

METER SPA



REPORT DI SOSTENIBILITA'

2024



SOMMARIO

PREMESSA	2
GLI STAKEHOLDER	3
ANALISI DI MATERIALITA'	4
LE PERSONE	5
Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione	6
Salario di sussistenza	8
Benessere e valorizzazione dei dipendenti	9
Formazione e crescita professionale	9
Salute e sicurezza dei lavoratori	10
Compliance socio economica	11
Il codice etico	11
SUPPLY CHAIN	12
L'ATTENZIONE ALL'AMBIENTE	13
Le materie prime	13
L'energia	14
Carburante per autotrazione	14
Le emissioni inquinanti	15
Emissioni di gas a effetto serra	15
I rifiuti	16
Le risorse idriche	16
Compliance ambientale	17
NOTE SUL METODO	17
GRI CONTENT INDEX	18

PREMESSA

Con la pubblicazione del suo terzo Report di Sostenibilità, Meter consolida un percorso ormai strutturato, che integra dimensioni sociali, ambientali, occupazionali e di sicurezza all'interno della propria strategia aziendale. Questo documento non si limita a descrivere le azioni intraprese, ma assume il valore di uno strumento di analisi e di orientamento, utile a monitorare i risultati conseguiti, a individuare nuove aree di intervento e a definire in modo chiaro le priorità per gli anni a venire.

La centralità delle persone continua a costituire un riferimento imprescindibile. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro rimangono al centro delle politiche aziendali, supportate da iniziative di welfare mirate a promuovere condizioni di lavoro sicure, inclusive e rispettose della dignità individuale. Queste misure, che comprendono attività di prevenzione, programmi di formazione e strumenti dedicati al benessere psico-fisico, si configurano come parte integrante del modello organizzativo di Meter e come garanzia di un impegno che va oltre la semplice conformità normativa.

Allo stesso tempo, l'attenzione verso i clienti e le comunità di riferimento rappresenta una componente essenziale della responsabilità aziendale. L'ascolto attivo, la costruzione di relazioni basate sulla fiducia e il mantenimento di un dialogo costante permettono di rafforzare la prossimità dell'impresa al proprio contesto di riferimento. In questo quadro, la qualità e l'affidabilità dei prodotti rimangono pilastri fondamentali: elementi che consentono di rispondere con continuità e precisione alle esigenze del mercato e di consolidare la reputazione e la competitività dell'azienda nel lungo periodo.

Un ulteriore aspetto di rilievo riguarda il coinvolgimento degli stakeholder, che Meter considera parte integrante del proprio percorso di sostenibilità. L'ascolto e il confronto con le diverse parti interessate non solo rafforzano la trasparenza dei processi decisionali, ma permettono anche di cogliere con maggiore tempestività i cambiamenti in corso e di orientare le strategie aziendali verso obiettivi coerenti con le sfide economiche, sociali e ambientali del presente.

Questo terzo Report si colloca quindi come uno strumento di continuità, che dà seguito agli impegni già assunti e ne amplia la portata, nella consapevolezza che la sostenibilità è un processo graduale, che richiede costanza, metodo e responsabilità condivisa. Attraverso questo documento, Meter intende confermare la propria volontà di operare in modo responsabile, rafforzando un modello di sviluppo capace di generare valore per l'azienda, per le persone che ne fanno parte e per il più ampio contesto in cui essa opera.

“Qualità che evolve, sostenibilità che guida.”

GLI STAKEHOLDERS

Gli stakeholder rappresentano infatti una rete complessa di interlocutori – clienti, dipendenti, fornitori, investitori, istituzioni e comunità locali – che con le loro aspettative, esigenze e valori contribuiscono a orientare le scelte strategiche dell’impresa: **saperli ascoltare e coinvolgere genera valore condiviso e fiducia reciproca.**

Per questa ragione Meter non si limita a un rapporto formale con i propri stakeholder, ma si impegna a costruire un dialogo autentico e trasparente, capace di recepire le istanze emergenti e di trasformarle in linee guida concrete. L’azienda promuove attivamente momenti di confronto, strumenti di comunicazione diretta e processi partecipativi, con l’obiettivo di rispondere in modo tempestivo e coerente alle preoccupazioni espresse. Questo approccio permette non solo di consolidare il sostegno e il consenso nei confronti della propria missione, ma anche di rafforzare la responsabilità sociale dell’organizzazione e la sua credibilità sul mercato.

La collaborazione attiva con i portatori di interesse diventa uno strumento strategico per affrontare le sfide epocali – dalla transizione ecologica alla digitalizzazione, dalla tutela dei diritti umani alla promozione della diversità e dell’inclusione – che definiscono lo scenario storico attuale.

In questo senso, l’approccio di Meter va oltre la semplice gestione delle relazioni: è un investimento nella costruzione di un futuro sostenibile e condiviso. Coinvolgere gli stakeholder significa infatti mettere al centro l’interdipendenza tra impresa e società, riconoscendo che il benessere dell’una non può prescindere da quello dell’altra.

STAKEHOLDERS	CANALI DI COMUNICAZIONE E METODI DI COINVOLGIMENTO	ASPETTATIVE
Investitori	La proprietà è attenta e coinvolta nelle tematiche di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione alle tematiche di sostenibilità
		<ul style="list-style-type: none"> • Competitività ed efficienza di gestione
Clienti e utilizzatori finali	Il contributo dei clienti viene richiesto e ottenuto durante gli incontri legati alle attività aziendali sia a livello manageriale che nelle relazioni quotidiane tra i funzionari Meter ed i rappresentanti dei clienti. Vengono raccolte inoltre e gestite le richieste specifiche in ambito di sostenibilità.	<ul style="list-style-type: none"> • Attenzione alle tematiche di sostenibilità
		<ul style="list-style-type: none"> • Conformità ai requisiti normativi e cogenti
		<ul style="list-style-type: none"> • Competitività nei prezzi, servizio e puntualità
		<ul style="list-style-type: none"> • Correttezza
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di innovazione
Dipendenti e collaboratori	Oltre agli incontri periodici con il rappresentante dei lavoratori la comunicazione avviene attraverso comunicazioni dirette, momenti di formazione.	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto del contratto di lavoro
		<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente sereno e collaborativo
		<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di crescita
		<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni ambientali e di sicurezza favorevoli

ANALISI DI MATERIALITA'

Per METER S.p.A., la definizione dei temi di materialità rappresenta un passaggio fondamentale nel percorso di rendicontazione di sostenibilità. Attraverso l'analisi di materialità, l'azienda individua gli aspetti ambientali, sociali ed economici che risultano più rilevanti sia per il proprio modello di business, sia per gli stakeholder di riferimento.

Questo approccio ci consente di concentrare l'attenzione e le risorse sui temi che generano un impatto significativo, garantendo al tempo stesso trasparenza e coerenza nella comunicazione. La materialità non è statica, ma evolve nel tempo in funzione dei cambiamenti normativi, delle aspettative della società e delle dinamiche di mercato.

Il presente report illustra i principali temi emersi dall'analisi, distinguendo tra quelli considerati prioritari e quelli meno rilevanti, ma comunque monitorati e rendicontati per assicurare una visione completa e responsabile delle performance aziendali.

Nell'ambito dell'analisi di materialità, l'uso delle risorse idriche non è stato identificato come tema materiale per la nostra azienda. L'acqua viene infatti impiegata esclusivamente per i fabbisogni igienici dei dipendenti e non è parte integrante dei processi produttivi. Di conseguenza, il suo impatto ambientale risulta trascurabile.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE
Attrazione e sviluppo dei talenti	Creare un ambiente di lavoro in grado di generare forte attrattività nei confronti di giovani talenti in cerca di impiego e al tempo stesso di trattenere le proprie persone, assicurando loro un clima di comprensione e rispetto delle necessità personali e di equilibrio tra vita privata e professionale. Promuovere una cultura aziendale orientata allo sviluppo delle competenze delle proprie persone, grazie a percorsi di crescita professionale che permettano ad ogni lavoratore di esprimere il proprio potenziale.
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità	Contribuire allo sviluppo della comunità attraverso l'organizzazione o la sponsorizzazione di eventi o iniziative (es. culturali, sportive) a supporto delle associazioni locali, al fine di ridistribuire sul territorio il valore generato dal Gruppo.
Compliance Normativa	Adottare politiche e procedure per prevenire eventuali casi di non conformità rispetto a normative e regolamenti ambientali e sociali, diffondendo in tutta l'azienda una cultura della legalità.
Consumi energetici e cambiamento climatico	Implementare iniziative di monitoraggio e riduzione dei consumi energetici attraverso un efficientamento dei processi. Monitorare e ridurre le emissioni di gas ed effetto serra generate dalle attività lavorative del Gruppo.
Diversity e pari opportunità	Garantire pari opportunità professionali a tutti i lavoratori (dipendenti o collaboratori) nel rispetto di ogni tipo di diversità (es. genere, etnia) e assicurare la piena inclusione di persone appartenenti a categorie protette.
Eccellenza e qualità del prodotto	- Offrire sul mercato prodotti di eccellenza e all'avanguardia, altamente performanti e caratterizzati da alti livelli di durabilità.
Economia circolare	Promuovere ed implementare iniziative di economia circolare, volte a ridurre la quantità di materie prime vergini utilizzate nel processo produttivo, anche attraverso la valorizzazione e il riutilizzo degli scarti di lavorazione.
Emissioni inquinanti in atmosfera	Controllare e ridurre le emissioni inquinanti in atmosfera (es. NOx, SOx, VOC, polveri) prodotte dalle attività di business, attraverso un efficace sistema di monitoraggio e l'adozione di specifici sistemi di abbattimento. D8
Gestione dei rifiuti	Minimizzare gli impatti legati alla generazione e allo smaltimento dei rifiuti derivanti dall'intero processo produttivo, sia in termini di quantità di rifiuti prodotti sia in termini di metodologia di smaltimento utilizzato.
Gestione responsabile della catena di fornitura	Promuovere e garantire comportamenti responsabili all'interno della propria catena di fornitura sia in fase di selezione e qualifica (es. selezione e valutazione dei fornitori in merito alle loro modalità di gestire tematiche di sostenibilità, come quelle di sicurezza sul lavoro, politiche di riduzione degli impatti ambientali, rispetto dei diritti umani), sia in fase di monitoraggio delle loro performance (es. svolgimento di audit, che comprendano anche tematiche di sostenibilità).
Innovazione e ricerca e sviluppo	Innovare, sviluppare e promuovere attività di ricerca con l'obiettivo di raggiungere una sempre maggiore qualità del prodotto offerto e rispondere con successo alle esigenze mutevoli del mercato di riferimento. - Adoperarsi per un continuo sviluppo e una costante innovazione dei processi produttivi aziendali.
Inquinamento acustico	Monitorare e contenere l'inquinamento acustico prodotto da tutte le attività del business, investendo sulle migliori tecnologie disponibili per l'abbattimento e l'isolamento del rumore.
Integrità di business	Perseguire comportamenti eticamente corretti, nel rispetto del Codice Etico e della normativa vigente, in particolare modo in termini di lotta alla corruzione attiva e passiva.
Salute e sicurezza dei lavoratori	Garantire condizioni di lavoro che assicurino il pieno rispetto del diritto alla salute, la tutela del benessere fisico dei lavoratori (dipendenti e collaboratori) ed elevati standard in materia di salute e sicurezza aziendale. - Promuovere l'adozione di misure preventive per ridurre i potenziali rischi di salute e sicurezza e implementare iniziative che portino a risultati tangibili anche in termini di riduzione degli indici infortunistici. - Assicurare una formazione continua e specifica su queste tematiche.

LE PERSONE

In Meter crediamo che la vera forza di un'azienda nasca dalle persone che la vivono ogni giorno. Sono le loro idee, la loro energia e la loro voglia di mettersi in gioco che danno vita ai nostri progetti e rendono possibile la nostra crescita. Per questo, ci impegniamo a costruire un ambiente dove ciascuno possa sentirsi parte di qualcosa di più grande: un luogo in cui il lavoro diventa occasione di crescita, di confronto e di benessere condiviso.

Vogliamo che chi entra in Meter trovi uno spazio accogliente e stimolante, dove le competenze vengono valorizzate e le differenze diventano una risorsa. Investiamo nella formazione continua, nell'ascolto e nel dialogo, perché crediamo che la crescita individuale e quella collettiva siano due facce della stessa medaglia.

Sostenere le persone significa offrire strumenti e iniziative che permettano di conciliare vita professionale e personale, coltivando al tempo stesso passione e motivazione. In questo modo, creiamo un ambiente capace non solo di attrarre nuovi talenti, ma di farli restare e crescere con noi nel tempo.

In Meter, la sostenibilità parte dalle persone: è nelle loro storie, nel loro impegno quotidiano e nella loro voglia di costruire insieme un futuro migliore.

NUMERO DIPENDENTI MEDIO				
		2022	2023	2024
WHITE COLLAR	UOMINI	51	50	50
	DONNE	14	18	15
BLUE COLLAR	UOMINI	76	73	69
	DONNE	9	9	9
Totali		150	150	143

ASSUNZIONI E CESSAZIONI				
		2022	2023	2024
ASSUNZIONI	UOMINI	13	14	8
	DONNE	1	3	0
Totali		14	17	8
CESSAZIONI	UOMINI	13	14	12
	DONNE	0	3	3
Totali		13	17	15

Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione

. Nel corso del 2024, in Meter non **sono stati segnalati né accertati episodi di discriminazione** nei confronti dei dipendenti, collaboratori o altre parti interessate **né sono giunte segnalazioni tramite il portale dedicato al whistleblowing**. Tale risultato rappresenta per noi una conferma dell'impegno costante dell'azienda nel promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità come elemento chiave di crescita sostenibile.

In Meter consideriamo la **diversità** un fattore strategico che arricchisce la nostra organizzazione, favorisce la creatività e stimola la ricerca di soluzioni innovative. Le differenze di genere, età, provenienza, abilità, orientamento, esperienza e pensiero rappresentano un valore da coltivare, perché sono la base di una cultura inclusiva capace di generare nuove prospettive e rafforzare la coesione interna.

La nostra politica aziendale in materia di **pari opportunità e inclusione** si fonda su principi di uguaglianza, trasparenza e meritocrazia. Ogni decisione riguardante l'assunzione, la formazione, lo sviluppo professionale, la retribuzione e la gestione delle carriere si basa esclusivamente su criteri di competenza e performance, nel pieno rispetto dei diritti umani e delle normative vigenti. Per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, Meter adotta un approccio proattivo, che comprende:

- la **diffusione di un Codice Etico** che esplicita i valori di rispetto, integrità e imparzialità;
- canali di segnalazione riservati e accessibili a tutti i dipendenti, attraverso cui è possibile comunicare eventuali comportamenti contrari ai principi aziendali;
- la **verifica costante** da parte della funzione Risorse Umane sulla correttezza dei processi di selezione, valutazione e crescita.

In linea con gli standard internazionali e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, Meter riconosce il **diritto di ogni persona a essere trattata con dignità e rispetto**, impegnandosi a garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e accogliente. L'attenzione alla dimensione umana e alla valorizzazione delle persone si traduce in azioni concrete, che mirano non solo a prevenire la discriminazione, ma anche a promuovere una **cultura inclusiva** che diventi parte integrante del nostro modo di fare impresa.

Meter riconosce il valore della **diversità** come elemento essenziale per la crescita sostenibile, l'innovazione e il benessere organizzativo. Crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze personali favorisca la collaborazione, la creatività e il raggiungimento dei risultati aziendali.

In linea con gli standard GRI e con i principi di responsabilità sociale, ci impegniamo a **promuovere pari opportunità** di accesso, sviluppo e crescita professionale per tutte le persone, indipendentemente da genere, età, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.

Il seguente indicatore riporta la **composizione dei dipendenti e degli organi di governance per categoria e genere**, nonché per fascia d'età, con l'obiettivo di monitorare e migliorare nel tempo l'equilibrio e la rappresentatività all'interno dell'organizzazione.

In particolare, per soddisfare all'obiettivo dichiarato di allargare il consiglio di amministrazione ad una rappresentante del genere femminile, alla fine del 2024 è stata nominata una nuova consigliera.

Per completezza di informazione va segnalato che al momento non vi sono ancora rappresentanti del genere femminile nel top management, mentre **fanno parte del middle management il 14% di tutte le donne assunte contro solo l'8% degli uomini, rappresentando così il 25% dell'intero middle management dell'azienda.**

Consiglio di Amministrazione		
Fascie di età (anni)	f	m
Meno di 30		
Tra 30 e 50	1	5
Oltre 50		1

Dipendenti	Operai		Impiegati	
	f	m	f	m
Fascie di età (anni)				
Meno di 30		18	2	1
Tra 30 e 50	6	28	7	20
Oltre 50	3	23	6	25

I dati raccolti evidenziano che il rapporto tra la retribuzione base e la remunerazione complessiva tra lavoratori di genere maschile e femminile si mantiene, mediamente, inferiore all'1%. Tale risultato riflette l'impegno concreto e costante della nostra Organizzazione nel garantire condizioni di equità retributiva, a sostegno della valorizzazione delle competenze e del merito, indipendentemente dal genere.

La politica aziendale in materia di diversità e inclusione si fonda su criteri di trasparenza, oggettività e rispetto, volti a promuovere non solo la parità salariale, ma anche pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera, contribuendo così alla creazione di un contesto lavorativo sostenibile e socialmente responsabile.

In Meter, i cambiamenti significativi del modello operativo – come ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni, cessioni, chiusure, espansioni o outsourcing di attività – sono gestiti con particolare attenzione all'impatto sui dipendenti. Per garantire trasparenza e preparazione, l'azienda comunica tali cambiamenti ai collaboratori e ai loro rappresentanti con un **periodo di preavviso generalmente compreso tra le 8 e le 4 settimane**, in funzione dell'importanza e della complessità dell'evento.

Le modalità di informazione, consultazione e negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori (RSU/RLS) sono disciplinate dal **CCNL Metalmeccanici**, assicurando un confronto strutturato e la tutela dei diritti dei collaboratori.

Questo approccio riflette l'impegno di Meter a gestire le trasformazioni aziendali in modo responsabile, conciliando gli obiettivi di crescita e sostenibilità con la protezione e il benessere dei dipendenti.

Divario retributivo uomini-donne (non rettificato)			
rapporto tra stipendio base e retribuzione			Δ
categoria (CNL)	M	F	M-F
A1	92,7%	94,4%	-1,7%
B1			
B2	94,0%	92,9%	1,1%
B3			
C1	92,3%	94,1%	-1,8%
C2	92,6%	92,7%	-0,1%
C3	93,7%	91,8%	1,8%
D2	94,2%	94,0%	0,2%
Totale complessivo	93,4%	92,7%	0,7%

Rapporto tra stipendio più elevato e media degli stipendi	2,06
---	------

Salario di sussistenza

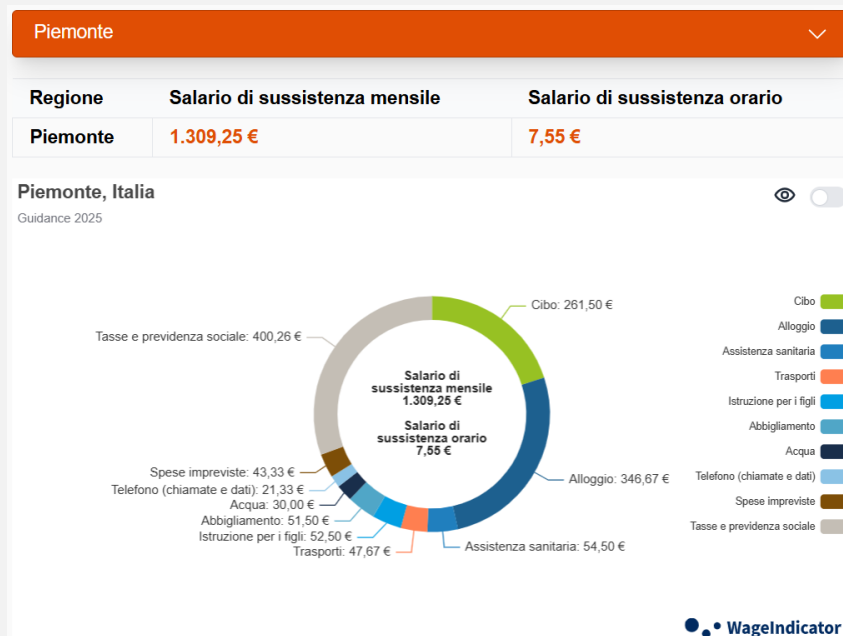
Meter impiega esclusivamente personale dipendente assunto conformemente alle disposizioni del CCNL Metalmeccanici, garantendo così un quadro contrattuale solido, trasparente e coerente con gli standard nazionali del settore. L'azienda, nell'ambito del proprio impegno verso la sostenibilità sociale, aderisce alle linee guida definite da IDH – The Sustainable Trade Initiative per la determinazione del salario di sussistenza, adottando un approccio metodologico riconosciuto a livello internazionale.

Per assicurare un confronto attendibile tra la struttura retributiva interna e i valori di riferimento, Meter utilizza i dati regionali relativi al Piemonte, che rappresentano la base per la definizione del benchmark del salario di sussistenza. Per l'anno 2024, il salario di sussistenza mensile previsto per la Regione Piemonte è pari a € 1.309,25. Tale valore costituisce un indicatore fondamentale per valutare la capacità delle retribuzioni di coprire adeguatamente il costo della vita e garantire condizioni economiche minime per il benessere dei lavoratori.

Coerentemente con la propria politica retributiva, Meter ha adottato la scelta volontaria di non inquadrare i nuovi assunti al livello contrattuale iniziale (D1), ma di collocarli almeno al livello D2, assicurando così sin dal primo giorno una retribuzione superiore al benchmark del salario di sussistenza definito da IDH. Questa decisione riflette l'impegno dell'azienda nel promuovere condizioni lavorative eque e nel tutelare la sostenibilità economica del proprio capitale umano.

Alla data di redazione del presente report, il **100% dei dipendenti Meter**, indipendentemente dal genere, dal ruolo ricoperto e dall'inquadramento professionale, inclusi i neoassunti, **percepiscono una retribuzione superiore al valore del salario di sussistenza**. La conformità a tale requisito viene verificata con cadenza annuale dai responsabili del personale, tramite un'analisi strutturata dei livelli salariali e del loro confronto con i benchmark correnti.

La tabella a fianco presenta i valori medi relativi all'anno 2024, offrendo un quadro sintetico e trasparente della situazione retributiva complessiva.



Inquadramento professionale	stipendio mensile netto
D2 D2 (EX 3°)	1.890
C1 C1 (EX 3S)	1.960
C2 C2 (EX 4°)	2.101
C3 C3 (EX 5°)	2.342
B1 B1 (EX 5°S)	2.556
B2 B2 (EX 6°)	2.830
B3 B3 (EX 7°)	2.962

Benessere e valorizzazione dei dipendenti

In METER S.p.A. crediamo che la forza della nostra azienda risieda nelle persone che ogni giorno contribuiscono con impegno e professionalità al raggiungimento dei nostri obiettivi. Per questo motivo poniamo grande attenzione al benessere dei nostri dipendenti, considerandolo un elemento imprescindibile della nostra strategia di sostenibilità. Il nostro impegno non si limita a garantire condizioni di lavoro sicure e conformi alle normative, ma si estende alla creazione di un ambiente che sappia valorizzare le esigenze individuali e favorire la crescita personale e professionale. Per questo motivo promuoviamo iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale, incoraggiamo pratiche di prevenzione e sosteniamo programmi che contribuiscano a mantenere un clima sereno e collaborativo.



Formazione e crescita professionale

In Meter, la crescita e lo sviluppo dei nostri collaboratori rappresentano un elemento centrale della strategia aziendale e della cultura organizzativa. Crediamo fermamente che investire nelle competenze delle persone non solo favorisca il loro percorso professionale, ma contribuisca anche alla sostenibilità e al successo a lungo termine dell'azienda.

La formazione in Meter non si limita a trasmettere conoscenze tecniche: è concepita come uno strumento di valorizzazione delle capacità individuali, di sviluppo della leadership e di consolidamento della coesione all'interno dei team. A tal fine, promuoviamo percorsi formativi articolati e personalizzati, che tengono conto delle esigenze specifiche dei diversi ruoli, delle funzioni aziendali e dei diversi livelli di esperienza.

Monitoriamo costantemente l'efficacia dei programmi di formazione, sia in termini di partecipazione che di impatto sulle prestazioni individuali e di team, per garantire che ogni investimento formativo produca un valore reale e misurabile.

Carriera: annualmente, viene verificato il raggiungimento degli obiettivi fissati per la crescita professionale (sul 100% dei dipendenti). Tale verifica può sfociare in un fabbisogno ulteriore di formazione o in un riconoscimento di carriera.

Nelle tabelle accanto vengono riportati in sintesi gli aumenti di livello per gli anni 2023 e 2024 con divisione e % per genere.

AMBITO	TIPOLOGIA		
	NORMATIVA	TECNICA	Totale
AMBIENTE		6	6
AMMINISTRAZIONE	60		60
DATA PROTECTION		1	1
ENERGIA		13	13
ETICA	26		26
IT		104	104
PRODUZIONE		98	98
QUALITA'		188	188
SICUREZZA	605	16	621
SOSTENIBILITA'	1	4	5
Totale complessivo	692	429	1.121

ore medie dipendente		7,8	
ore medie donne		9,0	
	M	F	TOTALE
IMP	444	193	637
OPE	460	24	484
TOTALE	904	217	1121

	2023	2024
Maschi	31	4
Femmine	6	2
Totale	37	6

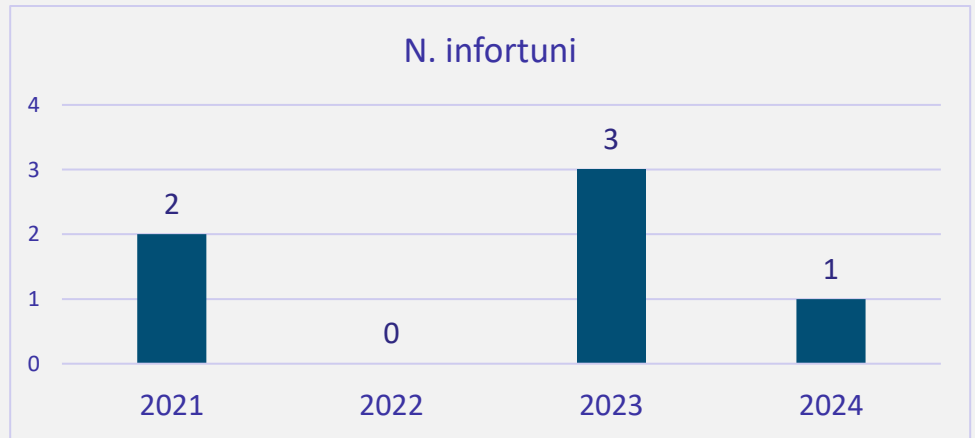
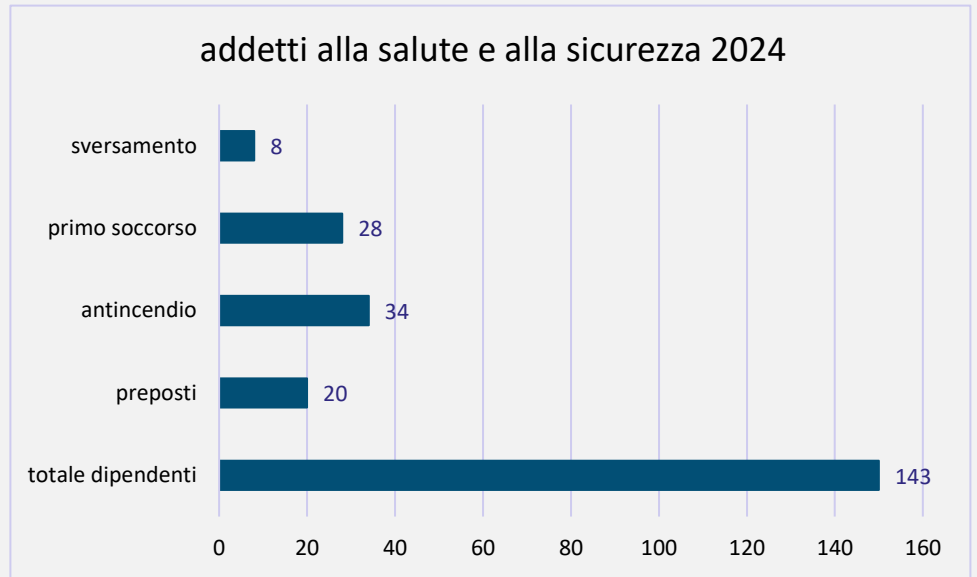
	2023	2024
Maschi	25%	3%
Femmine	22%	8%
Totale	25%	4%

Salute e sicurezza dei lavoratori

Riteniamo che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia un elemento fondamentale sia per il benessere delle persone sia per l'efficienza aziendale. Per questo, in Meter adottiamo un approccio preventivo volto a minimizzare il rischio di infortuni sul lavoro. Abbiamo implementato misure adeguate di controllo dei rischi, predisposto programmi formativi specifici e garantito il rispetto della normativa vigente.

Ci impegniamo costantemente a fornire percorsi di formazione dedicati ai rischi presenti negli ambienti di lavoro. Il Responsabile interno del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto di consulenti esterni, monitora e analizza in modo continuativo gli infortuni e i mancati incidenti. Favoriamo la diffusione della cultura della sicurezza attraverso attività di sensibilizzazione e formazione del personale, in collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e i preposti.

Dal 2009 il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, applicato a tutti gli stabilimenti Meter S.p.A., è conforme alla norma BS OHSAS 18001:2007 e, dal 2020, alla norma UNI ISO 45001:2018. Nel corso del 2024 si è registrato un solo infortunio, senza conseguenze rilevanti.



Compliance socio economica

Per prevenire la commissione dei reati previsti dalla In conformità al D.Lgs. 231/2001, Meter ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) volto a garantire che tutte le attività aziendali siano svolte nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza. Il modello definisce regole, procedure e controlli specifici finalizzati alla prevenzione dei reati e alla mitigazione dei rischi connessi alle attività della Società.

Il MOGC è stato sviluppato sulla base di un'analisi strutturata delle fattispecie di reato potenzialmente applicabili e dei processi aziendali maggiormente esposti. Tale analisi consente di individuare le aree di rischio e di adottare misure preventive adeguate. Il modello è sottoposto a periodici aggiornamenti per garantirne l'efficacia e l'allineamento all'evoluzione normativa e organizzativa.

Nell'ambito del MOGC, Meter ha implementato un sistema di segnalazione (whistleblowing) che consente a dipendenti e stakeholder di segnalare, in modo sicuro e riservato, eventuali comportamenti o situazioni che possano costituire violazioni di legge o del modello. Le segnalazioni possono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza tramite comunicazione riservata o attraverso l'apposito canale dedicato disponibile sul sito aziendale.

L'Organismo di Vigilanza monitora costantemente il funzionamento e l'osservanza del MOGC, analizza le segnalazioni ricevute e adotta le azioni necessarie per la gestione delle eventuali criticità. Attraverso questi strumenti, Meter promuove una cultura aziendale fondata sull'etica, sulla responsabilità e sulla conformità normativa, rafforzando il proprio sistema di governance e di controllo interno.

Il codice etico

Il Codice Etico è destinato ai Soci, alla Direzione, ai Dipendenti e ai Collaboratori tutti di METER. I Destinatari del Codice sono tenuti ad osservarne le previsioni e a farle osservare. Gli argomenti trattati sono:

- Completezza e trasparenza dell'informazione
- Diligenza nella esecuzione dei contratti
- Qualità nel servizio
- Tutela delle risorse umane
- Concorrenza
- Rispetto e tutela ambientale
- Impegni di Meter S.p.a. verso i propri Dipendenti e Collaboratori:
- Impegni dei suddetti Dipendenti e Collaboratori verso Meter S.p.a.
- Conduzione del rapporto gerarchico
- Rapporti con i pubblici funzionari
- Relazioni con i Clienti
- Relazioni con i fornitori
- Relazioni con rappresentanti delle forze politiche e di associazioni portatrici di interessi
- Informazioni riservate
- Tutela della privacy

LA SUPPLY CHAIN

Meter considera la gestione responsabile della catena di fornitura un elemento strategico per il proprio modello di business e per il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità. La selezione dei fornitori si basa su criteri di affidabilità, solidità e responsabilità etica, integrando considerazioni economiche, operative e ESG.

La Società mantiene un elenco qualificato dei fornitori autorizzati a operare all'interno delle proprie sedi, ai quali è richiesto di fornire e mantenere aggiornata specifica documentazione, tra cui: l'iscrizione alla Camera di Commercio (CCIAA), il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), adeguate coperture assicurative per la responsabilità civile e ulteriori autorizzazioni, certificazioni o documenti operativi (quali permessi, POS o altri requisiti applicabili in funzione delle attività svolte).

In fase di avvio del rapporto contrattuale, i nuovi fornitori sono tenuti a prendere visione del Codice Etico aziendale e a sottoscrivere il "Supplier Standard" e il "Codice di Condotta Fornitori", impegnandosi al rispetto dei principi di legalità, correttezza e responsabilità sociale promossi da Meter lungo l'intera catena del valore.

METER POLITICHE

POLITICA DI ACQUISTI SOSTENIBILI



La nostra missione è progettare e realizzare prodotti eccellenti in modo innovativo e sostenibile. Il nostro impegno verso la sostenibilità si estende oltre il perimetro delle nostre operazioni dirette per coinvolgere la nostra catena di fornitura di materiali e i servizi. A tal fine, ove appropriato, insieme ai nostri progettisti e alla nostra supply chain, puntiamo a:

- **Approvvigionamento Etico:** Forniamo prodotti, materiali e servizi in modo etico attraverso standard riconosciuti, inclusa la fornitura di beni nell'ambito del commercio equo, ove disponibile. Richiediamo che i nostri principi etici e di anticorruzione siano sottoscritti dalla nostra supply chain.
- **Economia Circolare ed Efficienza delle Risorse:** Riduciamo i rifiuti e l'utilizzo dei materiali, dando la precedenza a quelli che apportano maggiori benefici nell'ambito dell'economia circolare.
- **Impronta Ecologica:** Prendiamo in considerazione la carbon footprint dei principali materiali e prodotti, acquistando alternative con una più bassa impronta di carbonio, ove disponibili.
- **Biodiversità e Protezione Ambientale:** Lavoriamo con fornitori che gestiscono attivamente il loro impatto sugli habitat e sull'ambiente.
- **Eco-design:** Applichiamo principi di eco-design innovativi ai nostri progetti, ove possibile, per minimizzare gli impatti associati all'approvvigionamento di materiali e di energia.
- **Coinvolgimento delle Comunità Locali:** Offriamo alle aziende locali e alle imprese sociali l'opportunità di prendere parte alla nostra supply chain.
- **Standard in Materia di Lavoro:** Adottiamo un approccio attivo nel fronteggiare lo sfruttamento della manodopera nella nostra supply chain, inclusi i subappaltatori che lavorano nei nostri siti.
- **Gestione della Diversità:** Lavoriamo con fornitori che gestiscono attivamente la diversità e l'inclusione nella propria forza lavoro.
- **Coinvolgimento della Catena di Fornitura:** adottare un approccio collaborativo nei nostri rapporti con i fornitori ed i subappaltatori al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la Sostenibilità.

Abbiamo sviluppato un metodo strutturato per valutare e, se necessario, monitorare i nostri fornitori e subappaltatori in base ai principi di acquisti sostenibili menzionati. Inoltre, condividiamo le nostre politiche e linee guida aziendali con la nostra catena di fornitura, al fine di garantire un approccio uniforme alla sostenibilità ed etica all'interno del nostro processo di fornitura.

La presente politica è comunicata a tutti i nostri dipendenti ed è resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web della società. La presente politica fornisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi ed i traguardi in materia di sostenibilità. E' la sua idoneità e pertinenza viene verificata annualmente nel corso del riesame SGI.

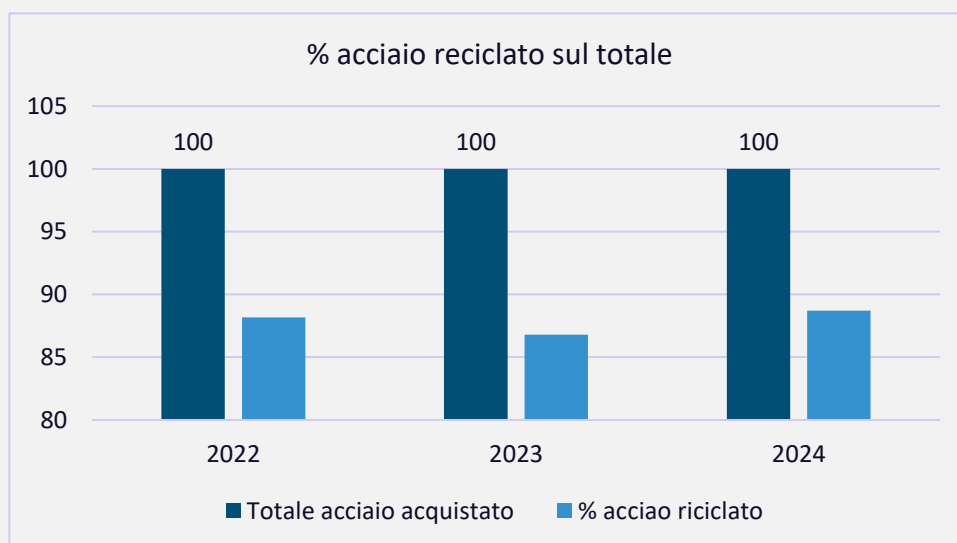
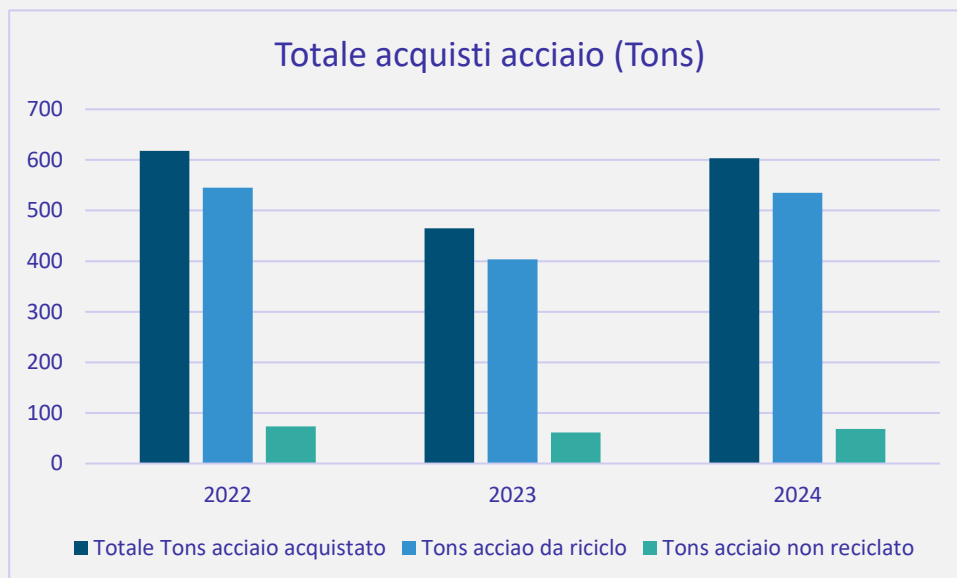
L'ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

Le materie prime

Per Meter, l'utilizzo responsabile delle materie prime rappresenta un aspetto centrale della propria strategia ambientale. Nella produzione dei cuscinetti, l'approvvigionamento di acciaio e di componenti quali rulli e sfere costituisce la quota prevalente dei materiali impiegati, pari a circa il 98% della composizione complessiva dei prodotti.

L'acciaio, materiale chiave del processo produttivo, può essere ottenuto sia da minerali ferrosi vergini sia da rottami metallici, derivanti da prodotti a fine vita o da scarti di lavorazione. Grazie alle sue caratteristiche di elevata durabilità e riciclabilità, l'acciaio può essere riciclato al 100% mantenendo inalterate le proprie proprietà anche attraverso molteplici cicli di rifusione.

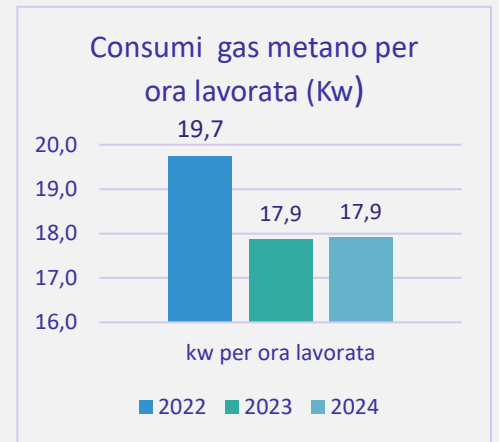
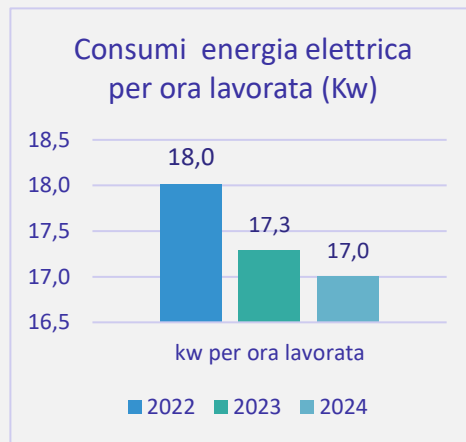
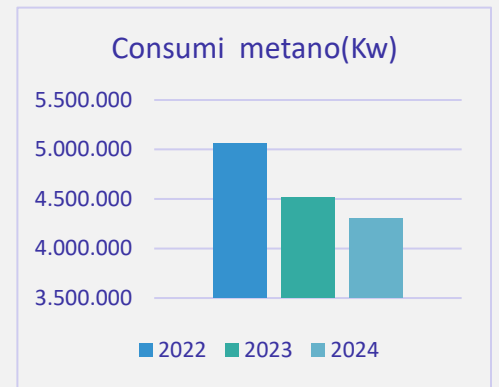
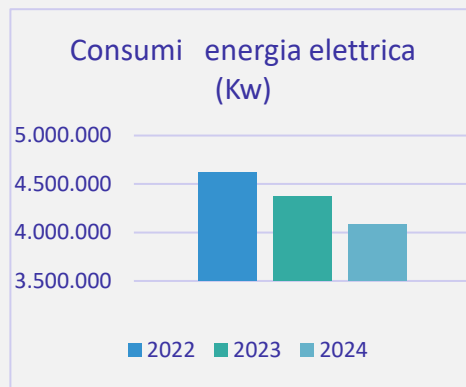
Coerentemente con il proprio impegno alla riduzione degli impatti ambientali lungo la catena del valore, Meter favorisce la collaborazione con fornitori che integrano materiali provenienti da fonti riciclate nei loro processi produttivi, contribuendo così a un modello di economia più circolare e sostenibile.



L'energia

Meter dedica particolare attenzione al miglioramento dell'efficienza energetica e alla progressiva riduzione dei propri consumi. Nel 2024, il fabbisogno energetico dell'azienda è stato soddisfatto principalmente da energia elettrica (49%) e gas naturale (51%), impiegati nei processi produttivi e nelle attività di supporto, quali l'illuminazione e il riscaldamento degli edifici (dati espressi in kW).

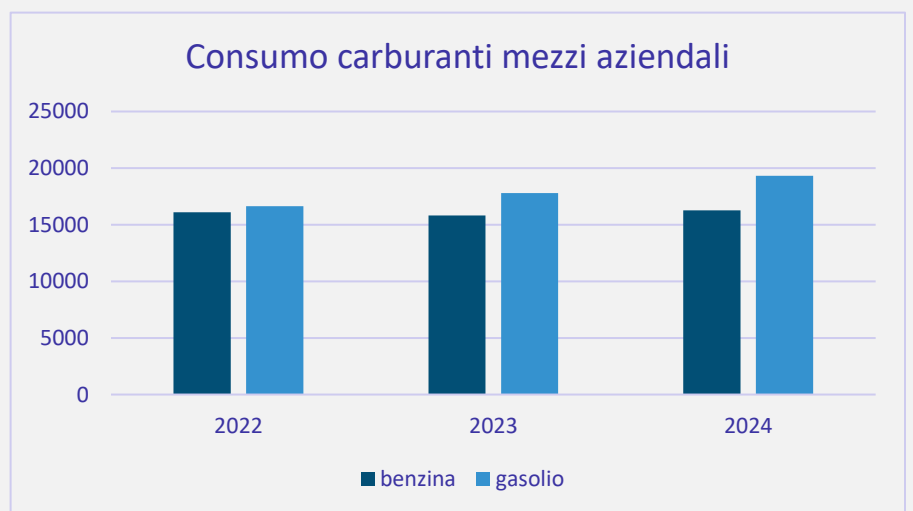
Attraverso il monitoraggio dei consumi e l'adozione di interventi mirati, la Società persegue un utilizzo più efficiente delle risorse energetiche, contribuendo alla riduzione degli impatti ambientali associati alle proprie attività operative.



Carburante per autotrazione

I consumi di carburante per i veicoli aziendali sono principalmente influenzati dal parco auto aziendale. Questo consumo è determinato dalle esigenze aziendali in continua evoluzione e, di conseguenza, non è possibile analizzarlo in dettaglio né prevedere azioni specifiche per migliorarne l'efficienza.

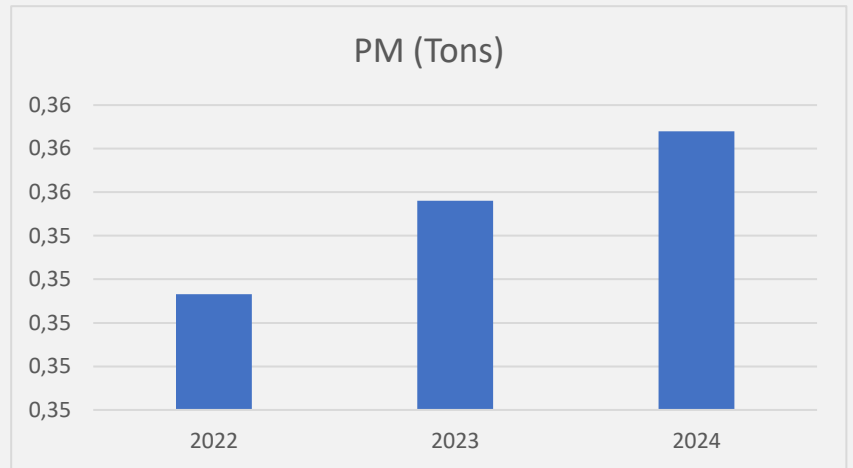
Nel 2024 sono stati utilizzati circa 35.000 litri di carburante all'anno. Questa quantità rappresenta solo una piccola parte, circa il 2%, del consumo energetico totale di Meter Spa, che include anche una quantità limitata di altri combustibili. Per questo motivo, il consumo di carburante non viene ulteriormente esaminato né incluso nell'analisi della Diagnosi Energetica aziendale.



Le emissioni inquinanti

Meter monitora in modo continuo le emissioni in atmosfera al fine di garantire il pieno rispetto della normativa ambientale applicabile. Le principali emissioni derivano dai processi di lavorazione meccanica e dai trattamenti termici effettuati nel corso del ciclo produttivo e consistono prevalentemente in emissioni di polveri.

I quantitativi emissivi, espressi in tonnellate, sono riportati nella tabella a fianco e confermano livelli complessivamente molto contenuti, a testimonianza dell'efficacia delle misure di controllo adottate e dell'attenzione dell'azienda alla riduzione degli impatti ambientali delle proprie attività.



Emissioni di gas a effetto serra

Meter riconosce l'urgenza di affrontare il cambiamento climatico e di contribuire alla tutela dell'ambiente. In tale contesto, la Società è impegnata nella riduzione delle emissioni di gas a effetto serra attraverso interventi mirati sui processi e sulle attività operative che incidono, direttamente o indirettamente, sulla loro generazione.

Tale strategia si fonda su un'analisi approfondita dei processi produttivi e dei consumi energetici, che ha consentito di individuare le principali aree di impatto ambientale e le relative opportunità di miglioramento. Sulla base di queste valutazioni, la Società ha definito obiettivi quantitativi e individuato azioni specifiche finalizzate al loro raggiungimento.

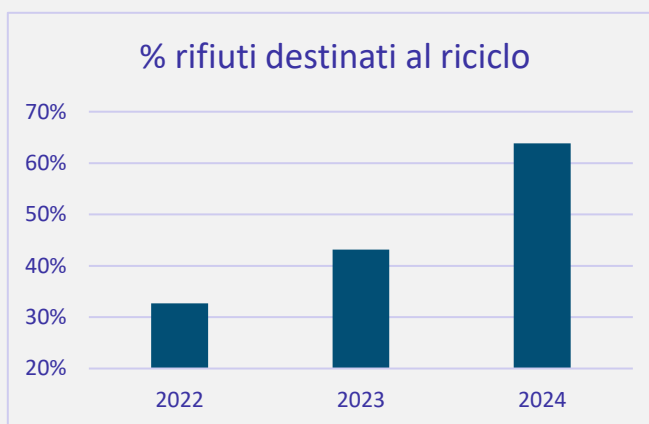
In coerenza con le migliori pratiche internazionali, Meter ha aderito alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, impegnandosi a definire obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra allineati alle evidenze scientifiche e compatibili con il contenimento dell'aumento della temperatura globale.

Nel corso del triennio di riferimento, Meter ha monitorato in modo continuo i progressi rispetto agli obiettivi fissati, utilizzando indicatori misurabili e dati oggettivi a supporto del processo decisionale. I risultati conseguiti nel periodo considerato sono riportati nella tabella sottostante e testimoniano l'impegno costante dell'azienda verso una gestione responsabile delle proprie attività, in coerenza con i principi della sostenibilità ambientale.



I rifiuti

La gestione dei rifiuti è estremamente importante per una società che ambisce a monitorare e conseguentemente ridurre i propri impatti ambientali. Il triennio esaminato è quello del 2022-2024. In quest'ultimo anno è evidente l'azione svolta all'aumento della % di rifiuti riciclati.



Rifiuti (ton)	2022		2023		2024	
	Pericolosi	227	52%	250	52%	232
Destinati a smaltimento	227		249		167	
Destinati a recupero/riciclo	0		1		65	
Non pericolosi	208	48%	230	48%	274	54%
Destinati a smaltimento	66		23		16	
Destinati a recupero/riciclo	142		207		258	
TOTALE	434	100%	480	100%	506	100%

Le risorse idriche

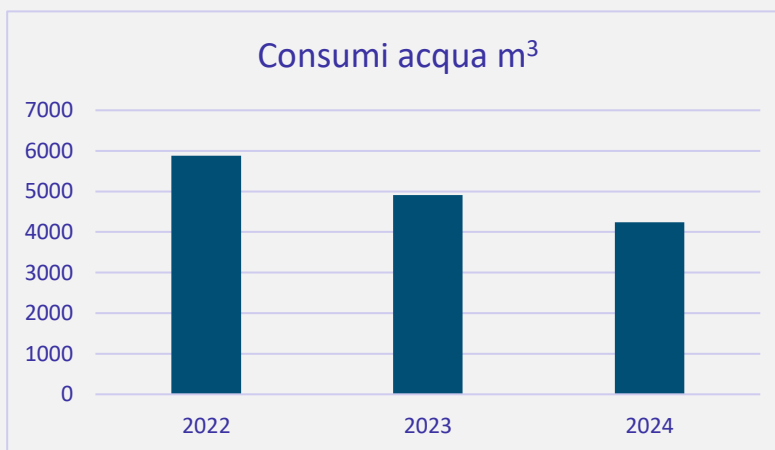
I consumi idrici di Meter si riferiscono sia all'uso civile e igienico-sanitario sia, in quantità modesta e non significativa nel ciclo produttivo.

In quest'ultimo l'acqua viene utilizzata esclusivamente in impianti a ciclo chiuso per il rabbocco.

Con cadenza trimestrale vengono eseguite procedure di controllo per verificare che non vi siano perdite negli impianti e nelle linee e i dati vengono registrati.

La Meter non produce reflui industriali e di conseguenza gli unici scarichi idrici sono quelli correlati alla mensa, ai servizi igienici e alle acque piovane. I reflui sono convogliati ad un collettore esterno collegato alla rete fognaria.

Le acque piovane defluiscono direttamente nel collettore.



Compliance ambientale

Meter ha adottato un sistema di gestione ambientale secondo la norma ISO 14001:2015, integrato con un sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (ISO 45001) entrambe certificati.

Alla data del presente report è stata inoltre ottenuta la certificazione ISO 5001 riferita alla gestione dell'energia.

Questi sistemi prevedono, tra l'altro, il costante monitoraggio delle attività e degli strumenti utilizzati nei processi aziendali per verificarne la conformità al sistema stesso e alla normativa cogente.

Ogni eventuale difformità viene gestita tramite azioni correttive la cui implementazione ed efficacia viene verificata.

Nel corso del 2024 Meter non ha ricevuto sanzioni o direttive da parte delle autorità competenti né lamentele da terze parti

Marketing e etichettatura

Meter garantisce la completa conformità al D.lgs. 116/2020, che recepisce le Direttive europee in materia di imballaggi e gestione dei rifiuti. Tutti i prodotti e gli imballaggi commercializzati dall'Azienda riportano un'etichettatura ambientale chiara, conforme e facilmente comprensibile, volta a informare in modo corretto i clienti e gli utilizzatori finali sui materiali impiegati e sulle modalità di raccolta e smaltimento.

L'obiettivo è promuovere comportamenti responsabili di consumo e smaltimento, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita del prodotto. Le informazioni fornite sono verificate periodicamente per assicurare aggiornamento, coerenza e trasparenza. Non si è mai rilevato alcun caso di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi e di comunicazioni di marketing

NOTE SUL METODO

Questo documento è stato redatto in data 20/05/2025 e rappresenta il 3° Report di Sostenibilità di Meter Spa al fine di comunicare agli stakeholder, sia interni che esterni, ciò che la Società ha realizzato in ambito di sostenibilità negli ultimi tre anni.

Il perimetro di rendicontazione include esclusivamente la Capogruppo Meter Spa. Sono state escluse dal perimetro le società controllate e collegate.

Questo Report di Sostenibilità è redatto in forma volontaria in conformità agli standard pubblicati dal Global Reporting Initiative -GRI - (con approccio "with reference to"). La rendicontazione segue i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

I GRI rendicontati sono indicati nella tabella GRI Content Index riportata in appendice nella quale è indicato il capitolo del paragrafo ed il n. di pagina in cui è possibile trovare le informazioni relative.

Il contenuto e la qualità del Report rispecchiano il principio di materialità degli Standard GRI. I temi del Report sono quelli maggiormente rilevanti nell'attività di Meter.

I dati e le informazioni fanno riferimento agli esercizi 2022, 2023, 2024. Nel riportare i dati relativi alle performance si sono utilizzati solo dati quantitativi/qualitativi, ricorrendo alle stime in pochissimi casi limitati.

I dati riportati risultano omogenei non essendoci stati, nel periodo considerato, cambiamenti rilevanti nella struttura organizzativa, produttiva e di Supply Chain.

GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	N° DI PAGINA
102-1	Nome dell'organizzazione	Copertina (p.1); Ultima pagina (p.19)
102-2	Attività, marchi, prodotti e/o servizi	Capitolo 'Premessa' (p. 2)
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Capitolo 'le persone' (p. 5). I dati rendicontati si riferiscono ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato
102-18	Struttura di governo dell'organizzazione	Capitolo 'Compliance socio economica' (p. 11);
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti dall'organizzazione	Capitolo 'Gli stakeholder' (p.3)
102-47	Elenco dei temi materiali	Capitolo 'Analisi di materialità' (p. 4)
102-55	GRI Content Index	(P. 18)
202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	Capitolo 'Salario di sussistenza' (p. 8)
301-1	Materiali	Capitolo 'materie prime (p. 13)
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Capitolo 'L'energia' (p. 14)
303-3	Prelievo idrico	Capitolo "Le risorse idriche" (P. 16)
303-4	Scarico di acqua	Capitolo "Le risorse idriche" (P. 16)
303-5	Consumo di acqua	Capitolo "Le risorse idriche" (P. 16)
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	Capitolo 'Emissioni di gas a effetto serra' (P. 15)
305-2	Emissioni di gas serra indirette generate da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo 'Emissioni di gas a effetto serra' (P. 15)
306-3	Rifiuti prodotti	Capitolo 'I rifiuti' (P. 16)
401-1	Nuovi assunti e turnover del personale per età, genere e area geografica	Capitolo 'Le persone', (p. 5)
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Capitolo 'Le persone', (p. 5)
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Capitolo 'Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione' (p.7)
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 'Salute e sicurezza dei lavoratori' (p. 10).
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Capitolo 'Salute e sicurezza dei lavoratori' (p. 10).
GRI STANDARD	DISCLOSURE	N° DI PAGINA

403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 'Formazione e crescita professionale' (p. 10).
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo 'Salute e sicurezza dei lavoratori' (p. 10)
403-9a	Infortuni sul lavoro	Capitolo 'Salute e sicurezza dei lavoratori' infortuni (p. 10).
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Capitolo 'Formazione e crescita professionale' (p. 9)
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Capitolo 'Formazione e crescita professionale' (p. 9)
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Capitolo 'Formazione e crescita professionale' (p. 9)
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitolo 'Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione' (p.6)
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Capitolo 'Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione' (p.7)
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Capitolo 'Rispetto dei diritti umani e promozione della diversità e dell'inclusione' (p.6)
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Capitolo 'Supply Chain'(p. 12)
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Capitolo 'marketing e etichettatura' (p.17)
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Capitolo 'marketing e etichettatura' (p.17)
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Capitolo 'marketing e etichettatura' (p.17)



METER SPA
Via Leonardo da Vinci 5
10070 Robassomero TO –
ITALIA
Tel. +39 011 923 65 55
www.meterbearings.com
infometer@meterbearings.com