

2025

Bilancio di Sostenibilità



SIGEST

Bilancio di Sostenibilità 2025 di
Sigest S.r.l.

Documento redatto con il supporto metodologico di
Augustas S.p.A. Risk Services

Pubblicato nel mese di
Settembre 2026

Indice dei contenuti

Lettera agli stakeholder	08
Identità aziendale e creazione di valore	10
La storia di Sigest	11
Il nostro modello di business	13
Le attività e i servizi	14
Presenza territoriale	14
Il nostro 2025	15
Governance della Sostenibilità	19
Il nostro modello di governance	20
La sostenibilità nel nostro modello di governance	21
Persone, responsabilità e coinvolgimento	22
Etica, integrità e trasparenza	22
Sistemi di gestione e certificazione	23
Nota metodologica	26
Come e perchè rendicontiamo	27
Perimetro e periodo di rendicontazione	27
Standard di riferimento	28
Limiti e assunzioni metodologiche	28

Doppia materialità e analisi IRO	29
Il percorso metodologico	30
Mappatura della catena del valore	31
Matrice di materialità	37
Performance ambientali e sociali	38
Materiali: gestione responsabile delle risorse	39
Acqua: uso consapevole e impatto ridotto	40
Energia e responsabilità operativa	41
Intensità energetica	43
Emissioni di gas a effetto serra	43
Gestione dei rifiuti	45
Le persone al centro della strategia	47
Occupazione e stabilità lavorativa	48
Salute e sicurezza sul lavoro	49
Formazione e sviluppo professionale	50
Welfare e benessere organizzativo	51
Diversità, equità e inclusione	52
Politiche e divario retributivo	53
Relazioni industriali e dialogo sociale	54
Piano di Sostenibilità	55
La strategia e gli obiettivi ESG di Sigest	56
Conclusioni	60
Appendici	62



Lettera agli stakeholder



Gentili Stakeholder,

con soddisfazione presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità di Sigest, un documento che rappresenta per la nostra organizzazione non soltanto un momento di rendicontazione, ma soprattutto un'opportunità per raccontare chi siamo, come operiamo e quale valore intendiamo generare nel tempo per clienti, dipendenti, partner commerciali e comunità locali. Nel corso degli anni abbiamo costruito la nostra crescita affiancando le imprese nella gestione delle attività operative, sviluppando competenze nei servizi logistici, nella gestione dei magazzini, nel facility management e nei servizi di sanificazione e pulizia professionale. In ogni attività che svolgiamo abbiamo sempre perseguito un obiettivo preciso: garantire qualità, affidabilità e continuità operativa ai nostri clienti. La nostra esperienza ci ha insegnato che il vero fattore distintivo non risiede esclusivamente nei processi, nelle procedure o nelle tecnologie adottate: il successo delle operations dipende innanzitutto dalle persone che le rendono possibili ogni giorno.

Per questo abbiamo scelto di sintetizzare il nostro approccio alla sostenibilità in un principio che riflette l'identità e il modo di operare di Sigest: **La Forza delle Persone, il Valore del Servizio**. Per noi, sposare questo paradigma significa riconoscere che la qualità del servizio, la sicurezza, l'efficienza operativa e la soddisfazione dei clienti nascono dall'impegno, dalle competenze e dalla professionalità delle nostre persone. Significa investire nella formazione, nella tutela della salute e sicurezza, nella valorizzazione delle diversità, nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti. La pubblicazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità non rappresenta dunque l'inizio di un percorso, ma la naturale evoluzione di principi che guidano da tempo il nostro modo di operare. L'adozione di sistemi di gestione certificati, il presidio delle tematiche di salute e sicurezza, l'impegno verso la responsabilità sociale, la promozione della parità di genere e l'attenzione all'etica aziendale costituiscono infatti elementi già fortemente integrati nella cultura e nella governance della nostra azienda. Guardiamo al futuro con la consapevolezza che le sfide economiche, sociali e ambientali richiedono organizzazioni sempre più responsabili, trasparenti e capaci di creare valore nel lungo periodo. Per questo abbiamo definito una strategia di sostenibilità e un piano di obiettivi che accompagneranno il nostro sviluppo nei prossimi anni, rafforzando ulteriormente il legame tra performance operative, crescita delle persone e creazione di valore condiviso.

Desidero ringraziare tutte le persone di Sigest che, con il proprio lavoro e le proprie competenze, contribuiscono ogni giorno alla qualità dei servizi che offriamo, insieme ai clienti, ai fornitori e ai partner che continuano a riconoscerci la loro fiducia. Questo primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi un punto di partenza concreto: ci permette di rendere più chiari gli impegni assunti, misurare con maggiore consapevolezza i risultati raggiunti e definire le priorità sulle quali concentrare il nostro sviluppo futuro.

Buona lettura,



Luigi Giargiana
Amministratore e
Socio unico



Identità aziendale e creazione di valore



Chi siamo

La storia di Sigest

Sigest S.r.l. nasce nel 2007 per supportare le imprese nella gestione efficiente delle loro attività operative e logistiche, con un modello organizzativo fondato su tre pilastri: qualità del servizio, flessibilità e valorizzazione delle persone. L'avvio operativo, nel 2008, segna l'inizio di un percorso che ci ha portato ad affermarci come partner specializzato nella logistica aziendale e di ritorno, nella gestione del magazzino e nei servizi di facility management a supporto delle operations dei clienti.

Negli anni abbiamo ampliato il nostro raggio d'azione, affiancando ai servizi originari la movimentazione merci, il confezionamento, la gestione dei flussi logistici, la pulizia industriale e il supporto alle attività operative, fino a costruire una presenza capillare su tutto il territorio nazionale. Alla crescita dell'organizzazione abbiamo accompagnato un investimento costante nelle persone e nelle loro competenze, oltre all'adozione di sistemi di gestione certificati in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale e parità di genere. Nel 2025 l'incorporazione di Sigest+ ha segnato un ulteriore passo nel consolidamento aziendale, rafforzando la nostra struttura e la capacità di generare valore nel lungo periodo.

Oggi Sigest è una realtà solida nel panorama italiano dei servizi logistici e operativi: oltre 1.400 dipendenti e una presenza diffusa che ci permette di affiancare ogni giorno i clienti con soluzioni integrate e su misura. La nostra crescita nasce da una convinzione tanto semplice quanto fondamentale: dietro ogni operazione efficiente ci sono persone competenti, coinvolte e valorizzate.



Mission

Supportiamo i nostri clienti nella gestione efficiente delle attività operative, mettendo a disposizione competenze, organizzazione e risorse qualificate per garantire continuità, affidabilità e qualità del servizio.

Vision

Vogliamo essere il partner di riferimento per la gestione responsabile, creando valore sostenibile per clienti, lavoratori e territori attraverso un modello organizzativo fondato su persone, innovazione e miglioramento continuo.





Centralità delle persone

Riteniamo che il valore generato dall'organizzazione derivi innanzitutto dalle competenze, dalla professionalità e dall'impegno delle persone che operano quotidianamente nei nostri servizi.

Sicurezza e tutela del lavoro

Promuoviamo ambienti di lavoro sicuri e inclusivi, investendo nella prevenzione, nella formazione e nella protezione della salute e del benessere delle nostre persone.

Integrità e trasparenza

Operiamo nel rispetto dei principi etici che regolano le relazioni con lavoratori, clienti, fornitori e comunità, promuovendo comportamenti improntati alla correttezza.

Qualità e affidabilità

Perseguiamo l'eccellenza operativa attraverso processi strutturati, sistemi di gestione certificati e un approccio orientato al miglioramento continuo.

Responsabilità sociale e ambientale

Ci impegniamo a minimizzare gli impatti delle nostre attività e a contribuire positivamente allo sviluppo delle persone e dei territori in cui operiamo.

Il nostro modello di business

Il modello di business di Sigest si fonda sulla gestione integrata delle operations dei clienti, resa possibile dall'incontro tra competenze organizzative, presidio operativo e valorizzazione del capitale umano.

Operiamo soprattutto nella logistica aziendale, nella gestione dei flussi di ritorno, nelle attività di magazzino e nei servizi di facility management, con soluzioni su misura che garantiscono continuità ed efficienza ai processi operativi dei clienti. È proprio dall'integrazione tra persone, processi e organizzazione che nasce la nostra capacità di creare valore.



In un settore ad alta intensità di lavoro umano, le persone sono per noi il principale fattore abilitante della qualità del servizio e della creazione di valore. Per questo investiamo con continuità nella loro formazione, sicurezza, crescita professionale e coinvolgimento. Una struttura organizzativa articolata, una presenza territoriale diffusa e sistemi di gestione certificati ci permettono di tradurre competenze e capacità operative in servizi ad alto valore aggiunto, a sostegno del successo dei clienti e dello sviluppo sostenibile dell'azienda.

La Forza delle Persone, il Valore del Servizio

Le attività e i servizi

Offriamo un portafoglio integrato di servizi progettato per supportare i clienti nella gestione delle attività operative e dei processi di supporto.

- **Outsourcing logistico** Supportiamo le aziende nella gestione delle attività logistiche, contribuendo all'efficienza dei flussi operativi e alla continuità dei processi produttivi e distributivi.
- **Gestione magazzini** Forniamo servizi dedicati all'organizzazione, gestione e movimentazione delle merci, assicurando elevati standard di qualità e affidabilità.
- **Facility Management** Gestiamo attività di supporto essenziali per il corretto funzionamento delle organizzazioni, contribuendo sicurezza, efficienza e qualità degli ambienti di lavoro.
- **Sanificazione e pulizie professionali** Svolgiamo attività di pulizia e sanificazione attraverso personale qualificato e procedure strutturate, garantendo il rispetto degli standard normativi e delle esigenze dei clienti.

Presenza territoriale

Sigest opera su scala nazionale attraverso una struttura organizzativa sviluppata nel tempo per garantire un presidio efficace delle attività e una presenza vicina ai clienti.

La sede legale è a Milano, in Corso di Porta Vittoria 32, mentre le principali strutture operative sono distribuite tra Lombardia, Piemonte e Toscana. L'organizzazione dispone di cinque unità locali, localizzate a Cernusco sul Naviglio (MI), Origgio (VA), Biandrate (NO) e Sesto Fiorentino (FI), alle quali si affiancano le strutture direzionali e amministrative di Milano. La Lombardia rappresenta il principale polo dell'organizzazione, concentrando una parte significativa delle risorse, delle attività operative e delle funzioni di coordinamento.

La presenza territoriale costituisce un elemento funzionale al modello di business di Sigest: consente di presidiare con continuità i servizi erogati, adattare l'organizzazione alle specificità delle singole commesse e mantenere una relazione diretta con i clienti.

Allo stesso tempo, la presenza nei diversi territori contribuisce alla creazione di occupazione e allo sviluppo di relazioni con il tessuto economico locale, rafforzando il legame tra crescita dell'azienda e comunità in cui opera.

Il nostro 2025

75,1

milioni di euro di fatturato

1492

lavoratori dipendenti

6981

ore di formazione erogate

5

certificazioni dei sistemi di gestione



Operazioni efficienti e durature si costruiscono solo attraverso persone competenti, coinvolte e valorizzate.

Integriamo performance operative, responsabilità sociale e attenzione alle persone in un modello di gestione che genera valore duraturo per tutti gli stakeholder. **Creiamo valore per...**

1

Per la clientela CONTINUITÀ OPERATIVA

Garantiamo continuità operativa, qualità del servizio e adattamento alle esigenze specifiche di ciascun contesto

2

Per le persone CRESCITA E INCLUSIONE

Investiamo in sicurezza, formazione e sviluppo professionale, in un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei diritti umani

3

Per il territorio IMPATTO E RESPONSABILITÀ

Contribuiamo a occupazione, diffusione di buone pratiche di sostenibilità e relazioni fondate su fiducia e responsabilità



Governance della Sostenibilità

3

Governance della Sostenibilità

Il nostro modello di governance

La governance di Sigest è improntata a responsabilità, trasparenza e presidio diretto delle attività aziendali, con l'obiettivo di garantire una gestione efficace dei processi operativi e un'attenzione costante agli interessi degli stakeholder.

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, cui competono sia la definizione delle linee strategiche sia la supervisione operativa: un assetto che assicura coerenza tra visione e azione e un controllo diretto sulle decisioni rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder. La nomina avviene nel rispetto dello statuto e della normativa societaria vigente. A supporto del sistema di governo opera un Revisore Legale indipendente, incaricato del controllo contabile.

L'organizzazione è articolata in funzioni specialistiche che presidiano gli ambiti amministrativo, commerciale, logistico, di facility management, gestione delle risorse umane e salute e sicurezza sul lavoro, per un approccio integrato alla gestione delle attività e dei rischi.

La sostenibilità attraversa l'intero modello di governance: è parte integrante dei processi decisionali, delle politiche aziendali e del modo in cui pianifichiamo e gestiamo le attività.



La sostenibilità nel nostro modello di governance

Nel corso del tempo, Sigest ha rafforzato progressivamente i presidi organizzativi dedicati ai temi sociali, etici e di tutela delle persone, costruendo un modello di governance che ha anticipato molti degli elementi oggi ricondotti alla sfera ESG. A sostegno di questo percorso sono stati istituiti specifici organismi interni con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio. Tra questi spiccano il Comitato di Gestione Sociale e il Comitato Guida per la Parità di Genere: organismi multidisciplinari che riuniscono rappresentanti delle funzioni più direttamente coinvolte nelle politiche di inclusione, nella gestione delle persone e nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Il loro operato permette di affrontare in modo strutturato i temi della responsabilità sociale, della valorizzazione delle persone, della salute e sicurezza, delle pari opportunità e del rispetto dei diritti umani.

Questo impegno si concretizza anche sul piano formale con l'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma PAS 24000:2022, con il quale la Direzione ha scelto di rendere operativo un presidio sistematico dei valori etici e sociali che guidano l'impresa. Il Sistema si fonda sul rifiuto di ogni condizione di lavoro segnata da sfruttamento, discriminazione, disumanità o insalubrità, e si traduce in impegni concreti su undici aree: il rispetto dei diritti umani; la tolleranza zero verso il lavoro forzato o obbligato; il divieto del lavoro infantile e minorile; la tutela della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva; la prevenzione di ogni forma di discriminazione; la garanzia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la correttezza dei rapporti di lavoro e contrattuali; il rispetto dei limiti di orario; l'equità retributiva nel rispetto del CCNL applicabile e la promozione di un salario dignitoso; e il mantenimento di comportamenti eticamente sostenibili verso il contesto esterno. A presidio del Sistema è stato nominato un Responsabile del Sistema di Gestione Sociale (RSGS), dotato dell'autorità e delle risorse necessarie a garantirne il corretto funzionamento e a fungere da punto di riferimento per il personale e le parti interessate in materia etico-sociale.

A completamento del modello, disponiamo di un canale dedicato alla raccolta delle segnalazioni, riservato e accessibile a tutti i lavoratori tramite un link condiviso internamente. Le segnalazioni confluiscono in una casella di posta dedicata, accessibile solo alle persone autorizzate, e alimentano un processo strutturato di analisi e risposta che concorre al miglioramento continuo del Sistema. L'efficacia del SGS e l'adeguatezza della Politica Sociale sono verificate periodicamente dalla Direzione attraverso riesami, confronti diretti con le parti interessate e analisi degli audit interni. Gli stessi requisiti etici e sociali sono estesi all'intera catena di fornitura, con la richiesta esplicita ai fornitori di conformarsi a questi standard.

L'Amministratore Unico presidia in prima persona la raccolta, il consolidamento e la validazione dei dati per la rendicontazione non finanziaria, a garanzia di completezza, coerenza e trasparenza. La pubblicazione di questo Bilancio di Sostenibilità segna dunque un ulteriore passo nella formalizzazione e nel consolidamento di tali pratiche, e permette all'azienda di monitorare in modo sempre più sistematico i propri impatti, rischi e opportunità in ambito ESG.

Persone, responsabilità e coinvolgimento

Per Sigest la sostenibilità prende forma nel contributo quotidiano delle persone che lavorano nell'organizzazione.

Un ruolo centrale spetta alle funzioni HR e HSE, cui l'azienda affida responsabilità specifiche nello sviluppo delle competenze, nella tutela della salute e sicurezza, nel benessere organizzativo e nella promozione di una cultura inclusiva e responsabile. Le attività di coordinamento e monitoraggio coinvolgono le diverse funzioni aziendali, distribuendo le responsabilità in modo da integrare i principi della sostenibilità nelle attività operative e nei processi decisionali.

Etica, integrità e trasparenza

Sigest ritiene essenziale operare secondo principi di correttezza, legalità, trasparenza e responsabilità verso tutti gli stakeholder, e ha adottato strumenti e procedure specifici per promuovere comportamenti etici e prevenire situazioni in contrasto con i propri valori o con gli obblighi normativi applicabili.

In coerenza con questa cultura, abbiamo adottato un Codice Etico Anticorruzione che definisce i valori e i requisiti minimi di condotta cui dipendenti e collaboratori devono attenersi nei rapporti interni ed esterni. Fondato su fiducia, integrità e onestà, il Codice afferma con chiarezza che non è tollerata alcuna pratica corruttiva e disciplina, tra l'altro, il rifiuto del lavoro minorile e forzato, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente, il divieto di discriminazione e la libertà di associazione e contrattazione collettiva. Il Codice è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, che ne ricevono copia e possono consultarlo liberamente.

A completare il nostro assetto di compliance, abbiamo adottato una procedura di Whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023, che offre un canale dedicato per segnalare reati o irregolarità di cui si venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. La procedura garantisce in ogni fase la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, con piena tutela contro ogni forma di ritorsione. Dipendenti e collaboratori sono informati con regolarità sulle implicazioni normative e sulle conseguenze delle violazioni: promuovere comportamenti conformi e mantenere alta l'attenzione sulle aree sensibili sono le leve principali per contenere il rischio di condotte irregolari e diffondere una cultura fondata sulla legalità e sulla responsabilità.

Nel 2025 non si sono verificati episodi di corruzione accertata, né risultano pendenti o avviate azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, violazioni della normativa antitrust o pratiche monopolistiche. Nello stesso periodo non sono emersi casi di conflitto di interesse né segnalazioni relative a non conformità normative o altre criticità.

Sistemi di gestione e certificazioni

Il percorso di crescita sostenibile di Sigest trova concreta applicazione attraverso l'adozione di sistemi di gestione certificati che supportano il miglioramento continuo delle performance organizzative, ambientali e sociali.



UNI ISO 9001:2015

Sigest S.r.l. pone la massima attenzione al rispetto della normativa vigente, integrandolo in tutte le pratiche di gestione della qualità. L'azienda si impegna a garantire che ogni servizio sia pienamente conforme alle disposizioni legali e regolamentari, assicurando al contempo l'efficienza e l'affidabilità dei processi. Il nostro Sistema di Gestione della Qualità è conforme alla norma ISO 9001:2015 e costituisce al tempo stesso uno strumento guida per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. La Politica per la Qualità, coerente con il contesto organizzativo, sostiene gli indirizzi strategici della Società e conferma il nostro impegno a soddisfare i requisiti applicabili e a promuovere il miglioramento continuo, attraverso il monitoraggio di specifici indicatori di performance (KPI) riportati nel Manuale della Qualità.



UNI ISO 14001:2015

A partire dal 2024 Sigest S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015, finalizzato al controllo degli impatti ambientali, alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali. Per una società attiva nei servizi logistici, nella gestione dei magazzini, nel facility management e nelle attività di sanificazione e pulizia professionale, questo sistema non rappresenta un mero requisito formale, ma un segno distintivo di affidabilità, responsabilità e attenzione ambientale, che rafforza la reputazione aziendale e testimonia l'impegno verso un futuro più sostenibile. La certificazione ISO 14001:2015 costituisce così un passo concreto verso un ambiente migliore e un'impresa più responsabile.



UNI ISO 45001:2018

Sigest S.r.l. attribuisce alla salute e alla sicurezza dei lavoratori un ruolo centrale, adottando un Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 45001:2018. Questo standard internazionale richiede un approccio preventivo e sistematico, basato sull'identificazione dei pericoli, sulla valutazione dei rischi e sulla loro eliminazione o riduzione alla fonte, al fine di prevenire infortuni e malattie professionali. La norma prevede inoltre la consultazione e la partecipazione attiva dei lavoratori nelle decisioni che riguardano la loro tutela, oltre al costante rispetto degli obblighi legali e regolamentari applicabili. Il Sistema impegna infine la Società al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di sicurezza, attraverso il monitoraggio di specifici KPI e l'aggiornamento periodico delle procedure e della formazione del personale.



UNI/PdR 125:2022

Nel corso del 2025, Sigest S.r.l. ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022, a conferma del proprio impegno volontario a favore della parità di genere. Questo riconoscimento formalizza una politica che la Società ha adottato fin dalla sua nascita, fondata su pari opportunità, meritocrazia, inclusione ed equità salariale. Riteniamo che la parità di genere sia un elemento fondamentale per costruire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, capace di valorizzare le diversità individuali e di sostenere lo sviluppo sociale ed economico. La Certificazione si traduce in un percorso di miglioramento continuo, monitorato attraverso specifici indicatori di performance (KPI), che affida all'organo direttivo la responsabilità di definire, comunicare e attuare la politica. Quest'ultima è disponibile sul sito aziendale e si applica a tutti coloro che operano sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.



PAS 24000:2022

Sigest S.r.l. riconosce nella responsabilità sociale un valore fondante del proprio operato e ha adottato, a tal fine, un Sistema di Gestione conforme alla norma internazionale PAS 24000:2022. Questo standard definisce i requisiti per una gestione aziendale etica e sostenibile, rispettosa dei diritti umani, di condizioni di lavoro dignitose e delle principali norme internazionali del lavoro. Tale impegno si concretizza nella tutela dei diritti umani, nel rifiuto del lavoro forzato, infantile e minorile, nella libertà sindacale e nel diritto alla contrattazione collettiva, nell'assenza di discriminazioni, nella salvaguardia della salute e della sicurezza, nella correttezza dei rapporti contrattuali, nel rispetto dell'orario di lavoro e nella corresponsione di retribuzioni dignitose conformi al CCNL, oltre che in una condotta etica anche nei confronti dei soggetti esterni all'organizzazione. Nessun fornitore è stato valutato a rischio significativo di episodi di lavoro minorile o forzato o in cui il diritto di libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio.



Nota metodologica



4

Metodologia di rendicontazione

Come e perché rendicontiamo

La sostenibilità rappresenta per Sigest un elemento sempre più rilevante nella gestione delle proprie attività e nelle relazioni con clienti, lavoratori, fornitori e altri stakeholder.

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato redatto su base volontaria per comunicare, in modo strutturato e comparabile, gli impegni, le iniziative e i risultati che segnano il percorso di crescita dell'organizzazione, offrendo una rappresentazione trasparente del modo in cui l'azienda crea valore nel tempo. In un contesto economico e normativo in continua evoluzione, con un'attenzione crescente ai temi ambientali, sociali e di governance, consideriamo la rendicontazione di sostenibilità uno strumento utile non solo per dare conto dei risultati raggiunti, ma anche per rafforzare i processi decisionali interni, alimentare il miglioramento continuo e gestire con maggiore consapevolezza gli impatti delle nostre attività. Il documento è dunque il punto di partenza di un percorso volto a integrare progressivamente i principi ESG nella strategia e nella gestione aziendale, in coerenza con il nostro modello di business e con le aspettative dei principali stakeholder.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Sigest S.r.l. è stato elaborato con il supporto metodologico di Augustas S.p.A. Risk Services e non è stato sottoposto ad assurance da parte di una società di revisione. Eventuali domande e richieste di chiarimento sulla metodologia e sulle informazioni riportate possono essere inoltrate all'indirizzo di posta elettronica: sede@sigest.org

Perimetro e periodo di rendicontazione

Il periodo di rendicontazione va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025. In linea con gli Standard GRI e con il GHG Protocol, la rendicontazione adotta il criterio dell'operational control approach: rientrano quindi nel perimetro tutte le attività su cui Sigest S.r.l. esercita responsabilità gestionale, amministrativa e organizzativa. Per gli indicatori sociali, il perimetro comprende l'intero personale dipendente, a prescindere dalla sede di assegnazione o dall'area geografica, così da rappresentare in modo completo gli impatti e i risultati legati alla gestione delle persone. Per gli indicatori ambientali, include invece le sedi operative di Cernusco sul Naviglio (MI), Biandrate (NO) e Sesto Fiorentino (FI), località Osmannoro, i principali siti oggetto di monitoraggio ai fini della raccolta e dell'elaborazione dei dati ambientali.

Eventuali variazioni del perimetro negli esercizi successivi saranno descritte nei futuri bilanci di sostenibilità, così da garantire la comparabilità delle informazioni nel tempo.

Standard di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Sigest è stato predisposto in conformità agli Standard GRI (2021), il framework internazionale più diffuso per la rendicontazione delle performance economiche, ambientali e sociali delle aziende non soggette ad obbligo di reporting. L'adozione degli Standard GRI consente di offrire agli stakeholder informazioni strutturate, comparabili e coerenti con le migliori pratiche internazionali.

Parallelamente, il documento integra un'attività di mapping rispetto al Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME), sviluppato da EFRAG per accompagnare le piccole e medie imprese nell'adozione di pratiche di rendicontazione ESG proporzionate alla propria dimensione e complessità organizzativa. La combinazione dei due framework consente a Sigest di costruire una base metodologica solida, allineata alle più recenti evoluzioni della normativa europea in materia di sostenibilità e al tempo stesso pragmatica e commisurata alle caratteristiche dell'organizzazione. Pur non essendo soggetta agli obblighi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Sigest ha scelto di sviluppare la propria analisi di materialità attraverso l'identificazione e la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), in coerenza con i principi degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Questa scelta riflette la volontà dell'azienda di adottare, sin dalle prime fasi del proprio percorso ESG, una visione integrata della sostenibilità, che guarda non solo agli impatti delle proprie attività, ma anche ai rischi e alle opportunità capaci di influenzarne la capacità di creare valore nel lungo periodo.

Questo approccio assume particolare rilevanza per Sigest in considerazione del ruolo svolto all'interno delle catene del valore dei propri clienti, molti dei quali operano in contesti caratterizzati da crescenti richieste di trasparenza e di monitoraggio delle performance ESG lungo la supply chain. La logica IRO rappresenta così un primo passo verso un'evoluzione progressiva dei processi di gestione della sostenibilità e di valutazione dei rischi ESG lungo la catena del valore, in linea con le aspettative del mercato e con la traiettoria di crescita dell'azienda.

Limiti e assunzioni metodologiche

Coerentemente con il livello di maturità del percorso di sostenibilità intrapreso, il processo di raccolta, consolidamento e validazione dei dati ESG di Sigest è attualmente in fase di progressiva strutturazione. Per garantire una rappresentazione accurata delle proprie performance ESG, l'azienda ha privilegiato, ove possibile, il ricorso a dati primari. L'eventuale ricorso a stime, assunzioni o criteri di approssimazione adottati per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni rendicontate, in corrispondenza di specifici limiti metodologici, è puntualmente descritto nelle sezioni di riferimento, al fine di garantire trasparenza e comprensibilità delle informazioni riportate e di consentire una corretta interpretazione delle performance presentate.

Doppia materialità e analisi IRO



Analisi di doppia materialità

Il percorso metodologico

Per individuare le tematiche ESG maggiormente rilevanti per sé e per i propri stakeholder, Sigest ha sviluppato un'analisi di doppia materialità basata sull'identificazione e valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), in coerenza con i principi introdotti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e con l'approccio previsto dal framework volontario VSME. L'analisi è stata condotta tenendo conto delle caratteristiche distintive del modello di business aziendale, del contesto competitivo di riferimento e delle peculiarità operative che caratterizzano l'impresa. In particolare, sono stati considerati:

- il settore della logistica, del magazzinaggio e del facility management;
- l'elevata intensità di lavoro che caratterizza i servizi erogati;
- la presenza di oltre 700 collaboratori distribuiti sul territorio nazionale;
- la rilevanza delle attività di gestione delle persone e della salute e sicurezza sul lavoro;
- il ruolo strategico dei clienti della grande distribuzione e delle imprese corporate;
- la presenza di una rete articolata di fornitori e partner operativi;
- i sistemi di gestione certificati e gli strumenti di governance già adottati dall'organizzazione.

L'analisi segue una metodologia qualitativa che intreccia due prospettive complementari. La prima è la materialità di impatto (Inside-Out), che valuta gli effetti positivi e negativi, attuali e potenziali, che le attività di Sigest generano su economia, persone e ambiente. La seconda è la materialità finanziaria (Outside-In), che analizza come i fattori ambientali, sociali e di governance possano influenzare la capacità dell'azienda di creare valore nel tempo, incidendo sulle performance economiche, operative e reputazionali.

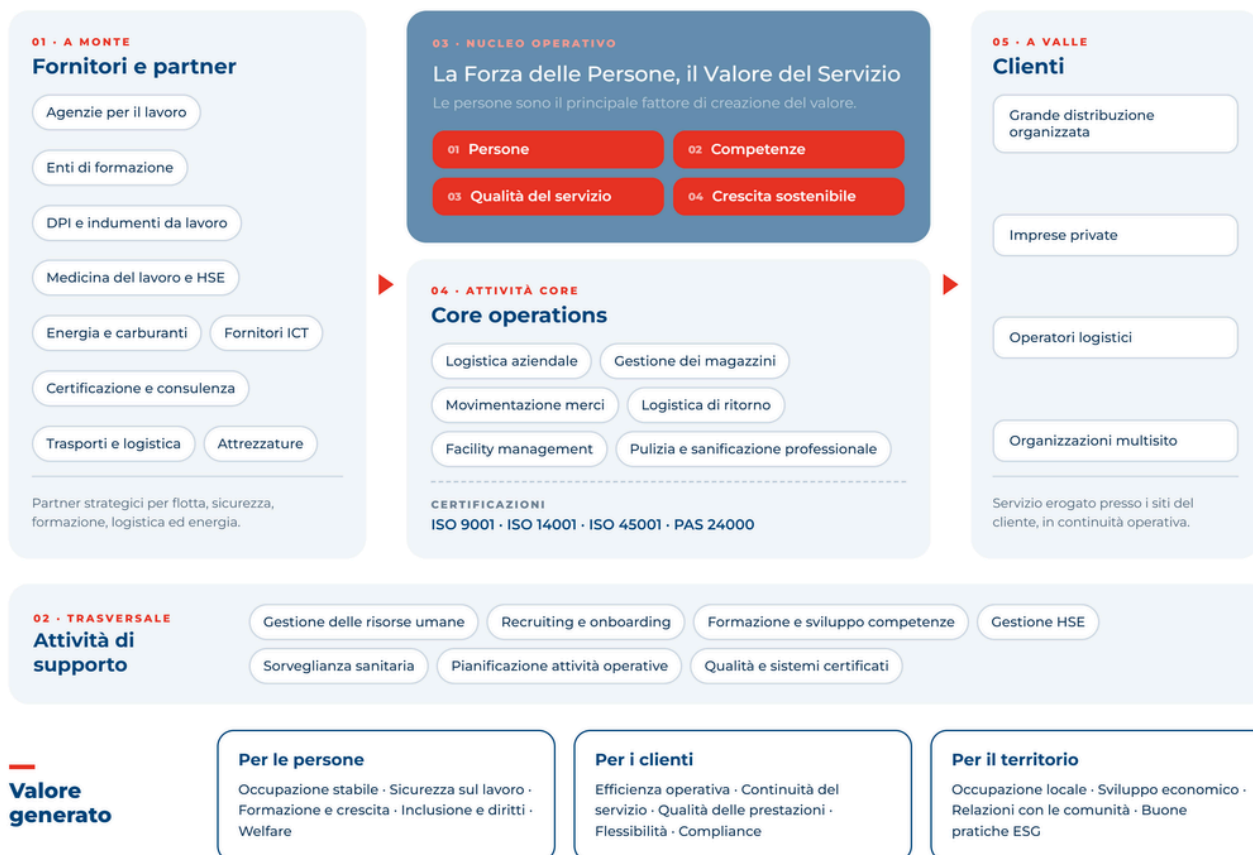
A ciascun tema è stato attribuito un punteggio qualitativo da 1 a 5 per entrambe le dimensioni. Sono stati considerati materiali i temi con una valutazione pari o superiore a 3 in entrambe, mentre quelli con un punteggio pari o superiore a 4 in almeno una prospettiva sono stati classificati come ad alta priorità. I risultati costituiscono il principale riferimento per la definizione della strategia ESG e del Piano di Sostenibilità di Sigest.

Mappatura della catena del valore

La comprensione della catena del valore rappresenta un elemento essenziale per identificare correttamente gli Impatti, i Rischi e le Opportunità associati alle attività aziendali. La catena del valore di Sigest è stata analizzata considerando l'intero ciclo di erogazione dei servizi, dalle attività svolte a monte della prestazione fino agli effetti generati sui clienti, sulle persone e sui territori in cui l'organizzazione opera.

L'analisi evidenzia come il valore generato da Sigest dipenda principalmente dalla capacità di integrare capitale umano, organizzazione operativa e qualità del servizio. In un settore caratterizzato da una forte intensità di lavoro, le persone rappresentano il principale fattore di creazione del valore e costituiscono il fondamento del modello **La Forza delle Persone, il Valore del Servizio** che guida l'approccio aziendale alla sostenibilità.

La mappatura della catena del valore ha inoltre messo in luce il ruolo strategico svolto dai fornitori e dai partner operativi, che supportano l'organizzazione nella gestione della flotta aziendale, della salute e sicurezza, della formazione, delle attività logistiche, dell'approvvigionamento energetico e della digitalizzazione dei processi.



Analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità

Identificazione e valutazione degli IRO

L'analisi condotta ha portato all'identificazione di nove temi materiali ritenuti prioritari per Sigest in considerazione delle caratteristiche del settore, del modello di business e delle aspettative degli stakeholder. I temi individuati rappresentano le aree nelle quali l'organizzazione genera gli impatti più significativi e nelle quali si concentrano i principali rischi e opportunità per la creazione di valore nel lungo periodo. I temi materiali identificati sono:

TI - Salute e sicurezza sul lavoro

Perché è materiale Attività fisicamente intense (movimentazione merci, pulizie industriali, magazzinaggio), alta incidenza storica di infortuni nel settore, obbligo normativo D.Lgs. 81/2008, certificazione ISO 45001 in essere.

Scoring Rilevanza inside-out: 5, Rilevanza outside-in: 4

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto negativo attuale	Rischio infortuni e malattie professionali	Operazioni di movimentazione manuale, uso di macchinari, esposizione a sostanze chimiche nei servizi di pulizia
Impatto positivo attuale	Tutela della salute dei lavoratori	Sistemi di prevenzione attivi, formazione sicurezza, sorveglianza sanitaria
Rischio finanziario	Costi legati a infortuni e contenziosi	Sanzioni, risarcimenti, aumento dei premi assicurativi, perdita di commesse da clienti sensibili al tema
Opportunità finanziaria	Differenziazione competitiva	Certificazione ISO 45001 come requisito per gare e contratti con grandi clienti corporate

T2 - Gestione e sviluppo del capitale umano

Perché è materiale Alta dipendenza dalla qualità e disponibilità del personale operativo, settore con elevato turnover, difficoltà di reclutamento, competitività legata alle competenze delle persone (concetto-guida "La Forza delle Persone, il Valore del Servizio")

Scoring Rilevanza inside-out: 5, Rilevanza outside-in: 5

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto positivo attuale	Creazione di occupazione e sviluppo professionale	Oltre 700 persone occupate, percorsi di formazione, sviluppo di competenze operative
Impatto negativo potenziale	Rischio di sotto-qualificazione e burnout	Lavoro ripetitivo, carichi fisici, possibile demotivazione in assenza di piani di sviluppo strutturati
Rischio finanziario	Turnover elevato e costi di reclutamento	Perdita di competenze, costi di onboarding, discontinuità del servizio erogato ai clienti
Opportunità finanziaria	Retention e produttività	Investimenti in formazione e welfare che riducono il turnover e aumentano la qualità del servizio

T3 - Diversità, equità e inclusione (con focus su parità di genere)

Perché è materiale Certificazione UNI/PdR 125 ottenuta nel 2025, forza lavoro potenzialmente diversificata per genere, nazionalità, clienti attenti ai requisiti ESG nella supply chain.

Scoring Rilevanza inside-out: 4, Rilevanza outside-in: 4

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto positivo attuale	Promozione di pari opportunità	Politiche di parità di genere formalizzate, attenzione alla composizione della forza lavoro
Impatto negativo potenziale	Rischio di discriminazione nei processi di selezione e promozione	Settore tradizionalmente a prevalenza maschile
Rischio finanziario	Contenziosi e reputazione	Possibili vertenze, impatto sulla capacità di attrarre talenti e sull'immagine verso clienti ESG-oriented
Opportunità finanziaria	Accesso a gare e bandi con requisiti DEI	La certificazione UNI/PdR 125 come fattore abilitante per contratti pubblici e partnership con grandi player

T4 - Condizioni di lavoro, diritti umani e relazioni industriali

Perché è materiale Settore ad alta esposizione al rischio di lavoro irregolare e subappalto opaco, clienti con obblighi di due diligence sulla supply chain, certificazione PAS 24000

Scoring Rilevanza inside-out: 4, Rilevanza outside-in: 4

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto negativo potenziale	Violazione dei diritti lavorativi lungo la catena di appalto	Ricorso a subappaltatori con pratiche non conformi, lavoro grigio nel settore pulizie
Impatto positivo attuale	Garanzia di condizioni di lavoro dignitose	Applicazione dei CCNL, tutele contrattuali, sistema di welfare aziendale
Rischio finanziario	Responsabilità solidale e sanzioni	Normativa italiana sulla responsabilità solidale negli appalti (D.Lgs. 276/2003), rischio reputazionale
Opportunità finanziaria	Posizionamento come partner responsabile	I clienti corporate privilegiano fornitori che garantiscono compliance sociale verificata

T5 - Qualità del servizio e soddisfazione del cliente

Perché è materiale La continuità operativa e la qualità del servizio sono il principale driver di business e di rinnovo contrattuale; il rischio di perdita di commesse per performance insoddisfacente è diretto e immediato

Scoring Rilevanza inside-out: 3, Rilevanza outside-in: 5

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto positivo attuale	Supporto all'efficienza operativa dei clienti	I servizi Sigest abilitano la continuità produttiva e logistica di aziende terze
Impatto negativo potenziale	Disservizi e interruzioni operative	Impatto diretto sulla supply chain del cliente in caso di carenze operative
Rischio finanziario	Perdita di contratti e penali	Clausole SLA, rischio di non rinnovo o risoluzione anticipata dei contratti
Opportunità finanziaria	Fidelizzazione e crescita del portafoglio clienti	Qualità certificata come leva commerciale per acquisizione di nuovi clienti e up-selling

T6 - Gestione responsabile della supply chain

Perché è materiale Sigest opera con subappaltatori e fornitori di servizi; la responsabilità solidale negli appalti e le crescenti aspettative dei clienti su trasparenza della catena di fornitura rendono questo tema rilevante sia per l'impatto che per il rischio legale/reputazionale
Scoring Rilevanza inside-out: 3, Rilevanza outside-in: 4

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto negativo potenziale	Trasmissione di pratiche scorrette lungo la filiera	Subappaltatori che non rispettano standard sociali o di sicurezza
Impatto positivo potenziale	Diffusione di standard ESG nella filiera	Applicazione di criteri di qualificazione sostenibile dei fornitori
Rischio finanziario	Responsabilità legale e reputazionale	Normativa italiana e futura CSDDD, rischio di esclusione da gare con requisiti supply chain
Opportunità finanziaria	Vantaggio competitivo nelle gare ESG-driven	Clienti che richiedono due diligence di filiera come prerequisito

T7 - Impatti ambientali delle operazioni

Perché è materiale Consumi energetici delle sedi e dei magazzini, gestione della flotta veicoli, rifiuti industriali nei servizi di pulizia, prodotti chimici. Certificazione ISO 14001 in essere. Il settore è mediamente impattante ma non ad alta intensità carbonica.
Scoring Rilevanza inside-out: 4, Rilevanza outside-in: 3

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto negativo attuale	Emissioni da trasporti e consumi energetici	Flotta veicoli, riscaldamento/climatizzazione sedi operative, consumi elettrici magazzini
Impatto negativo attuale	Generazione di rifiuti e uso di sostanze chimiche	Detersivi e disinfettanti nei servizi di pulizia, imballaggi nella logistica
Rischio finanziario	Costi energetici e carbon pricing	Aumento dei costi dell'energia, futura tassazione carbonio, requisiti ambientali nei capitolati
Opportunità finanziaria	Efficienza energetica e riduzione dei costi	Investimenti in efficienza che riducono i costi operativi e migliorano il posizionamento ESG

T8 - Etica aziendale, compliance e anticorruzione

Perché è materiale Settore degli appalti e dei servizi labour-intensive storicamente esposto a rischi di irregolarità, necessità di presidi etici robusti per operare con clienti corporate e pubblici, adozione di codice etico e sistema whistleblowing

Scoring Rilevanza inside-out: 3, Rilevanza outside-in: 4

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto negativo potenziale	Rischio di comportamenti corruttivi o non etici	Rapporti con fornitori e subappaltatori, gestione delle gare d'appalto
Impatto positivo attuale	Presidio dell'integrità e della legalità	Codice etico adottato, canale whistleblowing attivo, sistema di compliance interno
Rischio finanziario	Sanzioni, esclusione da gare, perdita reputazionale	Normativa anticorruzione, D.Lgs. 231/2001, requisiti di integrità nei capitolati pubblici
Opportunità finanziaria	Accesso al mercato pubblico e ai grandi clienti	La compliance etica documentata è pre-requisito per contratti con PA e multinazionali

T9 - Impatto sul territorio e creazione di valore locale

Perché è materiale Sigest genera occupazione in aree specifiche (Milano, Piemonte, Toscana), contribuisce allo sviluppo del tessuto economico locale, ha relazioni con comunità e istituzioni territoriali. Tema rilevante per il racconto di impatto sociale e per la legittimità operativa

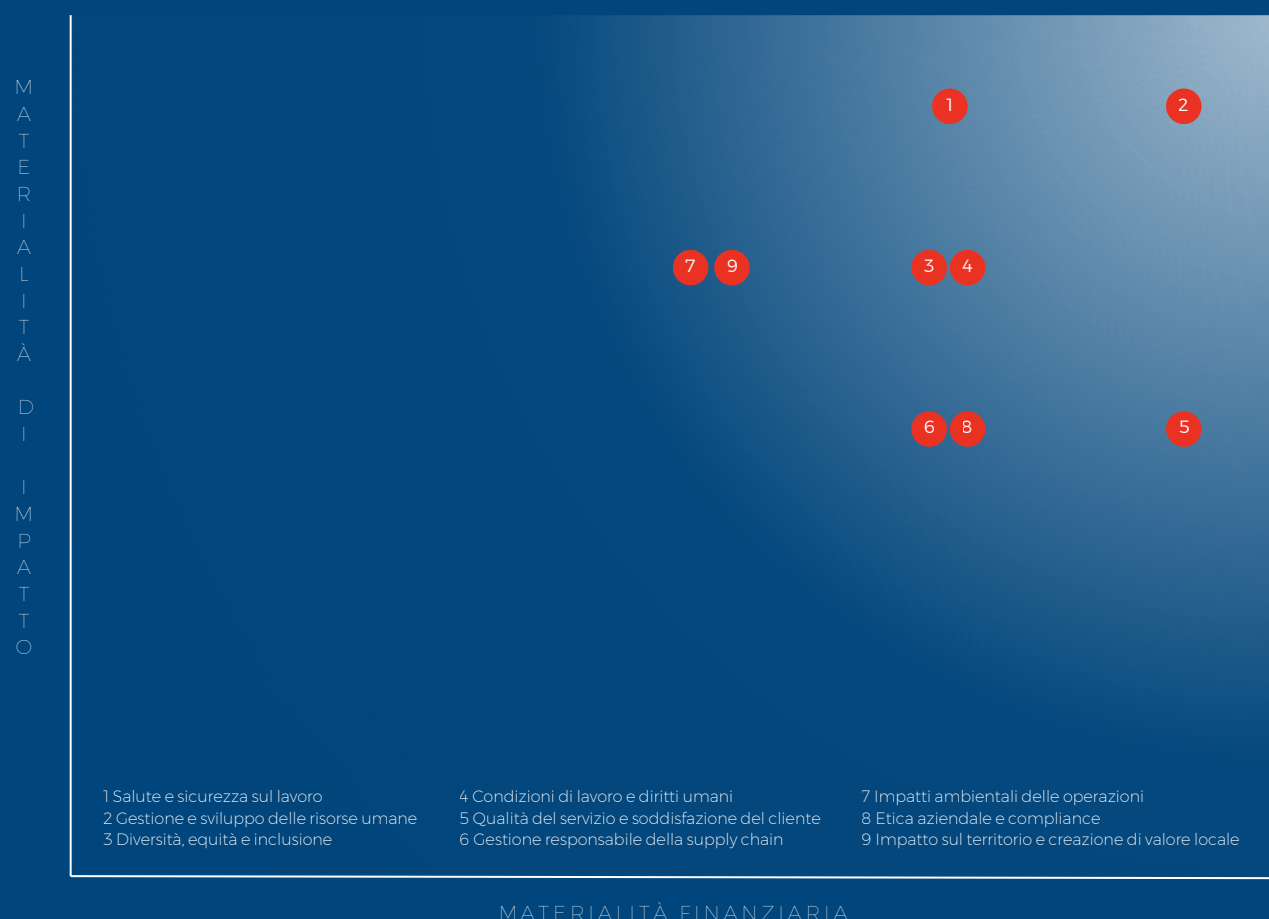
Scoring Rilevanza inside-out: 4, Rilevanza outside-in: 3

Tipologia	IRO	Descrizione
Impatto positivo attuale	Creazione di occupazione nei territori di operatività	Posti di lavoro diretti, indotto locale, stabilità economica per le famiglie
Impatto negativo potenziale	Impatto logistico su aree urbane e peri-urbane	Traffico, rumore, uso di aree industriali nelle vicinanze dei centri abitati
Rischio finanziario	Licenza operativa e relazioni con le autorità locali	Opposizioni locali, restrizioni su mobilità e orari, difficoltà di espansione
Opportunità finanziaria	Reputazione territoriale e accesso a incentivi	Contributi pubblici legati all'occupazione, relazioni con enti locali per lo sviluppo di nuovi siti

Matrice di materialità

L'applicazione della metodologia di doppia materialità ha consentito di attribuire a ciascun tema uno specifico punteggio di rilevanza rispetto alle due dimensioni di analisi.

I risultati evidenziano come i temi maggiormente rilevanti per Sigest siano quelli direttamente collegati alla gestione delle persone, alla salute e sicurezza sul lavoro e alla qualità del servizio, confermando la centralità del capitale umano all'interno del modello di business aziendale. La matrice di doppia materialità conferma inoltre la coerenza dell'approccio "La Forza delle Persone, il Valore del Servizio", evidenziando come la capacità di creare valore nel lungo periodo dipenda principalmente dalla valorizzazione delle persone, dalla qualità delle relazioni con clienti e fornitori e dalla gestione responsabile degli impatti generati dalle attività operative.



Performance ambientali e sociali



Performance ambientali

Materiali: gestione responsabile delle risorse

Coerentemente con le risultanze del processo di analisi di materialità illustrato nel capitolo precedente, nel corso del 2025 abbiamo avviato un monitoraggio strutturato dei flussi di materiali impiegati nelle nostre attività operative, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza dei consumi e individuare opportunità di efficientamento.

In considerazione della natura dei servizi erogati e del settore in cui operiamo, il consumo di materiali è riconducibile soprattutto ai prodotti impiegati nei servizi di pulizia e sanificazione presso i clienti, affiancati dai materiali per le attività d'ufficio e i servizi di supporto, come carta, prodotti tissue e articoli per l'igiene. Nel 2025 il consumo complessivo di materiali è stato pari a 57,49 tonnellate, costituito interamente da materiali di origine non riciclata. La quota prevalente è rappresentata dai prodotti detergenti e igienizzanti, utilizzati per garantire elevati standard qualitativi e di sicurezza nello svolgimento delle attività operative, cui si aggiungono i materiali cartacei e i prodotti monouso impiegati negli ambienti di lavoro.

Siamo consapevoli di quanto una gestione responsabile delle risorse conti, sia per contenere gli impatti ambientali legati al consumo di materiali, sia per mitigare i rischi connessi alla disponibilità e alla volatilità dei costi delle materie prime. Per questo abbiamo avviato un percorso per migliorare la tracciabilità dei materiali acquistati, usare le risorse in modo più efficiente e ridurre progressivamente gli sprechi lungo i processi operativi. In quest'ottica valuteremo, dove tecnicamente ed economicamente sostenibile e compatibilmente con i requisiti prestazionali dei servizi, un progressivo aumento dei materiali con contenuto riciclato e delle soluzioni a minore impatto ambientale.

La tabella seguente riepiloga i principali materiali impiegati nel corso dell'esercizio.

Consumo di materiali		
	UdM	2025
Materiali utilizzati	ton	57,490
di cui riciclati in ingresso	ton	0,000

Acqua: uso consapevole e impatto ridotto

Pur operando prevalentemente in un settore a limitato impatto sulle risorse idriche, riconosciamo l'importanza di una gestione responsabile della risorsa idrica, in un contesto di crescente pressione sulla stessa. Le sedi di Cernusco sul Naviglio (MI) e Biandrate (NO) sono ubicate in aree a basso o medio-basso stress idrico, mentre la sede di Osmannoro (FI) ricade in un'area classificata a stress idrico estremamente elevato (fonte: Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute).

Il prelievo idrico è riconducibile esclusivamente ad uso civile presso gli uffici e le sedi operative ed è interamente approvvigionato dalla rete acquedottistica. In considerazione della natura di questo utilizzo, il volume di acqua prelevata corrisponde sostanzialmente a quello scaricato nella rete fognaria, non determinando un consumo significativo della risorsa. Le acque reflue sono convogliate nella pubblica fognatura nel rispetto della normativa vigente.

Prelievo e scarico idrico		
	UdM	2025
Prelievo idrico complessivo da risorse di terze parti	ML	0,316
Prelievo idrico in aree ad altro stress	ML	0,000
Consumo idrico	ML	0,000
Scarico idrico complessivo	ML	0,316
verso risorse idriche di terze parti	ML	0,316



Indice di rischio legato allo stress idrico
Fonte: Aqueduct Water Risk Atlas, World Resources Institute

Energia e responsabilità operativa

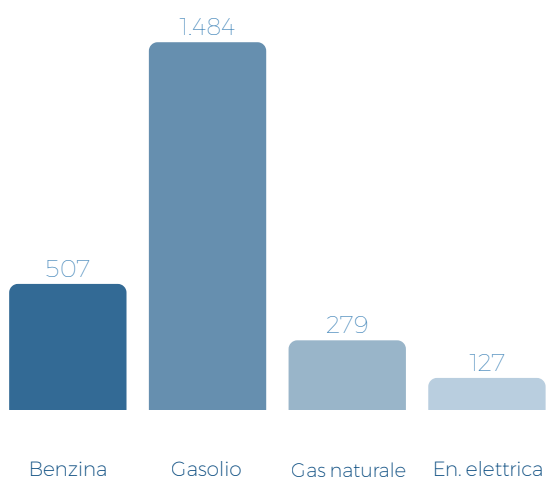
Per un'azienda come Sigest, caratterizzata da un modello di business incentrato sulla logistica, sulla movimentazione delle merci e sull'erogazione di servizi operativi sul territorio nazionale, una gestione responsabile dell'energia rappresenta un elemento imprescindibile della strategia di sostenibilità. Si tratta infatti di un ambito nel quale la nostra operatività genera alcuni degli impatti ambientali più rilevanti e che, in un contesto di forte incertezza dei mercati energetici, assume un'importanza crescente anche sotto il profilo dell'efficienza dei processi e del contenimento dei costi. Siamo consapevoli che una misurazione accurata dei consumi è il presupposto per orientare decisioni informate, ridurre gli sprechi e individuare le priorità d'intervento. In quest'ottica, nel 2025 abbiamo avviato un monitoraggio sistematico dei consumi energetici, per costruire una base dati solida e confrontabile nel tempo su cui fondare iniziative concrete di efficientamento, capaci di migliorare le prestazioni ambientali e insieme di ottimizzare i costi operativi.

Coerentemente con le caratteristiche del nostro modello operativo, i principali fabbisogni energetici sono riconducibili alla mobilità del parco automezzi e al funzionamento delle sedi aziendali. Il monitoraggio ha pertanto riguardato sia i consumi di energia elettrica sia quelli di combustibili impiegati nelle attività aziendali, con particolare riferimento all'autotrazione. In assenza di una rilevazione diretta dei litri di carburante consumati, tali consumi sono stati stimati sulla base dei chilometri percorsi, applicando i coefficienti di consumo medio pubblicati dall'Ufficio Statistico Federale tedesco (Statistisches Bundesamt, 2025). L'energia complessivamente derivante dai combustibili fossili è risultata pari a 2.269,67 GJ, mentre il consumo di energia elettrica è stato pari a 35,23 MWh. L'attenzione che Sigest dedica alla qualità dei propri consumi energetici e la volontà di orientare le scelte di approvvigionamento verso soluzioni a minore impatto ambientale trovano concreta applicazione proprio in questo ambito: grazie all'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzie di Origine, il 95,88% dei consumi elettrici è stato coperto da energia rinnovabile.

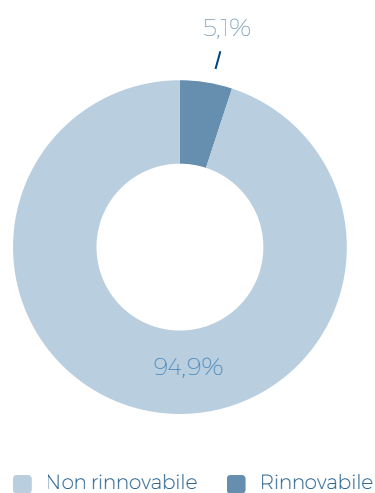
Nel complesso, il fabbisogno energetico del 2025 è stato pari a 2.396,49 GJ, di cui 2.274,89 GJ provenienti da fonti non rinnovabili e 121,60 GJ da fonti rinnovabili. Al fine di favorire una lettura dei consumi coerente con il livello di attività aziendale e confrontabile nel tempo, è stata inoltre calcolata l'intensità energetica in rapporto al fatturato.

Consumo energetico		
	UdM	2025
Fonti non rinnovabili		
Consumo di carburante (gasolio, benzina)	GJ	1.990,214
Consumo di combustibile da gas naturale	GJ	279,453
Consumo di elettricità acquistata da fonti non rinnovabili	GJ	5,219
Consumo totale di energia non rinnovabile	GJ	2.274,886
Fonti rinnovabili		
Consumo di combustibile da fonti rinnovabili	GJ	0,000
Consumo di elettricità acquistata da fonti rinnovabili	GJ	121,602
Consumo di elettricità autoprodotta	GJ	0,000
Consumo totale di energia non rinnovabile	GJ	121,602

Consumi di energia per fonte in GJ



Consumi di energia per tipologia



Intensità energetica

L'intensità dei consumi energetici, calcolata come rapporto tra il fabbisogno energetico totale e il fatturato annuale, rappresenta un indicatore chiave per valutare l'efficienza energetica in relazione al valore economico generato. Nel 2025, questo valore è stato pari a 31,93 GJ per milione di euro ricavato dalle vendite e dalle prestazioni.

Intensità del consumo energetico		
	UdM	2025
Fabbisogno energetico	GJ	2.396,488
Fatturato	m€	75,057
Intensità del consumo energetico	GJ / m€	31,929

Emissioni di gas a effetto serra

La riduzione delle emissioni climalteranti rappresenta un elemento centrale del nostro percorso di sostenibilità. Sebbene operiamo in un settore caratterizzato da un'intensità emissiva relativamente contenuta, riconosciamo l'importanza di misurare e gestire il nostro impatto climatico, contribuendo agli obiettivi globali di mitigazione dei cambiamenti climatici. Per questo motivo, nel 2025 abbiamo avviato un sistema strutturato di rilevazione delle emissioni di gas a effetto serra, sviluppato in conformità agli Standard GRI e al GHG Protocol. L'obiettivo è quantificare in modo accurato le emissioni generate dalle nostre attività e disporre di una base informativa solida per orientare future iniziative di riduzione.

In linea con il GHG Protocol, le emissioni di Scope 1 comprendono quelle direttamente generate dalle attività della Società, riconducibili principalmente ai consumi di carburante dei mezzi aziendali. Le emissioni di Scope 2 si riferiscono invece a quelle indirette associate alla produzione dell'energia elettrica acquistata e consumata presso le sedi aziendali. Le emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3) non rientrano, allo stato attuale, nel perimetro di rendicontazione.

Nel 2025 le emissioni complessive di gas a effetto serra di Scope 1 e Scope 2, calcolate secondo l'approccio location-based, sono state pari a 153,65 tCO₂eq. Di queste, 145,73 tCO₂eq sono riconducibili alle emissioni dirette di Scope 1, mentre 7,93 tCO₂eq derivano dalle emissioni indirette di Scope 2.

Le emissioni indirette generate lungo la catena del valore incluse nello Scope 3 del GHG Protocol non rientrano, allo stato attuale, nel perimetro di rendicontazione. La progressiva estensione del sistema di monitoraggio consentirà, negli esercizi futuri, di ampliare il perimetro di analisi e di rafforzare ulteriormente la comprensione degli impatti climatici connessi alle nostre attività.

Sotto il profilo metodologico, il calcolo delle emissioni di CO₂ equivalente è stato effettuato applicando fattori di emissione riconosciuti a livello internazionale e aggiornati alla più recente versione disponibile: DEFRA (2025) per le emissioni dirette e AIB (2025) per le emissioni indirette da energia elettrica, determinate secondo l'approccio location-based. Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate emissioni significative di altri gas a effetto serra disciplinati dal Protocollo di Kyoto (CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ e NF₃), né emissioni significative di sostanze lesive dello strato di ozono o di altri inquinanti atmosferici rilevanti. L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) rappresenta il rapporto tra le emissioni generate e il fatturato, espresso in milioni di euro.

Emissioni di gas climalteranti		
	UdM	2025
Emissioni dirette - Scope 1	tonCO ₂ eq	145,726
Emissioni indirette location-based - Scope 2	tonCO ₂ eq	7,928
Emissioni indirette market-based - Scope 2	tonCO ₂ eq	0,609
Emissioni complessive - Scope 1 e Scope 2 MB	tonCO ₂ eq	146,336
Intensità delle emissioni	tonCO ₂ eq / m€	1,950

Gestione dei rifiuti

In assenza di un sistema di pesatura puntuale dei rifiuti conferiti dalle sedi aziendali, la quantità di rifiuti prodotta è stata stimata applicando il metodo presuntivo previsto dal DPR 158/1999 (Regolamento recante norme per l'elaborazione del metodo normalizzato per definire la tariffa del servizio di gestione del ciclo dei rifiuti urbani), lo stesso criterio utilizzato dai Comuni per il calcolo della Tassa sui Rifiuti (TARI). Per ciascuna sede sono stati raccolti dalle bollette TARI 2025 la superficie occupata (mq) e la categoria tariffaria di attribuzione. Le unità immobiliari classificate dai Comuni nella categoria "autorimesse e magazzini senza vendita", corrispondenti a due depositi della sede di Cernusco sul Naviglio, entrambi privi di personale assegnato, sono state escluse dal computo in quanto non riconducibili ad attività di ufficio occupata in modo stabile.

Per ciascuna sede rilevante è stato applicato un coefficiente di produzione potenziale (Kd, espresso in kg/mq/anno) relativo alla categoria "Uffici, agenzie, studi professionali". Per la sede di Biandrate il coefficiente è stato ricavato dalla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 28/12/2017 (Allegato B), che indica un Kd di 9,30 kg/mq/anno. Per le sedi di Sesto Fiorentino e Cernusco sul Naviglio, non essendo stato possibile reperire il valore puntuale adottato dalle rispettive delibere tariffarie (Sesto Fiorentino: delibera CC 37/2025; Cernusco sul Naviglio: delibera CC 22 del 28/04/2025), è stato applicato in via prudenziale il range nazionale previsto dalla Tabella 4a dell'Allegato 1 al DPR 158/1999 per i Comuni del Nord Italia con popolazione superiore a 5.000 abitanti (Kd 4,00-8,03 kg/mq/anno), calcolando uno scenario minimo, massimo e centrale. La quantità totale di rifiuti così stimata è stata infine ripartita tra frazione differenziata e indifferenziata applicando la percentuale di raccolta differenziata più recente disponibile per ciascun Comune: 74,6% per Biandrate (Piano Economico Finanziario TARI 2018), 86,88% per Cernusco sul Naviglio (dato 2022, comunicato dal gestore del servizio CEM Ambiente) e 73,46% per Sesto Fiorentino (dato 2023, fonte ATO Toscana Costa/Regione Toscana). La stima risultante è pari a circa 5.660 kg/anno di rifiuti totali (scenario centrale), di cui circa 4.640 kg differenziati e 1.020 kg indifferenziati, con un intervallo di incertezza compreso tra 4.169 e 7.151 kg/anno legato ai coefficienti non ancora confermati puntualmente per due delle tre sedi.

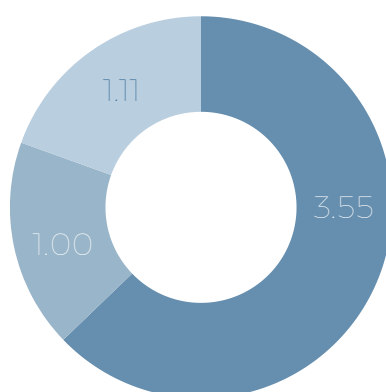
Per la sede di Biandrate, la ripartizione tra rifiuti non destinati a smaltimento e rifiuti destinati a smaltimento è stata determinata sulla base della stessa fonte comunale utilizzata per il coefficiente Kd (Piano Economico Finanziario TARI 2018, tabella "Destinazione materiale raccolto"), che attribuisce il 44,2% dei rifiuti gestiti a impianti di recupero (riciclaggio), il 30,4% a compostaggio e il 25,4% a smaltimento in discarica (quest'ultima percentuale coincidente, nella fonte, con l'intera frazione indifferenziata). Applicando queste percentuali alla stima di produzione della sede (1.209 kg/anno), risultano circa 902 kg/anno non destinati a smaltimento e circa 307 kg/anno destinati a smaltimento. Per le sedi di Sesto Fiorentino e Cernusco sul Naviglio, non essendo disponibile il dato di destinazione a livello comunale, è stata applicata in via prudenziale un criterio di stima basato sui dati nazionali pubblicati da ISPRA (Rapporto Rifiuti Urbani, edizione 2024, dati riferiti al 2023), che attribuisce ai rifiuti urbani italiani le seguenti destinazioni: 29% a recupero di materia, 24% a trattamento biologico, 20% a incenerimento/coincenerimento e 16% a smaltimento in discarica (la quota residua, non classificata nella fonte, è stata riproporzionata sulle quattro categorie, ottenendo rispettivamente 32,6%, 27,0%, 22,5% e 17,9%).

Applicando queste percentuali alle stime di produzione delle due sedi, risultano complessivamente circa 2.653 kg/anno non destinati a smaltimento e circa 1.798 kg/anno destinati a smaltimento.

Il totale aziendale stimato per l'esercizio di riferimento è pari a circa 3.555 kg/anno di rifiuti non destinati a smaltimento e circa 2.105 kg/anno di rifiuti destinati a smaltimento, su un totale complessivo di circa 5.660 kg/anno. Si segnala che il dato relativo a Biandrate è supportato da fonte comunale nominativa, le stime relative a Sesto Fiorentino e Cernusco sul Naviglio si basano invece su dati statistici nazionali e presentano pertanto un maggiore grado di incertezza, da affinare in futuri aggiornamenti non appena saranno disponibili le destinazioni specifiche dei gestori locali.

Rifiuti generati		
	UdM	2025
Rifiuti non pericolosi	ton	5,660
Rifiuti pericolosi	ton	0,000

Modalità di smaltimento dei rifiuti in tonnellate



- Recupero e riciclo
- Incenerimento
- Conferimento in discarica

Performance sociali

Le persone al centro della nostra strategia

Competenze, impegno quotidiano e senso di responsabilità di ciascun collaboratore determinano la qualità dei servizi erogati e la capacità di Sigest di garantire continuità operativa e affidabilità ai propri clienti, in un settore caratterizzato da una forte intensità di lavoro umano. La centralità delle persone è per noi una convinzione profonda, sintetizzata nel concetto di **La Forza delle Persone, il Valore del Servizio**: il riconoscimento che qualità del servizio, sicurezza ed efficienza operativa nascono dall'impegno, dalle competenze e dalla professionalità delle nostre persone. È un principio che orienta le scelte gestionali e il nostro modo di lavorare ogni giorno, nei magazzini come negli uffici.

Siamo convinti che un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti sia la condizione necessaria per favorire il benessere individuale, la crescita professionale e la qualità delle operazioni. Per questo investiamo con convinzione nella formazione, nella tutela della salute e sicurezza, nella valorizzazione delle diversità e nella creazione di percorsi di sviluppo delle competenze.

L'attenzione alle persone si estende naturalmente oltre i confini aziendali. Il rapporto con i territori in cui operiamo è un elemento centrale della nostra identità, radicata in alcune delle aree economicamente più dinamiche del Paese, tra Lombardia, Piemonte e Toscana. Attraverso i servizi logistici, la gestione dei magazzini, il facility management e le attività di sanificazione e pulizia professionale, sosteniamo lo sviluppo sociale ed economico delle comunità locali, generando occupazione e diffondendo buone pratiche di sostenibilità. Questo radicamento rafforza il senso di appartenenza dei nostri collaboratori, consolida la fiducia di clienti e stakeholder e accresce il valore generato dalla nostra attività, rendendolo condiviso e duraturo.

Mettere le persone al centro significa, per noi, andare oltre il riconoscimento del loro ruolo strategico: significa creare attivamente le condizioni perché ognuno possa esprimere il proprio potenziale, contribuendo alla crescita dell'azienda e al benessere delle comunità in cui operiamo.

Questa sezione del Bilancio illustra il ruolo fondamentale delle persone che ogni giorno contribuiscono con competenza e impegno al successo di Sigest. Nella seconda parte vengono presentate le principali iniziative sociali promosse dall'organizzazione nel corso dell'anno: una testimonianza dell'impegno costante nel rafforzare i legami con le comunità e nel promuovere una cultura d'impresa responsabile e sostenibile, pilastro strategico della nostra visione

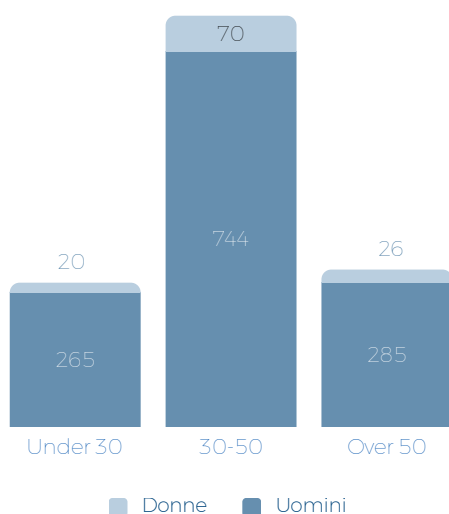
Occupazione e stabilità lavorativa

Al 31 dicembre 2025, Sigest conta un organico complessivo di 1.492 dipendenti. Coerentemente con le caratteristiche del settore nel quale operiamo, la nostra popolazione aziendale è prevalentemente maschile, con 1.362 uomini e 130 donne. Sotto il profilo anagrafico, la forza lavoro di Sigest è caratterizzata da una composizione eterogenea, nella quale competenze consolidate e nuove prospettive si intrecciano dando vita a un ambiente di lavoro dinamico e orientato ad un percorso di crescita continua: la maggior parte dei collaboratori si colloca nella fascia compresa tra i 30 e i 50 anni, affiancata da una presenza significativa di personale sotto i 30 anni e di professionisti consolidati con oltre 50 anni di età.

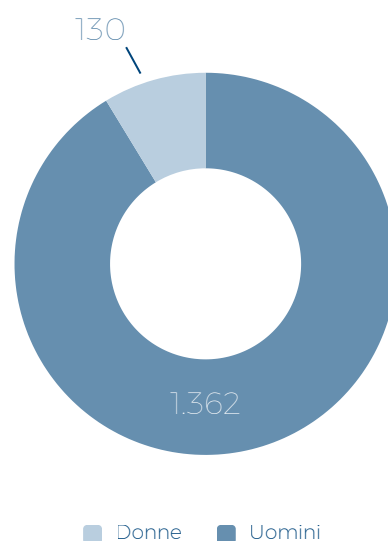
In Sigest crediamo con fermezza che garantire stabilità occupazionale e coltivare relazioni professionali solide e durature contribuisca in maniera determinante alla creazione di un contesto lavorativo positivo: 1.319 dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato, a fronte di 173 con contratto a tempo determinato. Ci avvaliamo inoltre della collaborazione di 32 professionisti esterni, inquadrati per la maggior parte secondo il CCNL Logistica e Trasporto, che apportano conoscenze specialistiche a integrazione delle competenze aziendali. Nel corso del presente periodo di rendicontazione abbiamo accolto 352 nuove risorse e registrato 316 cessazioni di rapporti di lavoro, con un tasso di turnover del 22,39%.

Per quanto concerne la copertura contrattuale, la totalità della forza lavoro dipendente è inquadrata secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro di riferimento, a garanzia di condizioni di lavoro trasparenti ed eque. Gli accordi di contrattazione collettiva disciplinano con chiarezza il periodo di preavviso e le modalità di consultazione previste in caso di cambiamenti significativi nelle attività aziendali, assicurando un dialogo continuo ed efficace con i lavoratori.

Suddivisione dell'organico per età



Suddivisione dell'organico per genere



Salute e sicurezza sul lavoro

Per Sigest la salute, la sicurezza e il benessere delle persone rappresentano un presupposto imprescindibile delle proprie attività e un elemento centrale della strategia aziendale, a garanzia della sostenibilità operativa e di un ambiente di lavoro responsabile.

Il sistema di gestione, certificato secondo la norma ISO 45001:2018 e integrato con i sistemi di gestione della qualità e dell'ambiente, è fondato sul rispetto della normativa vigente e sull'aggiornamento continuo delle procedure ed è coordinato dalla struttura dedicata Q-HSE. È presidiato da figure tra loro coordinate (Datore di Lavoro, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, Preposti e squadre di emergenza per il primo soccorso e l'antincendio) ed è assicurato sia nelle sedi di Milano, Cernusco sul Naviglio, Biandrate e Origgio, sia presso le sedi operative dei clienti. I Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) sono aggiornati periodicamente e declinati per mansione (addetti alla logistica, alle pulizie, impiegati e addetti) e per singola commessa, tenendo conto di fattori specifici quali rumore, vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetuti, agenti chimici, stress lavoro-correlato e tutela della maternità; per ciascun ruolo vengono individuati i profili esposti, i piani di intervento e i dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati. Nelle attività in appalto l'azienda verifica l'idoneità tecnico-professionale delle imprese esterne e gestisce i rischi da interferenza tramite i relativi DUVRI. Completano il sistema la gestione strutturata delle emergenze, con piani ed esercitazioni di evacuazione e presidi antincendio e di primo soccorso sottoposti a verifiche periodiche. Parallelamente agli strumenti di gestione formale, Sigest promuove un dialogo costante con i propri collaboratori attraverso canali di segnalazione di pericoli e near miss e incontri periodici finalizzati a raccogliere esigenze e proposte di miglioramento, dando seguito alle segnalazioni con adeguate azioni correttive e preventive.

Nel corso del 2025, a fronte di 1.466.795 ore lavorate, si sono registrati 51 infortuni per un totale di 407 giorni di assenza. Coerentemente alla natura delle operazioni svolte da Sigest, le tipologie di infortunio ricorrenti sono legate alla movimentazione dei carichi e, in misura minore, fratture, ferite da taglio o schiacciamento. Non sono state registrati casi di malattia professionale.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali	
	2025
Numero di infortuni	51,000
Ore lavorate	1.466.795,000
Indice di frequenza	34,770
Indice di gravità	277,480

Formazione e sviluppo professionale

La formazione rappresenta per Sigest una leva strategica di crescita: in un settore ad alta intensità di lavoro, la qualità e la sicurezza del servizio dipendono direttamente dalle competenze e dalla preparazione delle persone. Per questo investiamo con continuità nello sviluppo professionale dei nostri collaboratori, con particolare attenzione alla cultura della salute e della sicurezza, che costituisce il fondamento operativo di ogni nostra attività.

Nel corso del 2025 le attività formative hanno coinvolto 580 partecipanti, per un totale di 6.981 ore di formazione erogate, corrispondenti a una media di circa 4,7 ore per dipendente. Le ore si sono distribuite in modo sostanzialmente equilibrato tra formazione progettata e gestita internamente (3.179 ore) e percorsi affidati a enti e agenzie formative esterne qualificate (3.802 ore), a conferma dell'integrazione tra know-how aziendale e competenze specialistiche. La composizione dei partecipanti rispecchia la struttura operativa dell'organizzazione, nella quale il personale addetto alle attività di logistica, magazzino e pulizia rappresenta la componente prevalente della forza lavoro.

Partecipanti	Numero	%
Uomini	493	85,00%
Donne	87	15,00%
Totale	580	100%

Inoltre, coerentemente con la natura delle attività svolte, la formazione si è concentrata in via prioritaria sui temi obbligatori della salute, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, che hanno assorbito la quasi totalità delle ore erogate. Completano il quadro gli interventi dedicati alle competenze informatiche di base e agli ambiti della privacy, dell'anticorruzione e della trasparenza.

Partecipanti	Numero	%
Salute, sicurezza sul lavoro e ambiente	6.875	98,50%
Informatica di base	96	1,40%
Privacy, anticorruzione, antiriciclaggio e trasparenza	10	0,10%
Totale	6.981	100%

Welfare e benessere organizzativo

Sigest garantisce integralmente tutte le forme di tutela obbligatorie previste dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, come: coperture di assistenza sanitaria integrativa, contribuzione alla previdenza complementare, strumenti di sostegno alla genitorialità, permessi retribuiti, congedi parentali, tutela della maternità e paternità, trattamento di fine rapporto (TFR) e coperture assicurative obbligatorie.

A queste misure l'azienda affianca strumenti di welfare integrativo, a proprio carico, che ampliano la protezione delle persone oltre gli obblighi di legge e di contratto. Il primo è una polizza collettiva contro le malattie gravi, che riconosce un indennizzo economico in caso di diagnosi di specifiche patologie di particolare gravità e dà accesso a un secondo parere medico specialistico (second opinion) e a una visita di controllo gratuita all'anno, in qualsiasi specializzazione, presso strutture sanitarie convenzionate; al momento dell'attivazione la copertura ha interessato 33 persone.

A questa si aggiunge un programma assicurativo più ampio, esteso a tutti i collaboratori, che integra in un'unica soluzione diverse aree di protezione: la tutela in caso di perdita di autosufficienza e di non autosufficienza a lungo termine, la protezione del reddito e del nucleo familiare in caso di premorienza o invalidità e specifiche garanzie dedicate alle figure con responsabilità organizzative.

Nel rispetto delle disposizioni dei CCNL di riferimento, garantiamo l'accesso al congedo parentale a tutti i dipendenti che ne abbiano diritto e, nel corso del 2025, 76 dipendenti ne hanno usufruito.

Congedo parentale		
	M	F
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo	55	21

Diversità, equità e inclusione

Crediamo con fermezza che un ambiente equo, inclusivo e rispettoso rappresenti una condizione imprescindibile affinché le persone che fanno parte di Sigest possano esprimere appieno il proprio potenziale. Questa convinzione si traduce in un impegno concreto e riconosciuto: Sigest ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e ne mantiene la certificazione, un presidio che rispecchia una visione orientata al rispetto della persona, alla valorizzazione delle diversità e al supporto dell'empowerment femminile. La Politica per la Parità di Genere, definita dalla Direzione e dal Comitato Guida, si pone in continuità con il sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza già adottato dall'azienda; il sistema valoriale di Sigest, formalizzato nel Codice Etico, rappresenta a sua volta il riferimento fondamentale per orientare comportamenti e processi organizzativi nel segno delle pari opportunità, della tutela della dignità personale e del rispetto reciproco. Nel corso del 2025 sono state adottate sistematicamente le seguenti misure:

- **Prevenzione delle discriminazioni** Sono attivamente contrastate tutte le forme di discriminazione, molestia o abuso, attraverso specifiche iniziative di sensibilizzazione e programmi di formazione dedicati.
- **Retribuzione equa** Assicuriamo una retribuzione equa e proporzionata alle responsabilità ricoperte, nel rispetto del CCNL applicabile, con percorsi di avanzamento professionale e riconoscimenti economici correlati alla crescita delle competenze.
- **Monitoraggio del gender pay gap** Rileviamo e analizziamo il divario retributivo di genere, in un'ottica di miglioramento continuo.
- **Crescita e inclusione delle donne** Promuoviamo l'accesso delle donne ai percorsi di carriera e ne sosteniamo la crescita professionale, integrando l'obiettivo della parità nella gestione complessiva del personale.
- **Tutela della genitorialità** Favoriamo la conciliazione tra vita professionale e vita privata, a sostegno della genitorialità e del benessere delle persone.

Il sistema è presidiato dal monitoraggio continuo di indicatori che coprono tutte le aree previste dalla norma e da un riesame periodico della politica e degli obiettivi, accompagnato da costanti attività di informazione e formazione del personale sulla cultura delle pari opportunità. Nel periodo di rendicontazione non sono emersi episodi di discriminazione.



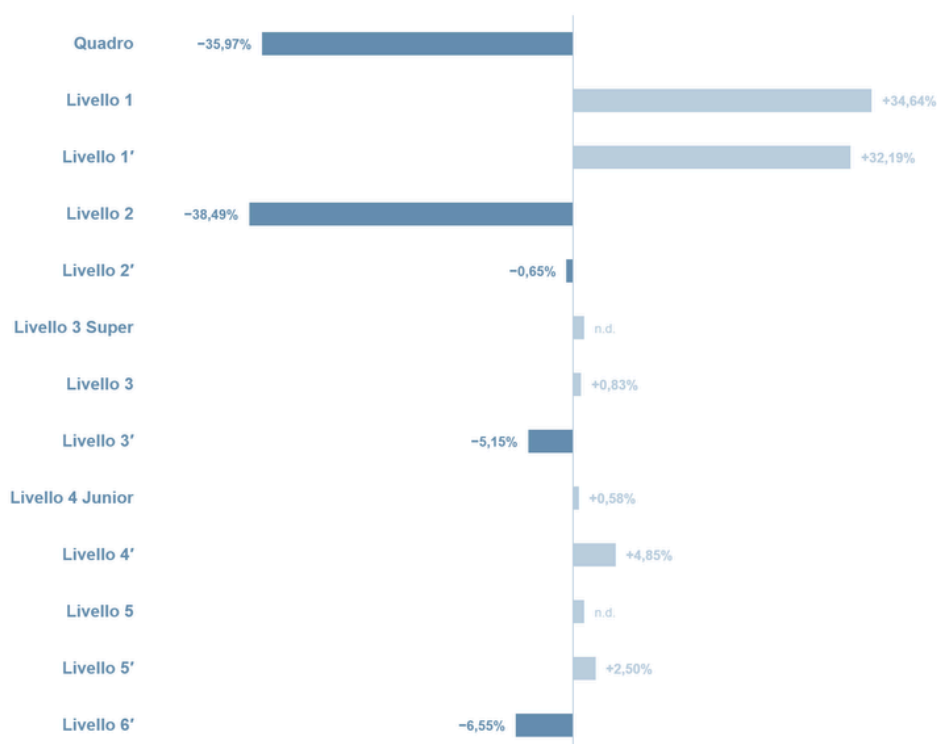
UNI/PdR 125:2022 Parità di genere

Politiche e divario retributivo

Coerentemente con i valori formalizzati nel Codice Etico e con gli impegni assunti nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la nostra politica retributiva si fonda su principi di meritocrazia, trasparenza, conformità normativa e valorizzazione delle competenze e delle esperienze individuali. La totalità della forza lavoro dipendente è inquadrata secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili, a garanzia di una retribuzione equa e proporzionata alle responsabilità ricoperte; a questa si affiancano percorsi di avanzamento professionale e riconoscimenti economici correlati alla crescita delle competenze.

Sigest S.r.l. è amministrata da un Amministratore Unico, la cui nomina e il cui compenso sono definiti nel rispetto delle previsioni statutarie e della normativa societaria vigente. Il rapporto tra la retribuzione più elevata e la mediana delle retribuzioni del restante personale è pari a 4,25.

Il grafico mostra il divario retributivo medio tra donne e uomini per ciascun livello di inquadramento, espresso come differenza percentuale della retribuzione media femminile rispetto a quella maschile. I valori positivi indicano una retribuzione media femminile superiore a quella maschile, mentre i valori negativi indicano una retribuzione media femminile inferiore. Nei livelli in cui la forza lavoro è composta esclusivamente da persone di un solo genere, il confronto non è statisticamente significativo e il dato non è disponibile (n.d.).



Relazioni industriali e dialogo sociale

In Sigest rediamo che fare impresa in modo responsabile significhi andare oltre i confini della propria attività operativa: vuol dire ascoltare i bisogni delle comunità, partecipare al loro sviluppo e contribuire, con competenze e risorse, a un percorso di crescita economica e sociale condivisa. Questa convinzione è parte integrante del nostro modello La Forza delle Persone, il Valore del Servizio, che pone al centro le persone non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nelle comunità con cui entriamo in relazione.

Con questa prospettiva, nel corso del 2025 abbiamo scelto di sostenere concretamente enti del Terzo Settore impegnati sul fronte dell'inclusione sociale, della tutela dell'infanzia e della salute, attraverso erogazioni liberali destinate a progetti ad alto valore sociale. Siamo convinti che un futuro più sostenibile possa essere costruito soltanto attraverso un impegno collettivo, capace di unire la responsabilità dell'impresa alla dedizione di chi opera quotidianamente al servizio delle persone più fragili.

Le iniziative sostenute nel corso dell'anno testimoniano la volontà di mettere le nostre risorse a disposizione di realtà che promuovono solidarietà, inclusione e diritto alla cura.

Infanzia e inclusione sociale Sostegno alla Fondazione P.U.P.I. ETS, ente filantropico del Terzo Settore impegnato nella tutela e nell'integrazione di bambini e famiglie in condizioni di fragilità, attraverso percorsi educativi e di inclusione sociale. Nel 2025 Sigest ha contribuito alle attività della Fondazione con erogazioni liberali per un totale di € 2.470.

Salute e cooperazione Contributo alla Fondazione Piero e Lucille Corti ETS, che sostiene le attività del Lacor Hospital, una delle maggiori strutture ospedaliere non profit dell'Africa centrale, impegnata a garantire cure accessibili alle popolazioni più vulnerabili. La donazione di Natale, pari a € 3.250, si inserisce nel nostro impegno a favore del diritto alla salute e della cooperazione solidale.



Piano di Sostenibilità



Piano di Sostenibilità 2026 - 2035

La strategia e gli obiettivi ESG di Sigest

La pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per Sigest non soltanto un atto di rendicontazione, ma il punto di avvio di un percorso strutturato di miglioramento continuo. La presente sezione descrive la strategia ESG che guiderà lo sviluppo dell'organizzazione nel decennio 2026-2035, definendo gli obiettivi prioritari, i relativi indicatori di monitoraggio e le tappe principali della roadmap di attuazione. La strategia è costruita attorno al principio guida di La Forza delle Persone, il Valore del Servizio: la convinzione che operazioni efficienti e durature si fondino su persone competenti, coinvolte e valorizzate. Da questo principio discende un approccio alla sostenibilità che non separa la dimensione economica da quella sociale e ambientale, ma le integra in un modello unitario di creazione di valore. La strategia ESG di Sigest si articola attorno a tre pilastri che riflettono le aree di impatto e di rischio emerse dall'analisi di doppia materialità condotta nella Parte IV del presente documento:

Pilastro ambientale



Riduzione dei consumi, transizione energetica, gestione responsabile di rifiuti e sostanze chimiche.

Pilastro sociale



Tutela della salute e sicurezza, sviluppo professionale, parità di genere, diritti umani lungo la filiera.

Pilastro di governance



Integrità aziendale, qualificazione ESG dei fornitori, qualità del servizio e soddisfazione dei clienti.

Gli obiettivi definiti nel presente piano sono stati individuati tenendo conto del contesto operativo di Sigest, delle risorse organizzative disponibili e della progressiva maturazione dei sistemi di misurazione interni. In coerenza con il carattere qualitativo della presente analisi di materialità e con la natura del primo bilancio, i target sono stati calibrati su livelli ambiziosi ma concretamente raggiungibili nel periodo di riferimento, privilegiando la continuità e la credibilità del percorso rispetto all'eccezionalità dei singoli obiettivi.

La tabella alle pagine seguenti presenta gli obiettivi ESG di Sigest articolati per area tematica (Ambientale, Sociale, Governance) inclusivi dei relativi indicatori di monitoraggio, della stima del valore di baseline e dei target progressivi al 2027, 2030 e 2035. Per quanto concerne l'obiettivo relativo all'impianto fotovoltaico, il target annuale di attivazione non è definito in quanto dipendente dalla conclusione dell'iter autorizzativo e di progettazione: sarà integrato nel piano al momento della definizione della data di realizzazione.

E	Obiettivo	KPI	Baseline	Target 2027	Target 2030	Target 2035	Tema
A1	Riduzione consumi energetici sedi operative	Consumo energetico totale	Dato di riferimento 2025	-5%	-15%	-25%	Impatti ambientali
A2	Incremento della quota di energia elettrica da fonti rinnovabili	% energia acquistata da fonti di energia rinnovabile	Dato di riferimento 2025	≥ 30%	≥ 60%	≥ 80%	Impatti ambientali
A3	Installazione di un impianto fotovoltaico sul capannone di Cernusco sul Naviglio	Potenza installata (kWp) Energia autoprodotta annua (kWh)	N/A	da definire a valle dell'iter autorizzativo e di progettazione		Copertura ≥ 30% fabbisogno elettrico del sito	Impatti ambientali
A4	Riduzione delle emissioni di CO ₂ scope 1 e scope 2	Emissioni di GHG dirette e indirette (tCO ₂ eq/anno)	Dato di riferimento 2025	-5%	-20%	-35%	Impatti ambientali
A5	Introduzione progressiva di veicoli a basse emissioni nella flotta aziendale	% veicoli elettrici o ibridi su parco mezzi totale	Dato di riferimento 2025	≥ 10%	≥ 30%	≥ 60%	Impatti ambientali
A6	Riduzione dell'utilizzo di prodotti chimici non eco-certificati nei servizi di pulizia	% prodotti certificati Ecolabel o equivalente su acquistato	Dato di riferimento 2025	≥ 40%	≥ 65%	≥ 85%	Impatti ambientali

S	Obiettivo	KPI	Baseline	Target 2027	Target 2030	Target 2035	Tema
S1	Riduzione del tasso di infortuni sul lavoro	IF = (n. infortuni × 1.000.000) / ore lavorate	Dato di riferimento 2025	-5%	-15%	-25%	Salute e sicurezza
S2	Aumento delle ore di formazione per dipendente	Ore di formazione pro capite	Dato di riferimento 2025	≥ 6 ore	≥ 8 ore	≥ 12 ore	Capitale umano
S3	Riduzione del tasso di turnover volontario	% dimissioni volontarie su organico medio	Dato di riferimento 2025	-5%	-10%	-20%	Capitale umano
S4	Incremento della quota di donne in ruoli di coordinamento e responsabilità	% donne su totale posizioni di coordinamento	Dato di riferimento 2025	5%	10%	20%	DEI e parità
S5	Mantenimento e rinnovo della certificazione UNI/PdR 125:2022	Stato di certificazione (s/no)	Certificata 2025	Rinnovo	Rinnovo	Rinnovo	DEI e parità
S6	Qualificazione ESG dei fornitori	% fornitori critici con autovalutazione ESG compilata	Non strutturato	≥ 30%	≥ 50%	≥ 65%	Condizioni di lavoro / Supply chain
S7	Sviluppo e consolidamento di percorsi di welfare aziendale	N. iniziative welfare attive/anno	Dato di riferimento 2025	≥ 3 iniziative	≥ 5 iniziative	≥ 7 iniziative	Capitale umano

C	Obiettivo	KPI	Baseline	Target 2027	Target 2030	Target 2035	Tema
C1	Mantenimento del sistema di gestione integrato certificato	Stato di certificazione multi-standard (si/no)	Certificato 2025	Rinnovi	Rinnovi	Rinnovi	Etica e compliance
C2	Formalizzazione e aggiornamento periodico del Codice Etico e del Modello 231	Data di ultimo aggiornamento; n. sessioni di formazione	Adottato 2025	Aggiornamenti o formazione annuale	Revisione quinquennale + formazione annuale	Revisione quinquennale + formazione annuale	Etica e compliance
C3	Strutturazione di un sistema di rilevazione della soddisfazione dei clienti	% clienti rilevati con Net Promoter Score o equivalente	Non strutturato	Sistema avviato; ≥ 50% clienti rilevati	≥ 80% clienti rilevati; NPS	≥ 90% clienti rilevati; trend NPS positivo	Qualità servizio
C4	Pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità secondo GRI Standards 2021	Pubblicazione entro giugno dell'anno successivo (si/no)	Primo bilancio 2025	Bilancio 2026	Bilancio 2029	Bilancio 2034	Etica e compliance
C5	Estensione del perimetro di rendicontazione ESG alla catena di subappalto	N. fornitori rendicontati nel bilancio	-	Censimento fornitori critici completato	≥ 5 fornitori inclusi nel perimetro	≥ 15 fornitori inclusi nel perimetro	Supply chain

Conclusioni



Questo primo Bilancio di Sostenibilità restituisce a Sigest qualcosa di più di una fotografia delle performance 2025: offre una lettura più nitida dei fattori dai quali dipenderà la capacità dell'azienda di crescere mantenendo qualità, affidabilità e controllo delle proprie operations. L'esercizio di rendicontazione ha infatti permesso di mettere in relazione aspetti fino ad oggi gestiti attraverso politiche, sistemi di gestione e processi aziendali distinti, riconducendoli a un quadro unitario.

L'analisi di doppia materialità ha reso particolarmente evidente questa interdipendenza: capitale umano, salute e sicurezza, qualità del servizio, condizioni di lavoro, integrità, gestione della catena di fornitura e performance ambientali non costituiscono ambiti separati, ma variabili che incidono, con intensità diverse, sulla solidità del modello operativo e sulla capacità di rispondere alle aspettative di clienti sempre più attenti alle performance ESG dei propri partner.

Per un'impresa ad alta intensità di lavoro come Sigest, la sfida dei prossimi anni sarà quindi soprattutto trasformare questa consapevolezza in capacità di misurazione e governo. Significa consolidare la qualità e la granularità dei dati, leggere con maggiore profondità i rischi lungo la catena del valore, collegare progressivamente gli indicatori ESG alle decisioni operative e verificare nel tempo l'effettiva capacità delle azioni intraprese di produrre risultati. È su questo terreno che la sostenibilità può diventare una componente sempre più concreta della gestione aziendale, anziché un livello di analisi parallelo al business. Il Piano di Sostenibilità 2026-2035 assume in questa prospettiva un significato preciso: trasformare il 2025 da primo anno di misurazione in una baseline da cui poter valutare l'evoluzione dell'azienda.

I target definiti non rappresentano quindi il punto di arrivo del percorso, ma parametri attraverso i quali rendere verificabile nel tempo la direzione intrapresa e, quando necessario, correggerla.

È anche in questo senso che **La Forza delle Persone, il Valore del Servizio** supera la dimensione di un principio identitario: descrive la relazione che Sigest sarà chiamata a dimostrare negli anni a venire, quella tra qualità del lavoro, capacità organizzativa e valore prodotto per il cliente. La maturità del percorso si misurerà nella capacità di rendere questa relazione sempre più evidente nei dati, nelle decisioni e nei risultati.

La redazione di questo primo Bilancio è stata possibile grazie al contributo delle persone di Sigest coinvolte nel processo di raccolta e validazione delle informazioni. A loro, così come ai clienti, ai fornitori e ai partner che accompagnano quotidianamente l'attività dell'azienda, va il nostro ringraziamento.

Appendici



Standard GRI

Dichiarazione d'uso	Sigest S.r.l. ha redatto un Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Principi Fondamentali - Versione 2021
Informativa di settore	N/A

Standard	Informativa	Pagina/e
GRI 2 - Informativa generale		
2-1	Dettagli sull'organizzazione	26 - 28
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	26 - 28
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	26 - 28
2-4	Restatement delle informazioni	N / A
2-5	Assurance esterna	26 - 28
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	10 - 18
2-7	Lavoratori dipendenti	47 - 54
2-8	Lavoratori non dipendenti	47 - 54
2-9	Struttura e composizione della governance	19 - 25
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governance	19 - 25
2-11	Presidente del massimo organo di governo	19 - 25
2-12	Ruolo del massimo organo nella supervisione della gestione degli impatti	19 - 25
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	19 - 25
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione	19 - 25
2-15	Conflitti d'interesse	19 - 25

Standard	Informativa	Pagina/e
GRI 2 - Informativa generale		
2-16	Comunicazione delle criticità	26 - 28
2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	19 - 25
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	19 - 25
2-19	Politiche retributive	47 - 54
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	47 - 54
2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale	47 - 54
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	8
2-23	Impegni assunti tramite policy	19 - 25
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	19 - 25
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	19 - 25
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	10 - 18
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	19 - 25
2-28	Adesione ad associazioni	47 - 54
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	10 - 18
2-30	Accordi di contrattazione collettiva di lavoro	47 - 54
GRI 3 - Temi materiali		
3-1	Processo per determinare i temi materiali	29 - 37
3-2	Elenco dei temi materiali	29 - 37
3-3	Gestione dei temi materiali	29 - 37
Salute e sicurezza sul lavoro		
3-3	Gestione del tema materiale	47 - 54

Standard	Informativa	Pagina/e
Salute e sicurezza sul lavoro		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47 - 54
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	47 - 54
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47 - 54
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	47 - 54
403-9	Infortuni sul lavoro	47 - 54
403-10	Malattie professionali	47 - 54
Gestione e sviluppo delle risorse umane		
3-3	Gestione del tema materiale	47 - 54
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	47 - 54
Diversità, equità e inclusione		
3-3	Gestione del tema materiale	47 - 54
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	47 - 54
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	47 - 54
Condizioni di lavoro e diritti umani		
3-3	Gestione del tema materiale	47 - 54
407-1	Attività e fornitori in cui il diritto di libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	19 - 25
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	19 - 25
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato	19 - 25
Qualità del servizio e soddisfazione del cliente		
3-3	Gestione del tema materiale	10 - 18

Standard	Informativa	Pagina/e
Gestione responsabile della supply chain		
3-3	Gestione del tema materiale	19 - 25
414-2	Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura	19 - 25
Impatti ambientali delle operazioni		
3-3	Gestione del tema materiale	38 - 46
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	38 - 46
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	38 - 46
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	38 - 46
302-3	Intensità energetica	38 - 46
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	38 - 46
303-2	Gestione degli impatti connessi allo scarico d'acqua	38 - 46
303-3	Prelievo idrico	38 - 46
303-4	Scarico d'acqua	38 - 46
303-5	Consumo d'acqua	38 - 46
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	38 - 46
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	38 - 46
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	38 - 46
305-7	Ossidi di azoto, di zolfo e altre emissioni significative	38 - 46
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	38 - 46
306-2	Gestione degli impatti significativi	38 - 46
306-3	Rifiuti prodotti	38 - 46
306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	38 - 46
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	38 - 46

Standard	Informativa	Pagina/e
Etica aziendale e compliance		
3-3	Gestione del tema materiale	19 - 25
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	19 - 25
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e monopolistico	19 - 25
Impatto sul territorio e creazione di valore locale		
3-3	Gestione del tema materiale	47 - 54

Standard VSME

Standard	Informativa	Pagina/e
Basic Module - Informazioni generali		
B1	Base per la preparazione	26 - 28
B2	Politiche, pratiche e iniziative per una economia sostenibile	19 - 25
Basic Module - Metriche ambientali		
B3	Energia ed emissioni GHG	38 - 46
B4	Inquinamento dell'aria, acqua e suolo	38 - 46
B6	Consumo d'acqua	38 - 46
B7	Utilizzo delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	38 - 46
Basic Module - Metriche sociali		
B8	Caratteristiche generali della forza lavoro	47 - 54
B9	Salute e sicurezza	47 - 54
B10	Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	47 - 54
Basic Module - Metriche di governance		
B11	Condanne e sanzioni per corruzione	19 - 25
Comprehensive Module - Metriche di governance		
C1	Strategia e modello di business e iniziative legate alla sostenibilità	10 - 18
Comprehensive Module - Metriche ambientali		
C3	Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione ecologica	55 - 59



Sigest S.r.l.
www.sigest.org

Sede legale e operativa
Corso di Porta Vittoria 32
20122 - Milano (MI)

Sedi operative
Via Ugo La Malfa 15, 10, 12, 14
20063 - Cernusco sul Naviglio (MI)

Via Giacomo Matteotti 16
28061 - Biandrate (NO)

Via Tevere 70
50019 - Osmannoro (FI)

Indirizzo e-mail
sede@sigest.org

Telefono
+39 025391450