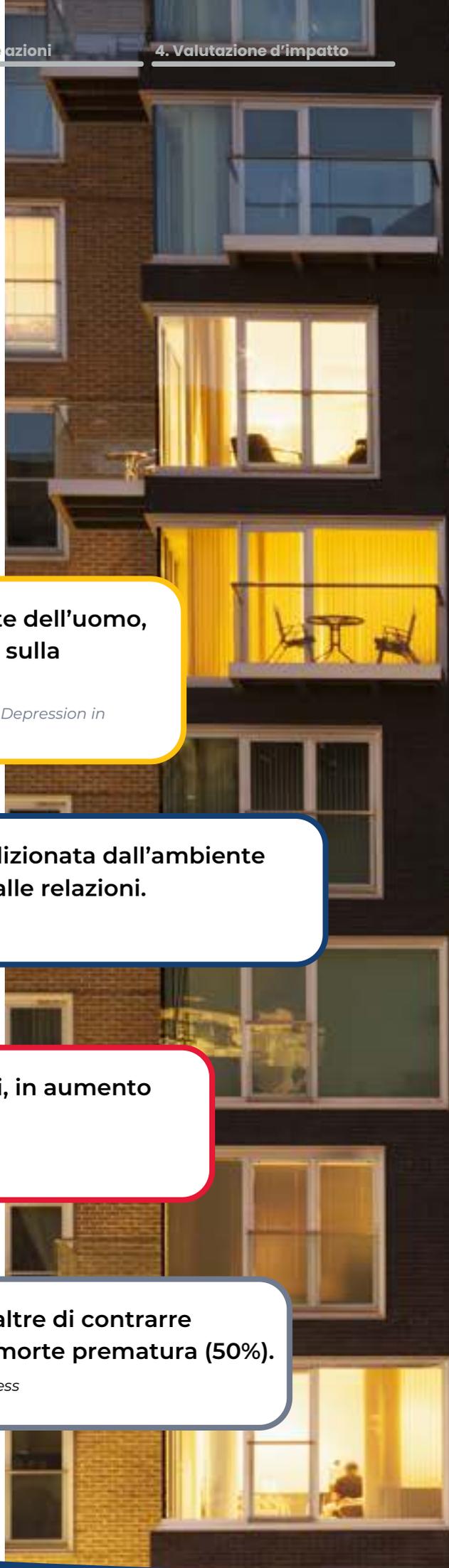
Global Happiness 2024 (Jamie Stinson, Ipsos)

Nel 2023 le persone sole sono 8,8 milioni, in aumento 18,4% rispetto al 2013

Rapporto CENSIS 2024

Le persone sole rischiano più delle altre di contrarre malattie cardiovascolari (30%) e la morte prematura (50%).

Fonti: Oms e Royal College of Practitioners of Loneliness





Da queste istanze socio-ambientali il nostro gruppo ha avviato una riflessione che va oltre l'edilizia, per innescare processi di rigenerazione urbana, sociale, economica e culturale.

CHI SIAMO

Harley&Dickinson in cifre



180
DIPENDENTI



8.000+
EDIFICI RIQUALIFICATI
(85% CONDOMINI)



1.000
IMPRESE EDILI



15.000
ARTIGIANI



2.000
IMPRESE EDILI MEDIO PICCOLE
ADERENTI AI PROGETTI
DI SOSTENIBILITÀ



100.000
PRATICHE GESTITE



9.000
PROGETTISTI E
PROFESSIONISTI COINVOLTI





I fondamenti della nostra storia

Harley&Dickinson Consulting nasce dalla passione e dall'esperienza maturata dal fondatore e attuale presidente, Alessandro Ponti, nel settore della **riqualificazione dei condomini**.

Harley&Dickinson Consulting è oggi una **fintech italiana specializzata nella valorizzazione del patrimonio immobiliare esistente**. Da oltre 20 anni, HD Consulting sviluppa piattaforme digitali che ottimizzano e gestiscono i dati di progetto, supportando le operazioni della filiera della riqualificazione immobiliare e garantendo a investitori e mondo finanziario un concreto miglioramento dei risultati.

La supervisione dei processi di riqualificazione urbana ci ha permesso di **raccogliere e misurare le prestazioni ambientali e sociali degli interventi**, a favore di una maggiore consapevolezza e di una riduzione effettiva degli impatti generati dal settore.

Negli ultimi anni, abbiamo conosciuto una forte crescita che ha portato alla creazione e al consolidamento di un network professionale composto da professionisti, imprese, installatori, associazioni di categoria, amministratori condominiali e organizzazioni senza scopo di lucro. Insieme ai nostri partners, siamo riusciti a creare una **filiera compatta**, capace di **innovare procedure e processi** in grado di portare qualità, risultati e garanzie nel settore della riqualificazione immobiliare.

In futuro vogliamo continuare a impegnarci attivamente per trasformare gli spazi urbani in ambienti più inclusivi, condivisi, sicuri e capaci di adattarsi alle sfide che verranno per rendere le nostre comunità luoghi accoglienti.



I pilastri delle attività aziendali:



CONDOMINIO

Ovvero la tipologia di immobile più diffusa in Italia



PRODOTTI FINANZIARI

Ovvero strumenti fondamentali per trasformare le intenzioni e gli obiettivi di sostenibilità dell'Europa in effettive riqualificazioni degli edifici



NETWORK

Ovvero l'insieme dei soggetti, le organizzazioni e i partner con i quali HD Consulting opera sul territorio per la realizzazione degli interventi di riqualificazione immobiliare

Da sempre HD è concentrata nell'offerta di servizi al condominio attraverso il prodotto finanziario storico: "Credito Condominio".

Credito Condomino ha permesso negli anni una concreta generazione di valore:

STAKEHOLDER	BENEFICIO OTTENUTO
Proprietari	incremento del valore economico delle case
imprese del territorio	incrementare il giro d'affari
Mondo finanziario	ottenere garanzie di risultato sui finanziamenti erogati
Amministratori di condominio	assolvere al ruolo di facilitatori e portatori di migliorie

Grazie alle piattaforme digitali e al ruolo dei "gestori", è possibile coordinare tutti gli stakeholder di progetto coinvolti, oggi parte di un vero e proprio network di filiera capace di rispondere a ogni esigenza.

Il quadro normativo

Principali tappe del percorso normativo

2020

Emanazione del Decreto
Rilancio da parte
del Governo italiano.
Nasce il Superbonus 110

2024

entrata in vigore dell'EPBD
(Direttiva Case Green)

2023

approvazione Direttiva
Europea sulla Prestazione
Energetica degli Edifici (EPBD)

Nel maggio 2020 il Governo italiano ha emanato il Decreto Rilancio, un insieme di misure straordinarie pensate per rilanciare l'economia italiana e affrontare la crisi economica derivante dalla pandemia. Il decreto ha previsto misure per incentivare gli interventi di efficientamento energetico e di miglioramento sismico degli edifici attraverso la **diffusione di agevolazioni fiscali come il Superbonus 110**.

Con l'introduzione della cessione del credito d'imposta sull'iniziativa Superbonus 110, sono nati **nuovi modelli di gestione delle agevolazioni fiscali** che hanno

permesso a società come HD Consulting di mettere a disposizione del sistema **piattaforme terze per l'acquisto del credito d'imposta** (conformemente a quanto previsto dalla Circolare 11/E del 2018).

L'evoluzione e la complessità normativa ci hanno permesso di mettere in pratica l'esperienza di rapporto con il condominio maturata negli anni e di assumere un ruolo di leadership nel settore di riferimento.



Per rispondere all'esigenza di trasparenza, garanzia e accesso ai benefici fiscali sulle opere di riqualificazione, abbiamo lanciato, in collaborazione con Eni Plenitude, e in conformità con le disposizioni del decreto, il prodotto **CappottoMio**, ovvero una piattaforma digitale che facilitava i processi di riqualificazione immobiliare e garantiva al mondo finanziario la qualità e la concretezza dei progetti sottostanti.

La piattaforma ha permesso ai condomini di ottenere detrazioni fiscali definite "ecobonus" e "sismabonus" attraverso la **cessione a terzi del credito fiscale** e a

tutti gli operatori coinvolti a livello esecutivo un supporto completo durante l'intero processo di progettazione, esecuzione e gestione amministrativa.

La piattaforma ha permesso ai cittadini di rinnovare con successo le loro abitazioni e ottenere un effettivo risparmio su costi energetici in bolletta. Non solo, la piattaforma ha facilitato la gestione della complessità normativa a progettisti, imprese, artigiani e amministratori di condominio.

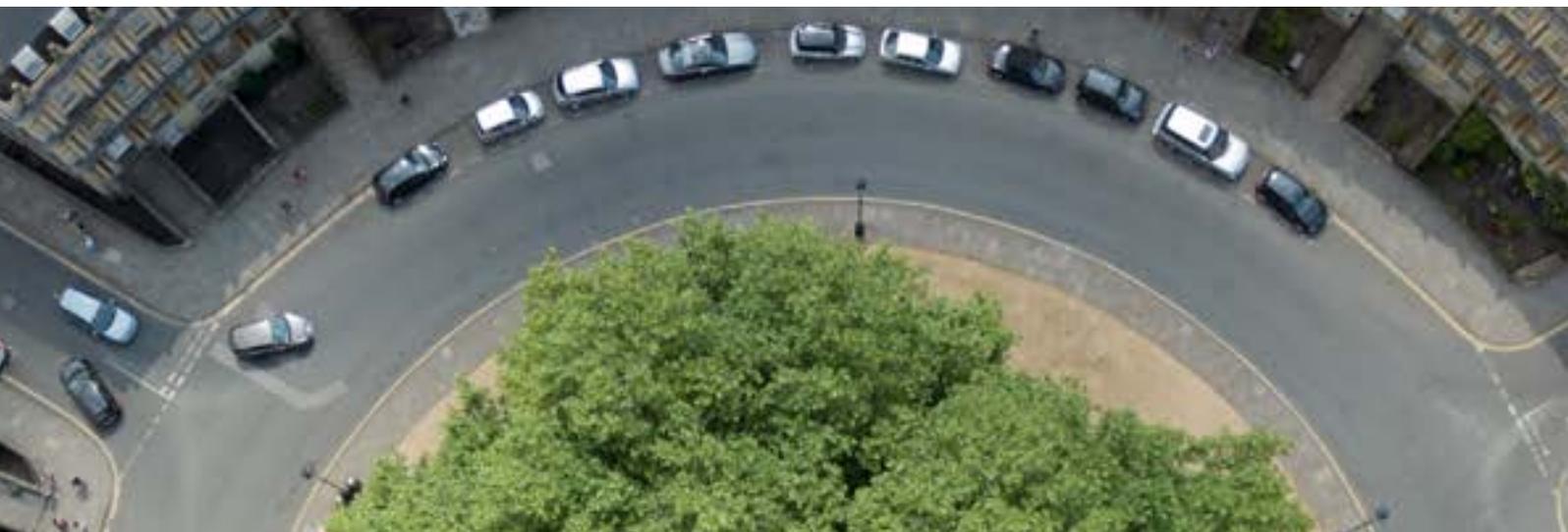
HD oggi: il progetto Centopiazze e AgoràHD

La **riqualificazione degli immobili** ha innescato una riflessione più ampia sul tema dell'abitare, diventando il **motore** che consente l'avvio del processo di **rigenerazione urbana e umana**.

Ci siamo sempre occupati della città nella sua dimensione **edilizia**; ma la **qualità di vita** nei luoghi in cui si abita dipende da molte altre variabili, prima di tutto dalle **relazioni**.

Il condominio è il primo luogo in cui si sperimenta la **condivisione**.

Lavorare sulla componente edilizia **offre l'opportunità di entrare in contatto con le persone** che vi abitano e coinvolgerle attivamente **in un progetto di riqualificazione sociale che inizia dalla piazza**.



Centopiazze

Centopiazze è uno dei progetti che esprime al meglio la missione di HD: promuovere la **sostenibilità sociale e ambientale** insieme alle sue aziende partner.

Tutta l'attività di HD si ispira a diversi movimenti e teorie sociali, a partire dal concetto di neomutualismo dove l'impegno dei singoli attori della filiera porta vantaggi **per tutto il sistema, per l'ambiente e per l'intera società**.

Secondo HD la **rigenerazione urbana** è il risultato di un **processo corale** in cui **persone, organizzazioni e imprese**, insieme, possono cambiare il mondo com'è per trasformarlo nel **mondo come potrebbe essere**. Non solo nel rispetto, ma nella **valorizzazione** delle risorse ambientali e delle persone che abitano i luoghi.



L'obiettivo di CentopiazzeHD è **sostenere** le tante componenti della **comunità** per rendere i **quartieri** luoghi più vivibili e accoglienti, ma soprattutto costruire **nuove opportunità di relazione** tra persone, soprattutto in condizione di **fragilità e solitudine**.

Un elemento distintivo del progetto è la figura del **community manager**, che contatta **organizzazioni non profit, negozi e imprese di prossimità e cittadini attivi** per costruire con loro **nuovi punti di riferimento** per la comunità.

La figura stabile del Community Manager appartiene al **territorio** e suoi principali alleati sono le **realità già attive**, sia organizzazioni, sia abitanti.

Il Community Manager li sostiene nelle attività di **animazione e cura** dello spazio pubblico, con attenzione al coinvolgimento delle persone **fragili e sole**.

L'obiettivo del Community Manager è **innescare processi** che proseguano nel tempo in autonomia.



**CASA
FAMIGLIA**



**PIAZZA
COMUNITÀ**



**CONDOMINIO
VICINATO**

Il sistema Agorà

La centralità della persona in HD è essenziale, è la pietra d'angolo della nuova socialità. La riqualificazione energetica e urbana è anche uno strumento per **creare comunità unite e inclusive, ridurre l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità.**

Agorà rappresenta l'impegno di Harley&Dickinson nella rigenerazione degli spazi abitativi, in linea con gli obiettivi e i requisiti definiti dall'Unione Europea.



Una soluzione concreta che risponde ai problemi di **accesso al credito** delle opere per la riqualificazione. Questo innovativo sistema di garanzie consente infatti il finanziamento degli interventi di riqualificazione degli **edifici condominiali** – con **AgoràCondominio** – e **privati** – con **AgoràCasa** – garantendo sicurezza tramite **solidi accordi bancari, coperture assicurative complete e monitoraggio costante dei lavori.**

**Una soluzione
chiavi in mano,
unica
sul mercato
per completezza.**



Agorà Condominio

Agorà Condominio è una piattaforma digitale pensata per **rivoluzionare la gestione condominiale**, rendendola finalmente più semplice, più efficiente e più collaborativa.

Con Agorà Condominio amministratori, condomini e fornitori sono in connessione in un unico spazio condiviso, dove ogni informazione è accessibile, **ogni richiesta è tracciabile e ogni decisione è supportata da strumenti pratici e intuitivi**.

Attraverso un sistema di servizi, strumenti e garanzie, Agorà Condominio permette la **riqualificazione del condominio** in linea con i requisiti definiti dall'Unione Europea. Assicura così il **finanziamento del 100% dell'importo dei lavori fino a 10 anni** a interessi da "mutuo green".

Tutti i processi sono pensati e progettati per adattarsi rapidamente ai cambiamenti in ambito fiscale e giuridico.

Oltre a rinnovare le parti comuni, l'offerta All Inclusive di Agorà Condominio integra la sensoristica IoT per un monitoraggio intelligente e una manutenzione predittiva.



Agorà Casa

Agorà Casa è il progetto che riunisce i migliori operatori del settore (aziende, progettisti e agenzie immobiliari) per supportare fisicamente e digitalmente chiunque voglia ristrutturare e riqualificare la propria casa. Il tutto in un'ottica di **qualità e sostenibilità**, anche attraverso la collaborazione di **partner bancari e assicurativi** per un risultato certo e garantito. Con **Agorà Casa** i lavori nella filiera vengono organizzati nel rispetto dei principi ESG, affiancando le persone nella riqualificazione con servizi tecnici, economici, fiscali e di garanzia unici sul mercato, e creando una community di talenti dedicati al benessere della persona.



Mission & Vision: Integrazione sociale e lotta alla solitudine

Promuoviamo **modelli innovativi di finanza e garanzia** per lo sviluppo dell'intera filiera della riqualificazione immobiliare, valorizzando le competenze e le risorse di ciascun partner, per accelerare la riqualificazione degli immobili e la creazione di comunità sostenibili, resilienti e solidali.

Nel portare avanti questo obiettivo, abbiamo deciso di porre centro della nostra missione **la promozione dell'integrazione sociale e la lotta alla solitudine**, per una riqualificazione urbana a vantaggio di tutti gli stakeholder.

Crediamo che le case, i condomini e i quartieri, debbano essere **catalizzatori di connessioni umane**, familiari e sociali; per questo ci dedichiamo alla **riqualificazione e valorizzazione urbana**, creando spazi sostenibili che uniscono e fanno prosperare le comunità.

Per noi di Harley&Dickinson, la riqualificazione e la valorizzazione urbana sono davvero sostenibili solo quando, oltre a rigenerare le case, i condomini e i quartieri, rigenerano il **tessuto relazionale della società**, includendo e integrando tutte le persone, affinché possano prosperare come individui e come comunità.





FINANZA E GARANZIA
**RIQUALIFICAZIONE
IMMOBILIARE**

COMUNITÀ
SOSTENIBILI
INTEGRAZIONE
SOCIALE

**LOTTA ALLA
SOLITUDINE**

RIQUALIFICAZIONE
URBANA CASE, I CONDOMINI E

**QUARTIERI
CONNESSIONI**

UMANE
COMUNITÀ

RIGENERAZIONE
TESSUTO

RELAZIONALE
DELLA

SOCIETÀ

Perché siamo diventati Società Benefit

La raccolta e la gestione dei dati monitorati negli anni dalle nostre piattaforme ha consentito la **comprensione degli impatti sociali, ambientali ed economici generati dagli interventi di riqualificazione gestiti dal network di HD.**

La consapevolezza dei benefici derivanti dalle nostre attività ci ha spinto a consolidare il nostro ruolo inserendoci in un protocollo internazionale e riconosciuto come quello delle **Società Benefit**. L'obiettivo è dare concretezza alla volontà di impegnarsi per adottare e diffondere modelli d'impresa sempre più sostenibili nella filiera della riqualificazione.

I requisiti del protocollo per diventare una Società Benefit prevedono:

BENEFICIO COMUNE

a modifica dello statuto con l'esplicitazione di un **Beneficio Comune** da attuare, ossia la generazione di valore condiviso nell'ottica di un bilanciamento tra gli interessi degli azionisti e di tutti gli altri stakeholder coinvolti;

RESPONSABILE DI IMPATTO

la nomina di una speciale figura definita come **Responsabile di Impatto**, che agisca da garante e assicuri che l'azienda generi valore condiviso sulle persone e sull'ambiente;

RELAZIONE DI IMPATTO

la redazione annuale di una **Relazione di Impatto**, ovvero un documento di rendicontazione che contiene:

- la misurazione degli impatti sociali, ambientali e di governance generati nel corso dell'anno;
- gli obiettivi di sostenibilità che l'azienda intende perseguire.

Nelle Società Benefit, la mission aziendale nel lungo termine deve allinearsi alla **creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder**. Abbiamo intrapreso questo percorso convinti che sia il naturale proseguimento della transizione verso la sostenibilità che abbiamo perseguito nel tempo, nel rispetto dei valori e degli obiettivi internazionali promossi dall'Unione Europea.

Con il contributo del protocollo Società Benefit, vogliamo migliorare quotidianamente il benessere dei dipendenti e della collettività, condividendo il cammino con tutta la filiera della riqualificazione immobiliare nell'adozione di pratiche di business che garantiscano la sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale e il benessere collettivo.



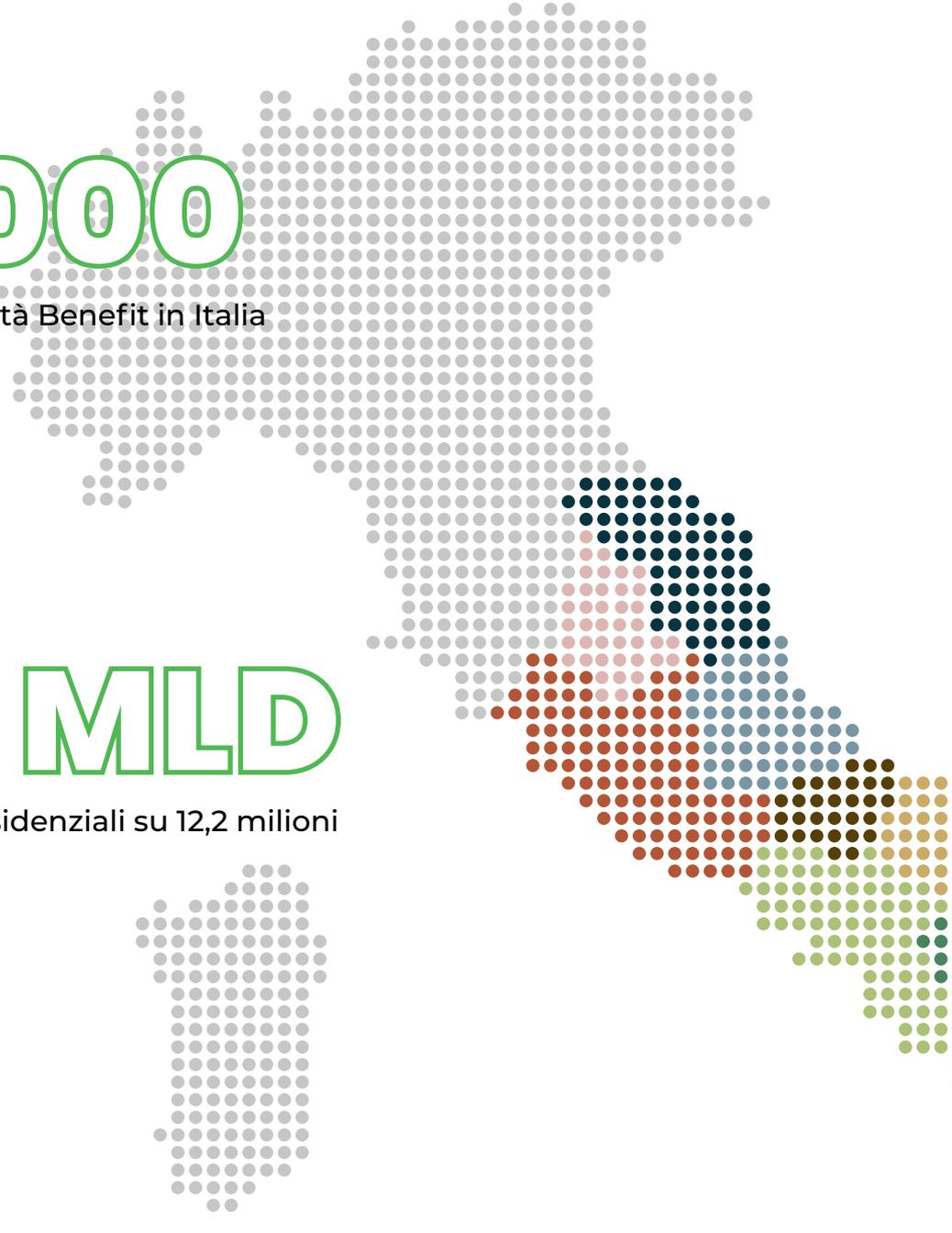
CHI È IL RESPONSABILE D'IMPATTO ?

Il responsabile di impatto è la figura che si occupa di diffondere, monitorare e gestire l'implementazione delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi delle Società Benefit. Il responsabile d'impatto affianca l'organo amministrativo della società e lo supporta con le competenze necessarie (di carattere economico-aziendale, giuridico o tecnico) per valutare l'impatto delle attività sulla comunità, l'ambiente e la governance d'impresa.

Promuoviamo le SB nel settore edile

Il gruppo Harley&Dickinson incoraggia le imprese edili che fanno parte del nostro network a diventare a loro volta Società Benefit.

Delle **203 imprese benefit** censite nel settore **costruzioni** nel 2024 (su 4.593 totali), circa 40 lavorano con HD, che spesso le ha accompagnate in questo percorso*.



217.000

dipendenti delle Società Benefit in Italia

62 MLD

di edifici residenziali su 12,2 milioni

*Fonte: ricerca nazionale sulle Società Benefit realizzata dal Research Department di Intesa Sanpaolo con Nativa, InfoCamere, Università di Padova, Camera di Commercio di Brindisi-Taranto e Assobenefit, l'associazione nazionale di categoria

CHE COS'È UNA SOCIETÀ BENEFIT



Le Società Benefit (SB) rappresentano un'evoluzione del concetto stesso di azienda. Mentre le società tradizionali si focalizzano solo sull'obiettivo di distribuire dividendi agli azionisti, le società benefit sono espressione di un paradigma più evoluto che persegue un duplice obiettivo: oltre agli scopi di profitto, integrano nel proprio oggetto sociale il raggiungimento di impatti positivi sulla società, sui lavoratori e sull'ambiente. Dal 2016, l'Italia - prima in Europa - ha introdotto le SB come specifica forma giuridica d'impresa che risponde a criteri definiti.



02

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

“

Vogliamo essere promotori del cambiamento per il settore edile, così da raggiungere una migliore efficienza e sostenibilità ambientale con tutto il nostro network.

Lavoriamo per creare un modello di business responsabile, migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

”





FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Abbiamo collegato, per ogni area di impatto, obiettivi e azioni concreti e misurabili:

GOVERNANCE



LAVORATORI



AMBIENTE



STAKEHOLDER





Con la trasformazione in Società Benefit, abbiamo preso l'impegno di essere promotori del cambiamento per il settore edile, così da raggiungere una migliore efficienza e sostenibilità ambientale attraverso il coinvolgimento di tutto il nostro network, compreso ogni stakeholder esterno.

Lavoriamo per la creazione di un modello di business responsabile, a tutela dell'ambiente e delle comunità, per migliorare il benessere delle persone e facilitare la transizione energetica.

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Con la trasformazione in Società Benefit, abbiamo identificato quattro finalità di beneficio comune, che qui riportiamo sinteticamente.

1

INCENTIVARE LA CONOSCENZA E GUIDARE IL CAMBIAMENTO

verso modelli di business responsabili e trasparenti, orientando, con azioni concrete, il Network di Harley&Dikkinson ad un cambiamento positivo.

2

PROMUOVERE LA VALORIZZAZIONE, L'EMPOWERMENT, IL BENESSERE E L'INCLUSIONE DEI LAVORATORI

e dei collaboratori attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione, attraverso l'adozione di pratiche di flessibilità lavorativa e ottimizzazione del work-life balance e investendo nella formazione di tutto il personale, nei giovani talenti e risorse umane provenienti dal territorio circostante.

Per garantire, implementare e monitorare le finalità di beneficio comune sopra riassunte, abbiamo nominato un Responsabile d'Impatto.

3

EVOLVERE IL PROPRIO MODELLO DI BUSINESS

verso un uso responsabile delle risorse e dell'energia, sviluppando attività lungo tutta la catena del valore che pongano l'attenzione sugli aspetti ambientali e promuovano nuovi modelli economici che perseguono l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti e la tutela del territorio.

4

DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

ed ambientale, per promuovere iniziative che generino impatti positivi diretti sulle comunità locali e indiretti sul Pianeta. [...]"

03

OBIETTIVI E AZIONI



Vogliamo diffondere una cultura della sostenibilità a tutti i livelli. Siamo consapevoli che attraverso il coinvolgimento delle persone possiamo generare impatti positivi sull'ambiente, le comunità e il business.





Nel 2024 si è concluso il nostro secondo anno di attività come Società Benefit. Anche questa relazione è quindi giunta alla sua seconda edizione, a riprova del nostro impegno costante nel perseguire un percorso fondato su **responsabilità, trasparenza e sostenibilità**.

Anche per quest'anno, abbiamo sviluppato il **Piano di Gestione del Beneficio Comune**, un piano strategico che definisce i nostri obiettivi di sostenibilità: consiste in una serie di azioni per garantire il perseguimento del Beneficio Comune integrato, come previsto dalla normativa, all'interno dell'oggetto sociale.

GOVERNANCE



Incentivare la conoscenza e guidare il cambiamento verso modelli di business responsabili e trasparenti orientando, con azioni concrete, il Network di Harley&Dikkinson ad un cambiamento positivo.



Abbiamo implementato una serie di iniziative e azioni mirate alla crescita personale e professionale delle risorse umane, per il consolidamento di una cultura aziendale forte, legata ai valori della proprietà e alle caratteristiche socio-ambientali del business nel quale operiamo.

Questo percorso di trasformazione implica non solo un cambiamento nelle dinamiche gestionali, ma anche un'attenzione particolare alle risorse interne, alla **formazione** del personale e alla **definizione di processi e procedure** chiari che possano guidare il cambiamento e trasformarlo in valore. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che **rispetti e valorizzi la persona** e che contribuisca al miglioramento dei

processi aziendali verso una sostenibilità di lungo termine.

Di seguito le iniziative che abbiamo realizzato nel 2024 o che vogliamo realizzare nel 2025.



1 FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE
Incentivare la conoscenza e guidare il cambiamento

Rebranding e nuovo sito aziendale

In occasione della trasformazione in Società Benefit di alcune delle aziende costitutive, abbiamo consolidato il nostro impegno sociale e ambientale attraverso un **rebranding** della propria attività e lo sviluppo di un sito web con **pagine dedicate al racconto del proprio percorso di sostenibilità**.

Il processo ha previsto una nuova edizione del logo



- Rebranding e lancio nuovo sito aziendale

aziendale e una trasformazione del sito web aziendale, diventato più agile e trasparente sui progetti e le azioni dell'azienda. In particolare, il nuovo sito accoglie una sezione dedicata interamente alla missione e alla visione del gruppo. Navigando è possibile trovare la presentazione di tutte le aziende che compongono la holding e i progetti che le caratterizzano.



- Aggiornamento costante del sito web e dei documenti aziendali sulla base dei nuovi obiettivi di sostenibilità

Carta dei Valori della Sostenibilità e impegno verso i fornitori

La **Carta dei Valori della Sostenibilità** è un documento aziendale che da anni guida il nostro operato, racchiudendo i valori fondamentali su cui si basa l'impegno verso una gestione responsabile e consapevole delle attività. Nel 2024, l'azienda ha arricchito ulteriormente questo documento grazie alla recente trasformazione di HD Consulting in Società Benefit e delineando le finalità specifiche di beneficio comune. L'attuale documento non soltanto riflette i valori aziendali che hanno contraddistinto finora l'operato di HD, ma incorpora ulteriori obiettivi che l'azienda intende perseguire in quanto Società Benefit, con un chiaro **focus sul benessere della comunità e dell'ambiente**.



- Aggiornamento della Carta dei Valori della Sostenibilità

Nel corso del 2025, elaboreremo un processo di valutazione per verificare la conformità e i requisiti di fornitori e partner, basandosi sui principi stabiliti nella propria Carta dei Valori. Questo processo richiederà un costante aggiornamento del flusso contrattuale aziendale, prevedendo come **elemento imprescindibile l'allegato della Carta dei Valori ai contratti di fornitura e partnership**, per garantire che l'intero network sia allineato ai principi e agli standard etici dell'azienda.



- Sviluppo di una procedura di screening di fornitori e partner sulla base della Carta dei Valori
- Integrazione della Carta dei Valori nella contrattualistica con fornitori e partner

Adozione del Modello 231

Nel corso del 2024, abbiamo completato le procedure per l'adozione del **Modello Organizzativo 231**.

Quest'ultimo consiste in un insieme di procedure, regole e protocolli organizzativi per prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che agiscono in nome e per conto dell'azienda stessa.

Oltre a costituire una forma di **autotutela** rispetto a possibili rischi legali, l'adozione di questo modello da parte di un'azienda rappresenta un impegno nei confronti dei lavoratori e di tutti gli stakeholder attraverso una dimostrazione di responsabilità e trasparenza delle proprie operazioni.

Attraverso l'adozione del Modello 231, HD si impegna a:

- mappare e individuare eventuali rischi legali nelle aree delle proprie operazioni e introdurre specifiche procedure per prevenire tali rischi;
- costituire un Organismo di Vigilanza (OdV) incaricato di monitorare il funzionamento e il rispetto del modello;
- redigere un Codice Etico;
- pubblicare un portale per la segnalazione anonima di illeciti (whistleblowing);
- pianificare formazione specifica del personale sul proprio Modello 231 e i suoi strumenti.

**RISULTATI****2024**

- Adozione del Modello 231

**OBIETTIVI****2025**

- Implementazione del Modello 231



Risultati raggiunti

CODICE ETICO

Abbiamo pubblicato e condiviso il **Codice Etico** con i nostri subappaltatori, i fornitori e tutti i principali stakeholder. Nel Codice Etico, poniamo l'uguaglianza e l'integrazione come principi fondamentali della cultura aziendale, non limitandoci ad affermarli, ma impegnandoci attivamente nel **tradurli in azioni concrete** che influenzeranno il comportamento

aziendale nel suo complesso.

La condivisione del Codice Etico con fornitori e stakeholder rappresenta una garanzia di **trasparenza e collaborazione** tra l'azienda e tutti i soggetti esterni, basato sull'allineamento delle reciproche aspettative.



RISULTATI

2024

- Pubblicazione e condivisione del Codice Etico



OBIETTIVI

2025

- Aggiornamento e formazione del personale sul Codice Etico



PORTALE WHISTLEBLOWING

Nel corso del 2024, abbiamo introdotto il **portale Whistleblowing** come ulteriore passo significativo verso la promozione di una cultura aziendale basata sulla trasparenza e l'integrità. Lo strumento è stato reso pubblico per incoraggiare i dipendenti a segnalare eventuali comportamenti inappropriati o criticità nell'organizzazione.

Il portale costituisce un **elemento chiave per la gestione etica e responsabile dell'azienda**, dimostrando la volontà di affrontare tempestivamente e adeguatamente le problematiche aziendali segnalate dai dipendenti.



RISULTATI

2024

- Pubblicazione del Portale Whistleblowing



OBIETTIVI

2025

- Formazione sull'utilizzo del Portale Whistleblowing



Manuale del dipendente

Nel corso del 2024, abbiamo redatto e distribuito il Manuale del dipendente, uno strumento destinato ai lavoratori per la comprensione di valori, politiche, obiettivi e procedure aziendali.

Il manuale viene condiviso con tutti neoassunti in fase di **onboarding**, e contiene informazioni relative all'utilizzo dei portali digitali dell'azienda, spiegazioni sull'utilizzo dei permessi, un supporto al piano welfare personale e ogni altra comunicazione utile su agevolazioni e iniziative attuate dall'azienda.

L'obiettivo di quest'azione è contribuire alla costruzione di una cultura aziendale più solida attraverso una

comunicazione completa a tutti i dipendenti e garantire che tutti i collaboratori abbiano accesso a **informazioni chiare e aggiornate** sulle **aspettative aziendali, i benefici disponibili e le modalità per accedervi**.

La distribuzione del Manuale del Dipendente non è solo uno strumento operativo, ma anche un pilastro fondamentale per rafforzare il nostro impegno verso una gestione trasparente e un ambiente di lavoro inclusivo e motivante, allineando i comportamenti dei dipendenti con la visione e i valori aziendali.



RISULTATI

2024

- Pubblicazione e condivisione del Manuale del dipendente



OBIETTIVI

2025

- Aggiornamento del Manuale del dipendente



Sicurezza digitale e privacy

Nel corso del 2024 abbiamo nominato un **responsabile della gestione e della tutela della sicurezza digitale e della privacy**. Le persone identificate svolgono un ruolo essenziale nell'attuazione di politiche e procedure per mitigare i rischi digitali in conformità alla normativa in materia di privacy. La loro responsabilità si estende dalla promozione di misure preventive alla formazione del personale e supervisione costante delle procedure aziendali.

Nel 2025, prevediamo di aggiornare ulteriormente le

procedure di privacy attraverso il conseguimento della certificazione **ISO/IEC 27001**.

L'adozione dello standard ci permetterà di conformarsi alle normative in materia di sicurezza delle informazioni, ridurre i costi operativi, prevenire incidenti e migliorare l'organizzazione interna grazie a una documentazione più efficiente e trasparente di processi e procedure.

Ci impegniamo ad attuare corsi di formazione al personale sui temi della sicurezza digitale e della privacy.



RISULTATI

2024

- Nomina del Responsabile in materia di Sicurezza digitale e Privacy



OBIETTIVI

2025

- Conseguimento ISO/IEC 27001
- Formazione ai dipendenti sui temi Sicurezza digitale e Privacy

COS'È LA ISO 27001



La ISO 27001 è uno standard internazionale che definisce i requisiti per implementare, gestire e ottimizzare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), con l'obiettivo di proteggere la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni aziendali. Il sistema richiede l'identificazione dei rischi e delle aspettative delle parti interessate, l'attuazione di controlli e misure di mitigazione e il miglioramento continuo per garantire che i controlli siano efficaci.



Rendicontazione ESG

Nel corso del 2024 abbiamo nominato un **Responsabile ESG** (Environmental, Social e Governance) con l'obiettivo di sviluppare e implementare politiche di promozione degli impatti ambientali, il benessere sociale e una gestione d'impresa più responsabile. La nomina sottolinea l'impegno della Governance nel coinvolgimento di competenze specifiche al servizio degli obiettivi aziendali, attraverso una gestione aziendale consapevole e il bilanciamento degli aspetti economici con quelli sociali e ambientali.

Rinnoviamo l'obiettivo di redigere un **report annuale di sostenibilità** (che era previsto per il 2024) per l'anno in corso 2025.

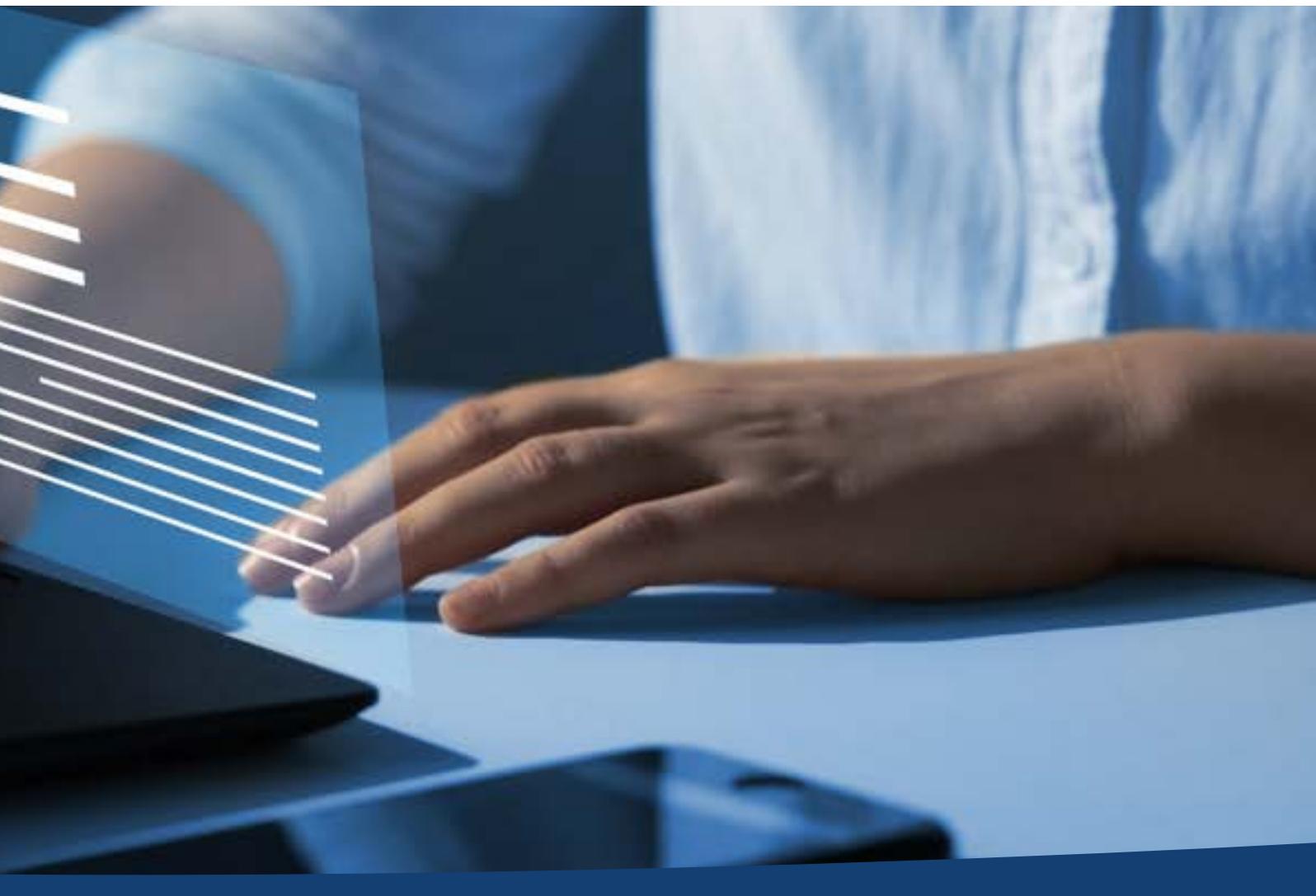
Il report rappresenterà un importante traguardo a testimonianza dell'impegno nella promozione della trasparenza e la misurazione delle azioni introdotte. Il processo di rendicontazione prevederà la **raccolta dei dati relativi alle performance ESG** attraverso il coinvolgimento di tutte le divisioni aziendali affinché i principi ESG possano effettivamente permeare in modo trasversale tutte le attività aziendali per il raggiungimento di un miglioramento condiviso.

RISULTATI **2024**

- Nomina del Responsabile ESG

OBIETTIVI **2025**

- Realizzazione e pubblicazione del primo Report ESG di Harley&Dickinson Consulting



Governance: riepilogo dei risultati e degli obiettivi

GOVERNANCE: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI

AZIONE	RISULTATI 2024	OBIETTIVI 2025	SDG
Rebranding dell'azienda e comunicazione d'impegno tramite nuovo sito aziendale	<ul style="list-style-type: none"> Attuazione di un rebranding del sito aziendale di HD 	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento continuo del sito e delle comunicazioni aziendali con i futuri obiettivi di sostenibilità 	
Carta dei Valori della Sostenibilità e impegno verso i fornitori	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento della Carta dei Valori della Sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo di una procedura di screening di fornitori e partner sulla base della Carta dei Valori Utilizzo della Carta dei Valori 	
Compliance e 231	<ul style="list-style-type: none"> Adozione del modello 231 Pubblicazione e condivisione del Codice Etico Adozione e pubblicazione del Portale Whistleblowing 	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento e formazione del personale sui contenuti del modello 231, del Codice Etico e del Portale Whistleblowing 	
Condivisione Manuale del dipendente	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione e Condivisione del manuale ai dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento del manuale 	
Sicurezza digitale e Privacy	<ul style="list-style-type: none"> Nomina del Responsabile in materia di Sicurezza digitale e Privacy 	<ul style="list-style-type: none"> Conseguimento ISO/IEC 27001 Formazione ai dipendenti sui temi Sicurezza digitale e Privacy 	
Rendicontazione ESG	<ul style="list-style-type: none"> Nomina del Responsabile ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione e pubblicazione del primo Report ESG 	



LAVORATORI



“Promuovere la valorizzazione e l’empowerment, il benessere e l’inclusione dei lavoratori e dei collaboratori, attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione, adottando pratiche di flessibilità lavorativa e ottimizzazione del work-life balance, investendo nella formazione di tutto il personale, nei giovani talenti e altre risorse umane provenienti prevalentemente dal territorio circostante.”



In un'epoca in cui la qualità dell'ambiente di lavoro influenza significativamente le scelte dei lavoratori, ci impegniamo a dedicare attenzione particolare ai dipendenti, investendo sul benessere e la formazione delle persone.

Abbiamo definito **programmi formativi specifici per potenziare le competenze e le conoscenze** del personale, promuovendo lo sviluppo di giovani talenti attraverso anche attraverso un canale di assunzione a lungo termine di stagisti e tirocinanti che vengono inseriti in organico.

A garanzia di una retention maggiore delle risorse già impiegate in azienda, stiamo investendo in **programmi di welfare aziendale** a tutela del benessere delle persone e nella costruzione di un **ambiente di lavoro**

sano e inclusivo. Per questo, organizziamo eventi di **team building** che rafforzano la coesione e la socializzazione tra i dipendenti e definisce una serie di benefit aziendali distribuiti a riconoscimento dei risultati conseguiti.



2 FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Promuovere la valorizzazione, l’empowerment, il benessere e l’inclusione dei lavoratori

Formazione, onboarding e crescita professionale

La formazione rappresenta un pilastro fondamentale nelle nostre politiche: il nostro obiettivo è permettere ai dipendenti di **acquisire nuove competenze per crescere personalmente e professionalmente.**

Nel corso del 2024, in aggiunta alla formazione

obbligatoria, sono stati implementati programmi e corsi di formazione focalizzati all'acquisizione delle competenze tecniche e all'approfondimento di conoscenze e pratiche trasversali relative alla gestione dei progetti dell'azienda.

I CORSI SVOLTI

ARGOMENTO	ORE	N. PARTECIPANTI	EROGATO DA
Project Management	20	18	Progetti ViVi
Gestione Reclami e Richieste del cliente	6	5	Cegos
Corso Excel	12	55	MarFor
Organizzazione Lavoro	6	9	MarFor
Trainer Manager	12	1	IQM
Public Speaking	12	3	IQM
Recruiting	3	1	Business School
Assistente Direzione	6	2	MarFor
HR Specialist	6	1	MarFor

Nel corso dell'anno è stata anche erogata a tutti i dipendenti una formazione di 3 ore e mezza denominata **Discovery HD**. Il corso, pensato e sviluppato da HD Academy, è focalizzato sull'introduzione e la spiegazione di tutti i progetti, le aziende e i prodotti legati al mondo di Harley&Dikkinson, con l'obiettivo di presentare a tutto il personale la totalità delle operazioni dell'azienda e di favorire la costruzione di una cultura aziendale più solida e coesa, basata sulla condivisione e la conoscenza degli obiettivi di tutto il network. Con l'obiettivo di facilitare l'inserimento delle risorse nel mondo di HD, è stato anche organizzato un nuovo programma di **Onboarding** per che prevede sessioni di induction focalizzate sui valori, le politiche e le dinamiche operative aziendali, insieme a un approccio di networking che favorisca l'interazione tra colleghi come la possibilità di un periodo di affiancamento delle

nuove risorse con dipendenti più esperti (tutor) che le aiutino a integrarsi nel nuovo contesto aziendale. L'aggiornamento e l'ampliamento delle competenze sono un elemento fondamentale per garantire il benessere, la crescita e la salute di tutto il personale. Nei prossimi anni, abbiamo sviluppato un piano di formazione per il personale che comprende l'aggiornamento dei corsi e l'aggiunta di nuove offerte formative quali un **corso avanzato sulle tematiche ambientali ed ESG**, ritenute strategiche per lo sviluppo del business aziendale.

La scelta di formare il personale su queste tematiche testimonia la volontà di sviluppare una cultura della sostenibilità a tutti i livelli, nella consapevolezza che attraverso il coinvolgimento delle persone è possibile generare impatti positivi sull'ambiente, le comunità e il business.



RISULTATI

2024

- Erogazione di corsi su tematiche tecniche e professionali
- Erogazione di un corso sul mondo HD
- Realizzato un programma di Onboarding per i neoassunti



OBIETTIVI

2025

- Aggiornamento dell'offerta formativa di HD
- Erogazione di un corso su tematiche ESG

Piano welfare

Nel 2024, abbiamo attivato e potenziato un insieme strutturato di benefit e servizi a vantaggio dei lavoratori per venire incontro alle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie, nella consapevolezza che questi aspetti sono fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro positivo.

Di seguito sono indicati i benefit erogati dall'azienda al proprio personale.

CREDITO WELFARE

L'azienda concede ai propri dipendenti con almeno 12 mesi di anzianità un **credito welfare** annuo definito con parametri trasparenti. Questo credito può essere utilizzato per finalità diverse a discrezione del dipendente, all'interno delle seguenti categorie:

- voucher carburante, buoni spesa, abbigliamento, elettronica;
- corsi formazione, attività sportive o attività ricreative.

Ad ogni dipendente, compresi i neoassunti, viene fornita una guida dettagliata che descrive tutte le prestazioni disponibili e le modalità per poter usufruire del credito, in modo da permettere al dipendente di comprendere a pieno e utilizzare lo strumento secondo le proprie esigenze.

BONUS BEBÈ

Offriamo a tutti i dipendenti l'accesso al **Bonus Bebè**, un contributo economico rivolto ai dipendenti, di entrambi i sessi, che si preparano ad accogliere un nuovo nato.

L'erogazione del Bonus Bebè rappresenta la volontà aziendale nel creare un ambiente di lavoro che non

solo valorizzi i dipendenti professionalmente, ma che si prenda cura del loro benessere personale e familiare accompagnandoli nei momenti più importanti della vita e supportandoli nella formazione e crescita delle loro famiglie.



BUONI PASTO

Forniamo a tutti i dipendenti **buoni pasto elettronici** a supporto delle spese alimentari quotidiane. Il buono pasto viene corrisposto per ogni giornata di lavoro svolta in ufficio e può essere utilizzato presso una vasta

rete di esercizi convenzionati, tra cui supermercati, ristoranti e bar, offrendo così ai lavoratori maggiore flessibilità nella gestione dei pasti e delle spese.

CONVENZIONI

Promuoviamo una serie di convenzioni a supporto della vita quotidiana dei propri dipendenti, tenendo in considerazione il loro benessere e impegnandosi a supportarli anche al di fuori del contesto lavorativo. Nel 2024, l'azienda ha rinnovato le seguenti collaborazioni:

- **Piattaforma online per il benessere psicologico:** offriamo al personale la possibilità di usufruire di 10 sedute di psicoterapia attraverso una piattaforma online dedicata, a un prezzo agevolato grazie al contributo economico con il quale l'azienda copre una parte del costo di ogni seduta.
- **Supporto per la compilazione del Modello 730:** a partire dal 2021, offriamo un servizio di assistenza fiscale per la compilazione del Modello 730 per tutti i dipendenti. In collaborazione con uno studio notarile convenzionato, l'azienda propone scontistiche e condizioni agevolate per la gestione degli obblighi fiscali.
- **Convenzione con uno studio massoterapico:** dal 2022 offriamo in convenzione a tutti i dipendenti e ai loro familiari un servizio di massoterapia presso uno studio specializzato. L'iniziativa rientra in un piano più ampio di benessere e salute del dipendente che prevede l'inserimento nel tempo di iniziative di promozione di stili di vita sani.
- **Convenzione con una piattaforma digitale per l'apprendimento linguistico:** dal 2024 HD offre ai propri dipendenti la possibilità di iscriversi gratuitamente a una piattaforma online per l'apprendimento delle lingue straniere. La piattaforma offre vari corsi ed esperienze di studio personalizzate su diversi livelli, da principiante a esperto, consentendo un approccio didattico completo e facilmente integrabile con le esigenze lavorative e personali degli utenti.
- **Convenzione con ristoranti locali:** dal 2024 siamo convenzionati con un ristorante con sede a Sesto San Giovanni, in prossimità della sede aziendale, che offre a tutti i dipendenti dell'azienda una tariffa scontata per i pasti consumati all'ora di pranzo.



SPAZI E SERVIZI GRATUITI OFFERTI DALL'AZIENDA

La sede aziendale è fornita di sale mensa e di una cucina in cui vengono messi a disposizione caffè, frutta di stagione e snack, che vengono consumati dai dipendenti nei loro momenti di pausa e sono pensati

per favorire e promuovere la coesione e la socialità, garantendo occasioni di relax e interazione.

SMART WORKING

Ci impegniamo a mantenere un **modello di smart working a garanzia della flessibilità e un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata** dei lavoratori.

L'introduzione dello smart working può determinare benefici in termini di riduzione delle emissioni di agenti inquinanti, di un aumento della produttività e della riduzione delle assenze per malattia. Tra i benefici del lavoro agile, inoltre, c'è la realizzazione di un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, poiché ci si può organizzare in modo autonomo in merito a tempo e spazio per lo svolgimento del lavoro, con una conseguente diminuzione dello stress da lavoro.

HD, per garantire una buona riuscita dei risultati lavorativi attraverso il lavoro da remoto, garantisce l'accesso in cloud ai documenti aziendali e fornisce a tutti i dipendenti dispositivi tecnologici come personal computer.

Abbiamo sviluppato un piano welfare coerente con i valori di integrazione e solidarietà che permeano la propria cultura aziendale e si impegna a implementare ulteriormente questo piano negli anni a venire, integrandolo ogni anno con nuovi servizi e aggiornandolo sulla base delle esigenze del proprio personale.



RISULTATI

2024

- Elargizione credito welfare
- Rinnovo Bonus Bebè
- Elargizione buoni pasto
- Rinnovo e sviluppo di convenzioni per il personale
- Rinnovo dei contratti individuali di Smart Working



OBIETTIVI

2025

- Mantenimento del piano welfare aziendale e aggiornamento con ulteriori servizi



Ambiente lavorativo e team building

Siamo profondamente impegnati nella **creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo**: il benessere del personale è il pilastro del nostro successo e tutti i dipendenti devono sentirsi valorizzati e rispettati. Questo obiettivo può essere raggiunto solo attraverso la promozione di una cultura aziendale che abbracci la diversità e l'inclusione, permetta la formazione di uno spazio dove tutti possano esprimere liberamente le proprie idee e collaborare in modo armonioso. Un ambiente di lavoro sano non deve essere solamente

un luogo caratterizzato dall'assenza di stress, ma anche un contesto stimolante per ogni persona, nel quale vengano promosse attività di team building e iniziative di coinvolgimento. L'organizzazione di eventi mirati a rafforzare le relazioni tra i dipendenti, migliorare la comunicazione e promuovere una maggiore coesione tra i team, non solo contribuisce a migliorare il clima lavorativo, ma rafforza la fiducia reciproca e la capacità di lavorare insieme verso obiettivi comuni.



Iniziative 2024 e progetti 2025

GET TO KNOW E NEWSLETTER PER I NEOASSUNTI

Dal 2024, HD ha sviluppato un'iniziativa per migliorare la conoscenza reciproca dei dipendenti, denominata **Get to Know**. Ogni venerdì, viene condiviso tramite newsletter a tutto il personale una mail in cui vengono presentati due dipendenti dell'azienda (prevalentemente selezionati e di comune accordo con loro), evidenziando il loro ruolo nell'azienda e i loro interessi personali. Una comunicazione simile viene

effettuata anche per tutti i neoassunti, in modo da favorire il loro ingresso e la loro accoglienza nella nuova realtà aziendale.

Questa iniziativa costituisce un'occasione per favorire la conoscenza tra colleghi anche di diversi dipartimenti, promuovendo il senso di comunità e collaborazione in tutta l'organizzazione.

BACHECA EVENTI

Nel 2024 abbiamo inaugurato una **Bacheca Eventi** che permette a tutti i dipendenti di proporre, attraverso un apposito QR code collegato a un form online, iniziative ed eventi aperti a tutti i colleghi. Le proposte vengono condivise tramite newsletter, in modo da far conoscere e partecipare alle iniziative a tutti i colleghi.

La bacheca è stata utilizzata nel corso dell'anno per proporre attività come trekking in montagna, spettacoli teatrali e una passeggiata autunnale, e continuerà a essere utilizzata nei prossimi anni per proporre ulteriori iniziative sociali e attività di team building.

BIBLIOTECA SOCIALE

Nel 2024 HD ha inaugurato la **Biblioteca sociale**, allestendo uno spazio presso la sede con una libreria in cui i dipendenti possono scambiare libri e riviste, segnalati su un apposito registro, in modo da renderli disponibili per il prestito ai colleghi.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di promuovere la condivisione della conoscenza e il piacere della lettura, creando un ambiente di scambio culturale all'interno dell'azienda.

TUTOR PROGRAM

Nel 2024 abbiamo sviluppato un'iniziativa interna di promozione dell'integrazione aziendale dei neoassunti e per **contrastare la solitudine lavorativa**, denominato **Tutor Program**. Questo progetto prevede l'affiancamento di un tutor a ogni nuovo collaboratore, preferibilmente di età simile ma appartenente a un diverso dipartimento, che avrà il compito di facilitare l'inserimento del nuovo arrivato, offrendo supporto sia

nelle attività quotidiane che negli aspetti più informali della vita aziendale.

L'iniziativa mira a creare un ambiente più inclusivo e accogliente, favorendo lo scambio di conoscenze e il senso di appartenenza all'interno dell'organizzazione.

VOLONTARIATO AZIENDALE

Nel 2024, l'azienda ha promosso un'attività di volontariato in collaborazione con Humana, un'organizzazione internazionale coinvolta in progetti sociali e ambientali. Il 19 novembre è stato organizzato un webinar in azienda aperto a tutti i lavoratori, nel quale gli esperti di Humana hanno sensibilizzato sull'importanza del riutilizzo e riciclo dei vestiti e spiegato i benefici sociali e ambientali da esso derivanti.

Nelle tre settimane successive, sono state installate delle **stazioni ecobox per la raccolta di vestiario** e sono stati coinvolti tutti i dipendenti a donare indumenti di cui non avevano bisogno.

Vogliamo proseguire la collaborazione con Humana anche nel 2025, prevedendo di sviluppare ulteriori attività di volontariato quali l'organizzazione di attività

di lavoro e pulizia in un orto sociale per i dipendenti interessati.

Ci impegneremo a mantenere e migliorare le iniziative già messe in atto e a valutare ulteriori attività di coinvolgimento, team building e volontariato per il personale, per promuovere la costruzione di un **ambiente di lavoro sano e coeso** nel quale tutti i dipendenti possano sentirsi coinvolti e provare un senso di condivisione e partecipazione.

In particolare, tra le azioni in programma per il 2025 sarà sviluppata l'iniziativa **Family HD**, un insieme di eventi e attività dedicate alle famiglie dei dipendenti pensate per rinforzare i legami tra colleghi e la conoscenza reciproca, come l'organizzazione di merende per i più piccoli e feste con famigliari nella sede aziendale.



RISULTATI

2024

- Sviluppo di un'iniziativa di presentazione settimanale e conoscenza del personale
- Creazione di una bacheca eventi per proporre e promuovere attività sociali
- Creazione di una biblioteca sociale
- Definizione di un programma di tutoraggio per i neoassunti
- Organizzazione di un'attività di volontariato aziendale in collaborazione con Humana



OBIETTIVI

2025

- Mantenimento e miglioramento delle iniziative definite nel corso dell'anno
- Organizzazione di ulteriori iniziative di team building, volontario e coinvolgimento dei dipendenti

Questionario di soddisfazione

Nel corso del 2025, sarà sottoposto ai dipendenti un questionario di soddisfazione per raccogliere le percezioni, le esigenze e le opinioni riguardo alle condizioni di lavoro, le relazioni tra colleghi e con i propri responsabili, le politiche aziendali e la cooperazione e comunicazione tra i reparti aziendali.

La distribuzione del questionario consentirà di monitorare in modo puntuale e anonimo il **clima aziendale** nel corso del tempo, in modo da poter anticipare e gestire eventuali criticità e aree di miglioramento.



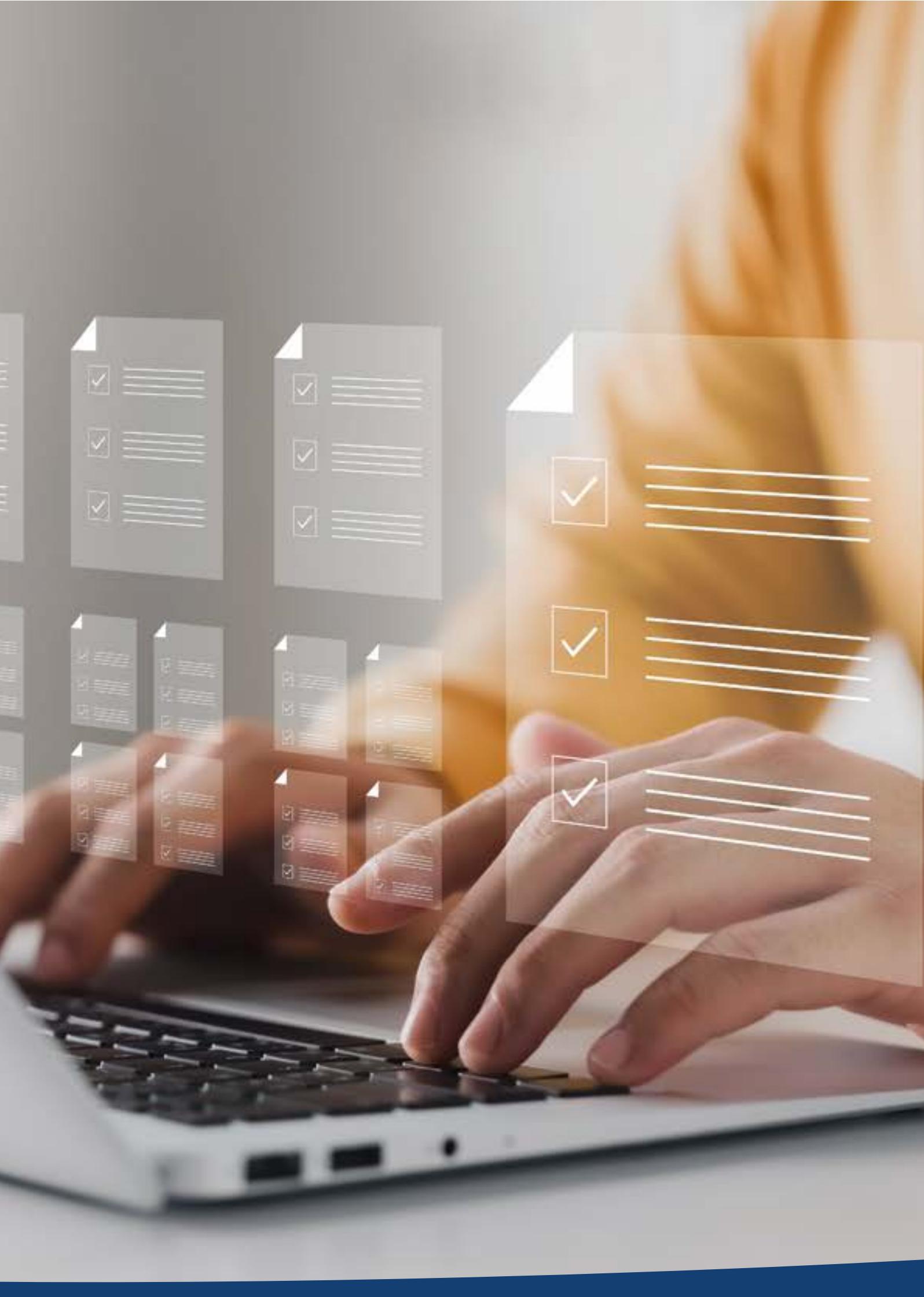
OBIETTIVI

2025

- Distribuzione del Questionario di soddisfazione del dipendente

LAVORATORI: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI

AZIONE	RISULTATI 2024	OBIETTIVI 2025	SDG
Formazione e onboarding neoassunti	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di corsi su tematiche tecniche e professionali • Erogazione di un corso sul mondo HD • Programma di Onboarding per i neoassunti 	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento dell'offerta formativa di HD • Erogazione di un corso su tematiche ambientali e ESG 	
Piano welfare	<ul style="list-style-type: none"> • Elargizione credito welfare • Rinnovo Bonus Bebé • Elargizione buoni pasto • Rinnovo e sviluppo di convenzioni per il personale • Rinnovo dei contratti individuali di Smart Working 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del piano welfare aziendale e aggiornamento con ulteriori servizi 	
Ambiente lavorativo e team building	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di un'iniziativa di presentazione settimanale e conoscenza del personale • Creazione di una bacheca eventi per proporre e promuovere attività sociali • Creazione di una biblioteca sociale • Definizione di un programma di tutoraggio per i neoassunti • Organizzazione di un'attività di volontariato aziendale in collaborazione con Humana 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento e miglioramento delle iniziative definite nel corso dell'anno • Organizzazione di ulteriori iniziative di team building, volontario e coinvolgimento dei dipendenti 	
Questionario dei dipendenti		<ul style="list-style-type: none"> • Distribuzione del Questionario di soddisfazione del dipendente 	



AMBIENTE



Evolgere il proprio modello di business verso un uso responsabile delle risorse e dell'energia, sviluppando attività lungo tutta la catena del valore che pongano l'attenzione sugli aspetti ambientali e promuovano nuovi modelli economici che perseguono l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas climalteranti e la tutela del territorio.



Con la trasformazione in Società Benefit, vogliamo dedicarci all'adozione e promozione di pratiche di business che rispettino l'ambiente, le risorse e il territorio, sviluppando misure per ridurre gli impatti ambientali delle proprie sedi e delle proprie attività. Ci impegniamo a promuovere la **sostenibilità all'interno della realtà aziendale e lungo tutta la catena del valore**, collaborando attivamente al fianco degli stakeholder per identificare e implementare soluzioni efficaci volte a ridurre l'impatto ambientale del proprio network.

Nel corso del 2024, abbiamo affrontato un contesto operativo complesso, caratterizzato dalla fine del Superbonus e dallo sviluppo di nuovi progetti, che hanno comportato una maggiore concentrazione sul rafforzamento della struttura di governance e sulla formazione del personale. Questo processo ci ha portato a focalizzare le azioni ambientali alla fornitura di energia, alla gestione degli uffici e alla sensibilizzazione del personale, rimandando l'attuazione degli altri obiettivi ambientali fissati nella precedente Relazione di

Impatto.

Per questo motivo, abbiamo rivisto la pianificazione strategica sull'area Ambiente, confermando l'impegno a perseguire gli obiettivi non ancora raggiunti e riallineandoli al piano operativo del 2025.



Carbon footprint

Procederemo al calcolo della **Carbon footprint per il 2025** con l'obiettivo di quantificare le emissioni di gas serra generate direttamente dalle operazioni aziendali (Scope 1) e le emissioni indirette derivanti dalla produzione dell'energia acquistata (Scope 2). Il calcolo consentirà di comprendere le **principali aree di impatto** e identificare le strategie e azioni per la loro **riduzione o mitigazione**.

Con riferimento alle emissioni di Scope 3, prevediamo di calcolarle in modo graduale attraverso un piano di coinvolgimento dei principali fornitori e la promozione e la condivisione degli obiettivi, incluso il calcolo delle emissioni generate dal loro impatto. Ci impegniamo ad allargare il perimetro di rendicontazione estendendo, anno su anno, la raccolta dei dati ambientali ai principali fornitori.



OBIETTIVI

2025

- Calcolo della Carbon Footprint aziendale



Piano di decarbonizzazione

Calcolare e conoscere il proprio impatto ambientale consente di identificare le **aree di rischio** sulle quali è possibile intervenire con strategie concrete di **riduzione** ed efficientamento.

Lo studio porterà all'individuazione di attività e processi che contribuiscono in modo più significativo alle emissioni di anidride carbonica ("hotspot") e alla

definizione di una prima proposta di interventi per la riduzione di queste categorie attraverso il risparmio energetico, l'efficientamento e l'acquisto e utilizzo di energie rinnovabili.

Seguono le principali iniziative di decarbonizzazione di HD.

ACQUISTO DI ENERGIA RINNOVABILE

Nel 2024, l'azienda ha modificato il proprio contratto di fornitura energetica per la sede e gli uffici in modo da **acquistare il 100% di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili certificate GO** (Garanzia d'Origine). In questo modo, durante l'anno abbiamo consumato 5.137 kWh totalmente da fonti rinnovabili e compensato 1,22 tCO₂eq, conseguendo

uno Scope 2 pari a zero.

Questo processo rappresenta l'obiettivo dell'azienda nel ridurre le emissioni di gas serra e sottolinea l'intenzione di promuovere la transizione verso un approvvigionamento energetico più sostenibile e a basso impatto ambientale.

POLICY SULLA FLOTTA AUTO AZIENDALE

Negli ultimi anni, l'utilizzo di veicoli ibridi o elettrici per le attività aziendali è stato più che altro una pratica privilegiata nei casi di sostituzione o noleggio dei mezzi. Nel 2025, vogliamo invece redigere e adottare una **policy scritta e ufficiale sull'acquisto, noleggio e gestione** da parte dei dipendenti della flotta di veicoli aziendali che favorisca l'utilizzo di mezzi ibridi o elettrici,

al fine di ottimizzare l'efficienza ridurre l'emissione diretta di CO₂ in atmosfera da combustibile fossile.

Quest'azione rappresenta una spinta importante verso una mobilità sempre più sostenibile, abbattendo le emissioni derivanti dagli spostamenti casa-lavoro e dai viaggi o trasferte di lavoro.

GESTIONE E RICICLO DI RIFIUTI E APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE

Nel 2024, abbiamo avviato un dialogo con la proprietà dell'immobile per assicurarci che venga attuata una corretta suddivisione e differenziazione dei rifiuti prodotti dagli uffici e dal personale.

Per la gestione e lo smaltimento delle apparecchiature tecnologiche, dal 2023 abbiamo avviato una procedura che prevede la cessione a prezzi convenienti di computer aziendali dismessi, ma ancora funzionanti, ai propri dipendenti.

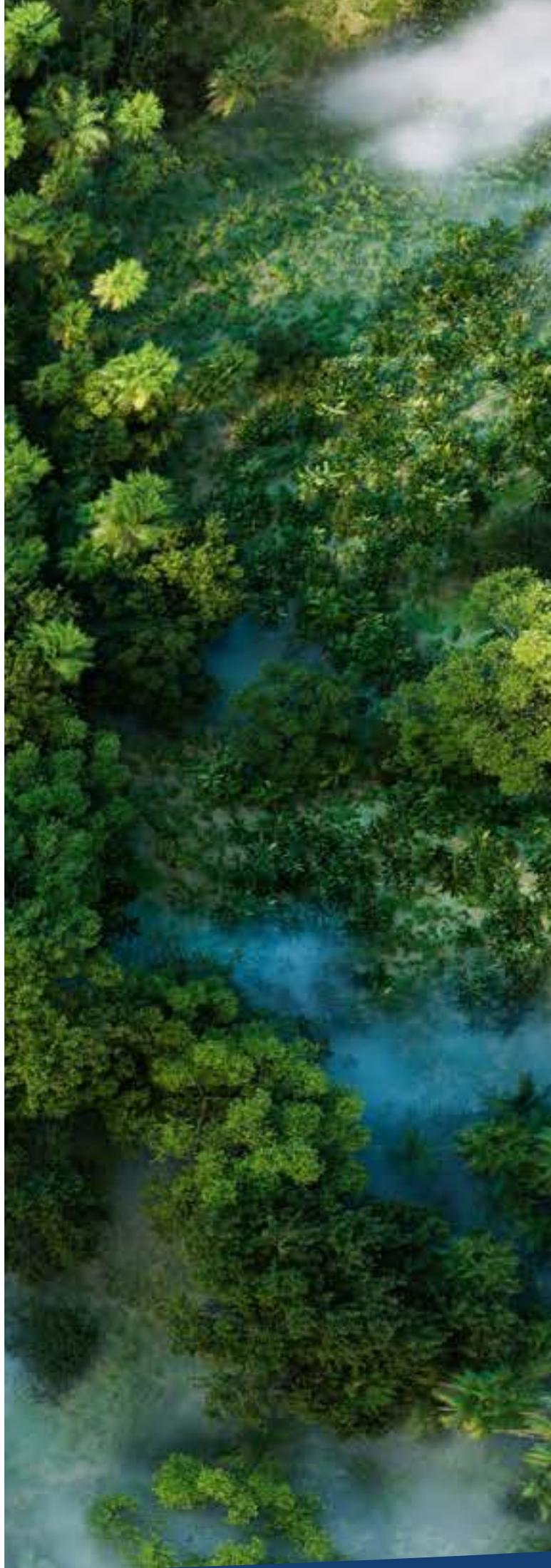
Nel 2025, avvieremo una collaborazione con un'organizzazione non-profit locale per la **donazione di computer a persone svantaggiate**, consentendo loro di accedere a strumenti tecnologici altrimenti al di fuori delle loro possibilità economiche e contribuendo così a ridurre il divario digitale e promuovere l'inclusione sociale.

Contemporaneamente, lanceremo una collaborazione con enti specializzati nello smaltimento e recupero dei rifiuti elettronici, in modo da garantire ai prodotti non più utilizzabili uno **smaltimento responsabile e rispettoso dell'ambiente**, riducendo l'impatto negativo dei rifiuti elettronici sull'ecosistema.

MOBILITÀ DEI DIPENDENTI

Nel 2025, vogliamo avviare un'indagine approfondita sulla mobilità casa-lavoro dei dipendenti attraverso un questionario mirato a raccogliere dati sui comportamenti di commuting e sulle esigenze di spostamento quotidiano.

L'obiettivo sarà comprendere le preferenze di trasporto, le distanze percorse e le abitudini di mobilità, così da valutare l'impatto ambientale generato dagli spostamenti e identificare soluzioni più sostenibili ed efficienti. I dati raccolti permetteranno di sviluppare iniziative per migliorare il benessere dei dipendenti e incentivare una mobilità più responsabile, con benefici concreti sia per l'ambiente che per la qualità della vita lavorativa.



PIANO PLASTIC-FREE

Vogliamo proseguire il nostro impegno per la sostenibilità attraverso l'attuazione di un Piano Plastic-free, un'iniziativa di riduzione progressiva dell'uso della plastica negli uffici attraverso azioni concrete e mirate. L'obiettivo è eliminare il più possibile la plastica monouso, adottando soluzioni alternative che siano più ecologiche e sostenibili.

Nel 2024, abbiamo avviato questo percorso distribuendo a tutti i dipendenti borracce brandizzate riutilizzabili e installando erogatori d'acqua con filtro, in grado di depurare l'acqua della rete idrica. Questi interventi hanno permesso di **sostituire i tradizionali boccioni d'acqua**, riducendo significativamente il consumo di plastica.

Nei prossimi anni, l'azienda prevede di rafforzare ulteriormente l'iniziativa, eliminando completamente prodotti usa e getta come i bicchieri di plastica e promuovendo alternative sostenibili anche per altre forniture aziendali, introducendo soluzioni compostabili o riciclabili per la cancelleria e l'adozione di pratiche sempre più orientate alla riduzione dell'utilizzo di materiali di origine fossile e non rinnovabile. Attraverso questo progetto, vogliamo confermare il nostro impegno nella tutela dell'ambiente incentivando comportamenti più sostenibili nella comunità aziendale e in tutto il network.



RISULTATI

2024

- Acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate (GO)
- Collaborazione con la proprietà degli immobili della sede per la corretta gestione dei rifiuti
- Mantenimento della procedura per la cessione convenzionata e il riutilizzo di pc a vantaggio del personale
- Distribuzione borraccia personalizzata a tutti i dipendenti
- Installazione di erogatori d'acqua con filtro in sostituzione ai precedenti boccioni



OBIETTIVI

2025

- Redazione e adozione di una policy sui veicoli della flotta aziendali
- Collaborazione con il terzo settore per la donazione dei dispositivi elettronici
- Collaborazione con aziende specializzate nello smaltimento di rifiuti speciali
- Distribuzione di un questionario sugli spostamenti casa-lavoro
- Implementazione del Piano Plastic-free con ulteriori iniziative di riduzione o sostituzione di prodotti in plastica

Politica acquisti ed eventi sostenibili

Nel 2025, ci impegniamo a redigere e adottare una **Politica degli Acquisti ed eventi aziendali sostenibili**, un documento composto da una linea guida dettagliata per orientare l'azienda verso acquisti più consapevoli e sostenibili, garantendo che i prodotti e i servizi selezionati rispettino criteri di eco-compatibilità, eticità e riduzione degli sprechi. Le linee guida definiranno criteri chiari per l'acquisto di beni di uso quotidiano, gadget, welcome kit, cancelleria e forniture per gli uffici. Verrà data priorità a prodotti certificati, riciclati o riciclabili, provenienti da fornitori che adottano pratiche sostenibili e responsabili e sviluppano prodotti a basso impatto ambientale.

Un'attenzione particolare sarà dedicata agli eventi aziendali, con l'introduzione di un'apposita sezione nelle linee guida che stabilirà criteri per un'organizzazione più sostenibile. Tra le azioni previste, vi sarà l'utilizzo di materiali riciclabili o riutilizzabili per l'allestimento, la scelta di catering a basso impatto ambientale e la promozione di una mobilità sostenibile per i partecipanti.



OBIETTIVI

2025

- Redazione e pubblicazione di una Politica degli Acquisti e degli Eventi Aziendali



Sensibilizzazione del personale su tematiche ambientali

Vogliamo promuovere una maggiore consapevolezza ambientale tra i dipendenti attraverso attività di **engagement, formazione e comunicazione interna**.

L'obiettivo è incentivare comportamenti sostenibili nella quotidianità lavorativa e personale, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale e sociale dell'azienda.

Nel 2024, abbiamo promosso un'iniziativa di sensibilizzazione ambientale e sociale in collaborazione

con Humana, che ha previsto l'organizzazione di un webinar relativo ai benefici ambientali e sociali del riutilizzo degli indumenti. A seguito dell'incontro, nelle settimane successive i dipendenti sono stati invitati a donare capi negli appositi **ecobox** messi a disposizione su tutti i piani dell'azienda. L'impatto ambientale di questa azione è risultato significativo



420 kg
DI ABITI



3 788 kg
DI CO₂
NON EMESSE



2 795 421 L
DI ACQUA
RISPARMIATI

Fonte: Humana

Per strutturare questo impegno nei prossimi anni, verrà sviluppato un programma di sensibilizzazione ambientale, in linea con le principali giornate nazionali e internazionali dedicate alla sostenibilità. Le iniziative potranno includere momenti di confronto e approfondimento su temi ESG, campagne di informazione, incentivi alla mobilità sostenibile e azioni per la riduzione dell'impronta ecologica.

Tra i progetti individuati, nel 2025 l'azienda intende aderire all'iniziativa "M'illumino di meno", promossa a

livello nazionale e dedicata alla promozione del risparmio energetico e alla riduzione dei consumi. In occasione della giornata, che si tiene a febbraio, spegneremo tutte le luci dell'edificio per un'ora e provvederemo a condividere con tutti i dipendenti il decalogo di "**M'illumino di meno**", che presenta una serie di **azioni quotidiane per diminuire i propri impatti ambientali**.

Altre attività potranno essere pianificate nel corso dell'anno, con il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la possibilità di legarle a specifiche attività di **team building**. Attraverso questo approccio, puntiamo a rafforzare la cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda, nella convinzione che per generare impatti positivi per l'ambiente sia necessario educare e coinvolgere le persone e stimolare un cambiamento positivo che possa estendersi anche oltre l'ambiente lavorativo.



RISULTATI

2024

- Realizzazione di un'attività di sensibilizzazione ambientale in collaborazione con Humana



OBIETTIVI

2025

- Adesione all'iniziativa "M'illumino di meno"
- Definizione e attuazione di ulteriori iniziative di sensibilizzazione ambientale del personale



AMBIENTE: RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI

AZIONE	RISULTATI 2024	OBIETTIVI 2025	SDG
Carbon footprint aziendale e piano di decarbonizzazione		<ul style="list-style-type: none"> Calcolo della carbon footprint aziendale 	
Piano di decarbonizzazione	<ul style="list-style-type: none"> Acquisto di energia da Fonti rinnovabili certificate (GO) Collaborazione con la proprietà degli immobili della sede per la corretta gestione dei rifiuti Mantenimento della procedura per la cessione convenzionata e il riutilizzo di pc a vantaggio del personale Distribuzione borraccia personalizzata a tutti i dipendenti Installazione di erogatori d'acqua con filtro in sostituzione ai precedenti boccioni 	<ul style="list-style-type: none"> Redazione e adozione di una policy sui veicoli della flotta aziendale Collaborazione con il terzo settore per la donazione dei dispositivi elettronici Collaborazione con aziende specializzate nello smaltimento di rifiuti speciali Distribuzione di un questionario sugli spostamenti casa-lavoro Implementazione del Piano Plastic-free con ulteriori iniziative di riduzione o sostituzione di prodotti in plastica 	  
Politica degli acquisti e degli eventi aziendali		<ul style="list-style-type: none"> Redazione e pubblicazione di una Politica degli Acquisti e degli Eventi Aziendali 	
Sensibilizzazione del personale su tematiche ambientali	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione di un'attività di sensibilizzazione ambientale in collaborazione con Humana 	<ul style="list-style-type: none"> Adesione all'iniziativa "M'illumino di meno" Definizione e attuazione di ulteriori iniziative di sensibilizzazione ambientale del personale 	



STAKEHOLDER



Diffondere e sensibilizzare sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale ed ambientale, per promuovere iniziative che generino impatti positivi diretti sulle comunità locali e indiretti sul Pianeta.



Crediamo fortemente nelle partnership e nella generazione di valore condiviso. La presenza territoriale e la vicinanza ai clienti ci hanno permesso di costruire negli anni **relazioni solide a vantaggio di una creazione di valore sociale ed economico effettivo** per tutti i soggetti coinvolti, sviluppando negli anni numerose collaborazioni con associazioni di categoria, patronati ed enti locali per un loro coinvolgimento diretto nelle attività di business.

Sosteniamo attivamente le comunità in cui operiamo attraverso progetti sociali legati all'inclusione, alla parità di genere e allo sviluppo delle categorie sociali più svantaggiate, perseguendo l'obiettivo di conciliare il

nostro modello di business con le esigenze dei territori attraverso la condivisione dei valori aziendali e lo sviluppo di progetti innovativi.

4

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE



Diffondere e sensibilizzare sui temi della sostenibilità e della responsabilità sociale

Politiche Interne per l'Uguaglianza di Genere

Harley&Dickinson intende rinnovare il proprio impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere e nel garantire una retribuzione equa per tutte le persone dell'organizzazione, a partire dalla redazione e adozione di una politica aziendale relativa all'uguaglianza di genere e la parità retributiva tra donne e uomini.

Considerata la complessità del tema e la necessità di adottare un approccio strutturato e sostenibile, l'azienda ha ridefinito l'introduzione di questa misura, precedentemente programmata per il 2024, come obiettivo prioritario per il 2025.

Questa scelta riflette l'intento di assicurare l'impegno costante dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui il merito e le competenze siano riconosciuti indipendentemente dal genere e in cui tutte le persone siano remunerate in modo giusto e proporzionato alle proprie responsabilità e competenze.



OBIETTIVI

2025

- Pubblicazione di una policy aziendale sull'uguaglianza di genere e la parità retributiva

Attività di promozione e advocacy dell'edilizia sostenibile

Nel 2024, abbiamo rafforzato il nostro impegno nella promozione della sostenibilità nei confronti degli stakeholder, sostenendo attivamente iniziative ed eventi di sensibilizzazione di partner, pubblico e altri stakeholder sui temi dell'efficientamento energetico e della riduzione dei consumi.

Il nostro obiettivo è favorire la diffusione di conoscenze, tecnologie e pratiche innovative, contribuendo allo sviluppo di un settore della riqualificazione energetica più responsabile e sostenibile. Per questo, abbiamo coinvolto attivamente comunità locali, imprese e associazioni di categoria, promuovendo il dialogo e la collaborazione per la condivisione di modelli di business innovativi nel rispetto di tutte le parti coinvolte.



PARTECIPAZIONE A MEETING E INCONTRI SU TEMATICHE DI EDILIZIA SOSTENIBILE

MIPIM

12-15 MARZO 2024

Harley&Dikkinson ha presentato un insieme di interventi dal titolo "The Green and Social Path" al MIPIM 2024, uno dei principali eventi internazionali dedicati al real estate. Nel corso dell'evento, l'azienda ha raccontato il proprio **approccio integrato alla sostenibilità ambientale e sociale nel settore immobiliare**, sottolineando l'importanza di pratiche edilizie responsabili e innovative che si sviluppino a partire dalla misurazione delle performance energetiche degli

EEMI ECOSYSTEM MEETING

4-17 MAGGIO 2024

partecipazione alla terza edizione del convegno di Energy Efficient Mortgages Initiative (EEMI) tenutosi a Reykjavík, in qualità di partner attivo di Ecosystem, una piattaforma sviluppata da EEMI per offrire al mercato le migliori competenze selezionate e qualificate nel settore della sostenibilità edilizia. L'evento ha rappresentato un'importante occasione per rafforzare le sinergie tra il settore finanziario e quello della riqualificazione energetica, con l'obiettivo di promuovere strumenti di finanziamento innovativi per l'efficienza energetica degli edifici.



35ª RIUNIONE PLENARIA ECBC

9-13 SETTEMBRE 2024

Harley&Dikkinson ha partecipato e sponsorizzato la 35ª riunione plenaria dell'European Covered Bond Council (ECBC) a Porto, un evento che ha riunito oltre 200 decision maker, emittenti, investitori, giornalisti e funzionari governativi, per discutere delle ultime tendenze e sviluppi nel mercato della riqualificazione energetica. In occasione dell'evento, l'azienda ha presentato un intervento sulla piattaforma EEMI Ecosystem e su come favorire i finanziamenti per gli interventi di efficientamento energetico.

FESTIVAL DELLA COMUNICAZIONE

12-15 SETTEMBRE 2024

HD ha partecipato al Festival della Comunicazione un evento di rilievo nel panorama culturale italiano che si tiene annualmente a Camogli. Durante il festival, l'azienda ha affrontato il tema della speranza verso il futuro e presentato il progetto Centopiazze, illustrando il proprio impegno nell'integrazione sociale unita alla rigenerazione urbana.



FESTIVAL DELLE GENERAZIONI

22 SETTEMBRE 2024

Harley& Dickinson ha promosso sui propri canali social il laboratorio di progettazione organizzato dalla Fondazione Ponti, all'interno del Festival delle Generazioni. Il workshop ha riunito giovani talenti per sviluppare idee innovative volte a migliorare la qualità della vita nelle città, promuovendo soluzioni sostenibili e inclusive.

COSTRUTTORI DI SOSTENIBILITÀ E FUTURO

28 SETTEMBRE 2024

In occasione del Seed Festival di Perugia, HD ha preso parte a una tavola rotonda insieme ai partner di Uniko, affrontando il tema della riqualificazione energetica e della sostenibilità nel settore edilizio. Il dibattito è stata un'opportunità per condividere esperienze e prospettive sul futuro dell'edilizia sostenibile e sul suo impatto positivo sulle comunità.





LIVE IN ROMA

10 OTTOBRE 2024

intervento al "Live in Roma", trasmesso su Sky TG24, discutendo delle sfide e delle opportunità legate alla sostenibilità urbana in una tavola rotonda dedicata al tema della **rigenerazione urbana nella capitale**. L'azienda ha evidenziato l'importanza di strategie che integrino la promozione dell'integrazione sociale insieme alla riqualificazione del patrimonio immobiliare per promuovere uno sviluppo urbano veramente sostenibile.

WORLD URBAN FORUM 2024

4-8 NOVEMBRE 2024

HD ha partecipato al World Urban Forum 2024 organizzato al Cairo, un evento globale dedicato allo sviluppo urbano sostenibile. L'azienda ha sottolineato l'importanza di collaborazioni tra diversi stakeholder per affrontare le sfide urbane contemporanee e promuovere la sostenibilità e l'inclusività nelle città.

FUTURE4CITIES

28-30 NOVEMBRE 2024

durante il ciclo di conferenze Future4Cities, organizzato da Will Media in collaborazione con FROM, HD ha esplorato le sfide e le opportunità legate allo sviluppo urbano sostenibile, condividendo le sue esperienze, strategie innovative e progetti per promuovere città più sostenibili, eque e vivibili.

INCONTRO DI PRESENTAZIONE DELLA METODOLOGIA DEI CREDITI DI CARBONIO HD

26 NOVEMBRE 2024

tra le attività di advocacy più rilevanti organizzate dall'azienda va sottolineata la presentazione della metodologia per la generazione di crediti di carbonio presso il Politecnico di Milano a novembre 2024. In questa occasione l'azienda ha illustrato un'innovativa **metodologia per la quantificazione e certificazione delle emissioni di CO₂ evitate grazie agli interventi di efficientamento energetico**, sviluppata insieme ad esperti e partner tecnici. L'incontro si è concentrato su come questo approccio consentirà di generare crediti di carbonio certificati, offrendo non solo un impatto positivo sull'ambiente, ma anche benefici economici diretti per proprietari immobiliari, piccole e medie imprese e amministratori di condominio.





Nel corso del 2025, vogliamo partecipare e organizzare ulteriori incontri di advocacy incentrati sull'edilizia a vantaggio della comunità e del territorio.



RISULTATI

2024

- Partecipazione e promozione di varie iniziative finalizzate alla discussione e divulgazione di strategie per la riqualificazione energetica e la rigenerazione urbana



OBIETTIVI

2025

- Partecipazione, promozione e organizzazione di altre iniziative di advocacy

Progetti e partnership

Solo attraverso il lavoro di squadra e il coinvolgimento di una pluralità di competenze si possono raggiungere obiettivi ambiziosi.

In un'ottica di approccio collaborativo, sono state avviate importanti sinergie e progetti insieme a numerosi gruppi e associazioni che insieme lavorando per la generazione di un impatto significativo sul futuro del settore edile.

DELIVEREEM

Nell'ambito del Bando europeo LIFE-2023-CET-PRIVAFIN del 2023, abbiamo partecipato, in collaborazione con un consorzio composto da **sei realtà di settore**, al progetto denominato **DeliverEEM**, il quale si affronta la sfida dei cambiamenti climatici con l'obiettivo di facilitare lo sviluppo delle riqualificazioni energetiche delle abitazioni europee.

Fondato sull'innovativo ecosistema Energy Efficient Mortgage (EEM), l'iniziativa mira a fornire una panoramica completa ai clienti e a costruire partnership strategiche tra gli attori del settore immobiliare, con l'obiettivo di ridurre i rischi connessi agli investimenti in efficienza energetica e di migliorare l'integrazione dei fattori ESG (Ambiente, Sociale e di Governance) nelle valutazioni immobiliari.

Il nostro principale compito consiste nel coordinamento della sezione "Sviluppo di un percorso sostenibile per le PMI e miglioramento della mitigazione dei rischi finanziari nella catena di approvvigionamento per la ristrutturazione degli edifici".

Nel 2024, il progetto DeliverEEM è entrato nella fase operativa, che ci vede impegnati nello sviluppo di un **percorso di sostenibilità per le PMI della riqualificazione edilizia**. L'obiettivo è fornire linee guida per accompagnare le piccole e medie imprese nella transizione ESG e nella rendicontazione di sostenibilità, aumentando la competitività e **riducendo i rischi**, inclusi quelli legati al **greenwashing**. La diffusione del

percorso partirà dall'Italia per poi estendersi a livello europeo nei paesi partner di DeliverEEM.

In particolare, sono state individuate quattro PMI pilota in Italia, che testeranno un modello basato su un approccio "metodo, finanza e garanzia" e saranno supportate nello sviluppo di un piano di decarbonizzazione e di mitigazione dei rischi finanziari, finalizzato a un successivo inserimento e integrazione delle imprese in EEM e favorire investimenti per la riqualificazione.

L'implementazione del progetto è prevista nel 2025, e comprenderà inoltre attività di sensibilizzazione e workshop rivolte a imprese, istituzioni finanziarie e policymaker.



Energy
Efficient
Mortgages
Initiative

ECOSYSTEM – EEMI

Siamo un partner fondamentale dell'iniziativa europea **Ecosystem**, promossa dall'Energy Efficient Mortgage Label Initiative per ottimizzare la riqualificazione energetica degli edifici in Europa attraverso soluzioni di finanziamento adeguate e l'utilizzo delle tecnologie più avanzate in materia di risparmio energetico.

EEMI Ecosystem consiste in un ecosistema costituito per gestire la domanda dei consumatori nella riqualificazione delle case. L'ecosistema conta oggi diversi attori, tra cui finanziatori, investitori, PMI e servizi di pubblica utilità, uniti per allineare le strategie europee attraverso un nuovo e innovativo meccanismo di mercato incentrato su un marketplace costituito da prodotti, servizi e dati.

Harley&Dikkinson mette a disposizione dell'iniziativa le sue piattaforme digitali per la gestione dei processi di riqualificazione degli immobili e un network di HD composto da progettisti, imprese e installatori per permettere una vasta gamma di servizi a supporto del privato per la riqualificazione della propria abitazione.

Nel 2024, abbiamo continuato a impegnarci attivamente nel promuovere l'iniziativa di EEMI attraverso un'attività di presentazione e advocacy dedicati, come gli eventi significativi tenutisi a Reykjavik (maggio) e a Porto (settembre).

Questi incontri sono stati fondamentali per sensibilizzare i principali attori del settore, favorire l'interazione tra le diverse realtà dell'ecosistema e consolidare le alleanze tra investitori, PMI e trust advisor. Grazie alla partecipazione a tali eventi, HD ha avuto l'opportunità di presentare i suoi progressi nell'ambito delle piattaforme digitali per la gestione dei processi di riqualificazione e contribuire alla promozione di soluzioni finanziarie innovative per la sostenibilità edilizia.





ABI LAB

Dal 2022 siamo **Innovation partner** di ABI Lab, il Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI (Associazione Bancaria Italiana) per incoraggiare il dialogo tra banche e imprese. ABI Lab è un Consorzio di 122 banche e 70 aziende la cui mission è analizzare e promuovere l'innovazione nel settore bancario italiano. Nel 2024, abbiamo continuato a supportare ABI Lab partecipando alle iniziative e agli incontri promossi dall'associazione, proseguendo l'impegno a individuare tecnologie e sistemi innovativi applicabili al mondo bancario per rendere i modelli di gestione e di interazione tra banche e clienti ancora più efficienti e all'avanguardia.

Nel corso dell'anno è stato redatto un documento "**Carbon Offset: un pezzo del puzzle verso l'obiettivo zero**", redatto nell'ambito del progetto Action Plan for CO₂ Offset. Il documento, alla cui redazione abbiamo preso parte, approfondisce il **ruolo del mercato volontario dei crediti di carbonio nella strategia di decarbonizzazione del settore bancario**, offrendo un approccio metodologico condiviso alla compensazione delle emissioni residue.

UN GLOBAL COMPACT

Nel 2024, siamo entrati nel **UN Global Compact**, un'iniziativa globale delle Nazioni Unite che coinvolge aziende e organizzazioni in un impegno globale per promuovere la sostenibilità e la responsabilità sociale. Adottando i dieci principi fondamentali del Global Compact, abbiamo sottoscritto la Communication on Progress (COP), impegnandosi a **monitorare e comunicare regolarmente i progressi** compiuti nella realizzazione di obiettivi legati ai **diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta contro la corruzione**.

Questa partecipazione ci permette di allinearci a standard internazionali di responsabilità sociale e sostenibilità, migliorando la trasparenza e consolidando la reputazione come protagonisti attivi nella promozione di pratiche aziendali etiche e sostenibili.

Nel 2025, prevediamo di proseguire e implementare i progetti e le collaborazioni già in essere, valutando inoltre di finanziare e partecipare a ulteriori progetti di ricerca e sviluppo ambientale e sociale, con l'obiettivo di promuovere tecnologie e pratiche innovative che possano generare cambiamenti significativi nel settore della riqualificazione e generare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.



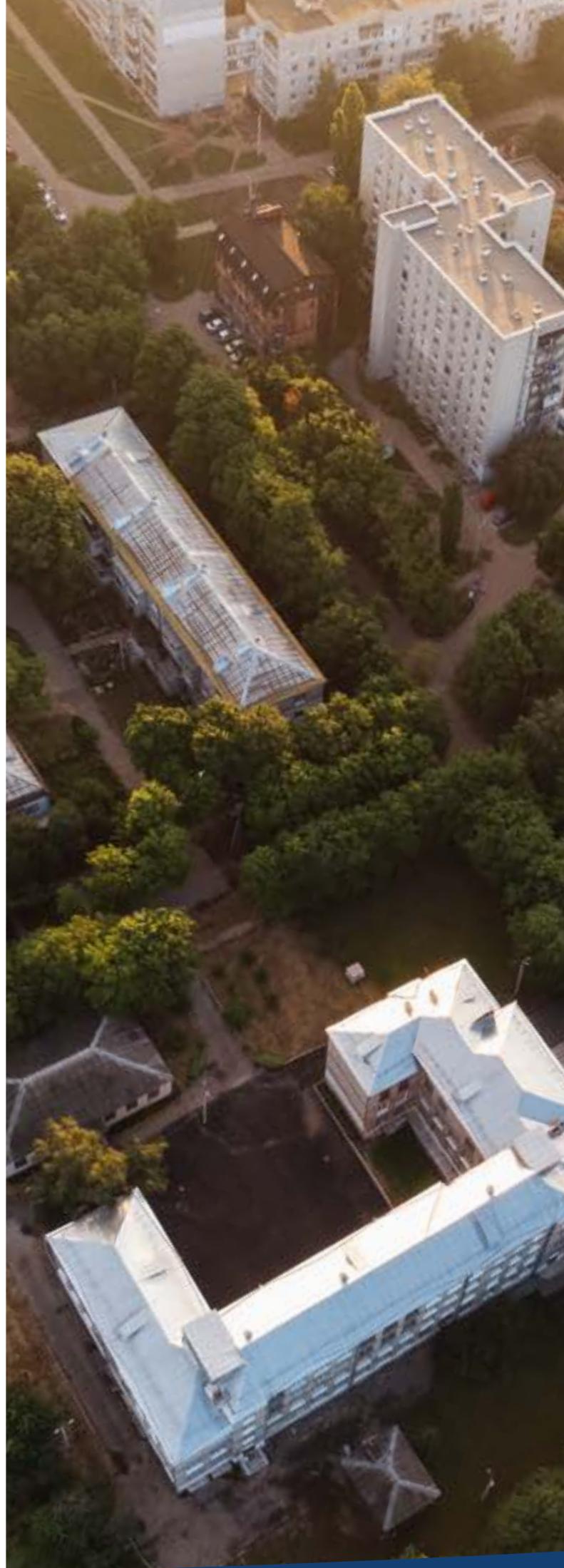
RISULTATI 2024

- Avvio del progetto DeliverEEM ed individuazione di 4 aziende pilota
- Promozione del progetto Ecosystem con eventi dedicati
- Partecipazione agli eventi di ABI Lab e supporto nella realizzazione di un documento strategico
- Iscrizione all'UN Global Compact



OBIETTIVI 2025

- Proseguimento e miglioramento dei progetti in essere



Impatti sulla comunità

La nostra missione non si limita a perseguire il profitto, ma abbraccia una visione più ampia del nostro ruolo nella società, riconoscendo che il successo economico è intrecciato alla responsabilità di contribuire al benessere delle comunità che ci circondano e di promuovere il progresso sociale.

Questo impegno si manifesta attraverso un **sostegno finanziario significativo verso fondazioni e associazioni** che operano per il miglioramento sociale e ambientale delle comunità locali.

Le iniziative sostenute

FONDAZIONE PONTI

Dalla visione di Cristina e Alessandro Ponti, fondatori di Harley&Dikkinson, è nata nel 2023 la Fondazione Ponti. La fondazione funge da veicolo per l'attuazione di una serie di progetti sociali ai quali Harley&Dikkinson non partecipa direttamente nelle proprie operazioni commerciali, ma con i quali intende instaurare un coinvolgimento attivo e collaborativo concreto, conferendo una quota dei profitti a sostegno del **Piano strategico triennale di sviluppo** della Fondazione nel 2023.

L'obiettivo primario della Fondazione è lo sviluppo di iniziative e progetti per costruire partnership strategiche e a unire gli sforzi per **affrontare le sfide sociali e promuovere il progresso sostenibile**.

La Fondazione Ponti si distingue per la sua attenzione all'integrazione sociale e allo sviluppo delle comunità combinati alla valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale italiano. Al centro dei suoi progetti si collocano iniziative di rilevanza sociale, tra cui la promozione delle attività culturali e del volontariato.

Gli obiettivi della Fondazione Ponti comprendono: il sostegno alle persone svantaggiate attraverso la distribuzione o erogazione di alimenti, prodotti, beni o servizi;

la promozione delle pari opportunità; l'incoraggiamento delle iniziative di aiuto reciproco, compresi i gruppi di acquisto solidale.

Crediamo nel valore della Fondazione e nelle sue finalità, e per questo abbiamo dedicato una quota dei nostri profitti 2023 per il sostegno del suo Piano Strategico Triennale.

Nel 2024, Harley&Dikkinson Consulting ha continuato a svolgere un ruolo fondamentale nel sostenere le attività della Fondazione nei seguenti modi:

ha garantito risorse per le attività di supporto, comunicazione, documentazione tecnica e ingaggio delle imprese partner del progetto Centopiazze, uno dei pilastri del piano di sviluppo triennale della Fondazione;

ha contribuito al finanziamento di un avvocato specializzato in diritto amministrativo, incaricato di individuare e definire la procedura più idonea per formalizzare il partenariato pubblico-privato necessario allo sviluppo delle iniziative promosse dalla Fondazione;

ha reso possibile il coinvolgimento di un junior analyst dedicato al monitoraggio dei territori e al supporto operativo del Community Manager all'interno del progetto Centopiazze.

La collaborazione tra Harley&Dikkinson e la Fondazione Ponti proseguirà in modo sinergico, con l'impegno congiunto a sviluppare iniziative a forte impatto sociale. Continueremo a sostenere la Fondazione attraverso risorse, competenze e strumenti operativi, contribuendo all'attuazione del piano triennale e all'ampliamento dei progetti sui territori, in un'ottica di responsabilità condivisa e sviluppo sostenibile.

An aerial photograph of a city square. The square is paved with a light-colored, textured material. In the center, there is a large, circular, tiered structure that looks like a fountain or a public art installation. Surrounding the square are several green spaces with trees and grass. There are parking lots with cars on the left and right sides of the square. The overall scene is bright and clear, suggesting a sunny day.

ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE PONTI 2024

1 SUPPORTO AL PROGETTO CENTOPIAZZE E FINANZIAMENTO DEL PRIMO COMMUNITY MANAGER

Nel 2024, la Fondazione Ponti ha sostenuto il progetto promosso da Harley&Dikkinson Centopiazze, che ha l'obiettivo di rigenerare spazi urbani inutilizzati o degradati, trasformandoli in luoghi di socialità, inclusione e partecipazione attiva. Il progetto nasce in risposta alla crescente crisi di coesione sociale e mira a ricostruire legami tra cittadini, promuovendo il benessere collettivo e una nuova cultura dell'abitare. Elemento centrale del progetto è il **Community Manager (CM)**. Questa figura agisce a livello di quartiere, operando in una dimensione di prossimità per coinvolgere attivamente i residenti, ascoltarne i bisogni, attivare reti con le realtà sociali e culturali del territorio e organizzare iniziative di animazione e aggregazione, lavorando per favorire l'inclusione delle persone più fragili, promuovere la partecipazione civica e rafforzare il senso di appartenenza alla comunità. A gennaio, la Fondazione ha cofinanziato il primo CM assunto nell'ambito del progetto Centopiazze. Il sostegno a questa iniziativa da parte della Fondazione si inserisce negli obiettivi strategici delineati nel proprio piano triennale, che intende promuovere la lotta alla solitudine, la valorizzazione della cittadinanza attiva e l'incremento del capitale sociale e umano per rigenerare lo spazio urbano, ricostruire legami sociali e rafforzare la qualità della vita collettiva.

2

SOSTEGNO ALL'IDROSCALO EUROCLUB

Nel 2024, la Fondazione ha sostenuto con un'erogazione di 10.000 euro l'Idroscalo Euroclub, una storica associazione sportiva dilettantistica con sede all'Idroscalo di Milano, che da circa 90 anni promuove le discipline olimpiche della canoa e del canottaggio, con particolare attenzione allo sport paralimpico. La donazione ha contribuito a sostenere le attività di inclusione sociale e sportiva rivolte a persone con disabilità fisiche e intellettive, nonché attività terapeutiche per ragazzi autistici, per i quali il club rappresenta una risorsa educativa e riabilitativa importante. Tra gli atleti beneficiari, Mirko Nicoli, paratleta di punta del club, ha ottenuto il terzo posto ai Campionati Europei di Canoa e ai Mondiali di Szeged in Ungheria, qualificandosi successivamente per le Olimpiadi di Parigi del 2024.

3

CONCORSO "AAA CERCASI CINY LOVERS"

La Fondazione ha promosso nel 2024 il concorso a premi "AAA Cercasi Ciny Lovers", finalizzato a raccogliere idee innovative dai cittadini di Cinisello Balsamo per migliorare il benessere e rafforzare i legami sociali nella comunità locale.

Il concorso si è svolto in collaborazione con **Fondazione Auprema** e si è inserito nell'ambito del Festival "Generazioni", distinguendosi per l'approccio partecipativo, innovativo e centrato sulla valorizzazione delle competenze e dell'entusiasmo degli abitanti del territorio. Le idee partecipanti sono state valutate in base alla loro capacità di favorire l'aggregazione, l'inclusione e le relazioni intergenerazionali, e l'idea vincitrice è stata premiata con un **contributo economico di 500 euro**.



PROGETTO "ADOTTA UNA FAMIGLIA" – ASSOCIAZIONE SOS BAMBINI

La Fondazione ha sostenuto nel 2024 l'Associazione SOS Bambini con un'erogazione di **6.000 euro**, destinata al progetto "Adotta una famiglia". Questo progetto nasce per fornire supporto completo ai nuclei familiari in situazioni di grave disagio socioeconomico, in particolare mamme sole con bambini.

L'iniziativa prevede una presa in carico totale delle necessità materiali e psicologiche delle famiglie, dall'housing sociale alle attività educative e di inclusione sociale, con l'obiettivo di supportare le famiglie verso una **ritrovata autonomia economica e sociale**. L'erogazione ha coperto per un intero anno le spese legate a un nucleo familiare, tra cui affitto, utenze, supporto pedagogico e psicologico, attività ricreative ed extrascolastiche per i minori.

HARLEY&DIKKINSON CHIEVO WOMEN

Dal 2022 Harley&Dickinson Consulting supporta e sponsorizza la Harley&Dickinson Chievo Women, **squadra di calcio femminile di serie B del comune di Mozzecane, in provincia di Verona**. Quest'azione rappresenta un sostegno allo sport in generale e incarna un profondo impegno verso **l'inclusione e la parità di genere**, restituendo visibilità e supporto alle atlete femminili, in modo da offrire le stesse opportunità e risorse che vengono tradizionalmente riservate al calcio maschile.

Questa collaborazione, che l'azienda intende mantenere anche nei prossimi anni, accresce la diversità nel panorama calcistico e contribuisce a ispirare giovani ragazze a seguire le proprie passioni e a perseguire i propri sogni, indipendentemente dal genere.

6

FONDAZIONE BORGHI FELICI

La Fondazione Borghi Felici – costituita da Harley&Dikkinson Consulting, SharryLand Società Benefit, LexJus Sinacta, Osservatorio Bikeconomy – nasce a gennaio 2022 con la mission di contribuire al **rilancio culturale e socioeconomico dei piccoli borghi storici italiani** attraverso la promozione di progetti locali integrati, che intrecciano tradizione, innovazione e sostenibilità¹.

Nell'anno della sua nascita, la Fondazione ha partecipato alla redazione di due progetti in risposta al bando promosso dal Ministero della Cultura, in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): Misura 1. Componente 3. Intervento 2.1 "Attrattività dei Borghi Storici".

I due borghi scelti per questo progetto si trovano a Poggio Reale (TP) in Sicilia e a Ferruzzano (RC) in Calabria. Le due zone hanno subito un processo di spopolamento negli anni dopo essere state duramente colpite da terremoti. Nel 2024, la Fondazione ha offerto un particolare supporto al Comune di Ferruzzano nella ricerca di soluzioni operative e procedurali per garantire la prosecuzione del progetto PNRR.

In entrambi i progetti, HD Consulting mette a disposizione le competenze del proprio network, accompagnando la definizione di accordi di Partnership Pubblico-Privato e la promozione di sistemi di Albergo diffuso.

Nel 2025 sarà inoltre prevista una riorganizzazione delle attività della Fondazione Borghi Felici, con l'obiettivo di intrecciare le sue attività ai servizi connessi al progetto Centopiazze.



BORGO SERAFICO SOCIETÀ AGRICOLA S.R.L.

Nel 2024, abbiamo sostenuto il progetto di Agricoltura Sociale promosso da **Borgo Serafico Società agricola S.r.l.** attraverso l'acquisto di **lavanda** distribuita ai dipendenti, collaboratori e partner in occasione delle festività natalizie. Il progetto punta a creare opportunità riabilitative e di **inserimento socio-lavorativo di persone con disabilità** e contribuire alla diffusione di sistemi inclusivi di assistenza sociale. Vogliamo continuare a collaborare con l'iniziativa anche negli esercizi futuri, garantendo la continuità del progetto e stimolando la sensibilità dei propri collaboratori e dei beneficiari verso l'acquisto di prodotti responsabili.



RISULTATI

2024

- Sostegno alla Fondazione Ponti
- Sostegno alla Fondazione Borghi Felici
- Sostegno a HD Chievo Women
- Acquisto di prodotti del progetto di Agricoltura Sociale di Borgo Serafico Società agricola S.r.l. per i doni natalizi



OBIETTIVI

2025

- Mantenimento e potenziamento delle iniziative a vantaggio delle comunità e del territorio

RIEPILOGO DEI RISULTATI E DEGLI OBIETTIVI SUGLI STAKEHOLDER

AZIONE	RISULTATI 2024	OBIETTIVI 2025	SDG
Politiche Interne per l'Uguaglianza di Genere		<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione policy aziendale sull'uguaglianza di genere e la parità retributiva 	
Promozione e advocacy	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione e promozione di varie iniziative finalizzate alla discussione e divulgazione di strategie per la riqualificazione energetica e la rigenerazione urbana 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione, promozione e organizzazione di altre iniziative di advocacy 	
Progetti e Partnership	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio del progetto DeliverEEM ed individuazione di 4 aziende pilota • Promozione del progetto Ecosystem con eventi dedicati • Partecipazione agli eventi di ABI Lab e supporto nella realizzazione di un documento strategico • Iscrizione all'UN Global Compact 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento e miglioramento dei progetti attivi 	
Impatti sulla Comunità	<ul style="list-style-type: none"> • Sostegno alla Fondazione Ponti • Sostegno alla Fondazione Borghi Felici • Sostegno a HD Chievo Women • Acquisto di prodotti del progetto di Agricoltura Sociale di Borgo Serafico Società agricola S.r.l. per i doni natalizi 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento e potenziamento delle iniziative a vantaggio delle comunità e del territorio 	



04

VALUTAZIONE D'IMPATTO

“

Il 2024 ha visto un miglioramento delle nostre performance di sostenibilità, a riprova del fatto che stiamo integrando i criteri ambientali e sociali nelle attività e adottando un approccio più strutturato alla sostenibilità.

Vogliamo partire da qui per guidare nuove iniziative.

”





VALUTAZIONE D'IMPATTO

Abbiamo scelto di misurare il nostro impatto attraverso il **Benefit Impact Assessment** (BIA), uno dei metodi più riconosciuti e ampiamente utilizzati a livello globale per valutare le performance di sostenibilità delle imprese.

Il BIA fornisce un punteggio complessivo dell'impresa dettagliando cinque aree di impatto considerate:

- **Governance:** aspetti legati all'etica, alla trasparenza e alla missione aziendale.
- **Dipendenti:** questioni riguardanti la salute e la sicurezza, il benessere e il livello di soddisfazione dei dipendenti.
- **Comunità:** argomenti legati all'inclusione, alla gestione della catena di approvvigionamento e all'impegno civico dell'azienda.
- **Ambiente:** focus sul cambiamento climatico e sulla gestione delle risorse naturali.
- **Clienti:** aspetti relativi all'interazione con i consumatori.

Utilizzando questo strumento, è possibile comprendere le aree sulle quali è possibile migliorare.



Il 2024 ha visto un miglioramento delle nostre performance di sostenibilità, indicato dal punteggio BIA, rispetto al 2023. Questo miglioramento, per quanto possa apparire piccolo, indica comunque che stiamo integrando progressivamente criteri ambientali e sociali nelle attività e adottando un approccio più strutturato alla sostenibilità, lavorando sia sull'offerta di soluzioni più responsabili sia sulla consapevolezza interna sui temi ESG. Vogliamo partire da questo punteggio per guidare le scelte e le iniziative che intraprenderemo nel corso dell'anno, in modo da misurare con precisione i miglioramenti effettivi sulle specifiche tematiche indicate.



Da un'analisi dettagliata del rendimento dell'anno 2024 emergono le aree sulle quali è necessario intervenire con azioni precise di miglioramento. Su queste concentreremo le nostre energie e risorse con obiettivi specifici. Siamo consapevoli che il percorso verso un modello di business sempre più sostenibile richiede continuità e miglioramenti costanti, per questo che ci impegniamo a rafforzare ulteriormente le iniziative nei prossimi anni. Tra le azioni programmate per il 2025, prevediamo di intervenire in ambito ambientale e sugli stakeholder, concentrandoci sullo **sviluppo di un percorso di sostenibilità** che prevede la misurazione, la gestione e la riduzione degli impatti ambientali e supportando progetti e iniziative a favore della comunità.

CONCLUSIONI

La trasformazione di Harley&Dickinson Consulting in Società Benefit, avviata nel 2023, rappresenta un passaggio chiave nella ridefinizione del nostro modello di business, il cui obiettivo è trasformare la filiera della riqualificazione e sensibilizzare gli attori del settore verso una nuova cultura dell'abitare, non più limitata all'efficiamento immobili, ma aperta anche alla rigenerazione degli spazi pubblici e al rafforzamento dei legami comunitari.

Oggi, nel secondo anno di questo percorso e con la pubblicazione della seconda edizione della nostra Relazione di Impatto, vogliamo rinnovare il nostro impegno a **integrare ancora di più i valori di sostenibilità, inclusione e responsabilità** nelle nostre attività quotidiane.

Il 2023 ha segnato l'avvio di numerose iniziative per rafforzare la nostra struttura di **governance**, supportare e far crescere i **dipendenti** e sostenere le **comunità locali** e il territorio. Nel 2024, questo impegno si è consolidato e ampliato ulteriormente, rinnovando e potenziando le iniziative attuate in ciascuna delle aree di impatto delineate.

L'obiettivo per il nostro futuro è continuare a crescere e generare impatti positivi coinvolgendo l'intero network di HD – dipendenti, progettisti, imprese, installatori, stakeholder finanziari – puntando a diffondere una **trasformazione profonda e condivisa lungo tutta la filiera della riqualificazione energetica e immobiliare**.

Il mantenimento dello status di Società Benefit e la rendicontazione trasparente delle nostre azioni in questa relazione testimoniano la nostra volontà di affrontare con coerenza le sfide ambientali e sociali anche nel 2025, contribuendo in modo attivo alla rigenerazione urbana, alla qualità della vita delle persone e allo sviluppo di un'economia più equa e responsabile.





RELAZIONE D'IMPATTO 2024
Harley&Dickinson Consulting S.r.l.

www.harleydickinson.com

Raccolta dati, consulenza e redazione a cura di HD Esg Srl
Editing, progetto di comunicazione e impaginazione a cura di Humans and Data Srl