

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Ci trasportiamo verso  
un futuro più sostenibile



# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

“

*È con piacere che condividiamo con Voi il nostro primo Bilancio di Sostenibilità che vuole essere un modo per rendervi partecipi della nostra realtà, basata su una solida professionalità che ci ha permesso di crescere mantenendo gli altissimi standard di qualità che il nostro settore costantemente richiede. Nel mondo del trasporto e della logistica, abbiamo abbracciato l'idea della sostenibilità come impegno tangibile che richiede azioni concrete, crediamo fermamente nell'importanza della collaborazione e riteniamo che la sostenibilità sia una sfida complessa che necessiti del contributo di tutte le parti interessate. Con questo spirito, abbiamo deciso di iniziare un percorso per costruire un futuro migliore, misurando e migliorando l'impatto su ambiente e territorio.*

*Stiamo sviluppando un piano con azioni immediate e obiettivi a lungo termine, che mira a massimizzare il valore dei progetti e promuova pratiche sostenibili per garantire un'adeguata efficienza monitorando i consumi della flotta cercando di fare la nostra parte per un mondo più sostenibile.*

*La direzione della nostra responsabilità e dei nostri obiettivi è dunque rivolta all'interno dell'azienda, alle persone che vi operano e nello stesso tempo è rivolta all'esterno, verso clienti e fornitori che abbiamo imparato a considerare come partner verso il territorio che ci ospita, verso l'ambiente, da custodire e preservare.*

*Insieme al termine responsabilità cerchiamo di dare concretezza ad altre due importanti parole chiave: impegno e passione. Anche di questo tiene conto il nostro bilancio di sostenibilità che raccoglie un po' tutti gli sforzi fatti dalla nostra azienda per migliorare ad ogni livello: nei risultati di business, nella sicurezza sul lavoro, nella soddisfazione dei dipendenti e dei partner, nell'ascolto dei bisogni delle realtà dove siamo protagonisti.*

*Tralog non è solo un'azienda di trasporti, ma vuole proporsi come modello di impegno concreto e positivo, con la consapevolezza di chi sa di dover affrontare ogni volta sfide importanti ma anche di avere le risorse per poterle superare grazie ad un Team, donne e uomini con mansioni e compiti diversi ma ugualmente importanti, che giorno dopo giorno, con la loro tenacia e professionalità hanno contribuito a rendere la nostra azienda più efficiente, più responsabile e quindi più vicino alle aspirazioni dei suoi clienti.*

*Siamo fiduciosi che attraverso la lettura del nostro bilancio di sostenibilità saprete trovare spunti interessanti oltre che ad essere un'occasione di verifica per ciascuna delle dimensioni economica, sociale ed ambientale sopra citate e che continuerete ad accompagnarci nel percorso che abbiamo intrapreso in questi anni.*

”





# SOMMARIO

|  |    |
|--|----|
| Lettera agli stakeholder                         | 2  |
| Nota metodologica                                | 4  |
| Mappatura degli stakeholder di Tralog            | 5  |
| L'analisi di materialità                         | 7  |
| Il contributo di Tralog all'Agenda 2030 dell'ONU | 13 |
| Identità aziendale                               | 14 |
| Vision, mission e valori di Tralog               | 16 |
| L'impatto sociale                                | 18 |
| Informazioni in dettaglio                        | 28 |



## NOTA METODOLOGICA

Il presente documento è il primo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “Bilancio” o “documento”) di Tralog s.r.l. (nel seguito anche “Società”).

Tralog ha l’obiettivo di informare in modo completo i propri stakeholder sulle attività svolte in tema ambientale, sociale ed economico attraverso tale documento redatto volontariamente. In tale Bilancio saranno definiti anche gli obiettivi futuri che Tralog si è prefissata sulle performance sostenibili in modo completo e trasparente.

Il presente Bilancio di Sostenibilità si riferisce al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 ed è stato redatto in coerenza con i Global Reporting Initiative Standards 2021, attraverso l’opzione with reference, i quali sono presentati in coda al documento (GRI Content Index).

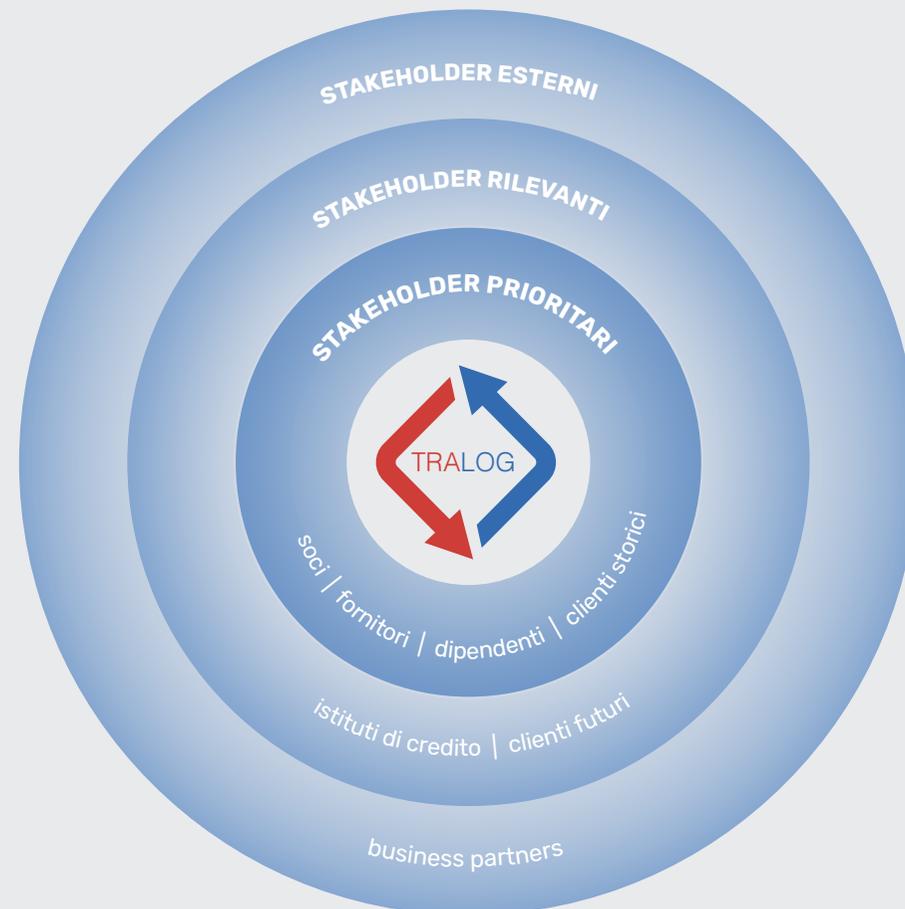
Le informazioni presenti nel documento sono state raccolte attraverso apposite schede e interviste con i referenti della Società. L’eventuale ricorso a stime è sempre opportunamente segnalato nel testo. Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, è possibile utilizzare il seguente indirizzo: [esg@tralog.it](mailto:esg@tralog.it)



# Mappatura degli stakeholder di Tralog

Gli stakeholder sono tutti coloro che hanno un interesse nell'attività svolta dalla Società e che possono, allo stesso tempo, esercitare un'influenza sul suo operato.

È stata sviluppata un'attività di mappatura degli stakeholder rilevanti per la Società, valutandoli in base al loro livello di rilevanza e al loro grado di influenza sulla Società.





# L'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità è uno dei principali passaggi della rendicontazione di sostenibilità, fondamentale per determinare i temi più significativi per l'organizzazione in ambito ESG (Environmental, Social and Governance).

Al fine di redigere il primo Bilancio di Sostenibilità di Tralog, sono stati identificati i temi ambientali, sociali ed economico-gestionali più rilevanti per la Società.

L'attuale versione dei GRI, in vigore dal 1/1/2023, definisce "materiali" i temi che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'**economia**, sull'**ambiente** e sulle **persone**, inclusi quelli sui **diritti umani**.

Il processo di identificazione dei temi materiali si è articolato nelle seguenti fasi.

## Fase 1.

**Analisi del contesto** in cui l'organizzazione opera, approfondendo tutti gli aspetti legati alla sua attività, ai rapporti di business, al concetto di sostenibilità e agli stakeholder.

## Fase 2.

**Identificazione degli impatti effettivi e potenziali** (negativi e positivi) sull'economia, sull'ambiente, sulle persone e sui diritti umani che l'organizzazione produce nell'ambito della sua attività e dei rapporti di business.

## Fase 3.

Una volta individuati gli impatti effettivi e potenziali si è proceduto alla **valutazione della loro portata** che esprime l'importanza e la significatività che un impatto ha rispetto all'organizzazione.

In seguito, ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro è stato chiamato ad esprimere una valutazione dell'importanza dei temi evidenziati, sia secondo la prospettiva della Società sia secondo la prospettiva degli stakeholder.

Per la valutazione degli impatti si segue la metodologia prevista dallo standard GRI 3 con l'aggiunta della prospettiva della materialità finanziaria, in modo da avviare il processo verso la metodologia richiesta dagli CSRD.



La tabella seguente rappresenta l'output dell'analisi di materialità svolta nel rispetto della metodologia precedentemente descritta.

Per facilitare la valutazione dell'impatto generabile (in positivo e in negativo) nell'ambito dei diversi temi materiali.

Il livello di materialità risultante dalla valutazione è rappresentato nella tabella con la barra colorata.

**Tabella 1** - risultato dell'analisi di materialità riportante il livello di significatività dei vari temi di sostenibilità ottenuto a partire dalla valutazione di carattere, tipologia, probabilità, orizzonte temporale, scala, ambito e natura irrimediabile. Il livello di significatività ottenuto è una rappresentazione grafica del "final score".

| Tema di sostenibilità                      | Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi   | Positivo/<br>Negativo | Livello di significatività 1-5<br>(rappresentativo del final score)                       |
|--|--|-----------------------|---|
| Cambiamento climatico ed emissioni         | Riduzione della propria Carbon Footprint e del proprio impatto sul cambiamento climatico   | ✓                     |  3,0   |
|  | Danni fisici alle infrastrutture e/o alle risorse a causa di eventi climatici (es. esondazioni)  | ✗                     |   |
| Salute e sicurezza dei lavoratori          | Diminuzione del numero di infortuni grazie all'adeguata formazione del personale e alla fornitura di DPI e al monitoraggio sul corretto utilizzo degli stessi. Aumento del benessere del personale tramite iniziative erogate con welfare aziendale. | ✓                     |  3,6   |
|  | Conseguenze economiche (sanzioni) e reputazionali negative causate dall'inadeguatezza delle procedure e dei controlli legati alla salute e alla sicurezza del personale e da non conformità alle normative vigenti                                   | ✗                     |   |
| Attrazione e benessere delle risorse umane | Miglioramento del benessere del personale grazie ad un adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata e alla promozione di un ambiente di lavoro positivo   | ✓                     |  4,0   |
|  | Insoddisfazione del personale causato da un contesto lavorativo che non recepisce le esigenze dei dipendenti (ad es. flessibilità oraria, benefit, smartworking)   | ✗                     |   |
| Diversità e inclusione                     | Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze  | ✓                     |  3,7   |
|  | Episodi discriminatori e disparità di trattamento a causa di un ambiente di lavoro poco inclusivo  | ✗                     |   |
|  | Costi connessi alla gestione di cause legali legate ad episodi di molestie e discriminazioni con conseguenze negative sulla reputazione aziendale (rischio finanziario e reputazionale)  | ✗                     |   |
| Formazione e sviluppo del capitale umano   | Valorizzazione e sviluppo del personale attraverso la predisposizione di piani di formazione e percorsi di carriera adeguati   | ✓                     |  3,3 |
|  | Maggiore retention dei clienti data dall'aumento dell'efficienza e della produttività aziendale attraverso lo sviluppo delle competenze dei dipendenti   | ✓                     |   |
| Etica e integrità                          | Danni al contesto economico a causa di violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche   | ✗                     |  3,3 |
|  | Sanzioni collegate alla violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche  | ✗                     |   |

| Tema di sostenibilità  | Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi  | Positivo/<br>Negativo | Livello di significatività 1-5<br>(rappresentativo del final score)                       |
|--|---|-----------------------|---|
| Supply chain responsabile                                      | Adozione di politiche di gestione responsabile della supply chain da un punto di vista ambientale e sociale (es. scelta di partner commerciali responsabili) a partire dalle pratiche di reclutamento fornitori.  | ✓                     |  4,3   |
|  | Conseguenze positive sulla reputazione e sull'attrattiva dell'azienda per clienti e finanziatori attraverso una catena di fornitura responsabile e attenta alle questioni socio-ambientali                        | ✓                     |   |
| Sicurezza informatica, digitalizzazione e tutela della privacy | Implementazione di presidi adeguati agli obblighi normativi, formazione del personale e attività di controllo.  | ✓                     |  3,7   |
|  | Conseguenze economiche e reputazionali derivanti da cause legali e/o inadeguata protezione di dati e informazioni sensibili di clienti e dipendenti   | ✗                     |   |
|  | Capacità di cogliere le opportunità legate all'innovazione dei servizi, con conseguenze positive sul posizionamento nel mercato   | ✓                     |   |
| Qualità del servizio e soddisfazione del cliente               | Insoddisfazione dei clienti a causa del mancato rispetto delle tempistiche e/o di un livello di qualità del servizio allineato alle relative aspettative  | ✗                     |  3,7   |
|  | Richieste eccessive e/o incoerenti da parte dei clienti che potrebbero comportare eccessivi carichi di lavoro o cause legali legate a situazioni di non conformità  | ✗                     |   |
|  | Acquisizione di nuovi clienti/fidelizzazione dei clienti esistenti grazie alla capacità di allinearsi alle loro richieste e necessità   | ✓                     |   |
| Performance economica  | Capacità di cogliere opportunità di mercato attraverso la realizzazione di investimenti finalizzati allo sviluppo sostenibile aziendale (es. efficientamento energetico, acquisizione di finanziamenti pubblici). | ✓                     |  3,1 |
|  | Perdita di clienti e dipendenti per inadeguate garanzie di solidità patrimoniale e finanziaria.   | ✗                     |   |

# AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, definita dalle Nazioni Unite nel 2015, è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. L'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile che mirano a contrastare la povertà, le disuguaglianze, ad affrontare i cambiamenti climatici e a costruire società che rispettino i diritti umani.





# IL CONTRIBUTO DI TRALOG ALL'AGENDA 2030 DELL'ONU

I 17 Obiettivi dell'Agenda (Sustainable Development Goals - SDGs) sono stati declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030.

Tralog ha deciso di sostenere l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite e di contribuire all'Agenda 2030. Nell'immagine che segue

è possibile apprezzare gli SDGs a cui Tralog vuole contribuire mediante lo svolgimento delle proprie attività.

## SDGS RILEVANTI PER TRALOG



Cambiamento climatico ed emissioni



Salute e sicurezza dei lavoratori



Attenzione al benessere delle risorse umane



Formazione e sviluppo del capitale umano



Diversità ed inclusione



Etica e integrità



Supply chain responsabile



Sicurezza informatica, digitalizzazione e tutela della privacy



Qualità del servizio e soddisfazione del cliente



Performance economica



# IDENTITÀ AZIENDALE

Tralog è una società di logistica integrata, deposito e trasporto a livello nazionale ed internazionale. Nasce nel 2015 in provincia di Pordenone e offre differenti servizi come:



## Groupage nazionale

Offre costantemente un servizio su misura. L'estrema versatilità del parco veicolare, che va dal piccolo furgone all'autotreno, consente il ritiro e la riconsegna delle merci nei tempi giusti e con metodi appropriati. Una capillare presenza di corrispondenti permette una gestione più rapida delle consegne.



## Servizi espressi dedicati

Il servizio espresso dedicato soddisfa ogni esigenza di trasporto in maniera esclusiva e celere, raggiungendo tutte le destinazioni Europee e del resto del Mondo in tempi brevissimi con mezzi appositi e specifici.



## Internazionali Italia/Romania

Il business principale di Tralog parte proprio da questo servizio plurigiornaliero da e verso la Romania. Tralog è in grado di gestire ogni esigenza, dalla piccola partita di merce fino al bilico completo. Tempi di transito certi e consegne in linea sono le particolarità di questo servizio.



## Italia/EU

Carichi completi e spedizioni parziali (groupage), servizi flessibili, veloci ed efficienti in grado di rispondere alle diversificate esigenze delle aziende. La rete di collaboratori, intrattenuta con le migliori imprese di trasporto, consente alla nostra azienda di fornire una soluzione adeguata ad ogni richiesta.



## Logistica (di processo ed integrata)

La gestione dei magazzini, il ricevimento e la distribuzione delle merci sono attività essenziali per qualsiasi organizzazione. L'esperienza di Tralog in questo ambito consente l'organizzazione dei depositi presso le strutture dei clienti decentrati, come il servizio di piattaforma logistica presso il magazzino, sito in Pordenone, con una superficie di oltre 4000 mq dove vengono svolte quotidianamente tutte le attività della filiera logistica:

- Raccolta e ricevimento della merce;
- Stoccaggio e gestione dello stock;
- Condivisione dei dati attraverso sistemi informatici integrati ed in radiofrequenza;
- Preparazione ordini ed imballo;
- Spedizioni in Italia ed all'estero.



## Milk Run

L'azienda, negli ultimi anni, si è specializzata nell'effettuare trasporti secondo il sistema Milk Run, noto più semplicemente come "giro del latte", che consente di organizzare i trasporti quotidiani presso i partner, siano essi fornitori o clienti, per ritirare o consegnare la merce in accordo con il piano di produzione. Questo sistema di approvvigionamento consente alle aziende di organizzare produzione e magazzino secondo le regole della filosofia "just in time", in tempo reale, comportando diversi benefici a livello logistico e gestionale, come un incremento nell'indice di rotazione delle scorte, una diminuzione del quantitativo di merce in magazzino o ancora, risparmi nelle spese di trasporto e un maggior livello di qualità del servizio.



## Trasporti eccezionali e servizio gru

La nostra Azienda punta ad offrire ai propri clienti il maggior numero di servizi di trasporto: proprio per questo abbiamo stretto una forte partnership con validi collaboratori che operano nel trasporto fuori sagoma sia in territorio nazionale che internazionale, oltre al servizio gru per le consegne più difficoltose e per lo spostamento di macchinari di grandi dimensioni.

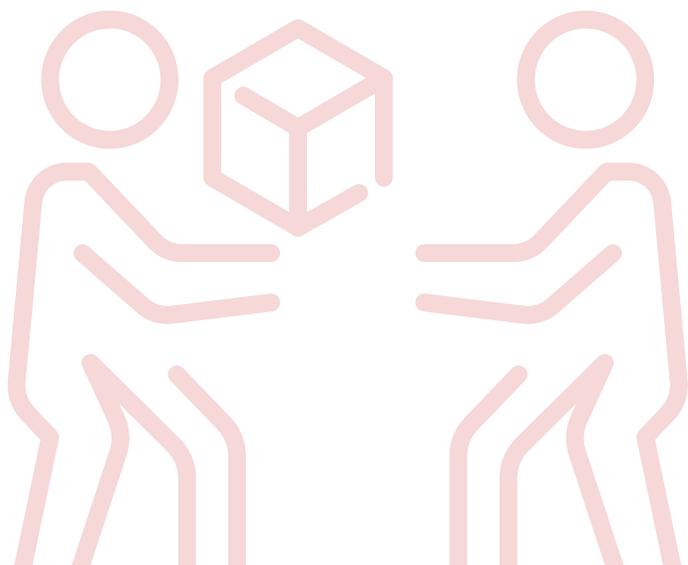


“ C'è sempre una strada migliore,  
il Nostro obiettivo è trovarla ”

# VISION, MISSION E VALORI DI TRALOG

L'obiettivo di Tralog è semplificare la vita ai Clienti offrendo servizi che vadano incontro alle loro necessità, tenendo in considerazione sia l'aspetto economico, sia gli elevati standard qualitativi, riducendo al minimo i tempi di consegna dei loro beni.

Tralog è alla costante ricerca nel migliorare ed ampliare i propri servizi per poter erogare alla propria Clientela soluzioni all'avanguardia sia nei trasporti sostenibili che nella gestione logistica.



I valori che contraddistinguono Tralog sono:



## **Rapidità di intervento**

Tralog è impegnata a offrire preventivi dettagliati e ricercare le migliori alternative nel minor tempo possibile.



## **Professionalità e serietà**

Lo Staff di Tralog si impegna ad essere sempre disponibile e preparato, al servizio delle esigenze del Cliente. L'Azienda crede in un lavoro svolto con cura, attenzione e precisione, nell'osservanza delle norme tecniche e di correttezza sociale, in relazione alla natura del lavoro e all'interesse della Società.



## **Presenza nel territorio**

L'obiettivo di Tralog è quello di disporre di una rete di corrispondenti ampia e capillare in Italia e nei maggiori Stati Europei, al fine di essere sempre vicino al Cliente.





“

Abbiamo sempre posto al centro della nostra strategia il Cliente, dedicandogli le più ampie attenzioni con un servizio logistico a 360°.

”

# L'IMPATTO SOCIALE

Le Risorse Umane sono la vera ricchezza della Società e rappresentano il motore principale per perseguire obiettivi di lungo periodo e di miglioramento continuo.

Il benessere dei dipendenti è un elemento fondamentale per Tralog, che si impegna ogni giorno per creare un **ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante**.



## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Tralog si impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza, attraverso lo sviluppo della consapevolezza dei rischi, la promozione dei comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti/collaboratori e l'adozione di metodologie di lavoro idonee. Vengono assicurati adeguati interventi formativi, operando in piena conformità al D.lgs. 81/2008 e a tutta la legislazione in materia. Tralog si impegna a fornire, a tutti i lavoratori, i dispositivi di protezione individuale necessari e la relativa formazione.

Tralog opera in osservanza delle normative sulla salvaguardia dell'ambiente e richiede a tutti i collaboratori impegno e dedizione nella conduzione delle attività nel rispetto ambientale e delle risorse.

La Società offre periodicamente corsi di sicurezza ai propri dipendenti e formazione sia generale che specifica in base alle attività svolte da ciascun lavoratore.

In particolare, le attività formative proposte riguardano: formazione in tema di primo soccorso, formazione sui Carrelli Elevatori Industriali Semoventi, formazione antincendio, formazione sulla sicurezza informatica e cybersecurity.

In conformità al D.lgs. 81/2008, Tralog redige il **Documento di Valutazione dei rischi**<sup>1</sup>.

I documenti di valutazione dei rischi vengono adeguatamente aggiornati ogniqualvolta viene inserita una nuova mansione.

Il processo di identificazione dei pericoli e delle misure adottate per eliminarli e/o ridurli prevede la predisposizione del DVR per i rischi identificati nella società, mediante sopralluoghi, misurazioni e valutazioni.

La valutazione dei rischi ha considerato le seguenti figure professionali

- impiegato amministrativo
- impiegato area logistica
- magazziniere
- trasportatore

Analizzando per ciascuna le seguenti aree di rischio: luoghi di lavoro, rischio per la sicurezza, agenti fisici, salute, ergonomia, fattori organizzativi, attrezzature macchine e impianti,

Inoltre, vengono organizzati incontri periodici tra il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

**La gestione proattiva della salute e sicurezza sul lavoro della Società ha consentito di mantenere il livello di infortuni pari a zero negli ultimi due anni.**

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, questa è effettuata da medici specializzati in medicina del lavoro. Per tutti i neoassunti e in caso di scadenza di idoneità sono previste visite mediche organizzate internamente e, insieme al medico del lavoro, sono programmati

sopralluoghi annuali degli ambienti lavorativi. La Società, anche per comunicare ufficialmente novità in materia di salute e sicurezza, utilizza come principale canale comunicativo con i lavoratori le e-mail.

## OBIETTIVI FUTURI

- Mantenimento del tasso di infortuni ai livelli attuali

1. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è un documento obbligatorio per le imprese con almeno un dipendente. L'obiettivo è quello di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dimostrando l'adeguata valutazione dei rischi.

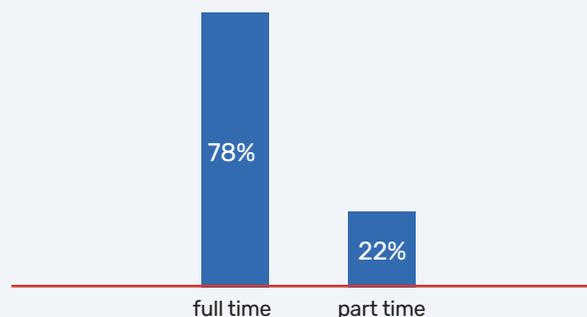


## ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

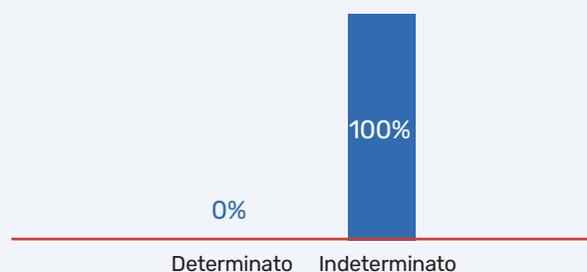
Le persone in Tralog sono considerate un valore primario per il raggiungimento degli obiettivi dell'azienda. A tal fine, la Società si impegna a motivare e valorizzare il loro percorso di crescita professionale. Da sempre, Tralog è molto attenta alle condizioni di lavoro interne, sia negli uffici sia nel dipartimento logistico.

Tralog si impegna costantemente a creare le migliori condizioni di sicurezza e a valorizzare le relazioni tra le persone.

### INCIDENZA TOTALE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO NEL 2023 (tempo pieno e part-time)



### INCIDENZA TOTALE DEI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO NEL 2023 (a tempo indeterminato e determinato)



Il settore della logistica su strada è in continua evoluzione e Tralog vuole essere sempre al passo con le necessità dei nostri clienti. L'organico aziendale nel 2023 si presenta come segue: tutti i nostri dipendenti sono assunti con un contratto a tempo indeterminato, il **78%** risulta assunto con contratto a tempo pieno ed il restante **22%** con contratto a part time.

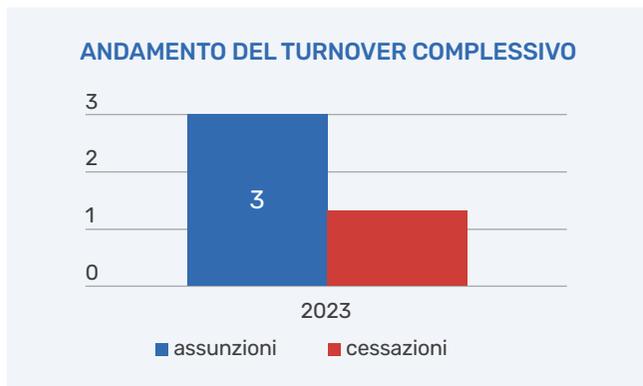
Tutti i lavoratori sono coperti dal **CCNL per il Trasporto e spedizione merci** – Confetra sottoscritto da AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP assistite dalla CONFETRA; ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI assistite dalla CONFTRASPORTO, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI, AGCI-SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI e FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI.

Per Tralog **le persone sono il centro**: l'impegno nella cura della relazione diretta è fondamentale e imprescindibile.

Il **processo di recruiting** del personale impiegatizio e operativo avviene attraverso siti

# L'IMPATTO SOCIALE

web, LinkedIn, ma anche attraverso modalità informali come le conoscenze e/o il passaparola. Nell'anno 2023 si registra un tasso di turnover complessivo, calcolato in base alle assunzioni e alle cessazioni avvenute nel periodo come da grafico di seguito riportato.



Il tasso di turnover complessivo (47%) è stato calcolato come segue: (nuovi assunti nel 2023 + cessazioni avvenute nel 2023) / Organico medio del periodo \* 100

Tralog ha l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori un adeguato livello di vita grazie a politiche retributive, benefit e condizioni di lavoro adeguate. A tal proposito, nel 2023 alcuni dipendenti hanno usufruito del **congedo di maternità** con un tasso di rientro pari

al 50% al 31/12/2023, il quale diventa il 100% considerando anche il primo semestre 2024.

Inoltre, tutti i dipendenti diretti hanno accesso al **Fondo Sanilog**, il quale offre vantaggi concreti e prestazioni sanitarie di alto livello per le esigenze di prevenzione e di cura della salute di ognuno. Ogni dipendente è autonomo nella prenotazione ed erogazione delle prestazioni sanitarie convenzionate con tale fondo.

 **OBIETTIVI FUTURI**

- Migliorare ulteriormente il benessere dei dipendenti
- Valutazione ed adozione di politiche di welfare

## **DIVERSITÀ E INCLUSIONE**

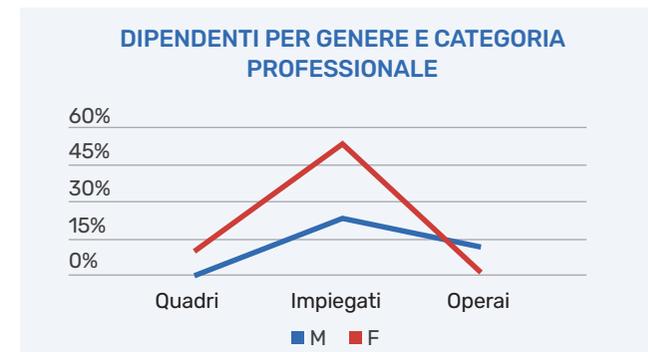
Un obiettivo rilevante per Tralog è quello di promuovere e valorizzare una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze. La tematica "Diversità e inclusione" è stata valutata

come rilevante per Tralog in quanto si ritiene che la valorizzazione delle diversità e l'inclusione rappresentino un'opportunità per creare valore.

Tralog disapprova qualunque tipo di discriminazione, sia essa basata su genere, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, età, disabilità, religione e appartenenza a gruppi politici.

La maggioranza dei dipendenti di Tralog è costituita da donne, che rappresentano nel 2023 il 67% dell'intero organico aziendale, il quale risulta così composto:

- La totalità dei dipendenti appartenenti alla categoria Quadro è costituita da donne;
- Nella categoria Impiegati, il 71% degli appartenenti è costituito da donne, mentre il rimanente 29% sono uomini.





## FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Attraverso la formazione, Tralog ritiene che vengano rafforzate sia le conoscenze dei dipendenti che la cultura aziendale. Tralog è impegnata a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane e mira ad offrire a tutto il personale aziendale opportunità di sviluppo sulla base delle competenze e capacità, evitando ogni forma di discriminazione.

Tralog si sta impegnando ad erogare differenti corsi di formazione ai propri dipendenti per consolidare le competenze trasversali di relazione e sviluppo delle soft skills. Ai fini del percorso di sostenibilità avviato, la Società ha preventivamente coinvolto tutti i dipendenti in un corso di formazione sulla sostenibilità e sulla normativa di riferimento.

La Società è sempre aperta e disponibile ad ospitare soggetti in stage, sia nelle attività impiegate, sia in quelle di magazzino attraverso eventuali accordi con le scuole superiori del territorio, per lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro.



## OBIETTIVI FUTURI

- Incrementare i corsi di formazione proposti al personale

## Governance

La Governance di Tralog è costituita da un unico Amministratore, che ricopre

la carica di socio unico.

## Le funzioni aziendali

Tralog è caratterizzata da una **struttura organizzativa funzionale** con la Direzione Generale a capo di tutte le funzioni aziendali, come riportato nel seguente organigramma.

Le tematiche legate alla sostenibilità vengono gestite dalla Direzione Generale e dal Responsabile Amministrativo.

### ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



# GOVERNANCE



Per Tralog è fondamentale condurre la propria attività nel rispetto dei **principi etici**, della **legalità e trasparenza**.

Tralog fonda lo svolgimento della propria attività sulla diligenza, correttezza e lealtà nei confronti dei propri stakeholder.

Sin dal 2018 la Società ha previsto un **Regolamento aziendale** ai sensi del CCNL di riferimento, il quale deve essere rispettato da tutti i lavoratori, pena la previsione di sanzioni previste dallo stesso.

I principali argomenti disciplinati dal Regolamento riguardano l'orario di lavoro, la rilevazione presenze e utilizzo del badge personale, la gestione di ritardi, permessi e straordinari, la gestione delle ferie e permessi retribuiti nonché i doveri del personale nell'utilizzo della strumentazione aziendale e le norme disciplinari da rispettare.



## OBIETTIVI FUTURI

- Aggiornare il Regolamento Aziendale
- Predisposizione e condivisione del codice etico

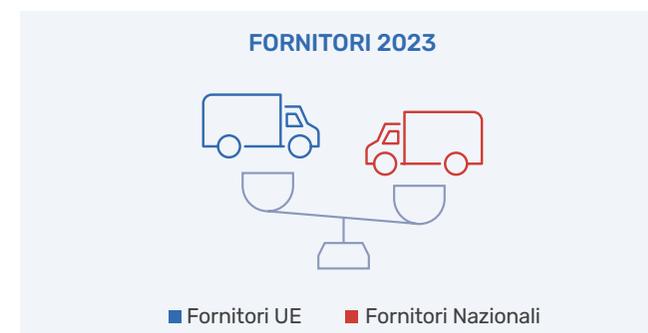
## Supply chain responsabile

Per Tralog il rapporto con i propri fornitori è un fattore centrale per svolgere al meglio la propria attività. Per questo le relazioni con i propri fornitori sono continuative e basate sul rispetto e sull'attenzione alla qualità e alla sicurezza.

Tralog tiene molto all'affidabilità dei propri fornitori e proprio per tale ragione ha previsto specifiche clausole contrattuali per evitare eventuali disservizi che potrebbero avere conseguenze sulla qualità del prodotto offerto e sulla soddisfazione del cliente.

Tralog predilige la scelta di fornitori più affini alle tratte richieste dai clienti, con particolare privilegio a fornitori nazionali. Infatti, instaurare questo tipo di relazioni con i fornitori contribuisce non solo allo sviluppo economico territoriale, ma ha anche un impatto positivo sull'ambiente. Come si evince dal grafico

di cui sotto i fornitori utilizzati risultano essere in egual misura italiani ed europei.

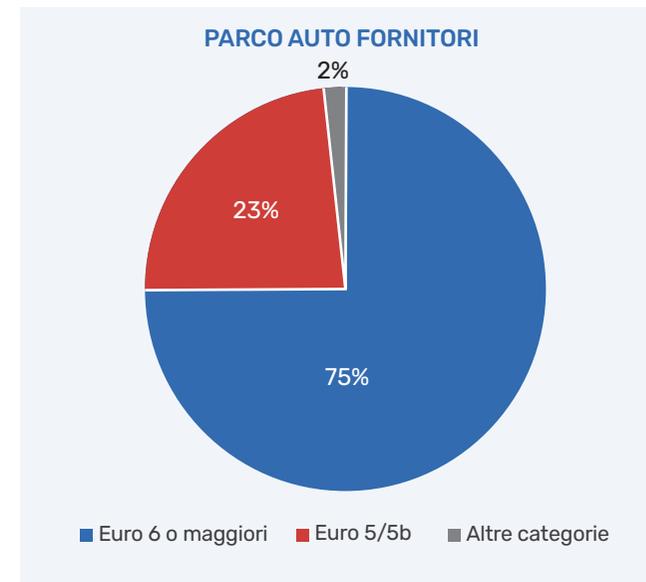
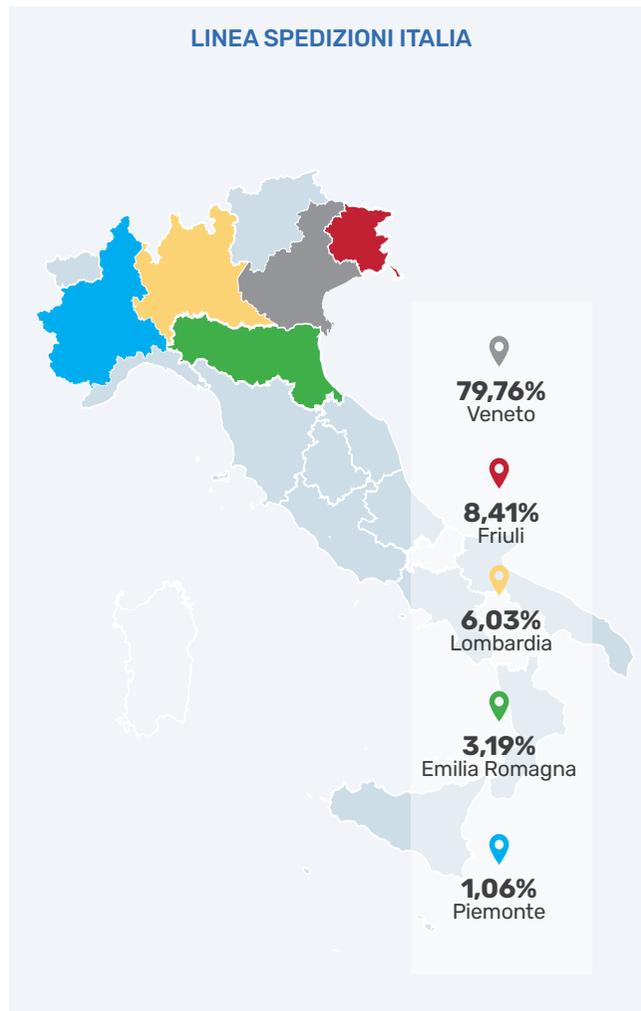
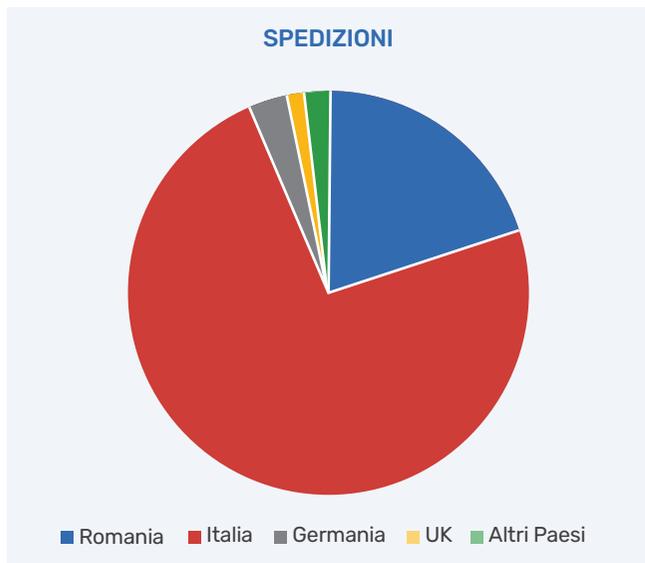


*Fornitori UE: trattasi principalmente di fornitori localizzati in Romania, Slovenia, Polonia e Austria*

Tramite i propri fornitori nel corso del 2023 Tralog ha gestito oltre 12.000 spedizioni in territorio Ue ed Extra Ue come si evince dal grafico riportato nella pagina seguente.

La clientela di Tralog è costituita da aziende nel settore industriale-manifatturiero di cui il 20% nel settore del mobile.

La società si affida a fornitori il cui rapporto di fiducia e trasparenza dura da molti anni e con essi vi è un confronto continuo durante l'anno proprio al fine di migliorare la qualità del servizio



e ottenere preziosi feedback. Attualmente la Società non dispone di una procedura formalizzata per la selezione dei fornitori anche se vi è un'evidente sensibilità da parte di Tralog all'ambiente mediante la selezione di fornitori con un parco auto rinnovato e più sostenibile, come dimostra il grafico riportato. L'impegno della società è quello di formalizzare una procedura che permetta di selezionare i propri fornitori tenendo conto anche di fattori di sostenibilità ambientale, che nel concreto già avviene.

### OBIETTIVI FUTURI

- implementare maggiormente la selezione dei propri fornitori tenendo conto anche di parametri di sostenibilità ambientale;
- Mantenere e continuare a migliorare i rapporti con i propri fornitori in un'ottica di rispetto e trasparenza;

# GOVERNANCE

## **SICUREZZA INFORMATICA E TUTELA DELLA PRIVACY**

Tralog gestisce il tema della sicurezza informatica e della tutela della privacy secondo quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation (GDPR). Dal punto di vista operativo, la Società si è affidata ad un consulente esterno che periodicamente svolge degli aggiornamenti ed i dovuti controlli.

Per ragioni di sicurezza, i PC aziendali richiedono il cambio password ogni 60 giorni e di default è prevista la disconnessione dopo 10 minuti di inattività.

La società annualmente tiene dei momenti di formazione in tema di cybersecurity per tutto il personale, inoltre la sicurezza informatica è gestita e presidiata da una casa software specializzata che fornisce, tra le altre, l'antivirus aziendale installato nei PC e nel server, con relativi aggiornamenti e gli altri componenti relativi alla sicurezza informatica.

## **OBIETTIVI FUTURI**

- Continuare a sensibilizzare il personale sui temi della cybersecurity e della privacy.

## **SODDISFAZIONE DEL CLIENTE**

I principali aspetti sui quali si basa il rapporto con la clientela sono la sicurezza e la qualità del servizio e la tempestività dello stesso.

### **Qualità**

Per Tralog è fondamentale offrire ai propri clienti un servizio qualitativamente elevato, e nel contempo tempestivo al fine di rispettare le tempistiche richieste dallo stesso. I clienti hanno un rapporto costante con la proprietà. I principali canali di comunicazione con i clienti sono le e-mail e le telefonate. Proprio sul fronte della qualità, la società è certificata ISO 9001 che definisce i requisiti per la realizzazione all'interno di un'organizzazione di un sistema di gestione della qualità, al fine di condurre i processi aziendali, migliorare

l'efficacia e l'efficienza nell'erogazione del servizio, ottenere e incrementare la soddisfazione del cliente. Al momento, non ci sono procedure formalizzate di segnalazione dei reclami.

## **OBIETTIVI FUTURI**

- Mantenere la propria rapidità di servizio;
- Aumentare i servizi offerti al cliente;
- Rafforzare le rotte nel territorio

## **PERFORMANCE ECONOMICA**

TRALOG durante il 2023 ha continuato a consolidare per il 60% del fatturato i servizi di trasporto su gomma dedicati al traffico estero e per il 40% del fatturato i servizi espressi e di groupage sul territorio nazionale. Alla luce di quanto sopra il contesto interno della società è configurabile in una realtà in continuo sviluppo.

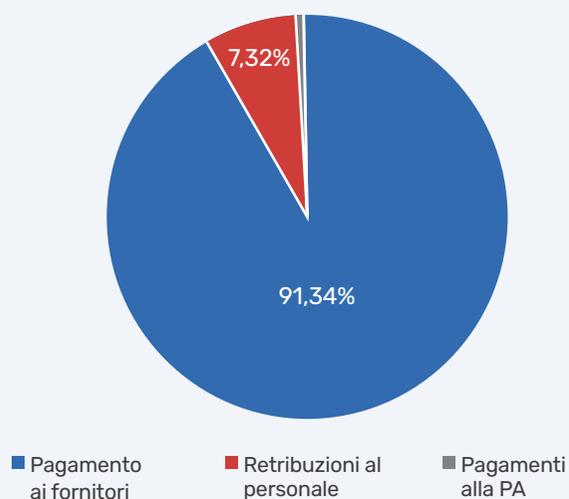
TRALOG può contare su un team di persone con esperienza e molto preparate che hanno portato il loro know-how all'interno dell'azienda.

# L'IMPATTO AMBIENTALE

Grazie a questo la TRALOG ha potuto farsi largo fra i competitors e proporsi come un potenziale punto di riferimento nel settore.

Nel 2023 il valore economico distribuito di € 5.791.347 è stato infatti ripartito tra pagamenti ai fornitori (91,34%), retribuzioni e benefit al personale (7,32%), pagamenti alla Pubblica Amministrazione (0,98%) e pagamenti a banche e istituzioni finanziarie (0,36%).

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO 2023



## L'IMPATTO AMBIENTALE

Tralog a partire dal 2023 ha avviato il suo **percorso verso la sostenibilità ambientale** attraverso il monitoraggio dei propri consumi energetici e delle emissioni prodotte. Pur non rappresentando un tema materiale per la società si sottolinea che l'attenzione verso la sostenibilità riguarda anche la gestione dei rifiuti che oltre alla classica raccolta differenziata vede una gestione dei rifiuti speciali derivanti dall'attività d'ufficio tramite apposite società che ne curano lo smaltimento.



Tralog è attenta all'efficienza energetica pur non potendo agire in maniera diretta su tale aspetto in quanto le due sedi non sono di proprietà.

A partire dal 2023 Tralog misura l'**indice di intensità energetica**, che esprime l'efficienza energetica di un'organizzazione, calcolato come il rapporto tra i consumi energetici e il valore della produzione.

Tale dato permetterà alla società di monitorare l'efficienza energetica e quindi di migliorarla costantemente nel tempo.

L'indice si attesta per il 2023 al valore di **88,23<sup>2</sup>**. I principali **consumi energetici** sono legati all'**energia elettrica** acquistata per la gestione dello stabilimento e l'**alimentazione della flotta aziendale**.

CONSUMI ENERGETICI (GJ)

165



■ Energia Elettrica

356



■ Alimentazione Flotta

Il consumo di energia elettrica è legato principalmente all'illuminazione e l'utilizzo dell'apparecchiatura informatica in sede.

2. L'indice di intensità energetica è stato calcolato come segue:  $\text{Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione} / (\text{Valore della produzione} * 1.000.000)$ .

Come si può osservare dal grafico il consumo di energia maggiore è stato determinato dal

# L'IMPATTO AMBIENTALE

consumo di carburante (gasolio) relativo alla flotta aziendale.

A partire dal 2023 Tralog misura anche l'indice di intensità delle emissioni di GHG, calcolato come il rapporto tra le emissioni Scope 1 e 2 prodotte e il valore della produzione. Tale indice permetterà alla società di monitorare il proprio impatto ambientale e agire di conseguenza nelle proprie politiche aziendali al fine di ridurlo.

Tale indice si attesta per il 2023 al valore di **4,45<sup>3</sup>**.

Tralog non si occupa direttamente del trasporto merci in quanto si affida ai propri fornitori per tale attività, ma comunque si è dotata di una piccola flotta di mezzi aziendali per il trasporto di persone, la quale risulta comunque rinnovata periodicamente.

La Società misura il contributo delle proprie attività al fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2<sup>4</sup>. Le emissioni Scope 1 comprendono

| Flotta Tralog (n. 7) |         |               |      |
|----------------------|---------|---------------|------|
|                      | EURO    | Alimentazione | 2023 |
| Automezzi aziendali  | EURO 6d | Gasolio       | 4    |
|                      | EURO 6b | Gasolio       | 2    |
|                      | EURO 6d | Ibrida        | 1    |
| Totale               |         |               | 7    |

le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Nel caso di Tralog, si tratta quindi delle emissioni causate dalla flotta aziendale.

Le emissioni Scope 2 comprendono le emissioni indirette, in particolar modo quelle derivanti dall'acquisto dell'energia elettrica. Le emissioni Scope 2 possono essere calcolate secondo il metodo location-based, ossia utilizzando il mix energetico della rete elettrica nazionale, o market-based, che riflette le scelte energetiche dell'organizzazione e permette di considerare la quota di energia rinnovabile acquistata. In quest'ultimo caso, i fattori di emissione saranno pari a zero.

3. L'indice di intensità delle emissioni è stato calcolato come segue: Emissioni totali dell'organizzazione / (Valore della produzione \* 1.000.000)  
4. Per il dettaglio sui fattori di emissione utilizzati si rimanda alle tabelle finali contenute nelle informazioni di dettaglio.



Per quanto concerne la composizione dell'energia si rappresenta il mix energetico del fornitore il quale risulta essere così composto:

#### COMPOSIZIONE MIX ENERGETICO



2%  
Prodotti petroliferi



36%  
Gas naturale



2%  
Nucleare



47%  
Fonti rinnovabili



10%  
Carbone



4%  
Altre fonti



#### OBIETTIVI FUTURI

- Aumento dell'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili tramite la scelta di fornitori green.



# INFORMAZIONI DI DETTAGLIO

## GOVERNANCE

Tema materiale: Etica e integrità

### GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

| N. incidenti legati alla corruzione   | 2023 |
|---|------|
| Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati licenziati per motivi di corruzione   | 0    |
| Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati disciplinati per motivi di corruzione   | 0    |
| Numero totale di incidenti di confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali                               | 0    |
| Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali casi | 0    |
| Numero totale degli incidenti confermati di corruzione  | 0    |

### GRI 204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali

| Proporzioni di spesa verso fornitori locali 2023 |     |               |
|--|-----|---------------|
|  | N.  | Fatturato (€) |
| Fornitori italiani                               | 46  | 2.340.042     |
| <i>Di cui entro 100 Km</i>                       | 2   | 134.563       |
| Fornitori stranieri                              | 68  | 2.238.841     |
| <i>Romania</i>                                   | 19  | 1.589.011     |
| <i>Slovenia</i>                                  | 9   | 397.760       |
| <i>Polonia</i>                                   | 16  | 152.165       |
| <i>Austria</i>                                   | 5   | 56.400        |
| <i>Ungheria</i>                                  | 5   | 17.750        |
| <i>Altre nazionalità</i>                         | 14  | 25.755        |
| <i>Totale</i>                                    | 114 | 4.578.882     |



#### GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito (€)

|   | 2023      |
|---|-----------|
| <b>Valore economico direttamente generato</b> | 5.892.341 |
| <b>Valore economico distribuito</b>           | 5.791.347 |
| Costi operativi per beni e servizi            | 5.289.732 |
| Retribuzione e benefit                        | 423.920   |
| Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie  | 20.871    |
| Pagamenti alla PA                             | 56.824    |
| <b>Valore economico trattenuto</b>            | 100.994   |

# L'IMPATTO SOCIALE

Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane

| GRI 2-7 Dipendenti   |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|
| Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere 2023 |          |          |          |
| N. dipendenti  | M        | F        | Totale   |
| Indeterminato  | 3        | 6        | 9        |
| Determinato  | -        | -        | -        |
| <b>Totale</b>  | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>9</b> |

| Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (full time e part time), per genere 2023 |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|
| N. dipendenti  | M        | F        | Totale   |
| Full Time  | 2        | 5        | 7        |
| Part Time  | 1        | 1        | 2        |
| <b>Totale</b>  | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>9</b> |

| Numero totale di dipendenti per categoria di impiego (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai), per genere 2023 |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|
| N. dipendenti   | M        | F        | Totale   |
| Dirigenti   | -        | -        | -        |
| Quadri  | -        | 1        | 1        |
| Impiegati   | 2        | 5        | 7        |
| Operai  | 1        | -        | 1        |
| <b>Totale</b>   | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>9</b> |

| GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover  |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|
| Numero totale di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere 2023 |          |          |          |
| N. assunzioni  | M        | F        | Totale   |
| < 30   | -        | -        | -        |
| 30-50  | -        | 2        | 2        |
| > 50   | 1        | -        | 1        |
| <b>Totale</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |

| Tasso di entrata nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere 2023 |              |            |              |
|---|--------------|------------|--------------|
| N. assunzioni   | M            | F          | Totale       |
| < 30  | 0            | 0          | 0            |
| 30-50   | 0            | 25%        | 25%          |
| > 50  | 12,5%        | 0          | 12,5%        |
| <b>Totale</b>   | <b>12,5%</b> | <b>25%</b> | <b>37,5%</b> |

| Numero totale di cessazioni nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età, genere 2023 |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|
| N. cessazioni   | M        | F        | Totale   |
| < 30  | -        | -        | -        |
| 30-50   | -        | 1        | 1        |
| > 50  | -        | -        | -        |
| <b>Totale</b>   | <b>-</b> | <b>1</b> | <b>1</b> |

### GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

#### Tasso di turnover in uscita nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere 2023

| Tasso di uscita | M        | F            | Totale       |
|-----------------|----------|--------------|--------------|
| < 30            | 0        | 0            | 0            |
| 30-50           | 0        | 12,5%        | 12,5%        |
| > 50            | 0        | 0            | 0            |
| <b>Totale</b>   | <b>0</b> | <b>12,5%</b> | <b>12,5%</b> |

#### Tasso di turnover in uscita nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere 2023

| Tasso di turnover complessivo | M          | F          | Totale     |
|-------------------------------|------------|------------|------------|
| < 30                          | 0%         | 0%         | 0%         |
| 30-50                         | 0%         | 35%        | 35%        |
| > 50                          | 12%        | 0%         | 12%        |
| <b>Totale</b>                 | <b>12%</b> | <b>35%</b> | <b>47%</b> |

5. Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo:  $n^{\circ}$  assunti / organico inizio periodo x 100

6. Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo:  $n^{\circ}$  uscite / organico inizio periodo x 100

7. Il tasso di turnover (anche conosciuto come turnover complessivo) è stato calcolato nel seguente modo:  $(\text{assunti} + \text{uscite nel periodo}) / \text{organico medio del periodo} \times 100$

### GRI 401-3 Congedo parentale

#### Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale, per genere 2023

| Tasso di uscita                                      | M    | F    | Totale |
|--|------|------|--------|
| N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale | 100% | 100% | 100%   |

#### Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale, per genere 2023

| Tasso di uscita   | M | F | Totale |
|---|---|---|--------|
| N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 0 | 2 | 2      |

#### Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere 2023

| Situazione post congedo parentale   | M | F | Totale |
|---|---|---|--------|
| Dipendenti effettivamente ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale | 0 | 1 | 1      |
| Dipendenti effettivamente ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale | 0 | 0 | 0      |

## L'IMPATTO SOCIALE

Tema materiale: Diversità e inclusione

### Tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale 2023

| Tassi relativi al congedo parentale | M   | F   | Totale |
|-------------------------------------|-----|-----|--------|
| Tasso di rientro al lavoro          | n/a | n/a | n/a    |
| Tasso di fidelizzazione             | n/a | n/a | n/a    |

### GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 2023

| Diversità negli organi di governo | M        | F        | Totale   |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| < 30                              | 0        | 0        | 0        |
| 30-50                             | 1        | 0        | 1        |
| > 50                              | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>                     | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>1</b> |

### Numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette, per fascia d'età e genere 2023

| Diversità negli organi di governo | M        | F        | Totale   |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| < 30                              | 0        | 0        | 0        |
| 30-50                             | 0        | 0        | 0        |
| > 50                              | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>                     | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

### Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere 2023

|               | < 30     |          |          | 30-50    |          |          | > 50     |          |          |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|               | M        | F        | Totale   | M        | F        | Totale   | M        | F        | Totale   |
| Dirigenti     | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Quadri        | 0        | 0        | 0        | 0        | 1        | 1        | 0        | 0        | 0        |
| Impiegati     | 0        | 0        | 0        | 2        | 5        | 7        | 0        | 0        | 0        |
| Operai        | 0        | 0        | 0        | 1        | 0        | 1        | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totale</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>9</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

8. In base alla normativa italiana tutti i dipendenti che hanno un figlio hanno diritto al congedo parentale.

### GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate 2023

Episodi di discriminazione

0

## L'IMPATTO SOCIALE

Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano

### GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria 2023

| Ore medie di formazione annua per genere e categoria | M        | F         | Totale    |
|--|----------|-----------|-----------|
| Dirigenti  | 0        | 0         | 0         |
| Quadri   | 0        | 4         | 4         |
| Impiegati  | 0        | 6         | 6         |
| Operai   | 0        | 0         | 0         |
| <b>Totale</b>  | <b>0</b> | <b>10</b> | <b>10</b> |

### GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione 2023

Tipologia e ambito dei programmi attuati e assistenza offerta per migliorare le competenze dei dipendenti

| Tipologia e ore di formazione | Ore tot. di Formazione obbligatoria | Ore tot. di Formazione volontaria | N. partecipanti |
|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Informatica                   | 0                                   | 0                                 | 0               |
| Lingue straniere              | 0                                   | 0                                 | 0               |
| Privacy                       | 0                                   | 0                                 | 0               |
| Sicurezza                     | 0                                   | 6                                 | 10              |
| Sostenibilità                 | 0                                   | 0                                 | 0               |
| Tecnica                       | 0                                   | 4                                 | 1               |
| Trasversale                   | 0                                   | 0                                 | 0               |
| <b>Totale</b>                 | <b>0</b>                            | <b>10</b>                         | <b>11</b>       |

9. Il tasso di rientro al lavoro è calcolato nel seguente modo:  $(n^{\circ} \text{ dipendenti effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale} / n^{\circ} \text{ dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale}) \times 100$ .

10. Il tasso di fidelizzazione è calcolato nel seguente modo:  $(n^{\circ} \text{ dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale} / n^{\circ} \text{ dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti}) \times 100$ .

# L'IMPATTO SOCIALE

Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori

## GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 2023

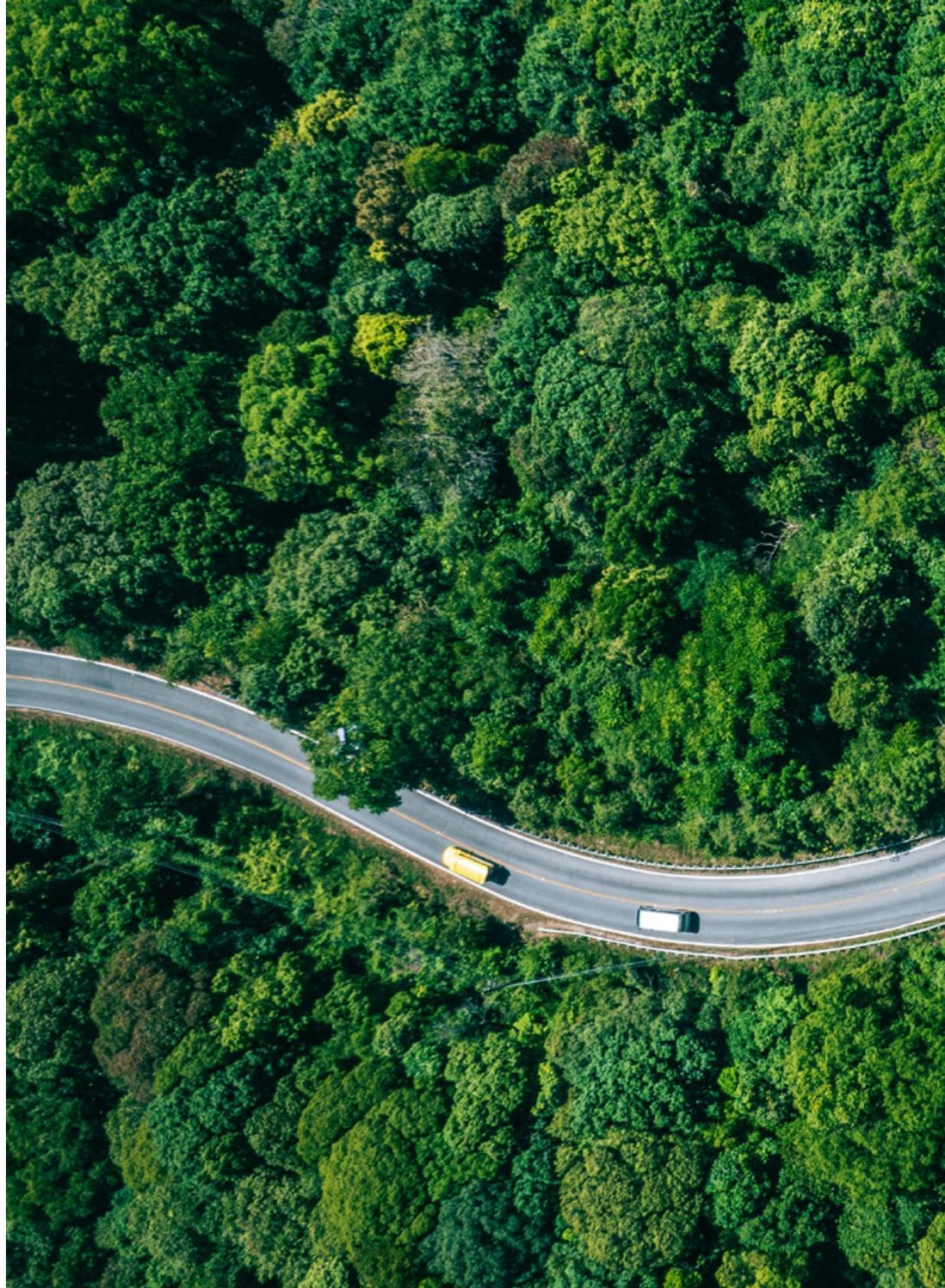
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti

|  |      |
|--|------|
| % dipendenti coperti da un SGSSL certificato | 100% |
|--|------|

## GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

| Tasso di infortuni sul lavoro  | Numero | Tasso |
|--|--------|-------|
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro                              | 0      | 0     |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro   | 0      | 0     |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0      | 0     |
| Il numero di ore lavorate  | 14.471 |       |
| Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro                      | 0      |       |

11. Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate \* 200.000



# L'IMPATTO AMBIENTALE

## Tema materiale: Cambiamento Climatico ed emissioni

### GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione 2023

| Consumi di energetici per fonte | u.m | 2023      |
|---------------------------------|-----|-----------|
| Energia elettrica consumata     | kWh | 45.731    |
| Di cui da fonti rinnovabili     | kWh | 21.411,25 |
| Di cui da fonti non rinnovabili | kWh | 24.319,75 |

### Classificazione del parco auto e mezzi per efficienza energetica

#### Composizione del parco auto (2023)

| Euro    | Alimentazione | n. | Km percorsi | Consumi (l) |
|---------|---------------|----|-------------|-------------|
| EURO 6b | Gasolio       | 2  | 9.654       | 642         |
| EURO 6d | Gasolio       | 4  | 83.305      | 7.573       |
| EURO 6d | Ibrida        | 1  | 29.560      | 1.738       |

### GRI 302-3 Intensità energetica

#### Intensità energetica interna (GJ/M€)

|   | u.m          | 2023         |
|---|--------------|--------------|
| Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione | GJ           | 521          |
| Valore della produzione                                   | €            | 5.902.855    |
| <b>Intensità energetica</b>                               | <b>GJ/M€</b> | <b>88,23</b> |

### GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1)<sup>5</sup>

#### Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra

|   | u.m           | 2023      |
|---|---------------|-----------|
| Da consumi di gasolio per alimentazione mezzi | tCO2eq        | 20        |
| <b>Totale Scope 1</b>                         | <b>tCO2eq</b> | <b>20</b> |

12. L'intensità energetica è stata calcolata come segue: Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (GJ)/(Valore della produzione (€) \* 1.000.000)

## GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 2)<sup>6</sup>

Emissioni dirette (Scope 2) di gas serra

|                                    | u.m.          | 2023     |
|------------------------------------|---------------|----------|
| Da energia elettrica acquistata    | tCO2eq        | 6        |
| <b>Totale Scope 2 market-based</b> | <b>tCO2eq</b> | <b>6</b> |

## GRI 305-4 Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni (tCO2/M€)

|  | u.m.             | 2023        |
|--|------------------|-------------|
| Emissioni totali dell'organizzazione (Scope 1 e Scope 2) | tCO2eq           | 26          |
| Valore della produzione                                  | €                | 5.902.855   |
| <b>Intensità delle emissioni di GHG</b>                  | <b>tCO2eq/M€</b> | <b>4,45</b> |

13. Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 1 (si specifica che, laddove possibile, sono stati utilizzati i fattori più recenti):

a) Da consumi di gasolio e benzina per alimentazione mezzi: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023 (DEFRA 2023) - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting

14. Di seguito le fonti dei fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 market-based:

a) ISPRA Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia 2024 (si specifica che i dati 2023 sono una stima ISPRA).

15. L'intensità delle emissioni è stata calcolata come segue: Emissioni totale Scope 1 e Scope 2 (tCO2eq)/Valore della produzione (€).



# GRI CONTENT INDEX

| GRI Standard   | Informazione   | Sezione   | Omissione/Commento  |
|--|--|---|---|
| <b>INFORMATIVA GENERALE</b>                                |  |   |   |
| <i>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</i> |  |   |   |
| 2-1  | Dettagli organizzativi   | Nota metodologica   |   |
| 2-2  | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione      | Nota metodologica   |   |
| 2-3  | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                      | Nota metodologica   |   |
| 2-4  | Revisione delle informazioni   |   | Trattasi del primo bilancio di sostenibilità, pertanto non risulta soggetto a revisioni   |
| 2-5  | Assurance esterna  |   | Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna.   |
| <i>Attività e lavoratori</i>                               |  |   |   |
| 2-6  | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                       | Supply chain responsabile   |   |
| 2-7  | Dipendenti   | Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio |   |
| 2-8  | Lavoratori non dipendenti  |   | La società non ha lavoratori non dipendenti   |
| <i>Governance</i>  |  |   |   |
| 2-9  | Struttura e composizione della governance                                      | Governance  |   |
| 2-10   | Nomina e selezione del massimo organo di governo                               |   | Presenza di un Amministratore Unico.  |
| 2-11   | Presidente del massimo organo di governo                                       |   | Presenza di un Amministratore Unico.  |
| 2-12   | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti |   | L'Amministratore Unico approva e aggiorna le dichiarazioni di missione, la strategia, le politiche e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. |
| 2-13   | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti                         |   | Non ci sono deleghe formalizzate e gli impatti della società vengono riportati all'Amministratore Unico al bisogno.                         |

| GRI Standard   | Informazione   | Sezione   | Omissione/Commento   |
|--|--|---|--|
| <b>INFORMATIVA GENERALE</b>                                |  |   |  |
| <i>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</i> |  |   |  |
| 2-14   | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità |   | Il presente Bilancio è stato approvato in data 27 settembre 2024   |
| 2-15   | Conflitti d'interesse  |   | Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile.  |
| 2-16   | Comunicazione delle criticità  |   | Non vi sono procedure formalizzate in merito   |
| 2-17   | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                        |   | Non vi sono procedure formalizzate ma vi è un continuo confronto tra l'Amministratore ed i responsabili di ogni funzione   |
| 2-18   | Valutazione della performance del massimo organo di governo                |   | Non sono al momento previsti meccanismi di valutazione.  |
| 2-19   | Norme riguardanti le remunerazioni   |   | Non vi sono politiche di remunerazione correlate ai risultati ESG  |
| 2-20   | Procedura di determinazione della retribuzione                             |   | Non vi sono politiche formalizzate   |
| <i>Strategia, politiche e prassi</i>                       |  |   |  |
| 2-22   | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                      | Lettera agli stakeholder                        |  |
| 2-23   | Impegno in termini di policy   | Tralog e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU |  |
| 2-24   | Integrazione degli impegni in termini di policy                            | Lettera agli stakeholder                        |  |
| 2-25   | Processi volti a rimediare impatti negativi                                |   | Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG.   |
| 2-26   | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni           |   | L'indirizzo e-mail <a href="mailto:esg@tralog.it">esg@tralog.it</a> può essere utilizzato per chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Società per una condotta responsabile. |
| 2-27   | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                              |   | Attualmente Tralog non ha un piano di coinvolgimento degli stakeholder.  |

| GRI Standard  | Informazione                                  | Sezione | Omissione/Commento   |
|---|---|---------|--|
| <b>INFORMATIVA GENERALE</b>                         |   |         |  |
| L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione |   |         |  |
| 2-28  | Appartenenza ad associazioni                  |         | Tralog è associata alla FIAP (Federazione Italiana Autotrasportatori)                              |
| Stakeholder engagement                              |   |         |  |
| 2-29  | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder |         | Attualmente Tralog non ha un piano di coinvolgimento degli stakeholder.                            |
| 2-30  | Contratti collettivi                          |         | Il 100% dei dipendenti e dei lavoratori interinali è coperto dal CCNL Trasporto e spedizione merci |

| GRI Standard              | Informazione                              | Sezione                | Omissione/Commento |
|---------------------------|---|------------------------|--------------------|
| <b>STANDARD SPECIFICI</b> |   |                        |                    |
| GRI 3: Temi materiali     |   |                        |                    |
| 3-1                       | Processo per determinare i temi materiali | Analisi di materialità |                    |

| GRI Standard                          | Informazione                                    | Sezione  | Omissione/Commento |
|---------------------------------------|---|--|--------------------|
| <b>TEMI DI GOVERNANCE</b>             |   |  |                    |
| Tema materiale: Performance economica |   |  |                    |
| GRI 3: Temi materiali                 |   |  |                    |
| 3-3                                   | Gestione dei temi materiali                     | Performance economica                            |                    |
| GRI 201: Performance economica        |   |  |                    |
| 201-1                                 | Valore economico diretto generato e distribuito | Performance economica; Informazioni di dettaglio |                    |
| Tema materiale: Etica e integrità     |   |  |                    |
| GRI 3: Temi materiali                 |   |  |                    |
| 3-3                                   | Gestione dei temi materiali                     | Etica e integrità                                |                    |

| GRI Standard  | Informazione  | Sezione                                      | Omissione/Commento  |
|---|---|--|---|
| <b>TEMI DI GOVERNANCE</b>   |   |  |   |
| GRI 205: Anticorruzione   |   |  |   |
| 205-3   | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                                    | Informazioni di dettaglio                    |   |
| <b>Tema materiale: Sicurezza informatica e tutela della privacy</b> |   |  |   |
| GRI 3: Temi materiali   |   |  |   |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | Sicurezza informatica e tutela della privacy |   |
| GRI 418: Privacy dei clienti  |   |  |   |
| 418-1   | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati |  | Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati.  |
| <b>Tema materiale: Sicurezza informatica e tutela della privacy</b> |   |  |   |
| GRI 3: Temi materiali   |   |  |   |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | Supply chain responsabile                    |   |
| GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori                          |   |  |   |
| 414-1   | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali                  |  | Al momento la Società non ha adottato criteri sociali per la selezione dei propri fornitori.  |
| GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori                       |   |  |   |
| 308-1   | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali               |  | Al momento la Società non ha adottato formalmente criteri ambientali per la selezione dei propri fornitori. La Società è già comunque attenta al parco auto dei propri fornitori e ha l'obiettivo di formalizzare tale pratica. |
| GRI 204: Prassi di approvvigionamento                               |   |  |   |
| 204-1   | Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali                         | Supply chain responsabile                    |   |

| GRI Standard  | Informazione  | Sezione   | Omissione/Commento   |
|---|---|---|--|
| <b>TEMI SOCIALI</b>   |   |   |  |
| <b>Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane</b> |   |   |  |
| GRI 3: Temi materiali   |   |   |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | Attrazione e benessere delle risorse umane                            |  |
| GRI 401: Occupazione  |   |   |  |
| 401-1   | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati                           | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti        | Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio                                  |
| 401-2   | Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time | Attrazione e benessere delle risorse umane                            |  |
| 401-3   | Congedo parentale   | Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio |  |
| <b>Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano</b>   |   |   |  |
| GRI 3: Temi materiali   |   |   |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | Formazione e sviluppo del capitale umano                              |  |
| GRI 404: Formazione e istruzione                                  |   |   |  |
| 404-1   | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente   | Informazioni di dettaglio   |  |
| 404-2   | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione                      | Informazioni di dettaglio   |  |
| 404-3   | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale |   | Attualmente Tralog non ricorre a procedure e strumenti formalizzati per la valutazione dei dipendenti. |
| <b>Tema materiale: Diversità e inclusione</b>                     |   |   |  |
| GRI 3: Temi materiali   |   |   |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | Diversità e inclusione  |  |
| GRI 405: Diversità e pari opportunità                             |   |   |  |
| 405-1   | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti  |   | L'Amministratore Unico di Tralog è un uomo, collocato nella fascia d'età <50.                          |

| GRI Standard   | Informazione   | Sezione  | Omissione/Commento  |
|--|--|--|---|
| GRI 406: Non discriminazione                             |  |  |   |
| 406-1  | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  |  | Nel 2022 e nel 2023 non sono stati registrati episodi di discriminazione. |
| <b>Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori</b> |  |  |   |
| GRI 3: Temi materiali                                    |  |  |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| GRI 403: Salute e sicurezza dei lavoratori               |  |  |   |
| 403-1  | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-2  | Salute e sicurezza dei lavoratori  | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-3  | Servizi per la salute professionale  | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-4  | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione      | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-5  | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro  | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-6  | Promozione della salute dei lavoratori   | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-7  | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business | Salute e sicurezza dei lavoratori                            |   |
| 403-8  | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | Informazioni di dettaglio                                    |   |
| 403-9  | Infortuni sul lavoro   | Salute e sicurezza dei lavoratori; Informazioni di dettaglio |   |
| 403-10   | Malattie professionali   |  | Nel 2023 non è stata registrata alcuna malattia professionale.            |

| GRI Standard  | Informazione   | Sezione   | Omissione/Commento   |
|---|--|---|--|
| <b>TEMI AMBIENTALI</b>                                    |  |   |  |
| <b>Tema materiale: Cambiamento climatico ed emissioni</b> |  |   |  |
| <b>GRI 3: Temi materiali</b>                              |  |   |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | Cambiamento climatico ed emissioni                            |  |
| <b>GRI 302: Energia</b>                                   |  |   |  |
| 302-1   | Consumo di energia interno all'organizzazione                                    | Cambiamento climatico ed emissioni; informazioni di dettaglio |  |
| 302-3   | Intensità energetica   | Cambiamento climatico ed emissioni; informazioni di dettaglio |  |
| 302-4   | Riduzione del consumo di energia   |   | Poiché è il primo anno di rendicontazione non è stato possibile e non era disponibile il dato degli anni precedenti non è stato possibile rendicontare tale aspetto. |
| <b>GRI 305: Emissioni</b>                                 |  |   |  |
| 305-1   | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                         | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio |  |
| 305-2   | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio |  |
| 305-4   | Intensità delle emissioni di GHG   | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio |  |
| 305-5   | Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)                              |   | Poiché è il primo anno di rendicontazione non è stato possibile e non era disponibile il dato degli anni precedenti non è stato possibile rendicontare tale aspetto. |



Via Pietro Bassani 5  
33170 Pordenone (PN)  
Telefono : +39 0434 598001  
Email : [tralog@tralog.it](mailto:tralog@tralog.it)  
Fax : +39 0434 572839

**Ufficio trasporti Nazionali**  
Telefono : +39 0434 598001  
Email : [nazionale@tralog.it](mailto:nazionale@tralog.it)  
Fax : +39 0434 572839

**Ufficio trasporti Internazionali**  
Telefono : +39 0434 598001  
Email : [internazionale@tralog.it](mailto:internazionale@tralog.it)  
Fax : +39 0434 572839