

The background is an abstract composition of light rays and lens flares. It features a central bright light source that creates a spectrum of colors (rainbow) and long, vertical rays of light that fan out across the frame. The overall color palette is dominated by soft whites, pale blues, and hints of yellow and orange from the light effects.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Mirror

Sommar

LETTERA DEL PRESIDENTE	2
1 PARTE GENERALE.....	3
1.1 L'organizzazione e le sue attività.....	3
1.2 IL CONTESTO	4
1.3 La mission e la vision	6
1.4 Valori guida	6
2 PRATICHE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA SOSTENIBILE	7
2.1 Gestione dei rifiuti e uso responsabile delle risorse	7
2.2 Formazione e cultura della sostenibilità	7
2.3 Innovazione tecnologica a supporto della sostenibilità	7
2.4 Centralità del cliente e valore condiviso	9
2.5 Responsabilità sociale e benessere interno	9
2.6 Governance, etica e legalità	9
2.7 Un percorso in evoluzione.....	9
3 SCOPO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	10
3.1 PRINCIPI DI REDAZIONE.....	10
4 LA GOVERNANCE E IL SISTEMA DI GESTIONE	12
5 MATERIALITA'	13
5.1 Gli aspetti rilevanti	13
5.2 Temi prioritari emersi.....	14
5.3 Evoluzione del processo	14
5.4 Il coinvolgimento degli stakeholder	14
6 AMBIENTE	15
6.1 Azioni future e piani di miglioramento.....	16
6.2 Energia ed emissioni di gas serra	17
6.3 7.3 Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo	18
6.4 7.4 Gestione dei rifiuti.....	18
6.5 Biodiversità.....	19
7 PERSONE	20
7.1 Politiche e obiettivi sociali dell'organizzazione	20
7.2 Azioni future e piani di miglioramento in ambito sociale	21
7.3 I nostri dipendenti e collaboratori.....	22
7.4 Equilibrio tra lavoro e vita privata.....	25
7.5 Diversità e inclusione	25
7.6 Formazione e sviluppo delle competenze	26
7.7 Salute e sicurezza	27
8 GOVERNANCE	28
8.1 Continuità aziendale.....	29
8.2 Politiche di pagamento dei fornitori	29
8.3 Conformità legislativa	30
8.4 Contributi, corruzione, concussione e sostegno alla politica	30
8.5 Ricavi riferiti a particolari settori.....	31
8.6 Impegni trasversali e Innovazione Responsabile.....	32
8.7 Azioni future e piani di miglioramento in ambito governance.....	32
9 COERENZA SDGs (Sustainable Development Goals)	33
10 INFORMATIVA INDICE RIFERIMENTO NORME.....	34

LETTERA DEL PRESIDENTE

Care lettrici e cari lettori,

con grande soddisfazione vi presento il primo Bilancio di Sostenibilità di Mirror, un passo importante che testimonia in modo trasparente e strutturato il nostro impegno verso un impatto positivo e consapevole.

Mirror nasce nel 2011 con l'ambizione di unire estetica, tecnologia e visione strategica. Oggi più che mai, in un contesto in continua trasformazione, questa ambizione si arricchisce di una responsabilità crescente: generare bellezza che sia anche sostenibile, etica e inclusiva. Abbiamo scelto di adottare volontariamente un approccio ESG, senza obblighi normativi, perché crediamo che la coerenza tra ciò che siamo, ciò che facciamo e il modo in cui lo facciamo sia un valore distintivo e irrinunciabile.

Questo bilancio è il risultato di un lavoro collettivo che ha coinvolto tutta la nostra organizzazione. Abbiamo messo a fuoco i nostri valori fondanti – Passione, Persone, Responsabilità, Bellezza e Innovazione – e li abbiamo tradotti in pratiche concrete: dalla formazione su sostenibilità e AI etica alla selezione di fornitori secondo criteri ESG, dalla certificazione per la parità di genere al monitoraggio delle emissioni e al passaggio alle energie rinnovabili.

Abbiamo ancora molto da fare. Il nostro percorso è in divenire, ma è guidato da una visione chiara: essere un'agenzia creativa e tecnologica che ispira i brand con immagini potenti e responsabili, capaci di connettere persone, culture e generazioni. "Inspired images, responsible impact" non è solo uno slogan: è la sintesi del nostro modello di impresa, che vuole contribuire a un futuro più giusto, bello e condiviso.

In questo percorso di evoluzione, crediamo che il dialogo con i nostri stakeholder sia fondamentale. Il bilancio di sostenibilità è anche uno strumento di ascolto e confronto: ci auguriamo che possa essere il punto di partenza per costruire insieme nuove prospettive, più responsabili, più inclusive e più lungimiranti.

Ringrazio il nostro team, i clienti, i partner e i collaboratori che ci accompagnano in questo viaggio. A tutti coloro che leggeranno questo bilancio, l'augurio è di trovarvi non solo un resoconto, ma un'ispirazione.

Con fiducia e passione,

Tommaso Valente
Presidente – MIRROR s.r.l.

1 PARTE GENERALE

1.1 L'organizzazione e le sue attività

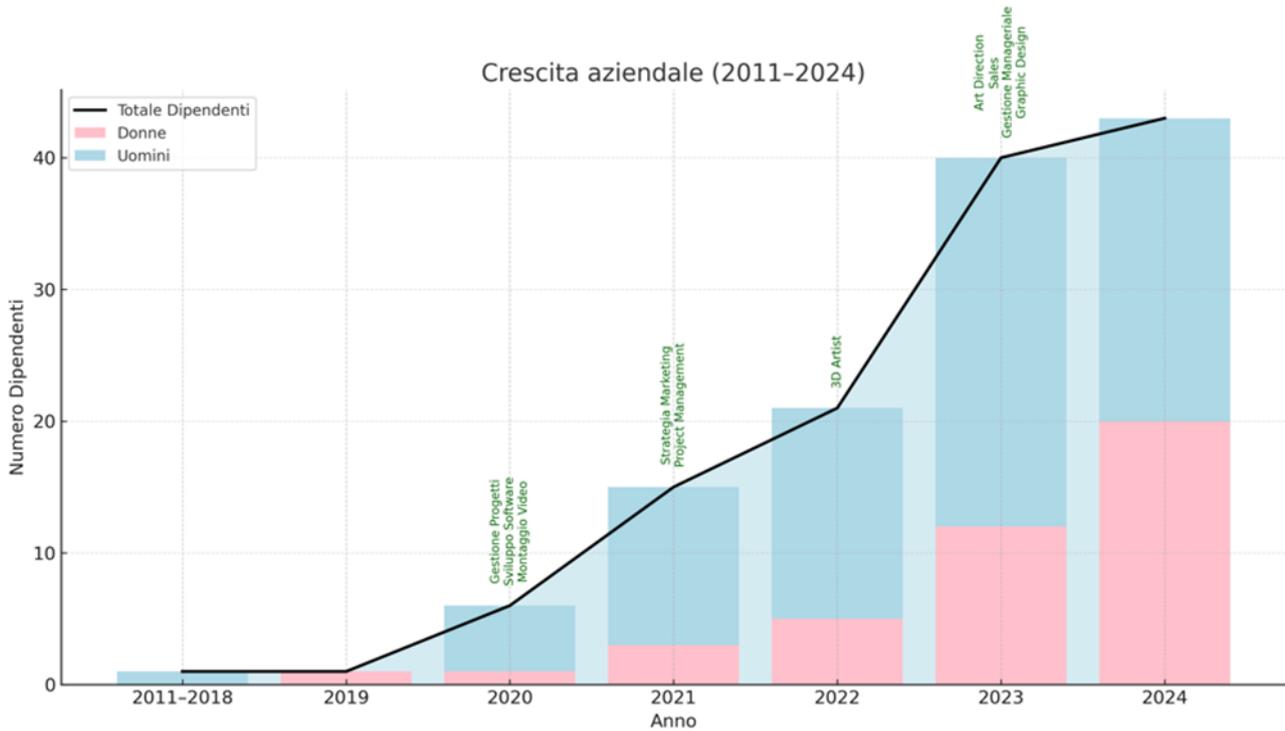
MIRROR è un'agenzia creativa e tecnologica nata nel 2011 con l'ambizione di fondere estetica, strategia e innovazione digitale in un'unica visione. Con sedi operative a Firenze, Milano e Parigi, Mirror si è affermata negli anni come partner di riferimento per brand del settore moda e lusso, grazie alla sua capacità di raccontare storie visive coinvolgenti, emozionali e fortemente identitarie.

L'agenzia opera come un "ibrido evoluto" tra produzione creativa e consulenza strategica: sviluppa contenuti visivi e interazioni digitali che fondono arte, design e nuove tecnologie – tra cui intelligenza artificiale generativa e ambienti 3D – per creare esperienze immersive e originali. Il modello organizzativo è flessibile e collaborativo, con un team di 42 dipendenti e circa 15 collaboratori freelance che lavorano su progetti internazionali in una logica di co-creazione con i clienti.

Fin dalle sue origini, **Mirror** ha creduto nel valore della bellezza intesa non solo come espressione formale, ma come coerenza tra impatto, contenuto e responsabilità. La cultura aziendale si fonda su cinque valori chiave – Passione, Persone al Centro, Responsabilità, Bellezza e Innovazione – che ispirano ogni scelta strategica e ogni processo operativo.

La cultura della sostenibilità è oggi un pilastro trasversale a tutti i livelli dell'organizzazione. Sebbene non soggetta ad obblighi normativi in materia, Mirror ha scelto volontariamente di adottare un approccio progressivo ai temi ESG, integrando nella propria strategia principi di responsabilità sociale, tutela ambientale e trasparenza. L'azienda promuove l'equità di genere, la valorizzazione delle diversità, la formazione continua, la riduzione degli sprechi e l'uso etico delle tecnologie digitali.

Questo impegno si riflette non solo nelle policy aziendali, ma anche nelle modalità operative: dall'utilizzo di tecnologie a basso impatto fino all'adozione di criteri di selezione ESG per i fornitori, dalla gestione sicura dei dati alla valorizzazione dei talenti interni. L'obiettivo è chiaro: generare contenuti di valore che rispettino le persone e il pianeta, con uno stile distintivo che unisce rigore, creatività e visione.



1.2 IL CONTESTO

Per comprendere appieno il ruolo e l’impatto di **MIRROR**, è fondamentale analizzare il contesto in cui opera. Questo comprende non solo il settore creativo e tecnologico di riferimento, ma anche gli aspetti economici, culturali, digitali e ambientali che ne influenzano l’attività quotidiana e le prospettive strategiche.

Mirror opera nel settore della comunicazione visiva avanzata, un ambito in forte evoluzione, guidato dall’ibridazione tra arte, tecnologia e storytelling. L’azienda si posiziona come un’agenzia “digital beyond digital”, in grado di offrire esperienze immersive ad alto impatto per brand di prestigio internazionale, prevalentemente nei settori moda, lusso, design e cultura. In questo ecosistema, l’innovazione rappresenta non solo una leva competitiva, ma un elemento identitario: l’uso sperimentale dell’intelligenza artificiale, del 3D, della realtà aumentata e di linguaggi visivi inclusivi costituisce un tratto distintivo della proposta di **Mirror**.

Il contesto economico è caratterizzato da una domanda crescente di contenuti digitali personalizzati, sostenibili e culturalmente sensibili. Le aspettative dei clienti, in particolare quelli del settore moda e lusso, si stanno rapidamente orientando verso fornitori capaci di garantire non solo creatività ed efficienza, ma anche trasparenza, attenzione ai diritti umani e impatto ambientale contenuto. In tale scenario, Mirror si confronta quotidianamente con dinamiche internazionali, cicli di produzione accelerati e una concorrenza globale.

L’azienda si trova quindi a operare in un contesto ad alta complessità, dove le evoluzioni tecnologiche (es. AI generativa, metaverso, phygital, nuovi linguaggi digitali), le sfide ambientali (riduzione CO₂, gestione dei set e delle trasferte) e le istanze sociali (diversità, equità, benessere dei collaboratori) si intrecciano con le esigenze del business. L’accelerazione normativa – come l’introduzione dell’AI Act europeo e delle nuove direttive sulla sostenibilità – rende ancora più

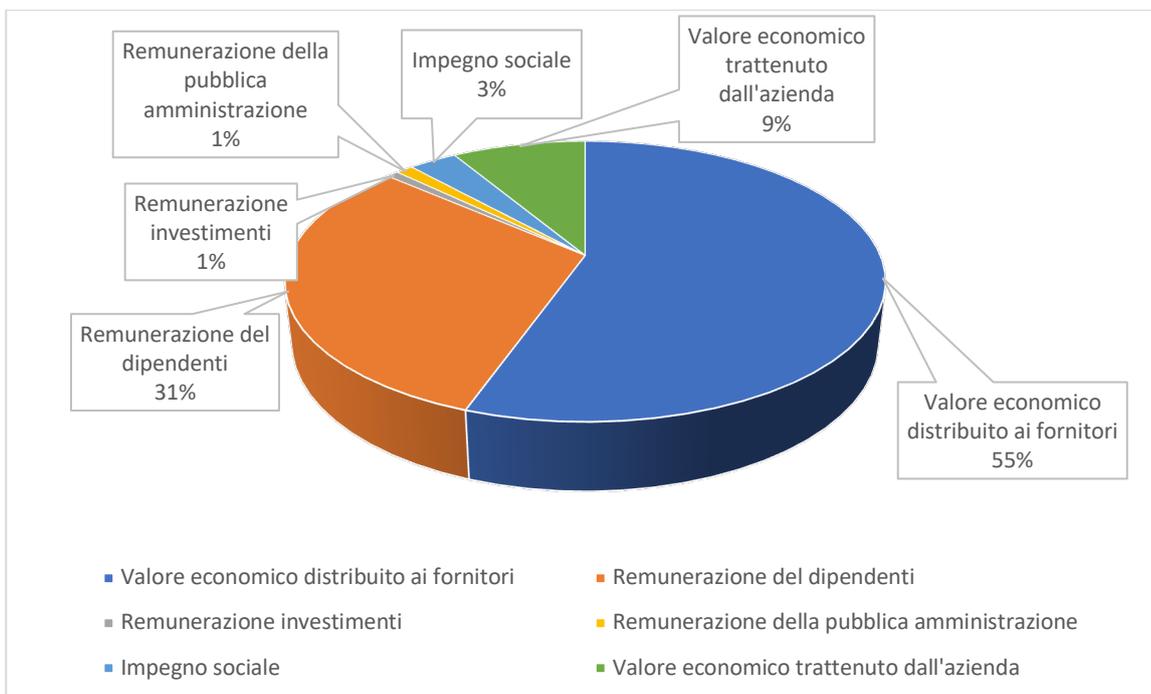
centrale per aziende come **Mirror** interpretare i Mega Trend del mercato, dotarsi di policy interne aggiornate e adottare buone pratiche documentabili.

La cultura aziendale riflette questi cambiamenti. L'integrazione dei principi ESG nei processi creativi e gestionali è ormai una priorità condivisa, che si traduce in azioni concrete: politiche di inclusione e gender equity, percorsi formativi annuali su sostenibilità, governance etica e comunicazione responsabile, monitoraggio dei fornitori secondo criteri ESG, valutazioni sull'impatto ambientale delle produzioni.

L'approccio di **Mirror** si fonda sull'idea che la **bellezza responsabile** e l'**innovazione etica** siano compatibili – e complementari – con il successo economico. L'impegno verso la creazione di **valore condiviso** emerge in modo chiaro: investendo nella qualità delle condizioni di lavoro, nella crescita dei giovani talenti, nella sperimentazione con linguaggi accessibili e rispettosi, Mirror non solo rafforza la propria reputazione, ma contribuisce attivamente a generare un impatto positivo per le persone, i clienti e l'ambiente.

Comprendere il contesto in cui opera Mirror significa quindi riconoscere l'intreccio dinamico tra creatività, tecnologia, sostenibilità e responsabilità. Solo attraverso una visione integrata e proattiva, capace di adattarsi alle evoluzioni normative e culturali, è possibile affrontare le sfide future in modo credibile, autentico e ispirato.

Valore economico distribuito 2024 – 6001K



1.3 La mission e la vision

La vision e la mission di **Mirror** rappresentano la sintesi della sua identità evolutiva: un'agenzia che unisce creatività, tecnologia e strategia per ispirare, innovare e generare valore.

Vision

Mirror percorre la propria strada con l'ambizione di essere un ibrido evoluto di agenzia – creativa, tecnologica, visionaria. È composta da maker, pensatori e innovatori che credono nella potenza delle idee condivise e nell'armonia tra intuizione, sogno, passione e impegno. La vision di Mirror è *“emozionare il mondo, insieme”*, accompagnando i brand verso l'emersione autentica della loro bellezza.

Mission

La mission di **Mirror** è ispirare i brand con innovazioni digitali ad alto impatto, sempre orientate ai risultati. L'agenzia accompagna i propri clienti in percorsi di trasformazione profonda, integrando creatività, tecnologia e visione strategica per generare esperienze coinvolgenti, memorabili e coerenti con i valori dei brand stessi.

In questa direzione, **Mirror** abbraccia pienamente una logica di impatto responsabile, come dichiarato nel proprio slogan: *“Inspired images, responsible impact.”* Questo approccio si riflette nella volontà di coniugare eccellenza estetica e sensibilità etica, sperimentazione e sostenibilità, contaminazione culturale e inclusione sociale. La vision e la mission non costituiscono solo un riferimento identitario, ma orientano le scelte organizzative, le politiche interne e le relazioni con stakeholder, clienti e comunità.

1.4 Valori guida

L'identità di **Mirror** si fonda su cinque valori trasversali, che orientano l'azione quotidiana delle persone e delle scelte aziendali:

- **Passione**
Cultivare entusiasmo, dedizione e motivazione condivisa.
- **Persone al centro**
Promuovere un ambiente collaborativo, inclusivo e rispettoso delle diversità.
- **Responsabilità**
Assumersi l'impatto delle proprie azioni, verso persone, comunità e ambiente.
- **Bellezza**
Unire forma e sostanza: chiarezza, armonia e autenticità al servizio della comunicazione.
- **Innovazione**
Sperimentare soluzioni nuove, adottare tecnologie emergenti e guardare al futuro con curiosità.

Questi valori si riflettono in tutte le politiche e le pratiche aziendali: dalla formazione continua al benessere organizzativo, dalla selezione dei fornitori responsabili all'uso etico dell'intelligenza

artificiale. Per **Mirror**, la sostenibilità non è un vincolo, ma una condizione necessaria per dare significato all'innovazione e coerenza alla creatività.

2 PRATICHE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA SOSTENIBILE

Nel contesto attuale, la transizione verso un'economia sostenibile rappresenta una sfida strategica per le imprese che intendono crescere in modo responsabile, innovativo e duraturo. **Mirror** ha intrapreso un percorso graduale ma convinto verso l'integrazione dei principi ESG nei propri processi interni, culturali e relazionali, consapevole che sostenibilità e creatività possono e devono coesistere.

2.1 Gestione dei rifiuti e uso responsabile delle risorse

In quanto agenzia creativa e tecnologica, **Mirror** non genera rifiuti industriali pericolosi, ma ha comunque adottato buone pratiche quotidiane nella gestione dei rifiuti ordinari, con attenzione alla raccolta differenziata e alla riduzione della plastica monouso. In ufficio sono attivi accorgimenti per limitare gli sprechi, promuovere comportamenti sostenibili e sensibilizzare i collaboratori sul corretto utilizzo delle risorse. Nel corso del 2024, l'azienda ha eliminato completamente l'uso di materiali plastici monouso, sostituendoli con soluzioni riutilizzabili o compostabili, in linea con l'impegno alla riduzione dell'impatto ambientale e alla promozione di pratiche sostenibili negli ambienti di lavoro.

2.2 Formazione e cultura della sostenibilità

La sostenibilità è anche una questione culturale. **Mirror** promuove la consapevolezza interna attraverso percorsi formativi annuali rivolti a tutto il personale e ai collaboratori continuativi. I moduli obbligatori includono temi ambientali, responsabilità sociale, comunicazione green e rispetto del Codice Etico. Questa attività rafforza l'allineamento tra i valori aziendali e i comportamenti concreti.

2.3 Innovazione tecnologica a supporto della sostenibilità

Mirror fonda la propria identità su un modello economico orientato all'innovazione sostenibile, capace di coniugare creatività, ricerca tecnologica e responsabilità sociale. L'azienda considera l'innovazione non solo un fattore competitivo, ma anche un **driver di impatto positivo**, in grado di generare valore condiviso per i clienti, i collaboratori e l'ecosistema in cui opera.

Nel 2024, **Mirror** ha consolidato i propri investimenti in ricerca e sviluppo, sviluppando soluzioni digitali avanzate e progettando ambienti immersivi accessibili, con particolare attenzione alla qualità dell'esperienza e alla sostenibilità dell'interazione. Le attività sono state condotte in coerenza con i criteri previsti dal **Manuale di Oslo** per l'innovazione e in parte candidabili al regime agevolato **Patent Box**.

Grazie a questo progetto **Mirror** ho ottenuto due copyright del software: “ **Mirror Meta Shop**” e “**Mirror Virtual Reality**”.

Mirror Meta Shop è una dApp per la gestione e la compravendita di asset digitali sotto forma di token non fungibili.NFTs. Mirror ha progettato e sviluppato una soluzione innovativa di “meta e-commerce” white label, dando la possibilità al brand di poter caricare degli asset digitali certificati tramite l’utilizzo di un token non fungibile secondo lo standard ERC-72

La piattaforma **Mirror Virtual Showroom** è stata sviluppata per consentire la creazione di showroom virtuali in cui i clienti possono esplorare prodotti, interagire con rappresentanti di vendita tramite videochiamate e acquistare prodotti direttamente dal sito web. La piattaforma utilizza tecnologie avanzate, tra cui la modellazione 3D per fornire un'esperienza utente di alta qualità. **Mirror Virtual Showroom** è in grado di offrire una soluzione completa per la creazione di showroom virtuali personalizzati e altamente efficaci per la vendita di prodotti rivolti ad una nuova e coinvolgente esperienza di vendita

Il grafico che segue evidenzia i principali impegni in innovazione nel tempo



I dati che seguono forniscono una sintesi delle iniziative più rilevanti avviate o concluse nel corso dell’anno.

Area	Valore 2024
Investimenti in R&S	€ 360.000
% Fatturato su innovazione	14,70%
Piattaforme sviluppate	2 (Virtual Showroom, Meta Shop)
Software registrati	1 in corso di deposito
Brevetti / modelli di design	2

Gli investimenti sono stati indirizzati in particolare alla prototipazione di ambienti virtuali accessibili, allo sviluppo di software proprietari per la gestione interattiva dei contenuti e alla valorizzazione

delle competenze interne sui temi emergenti dell'intelligenza artificiale applicata alla comunicazione.

2.4 Centralità del cliente e valore condiviso

Mirror adotta un approccio consulenziale e responsabile nella gestione dei progetti, promuovendo contenuti che siano non solo performanti e innovativi, ma anche coerenti con i valori etici e ambientali dei brand partner. Questo significa evitare greenwashing, stereotipi e contenuti non inclusivi, garantendo invece trasparenza e attenzione all'impatto culturale e sociale della comunicazione.

Mirror vuole essere non solo un fornitore creativo, ma anche un alleato culturale dei propri clienti.

2.5 Responsabilità sociale e benessere interno

L'azienda promuove un ambiente di lavoro collaborativo, equo e inclusivo, riconoscendo che la sostenibilità parte dalle persone. Sono attive policy per il work-life balance, programmi di mentoring, strumenti di ascolto interno e KPI legati al gender pay gap, al tasso di turnover e alla formazione. Ai collaboratori freelance di lungo periodo vengono offerte opportunità di partecipazione volontaria a momenti formativi e di confronto, compatibilmente con le esigenze contrattuali.

2.6 Governance, etica e legalità

Mirror ha adottato un Codice Etico e di Condotta che rappresenta il primo passo verso un sistema di governance conforme ai principi del D.Lgs. 231/2001. La gestione dei rischi, la prevenzione della corruzione, la protezione dei dati e il rispetto della proprietà intellettuale sono presidiate da policy interne, ruoli dedicati e procedure operative. L'azienda è impegnata nella costruzione di un sistema di gestione fondato sulla trasparenza, la responsabilità e il miglioramento continuo.

2.7 Un percorso in evoluzione

La transizione di **Mirror** verso un modello pienamente sostenibile è un percorso in divenire, ma già oggi fondato su pratiche concrete e su una cultura aziendale coerente. Le prossime tappe prevedono una formalizzazione più strutturata delle metriche ESG, la definizione di obiettivi misurabili e la predisposizione di strumenti di rendicontazione periodica. L'obiettivo è generare impatto positivo non solo estetico e comunicativo, ma anche ambientale, sociale e organizzativo.

Progressivamente a partire dalla fine del 2025, **Mirror** definirà una prima dashboard interna di KPI ESG con indicatori ambientali, sociali e di governance basati su benchmark di settore.

A testimonianza di questo percorso dobbiamo ricordare l'attenzione di **Mirror** verso le attività sociali come il sostegno alla Cooperativa sportiva Lebowski per l'aiuto allo sport di base dei bambini e dei giovani in un'area di Firenze particolarmente disagiata e le campagne di sensibilizzazione realizzata rispettivamente con Greenpeace e con Cesvi/ Factanza Media sul tema del cambiamento climatico, che ha vinto il premio Silver NC Awards ADC Group.

3 SCOPO DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

Questo documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità redatto da **Mirror** nasce da una scelta volontaria di responsabilità e trasparenza nei confronti dei propri stakeholder.

L'obiettivo è duplice: da un lato, **documentare in modo chiaro e strutturato** le pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG) già in atto; dall'altro, **avviare un processo di miglioramento continuo** capace di generare impatti positivi concreti e misurabili.

In particolare, il bilancio risponde a tre finalità principali:

1. **Rendicontare con trasparenza** i valori, le azioni e gli impegni assunti da **Mirror**, con attenzione a temi come l'uso responsabile delle risorse, il benessere delle persone, l'innovazione sostenibile, l'etica del lavoro e la qualità della governance.
2. **Rafforzare la fiducia** dei clienti, dei partner e del mercato, soprattutto internazionale, sempre più attento alla sostenibilità come criterio di selezione dei fornitori e elemento strategico delle filiere.
3. **Costruire un sistema interno di monitoraggio** che consenta di raccogliere dati, definire obiettivi e orientare decisioni operative e strategiche in linea con i principi ESG.

Oltre alla funzione di comunicazione esterna, questo bilancio rappresenta per l'azienda un'occasione per **guardarsi all'interno con maggiore consapevolezza**, valorizzando punti di forza, individuando aree di miglioramento e coinvolgendo attivamente dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori nella costruzione di una cultura condivisa di impatto positivo.

La redazione del documento ha permesso di **gettare le basi per un sistema di rendicontazione periodica e comparabile nel tempo**, destinato a diventare parte integrante della strategia e dell'identità aziendale.

3.1 PRINCIPI DI REDAZIONE

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto da **Mirror** su base volontaria, come parte di un percorso graduale di responsabilità e trasparenza. Il documento ha l'obiettivo di offrire una rappresentazione accessibile e attendibile delle pratiche ambientali, sociali e di governance (ESG) adottate dall'azienda nel corso del 2024.

La redazione si è ispirata ai principali riferimenti per la rendicontazione di sostenibilità delle PMI, in particolare:

- le **Linee guida del MEF** per il dialogo banca-impresa,
- lo standard **VSME** (Voluntary Sustainability Standard for SMEs),
- i principi dell'**ESRS** (European Sustainability Reporting Standards), adattati alla dimensione e al livello di maturità attuale di Mirror.

Sono stati applicati i seguenti principi metodologici:

- **Accuratezza**: i contenuti si basano su evidenze documentate, ove possibile supportate da dati diretti.
- **Equilibrio**: sono stati rappresentati sia i punti di forza sia le aree di miglioramento.

- **Chiarezza:** il linguaggio è stato reso comprensibile anche a stakeholder non tecnici, con esempi e struttura narrativa fluida.
- **Comparabilità:** trattandosi del primo bilancio, non sono presenti dati storici; l'azienda si impegna a introdurre indicatori comparabili a partire dalla prossima edizione.
- **Completezza:** sono stati inclusi tutti gli aspetti rilevanti in relazione all'attività aziendale e al livello attuale di implementazione ESG.
- **Contesto:** le performance sono state interpretate nel quadro della transizione verso un'economia digitale e sostenibile.
- **Tempestività:** il bilancio si riferisce all'anno solare 2024 e sarà aggiornato annualmente.
- **Verificabilità:** tutte le informazioni sono tracciabili internamente. Il bilancio non è ancora soggetto a verifica esterna.

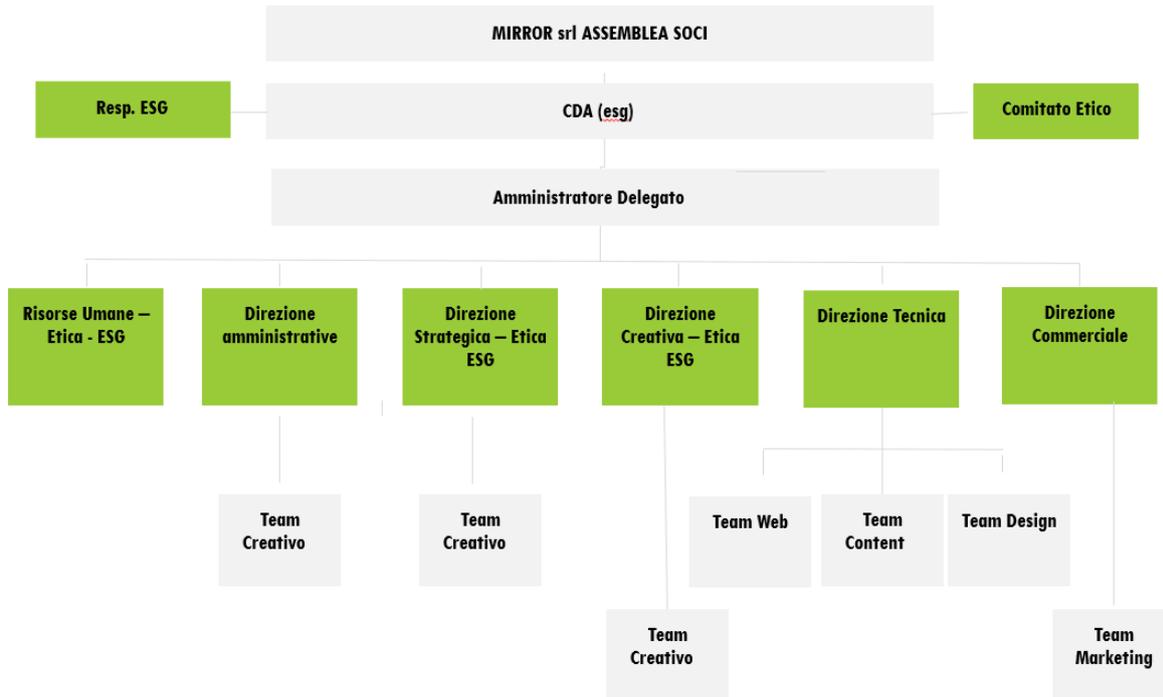
L'elaborazione del documento è stata coordinata dal team interno di sostenibilità, con il supporto di un professionista esterno esperto di reporting ESG per le PMI.

Questa prima edizione ha un valore conoscitivo e formativo: costituisce la base per l'elaborazione di KPI, la definizione di obiettivi misurabili e l'evoluzione verso una rendicontazione integrata e strutturata.

Ciascuna area (ambientale, sociale, di governance) è trattata in modo organico: alle politiche e pratiche attuali seguono gli indicatori chiave e, ove presenti, i piani di miglioramento previsti nel breve-medio periodo.

4 LA GOVERNANCE E IL SISTEMA DI GESTIONE

La governance di Mirror si fonda su un approccio integrato, trasparente e orientato alla responsabilità. Il **Consiglio di Amministrazione**, composto dai soci fondatori e da figure manageriali con competenze multidisciplinari, è il centro decisionale dell'azienda e guida lo sviluppo strategico in coerenza con i valori identitari e i principi ESG.



La **diversità di esperienze e visioni** all'interno della direzione rappresenta un punto di forza: favorisce un confronto costruttivo e permette di affrontare con consapevolezza le sfide ambientali, sociali e normative che caratterizzano il contesto attuale.

La responsabilità in materia di sostenibilità è assunta direttamente dal CdA, con il supporto di un **professionista esterno** incaricato di facilitare l'elaborazione del bilancio di sostenibilità, introdurre le metriche ESG e supportare la definizione di un sistema di gestione più strutturato.

Ad oggi, l'azienda ha già adottato alcuni strumenti chiave:

- un **Codice Etico e di Condotta**, approvato nel 2025, che definisce i principi fondamentali, i comportamenti attesi e le modalità di segnalazione;
- **policy operative** in materia di etica, protezione dei dati, uso responsabile dell'intelligenza artificiale, inclusione, sostenibilità ambientale e comunicazione corretta;
- un **canale di segnalazione riservato**, conforme alle previsioni normative e gestito in modo anonimo e tempestivo.

Nel corso del 2024, Mirror ha avviato un percorso strutturato per allineare progressivamente la propria governance:

- agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**,

- ai principi del **Global Compact**,
- e alle **linee guida ESRS, VSME e MEF**.

In questa fase iniziale, l'azienda ha introdotto **primi indicatori chiave (KPI)** per monitorare ambiti prioritari come la formazione, la diversità, il coinvolgimento dei fornitori, l'impatto ambientale e il rispetto della legalità.

I prossimi passi prevedono:

- la **formalizzazione di ruoli interni dedicati alla sostenibilità**,
- lo sviluppo di **strumenti digitali per il monitoraggio ESG**,
- e il consolidamento di un sistema di gestione fondato sul miglioramento continuo.

Questo processo riflette l'impegno di Mirror verso una cultura aziendale fondata su trasparenza, responsabilità e visione di lungo periodo.

Tra le azioni di miglioramento previste nel prossimo esercizio, Mirror ha avviato il percorso per l'ottenimento della **certificazione EcoVadis**, che valuta in modo integrato le performance ambientali, sociali ed etiche delle organizzazioni. Questo traguardo contribuirà a rafforzare l'affidabilità del sistema ESG interno e a monitorare con maggiore precisione gli impegni già assunti in ambito ambientale, sociale e di governance.

5 MATERIALITA'

5.1 Gli aspetti rilevanti

Nel corso del 2024, Mirror ha avviato una prima riflessione strutturata sui temi di sostenibilità maggiormente rilevanti per la propria attività e i propri stakeholder. Si tratta di un esercizio iniziale, realizzato con metodo qualitativo e partecipativo, finalizzato a identificare un **primo nucleo di aspetti materiali** su cui costruire le future strategie ESG.

Il processo si è basato su:

- l'analisi delle caratteristiche operative dell'azienda;
- la lettura dei principali trend settoriali e normativi;
- il contenuto del 6.4 aziendale;
- un confronto interno tra figure chiave dell'organizzazione.

Non è stata ancora formalizzata un'analisi di **doppia materialità secondo ESRS**, ma l'azienda si impegna ad adottarla gradualmente, in parallelo allo sviluppo del sistema di gestione e al dialogo con gli stakeholder.

L'obiettivo attuale è disporre di una base concreta per:

- orientare le scelte strategiche in ambito ESG;
- definire le priorità di rendicontazione;
- avviare la strutturazione di obiettivi e KPI coerenti.

5.2 Temi prioritari emersi

Di seguito una rappresentazione sintetica dei principali temi materiali emersi, raggruppati per dimensione ambientale, sociale e di governance. Per ciascuno sono stati indicati opportunità e rischi qualitativi.

Tema materiale	Opportunità / Aspetti positivi	Rischi o criticità
Consumi energetici e cloud computing	Riduzione costi, reputazione green, clienti ESG-oriented	Costi di switch, necessità di monitoraggio
Impronta digitale e uso etico della tecnologia	Efficienza, sostenibilità narrativa, AI trasparente	Difficoltà di misurazione, rischio green/tech-washing
Benessere organizzativo e clima interno	Fidelizzazione, produttività, clima positivo	Resistenza al cambiamento, necessità di leadership coerente
Formazione e sviluppo delle competenze	Know-how aggiornato, valore aggiunto creativo	Investimenti formativi, rischio di non consolidamento
Gestione equa di collaboratori e freelance	Reputazione positiva, chiarezza contrattuale	Possibile percezione di disparità, rischio contenziosi
Parità di genere e inclusione	Maggiore attrattività e retention	Rischi reputazionali se non autentica
Cultura etica e allineamento valoriale	Chiarezza interna, fiducia, coerenza gestionale	Manca di ruoli chiari può limitarne l'efficacia
Protezione dei dati e AI responsabile	Conformità GDPR, vantaggio competitivo, fiducia stakeholder	Aggiornamento costante, rischio di non-conformità
Innovazione digitale sostenibile	Reputazione distintiva, accesso a nuovi clienti e progetti	Rischio comunicazione incoerente o non verificabile
Legalità e anticorruzione	Conformità 231, credibilità, accesso a bandi e clienti istituzionali	Formalismo non sostanziale, rischio di inapplicabilità pratica

5.3 Evoluzione del processo

L'analisi sarà aggiornata annualmente e arricchita con strumenti partecipativi più ampi, che includono:

- il coinvolgimento di stakeholder esterni (clienti, fornitori, community);
- la mappatura di impatti e rischi ESG secondo una logica di **doppia materialità**;
- l'integrazione progressiva con la strategia aziendale e con il sistema di indicatori ESG.

Questo approccio riflette l'impegno di Mirror verso una gestione proattiva, trasparente e coerente con i cambiamenti del contesto normativo, culturale e di mercato.

5.4 Il coinvolgimento degli stakeholder

Ogni organizzazione opera all'interno di un sistema di relazioni che coinvolge persone, gruppi e istituzioni interessati – direttamente o indirettamente – dalle sue attività. Questi soggetti sono comunemente definiti **stakeholder**, ovvero portatori di interesse.

In questa prima edizione del bilancio di sostenibilità, Mirrorha avviato un primo esercizio di mappatura degli stakeholder principali, con l'obiettivo di costruire, nel tempo, un approccio strutturato al dialogo e al coinvolgimento. Per questo primo ciclo, l'attività di ascolto è stata limitata **ai dipendenti e collaboratori interni**, considerati stakeholder chiave per la comprensione della cultura aziendale, del clima interno e dei temi ESG percepiti come prioritari.

Il coinvolgimento è avvenuto attraverso:

- la **condivisione e formazione sul Codice Etico**;
- momenti di confronto informale tra team e responsabili;
- iniziative di ascolto promosse dalle risorse umane (survey brevi, forum "Voice of Creators");
- attività formative con contenuti ESG e feedback qualitativi raccolti durante i percorsi.

Il **coinvolgimento degli stakeholder esterni**, a partire dai **clienti**, è previsto nel corso del **2025**, anche in coerenza con l'evoluzione del sistema di gestione e la progressiva definizione di obiettivi materiali e KPI.

Il dialogo con clienti, fornitori, community locali e altri stakeholder rilevanti sarà progettato con strumenti adeguati alla dimensione aziendale e al settore di riferimento, mantenendo la coerenza con l'identità e i valori di Mirror.

La seguente tabella riepiloga i principali stakeholder individuati e i canali di interazione attuali o previsti.

Stakeholder	Interesse principale	Canali di coinvolgimento	Stato attuale
Dipendenti e collaboratori interni	Benessere organizzativo, cultura aziendale, formazione, inclusione	Codice Etico, formazione ESG, forum Voice of Creators, survey brevi, colloqui individuali	Coinvolti nel 2024
Clienti	Innovazione digitale, qualità dei contenuti, responsabilità sociale	Incontri di progetto, feedback su brief e output, interviste di follow-up, indagini ESG	Previsti nel 2025
Fornitori e consulenti	Chiarezza contrattuale, condizioni di lavoro, aspettative ESG	Contratti e NDA, questionario ESG interno, dialogo continuativo via e-mail e call	Coinvolgimento parziale
Comunità locali e culturali	Impatto positivo, supporto a iniziative creative o educative	Sponsorizzazioni, eventi locali, collaborazioni con istituzioni artistiche/formative	Da sviluppare
Partner tecnologici	Innovazione etica, uso responsabile dell'IA e dei dati	Collaborazioni di progetto, co-creazione, valutazioni etiche delle tecnologie	Coinvolgimento indiretto
Autorità e istituzioni	Conformità normativa, etica, trasparenza	Adeguamento a normative (es. privacy, lavoro), partecipazione a iniziative di settore	Non attivo al momento

6 AMBIENTE



Politica e obiettivi ambientali dell'Organizzazione impegnano il Top Management a seguire il filo rosso della Sostenibilità come uno degli elementi fondamentali del Vantaggio Competitivo.

Mirror, in quanto agenzia di servizi creativi e tecnologici, riconosce l'importanza di contribuire attivamente alla transizione ecologica, anche in assenza di impatti ambientali significativi diretti

legati alla propria attività. L'approccio ambientale adottato si fonda su un principio di responsabilità diffusa: ogni scelta aziendale, anche digitale o immateriale, può e deve essere orientata a un impatto positivo.

La politica ambientale dell'organizzazione si basa sui seguenti impegni:

- Integrazione della sostenibilità nelle decisioni aziendali, con attenzione all'efficienza operativa, alla sobrietà dei consumi e alla selezione responsabile di tecnologie e fornitori;
- Cultura ecologica interna, favorita da sensibilizzazione continua del personale;
- Monitoraggio degli impatti ambientali rilevanti, già avviato con la raccolta dei dati energetici e il calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2;

Per garantire una rendicontazione coerente e trasparente, i seguenti capitoli analizzano in modo puntuale le principali aree ambientali previste dallo standard VSME:

- energia ed emissioni,
- inquinamento,
- gestione dei rifiuti,
- biodiversità.

6.1 Azioni future e piani di miglioramento

Parallelamente al monitoraggio già in atto, Mirror intende rafforzare il proprio impegno ambientale attraverso azioni concrete e progressive, tra cui:

- Efficienza energetica degli uffici e data center
- Coinvolgimento fornitori in ottica ESG
- Obiettivi su infrastrutture, carbon footprint e viaggi aziendali
- Cultura ESG in azienda (formazione, governance e comunicazione)

Parallelamente al monitoraggio già in atto, Mirror intende rafforzare il proprio impegno ambientale attraverso un insieme di azioni concrete e progressive, da attuare nel periodo 2025–2027. Tali azioni rappresentano una prima struttura programmatica verso un piano ambientale triennale in fase di definizione.

Le priorità identificate includono:

- Definizione di obiettivi di riduzione dei consumi energetici, con focus su efficienza degli ambienti di lavoro e uso ottimizzato dei sistemi cloud e server;
- Sviluppo di linee guida per l'eco-design narrativo, per promuovere la sostenibilità nei progetti creativi e nella produzione multimediale;

- Adozione di criteri ambientali minimi per i fornitori, con introduzione di un questionario ESG e revisione delle policy di approvvigionamento;
- Potenziamento della formazione interna sui temi ambientali, con moduli specifici su sostenibilità digitale, green claims e impatto del cloud;
- Attivazione di strumenti digitali per la raccolta e l'analisi dei dati ambientali, a supporto della futura rendicontazione;
- Valutazione dell'impatto ambientale legato all'uso del cloud e dell'intelligenza artificiale, tramite l'adozione di proxy di stima e metodologie compatibili con i principali standard internazionali, da attivare nel breve periodo dopo un'analisi costi-benefici.

L'obiettivo è costruire un sistema ambientale coerente con la natura dei servizi offerti, ispirato ai principi ESRS E1, al VSME e alle migliori pratiche già attive nel settore.

6.2 Energia ed emissioni di gas serra

Nel 2024 Mirror ha avviato per la prima volta un'attività strutturata di monitoraggio dei consumi energetici presso le proprie sedi operative, con l'obiettivo di migliorare la conoscenza interna dell'impatto ambientale e di porre le basi per un sistema di rendicontazione conforme ai principali standard ESG.

In linea con il GHG Protocol, l'azienda ha proceduto al calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2, secondo la seguente classificazione:

- Scope 1: emissioni dirette generate da fonti aziendali (es. impianti di riscaldamento);
- Scope 2: emissioni indirette derivanti dall'energia elettrica acquistata e consumata.

I dati raccolti sono stati elaborati tenendo conto dei fattori di emissione standard nazionali e rappresentano un primo riferimento utile per il confronto con gli anni successivi.

A partire da settembre 2024, Mirror ha adottato un sistema di approvvigionamento basato esclusivamente su energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate, con l'effetto di azzerare le emissioni Scope 2 per l'ultima parte dell'anno.

Le attività interne dell'azienda, prevalentemente digitali e creative, si svolgono attraverso strumenti cloud, ambienti paperless e piattaforme collaborative che contribuiscono già oggi a contenere l'intensità energetica dell'organizzazione.

La raccolta dei dati effettuata nel 2024 rappresenta un primo passo verso una gestione sistematica dei temi energetici, che sarà ulteriormente sviluppata nei prossimi esercizi attraverso l'adozione di indicatori, target e strumenti di controllo.

Tabella – Consumi energetici ed emissioni di gas serra

<i>Energia</i>	<i>Quantità</i>	<i>MWh</i>	<i>Ton CO2 eq.</i>	<i>GHG intensità (emiss. Lorde/fatt)</i>	<i>Scope 1</i>	<i>Scope 2</i>
<i>Energia Da combustibili fossili</i>	18300,01	18,3	4,209	0,0000006798		4,209
<i>Energia Da Rinnovabili</i>	8453	8,453	0	0		0
<i>-Di cui Autoprodotta</i>						
<i>Carburanti</i>	2079,78	20,38	5,567	0,000000897	5,567	
<i>Totale</i>			9,776	0,0000015768	5,567	4,209

6.3 7.3 Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo

Mirror non svolge attività che generano emissioni inquinanti significative nell'aria, nell'acqua o nel suolo.

L'organizzazione opera esclusivamente in ambienti d'ufficio, senza processi produttivi o utilizzo di sostanze pericolose.

L'unica fonte diretta di emissioni è una caldaia civile alimentata a gas metano, già contabilizzata nelle emissioni Scope 1. Non sono presenti scarichi industriali né attività che comportino contaminazione del suolo o rilascio di agenti inquinanti.

Questo tema è pertanto considerato non rilevante rispetto al profilo ambientale dell'azienda, ma sarà oggetto di periodica rivalutazione.

6.4 7.4 Gestione dei rifiuti

Mirror non produce rifiuti industriali o speciali, operando esclusivamente attraverso attività d'ufficio.

La gestione dei rifiuti è limitata a quelli di tipo urbano (carta, plastica, organico, vetro), per i quali l'azienda pratica regolarmente la raccolta differenziata, in linea con le normative locali.

Per i toner e materiali di stampa, viene adottato un sistema di smaltimento tramite fornitori autorizzati, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rifiuti da apparecchiature per ufficio.

Non sono presenti scarichi di lavorazione, materiali pericolosi o processi che comportino produzione di rifiuti non tracciabili. La gestione è pertanto considerata non critica, ma comunque presidiata con attenzione.

6.5 Biodiversità

Mirror opera esclusivamente in contesti urbani e metropolitani, lontano da aree naturali protette o da habitat sensibili sotto il profilo ecologico. Non svolgendo attività produttive o estrattive e non avendo impatti diretti su suolo, acqua o fauna, si ritiene che il tema della biodiversità non risulti rilevante nel contesto specifico dell'azienda. Nel rispetto del principio "*Do No Significant Harm*", Mirror continuerà comunque a monitorare l'evoluzione normativa e il contesto in cui opera, al fine di verificare la permanenza di tale irrilevanza.

7 PERSONE



Un traguardo

Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)



raggiunto:

7.1 Politiche e obiettivi sociali dell'organizzazione

In un contesto fortemente creativo, tecnologico e in continua evoluzione, Mirror considera le persone il proprio principale patrimonio. L'organizzazione si fonda su una cultura aziendale informale ma profondamente orientata al rispetto, alla collaborazione e al riconoscimento del contributo individuale.

Anche in assenza di politiche formali codificate, l'approccio di Mirror alla gestione delle risorse umane si ispira a valori chiari e condivisi: ascolto, flessibilità, autonomia, inclusione e valorizzazione delle competenze. Tali principi sono stati progressivamente interiorizzati e formalizzati attraverso il Codice Etico adottato dall'organizzazione, che sancisce l'impegno verso la tutela della persona, della dignità e dell'equità nei rapporti professionali.

L'azienda promuove:

- ambienti di lavoro accoglienti e collaborativi, dove ciascuno possa esprimersi liberamente;
- un approccio basato sulla fiducia e sulla responsabilizzazione individuale, che consente una gestione flessibile del tempo e del luogo di lavoro;
- il riconoscimento del merito, della creatività e dell'unicità delle competenze;
- l'adozione di un linguaggio rispettoso e inclusivo, sia nella comunicazione interna che esterna;
- il coinvolgimento diretto dei dipendenti nella costruzione della cultura aziendale, anche attraverso momenti informali e partecipativi.

Mirror ha avviato nel 2023 un percorso di maggiore consapevolezza e sistematizzazione anche in ambito sociale, con l'obiettivo di monitorare nel tempo il benessere interno, la valorizzazione delle persone e l'evoluzione delle competenze. Sebbene l'approccio aziendale resti ispirato a flessibilità e fiducia, l'organizzazione ha iniziato a raccogliere alcuni dati chiave che riflettono l'identità culturale di Mirror e ne orientano le priorità di miglioramento.

Nella tabella che segue sono riportati alcuni **indicatori sociali interni** già rilevati o oggetto di monitoraggio, accompagnati dai target qualitativi che l'azienda si propone di raggiungere entro il 2026.

Indicatore	2023	2024	Target 2026
% Donne in azienda	40%	47%	>50%
Età media dipendenti	37	36	—
% Lavoro agile / smart working	80%	92%	Permanente
Ore medie formazione per dipendente	12 h	20 h	30 h
Formazione interna su AI, sostenibilità	Avviata	Estesa	Ricorrente

Tutti i dipendenti di Mirror sono assunti con regolare contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) del settore commercio, e il 100% della forza lavoro è coperto da accordi di contrattazione collettiva. L'azienda ha scelto di non adottare uno stipendio minimo fisso per i neoassunti: la retribuzione iniziale è stabilita caso per caso, nel rispetto dei livelli previsti dal CCNL e tenendo conto dell'esperienza e delle competenze della persona.

% dipendenti coperti da CCNL su totale	100%
--	------

Dall'analisi dell'attuale organico, la retribuzione mediana presenta un divario di genere pari a 5,03% a favore del personale femminile. Tale differenza è attribuibile esclusivamente a fattori oggettivi, quali l'anzianità di servizio e il livello di competenze maturate, e non a discriminazioni di genere. L'azienda continua a monitorare questi aspetti con attenzione, al fine di garantire equità, trasparenza nei percorsi professionali e retributivi, e la piena parità di trattamento tra tutte le persone che operano in Mirror.

Retribuzione lorda oraria media per i dipendenti di sesso maschile	19,88
Retribuzione lorda oraria media per i dipendenti di sesso femminile	21,91
Differenza %	5,0302%

7.2 Azioni future e piani di miglioramento in ambito sociale

In linea con i propri valori di riferimento e con il percorso ESG avviato nel 2024, Mirror punta a rafforzare l'impegno in ambito sociale, adottando strumenti più strutturati per la gestione, il benessere e la valorizzazione delle persone. L'approccio rimarrà semplice e partecipativo, in sintonia con l'identità dell'organizzazione.

Le principali azioni previste nel breve-medio periodo includono:

- Mappatura delle competenze esistenti per individuare fabbisogni formativi e aree di sviluppo;
- Definizione di un piano formativo essenziale e agile, con focus su competenze tecniche, digitali e contenuti ESG;
- Monitoraggio del benessere interno tramite strumenti leggeri come micro-survey e colloqui periodici;
- Introduzione di criteri più chiari per la selezione dei collaboratori, con attenzione a inclusione e parità di genere;
- Valutazione dell'opportunità di attivare un canale riservato per segnalazioni (whistleblowing);
- Comunicazione interna più costante su rispetto, ascolto e collaborazione, in linea con il Codice Etico.

Nel 2025 è prevista anche l'introduzione di un servizio interno di supporto psicologico, con l'obiettivo di prevenire lo stress lavorativo e promuovere un ambiente di lavoro positivo.

Il percorso sarà accompagnato dal mantenimento della certificazione per la parità di genere, che stimola l'integrazione di pratiche inclusive e orientate alla valorizzazione delle persone.

Nel prossimo biennio sono inoltre previsti

- Stage con ITS e Università nell'ambito della comunicazione digitale;
- Rafforzamento della formazione interna su intelligenza artificiale, comunicazione inclusiva e sostenibilità;
- Workshop sul linguaggio etico e la rappresentazione visiva non discriminatoria.

Queste iniziative rappresentano un primo passo verso una gestione più consapevole dei temi sociali, in linea con i valori e l'identità di Mirror.

7.3 I nostri dipendenti e collaboratori

Mirror è un'organizzazione composta da persone prima ancora che da ruoli. L'azienda si avvale di un team eterogeneo, composto da dipendenti stabili e da una rete consolidata di collaboratori esterni — freelance, consulenti e professionisti — che contribuiscono alla progettazione, alla produzione e alla gestione delle attività.

Professionisti freelance che collaborano abitualmente per l'impresa – N.	15
Lavoratori temporanei assunti da società di somministrazione – N.	0

Nel corso del 2024, l'organico interno ha continuato a crescere in modo equilibrato, con profili altamente specializzati nei settori del design, della comunicazione, del marketing digitale, della gestione dei dati e della tecnologia.

Le relazioni professionali in *Mirror* si basano su un modello inclusivo, flessibile e partecipativo, che valorizza la diversità di competenze, esperienze e approcci. Anche in assenza di strutture gerarchiche rigide, l'azienda promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulla collaborazione e sull'autonomia responsabile.

Le tabelle seguenti presentano i dati principali relativi al personale dipendente al 31/12/2024, offrendo una panoramica della distribuzione per genere, età, ruolo e tipologia contrattuale

Tipologia Contratto	N. dipendenti – Organico
Tempo indeterminato	31
Contratto temporaneo	0
Apprendistato	8
PT 20 ore	1
PT 30ore	1
PT 35 ore ind	1
Totale dipendenti	42

	N. dipendenti – Organico o ETP
Maschio	23
Femmina	19
Non segnalato	
Totale dipendenti	42

L'organico al 31/12/2024 è composto da 42 dipendenti, di cui 31 a tempo indeterminato. Non sono presenti contratti temporanei o a termine. La presenza di 8 contratti di apprendistato conferma la volontà di investire nella formazione e nell'inserimento di profili junior. Alcune posizioni sono gestite con part-time calibrati sulle esigenze personali, in coerenza con la cultura aziendale della flessibilità

L'organico complessivo mostra una presenza femminile pari a 19 unità, mentre 23 posizioni non riportano l'indicazione di genere. Questo riflette la scelta dell'azienda di non forzare l'identificazione su base binaria, lasciando libertà di autodeterminazione ai collaboratori nei processi interni. L'approccio è coerente con la politica inclusiva dichiarata nel Codice Etico.

Suddivisione per mansioni		
	Uomo	Donna
Quadri	1	2

La struttura organizzativa di Mirror comprende ruoli diversificati, in linea con le esigenze di un'azienda operante nei servizi digitali e creativi. I dipendenti sono inquadrati secondo le classificazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale applicata, e risultano distribuiti tra impiegati, quadri e figure di staff operativo.

I quadri svolgono prevalentemente funzioni di coordinamento e supervisione all'interno delle aree strategiche, come la direzione creativa, la gestione dei clienti e la produzione esecutiva. Gli impiegati coprono attività specialistiche nei settori della comunicazione, design, gestione progettuale e supporto amministrativo. Le figure operative affiancano le attività più esecutive, legate alla produzione digitale.

Oltre ai dipendenti interni, Mirror si avvale regolarmente di una rete di 15 collaboratori esterni (freelance, consulenti, creativi), molti dei quali operano da più anni su progetti ricorrenti. Non sono presenti lavoratori somministrati tramite agenzie, né collaboratori occasionali non tracciati.

L'azienda dispone di un Codice Etico approvato, che integra i principi fondamentali sui diritti umani e le condizioni di lavoro. La policy vieta esplicitamente discriminazione, lavoro forzato, minorile e tratta di esseri umani. È attivo un sistema interno informale per la gestione delle segnalazioni (basato sul canale e-mail interno), che sarà valutato per un eventuale rafforzamento alla fine del 2025.

Sintesi delle caratteristiche del codice etico		
(a)	L'impresa ha un codice di condotta o una politica sui diritti umani per la propria forza lavoro?	
	(Sì/NO)	si
(b)	In caso affermativo, ciò riguarda:	
i.	lavoro minorile (Sì/NO);	si
ii.	lavoro forzato (Sì/NO);	si
iii.	tratta di esseri umani (Sì/NO);	si
iv.	discriminazione (Sì/NO);	si
v.	prevenzione degli incidenti (Sì/NO); o	si
vi.	altro? (Sì/NO – se sì, specificare).	
(c)	L'impresa dispone di un meccanismo di gestione dei reclami per la propria forza lavoro? (Sì/ NO)	si

Mirror garantisce che nel corso del 2024 non sono stati rilevati incidenti o situazioni riconducibili a violazioni gravi dei diritti umani all'interno dell'organizzazione. Non sono pervenute segnalazioni relative a comportamenti discriminatori, abusi o irregolarità.

(a)	L'impresa ha confermato incidenti nella propria forza lavoro correlati a:	
i.	lavoro minorile (Sì/NO);	no

ii.	lavoro forzato (Sì/NO);	no
iii.	tratta di esseri umani (Sì/NO);	no
iv.	discriminazione (Sì/NO); o	no
v.	altro? (Sì/NO – se sì, specificare).	
(b)	In caso affermativo, l'impresa può descrivere le azioni intraprese per affrontare gli incidenti descritto sopra.	
(c)	L'impresa è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e utenti finali? In caso affermativo, specificare.	no

7.4 Equilibrio tra lavoro e vita privata

In un contesto professionale creativo e ad alta intensità digitale come quello di Mirror, l'equilibrio tra vita personale e lavoro non è solo una questione organizzativa, ma un elemento centrale della cultura aziendale.

Mirror promuove da sempre una gestione flessibile del tempo e degli spazi di lavoro, basata sulla fiducia reciproca, sull'autonomia operativa e sulla responsabilizzazione individuale. Questo approccio consente ai dipendenti di organizzare le proprie attività in modo compatibile con le esigenze personali e familiari, contribuendo al benessere e alla motivazione professionale.

L'azienda applica modalità di lavoro agile (smart working) in maniera strutturata, con regole chiare, condivise e comunicate al team. Le modalità di svolgimento del lavoro da remoto sono formalizzate, sia per esigenze organizzative, sia per valorizzare la conciliazione dei tempi di vita, specie in periodi di carico lavorativo elevato o in presenza di vincoli personali.

Gli orari di lavoro sono gestiti in modo non rigido, favorendo flessibilità in entrata e uscita, e adattamenti personalizzati che rispettano sia i tempi di consegna dei progetti, sia il benessere complessivo delle persone.

Anche in assenza di strumenti formali di misurazione del work-life balance (es. survey interne, indicatori di stress lavoro-correlato), i feedback qualitativi raccolti in occasione di riunioni e colloqui individuali mostrano un alto livello di soddisfazione da parte dei dipendenti.

7.5 Diversità e inclusione

Mirror riconosce e tutela il valore della diversità in tutte le sue forme: di genere, età, cultura, orientamento, provenienza geografica, abilità e visione creativa. L'organizzazione promuove un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e rispettoso, in cui ciascuno possa esprimersi liberamente e sentirsi parte attiva della comunità aziendale.

Anche in assenza di policy formali dedicate alla diversity & inclusion, i principi di equità e pari opportunità sono espressamente sanciti nel Codice Etico aziendale, che vieta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in fase di selezione, gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Nel corso del 2024 non si sono verificate situazioni di criticità, né sono pervenute segnalazioni relative a comportamenti discriminatori. L'accesso a incarichi, la gestione degli orari, la flessibilità lavorativa e il trattamento retributivo sono regolati da criteri oggettivi, basati su competenze, responsabilità e risultati.

Sebbene Mirror non adotti al momento indicatori quantitativi sulla parità di genere o sulla composizione etnica o anagrafica della forza lavoro, l'azienda intende proseguire nella valorizzazione della diversità come risorsa, anche attraverso la selezione di collaboratori e partner portatori di esperienze e sensibilità differenti.

Nel 2024 Mirror ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere, che attesta l'impegno concreto verso l'equità nei processi organizzativi, retributivi e decisionali.

La certificazione rappresenta un primo passo strutturato per rendere tracciabile e misurabile la cultura inclusiva che da tempo caratterizza l'identità aziendale.

7.6 Formazione e sviluppo delle competenze

In un settore come quello in cui opera Mirror, l'aggiornamento continuo delle competenze è parte integrante della quotidianità. Le persone che lavorano in azienda sono costantemente esposte a nuove tecnologie, linguaggi digitali, strumenti collaborativi e approcci creativi in evoluzione, che richiedono una naturale propensione all'apprendimento e all'autoformazione.

Sebbene nel 2024 la formazione strutturata sia stata limitata agli adempimenti obbligatori in materia di sicurezza e privacy, l'azienda promuove da sempre un contesto dinamico e stimolante, che consente lo sviluppo delle competenze in modo organico e integrato all'attività lavorativa.

Un importante investimento è stato effettuato nel 2023, con l'avvio di un progetto tecnologico del valore complessivo di circa 200.000 euro, finalizzato alla trasformazione digitale di alcuni processi interni. Tale progetto ha favorito, anche in modo non formale, l'acquisizione di nuove competenze da parte dei team coinvolti, in particolare nelle aree produzione, cloud collaboration, contenuti AI-based e strumenti avanzati di gestione.

Il know-how dell'organizzazione si alimenta quotidianamente attraverso il confronto interno, il lavoro interdisciplinare e la contaminazione creativa tra figure con esperienze differenti.

Per i prossimi esercizi, l'azienda intende strutturare progressivamente una mappatura più sistematica delle competenze, al fine di pianificare interventi formativi coerenti con i fabbisogni emergenti e con le nuove aspettative ESG del mercato.

A completamento di questo approccio, nel biennio 2023–2024 sono stati attivati due percorsi formativi strutturati cofinanziati:

- “Video Post-Production compositing and Workflow” (40 ore, 6 partecipanti) – mirato a rafforzare competenze su tecniche avanzate di post-produzione e gestione dei flussi digitali;
- “Digital Project Management” (40 ore, 9 partecipanti) – volto a sviluppare capacità di gestione dei progetti in contesti digitali ad alta complessità.

Entrambi i percorsi si sono svolti tra settembre 2023 e giugno 2024 e hanno coinvolto figure operative dei team creativi, tecnici e gestionali. Tali esperienze confermano l'impegno dell'azienda a integrare apprendimento e lavoro in una logica di evoluzione professionale continua.

Nel 2024 il totale stimato delle ore di formazione è pari a 840 ore, con una media di 20 ore per dipendente, in significativo aumento rispetto alle 12 ore medie per dipendente registrate nel 2023. L'obiettivo dichiarato dall'azienda è quello di portare questo valore a 30 ore medie per dipendente entro il 2026.

Poiché l'azienda, fino ad oggi, **non disponeva di un sistema formalizzato di gestione della formazione**, tali dati sono stati **ricavati mediante stime prudenti**, basate sull'analisi delle attività formative effettivamente svolte nel corso dell'anno.

Le attività formative nel 2024 hanno incluso:

- Formazione interna su AI generativa, sostenibilità, comunicazione inclusiva e temi ESG;
- Workshop dedicati al linguaggio etico e alla rappresentazione visiva inclusiva;
- Una sessione formativa specificamente dedicata agli ESG (Environmental, Social, Governance), volta a diffondere i principi della sostenibilità e accrescere la consapevolezza dei collaboratori sugli impatti ambientali e sociali delle attività aziendali;
- Avvio della collaborazione con ITS e università per l'attivazione di stage nel campo della digital communication;
- Progetto di co-creazione di un metaverso accessibile in collaborazione con startup a impatto sociale, tra cui Machine Zero.

Titolo attività/formazione	Ore	Partecipanti	Periodo	Tipologia
Video Post-Production compositing and Workflow	40	6	Set. 2023 – Giu. 2024	Percorso tecnico specialistico
Digital Project Management	40	9	Dic. 2023 – Giu. 2024	Gestione progetti in ambito digitale
Formazione interna su AI generativa, sostenibilità, ESG	4	~30	Feb. – Apr. 2024	Formazione interna multidisciplinare
Workshop su linguaggio etico e rappresentazione visiva inclusiva	6	~15	Mar. 2024	Workshop tematico su comunicazione e inclusività
Sessione dedicata agli ESG	3	~25	Mag. 2024	Sensibilizzazione e cultura aziendale ESG
Collaborazione con ITS/università – stage attivabili	–	In definizione	Inizio da Set. 2024	Formazione on-the-job e inserimento giovani talenti
Progetto metaverso accessibile con Machine Zero	–	Team misti	Avviato nel 2024	Co-progettazione con startup a impatto sociale

Totale ore erogate nel 2024 (stime): 840

Media ore per dipendente nel 2024: 20

Obiettivo medio per il 2026: 30 ore/dipendente

7.7 Salute e sicurezza

Mirror opera in un contesto a basso rischio fisico, tipico delle attività di ufficio e produzione digitale. Non sono presenti macchinari industriali, sostanze pericolose o attività operative che esponano i lavoratori a rischi elevati.

Nel corso del 2024 non si sono verificati infortuni o incidenti sul lavoro. L'azienda ha adempiuto agli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza (ai sensi del D.Lgs. 81/2008), aggiornando la documentazione prevista e garantendo la formazione di base per i lavoratori, compresi i moduli antincendio, primo soccorso e sicurezza generale.

N. infortuni	anno precedente	anno corrente	tasso infortuni
Infortuni		0	%
Gravità			
Gravi + 40gg			
Lievi			%
Mortali			
Near miss		0	
Note			

Sebbene l'esposizione a rischi sia contenuta, Mirror presta attenzione ad alcune condizioni specifiche del lavoro digitale e creativo, tra cui:

- la postura e la corretta ergonomia delle postazioni;
- l'utilizzo prolungato di schermi ad alta intensità visiva;
- il bilanciamento tra lavoro in presenza e remoto per evitare isolamento e sovraccarico.

La distribuzione degli spazi di lavoro è pensata per favorire il benessere e la collaborazione. I team leader e le figure di coordinamento sono attenti ai segnali di affaticamento, sovraccarico o stress, con l'obiettivo di garantire un clima sereno e inclusivo.

Ad oggi non sono ancora presenti indicatori strutturati sul benessere psicofisico o sulla sicurezza percepita, ma l'azienda intende mantenere alta l'attenzione preventiva, anche in considerazione dell'evoluzione del lavoro digitale e dell'uso crescente di strumenti audiovisivi e generativi.

8 GOVERNANCE



In un contesto di trasformazione digitale, creatività distribuita e crescente attenzione alla sostenibilità, Mirror riconosce che una gestione responsabile, etica e trasparente è fondamentale per garantire la continuità aziendale, la qualità dei servizi offerti e la fiducia degli stakeholder.

Per Mirror, la governance non si limita alla conformità normativa, ma rappresenta l'insieme delle regole, delle relazioni e dei comportamenti che guidano l'organizzazione verso i propri obiettivi, bilanciando visione imprenditoriale e responsabilità sociale.

Il modello organizzativo si fonda su una cultura orizzontale e collaborativa, che valorizza in modo concreto il contributo dei dipendenti e dei collaboratori, coinvolgendoli nei processi di crescita, innovazione e miglioramento continuo. La qualità delle relazioni interne e la tutela della dignità delle persone sono considerate componenti essenziali della solidità aziendale.

Nel 2024, Mirror ha rafforzato l'allineamento tra i propri valori e i principi ESG, introducendo strumenti e pratiche orientate alla sostenibilità: dal Codice Etico all'avvio della certificazione sulla parità di genere, fino alla definizione di procedure trasparenti in materia di conformità, gestione dei rischi e prevenzione della corruzione.

Questa sezione presenta le principali politiche di governance attualmente in atto e le azioni previste per consolidare un sistema coerente con i valori aziendali, capace di sostenere lo sviluppo in modo integrato e responsabile.

8.1 Continuità aziendale

La continuità aziendale rappresenta una delle priorità della governance di Mirror, soprattutto in un contesto come quello attuale, caratterizzato da rapidi cambiamenti tecnologici, dinamiche di mercato fluide e una crescente pressione su temi ESG.

La valutazione dei rischi aziendali è stata affrontata nel capitolo dedicato alla Materialità, anche attraverso strumenti di autodiagnosi e analisi SWOT, considerando le possibili vulnerabilità legate a fattori economici, reputazionali, normativi e organizzativi.

Mirror ha avviato un programma progressivo di rafforzamento del controllo interno, che coinvolge i principali processi aziendali, inclusi quelli connessi alla gestione della sostenibilità. Tale approccio si basa su:

- la consapevolezza diffusa all'interno dell'organizzazione,
- la semplificazione e digitalizzazione dei flussi gestionali,
- la centralità delle persone nel garantire resilienza operativa e coerenza con i valori aziendali.

In quest'ottica, tutte le decisioni strategiche e operative, incluse quelle di natura finanziaria, vengono valutate anche in termini di sostenibilità economica e coerenza etica, evitando operazioni che possano compromettere la solidità dell'impresa o il rispetto dei principi sanciti nel Codice Etico.

La direzione considera la continuità aziendale non solo come un obiettivo economico, ma come un impegno di responsabilità verso dipendenti, clienti, collaboratori e stakeholder, che richiede visione strategica, capacità adattiva e presidio consapevole dei rischi emergenti.

8.2 Politiche di pagamento dei fornitori

Mirror riconosce il valore strategico delle proprie relazioni con i fornitori e collaboratori esterni, intesi non solo come partner operativi ma come attori integrati nella qualità e sostenibilità dei progetti.

L'azienda adotta criteri improntati a correttezza, trasparenza e affidabilità anche nella gestione economica dei rapporti di fornitura.

Le condizioni di pagamento sono definite in fase contrattuale con attenzione al rispetto delle tempistiche concordate e all'equilibrio tra sostenibilità finanziaria e responsabilità verso i partner.

Sebbene non vi siano pratiche formalizzate come politiche scritte, la Direzione mantiene un monitoraggio costante sui flussi di pagamento, evitando ritardi ingiustificati e privilegiando un approccio collaborativo e costruttivo nei rapporti con studi, professionisti, consulenti, freelance e fornitori tecnici.

Nel 2024, non si sono verificati contenziosi o criticità rilevanti in merito a ritardi nei pagamenti. L'azienda si impegna a mantenere questo approccio anche in futuro, valutando l'opportunità di introdurre criteri ESG nella selezione dei fornitori strategici, in coerenza con gli obiettivi di miglioramento già delineati nelle sezioni precedenti.

8.3 Conformità legislativa

Mirror opera nel pieno rispetto delle normative vigenti, nazionali e comunitarie, applicabili alla propria attività. La conformità legale è considerata un requisito minimo e imprescindibile per garantire la trasparenza, la legalità e l'integrità dell'organizzazione.

In un contesto regolatorio in continua evoluzione, soprattutto in ambito digitale, privacy e sostenibilità, l'azienda ha adottato un approccio proattivo e preventivo, avvalendosi di consulenti qualificati per assicurare il continuo aggiornamento dei propri processi interni e degli adempimenti richiesti.

Nel corso del 2024, nonché negli anni precedenti, non si sono verificati rilievi o sanzioni da parte di autorità pubbliche o organismi di controllo.

La conformità si estende anche:

- agli obblighi previsti dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali,
- agli adempimenti in materia fiscale, contrattuale e lavoristica,
- agli impegni assunti volontariamente, come il rispetto del Codice Etico aziendale e della certificazione sulla Parità di Genere.

Mirror riconosce che la conformità normativa è anche una leva strategica per mantenere la fiducia degli stakeholder, rafforzare la reputazione aziendale e sostenere la crescita su basi solide e trasparenti.

8.4 Contributi, corruzione, concussione e sostegno alla politica

Mirror adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione, concussione o illecito, sia diretto che indiretto, in linea con i principi sanciti nel proprio Codice Etico e con le normative nazionali e internazionali in materia di legalità e trasparenza.

Nel corso dell'anno 2024, non sono stati erogati contributi, donazioni o sostegni finanziari a partiti politici, movimenti o candidati, né in forma diretta né tramite soggetti terzi.

Corruzione e concussione, casi	0
Condanne n.	0
Sanzioni	0

Inoltre, né Mirror né i suoi amministratori hanno mai ricevuto sanzioni, né subito condanne per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva o passiva, né da autorità giudiziarie né da organismi di controllo.

L'azienda si impegna a garantire che ogni operazione economica e finanziaria avvenga nel rispetto delle leggi vigenti, ed è sottoposta a verifiche interne di legittimità, opportunità e coerenza etica.

In coerenza con gli impegni ESG assunti, Mirror sta valutando l'adozione di ulteriori strumenti preventivi e formativi, tra cui:

- criteri etici nei rapporti con soggetti esterni,
- momenti di sensibilizzazione interna sui temi dell'integrità,
- eventuale attivazione di un canale riservato di segnalazione (whistleblowing) come misura di trasparenza e presidio reputazionale.

Questo approccio si inserisce in una più ampia visione di etica d'impresa, in cui il rispetto della legalità non è solo un obbligo, ma un elemento fondante della cultura organizzativa.

8.5 Ricavi riferiti a particolari settori

Lo standard VSME richiede di valutare la possibile esposizione dell'azienda verso settori economici ritenuti critici o ad alto impatto in termini sociali, ambientali o etici (es. combustibili fossili, armamenti, tabacco, gioco d'azzardo, pornografia, ecc.).

Mirror opera come agenzia indipendente nei settori del marketing, della comunicazione digitale e della progettazione creativa e tecnologica, rivolgendosi a clienti attivi in ambiti come moda, design, food, sport, ricerca e innovazione, AR/VR e cultura.

A seguito di una ricognizione sul portafoglio clienti 2024, non risultano ricavi derivanti da attività direttamente riconducibili a settori considerati ad alto rischio etico o controversi, né l'azienda fornisce servizi a soggetti attivi nei comparti dell'estrazione petrolifera, del tabacco, della pornografia o del gioco d'azzardo.

In alcuni casi, in passato, l'azienda ha svolto incarichi di comunicazione e immagine per clienti attivi in settori regolamentati, come la produzione di armi sportive. Tali incarichi si sono limitati a servizi creativi e non hanno implicato alcun coinvolgimento operativo, decisionale o promozionale rispetto alle attività produttive del cliente.

Tale approccio è in linea con quanto previsto dal Codice Etico, che vincola l'azienda a non intrattenere rapporti economici con soggetti le cui attività siano in contrasto con i principi di integrità, legalità e rispetto dei diritti umani.

Mirror si impegna a monitorare nel tempo la composizione etica del proprio portafoglio clienti, anche in funzione dell'evoluzione delle normative ESG e dei criteri di finanza sostenibile, adottando un principio di cautela e trasparenza.

8.6 Impegni trasversali e Innovazione Responsabile

Mirror promuove attivamente collaborazioni con startup emergenti che operano a favore della sostenibilità ambientale e sociale. Un esempio è il progetto di co-creazione del metaverso accessibile, sviluppato insieme a realtà innovative come Machine Zero, che unisce impatto sociale e sperimentazione tecnologica. Tali iniziative rappresentano uno dei fronti su cui l'azienda intende rafforzare il proprio ruolo nell'ecosistema dell'innovazione responsabile.

8.7 Azioni future e piani di miglioramento in ambito governance

Nel corso del 2024 Mirror ha avviato un percorso di rafforzamento delle pratiche di governance, in parallelo alla redazione del primo bilancio di sostenibilità. Per il breve-medio periodo, l'azienda intende consolidare e ampliare tale percorso attraverso azioni proporzionate ma significative.

In particolare, sono in fase di valutazione:

- Il completamento del sistema di controllo di gestione, per migliorare la capacità interna di lettura, monitoraggio e interpretazione dei dati economici, anche in chiave previsionale;
- L'introduzione graduale di indicatori di performance integrati, sia economico-finanziari che ESG, utili per supportare la pianificazione e l'allineamento strategico con gli obiettivi di sostenibilità;
- La formalizzazione di presidi minimi in ambito compliance e anticorruzione, anche tramite un eventuale sistema di segnalazione riservato;
- Il rafforzamento delle competenze interne sui temi della governance sostenibile, attraverso momenti formativi o supporto consulenziale;
- L'adozione progressiva di criteri ESG nei rapporti con fornitori e collaboratori strategici, in coerenza con le buone pratiche già osservate.
- Aggiungì adempimento art. 2068 cc adeguati assetti

Inoltre, l'azienda ha avviato nel 2024 il percorso per l'ottenimento della certificazione EcoVadis, riconoscimento internazionale che valuta la performance ESG delle organizzazioni sulla base di criteri ambientali, sociali, etici e di acquisti responsabili. Questo strumento permetterà a Mirror di consolidare il proprio impegno in termini di rendicontazione e miglioramento continuo, offrendo anche agli stakeholder un punto di riferimento oggettivo e comparabile sul piano della sostenibilità aziendale.

Tutte queste azioni saranno sviluppate con approccio modulare e flessibile, nel rispetto della dimensione e della struttura dell'organizzazione, e in continuità con il modello relazionale e culturale che caratterizza Mirror.

Questo primo bilancio è stato redatto secondo principi di trasparenza e proporzionalità, evitando ogni forma di green o social washing. L'impegno descritto riflette il livello attuale dell'organizzazione, con una prospettiva evolutiva graduale.

9 COERENZA SDGs (Sustainable Development Goals)

SDG	Tema coerente trattato nel bilancio
 3 SALUTE E BENESSERE	Prevenzione rischio video, postazioni ergonomiche, equilibrio vita-lavoro
 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	Sviluppo competenze, mappatura skill, formazione su AI e sostenibilità
 5 PARITÀ DI GENERE	Certificazione UNI/PdR 125:2022, inclusione, rispetto delle diversità
 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	Contratti stabili, rete collaboratori, clima positivo e codici etici
 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	Investimenti digitali, uso AI, ambienti cloud e produzione sostenibile
 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	Inclusione sociale, assenza discriminazioni, Codice Etico
 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	Raccolta differenziata, uso consapevole di tecnologie, criteri ESG fornitori
 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Energia verde, monitoraggio Scope 1-2, piano triennale ambientale
 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	Prevenzione corruzione, Codice Etico, canali segnalazione

10 INFORMATIVA INDICE RIFERIMENTO NORME

INFORMATIVA - Indici B e C x VSME	Dialogo Banche-SME		Capitolo
Modulo BASE		requisiti aggiuntivi	
<i>B1 - Criteri per la redazione</i>	1, 3	<i>Valutazioni su performance di sostenibilità</i>	3.1
<i>B2 - Pratiche, politiche e future iniziative di transizione verso un'economia più sostenibile</i>	2, 14, 17, 20, 26, 36, 37	<i>Descrizione struttura organizzativa di governance</i>	2.2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 6.1 7.1 7.2 8.2 8.7
<i>B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra</i>	5, 6, 7		6.2
<i>B4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo</i>	13		6.3
<i>B5 - Biodiversità</i>	18, 19		6.5
<i>B6 - Acqua</i>	15, 16		Non significativo
<i>B7 - Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti</i>	21, 22		6.4
<i>B8 - Forza lavoro - Caratteristiche generali</i>	35		7.1 7.3
<i>B9 - Forza lavoro - Salute e sicurezza</i>	32, 33, 34	<i>Giornate perse per infortuni</i>	78.7
<i>B10 - Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione</i>	28, 30, 31		7.1 7.6
<i>B11 - Condanne e sanzioni per corruzione attiva e passiva</i>	40		9.4
Modulo COMPLETO			
<i>C1 - Strategia: modello aziendale e sostenibilità - Iniziative correlate</i>	2		2.2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 6.1 7.1 8.2 9.2 8.7
<i>C2 - Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile</i>	8, 25	<i>Obiettivi miglioramento gestione circolare</i>	2.2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 6.1 8.18.2 9.2
<i>C3 - Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica</i>	8		Non significativo

<i>C4 - Rischi climatici</i>	9		<i>Non significativo</i>
<i>C5 - Caratteristiche aggiuntive (generali) della forza lavoro</i>	35		<i>7.7.1 7.3</i>
<i>C6 - Ulteriori informazioni sulla forza lavoro - Politiche e processi sui diritti umani</i>	26		<i>7.4 7.5</i>
<i>C7 - Incidenti gravi e negativi sui diritti umani</i>	27		<i>7.4 7.5</i>
<i>C8 - Ricavi di alcuni settori ed esclusione dai parametri di riferimento dell'UE</i>			<i>8.5</i>
<i>C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo</i>	2		<i>4</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	4	<i>Efficienza energetica, immobili</i>	<i>non psignificativo</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	10	<i>Polizza rischi catastrofe</i>	<i>Non significativo</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	11	<i>Fatturato tassonomia</i>	<i>non rilevato</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	12	<i>Spese tassonomia</i>	<i>non rilevato</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	23	<i>Contenuto riciclato nei prodotti finiti</i>	<i>Non significativo</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	24	<i>Contenuto riciclabile imballaggi</i>	<i>Non significativo</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	29	<i>Categorie protette</i>	<i>7</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	39	<i>Near miss</i>	<i>7.7</i>
<i>[Non presente in VSME]</i>	38	<i>Codice etico, modello 231</i>	<i>2.2 2.6 5.1 7.3</i>

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai principali standard di rendicontazione volontaria e riflette le informazioni disponibili alla data di pubblicazione. Tutti i contenuti, i dati e le informazioni contenute nel documento sono da intendersi come accurati al meglio delle conoscenze disponibili, ma non costituiscono garanzia o impegno vincolante per l'organizzazione. Il documento può contenere dichiarazioni previsionali che dipendono da fattori esterni non controllabili e soggetti a variazioni. È vietata la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi mezzo, senza autorizzazione.

Bilancio di sostenibilità redatto con il Contributo di Renzo Dalle Vedove Esse Erre Consulting, HTValue ecc