

Report
di **Sostenibilità**

Report di sostenibilità redatto da Esaote S.p.A.

Periodo di riferimento: gennaio 2022 – dicembre 2022
ESAOTE S.p.A.

Via E. Melen, 77
16152 Genova, Italia
Tel. +39 010 6547.1 www.esaote.com

Contatto:
Ombretta Faggiano
Chief Legal, Governance, Compliance and Corporate Tenders Officer
sustainability@esaote.com



Indice

<i>Lettera agli Stakeholders</i>	4
1. Esaote S.p.A.	18
1.1 La Società	19
2. Etica e compliance	24
2.1 Etica aziendale	26
2.2 Compliance	27
3. Valorizzazione delle nostre persone	32
3.1 Le nostre persone	34
3.2 La parità di genere, la diversità e l'inclusione in Esaote	39
3.3 Formazione e sviluppo delle persone	43
3.4 Welfare aziendale	46
3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48
4. Le nostre performance ambientali	52
4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	54
4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	57
5. Qualità	60
5.1 Qualità del prodotto	61
5.2 Accessibilità e sicurezza del servizio	64
6. Innovazione e tecnologia	66
Tabella degli indicatori	70

Lettera agli Stakeholders

Una gestione d'impresa all'insegna della sostenibilità è un processo a medio e lungo termine, che pone l'Azienda ogni giorno davanti a nuove sfide e la spinge a un'azione costante, che offre anche numerose opportunità di sviluppo.

Con l'adesione all'iniziativa dell'UN Global Compact, Esaote S.p.A. ha deciso di compiere un ulteriore passo, una dichiarazione d'impegno, verso un modello economico inclusivo e sostenibile, impegnandosi a mettere in atto e ad incentivare, nella propria sfera d'influenza, gli standard sociali ed ecologici stabiliti conformemente ai Dieci Principi.

Esaote fa della trasparenza una componente fondamentale della gestione delle proprie relazioni efficaci con gli stakeholders, delle decisioni di investimento e delle altre relazioni di mercato.

Il Report di Sostenibilità rappresenta l'impegno aziendale sui temi della sostenibilità ed è un adempimento volontario che consiste nella misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità nei confronti degli stakeholders interni ed esterni in relazione alla performance dell'azienda rispetto allo sviluppo sostenibile.

In particolare, i temi maggiormente rilevanti nel Report di Sostenibilità di Esaote sono l'integrità, il sociale e le inizia-

tive verso i dipendenti e l'ambiente: l'integrità confermato dall'ottenimento del massimo punteggio ottenuto con Rating di Legalità rilasciato dall'Autorità per la Concorrenza ed il Mercato, il sociale e le iniziative verso i dipendenti, che includono welfare, salute e formazione, intesa sia come long life learning che come collaborazione con l'Accademia e l'ambiente, attraverso progetti di rigenerazione, di utilizzo razionale e ottimizzazione delle risorse e di attenzione all'impatto ambientale della logistica, con impegno prospettico di miglioramento nel medio e lungo termine. I temi di materialità del Report di Sostenibilità rientrano tra gli obiettivi coerenti con i Sustainable Development Goals del Global Compact delle Nazioni Unite rilevanti per Esaote.

Accanto ai temi rilevanti, le parole chiave su cui costruire il percorso di Esaote verso la sostenibilità sono: coinvolgimento e condivisione sia all'interno dell'azienda che all'esterno, consapevolezza rispetto ad un chiaro impegno strategico e crescita, nella direzione della continua creazione di valore condiviso.

Esaote redige il Report di Sostenibilità secondo i Global Reporting Initiative Standards 2021, che costituiscono i principali criteri di riferimenti internazionali per la rendicontazione della performance di sostenibilità.



“L’impegno di Esaote verso la sostenibilità parte da una chiara consapevolezza della responsabilità che abbiamo verso le nostre persone e verso le comunità in cui operiamo per raggiungere traguardi di crescita ambiziosi e operando come agenti sociali attivi per il cambiamento di rotta auspicato verso modelli sostenibili. Siamo consapevoli della partecipazione delle aziende allo sforzo collettivo verso il raggiungimento degli specifici obiettivi di sviluppo economico, sociale e di sostenibilità. Con questa prima iniziativa di rendicontazione volontaria, vogliamo confermare il nostro impegno verso la trasparenza attraverso la misurazione e il monitoraggio dell’impatto rispetto alla mission dell’azienda intraprendendo un percorso di continuo apprendimento.”

Franco Fontana
CEO Esaote

Nota Metodologica



Obiettivo del documento

Con questa edizione del Report di Sostenibilità, redatto su base volontaria, Esaote S.p.A. (di seguito anche “Esaote” o la “Società”) intende avviare un percorso annuale di rendicontazione in tema di sostenibilità.

Il Report di Sostenibilità rappresenta, oltre che una modalità per massimizzare la trasparenza nella comunicazione verso i propri stakeholder, il principale strumento di gestione e rendicontazione delle iniziative e performance in ambito ESG (environmental, social e governance).

Per maggiori informazioni in merito al Report di Sostenibilità di Esaote, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail sustainability@esaote.com.

Perimetro e periodo di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione del presente Report di Sostenibilità è circoscritto alla sola Capogruppo Esaote S.p.A. e, in particolare, alle sedi italiane di Genova e Firenze.

Al fine di garantire il principio di comparabilità, i dati e le informazioni contenuti all'interno del presente documento si riferiscono agli esercizi 2022 e 2021 (periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre). Inoltre, ove possibile sono stati forniti anche i dati relativi all'esercizio 2020.

Si segnala che i dati ambientali (consumi energetici, emissioni e rifiuti) di Esaote S.p.A. fanno riferimento solo agli esercizi 2022 e 2021, in quanto è cambiata la modalità di raccolta e gestione degli stessi rispetto al 2020.

Eventuali ulteriori eccezioni sono esplicitate all'interno del testo del documento.

Processo di redazione del documento e standard di rendicontazione

Ai fini della rendicontazione di sostenibilità è stato individuato un Gruppo di Lavoro dedicato (di seguito anche “GdL”), interno ad Esaote, composto dai responsabili delle singole aree coinvolte coordinati dal Chief Legal, Compliance e Corporate Tenders Officer della Società stessa. Il Gruppo di Lavoro ha svolto le seguenti attività ai fini della redazione del presente documento:

- determinazione del perimetro oggetto di rendicontazione;
- identificazione degli stakeholder di riferimento sulla base di quanto riportato all'interno del Codice di Condotta di Gruppo e dell'attività di benchmarking condotta sui principali peer e competitor;
- individuazione, sulla base dell'attività di benchmark sopra indicata e dell'analisi del contesto interno e dei requisiti richiesti dal Mercato (es. requisiti di gara), delle tematiche rilevanti per Esaote;
- validazione e prioritizzazione delle tematiche individuate, attraverso lo svolgimento di un'attività di stakeholder engagement interno finalizzata a identificare le tematiche più rilevanti e prioritarie per la Società e per i suoi stakeholder. In particolare, nell'ambito di tale attività è stata attribuita una priorità da parte del Top Management aziendale alle tematiche individuate, considerando sia il punto di vista di Esaote sia la prospettiva degli stakeholder di riferimento e, successivamente, costruita, sulla base dei risultati ottenuti, la cosiddetta “matrice di materialità”;
- individuazione degli indicatori non finanziari da rendicontare e definizione della struttura del Report di Sostenibilità;

- condivisione con il Top Management dei risultati ottenuti a seguito dello svolgimento delle attività precedenti (elenco stakeholder, matrice di materialità, indicatori di performance e struttura del documento) e delle tempistiche di redazione del documento;
- impostazione del sistema di reporting e avvio della raccolta dei dati quali-quantitativi;
- redazione del Report di Sostenibilità, da sottoporre alla validazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Report di Sostenibilità è stato predisposto utilizzando come riferimento tecnico-metodologico i “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (di seguito GRI Standards) pubblicati dal “Global Reporting Initiative” nel 2021.

In particolare, Esaote ha scelto di predisporre il documento secondo la modalità di rendicontazione “With reference to” prevista dalle linee guida GRI, utilizzando un set selezionato di GRI Standards per rendicontare le informazioni riportate all'interno del presente Report.

Nel predisporre il documento, sono stati considerati i principi di rendicontazione riportati all'interno della sezione “GRI 1: Principi fondamentali GRI 2021”.

Principi di rendicontazione:

- contesto di sostenibilità;
- completezza;
- accuratezza;
- equilibrio;
- chiarezza;
- comparabilità;
- verificabilità;
- tempestività.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 Marzo 2023.

Si precisa che nel corso del 2023 la Società ha pianificato alcune iniziative di formazione specifica rivolte sia all'Organo Gestorio che all'Executive Team e all'intera popolazione aziendale sui temi dello sviluppo sostenibile.

Infine, si sottolinea che il presente Report di Sostenibilità non è stato sottoposto ad attività di Assurance da parte di soggetti terzi.

Gli stakeholder di Esaote

Il dialogo ed il confronto costante con gli stakeholder sono ritenuti di fondamentale importanza per Esaote, che a tal fine si adopera per rendere la comunicazione con questi ultimi quanto più possibile trasparente.

Di seguito, si riportano la rappresentazione grafica delle dieci categorie di stakeholder chiave per Esaote, suddivise in funzione relativa rilevanza per la Società.



Figura 1. Stakeholder chiave

Esaote si impegna al costante coinvolgimento dei propri stakeholder tramite l'attivazione di canali di dialogo e ascolto dedicati, come riportato nella tabella sottostante.

Stakeholder	Principali modalità di coinvolgimento
Dipendenti	Meeting quadrimestrali dedicati ai dipendenti per illustrare andamento aziendale e progetti, articoli, interviste, video in cui i dipendenti sono protagonisti, survey, corsi di formazione, eventi.
Clienti¹	Open day, workshop, webinar, corsi di formazione, eventi.
Enti regolatori, Istituzioni e Autorità di controllo	Incontri con cadenza periodica.
Shareholders e investitori	Incontri con cadenza periodica.
Agenti e partner commerciali	Eventi Istituzionali ed attività legate alla promozione dei prodotti, corsi di formazione.
Fornitori e partner tecnologici	Incontri con cadenza periodica.
Comunità scientifica	Open day, workshop, webinar, corsi di formazione, eventi.
Comunità locali e NGOs	Sponsorizzazioni e donazioni.
Nuove generazioni	Istituzione di una Academy aziendale dedicata ai neo-laureati in discipline STEM, attività di comunicazione aziendali in cui i nuovi talenti partecipano attivamente, supporto a manifestazioni e società sportive; partecipazione ad eventi dedicati all'orientamento dei giovani; supporto a scuole ed enti di formazione, open day.
Media	Conferenze Stampa, inviti ad eventi aziendali, collaborazioni.

Tabella 1. Categoria di stakeholder e relativi canali di dialogo/ascolto

¹ I principali clienti di Esaote sono aziende ospedaliere pubbliche, cliniche private, studi o singoli professionisti medici che erogano prestazioni radiologiche diagnostico-terapeutiche. L'azienda non ha clienti B2C..

Analisi di materialità

A seguito delle attività di *stakeholder engagement* interno e analisi di materialità svolte, descritte all'interno del paragrafo "Processo di redazione del documento e standard di rendicontazione", Esaote ha individuato, come materiali, i temi inseriti nel quadrante in alto a destra della matrice di materialità sotto riportata (evidenziati in azzurro), oggetto di specifica rendicontazione all'interno del presente documento.

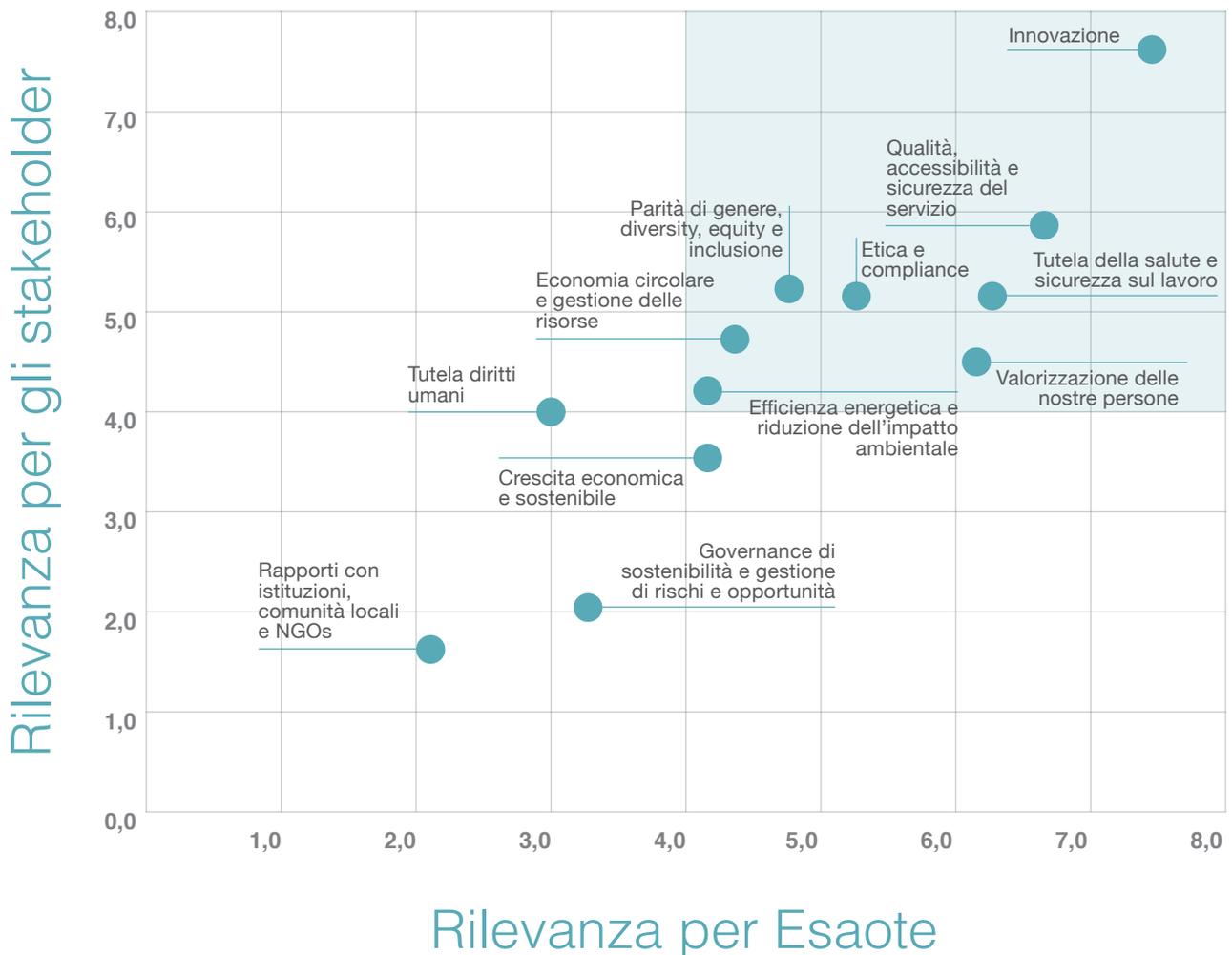


Figura 2. Matrice di materialità di Esaote

All'interno della matrice di materialità, oltre ai temi materiali, sono riportati tutti i temi considerati rilevanti per la Società. Per ogni tema è evidenziato il grado di rilevanza attribuito in base alla prospettiva interna della Società (asse orizzontale) e in base alla prospettiva esterna degli stakeholder di riferimento (asse verticale).

Progettiamo insieme un futuro migliore

Nel 2015 è stata lanciata dalle Nazioni Unite l'Agenda 2030, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità.

Essa ingloba 17 *Sustainability Development Goals* (SDGs) declinati a loro volta in 169 target.



Figura 3. Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030

Per l'attuazione dell'Agenda è richiesto un forte coinvolgimento da parte di tutte le componenti della società, dalle imprese al settore pubblico, dalla società civile alle istituzioni filantropiche, dalle Università ai Centri di ricerca agli operatori dell'informazione e della cultura.

Proprio per questa ragione, Esaote ha voluto, nell'ambito del percorso di sostenibilità intrapreso, analizzare nel dettaglio le richieste dei 17 *goals* e dei relativi *target* al fine di individuare quelli ai quali può maggiormente contribuire con la propria attività di business.

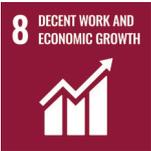
A seguito dell'analisi svolta, Esaote ha individuato i seguenti otto *goals*, come di seguito riportato.



Figura 4. SDGs individuati da Esaote

Di seguito si riporta la tabella di correlazione fra gli SDGs, i *target* selezionati e le tematiche materiali individuate.

SDGs	Target	Tema materiale	Cosa fa Esaote
 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>3.4 Entro il 2030, ridurre di un terzo la mortalità prematura da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e il trattamento e promuovere benessere e salute mentale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Qualità, accessibilità e sicurezza del servizio 	<p>La qualità e la sicurezza dei prodotti sono al centro delle attività di Esaote che si impegna a mettere a disposizione di tutti i professionisti del settore sanitario soluzioni utili a raggiungere i migliori risultati sia in termini di efficienza e di affidabilità delle prestazioni cliniche non solo del medico ma anche del paziente. Per garantire elevati standard di qualità ed efficacia dei propri prodotti e servizi, Esaote ha stabilito delle procedure nell'ambito del proprio QMS (<i>Quality Management System</i>) monitorando l'adeguatezza organizzativa e gestendo gli aspetti regulatory necessari a garantire la corretta rispondenza alle norme vigenti e alla loro evoluzione.</p>
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>4.3 Garantire entro il 2030 ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria, anche universitaria, che sia economicamente vantaggiosa e di qualità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione delle nostre persone 	<p>Esaote considera la formazione continua dei propri dipendenti come un obiettivo strategico su cui investire. Per questo motivo, è stato strutturato un processo che, partendo dall'analisi delle competenze, consente di pianificare interventi formativi sia standardizzati che personalizzati, inseriti all'interno di un ampio catalogo formativo (<i>Training Hub</i>). Nel 2022 sono state erogate circa 9.500 ore di formazione con focus su innovazione tecnologica, tutela della salute e sicurezza sul lavoro e soft skills. Inoltre, in partnership con diverse università, Esaote ha lanciato nel 2021 il progetto <i>egeneration</i>, una vera e propria <i>Academy</i>, per giovani talentuosi laureati in discipline STEM.</p>
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>7.2 Aumentare considerevolmente entro il 2030 la quota di energie rinnovabili nel consumo totale di energia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale 	<p>Esaote ha dotato tutti le sedi e gli stabilimenti di impianti moderni e sostenibili per contenere le emissioni e i costi e allo stesso tempo efficientare i consumi. Infatti, nella sua sede a Genova Multedo è presente un impianto termico e fotovoltaico, equivalente a 66.5 kW, mentre nella sede di Firenze, Esaote ha concluso l'installazione di pannelli fotovoltaici con una potenza totale di 350 kW.</p>

SDGs	Target	Tema materiale	Cosa fa Esaote
	<p>8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.</p> <p>8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela della salute e sicurezza sul lavoro • Parità di genere, <i>equity e inclusion</i> • Valorizzazione delle nostre persone 	<p>Esaote ha implementato ulteriormente le iniziative di Welfare (<i>worklife balance</i>, mensa aziendale, assicurazione sanitaria) volte a migliorare la qualità della vita lavorativa e il benessere dei dipendenti. Nell'ambito della gestione della sicurezza e della salute, Esaote non si limita solo a scongiurare sinistri e rischi e a garantire un luogo di lavoro sicuro, ma include anche una serie di misure preventive, per tutelare la salute dei propri dipendenti e accrescerne il benessere individuale.</p> <p>Inoltre, ciascun collaboratore è invitato a segnalare violazioni del principio di uguaglianza, discriminazioni o mancato rispetto delle norme sul lavoro. Nel triennio non è stata registrata nessuna infrazione.</p>



SDGs	Target	Tema materiale	Cosa fa Esaote
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>9.4 Migliorare entro il 2030 le infrastrutture e riconfigurare in modo sostenibile le industrie, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente, facendo sì che tutti gli stati si mettano in azione nel rispetto delle loro rispettive capacità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Innovazione 	<p>Esaote lavora per realizzare macchine moderne, in cui materiali e lavorazioni non inquinino e consumino più di quanto strettamente necessario alla fonte per garantire la qualità della prestazione. Inoltre, mette in atto processi improntati ad incrementare l'efficienza anche in sede di produzione e di trasporto. Esaote impiega il 25% del proprio personale in attività di R&D e ha registrato un incremento del 23% di investimenti in R&D rispetto al 2020.</p>
	<p>9.5 Aumentare la ricerca scientifica, migliorare le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti gli stati – in particolare in quelli in via di sviluppo – nonché incoraggiare le innovazioni e incrementare considerevolmente, entro il 2030, il numero di impiegati per ogni milione di persone, nel settore della ricerca e dello sviluppo e la spesa per la ricerca – sia pubblica che privata – e per lo sviluppo</p>		

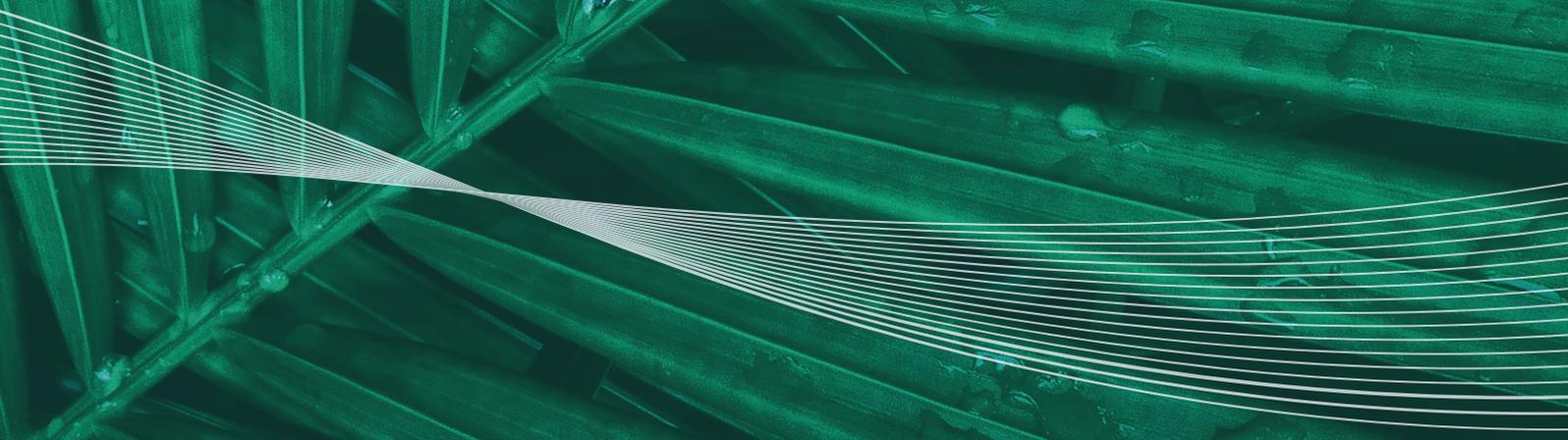
SDGs	Target	Tema materiale	Cosa fa Esaote
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p>12.5 Entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.</p> <p>12.6 Incoraggiare le imprese, in particolare le grandi aziende multinazionali, ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei loro resoconti annuali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Economia circolare e gestione delle risorse • Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale 	<p>Esaote, segue standard internazionali per la tutela dell'ambiente e si è dotata di una politica ambientale in cui si impegna a proteggere l'ambiente nel quale opera.</p> <p>La Società nel corso degli ultimi anni ha avviato le seguenti progettualità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progressiva smaterializzazione della documentazione cartacea ad uso amministrazione e manuali d'uso; • installazione di sistemi per la raccolta differenziata presso le sedi in Italia promuovendo una corretta gestione dei rifiuti; • ampliamento del parco macchine introducendo la possibilità, per il personale viaggiante, di scegliere auto elettriche o ibride; • dotazione ai dipendenti di tutte le sedi italiane di borracce riutilizzabili e tazze in ceramica al fine di ridurre l'impatto dovuto all'uso di plastica nelle aree ristoro; • riuso e ottimizzazione dei materiali destinati al confezionamento; avvio del programma "Renaissance" per l'applicazione di misure di <i>circularity</i> volte al consumo responsabile dei propri prodotti tramite l'adozione di pratiche e processi di ricondizionamento dei propri sistemi usati.



SDGs	Target	Tema materiale	Cosa fa Esaote	
 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	<p>16.5 Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etica e compliance 	<p>Nel 2021, Esaote ha ottenuto il massimo punteggio relativo al Rating di legalità, secondo i criteri fissati dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Esaote si è imposta il rispetto per tutte le leggi e le disposizioni vigenti in materia di anticorruzione dove svolge le sue attività. Inoltre, persegue principi etici di governance ispirati alla tutela della dignità e dei diritti di tutte le persone e si impegna per creare un ambiente di lavoro accogliente e sereno nel quale i propri dipendenti possano operare in autonomia e responsabilità.</p>	
	<p>16.7 Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.</p>			
	<p>16.10 Garantire un pubblico accesso all’informazione e proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.</p>			
 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>	<p>17.16 Intensificare la partnership globale per lo Sviluppo Sostenibile, coadiuvata da collaborazioni plurilaterali che sviluppano e condividono la conoscenza, le competenze, le risorse tecnologiche e finanziarie, per raggiungere gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in tutti i paesi, specialmente in quelli emergenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etica e compliance • Qualità, accessibilità e sicurezza del servizio 	<p>Oltre all’adesione all’iniziativa del <i>UN Global Compact</i>, numerose sono le collaborazioni di Esaote con organizzazioni no-profit e personale medico-sanitario attivi nel volontariato per migliorare le condizioni di vita di popolazioni particolarmente disagiate e bisognose di salute, in termini di diagnosi, cura e terapie. Nel settembre 2021 Esaote S.p.A. ha donato a Soleil d’Afrique – O.N.L.U.S con sede in Italia ma che opera in Benin dal 2007 due apparecchiature ecografiche per eseguire esami diagnostici.</p>	
	<p>17.17 Incoraggiare e promuovere partnership efficaci nel settore pubblico, tra pubblico e privato e nella società civile basandosi sull’esperienza delle partnership e sulla loro capacità di trovare risorse.</p>			

Tabella 2. Tabella di correlazione fra i Sustainable Development Goals, i target e i temi materiali individuati

Esaute S.p.A.



1.1 La Società

Esaote, nata a Genova negli anni '80 e Capogruppo del Gruppo Esaote, è una società internazionale che produce sistemi diagnostici medicali.

Attiva in circa 100 paesi in tutto il mondo, la Società è uno dei principali produttori mondiali di apparecchiature biomedicali per l'imaging diagnostico, in particolare Sistemi ad Ultrasuoni e Sistemi di Risonanza Magnetica oltre che principale produttore nell'*Information Technology* in sanità, tramite Ebit, un'altra Società del Gruppo. Oltre alla vendita dei sistemi, la Società esegue attività di Service come l'installazione, le riparazioni o la manutenzione dei sistemi stessi.

Ad oggi Esaote possiede centri di ricerca e stabilimenti produttivi in Italia

(Genova e Firenze) e in Olanda (Maastricht e Sittard), nonché società controllate e uffici in Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Russia, Stati Uniti, Cina, Argentina, India, Messico e Australia, garantendo così un'assistenza di qualità ai propri clienti.

Inoltre, Esaote negli anni ha collaborato assiduamente con il mondo universitario e medico, tra i quali Centri di Ricerca, Università e Istituzioni pubbliche, portando così il Gruppo ad essere uno dei primi 10 protagonisti mondiali nella diagnostica per immagini.

Esaote, da sempre attenta al tema dell'innovazione e avanzamento tecnologico, si è posta l'obiettivo di creare prodotti altamente innovativi, basati su una approfondita analisi dei bisogni clinici e delle tendenze di mercato.

Di seguito si riporta la gamma di prodotti e servizi di Esaote:

Ultrasuoni:

Per Esaote gli ultrasuoni ad uso diagnostico costituiscono il proprio core business; pertanto, la Società in tale settore svolge attività di studio, progettazione, produzione e commercializzazione di ecografi, carrellati e portatili. Grazie a tali macchine Esaote, insieme alle altre Società appartenenti al Gruppo, è in grado di coprire un'ampia gamma di applicazioni cliniche con un solo strumento, tra le quali: muscolo-scheletrico, vascolare, cardiologico ostetrico-ginecologico e grazie all'innovativo reparto di Ricerca e Sviluppo la Società ha sviluppato i suddetti sistemi anche per applicazioni specifiche di ortopedia, reumatologia, anestesia e pronto soccorso.

Risonanza Magnetica (RM):

Prima azienda a sviluppare sistemi RM dedicati per l'*imaging* del ginocchio, della spalla e degli arti, Esaote oggi è leader in questo settore. Con l'esperienza accumulata negli anni e oltre 2.800 sistemi di risonanza installati in tutto il mondo, tra grandi ospedali e cliniche private, in reparti traumatologi, laboratori di traumatologia e centri di medicina dello sport, Esaote ha sviluppato un innovativo sistema di risonanza magnetica dedicato alla colonna vertebrale in ortostasi. Inoltre, nel 2021 è entrata anche

nel mondo della risonanza magnetica *total body* con un innovativo sistema dotato di tecnologia di ultima generazione.

Global Service:

Grazie al *Global Service*, Esaote offre ai propri clienti un servizio di supporto al parco installato e di programmazione delle proprie attività quotidiane, in maniera rapida, fluida e di eccellenza. Oltre ad offrire servizi di assistenza in loco e a distanza, la Società mette a disposizione dei servizi di assistenza personalizzata, tra cui manutenzioni programmate, interventi correttivi e controlli di sicurezza. Il tutto per poter garantire le massime prestazioni dei dispositivi per tutto il ciclo di vita, prevenire i guasti e ridurre i tempi di fermo macchina.

Esaote nel mondo



3 Centri R&S

Genova, Firenze, Maastricht

3 Siti produttivi

Genova, Firenze, Sittard

14 Filiali

Belgio, Paesi Bassi, Francia, Germania, Spagna, Regno Unito, Russia, Cina, Hong Kong, India, Argentina, Messico, Stati Uniti

1200

dipendenti

100

distributori locali

+50 famiglie prodotto

prodotti/servizi
venduti

+100

paesi in cui si offrono
i prodotti/servizi

+256 milioni

fatturato derivante dalla vendita
dei prodotti e servizi

53% circa

della produzione
venduta in EU

**Si specifica che i dati sopra riportati fanno riferimento al Gruppo Esaote.*

Catena di fornitura	UdM	2022
		Italia
Numero di fornitori	n.	1.012
Fornitori diretti	n.	312
Fornitori indiretti	n.	700
Valore totale delle forniture	€	95.768.000
Valore forniture da EU	€	53.768.000
Valore forniture extra EU	€	42.000.000

Tabella 3. Catena di fornitura

Caratterizzata da presenza a livello internazionale, la catena di fornitura della Società risulta essere particolarmente incentrata sull'approvvigionamento da fornitori indiretti, pari a 700 contro i 312 di fornitori diretti. In relazione invece alle forniture indirette si predilige uno spettro molto più ampio per cogliere le specifiche esigenze di servizio delle varie fonti richiedenti.

Da sempre attiva nel panorama delle associazioni, nel corso degli anni, Esaote si è iscritta alle seguenti differenti associazioni che operano in ambito locale e nazionale:

- **Associazione Italiana per la Direzione del Personale (AIDP)**

Associazione che promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane attraverso l'organizzazione di eventi, progetti, ricerche e pubblicazioni.

- **Assolombarda**

Associazione delle imprese che operano nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia. Per dimensioni e rappresentatività,

è l'associazione più importante di tutto il Sistema Confindustria. Esprime e tutela gli interessi di 6.900 imprese di ogni dimensione, nazionali e internazionali, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici.

- **COCIR**

Associazione europea che rappresenta i settori della diagnostica per immagini, della radioterapia, dell'ICT e dell'elettromedicale. È un'associazione senza scopo di lucro con sede a Bruxelles (Belgio) e con un China Desk a Pechino.

- **Comitato Elettronico Italiano (CEI)**

Associazione di diritto privato, senza scopo di lucro, responsabile in ambito nazionale della normazione tecnica in campo elettrotecnico, elettronico e delle telecomunicazioni, con la partecipazione diretta, su mandato dello Stato italiano, nelle corrispondenti organizzazioni di normazione europea (CENELEC – Comité Européen de Normalisation Electrotechnique) e internazionale (IEC – International Electrotechnical Commission).

- **Confindustria Dispositivi Medici**

Federazione di Confindustria che unisce, rappresenta e valorizza le imprese che operano in Italia nel settore dei dispositivi medici.

- **Confindustria Genova**

Associazione di imprese aderente al sistema Confindustria ispirata al valore della libera impresa e al libero esercizio dell'attività economica. Aderiscono all'Associazione le imprese con sede legale o unità operativa nella città metropolitana di Genova, che svolgono attività di produzione di beni o servizi, nonché realtà imprenditoriali e associazioni che presentano elementi di complementarità con le aziende rappresentate.

- **Distretto Toscano Scienze della Vita**

Cluster regionale che aggrega stakeholders pubblici e privati operanti a vario titolo nei settori delle Biotecnologie, del Farmaceutico, dei Dispositivi Medici, dell'ICT per la salute, della Nutraceutica.

Il Distretto opera per facilitare, monitorare, promuovere e coordinare la creazione e lo sviluppo di opportunità di interazione, integrazione ed innovazione tra i suoi stakeholders. L'obiettivo è far crescere e sostenere la competitività, le potenzialità di mercato e ricerca del territorio regionale, attraverso lo sviluppo di servizi di supporto e trasferimento tecnologico, iniziative ed azioni mirate.

- **Polo Ligure Scienze della Vita (PLSV)**

Polo di Ricerca e Innovazione nato su iniziativa della Regione Liguria che vuole affermarsi come un modello di sviluppo e di competitività per i sistemi industriali, produttivi e della ricerca nel campo delle Scienze della Vita, attraverso lo stimolo della domanda di innovazione e di trasferimento tecnologico, e la costruzione di un tessuto connettivo che supporti ed incrementi l'operatività delle aziende coinvolte.

1.2 Mission, vision e valori

"Complexity is simple" così definisce la propria missione Esaote.

La combinazione di software avanzati con sistemi ecografici e di risonanza magnetica, fa sì che la Società possa ottenere il massimo della qualità delle immagini e fornire ai professionisti della sanità gli strumenti migliori per decidere la cura ottimale.

"More in less" è la *vision* di Esaote.

La Società crede in un futuro dove la diagnosi e il trattamento di precisione verranno effettuati con i propri dispositivi medici, semplici ma potenti, come scelta prioritaria per supportare l'assistenza ai pazienti.

I valori cardine di Esaote sono credere nel lavoro di squadra, nell'impegno, nell'integrità, nei risultati e nell'attenzione verso il cliente.

Etica e compliance



La Società, conscia delle proprie responsabilità e doveri, persegue principi etici di governance ispirati alla tutela della dignità e dei diritti di tutte le persone.

Esaote, con questo intento, persegue e supporta la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo adottata dall'ONU, oltre ad osservare le convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), contribuendo attivamente al fine di rispettarle e attuarle nell'ambito della propria sfera d'influenza.

Fin dalla nascita della Società, la strategia imprenditoriale di Esaote si è fondata su dei principi cardinali quali correttezza, affidabilità, fiducia e onestà. Massima importanza è stata attribuita ai rapporti basati sulla stima reciproca e alle relazioni a lungo termine con clienti, fornitori e partner commerciali, nonché l'applicazione di criteri di gestione aziendale all'insegna della sostenibilità e del fattore umano.

La Società intende progressivamente rafforzare la propria struttura di *governance* aziendale al fine di includere un modello di governance della sostenibilità attraverso l'istituzione di un Comitato per la sostenibilità e un *Sustainability Officer* a supporto dell'Amministratore Delegato, al fine di progredire sulla strada di sensibilizzazione in materia e di continuare il percorso di integrazione della sostenibilità nella strategia di business creando valore nel lungo periodo.

2.1 Etica aziendale

La Società, essendo una multinazionale presente in tutto il mondo, si è imposta il rispetto di tutte le leggi e le disposizioni vigenti in ciascun Paese dove svolge le proprie attività.

Dotata di un Consiglio di Amministrazione (“CdA”) composto da 6 membri, nominato con durata annuale che ha, tra le altre sue funzioni, un ruolo di indirizzo e di valutazione dell’adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Il Consiglio di Amministrazione ha individuato al suo interno un Amministratore Delegato (di seguito anche “AD” o “CEO”) incaricato dell’istituzione e del mantenimento di un sistema di controllo idoneo a perseguire gli obiettivi aziendali con rispetto agli ambiti operativi previsti dalla rispettiva delega ed altresì un Chief Operating Officer (di seguito anche “COO”) con delega specifica sui seguenti ambiti operativi: R&D, Business Development, Global Marketing, Global Service, Operations e Supply Chain, Quality e Regulatory.



A supporto del CdA, all’interno della Società è presente il Collegio Sindacale composto da cinque membri di cui due supplenti, il quale vigila sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Esaote dispone di un proprio Codice di Condotta, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 2 febbraio 2016. S’innesta in un quadro normativo vincolante per tutti i dipendenti e gli organi societari della Società e risulta parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Mod 231”), rappresentante il punto di riferimento per la conduzione degli affari e delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli stakeholder. Nel Codice di Condotta sono fissati per iscritto, tra gli altri, i principi etici che disciplinano

il rapporto con partner commerciali, fornitori e subappaltatori, con l’Amministrazione pubblica e le Istituzioni politiche e sindacali, con i competitor e le associazioni professionali e, infine, con l’intero tessuto sociale.

Alla base del Codice di Condotta vi è il principio di sostenere e rispettare i diritti umani così come universalmente dichiarati.

A tal fine, Esaote ripudia categoricamente ogni forma di lavoro forzato o minorile sia nelle proprie sedi che lungo tutta la propria catena del valore, coinvolgendo progressivamente fornitori e subappaltatori, così come atteggiamenti discriminatori in termini di impiego e occupazione.

Rispetto reciproco, tolleranza e apertura mentale sono la base affinché si possano costruire rapporti umani con le

diverse culture del mondo, in tutti i Paesi dove la Società è presente. Inoltre, il rispetto della tutela dei diritti umani costituisce un aspetto imprescindibile a cui la Società si ispira, opportunamente declinato all'interno del Codice di Condotta.

Adottando uno stile manageriale partecipativo, con responsabilità ben definite e basato sul confronto alla pari e al rispetto e alla stima reciproci, Esaote si impegna a creare un ambiente di lavoro accogliente e sereno, nel quale i propri dipendenti possano operare in autonomia e responsabilità.

Inoltre, Esaote si impegna a salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e morale delle proprie risorse umane e dei soggetti che, a qualunque titolo, collaborano e/o intrattengono rapporti con la Società, ivi inclusi, per quanto ad essi applicabili, fornitori e partner commerciali, così come segue:

- tutelando la *privacy*, secondo quanto stabilito dalla legge e dal GDPR, riducendo al minimo le informazioni sensibili che possono essere raccolte, divulgate e trattenute;
- prevenendo qualsiasi azione di *mobbing* o comportamento che possa causare sofferenza psicologica, garantendo così un ambiente di lavoro sano e collaborativo;
- intervenendo per la salvaguardia da qualsiasi forma di molestia sessuale e discriminazione di genere. Esaote pone infatti particolare attenzione nei processi di reclutamento, assunzione, formazione, promozione, crescita e retribuzione del proprio personale, condannando ogni distinzione di razza, religione, età, colore, sesso, nazionalità, disabilità o qualsiasi altra condizione protetta;
- aderendo ad un attento sistema per la sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre il rischio di infortuni personali di dipendenti e collaboratori;

- lavorando solo con fornitori e partner commerciali che condividono i valori di Esaote e i suoi elevati standard etici.

Sempre all'interno del Codice di Condotta, Esaote ha previsto una sezione che disciplina il divieto per i dipendenti di accettare qualsiasi offerta, pagamento, promessa di pagamento o autorizzazione al pagamento di qualsiasi somma di denaro, doni, prestiti o qualsiasi altro oggetto di valore offerto direttamente o indirettamente da una qualsiasi persona, sia essa pubblico ufficiale o soggetto privato, allo scopo di influenzare azioni o decisioni per guadagnare o mantenere relazioni commerciali o ottenere un qualsiasi vantaggio commerciale. Quindi proibisce ai propri dipendenti l'accettazione di qualsiasi oggetto di valore da parte di fornitori, venditori o altre persone che potrebbero in tal modo cercare di influenzare le azioni o le decisioni del dipendente o collaboratore. Inoltre, i dipendenti sono altresì tenuti, nel proprio ambito di responsabilità, a controllare che anche i fornitori e i subappaltatori rispettino i principi e le previsioni del Codice di Condotta per quanto ad essi applicabili. Il Codice di Condotta, inoltre, richiede a tutti i soggetti destinatari di agire senza conflitti di interesse seguendo le specifiche Linee Guida aziendali.

2.2 Compliance

Grazie alla stretta collaborazione tra il Compliance Officer, l'Organismo di Vigilanza³ (di seguito anche "ODV"), nominato nel 2014 per rafforzare la governance di Esaote, e gli Organi di Controllo (Sindaci e Società di Revisione), Esaote esige che la conduzione del proprio business segua alti livelli di integrità e legalità.

Per tale ragione, la Società ha in essere un attento sistema di monitoraggio dei processi a rischio di commissione dei reati di corruzione presidiando in ottica preventiva

³. Con una composizione collegiale, l'ODV di Esaote vede la presenza di tre membri, di cui due esterni.

tutte le relative aree funzionali. Il presente sistema di controllo interno, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è costituito da regole, procedure e strutture organizzative, le quali consentono ad Esaote l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali.

Il sistema è composto da strumenti quali deleghe interne, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, Codice di Condotta, Sistema di Compliance Anticorruzione (*Management System Guidelines* Anti Corruzione – MSGA), documenti organizzativi quali gli organigrammi, procedure e mansionari.

Come previsto dal Modello 231, i dipendenti della Società sono invitati a segnalare, tramite apposita procedura per la gestione delle segnalazioni anonime, eventuali violazioni o sospetti di violazione di leggi e/o regolamenti.

Le procedure contenute nel Modello 231 sono sottoposte a regolare il monitoraggio per far sì che le stesse siano coerenti con i processi interni. Inoltre, è stato nominato un *Compliance Officer* di Gruppo, ruolo attribuito al *Chief Legal, Governance e Compliance Director* che ricopre altresì il ruolo di membro interno dell'ODV nominato secondo le previsioni del D.lgs. 231/2001. Il ruolo e le responsabilità di tale figura aziendale si traducono nella: individuazione di *policies* garantendo così il rispetto delle normative alle quali Esaote è soggetta, supporto all'applicazione e monitoraggio sul Modello 231, iniziative di formazione e attività di comunicazione interna sui temi della legalità, della compliance e dell'etica. Inoltre, al *Compliance Officer* sono affidati la verifica, il controllo, l'applicazione e l'aggiornamento dei protocolli preventivi relativi al Modello 231.

Con riferimento alla gestione di eventuali conflitti di interesse, Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato specifiche "Linee guida sulla gestione dei conflitti di interesse" che formano parte integrante del

Modello Organizzativo 231 (Allegato 2.14.9) (di seguito le "Linee Guida Conflitti di Interesse"); Le Linee Guida Conflitti di Interesse includono specifiche previsioni qualora sussista un conflitto di interesse (proprio o di terzi) di Consiglieri di Amministrazione e/o Sindaci Effettivi con l'obbligo per gli stessi di informare prontamente il Consiglio di Amministrazione della Società. L'organo di cui il Consigliere di Amministrazione o il Sindaco Effettivo in situazione di conflitto è parte, eseguirà quindi un esame approfondito e documentato, al fine di valutare l'interesse della Società oltre ai possibili vantaggi economico-finanziari e alla congruità dei relativi termini e condizioni. Inoltre, le Linee Guida Conflitti di Interesse prevedono che prima di poter discutere ciascuna voce dell'ordine del giorno della riunione dell'organo societario di cui è membro, ciascun Consigliere di Amministrazione e/o Sindaco Effettivo debba comunicare qualsiasi interesse (proprio o di terzi) che potrebbe avere nelle materie o questioni da discutere, specificandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Qualora si verifici, ciascuna casistica di conflitto di interessi viene gestita singolarmente, così come previsto dalle Linee Guida, con specifica valutazione degli aspetti relativi alla comunicazione agli stakeholder.

Con specifico riferimento alla corruzione, Esaote ha fatto richiesta - e ottenuto in data 20 ottobre 2021 - il massimo punteggio (***) relativo al *Rating* di legalità, secondo i criteri fissati dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato – AGCM italiana. Tale *Rating* rappresenta un indicatore di rispetto di standard di legalità elevati e conferma, pertanto, l'impegno della Società verso il più alto livello di integrità e di aderenza ai principi etici.

Ogni iniziativa promossa dalla Società in tema di lotta alla corruzione, rappresenta una strategia di lungo termine, con il progressivo coinvolgimento dei fornitori e, l'analisi e la verifica della catena di valore della *supply chain* e la formazione rivolta ai partner commerciali.

Così come per il Codice di Condotta, Esaote richiede ai principali fornitori di rispettare il proprio Sistema di *Compliance* Anticorruzione MSGA, per quanto ad essi applicabile e di richiedere lo stesso impegno nei confronti dei relativi partner e subfornitori.

Tutte le politiche in tema di anticorruzione sono approvate e comunicate al Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2020 è stata svolta nei confronti del Consiglio di Amministrazione un'attività formativa dedicata

che ha previsto il coinvolgimento del 40% dei relativi componenti

Con riferimento alla propria forza lavoro e a sostegno di una comunicazione e conoscenza aziendale, Esaote comunica a tutti i propri dipendenti la pubblicazione di nuove *Policy* in tema di anticorruzione anche tramite attività formative.



Dipendenti	2022		2021		2020	
	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	26	84%	-	0%	26	87%
Quadri	96	94%	1	1%	98	96%
Impiegati	437	92%	59	13%	376	94%
Operai	39	72%	2	4%	47	100%
Totale	598	90%	62	10%	547	94%

Tabella 4 Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anti-corruzione

Nel corso del periodo di rendicontazione (2020, 2021 e 2022), le politiche in materia di anticorruzione sono state comunicate a tutta la popolazione aziendale.

In tema di formazione, la Società continuerà ad organizzare giornate dedicate al tema della prevenzione della corruzione per stimolare i propri dipendenti e collaboratori.

La Società continuerà le iniziative formative e di sensibilizzazione per tutti i dipendenti in materia di anticorruzione, etica, e compliance con il D. Lgs. 231/01, Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e ai principi del Global Compact, al fine di continuare a diffondere massivamente una cultura aziendale improntata alla legalità, attraverso la condivisione di principi etici, nonché indicazioni comportamentali e operative.

Nel corso del periodo di rendicontazione, è stato formato circa il 90% della popolazione aziendale nel 2022 con un'iniziativa formativa massiva che viene lanciata ogni due anni alternando formazioni ad hoc su aree di rischio specifiche o nuovi assunti.

In caso di eventuali violazioni dei principi e delle previsioni del Codice di Condotta e del Modello 231, all'interno della Società sono previste delle procedure di sanzionamento, con adeguate misure disciplinari di cui i dipendenti e colla-

boratori sono a conoscenza.

Tutti i dipendenti vittime o testimoni di atteggiamenti discriminatori, sono tenuti a comunicarlo immediatamente ad uno dei soggetti indicati nelle procedure quali il Presidente dell'ODV, al Compliance Officer, all'ODV, ai responsabili interni all'Azienda oppure all'Ufficio Risorse Umane (HR). Per ciascuna segnalazione viene eseguita un'indagine interna e in caso di episodi di comportamenti discriminatori o di violazione vengono prese adeguate misure disciplinari.

Nel corso del 2022, Esaote ha effettuato un attento monitoraggio dell'applicazione delle misure contenute nel Modello Organizzativo grazie a periodiche sessioni di aggiornamento con l'ODV e con il Collegio Sindacale.

Inoltre, nel novembre 2022, Esaote insieme all'ODV ha incaricato una società di consulenza specializzata per lo svolgimento di un audit specifico in materia di "Sponsorizzazioni, Donazioni e rapporti con i Key Opinion Leaders (di seguito anche "KOLs")" al fine di mappare eventuali aree di rischio.

Sempre nel 2022, la Società ha posto in essere una serie di iniziative volte a fornire ai propri dipendenti una maggior consapevolezza delle tematiche contenute nel Modello Organizzativo come sessioni formative destinate a tutta la popolazione aziendale suddivisa in base alla funzione. Inoltre,

è stato aggiornato il contenuto del Modello Organizzativo e il testo aggiornato è stato oggetto di comunicazione a tutta la popolazione aziendale e di caricamento sul sito internet della Società.

Inoltre, la Società non ha ricevuto alcuna segnalazione inerente a sospetti di violazioni o violazioni relative all'applicazione del Modello 231, né casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing.

La Società, con riferimento al triennio di rendicontazione, non ha ricevuto alcuna segnalazione in tema di violazione dei diritti umani.

La Società mira a mantenere costantemente alti livelli di integrità e legalità nello svolgimento del proprio business.

A comprova di ciò, nel corso del 2023, Esaote intende avviare progressivamente un programma formativo in tema di anticorruzione ai propri distributori e fornitori strategici su scala globale.

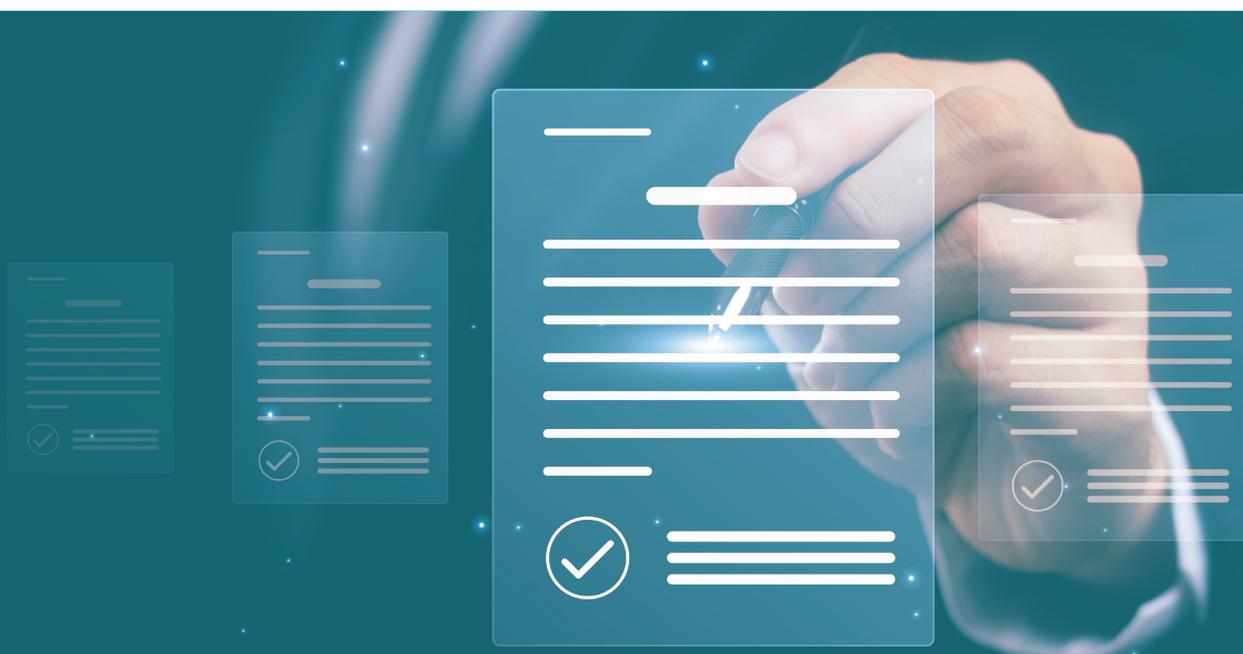
Personale che ha ricevuto formazione in materia di corruzione:

84%
dirigenti

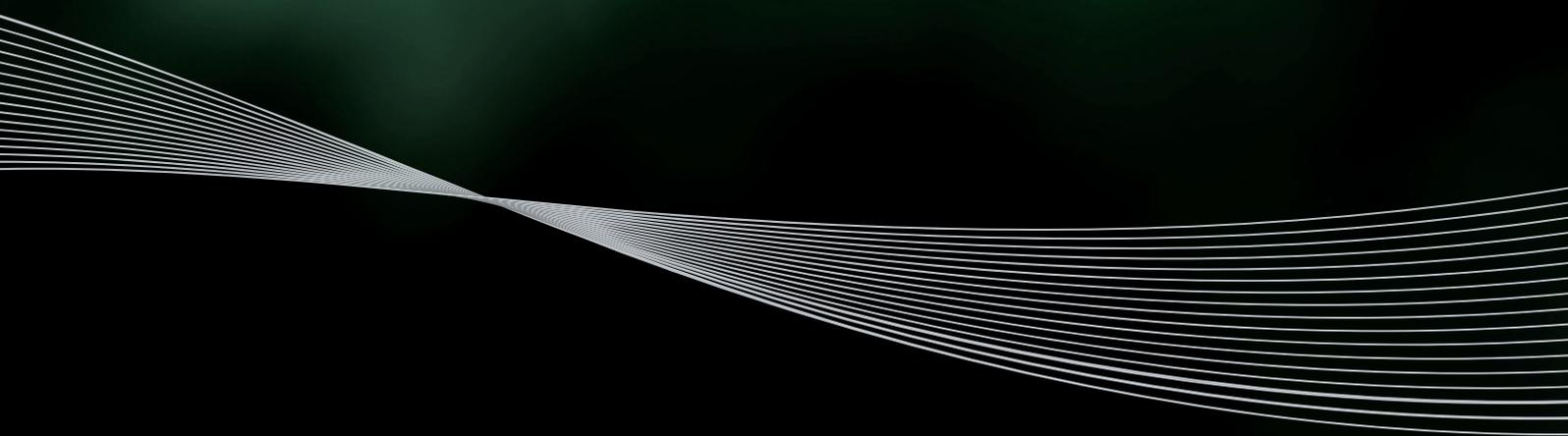
94%
quadri

92%
impiegati

72%
operai



Valorizzazione
delle nostre persone



Per Esaote, la valorizzazione del capitale umano è parte della strategia che la Società sta implementando per il proprio sviluppo sostenibile.

Garantire la salute e la sicurezza all'interno del luogo di lavoro e aumentare il benessere delle persone, attraverso iniziative di welfare e la creazione di un adeguato work-life balance, sono le basi della Società per la creazione di un ambiente lavorativo sano, fondato sul rispetto reciproco e sulla fiducia. Obiettivi che Esaote si è data per essere sempre più competitiva e attraente sia per le risorse interne che per i potenziali candidati.

La crisi generale del mondo del lavoro a livello globale, contraddistinta dal fenomeno delle "Dimissioni di massa" degli ultimi anni, ha portato Esaote a fare delle riflessioni sull'approccio alle Risorse Umane. Avendo quindi come obiettivo primario l'allocazione delle risorse della Società in maniera tale che la loro combinazione assicuri il vantaggio competitivo di Esaote, la Società ha adottato due principali direttrici, valorizzando le risorse interne con la creazione di programmi di formazione ad hoc supportati da strumenti di sostegno al welfare e incrementando le proprie politiche di selezione sia in termini di potenziamento del brand sia in termini di efficienza.

Infatti, in sintonia con una politica open di *Smart Working*, Esaote ha avviato un progetto di rivisitazione del *layout* degli uffici, con un sistema di prenotazione della scrivania di lavoro e la collocazione di *lockers* assegnati individualmente, in ottica di un approccio *clean desk*, incoraggiando così la collaborazione tra il personale,

promuovendo anche il lavoro di squadra.

Esaote nel corso degli ultimi anni ha creato un clima aziendale nel quale i propri dipendenti possano operare in autonomia, il quale presuppone per ciascuno l'attiva assunzione di responsabilità nel proprio ambito operativo e secondo le proprie competenze. La crescita personale e professionale dei propri dipendenti è essenziale per Esaote, supportata anche da corsi di formazione specifici e di aggiornamento.

Per il futuro, Esaote si è posta come obiettivo la continuazione del proprio operato nel supporto e valorizzazione delle proprie persone, realizzando sempre più azioni formative e di sviluppo personale-professionale.

La Società porrà particolare attenzione in programmi di *welfare* aziendale, con l'introduzione di nuovi strumenti e servizi al fine di garantire il perdurare di un ambiente inclusivo e di consentire ai dipendenti di trovare un corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata. Esaote si ripropone di lavorare anche nel 2023 affinché l'*employee experience* sia intesa come l'insieme di attività e strategie attuate da un'organizzazione finalizzate a far vivere ai lavoratori la migliore esperienza di lavoro possibile. Poiché il personale di Esaote incarna l'espressione massima dell'essenza aziendale, nel 2023 la Società darà il via alla piattaforma "WW" di collaborazione, la quale prevede servizi integrati dal welfare allo scambio linguistico.

3.1 Le nostre persone

La Funzione *Human Resources* (di seguito anche “HR” o “Funzione HR”), è da sempre in prima linea nella difesa dei diritti umani e nella valorizzazione del capitale umano, garantendo a tutti i lavoratori pari condizioni di trattamento e pari opportunità di crescita professionale.

Tale Funzione si impegna svolgendo svariate azioni atte a:

- favorire per esempio il bilanciamento vita-lavoro tramite servizi interni od esterni, promuovendo e implementando iniziative di *Welfare* per il miglioramento del benessere del lavoratore;
- aggiornare costantemente le *policy* aziendali;
- elaborare programmi interni ed esterni con lo scopo di sviluppare le *soft e hard skills* di tutti i dipendenti.

Poiché ogni persona viene considerata nella sua globalità (salute psichica, fisica e sociale), la Funzione HR co-

ordina le misure di tutela della salute, lavoro effettuato con l’ausilio del dipartimento per la sicurezza sul lavoro, dei medici del lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e infine dei membri della Direzione aziendale.

Al 31 dicembre 2022, Esaote conta 663 dipendenti in aumento di 17 unità rispetto al 2021 e 82 unità rispetto al 2020. La totalità dei dipendenti risulta coperto da accordi di contrattazione collettiva, con una presenza femminile di circa il 29%, in aumento di un punto percentuale rispetto all’esercizio precedente. La maggior parte della forza lavoro di Esaote ha un contratto full-time indeterminato, pari a circa il 96% della popolazione aziendale. Inoltre, nel corso dell’anno, Esaote ha usufruito del servizio di 12 collaboratori esterni (di due unità in più rispetto all’esercizio precedente), di cui 10 uomini e 2 donne, impiegati per la sostituzione di dipendenti in maternità e per picchi di lavoro nei reparti produttivi.

Rispetto all’anno precedente, si è registrato una diminuzione di circa il 93% nei contratti a tempo determinato, imputabile alla conclusione del progetto *Academy* aziendale che ha generato l’inserimento di 19 giovani neolaureati con contratto a tempo determinato nel 2021.

Dipendenti per contratto ⁴	UdM	2022 Italia			2021 Italia			2020 Italia		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N. di dipendenti	n.	472	191	663	460	186	646	421	160	581
Indeterminato	n	471	190	661	446	173	619	420	159	579
Determinato	n	1	1	2	14	13	27	1	1	2
Full time	n	471	168	639	459	160	619	420	129	549
Part time	n	1	23	24	1	26	27	1	31	32

Tabella 5. Suddivisione dipendenti per contratto di lavoro e tipologia di impiego

⁴. Si segnala che il numero di dipendenti di Esaote è espresso in Head Count. Inoltre, per gli anni oggetto di rendicontazione, le categorie di genere e tipologia di contratto sono le sole riportate nelle tabelle inerenti il personale.

Lavoratori non dipendenti	Unità di Misura	2022 Italia			2021 Italia			2020 Italia		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N. di lavoratori	n.	10	2	12	9	1	10	6	3	9

Tabella 6. Suddivisione lavoratori non dipendenti

663
dipendenti totali

96%
full-time indeterminato

47
dipendenti in entrata

Il processo di selezione del personale viene gestito direttamente a livello Corporate e poi declinato ai responsabili locali a seguito di una richiesta del capo Funzione per l'assunzione di nuovo personale. Il processo di apertura dell'offerta lavorativa si conclude con esito positivo a seguito dell'approvazione da parte del *Top Management* della Funzione HR Corporate che svolge una valutazione sulla fattibilità economica e sul fabbisogno di capitale umano. In seguito, l'*HR Manager* di riferimento ha l'onere di creare la strategia più appropriata al fine di soddisfare il fabbisogno della Funzione richiedente. Tale strategia può prevedere sia l'apertura di un *job posting*, sia l'affiancamento ad un partner quale *head hunter* o società di ricerca e selezione del personale, nonché l'eventuale decisione di gestire internamente la *vacancy* con gli strumenti maggiormente appropriati.

Nel 2022 la Società ha attivato iniziative volte ad aumentare l'*attraction e recruitment* del personale tramite col-

laborazioni con scuole ed enti di formazione, attivando non solo tool di affinamento, come questionari digitali o test psicoattitudinali per *key positions*, per la selezione dei candidati, ma anche impostando una strategia di ricerca e selezione del personale che prevede nuovi step online ridefinendo il registro comunicativo da mantenere per far sì che Esaote sia più interessante sul mercato. La Società prevede infatti il lancio nel breve periodo di un nuovo *digital on-boarding* al fine di attrarre sempre più le nuove generazioni.

Nel corso del 2022 Esaote ha investito molto nella ricerca di nuovo personale e nelle proprie risorse, offrendo un posto di lavoro a 47 persone, per la maggior parte tra i 30 e i 50 anni e sotto i 30 anni, rappresentando rispettivamente il 55% e il 36% dei 47 dipendenti entrati in Esaote.

Rispetto al 2020 c'è stata una diminuzione delle assunzioni di circa l'8%, dovuto al fatto che nel 2021 si è concluso il progetto Academy.

Con riferimento al numero di uscite, nel corso del 2022 il numero dei dipendenti è tornato a livelli standard dovuto alla ripresa del mercato del lavoro e dal fenomeno delle "Grandi Dimissioni", passando dalle 15 unità nel 2021 a 30 nel 2022. Tale riduzione è avvenuta in entrambi i generi, con maggior decremento all'interno della fascia >50 anni maschile. Nel corso del triennio, circa il 48% delle uscite dei dipendenti è dovuto principalmente a pensionamenti e circa il 39% a eventuali dimissioni del personale.

In generale, il tasso di *turnover* di Esaote è rimasto pressoché stabile nel corso del triennio di rendicontazione, passando da un 13,77% nel 2020, un 14,71% nel 2021 e infine

un 11,61% nel 2022. I maggiori incrementi percentuali sono presenti all'interno della fascia 30-50 anni degli uomini, in aumento rispetto al 2020. Inoltre, si registra una diminuzione presente nella fascia >50 anni sempre del genere maschile dal 2020 (da 10,90% del 2020, 3,91% nel 2021 a 6,12% nel 2022).

Con riferimento al genere femminile, si può notare come, nel corso del triennio, il tasso di turnover sia aumentato solo nella fascia <30 anni nel 2021, in controtendenza rispetto alle altre fasce d'età rendicontate, per poi ritornare a livelli standard nel 2022.

Assunzioni	UdM	2022			2021			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n.	10	7	17	21	16	37	12	6	18
30-50	n.	17	9	26	27	13	40	19	10	29
>50	n.	4	-	4	3	-	3	3	1	4
Totale	n.	31	16	47	51	29	80	34	17	51
Turnover in uscita per genere	%	66%	34%	100%	64%	36%	100%	67%	33%	100%

Tabella 7. Numero di dipendenti in entrata per fascia d'età e genere

A testimonianza di quanto Esaote ci tenga ad investire nel proprio territorio, quale risorsa ineguagliabile, all'interno del totale della propria forza lavoro, nel corso del 2022 Esaote conta circa il 20% di *Senior Manager*⁶ assunti dalla comu-

nità locale⁶ in cui la Società opera, rispettivamente suddivisi per il 10,56% sulla sede di Genova e 4,07% sulla sede di Firenze.

Cessazioni	UdM	2022			2021			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	n.	1	2	3	1	-	1	1	-	1
30-50	n.	7	5	12	5	-	5	1	4	5
>50	n.	11	4	15	6	3	9	20	3	23
Totale	n.	19	11	30	12	3	15	22	7	29
Turnover in entrata per genere	%	63%	37%	100%	80%	20%	100%	76%	24%	100%

Tabella 8. Numero di dipendenti in uscita per fascia d'età e genere

Tasso di turnover	UdM	2022			2021			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	%	32,35%	37,50%	34,48%	66,67%	69,57%	67,86%	72,22%	60%	67,86%
30-50	%	12,44%	15,05%	13,29%	16,24%	14,44%	15,68%	10,42%	16,09%	12,19%
>50	%	6,12%	5,41%	5,96%	3,91%	4,11%	3,96%	10,90%	6,35%	9,85%
Totale	%	10,59%	14,14%	11,61%	13,70%	17,20%	14,71%	13,30%	15%	13,77%

Tabella 9. Tasso di turnover per fascia d'età e genere

³ Con il termine Senior manager si intendono dirigenti e quadri afferenti la forza lavoro al 31.12 in Esaote SpA.

⁴ Con il termine comunità locale si intendono le due sedi principali dell'azienda, quali Genova e Firenze, e conteggiato il personale che ha la residenza nelle due province.

FOCUS

Covid-19: la proattività dimostrata da Esaote

In seguito alla pandemia da Covid-19, Esaote ha attivato un flusso di comunicazione informativa e formativa verso le proprie risorse, come: attività, comunicati, note interne inerenti procedure operative ed eventuali norme di comportamento da osservare, oltre a specifiche comunicazioni sulla modalità di accesso alle sedi aziendali. Grazie agli investimenti effettuati negli anni in tecnologia, Esaote ha fatto in modo che le proprie persone fossero sempre allineate alle prescrizioni normative e regolamentari in tema Covid-19, alle decisioni in merito alle strategie di contenimento della pandemia presso le proprie sedi, garantendo così un adeguato livello di supporto verso i clienti anche in modalità *work from home*.

Le misure di seguito elencate sono state discusse e concordate in sede di comitato. I comitati sono stati istituiti il 18/03/2020 per Firenze e il 28/04/2020 per Genova, come indicato al paragrafo 13 del “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” del 14 marzo 2020 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali.

Le principali misure sono state:

- regole di distanziamento e igienizzazione (Marzo 2020);
- moduli dedicati di formazione in *e-learning* (Giugno 2020);
- modalità di lavoro agile (Marzo 2020);
- suddivisione delle attività in turni dei reparti (Firenze Marzo 2020);
- segregazione dei reparti (Multedo Aprile 2020);
- obbligo di utilizzo di DPI specifici (Aprile 2020);
- programma di sanificazioni straordinarie e periodiche (Marzo 2020);
- installazione di barriere trasparenti negli uffici e nelle mense (mensa Firenze e Multedo Aprile 2020);
- rilevamento della temperatura in ingresso (Aprile 2020);
- proceduralizzazione delle misure da attuare in caso di covid-19 in presenza (Aprile 2020);
- sorveglianza sanitaria e coinvolgimento del Medico Competente (Aprile 2020);
- attività di manutenzione e sanificazione degli impianti aeraulici secondo linee guida dell'Istituto Superiore di Sanità (Aprile 2020);
- informativa aggiuntiva per lavoratori esterni e visitatori (Aprile 2020)

Ad oggi rimane invariata e costante la sorveglianza su eventuali fenomeni di riaccutizzazione di Covid-19 come anche la variazione delle normative date dagli enti preposti.

3.2 La parità di genere, la diversità e l'inclusione in Esaote

Esaote si impegna ad impiegare dipendenti indipendentemente da genere, estrazione sociale, religione, cultura, orientamento sessuale, lingua, nazionalità, età o disabilità. A tutti i dipendenti vengono inoltre offerte identiche opportunità di impiego e di avanzamento, nonché possibilità di carriera in ambito dirigenziale e tecnico, tramite un processo standardizzato.

Nel proprio percorso di trasformazione ESG, Esaote mette al centro, tra gli altri, i temi sociali e l'attenzione alle persone dando enfasi al concetto di lavoro non solo come fattore economico ma anche di promozione sociale e di miglioramento della qualità della vita propria e della propria famiglia.

La ricchezza del capitale umano di Esaote deriva anche dall'esistenza in azienda di differenti generazioni che sono stimolate ed incentivate ad operare in maniera collaborativa e aperta per non perdere il valore dell'esperienza consentendo ai più giovani di portare il proprio contributo di idee e di rinnovamento.

Anche grazie a concrete politiche inclusive e di flessibilità supportate da progetti specifici sviluppati da Esaote negli ultimi anni come l'Academy del 2021, il progetto sulla "smart organization" iniziato a partire dal 2019 e le Academy di Ebit del 2022 e 2023, Esaote riesce a valorizzare al massimo lo specifico capitale umano, sia femminile che maschile nel rispetto delle singole prerogative personali e familiari.

L'impegno che Esaote pone nei confronti della diversità si evince anche dall'andamento della composizione della propria forza lavoro data da 663 dipendenti, che nell'ultimo triennio ha incrementato di un punto percentuale la propria forza femminile, pari a quasi il 30% del personale, passando da 186 dipendenti donne a un totale di 191, come di seguito riportato.

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere

2022	UdM	<30			30-50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	Totale									
Dirigenti	%	-	-	-	75%	25%	100%	93%	7%	100%	90%	10%	100%
Quadri	%	-	-	-	72%	28%	100%	89%	11%	100%	84%	16%	100%
Impiegati	%	57%	43%	100%	68%	32%	100%	71%	29%	100%	68%	32%	100%
Operai	%	80%	20%	100%	58%	42%	100%	65%	35%	100%	63%	37%	100%
Totale	%	59%	41%	100%	67%	33%	100%	77%	23%	100%	71%	29%	100%

Tabella 10. Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere nel 2022

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere

2021	UdM	<30			30-50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	Totale									
Dirigenti	%	-	-	-	71%	29%	100%	95%	5%	100%	90%	10%	100%
Quadri	%	-	-	-	74%	26%	100%	87%	13%	100%	84%	16%	100%
Impiegati	%	58%	42%	100%	69%	31%	100%	69%	31%	100%	68%	32%	100%
Operai	%	75%	25%	100%	59%	41%	100%	67%	33%	100%	63%	37%	100%
Totale	%	58,9%	41,1%	100%	68,6%	31,4%	100%	75,9%	24,1%	100%	71,2%	28,8%	100%

Tabella 11. Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere nel 2021

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere

2020	UdM	<30			30-50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	Totale									
Dirigenti	%	-	-	-	71%	29%	100%	96%	4%	100%	90%	10%	100%
Quadri	%	-	-	-	81%	19%	100%	87%	13%	100%	85%	15%	100%
Impiegati	%	59%	41%	100%	69%	31%	100%	70%	30%	100%	69%	31%	100%
Operai	%	83%	17%	100%	52%	48%	100%	72%	28%	100%	64%	36%	100%
Totale	%	64%	36%	100%	69%	31%	100%	77%	23%	100%	72%	28%	100%

Tabella 12. Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere nel 2020

A tutti i dipendenti è data inoltre la possibilità di conciliare lavoro e famiglia mediante modelli di impiego part-time. Esaote si impegna ad offrire un ambiente di lavoro assolu-

tamente inclusivo anche alle persone con disabilità. Infatti, circa il 6% della popolazione aziendale appartiene alle categorie protette⁷.

⁷ Nei dati delle categorie protette sono stati considerati tutti i dipendenti appartenenti alle categorie Disabili a Categorie protette assunti o computati tramite gli uffici territoriali di collocamento obbligatorio e presenti nella denuncia annuale denominata "Prospetto Informativo Disabili"

Totale dipendenti appartenenti a categorie protette

	UdM	2022			2021			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	n.	4	1	5	4	1	5	4	-	4
Impiegati	n.	14	14	28	13	12	25	14	11	25
Operai	n.	4	1	5	3	1	4	3	1	4
Totale	n.	22	16	38	20	14	34	21	12	33
Percentuale per genere	%	5%	8%	6%	4%	8%	5%	5%	8%	6%

Tabella 13. Numero dipendenti appartenenti a categorie protette

Esaote retribuisce il proprio personale in stretta osservanza con la contrattazione collettiva fissata dai contratti nazionali di lavoro per la categoria metalmeccanici (settore privato) ed è in regola con gli obblighi previdenziali ed assistenziali vigenti sul territorio nazionale. Non vengono fatte distinzioni tra lavoratori part-time e a tempo pieno relativamente alle prestazioni integrative.

In ottica di valorizzazione delle proprie risorse, le politiche retributive di Esaote hanno un processo di *salary review* che parte generalmente all'inizio di ciascun anno le quali includono tutta la popolazione aziendale prendendo in considerazione diverse variabili, quali: benchmark di mercato, *grading* della posizione, performance individuali e di gruppo, retribuzione fissa e variabile. Tutti gli *Head of Function* sono inseriti in sistemi di incentivazione variabile, gestiti annualmente e formalizzati in apposite procedure, che valutano le performance aziendali, quelle di funzione e quelle individuali. Nello specifico gli *Head of Function* sottopongono le loro propo-

ste alla funzione Human Resources, che valuta il rispetto dei criteri generali utilizzati per le politiche retributive e la conformità degli importi complessivamente approvati a budget. La proposta d'insieme viene ulteriormente valutata dal CEO e dal COO che approvano l'implementazione finale del piano. Soltanto eventuali interventi a favore del COO, o di coloro per cui si prevede una retribuzione superiore a una determinata soglia retributiva, necessitano di una formale validazione da parte del CdA.

Come alternativa agli aumenti retributivi, un ulteriore strumento utilizzato all'interno del processo di *salary review* e che segue la stessa procedura di approvazione, è quello delle *lump sums*.

Con specifico riferimento ai Senior Managers, anch'essi vengono inseriti all'interno del processo annuale di *salary review* applicato a tutti i dipendenti di Esaote. I sistemi variabili per i Senior Managers sono composti dagli *Management by Objectives* (di seguito anche "MBO"), attribuiti ai Dirigenti non

appartenenti a funzioni commerciali, dai *Company awards* attribuiti alle figure non Dirigenziali, e dai *Sales incentives Plan* attribuiti al personale commerciale, Dirigenti inclusi.

Con riferimento al Trattamento di Fine Rapporto (di seguito anche "TFR") esiste uno schema di previdenza integrativa applicato alle posizioni apicali, oltre a una forma di assistenza sanitaria integrativa.

Le cariche ricoperte dai componenti del CdA non prevedono compensi specifici, mentre gli eventuali interventi retributivi ri-

guardanti il CEO vengono definiti dallo stesso CdA attraverso modifiche al *Director Service Agreement*.

Attualmente il rapporto retributivo delle donne rispetto agli uomini interno alla Società vede uno scostamento maggiore in quasi tutte le categorie professionali, ad eccezione di quella dei quadri che risulta quasi paritaria. Infatti, il rapporto dello stipendio base delle donne quadro rispetto agli uomini risulta essere pari al 99,58%, con un aumento di circa un punto percentuale rispetto al biennio precedente.

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

	2022	2021	2020
Dirigenti	107,56%	105,53%	105,52%
Quadri	99,58%	97,56%	97,20%
Impiegati	90,30%	91,68%	93,18%
Operai	90,27%	88,49%	89,36%

Tabella 14. Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

Analizzando invece il rapporto retributivo totale delle donne rispetto agli uomini, all'interno di Esaote si può notare come la numerica inerente la classe dei quadri vari, diminuendo di 4 punti percentuali rispetto al rapporto dello stipendio base, risultando quindi pari a circa il 95%. Tuttavia, la maggior differenza retributiva all'interno di Esaote si verifica all'interno della categoria degli impiegati, pari all'81,24%, seppur risulti tuttavia in aumento rispetto al trend del biennio precedente in cui era pari a poco più del 78%.

Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini

	2022	2021	2020
Dirigenti	110,15%	108,20%	106,98%
Quadri	94,95%	95,42%	98,00%
Impiegati	81,24%	78,59%	78,85%
Operai	95,48%	89,02%	86,96%

Tabella 15. Rapporto della retribuzione totale delle donne rispetto agli uomini

3.3 Formazione e sviluppo delle persone

Nonostante la situazione di emergenza pandemica, Esaote ha erogato circa 23.630 ore di formazione tra il 2022 e il 2021 con una media di 18 ore annue, nello specifico 11.925 nel 2022 e 11.705 per il 2021, con focus su innovazione tecnologica e *soft skills*, in crescita di circa il 5% rispetto al 2021.

Ore medie di formazione per dipendente

	UdM	2022			2021			2020		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	ore	7	4	7	5	15	6	16	11	16
Quadri	ore	7	4	7	17	40	20	14	19	14
Impiegati	ore	24	14	21	14	18	16	18	14	17
Operai	ore	25	17	22	58	17	43	8	6	7
Totale	ore	20	13	18	18	20	18	17	14	16

Tabella 16. Ore medie di formazione per dipendente

Poiché le persone sono uno dei pilastri su cui Esaote fonda il proprio business, la Società prevede che tutti i dipendenti svolgano o abbiano svolto un **corso base omnicomprensivo in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro**. Il programma di formazione e aggiornamento offre una varietà di corsi nell'ambito della prevenzione e della salute, in specifico su temi quali il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, l'ergonomia sul posto di lavoro, il *time management* e la gestione delle attività in corso.

Inoltre, Esaote ha previsto dei corsi di formazioni ad hoc per lo sviluppo delle **soft skills** e **hard skills**, di tutti i dipendenti, tramite programmi e procedure strutturate. In sede di predisposizione del budget viene chiesto alle funzioni, in via preliminare, di indicare gli argomenti ed eventuali contenuti sui quali concentrare le attività di formazione dell'anno successivo alla funzione HR. Annualmente, Esaote valuta le compe-

tenze di tutti i profili professionali con l'obiettivo di individuare vari gap formativi. Così facendo la Società è in grado, a seconda del *budget* predisposto, di predisporre formazione ad hoc per i propri dipendenti. Il *budget* per la formazione delle risorse viene successivamente approvato dal CEO e conseguentemente viene implementata l'offerta formativa.

Esaote ha previsto la fruizione dei suddetti corsi di formazione sia in presenza sia *online* in modalità *e-learning*, formazione a distanza (di seguito anche "FAD") e *Masterclass*, ovvero aule virtuali in cui una risorsa *senior* condivide il proprio *know how* su uno specifico argomento, che può essere utile trasversalmente alle diverse funzioni. Si specifica che i corsi di formazione sono erogati sia da fornitori esterni specializzati, sia da personale interno della Società. Qualora il corso di formazione fosse tenuto da una risorsa interna, il personale eroga la formazione in affiancamento o con *Masterclass*.

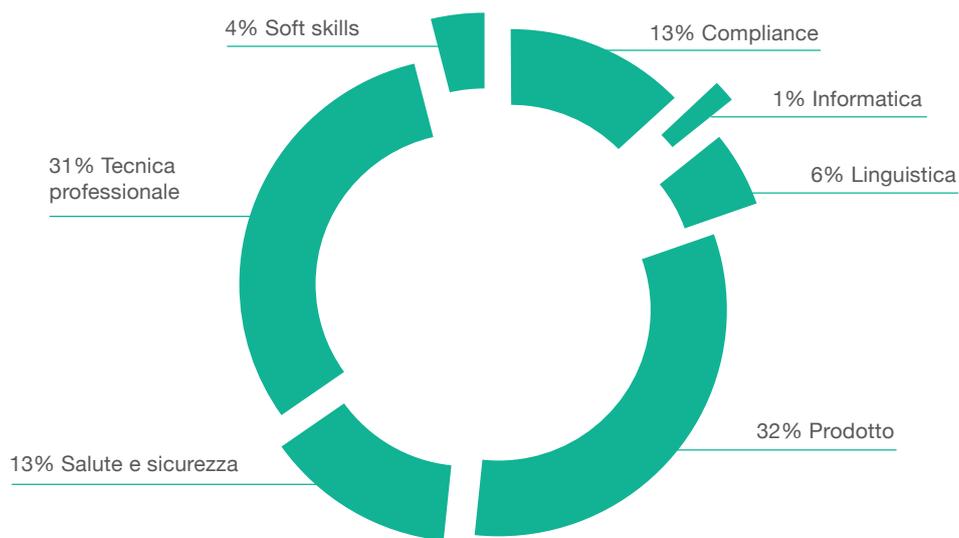


Figura 5. Corsi di formazione erogati nel 2022 suddivisi per argomento

Siccome tutti i dipendenti di Esaote frequentano appositi corsi di formazione, affinché essi svolgano mansioni e ruoli in maniera professionalmente corretta adempiendo così sia al Codice di Condotta sia a tutte le disposizioni di legge, la Società si è impegnata nella definizione delle seguenti progettualità:

Progetto Egeneration Academy

In risposta alle esigenze di inserimento e formazione di giovani specializzati nel settore dell’alta tecnologia dedicata ai sistemi diagnostici e all’*Information Technology* per la sanità, nel 2021 Esaote ha avviato tale progetto dando vita così ad una vera e propria *Academy*, per giovani talentuosi laureati in discipline STEM (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), conclusa nel 2022. Realizzato con diversi atenei della comunità locale genovese e toscani e grazie alla collaborazione con *Synergie*, società di formazione e selezione del personale, Esaote ha inserito 19 giovani, selezionati secondo la procedura descritta nel Bando dell’Università che prevedeva l’erogazione di un percorso di formazione generale della durata di 5 settimane: sono stati erogati corsi di formazione tecnica tenuti da Esaote e di sviluppo delle *soft skills* erogati da parte di *Synergie* oltre ad una serie di nozioni specialistiche. Essendosi dimostrati molto preparati e idonei a proseguire il percorso formativo

in azienda, tutti i 19 ragazzi sono stati assunti per intraprendere il percorso specialistico nei vari reparti di Esaote, iniziando con un contratto retribuito della durata di sei mesi, divenuto poi a tempo indeterminato una volta terminato suddetto periodo di approfondimento teorico e pratico.

Un sondaggio realizzato tra i partecipanti ha raccolto opinioni sull’*Academy* decisamente positive, valutando l’esperienza interessante e utile ai fini dell’inserimento nel mondo del lavoro. Sono stati reperiti anche i *feedback* da parte dei responsabili delle funzioni. Tale esperienza ha impattato positivamente sulla Società e ha contribuito ad intensificare le azioni e gli investimenti volti a rafforzare la cultura aziendale in termini di capitale umano, valorizzando la diversità, le competenze e lo spirito d’integrazione.

Il Training Hub

Training hub è una piattaforma applicata per tutte le *legal entity* a livello di Gruppo, e prevede una vasta gamma di corsi ad ampio spettro con focus sulle *soft skills*. Dato l’obiettivo strategico di Esaote di avere personale altamente formato e preparato nell’ambito lavorativo, tale sistema permette di supportare lo sviluppo delle competenze della risorsa pianificando interventi formativi.

I corsi sono erogati in modalità online attraverso *e-learning*, pillole formative, *webinar* o aule digitali, per agevolare tutti gli utenti, ovunque si trovino. Questa nuova iniziativa collega la volontà di crescita professionale e personale dei singoli lavoratori con la necessità di mantenere alto il livello di competitività aziendale. Esaote ha puntato molto sul fatto che tale progetto non fosse solamente finalizzato a colmare i gap formativi, ponendosi anche in ottica proattiva ed avendo come obiettivo quello di formare le persone secondo le necessità aziendali, ridisegnando i percorsi di carriera secondo logiche più aperte e agili, basate sulla condivisione, sulla raccolta e analisi dei dati in *real time* e sul *feedback* continuo: la risorsa che potrà anche essere protagonista nelle proposte formative, dunque andrà a svolgere un ruolo cruciale nel raggiungimento degli obiettivi di business dell'Azienda, svolgendo un ruolo attivo nella strategia aziendale di Esaote.

Tramite la piattaforma *training Hub*, Esaote è in grado di valorizzare la mappatura delle competenze di ogni risorsa all'interno della Società al fine di poterne garantire lo sviluppo professionale. Grazie a tale strumento è possibile, per esempio, monitorare i percorsi di carriera e la formazione mirata che la risorsa ha effettuato, ma anche per tarare le diverse attività formative cercando di renderle il più adatte alla risorsa. La Società nel 2022 ha introdotto un'iniziativa di "*Gamification*", una gara avente come premio ulteriore ore di formazione linguistica individuale.

Le aree tematiche coperte da tale piattaforma sono le seguenti:

- **Professional:** Esaote supporta tutte le risorse desiderose di migliorare le proprie competenze professionali, ovvero competenze ad ampio spettro che possono fare la differenza e implementare la qualità del lavoro.



- **Leadership & Managerial:** Esaote mira ad incrementare le *skills* manageriali per tutti i manager di tutti i livelli, facendo sì che questi ispirino il proprio gruppo e ottengano risultati aziendali eccezionali.
- **Sales Effectiveness:** tale corso serve per istruire la risorsa nel fornire risposte soddisfacenti in modo proattivo e propositivo alle richieste della clientela.
- **In-House Masterclass:** si tratta di un'innovativa modalità di formazione e sviluppo, in cui i dipendenti insegnano ad altri colleghi una determinata disciplina nella quale sono "esperti" diffondendo il loro *know how* e incrementando la solidarietà nel team di lavoro.
- **Language:** tutti i dipendenti hanno a disposizione per 12 mesi una piattaforma multilinguistica e multidisciplinare, consentendo di estendere tale accesso, ad un amico o parente.
- **On-boarding:** corsi erogati per fornire al nuovo dipendente tutti gli strumenti utili ad essere completamente operativo, integrato con la struttura aziendale e immediatamente produttivo.
- **Sostenibilità:** i percorsi inclusi nel contenitore sostenibilità attengono ad esso nel senso più ampio del termine, la sostenibilità si riferisce alla capacità di gestire o supportare un processo con continuità: parte dal presupposto che le risorse siano limitate e che debbano essere impiegate in maniera parsimoniosa ed equilibrata, tenendo in considerazione le priorità a lungo termine e le conseguenze dei metodi con cui si utilizza ogni risorsa. I corsi contengono spunti, e suggerimenti per sviluppare a lungo termine una conciliazione di prosperità ambientale ed economica.
- **Self efficacy:** il termine Self-Efficacy (*autoefficacia*) si riferisce alla fiducia di un individuo nelle proprie capacità di adottare i comportamenti necessari a raggiungere determinati obiettivi. L'autoefficacia riguarda ogni ambito delle attività umane: determinando la fiducia che l'individuo ripone nel proprio

potere di cambiare le situazioni, essa influenza fortemente sia la sua capacità di affrontare con competenza le sfide che si presentano sia le decisioni che l'individuo prenderà. Questa tipologia di formazione ha l'obiettivo di supportare l'individuo nel padroneggiare meglio le situazioni lavorative e non.

- **Performance Management:** questo contenitore include tutte le informazioni che riguardano il processo di *Performance management* implementato in Esaote. Esso è un sistema creato per allineare ogni dipendente alle aspettative, agli obiettivi e ai progressi di carriera. Lo scopo è di far convergere il lavoro individuale con la visione generale dell'azienda, creando un ambiente in cui le persone possano esprimere, all'interno del proprio ruolo, il meglio delle loro abilità e produrre così un alto rendimento. In tal senso, Esaote, ponendo sempre maggiore attenzione alle risorse ed alla valorizzazione delle competenze del singolo, ha avviato questo progetto di *Performance Management*, collegato con altri tools presenti in azienda quali la valutazione delle competenze.

3.4 Welfare aziendale

Esaote ha realizzato alcune iniziative di *Welfare* aziendale volte a migliorare la qualità della vita lavorativa e il benessere dei dipendenti. In questi anni di incertezza e instabilità la Società ha voluto offrire maggior sicurezza al proprio personale; infatti, Esaote ha firmato un accordo sindacale volto a rafforzare le misure a supporto delle famiglie e dei neogenitori offrendo una tantum per nascita e/o adozione, un contributo per asilo nido e l'estensione dei permessi per lieto evento rispetto a quanto previsto dalla legge nazionale italiana.

In particolare, tali iniziative si sono concentrate sulle seguenti direttrici di intervento:

- bilanciamento tra vita privata e lavorativa;
- clima organizzativo e sostenibilità dell'ambiente di lavoro;
- infrastrutture tecnologiche e applicazioni a supporto per lo *Smart Working*;
- sviluppo delle competenze attraverso webinar e formazione continua;
- adozione di modelli di organizzazione ibridi per garantire un rientro allo svolgimento di attività in presenza con spazi e misure di sicurezza adeguate.

Nello specifico la Società offre ai propri dipendenti i seguenti servizi:

- **orario di lavoro:** essendo l'elasticità considerata un elemento agevolatore per il lavoratore, il dipendente dovrà rispettare la media delle 40 ore lavorative settimanali, potendo bilanciare impegni lavorativi e personali;
- **permessi eventi particolari:** sono previsti 3 giorni all'anno e un giorno aggiuntivo in caso di lutto;
- **permessi per lieto evento:** viene garantito un giorno aggiuntivo rispetto a quanto indicato dalla normativa;
- **premio fedeltà:** Esaote conferisce dei riconoscimenti economici in relazione all'anzianità lavorativa;
- **acquisto di occhiali:** la Società fornisce un contributo economico per l'acquisto di un paio di occhiali da vista;
- **abbonamento gratuito a rivista per bambini:** è previsto per tutti i dipendenti con figli/e di età inferiore a 10 anni;
- **servizio mensa:** nelle sedi della Società dove è garantito tale servizio, nel caso non dovesse esserci vengono forniti dei buoni pasto;
- **assicurazione per invalidità permanente da malattia:** viene prevista una assicurazione con rendita vitalizia in caso di invalidità permanente da malattia;
- **polizza vita:** è una forma previdenziale aggiuntiva, la

quale si applica in caso di infortunio sul lavoro o morte per malattia.

Inoltre, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL per la categoria metalmeccanici, Esaote prevede una quota spendibile in welfare superiore a quanto previsto da tale Contratto Nazionale di Lavoro, il quale garantisce anche l'assistenza sanitaria attraverso il fondo Metasalute. Esaote contribuisce economicamente al Fondo di Assistenza e Solidarietà (FAS), associazione senza fine di lucro, la quale fa propri i principi enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Il fine di tale associazione è quello di rimborsare tutte o in parte le spese sanitarie ordinarie e specialistiche sostenute dai propri associati. Inoltre, Esaote mette a disposizione anche specifiche convenzioni con istituti di analisi

Esaote intende garantire un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, sviluppando così una cultura del lavoro basata sulla responsabilizzazione, sull'autonomia e sulla fiducia. Infatti, la Società ha in essere una "*open Policy*", basata sulla responsabilità gestionale del manager, il quale ha il compito e dovere di garantire e verificare che il lavoro dei propri collaboratori assuma un nuovo approccio, orientato alla flessibilità, innovazione e presidio dei processi, alla promozione di delega e decisionalità e al gruppo responsabilizzato sui risultati. Sempre per questo fine è stato creato uno spazio di lavoro ibrido che, combinando lavoro da remoto e lavoro in presenza, permette anche una notevole riduzione dei consumi e quindi delle emissioni in termini di impatto ambientale. L'applicazione di tale *Policy* riguarda tutte le sedi italiane e tutti i lavoratori, appartenenti a Uffici e Funzioni compatibili con l'applicazione del Lavoro Agile, definito con una policy in vigore da inizio 2022, la quale è stata appositamente adottata come opportunità, permettendo così ai lavoratori ampia discrezionalità riconoscendo infatti il valore di ogni singolo individuo e i suoi bisogni specifici.

Esaote si è dotata già prima dell'emergenza pandemica di una *Policy* Lavoro Agile, inserita nell'ambito di un più ampio filone strategico di politiche aziendali di "flessibilità" in termini di tempi e di organizzazione del lavoro.

Tale iniziativa conferma il costante impegno di Esaote nella promozione di soluzioni innovative, al fine di garantire un miglior bilanciamento della vita-lavoro dei propri dipendenti.

Inoltre, Esaote, con l'intento di valutare l'andamento della nuova *Policy*, sta lavorando per introdurre strumenti di monitoraggio periodico quali: mini-sondaggi oppure schede di autovalutazione e valutazione, rispetto a diversi aspetti, di seguito riportati:

- rapporto tra presenze in ufficio e giornate svolte in Lavoro Agile;
- bilanciamento tra vita privata e lavorativa;
- esperienze, competenze e autonomia vissute e acquisite;
- efficacia della prestazione lavorativa e della *Policy* rispetto all'organizzazione e attività Aziendali;

- impatti del Lavoro Agile sulla fruizione delle ferie, dei permessi maturati e degli straordinari su base annua;
- impatto derivante da attività svolta fuori dalla fascia oraria;
- impatto sull'ambiente;
- gestione delle riunioni.

3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Esaote si è dotata di una politica in materia su salute e sicurezza che si basa su quattro pilastri di seguito riportati:



- salute e sicurezza come valore di vita e professionale;
- promuovere comportamenti e procedure di lavoro che rispettino la salute e la sicurezza e perseguano un costante miglioramento di tali ambiti;
- responsabilizzazione dei lavoratori ai vari livelli in merito alla sicurezza personale e di chiunque svolga attività lavorativa per conto dell'azienda;
- salute e benessere requisito per un ambiente di lavoro stimolante e sereno.

In rispetto di questa politica, Esaote si impegna a perseguire l'eliminazione di ogni infortunio e la riduzione al minimo degli incidenti: in riferimento ai rischi per la salute, di carattere fisico, chimico, biologico ed ergonomico l'obiettivo primario è la riduzione al minimo secondo le vigenti norme.

All'interno di Esaote, tutti i processi aziendali sono conformi a standard riconosciuti in ambito nazionale e internazionale, superando ampiamente i requisiti minimi per quanto concerne delle norme sul lavoro. Pertanto, Esaote non si limita solo a scongiurare sinistri e rischi e a garantire un luogo di lavoro sicuro, ma include anche una serie di misure preventive volte alla tutela della salute dei propri dipendenti e accrescerne il benessere individuale. In tal senso, Esaote periodicamente effettua delle analisi sul luogo di lavoro per verificare la corretta applicazione di questi intenti: ad esempio vengono effettuati controlli sia nell'ambiente amministrativo se le postazioni degli uffici sono allestite in modo ergonomico sia nei reparti produttivi al fine di ridurre i rischi per la salute.

La Società ha in essere un sistema gestionale di tutela della salute e di sicurezza sul lavoro, affinché ci sia un costante monitoraggio e miglioramento della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. Esaote ha previsto un'organizzazione ad hoc per ogni singola sede, comprendente i responsabili e dipendenti incaricati in materia di salute e sicurezza; questi operano per l'attuazione

di misure preventive e per il rispetto delle disposizioni.

Esaote ai sensi del D.Lgs. 81/2008, ha in essere il processo di **valutazione dei rischi** come elemento centrale e fondante delle attività di verifica e implementazione dei sistemi di sicurezza o più in generale della sicurezza degli ambienti di lavoro. Tali lavori sono sempre mantenuti sotto costante controllo dal RSPP interno. Si sottolinea che le modalità di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi per la esplicitazione e realizzazione delle misure di prevenzione e protezione sono descritte all'interno del DVR elaborato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. Il campo di applicazione di tali procedure copre tutte le mansioni lavorative svolte dal personale dipendente, i luoghi di lavoro ubicati presso le sedi di Esaote ed anche i luoghi di lavoro di terzi ove si debbano svolgere specifiche attività (strutture sanitarie, ecc.)

Al fine di garantire gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 81/2008, sono state apportate migliorie al sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro grazie all'**attribuzione di specifici compiti** alle varie funzioni aziendali in relazione al ruolo svolto in azienda e di conseguenza alle relative attribuzioni e competenze.

All'interno della Società è definito un **organigramma** nel quale vengono indicati i ruoli specifici di ogni singola risorsa predisposta (Datore di Lavoro, dirigenti, preposti, RLS, RSPP, ASPP, medico coordinatore, medico competente, medico autorizzato, addetti alla gestione delle emergenze, esperti in radioprotezione). Così facendo, Esaote garantisce a ciascuna figura la necessaria formazione e supporto. Grazie a procedure e istruzioni, i doveri e le responsabilità sono sanciti e formalizzati i quali dovranno essere portati a compimento dalle singole figure aziendali a seconda del ruolo e dei poteri spettanti. I preposti ed i dirigenti sono inoltre coinvolti attivamente nel controllo dei rischi e nel miglioramento continuo. Tale sistema viene mantenuto efficiente grazie a:

- analisi relative ad incidenti ed eventuali infortuni;

- mantenimento di sistemi di analisi e valutazione dei livelli di rischio per la salute e sicurezza sotto il controllo del SPP interno, assicurando il costante miglioramento;
- sistema di gestione e controllo delle attività in appalto;
- eventuali riscontri a seguito di visite da parte di enti di controllo;
- riscontri diretti da parte dei preposti mediante liste di controllo condivise periodicamente con i dirigenti ed il SPP (che riferisce al DL);
- formazione e addestramento in tale materia;
- istruzioni per lo svolgimento delle attività presso terzi;
- gestione delle attività in appalto;
- riscontri relativi all'attività di sorveglianza sanitaria.

Inoltre, si specifica che per la gestione delle attività svolte da terzi è prevista una procedura dettagliata che coordina la concretizzazione dei doveri previsti dal Titolo I e dal Titolo IV del D. Lgs. 81/2006 nei casi rientranti nei rispettivi campi di applicazione, i quali tengono in considerazione le originalità dei processi industriali, e più in generale lavorativi.

In tema di formazione ambito salute e sicurezza la Funzione HR si occupa di erogare in caso di nuove assunzioni o di cambi mansione, secondo quanto definito da specifica procedura aziendale, previsioni normative (D. Lgs. 81/2008 e norme correlate) ed in conformità agli Accordi Stato-Regioni in materia, i seguenti **corsi di formazione in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro**:

- formazione generale (durata di 4 ore);
- formazione specifica lavoratori uffici (durata di 8 ore);
- formazione specifica lavoratori addetti alle mansioni "operative" (durata 12 ore);
- formazione preposti (durata di 8 ore), aggiuntiva rispetto alla formazione generale e specifica per lavoratori;
- formazione dirigenti (durata complessiva 16 ore);
- formazione addetti antincendio e gestione emergenze rischio medio (durata 8 ore);
- formazione addetti antincendio e gestione emergenze rischio elevato per i designati alla gestione emergenze secondo il Piano di Emergenza (di seguito anche "PE") coordinato della sede di Genova (durata 16 ore);
- formazione addetti al pronto soccorso (corso di formazione di 12 ore).

Infine, vengono erogate sessioni formative relative ad argomenti ritenuti a maggior rischio, di interesse per singole mansioni o gruppi di mansione, in aggiunta alla formazione specifica prevista. In particolare, sono erogate sessioni di formazione sulle seguenti tematiche:

- radiazioni ionizzanti (a cura dell'esperto qualificato);
- Campi Elettro Magnetici (di seguito anche "CEM");
- rumore;
- sostanze pericolose;
- rischio elettrico.

Di seguito si riporta la tabella degli infortuni relativi al triennio 2020-2022.

Si specifica che gli infortuni avvenuti nell'esercizio 2022 fanno rispettivamente riferimento ad un incidente stradale, una lesione degli arti superiori e un trauma distorsivo alla schiena. Inoltre, l'assenza di infortuni avvenuti nel 2020 è da attribuire al regime ridotto di attività sul campo e nei vari stabilimenti, dovuti ai vari lock down durante la pandemia.

Infortunati dipendenti

	2022		2021		2020	
	N.	tasso	N.	tasso	N.	tasso
Numero di ore lavorate	1.051.098	-	1.000.048	-	734.618	-
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-	-
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	-	-	-	-	-	-
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	3	2,85	2	2	-	-

Tabella 17. Numero e tasso di infortuni sul lavoro

Durata media infortuni

2022			2021			2020		
n. giorni persi per infortunio	n. infortuni	tot.	n. giorni persi per infortunio	n. infortuni	tot.	n. giorni persi per infortunio	n. infortuni	tot.
57	3	19	15	2	7,5	-	-	-

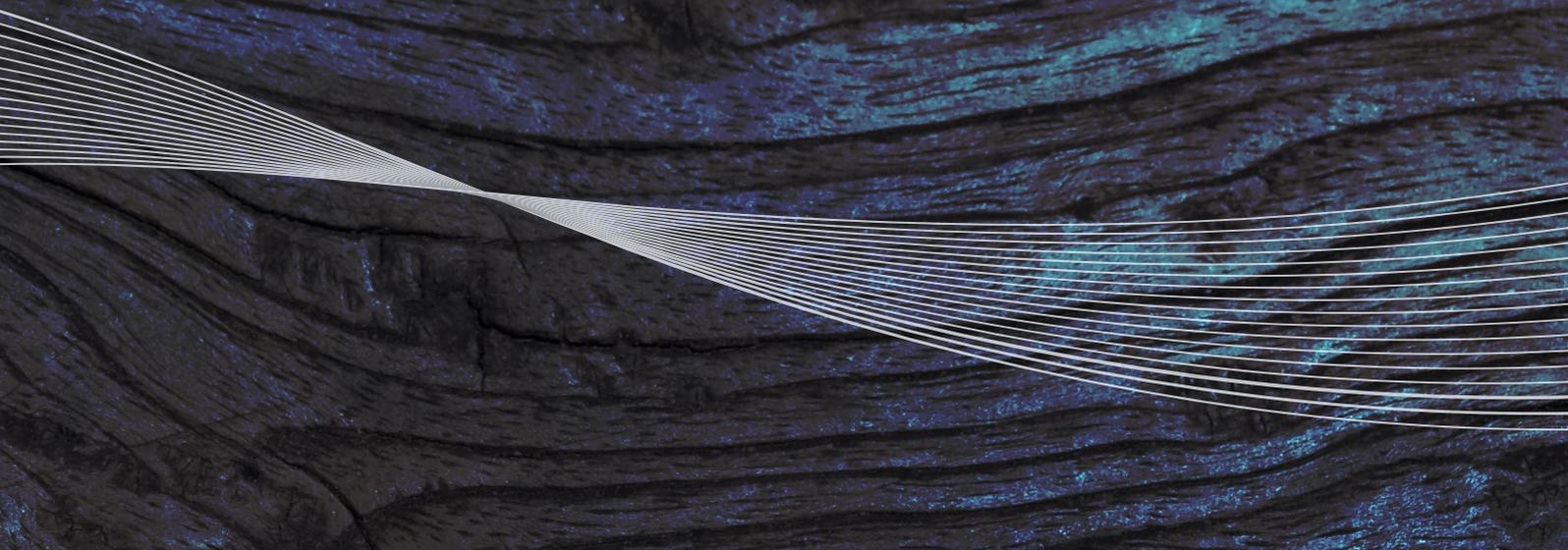
Tabella 18. Durata media degli infortuni

Indice di gravità

2022			2021			2020		
n. giorni per assenza infortunio	n. ore lavorate	tot.	n. giorni per assenza infortunio	n. ore lavorate	tot.	n. giorni per assenza infortunio	n. ore lavorate	tot.
57	1.051.098	0,0001	15	1.000.047	0,0000	-	734.618,00	-

Tabella 19. Indice di gravità degli infortuni

Le nostre performance ambientali



Esaote, data la natura del proprio business, non è una realtà particolarmente “energivora”; i suoi principali impatti ambientali si concentrano nelle sue realtà produttive in Italia, in particolare tra Genova e Firenze.

Esaote è sempre stata sensibile a tematiche di sostenibilità e opera nel rispetto dei principi e standard internazionali, come l'*International standard for environmental management systems* ISO 14001, ambientali al fine di efficientare i propri sistemi produttivi e di innovarli ottenendo un miglior impatto ambientale e un risparmio economico nel tempo. Pertanto, Esaote definisce la propria strategia basandosi su investimenti e attività che seguono criteri e principi dello sviluppo sostenibile che utilizzano i seguenti strumenti di politica ambientale:

- accordi volontari con le Istituzioni e le associazioni ambientaliste e di categoria;
- sistemi di gestione ambientale, che sono certificati secondo lo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2015 e puntano al miglioramento continuo delle prestazioni e dell'organizzazione ambientale;
- un sistema di reporting periodico acquisendo dati ambientali, così assicurando il controllo delle prestazioni

delle varie attività industriali;

- attività di sensibilizzazione e di formazione in materia ambientale per i dipendenti, con l'obiettivo di creare all'interno della Società una sensibilizzazione in tale tema e ad accrescerne le competenze e le professionalità dei dipendenti;
- diffusione della “cultura dell'ambiente” e promozione delle iniziative di Esaote sul territorio.

In questa ottica, Esaote agisce col fine di realizzare macchine moderne, i cui materiali e lavorazioni rispettano determinati standard oltre ad essere anche virtuose in chiave ambientale pur garantendo la qualità della prestazione.

Esaote per mantenere la certificazione ISO 14001, svolge delle attività di audit al fine di individuare le eventuali non conformità. Esaote non ha ricevuto pene pecuniarie significative né sanzioni monetarie per quanto concerne le normative ambientali.

4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale

Esaote ha dotato tutte le sedi e gli stabilimenti di impianti moderni e sostenibili per contenere le emissioni e i costi e allo stesso tempo efficientare i consumi. Esaote, nelle diverse sedi italiane produttive di seguito riportate, ha intrapreso diverse attività affinché potesse ridurre l'impatto ambientale delle stesse.

La sede centrale di Esaote si trova a Genova, trasferitasi nel 2016 all'interno del Parco Scientifico e Tecnologico sulla collina degli Erzelli, creato per ospitare, oltre ad Esaote e altre aziende *high tech*, anche Centri di Ricerca, la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Genova e residenze destinate a studenti e ricercatori. Qui è presente un impianto di trigenerazione in grado di generare contemporaneamente acqua calda e acqua fredda ad uso di tutti gli utenti del Parco. Esaote, che occupa gli spazi in locazione da Genova High Tech S.p.A., beneficia della convenzione per l'utilizzo di questo impianto, attraverso le quote condominiali specifiche per i servizi diretti e per quelli comuni. Grazie alla natura degli impianti di potenza e di illuminazione installati nella nuova sede, ha fatto sì che Esaote potesse diminuire i propri consumi ed emissioni e di poterli mantenere monitorati così da poter effettuare ulteriori attività di miglioramento.

Nello stabilimento di Esaote a Genova Multedo, adibito alla produzione dei sistemi di risonanza magnetica, è presente un impianto termico e fotovoltaico, equivalente a 66.5 kW così da soddisfare la domanda di energia, che Esaote utilizza grazie all'adesione a un consorzio denominato "Consorzio Lanterna", che si occupa di individuare e proporre alle aziende che ne fanno parte un'offerta legata alla "negoziatura collettiva".

Infine, la sede di Firenze è di proprietà di Esaote ed è distribuita su diversi edifici. Qui la Società ha deciso di investire in misure di efficientamento energetico (rifacimento della linea caldo/freddo, rifacimento del tetto, installazione di pannelli fotovoltaici) a seconda delle esigenze di ciascun edificio, al fine di migliorare le proprie performance ambientali. Nello specifico:

- il consumo di gas per la produzione di acqua calda

di riscaldamento (ciclo invernale) e di acqua fredda di raffrescamento (ciclo estivo) grazie alla maggiore coibentazione ed alla sensibile riduzione dell'impianto idraulico a supporto: il risparmio atteso è di circa il 20% di gas impiegato e verrà misurato a partire dal 2023 su base annua con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2019 ed anche giugno 2021-giugno 2022 (per neutralizzare massimamente l'effetto *lockdown* e *smart working* massivo legato al Covid-19);

- il consumo di energia elettrica attinta dalla rete per la produzione di acqua fredda di raffrescamento (ciclo estivo) grazie alla maggiore coibentazione e alla sensibile riduzione dell'impianto idraulico a supporto: il risparmio atteso è di circa il 10% di energia elettrica impiegata e verrà misurato a partire dal 2023 su base annua con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2019 ed anche giugno 2021-giugno 2022 (per neutralizzare massimamente l'effetto *lockdown* e *smart working* massivo legato al Covid-19);
- il consumo di energia elettrica attinta dalla rete per l'alimentazione delle utenze di stabilimento e negli uffici grazie all'autoproduzione di circa il 50% del fabbisogno totale, proveniente da pannelli fotovoltaici con potenza di 350 kW. In questo modo Esaote ottimizza il dimensionamento dell'impianto con la massimizzazione dell'utilizzo del fotovoltaico e allo stesso tempo minimizza l'entità dello scambio sul posto utilizzando tutto quanto viene generato. Il risparmio atteso è di circa il 40% di energia elettrica impiegata e verrà misurato a partire dal 2023 su base annua con riferimento al periodo gennaio-dicembre 2019 ed anche giugno 2021-giugno 2022 (per neutralizzare massimamente l'effetto *lockdown* e *smart working* massivo legato al Covid-19).

Inoltre, Esaote è anche attiva nelle seguenti progettualità:

- **Plastic Free:** Esaote, volendo ridurre il consumo di plastica e di conseguenza l'impatto derivante, ha fornito a tutti i dipendenti nelle sedi italiane, delle borracce riutilizzabili e anche delle tazze in ceramica. Inoltre, sono stati installati

erogatori innovativi per le sedi di Genova e Milano sempre per la riduzione delle materie plastiche.

- **Riduzione e riciclo dei rifiuti:** mediante la raccolta differenziata nelle sedi italiane, la Società suddivide in categorie specifiche i residui destinandoli a riciclo.
- **Car policy:** con l'obiettivo di ridurre le emissioni prodotte dalle automobili, Esaote ha implementato il proprio parco auto, così facendo il personale viaggiante ha l'opportunità di scegliere anche tra auto elettriche o ibride.
- **Progetto Paperless:** tale progetto è stato avviato negli ultimi mesi del 2021, con esso Esaote mira a smaterializzare la documentazione, ovvero la trasformatio-

ne di tutti documenti in formato digitale, al momento è in fase di completamento la dematerializzazione del Device History Records, il quale contiene le informazioni relative alle apparecchiature.

- **Progetto di efficienza energetica:** nel 2022, Esaote ha dato seguito al progetto con i cosiddetti "Cost Killer", implementando così le azioni di riequilibrio delle assegnazioni dei contratti di energia elettrica tra le varie sedi così contenendo anche gli sprechi collegati. Si sottolinea che per il gas la Società non ha effettuato azioni simili adottate per l'energia poiché i contratti risultano essere ben distribuiti tra le società.

Si riportano di seguito i principali consumi energetici di Esaote del biennio.

Consumi energetici di Esaote			
Consumi energetici diretti	UdM	2022	2021
Gas naturale - riscaldamento	smc	57.725	145.009
Gasolio - autotrazione	l	420.700	366.287
Consumi energetici indiretti			
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	MWh	2.370,45	2.242,58
Energia elettrica autoprodotta⁸			
Totale energia elettrica autoprodotta	MWh	75,64	66,67
di cui consumata	MWh	75,64	66,67
Consumi energetici diretti			
Gas naturale - riscaldamento	GJ	2.036,60	5.116,06
Gasolio - autotrazione	GJ	15.060,62	13.112,69
Consumi energetici indiretti			
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	GJ	8.533,62	8.073,29
Energia elettrica autoprodotta			
Totale energia elettrica autoprodotta	GJ	272,31	240,00
di cui consumata	GJ	272,31	240,00

Tabella 20. Consumi energetici di Esaote

⁸ Si specifica che per il biennio oggetto di rendicontazione solo l'impianto fotovoltaico della sede di enova Multedo risulta concluso e funzionante..

Di seguito si riportano le emissioni della Società.

Emissioni di Esaote⁹			
Emissioni dirette (Scope 1)	UdM	2022	2021
Gas naturale - riscaldamento	tCO ₂	114,47	287,55
Gasolio - autotrazione	tCO ₂	1.113,22	969,24
Totale emissioni dirette (Scope 1)	tCO₂	1.227,69	1.256,79
Emissioni indirette (Scope 2) - location based			
Energia elettrica acquistata dalla rete per il consumo	tCO ₂	616,32	583,07
Totale emissioni indirette (Scope 2)	tCO₂	616,32	583,07
Totale emissioni	tCO₂	1.844,01	1.839,86

Tabella 21. Emissioni di GHG 2022

⁹ Si specifica che per l'esercizio 2022 e 2021 sono stati utilizzati i fattori di conversione ISPRA 2021.

Intensità energetica			
	UdM	2022	2021
Consumo assoluto di energia	Gj	25.903	26.542
Somma di tutte le unità nuove ed usate prodotte e vendute sia MRI sia Ultrasuoni	n.	6.707	6.250
Intensità energetica	Gj/unità	3,9	4,2

Tabella 22. Intensità energetica di Esaote

Intensità enmissiva di Esaote			
	UdM	2022	2021
Emissioni di GHG assolute	tCO ₂	1.844	1.840
Somma di tutte le unità nuove ed usate prodotte e vendute sia MRI sia Ultrasuoni	n.	6.707	6.250
Intensità enmissiva	tCO ₂ /unità	0,27	0,29

Tabella 23. Intensità enmissiva della Società

4.2 Economia circolare e gestione delle risorse

Esaote mostra particolare attenzione all'utilizzo consapevole delle risorse fin dalla fase di progettazione rispettando le direttive in vigore sulla selezione dei materiali e la loro rispondenza, tra le altre norme, ai criteri RoHS e REACH. La direttiva "RoHS" *Restriction of Hazardous Substances*, conosciuta anche come direttiva 2011/65/EU, limita l'uso di materiali pericolosi specifici nei prodotti elettrici ed elettronici, mentre il Regolamento (CE) n.1907/2006, conosciuto anche come *Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals* "REACH" viene utilizzata per la registrazione, valutazione e autorizzazione delle sostanze chimiche al fine di assicurare un livello di protezione elevato della salute umana e dell'ambiente rafforzando allo stesso tempo le capacità innovative dell'industria chimica. Il ricorso a materiali provenienti da fonti rinnovabili è di interesse tutte le volte che questa scelta si dimostra compatibile con le stringenti norme di sicurezza ed igiene che sono dettate dagli enti certificatori dei prodotti medicali di cui Esaote si occupa, soprattutto per quanto riguarda le plastiche e tutti i materiali a contatto con la pelle e/o con organi. Per questo motivo, sempre più spesso i principi legati all'economia circolare vengono applicati ai materiali di imballo, che per natura sono "esterni" al prodotto, ma che, ciò nonostante, rappresentano una parte dell'impatto ambientale di Esaote.

Ormai da anni Esaote ha sostituito l'imballo di plastica delle sue sonde con adeguati imballi in cartone (con cartone proveniente anche da riciclo).

Inoltre, Esaote sta implementando il **Programma Renaissance** atto a ridurre l'impatto ambientale tramite azioni di circolarità. Con il ricondizionamento dei propri sistemi usati, la Società dà un nuovo valore al bene utilizzato, riducendo così il problema dello smaltimento e dell'estrazione di materie prime necessarie alla produzione dei componenti delle tecnologie medicali. Questa idea di "rinascita" prevede il reinserimento sul mercato solo delle macchine che dimostrano di poter ancora assicurare i migliori standard in termini di sicurezza e prestazioni. Un team dedicato al rinnovamento degli strumenti diagnostici ha creato un protocollo per la reintroduzione sul mercato di apparecchiature usate ricondizionate, dando a questi sistemi diagnostici un nuovo ciclo di utilizzo.

Di seguito si riporta il dato della percentuale dei prodotti recuperati o rigenerati da Esaote; il dato evidenzia una maturità ancora non raggiunta sul tema delle opportunità legate al business dei prodotti recuperati/rigenerati, ma che Esaote intende rafforzare il proprio operato per migliorare i propri indicatori di circolarità.

Percentuale dei prodotti recuperati o rigenerati

	UdM	2022	2021	2020
Prodotti recuperati nel periodo di rendicontazione ¹⁰	n.	400	347,00	433,00
Imballaggi recuperati nel periodo di rendicontazione	n.	5,00	N/A	N/A
Prodotti venduti nel periodo di rendicontazione	n.	6.707,00	6.250,00	5.948,00
Percentuale di prodotti recuperati/rigenerati	%	1,18%	5,55%	7,28%

Tabella 24. Percentuale dei prodotti recuperati o rigenerati

¹⁰ Si segnala che, con riferimento ai dati del 2022, il valore indica esclusivamente il numero di sistemi "ricondizionati", poiché ad oggi risultano non disponibili i dati relativi ai sistemi rivenduti come "usati visto e piaciuto" presenti per gli anni 2021 e 2020.

In merito alla gestione dei rifiuti, Esaote si impegna ad utilizzare dei formulari standard di legge per la dichiarazione dei singoli conferimenti a cura di enti autorizzati tramite i quali è sempre possibile indicare, per singola sostanza, le quantità prodotte e correttamente conferite ai singoli comparti. Le principali azioni indicate nella sezione economia circolare sono volte alla riduzione del contenuto in legno e cartone conferito mentre sono in corso valutazioni specifiche sulla limitazione delle schede elettroniche (materiale RAE) attraverso l'applicazione del principio di riparazione. Inoltre, laddove possibile, Esaote propone la limitazione degli imballi in multimateriale.

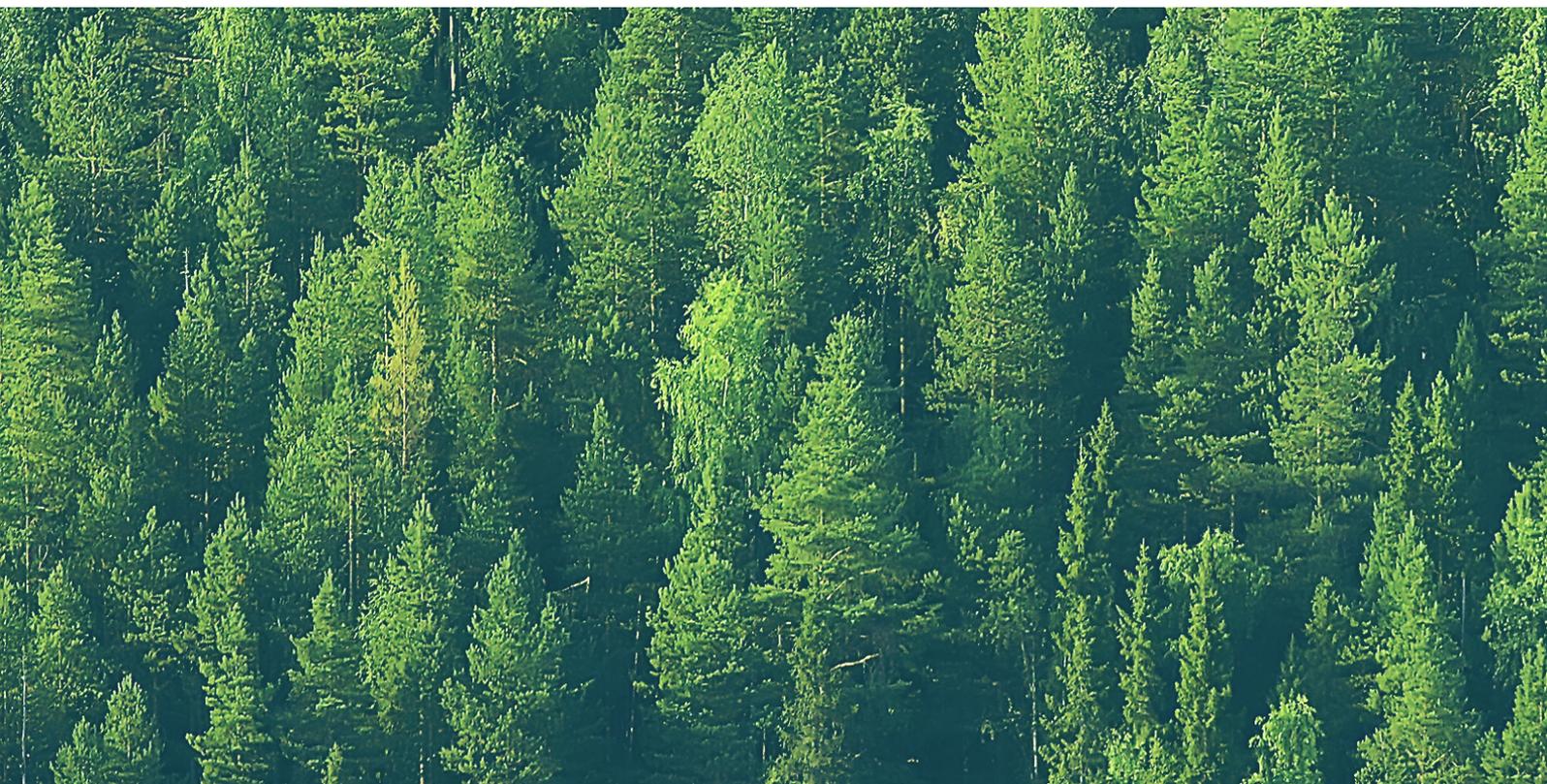
In relazione agli esercizi futuri, Esaote si sta concentrando sul tema della circolarità, lavorando su iniziative specifiche, relative agli imballi; in dettaglio:

- la prima, nel mondo degli ultrasuoni, è relativa al concetto di minore utilizzo in assoluto di imballi e ciò è stato ottenuto tramite l'ottimizzazione degli stessi concentrando il rapporto peso/volume delle sue merci e quindi occupando meglio gli spazi necessari all'imballo e con

essi gli imballi stessi. Queste azioni sono state applicate sia alle merci in arrivo che in quelle in spedizione con interessanti ricadute anche nel successivo costo sostenuto nelle spedizioni *inbound* ed *outbound*;

- la seconda iniziativa, nel mondo degli MRI, è invece volta a recuperare quanto più possibile gli imballi per cicli successivi. Di fatto lo stesso imballo utilizzato per la ricezione viene massimamente riutilizzato anche per la spedizione, ma in questo caso l'imballo spedito viene di fatto recuperato dal cliente finale e, adeguatamente ripristinato, riutilizzato almeno per una seconda volta. Il riutilizzo comporta la riduzione dello spreco e anche un beneficio economico legato alla differenza tra quanto speso per un imballo nuovo e quanto speso per ripristinare un imballo usato. Tale iniziativa è stata testata per tutto l'anno del 2021, considerati gli effetti positivi, Esaote ha deciso nella seconda parte del 2022 di ufficializzare tale pratica rendendola operativa.

Di seguito si riporta il totale dei rifiuti prodotti e destinati a smaltimento da Esaote nell'ultimo biennio.



Tipologia di rifiuti prodotti ¹¹	UDM	2022	2021
A smaltimento			
Materiali cartacei	ton	9,26	8,63
Legno	ton	25,49	23,75
Imballaggi ¹³	ton	56,35	52,51
Rifiuti liquidi e vari ¹⁴	ton	78,79	73,42
Altri rifiuti ¹⁵	ton	16,06	14,97
Apparecchiature elettriche PERICOLOSE	ton	2,93	2,73
Apparecchiature elettriche NON Pericolose	ton	67,46	62,86
Totale rifiuti prodotti	ton	256,33	238,87

Tabella 25. Tipologia di rifiuti prodotti

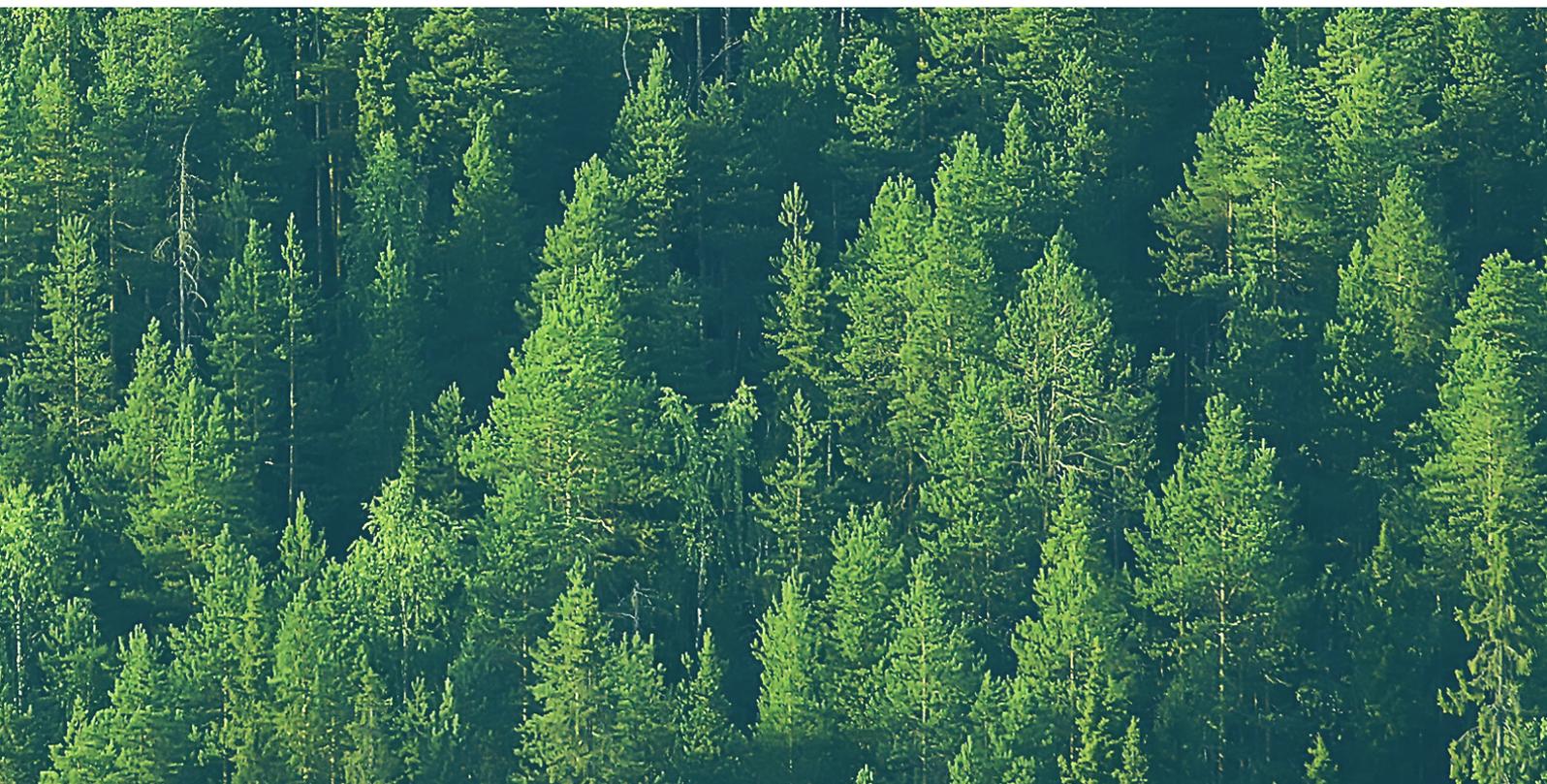
¹¹ Si segnala che, con riferimento ai dati inerenti il 2022, i rifiuti prodotti sono frutto di stime pari al consuntivo 2021 riproporzionato ai volumi di vendita 2022 rispetto al 2021, poiché i relativi dati non sono ad oggi ancora disponibili.

¹² Si segnala che tutti i rifiuti prodotti da Esaote S.p.A. sono destinati a smaltimento.

¹³ Fanno parte di suddetta categoria i rifiuti: Imballaggi in materiali misti, Imballaggi pericolosi e Imballaggi in carta e cartone.

¹⁴ Fanno parte di tale categoria i rifiuti liquidi: Sospensioni acquose contenenti materiali ceramici, Liquame biologico, Fanghi delle fosse settiche, Acque oleose prodotte da separatori olio/acqua, Altri solventi e miscele di solventi e Rifiuti liquidi acquosi diversi da quelli al 161001*.

¹⁵ Fanno parte della categoria altro i rifiuti: Toner, Componenti rimossi da apparecchiature elettriche ed elettroniche, Ferro e acciaio, Rifiuti ingombranti, Batterie al piombo, Carta, stracci e materiale assorbente sporchi di sostanze pericolose e Plastica.



Qualità



L'obiettivo di Esaote è fornire soluzioni innovative a tutti i professionisti del settore sanitario che si occupano della produzione e della fornitura di dispositivi medici. Esaote mira a raggiungere risultati eccellenti sia in termini di efficienza ed efficacia, sia in termini di qualità dei prodotti.

La Società è costantemente impegnata a capire le esigenze del cliente per fornire le soluzioni più idonee e raggiungere la piena soddisfazione dello stesso, migliorare l'efficacia del Sistema di Gestione Qualità, finalizzato al raggiungimento di risultati di eccellenza e creazione di valore e comportarsi con integrità e onestà, nel rispetto delle leggi e normative di tutti quei Paesi in cui Esaote opera.

5.1 Qualità del prodotto, efficienza ed efficacia

Fin dalle sue origini, Esaote si è impegnata a garantire uno standard elevato seguendo le normative di mercato. Pertanto, Esaote, che fornisce strumenti di diagnostica per immagini, segue procedure complesse per mantenere alta la qualità dei prodotti, l'efficacia operativa e la sicurezza sia per i pazienti sia per gli operatori clinici. Per il presidio dei temi legati alla qualità e gestione ambientale, Esaote ha ottenuto e mantiene alcune certificazioni, quali ISO 13485 *Medical Devices Quality Management Systems*, ISO 9001 *Quality Management System*, ISO 14001 *Environmental Management System* (per lo stabilimento di Genova Multedo e di Firenze), oltre a mantenere certificazioni di sicurezza dei prodotti quali cCSAus (Canadian Standard Association) e cNRTLus (Nationally Recognized Testing Laboratory) per i mercati canadese e statunitense.

A metà 2022 Esaote ha assunto un *Environmental Regulatory Specialist* dedicato alla valutazione e analisi della conformità ambientale da inserire nella funzione Quality Regulatory

& Medical Affairs. Inoltre, nel corso dell'anno, Esaote ha aggiornato i processi gestionali ed operativi relativi alle gestione delle conformità alle norme Europee REACH (Regolamento EC 1907/2006) e RoHS (Direttiva 2011/65/EU) e a quelle ad esse correlate quali la Direttiva (EU) 2018/851 (WFD – Waste Framework Directive). Durante lo stesso periodo la Società ha aggiornato le relative procedure QMS (Quality Management System) e si sono tenute sessioni di formazione specialistiche alle principali funzioni coinvolte nella progettazione e produzione dei prodotti immessi sul mercato.

Le società del Gruppo Esaote hanno la facoltà, e la responsabilità, di istituire e mantenere una documentazione dettagliata del sistema di qualità, che si concentri sulle specifiche esigenze e aspettative dei clienti e requisiti normativi.

L'intero ambito delle attività svolte dal Gruppo Esaote è descritto nel Manuale del Sistema di Gestione Qualità, il

quale fornisce le basi per comunicare e diffondere le politiche aziendali per la qualità, le procedure e le linee guida di supporto, al fine di contribuire al miglioramento continuo della qualità, della sicurezza e dell'efficacia dei prodotti e processi. Tali attività includono: progettazione, sviluppo, produzione, vendita, installazione, messa in servizio e assistenza di sistemi medici e software per la diagnosi e l'ausilio alla terapia nel seguito applicazioni umane e veterinarie.

La Direzione della Società è assistita dal Sistema Qualità nell'identificazione di processi o insiemi di attività facenti parte di processi specifici che devono essere documentati, prendendo in considerazione la complessità e criticità del processo e le interazioni con gli altri processi e il livello di istruzione e competenza del personale che lavora a tale processo. Gli organi societari, hanno implementato meccanismi di controllo, sui principali processi di Sviluppo del prodotto, Promozione e vendita, Produzione, Esecuzione dell'ordine e Assistenza post vendita, così da mantenere alto il livello dei prodotti e servizi offerti.

Sempre nel 2022, la Società ha attivato e sponsorizzato un Dottorato di Ricerca industriale con il dipartimento di

Meccanica, Energia, Gestionale e Trasporti dell'Università degli studi di Genova. La durata di tale dottorato è triennale avente l'obiettivo di effettuare uno studio *Life Cycle Assessment* – LCA, finalizzato ad una etichettatura ambientale e alla valutazione di Carbon Footprint di prodotto e infine anche per la valutazione di strategie di progettazione sostenibile. Il Piano è in corso di valutazione e dovrebbe avviarsi nel corso del 2023. A conferma dell'attenzione che Esaote pone verso la circolarità e unitamente al Programma Renaissance la Società ha stabilito i processi interni e finalizzato le procedure relative alla gestione del ricondizionamento dei sistemi usati ai fini di poter svolgere e regolare le attività richieste per la loro successiva commercializzazione. Tali processi prevedono di operare in accordo ad opportuni standard di qualità e verifiche tecniche e regolatorie per garantire che le prestazioni e la sicurezza richieste siano quelle previste. Infine, la Società ha concluso il progetto ENVI e nel corso del 2023 sarà avviato un programma di compliance e sostenibilità di prodotto/processo che includerà il piano LCA presentato.

Tipologia di certificazione	UdM	2022			2021			2020		
		N. di audit	Superamento dell'audit (mantenimento certificazione)	Non conformità rilevate dall'audit	N. di audit	Superamento dell'audit (mantenimento certificazione)	Non conformità rilevate dall'audit	N. di audit	Superamento dell'audit (mantenimento certificazione)	Non conformità rilevate dall'audit
ISO 13485	n	1	Sì	2	2	Sì	MNC ¹⁶ 8	2	Sì	MNC 7
ISO 9001	n	1	Sì	0	1	Sì	-	1	Sì	-
ISO 14001	n	1	Sì	1	1	Sì	MNC 1	1	Sì	0
cCSAus ¹³⁻¹⁴	n	4	SI	3	4	SI	1 ¹⁸	4	SI	0
cNRTLus	n	2	SI	0	2	SI	0	2	SI	0

Tabella 26. Certificazione e sicurezza dei prodotti nel triennio 2020-2022

¹⁶ Le non-conformità minori (MNC) non sono bloccanti per la certificazione. Infatti, la soluzione viene verificata all'audit successivo.

¹⁷ Lo svolgimento degli Audit relativi al marchio cCSAus ha cadenza trimestrale. Pertanto, vengono svolti 4 factory audit all'anno presso HUB di Sesto Fiorentino, con oggetto gli apparati Ecografici prodotti da Esaote. Lo svolgimento degli Audit relativi al marchio cNRTLus ha cadenza semestrale; pertanto, vengono svolti 2 factory Audit all'anno presso la fabbrica di Genova Multedo, con oggetto gli apparati MRI prodotti da Esaote.

¹⁸ Da notare che pur avendo avuto 1 non conformità nel corso del 2021 relativamente ad una delle ispezioni CSA, il marchio è stato mantenuto in quanto la non conformità è stata risolta in tempo molto breve, trattandosi di un componente critico utilizzato sul sistema MyLab Omega del tutto equivalente a quello incluso nella Description del CSA del sistema stesso, a causa di obsolescenza improvvisa.]”

Esaote nel corso degli anni ha stabilito delle procedure all'interno del proprio SGQ (Sistema di Gestione per la Qualità) e ha reso operativi i processi di gestione per garantire la qualità e l'efficacia richieste per i prodotti e i servizi offerti. La gestione dell'argomento prevede la definizione e monitoraggio di KPI, QMR (meeting di Quality), processi di compliance management e meeting periodici, alimentati dall'esterno e dall'interno. I principali obiettivi sono:

- sviluppo di sistemi e servizi sempre più affidabili che soddisfano le esigenze dei clienti;
- offrire soluzioni in linea con gli standard di mercato e oltre, ove possibile;
- condurre il presente percorso in maniera etica e responsabile avvalendosi di partnership con KEY OPINION LEADERS ed esperti del settore.

Le attività coinvolgono diversi team, tra cui marketing *upstream* e *downstream*, Quality Affairs e R&D, con azioni specifiche che includono il processo di compliance management e DCS (Direct Customer Survey). Svolgendo l'attività come sopra descritta, Esaote riesce a dare continuità ed efficacia alle interazioni tra le funzioni aziendali, oltre a

rappresentare una modalità che permette di monitorare costantemente l'efficacia e l'adeguatezza organizzativa, consentendo di intervenire tempestivamente laddove sia necessario un aggiornamento sia di processo sia di carattere organizzativo. La Qualità e Regolamentazione sono fondamentali ai fini del programma di sostenibilità aziendale sia perché consente di stabilire e monitorare le modalità e l'efficacia con cui vengono condivise e attuate le politiche e le strategie aziendali, sia perché permette di individuare correttamente i ruoli, le risorse, le responsabilità e gli obiettivi necessari per valutare l'impatto sugli stakeholder interni ed esterni ai fini del programma stesso. Il processo di gestione dei reclami è sotto la responsabilità della divisione di *Quality Assurance* (QA). I reclami dei clienti sono veicolati tramite il reparto di Assistenza Tecnica. La revisione del reclamo include una valutazione dell'impatto sulla sicurezza e sulle norme vigenti. Il dipartimento *Quality Assurance* assegna il compito di prendere in carico il problema sottostante il richiamo alle funzioni coinvolte e definisce una pianificazione delle azioni. Infine, il reclamo viene chiuso quando le azioni sono completate ed il cliente conferma la soddisfazione delle aspettative.

Anno	2022		2021		
	Unità di misura	Reclami ricevuti	Reclami evasi ¹⁴	Reclami ricevuti	Reclami evasi ¹⁴
DOA: parti mancanti, problemi cosmetici, meccanici e software e hardware	n	162	162	146	146
Complaint (oltre ai DOA): problemi hardware, software, meccanici, performance	n	294	287	267	260
Totale	n	456	449	413	406

Tabella 27. Reclami ricevuti ed evasi nel biennio

Esaote svolge annualmente delle survey di soddisfazione della clientela. La tipologia di indagine può essere focalizzata su prodotto o sul processo o sul servizio. Il metodo di contatto approfondito utilizzato per raccogliere i dati rilevanti si basa su interviste telefoniche dirette ai clienti che possono essere eseguite tramite partner/fornitori di terze parti o direttamente dal personale di Esaote.

Dopo aver eseguito le survey, vengono rielaborate le risposte fornite condividendole con i team di marketing, vendite, servizio e garanzia della qualità in modo da agire sui processi al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela. Di seguito si riportano i dati relativi alle survey erogate per monitorare il livello di gradimento della clientela nell'ultimo triennio.

Numero di survey effettuate	UdM	2022			2021			2020		
		Quante survey sono state compilate	Quante survey negative	Quante hanno portato un effetto positivo al servizio	Quante survey sono state compilate	Quante survey negative	Quante hanno portato un effetto positivo al servizio	Quante survey sono state compilate	Quante survey negative	Quante hanno portato un effetto positivo al servizio
n		110	5	105	139	19	120	206	22	184

Tabella 28. Reclami ricevuti ed evasi nel triennio 2020-2022

La gestione di tutte le non conformità di prodotto o di processo è in carico al reparto di *Quality Assurance* che coordina gli altri dipartimenti coinvolti. L'etichettatura di prodotto è definita dal dipartimento R&D sulla base di requisiti *regulatory* identificati da *Quality Assurance & Regulatory Affairs* in relazione ai paesi di introduzione commerciale del prodotto.

In Esaote non si sono verificati, nel triennio di riferimento, casi di non conformità con le diverse normative in relazione ad aspetti legati alla salute e sicurezza di prodotti o servizi e all'etichettatura..

5.2 Accessibilità e sicurezza del servizio

Esaote è da sempre impegnata a garantire che i suoi prodotti soddisfino un elevato standard di qualità

attraverso una rigorosa gestione della catena del valore. I prodotti della Società vengono realizzati soddisfacendo e supervisionando i requisiti normativi necessari per garantire la corretta conformità agli standard attualmente in vigore e alla loro evoluzione.

Per garantire la qualità e l'efficacia dei suoi prodotti e servizi, Esaote ha implementato processi di gestione e creato procedure all'interno del suo QMS (Quality Management System). Pertanto, l'adeguatezza dell'organizzazione multifunzionale, l'adozione e l'accessibilità degli strumenti pertinenti sono i prerequisiti per la corretta efficacia dei beni e l'accesso ai servizi.

Tra gli strumenti chiave disponibili, in particolare in relazione al programma di sostenibilità, vi sono programmi *software* come l'*Enterprise Resource Planning* (ERP), Il *Product Lifecycle Management* (PLM) e una soluzione *software* di

Product Compliance & Stewardship Management (PC&SM) denominata nel caso ASM (Assent Sustainability Manager). L'ERP viene utilizzato per assistere la gestione della Catena di approvvigionamento (Supply Chain), le interazioni e le relazioni con i clienti, la gestione dei rischi e la conformità, oltre che per automatizzare e semplificare attività specifiche come la contabilità e gli acquisti.

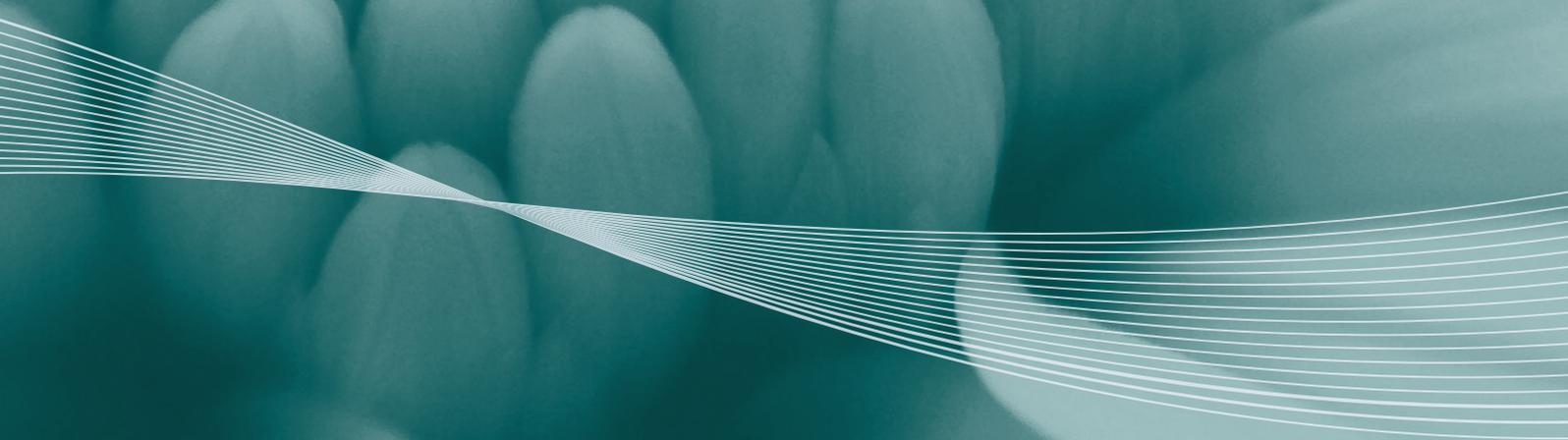
Tale strumento permette dunque una migliore gestione delle prestazioni e dei progetti aiutando a pianificare, prevedere e segnalare accuratamente la situazione finanziaria dell'azienda e dei diversi processi. Per migliorare l'efficienza delle procedure di gestione, Esaote ha integrato il PLM con il suo ERP. Il software mira anche a consentire ai team multidisciplinari e geograficamente dispersi di collaborare strategicamente con partner e clienti su un database di prodotti affidabile e aggiornato.

La gestione del ciclo di vita del prodotto (PLM), definita come "l'utilizzo di strumenti e rappresentazioni digitali per pianificare, valutare e gestire il ciclo di vita", è un prerequisito per il filo conduttore del prodotto digitale e consente catene di fornitura agili oltre a garantire la continuità aziendale. La governance e i dati forniti dal software PLM permettono ad Esaote di ottimizzare i costi, di ridurre i tempi di commercializzazione fornendo così i massimi livelli di qualità e conformità dei propri prodotti.

Per quanto riguarda la soluzione ASM di PC&SM essa consente di gestire in modo efficiente la conformità alle normative ambientali di prodotto che sono alla base della sostenibilità ambientale. ASM è stata integrata con gli applicativi ERP e PLM (a loro volta integrati) per avere un costante allineamento tra i dati e per rendere efficaci i processi identificati. ASM si basa sul concetto di Product Stewardship.

Si tratta di una strategia sulla gestione ambientale, in base alla quale chiunque progetti, produca, venda o utilizzi un componente si assume la responsabilità di ridurre al minimo l'impatto ambientale in tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto, compresa la gestione del fine vita. La responsabilità maggiore è a carico di coloro che possono avere maggiore impatto sugli aspetti ambientali lungo il ciclo di vita del prodotto stesso, ovvero i soggetti coinvolti nella catena di fornitura (supply chain). L'integrazione e l'attivazione dell'ASM nel Novembre 2021 fa parte di un progetto pluriennale denominato ENVI, che si è concluso nel 2022 e che prevedrà di poter stabilire un aggiornamento dei processi, l'identificazione degli strumenti e alla formazione del personale di Esaote allo scopo di migliorare il recepimento delle normative Europee (tra cui il REACH (Regolamento (EC) No 1907/2006) e la RoHS (Direttiva 2011/65/EU) e successivamente quelle Internazionali.

Innovazione e tecnologia



L'obiettivo del reparto R&D è quello di sviluppare soluzioni diagnostiche di risonanza magnetica e ultrasuoni nuove e innovative, in grado di soddisfare le esigenze del mercato. Ciò può avvenire attraverso lo sviluppo di nuovi prodotti e la protezione di quelli esistenti. Inoltre, il dipartimento è anche responsabile di garantire che gli sviluppi tecnologici siano realizzati in linea con le strategie aziendali e le politiche di proprietà intellettuale dell'azienda.

I brevetti rilasciati, con riferimento alle sole domande primo deposito ed escludendo le loro estensioni, in forza nel 2020 sono complessivamente 262, 284 nel 2021 e 288 nel 2022, considerando i brevetti europei come un unico brevetto, sebbene mediamente convalidati in 3 stati. Nel campo della risonanza magnetica, i brevetti coprono a 360° i principali aspetti della tecnologia relativa all'MRI dedicata a magneti permanente, come le strutture magnetiche, le bobine, i supporti paziente, lo Shimming del magnete e la schermatura elettromagnetica. Per quanto riguarda il settore degli ultrasuoni, i brevetti riguardano principalmente tecnologie avanzate di elaborazione del segnale identificate, ad esempio, con i nomi commerciali *CnTI*, *QElaxto*, *Shear Waves*,

XStrain, *Virtual Navigator* e sonde di ultima generazione.

Data la natura in continua evoluzione del settore della diagnostica per immagini, Esaote deve porre l'innovazione al centro della propria strategia aziendale. Ciò avviene attraverso la creazione del dipartimento di Ricerca e Sviluppo, responsabile dello sviluppo di prodotti nuovi e innovativi. Di seguito si riporta il numero di persone impiegate nel dipartimento di R&D che, rispetto all'anno precedente ha registrato una crescita degli addetti. Le ragioni sono riconducibili all'incremento del numero di assunti ma anche a riorganizzazione aziendale che ha fatto confluire i dipendenti appartenenti alla funzione *Global transducer technology* in R&D US.

Personale	Unità di misura	2022	2021	2020
Numero di persone impiegate in R&D	n.	165	158	105

Tabella 29. Numero di persone impiegate in R&D

I continui investimenti dell'azienda in questo reparto garantiscono la capacità di soddisfare le esigenze dei clienti. Di seguito si riporta il prospetto delle spese sostenute in R&D rapportando per il fatturato 2020, 2021 e 2022.

Si nota un aumento del 20% della spesa in R&D nel 2022 rispetto al 2020, con un'incidenza sul fatturato che passa dal 9,9% del 2020 al 10,7% del 2022.

Spese sostenute	Unità di misura	2022	2021	2020
Spese ricerca e sviluppo	€	18.319,00	17.772,00	14.841,00
Fatturato	€	171.480,00	145.921,00	149.698,00
Spesa ricerca e sviluppo/Fatturato	%	10,68%	12,18%	9,91%

Tabella 30. Incidenza spesa ricerca e sviluppo sul fatturato

I dipartimenti R&D e Global Marketing definiscono congiuntamente la Roadmap di sviluppo dei prodotti. In particolare, R&D apporta la sua visione delle tendenze tecnologiche che, integrata dalla visione diretta del mercato da parte del Global Marketing, tenendo costantemente come obiettivo quello di utilizzare materiali a basso impatto ambientale e possibili soluzioni di riutilizzo dei componenti, definisce il piano temporale di sviluppo dei prodotti. Nello specifico il dipartimento R&D:

- definisce degli impegni perseguendo la *Roadmap* strategica di sviluppo in termini di tempi e contenuti;
- definisce degli obiettivi e traguardi concordati col dipartimento Global Marketing per guidare il processo di sviluppo dei prodotti in accordo con la *Roadmap* strategica;
- monitora l'impatto sul fatturato di Esaote dei nuovi prodotti introdotti sul mercato effettuato periodicamente (*Program Review*).

L'innovazione di Esaote è gestita attraverso una serie di iniziative in carico ai dipartimenti R&D e Global Marketing attraverso:

- un *network* in connessione con i principali Organismi e Centri di ricerca accademici dei settori tecnologici di interesse;
- la partecipazione assidua a programmi di ricerca a livello nazionale ed internazionali;
- la partecipazione a congressi nazionali ed internazionali di settore;

- un *network* di connessione con autorevoli *Key Opinion Leader* clinici per orientare gli sviluppi sui bisogni reali della clinica e validarne i risultati.

Per quanto riguarda i dipartimenti di Ultrasuoni, Esaote ha in essere una serie di progettualità, tra i quali:

- lo sviluppo del programma Fox che porterà a partire dal 2023 al lancio di una nuova generazione di ecografi carrellati/portatili di fascia media. Tali prodotti saranno caratterizzati da vaste capacità di acquisizione ed elaborazione proprie degli apparati di segmenti superiori;
- la finalizzazione di un nuovo carrellato ad alte prestazioni *MyLab X90*. Tale prodotto sarà connotato da un generale miglioramento di prestazioni rispetto alle piattaforme odierne *MyLab X8/9* grazie a nuovi sofisticati algoritmi di elaborazione e nuove sonde ecografiche ad alte prestazioni così migliorando il workflow, l'interfaccia del sistema e supportando meglio l'operatore alla diagnosi;
- un ulteriore sviluppo al programma Eagle che porterà a partire dal 2025 al lancio di una nuova classe di ecografi carrellati *high-end/premium* dotati di un nuovo raffinato processo di formazione delle immagini (*beamforming RTB - Retrospective Transmit Beamforming*) che aumenterà ulteriormente la qualità/diagnosticità delle immagini prodotte e supporterà nuove metodiche di indagine radiologica;
- la ricerca e sviluppo di soluzioni di intelligenza artificiale

per supporto alla diagnosi, miglioramento qualità delle immagini ecografiche e miglioramento del *workflow*;

- infine, lo sviluppo di un programma sonde ecografiche ad alte prestazioni.

Con specifico riferimento al dipartimento MRI, la Società sta sviluppando una serie di progetti, tra i quali:

- Il completamento della nuova piattaforma MRI Magnifico con funzionalità Total Body da rilasciare nel 2023 e negli anni seguenti che comprende:
 - L'applicazione addominale
 - Imaging angiografico
 - Tecniche di diffusion imaging per diagnosi di patologie specifiche del cervello
- il rilascio nel 2023 dei nuovi prodotti MRI S-scan *Open* e S-scan *MSK* che rappresentano una rivisitazione del prodotto S-scan, destinato nel giro di un paio di anno ad uscire di produzione, e che introduce alcune novità come una nuova bobina RX ginocchio più performante;
- il rilascio della SW *Release MRI EVOLution 23* che introduce una rinnovata interfaccia operatore per i sistemi Magnifico ed S-scan Open/MSK e supporta nel nuove applicazione Total Body sul Magnifico;
- lo sviluppo di un nuovo prodotto per MR veterinaria basato su piattaforma Magnifico;
- l'avvio delle attività di progettazione del sistema MRI per la metodica intra-operatoria al cervello.

I due dipartimenti di Ricerca e Sviluppo, quello degli Ultrasuoni e quello di Risonanza Magnetica partecipano singolarmente o in qualche caso congiuntamente, a Progetti di Ricerca finanziata. Più specificatamente a quelli avviati negli anni precedenti ed ancora in corso di esecuzione nel 2022 (qui di seguito elencati):

- Progetto *MyLab 4.0*, "Generazione di una struttura integrata di servizio digitale per la diagnostica e interven-

tistica radiologica eco-guidata" (solo Ultrasuoni);

- Progetto *A-PROMISE*, "Automazione dei Processi Manifatturieri delle Sonde Ecografiche;
- Progetto *UTMOST*, "Nuove metodologie e tecniche di imaging per la diagnosi, valutazione e gestione della Sarcopenia in condizioni normali e patologiche" (solo Ultrasuoni);
- Progetto *PROMENAIDE*, "*Prognostic Maintenance servitization of Medical Equipment using AI, DLT and Edge computing*" (Ultrasuoni e Risonanza Magnetica);
- Progetto *MEDIA*, "Metodiche Diagnostiche ad alta efficienza per il paziente osteoarticolare: MRI Dedicata per Imaging non invasivo pre e post-operatorio nell'impianto di protesi e sistemi integrati di ausilio alla gestione del dato clinico/diagnostico." (solo Risonanza Magnetica).

si aggiungono i nuovi Progetti Finanziati di cui Esaote ha ottenuto l'assegnazione nel 2022 e che sono:

- *RAISE Spoke2* "Smart Devices and Technologies for Personal and Remote Healthcare" (Ultrasuoni e Risonanza Magnetica);
- *THE Spoke2* "Tuscany Health Ecosystem";" (solo Ultrasuoni);
- *IMAGINIS* "Imaging non invasivo per assistenza sanitaria territoriale" (Ultrasuoni e Risonanza Magnetica);
- *Nephele* "A lightweight software stack and synergetic meta-orchestration framework for the next generation compute continuum". (solo Ultrasuoni).

Tabella degli indicatori



Dichiarazione d'uso

Esaote ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.21 – 31.12.22 con riferimento agli Standard GRI.

Utilizzo GRI 1

GRI 1 - Principi Fondamentali – versione 2021

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pag.	Note
2-1	Dettagli organizzativi	Nota metodologica - Obiettivo del documento 1 Esaote - 1.1 La Società	7 19-22	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica - Perimetro e periodo di rendicontazione	7	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	7	
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica - Processo di redazione del documento e standard di rendicontazione	8	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1 Esaote - 1.1 La Società	21-22	
2-7	Dipendenti	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	34-35	
2-8	Lavoratori non dipendenti	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	34-35	
2-9	Struttura e composizione della governance	2.1 Etica Aziendale	26-27	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	2. Etica e compliance - 2.1 Etica aziendale	26-27	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impat	2. Etica e compliance - 2.1 Etica aziendale	26-27	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2. Etica e compliance - 2.1 Etica aziendale	26-27	
2-15	Conflitti d'interesse	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	27-28	
2-16	Comunicazione delle criticità	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	28-29	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Nota metodologica	7-8	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	3. Valorizzazione delle nostre persone	41-42	

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pag.	Note
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	3. Valorizzazione delle nostre persone	41-42	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	4-5	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	3 Valorizzazione delle nostre persone - 3.4 Welfare aziendale 5. Qualità - 5.1 Qualità del prodotto	47 61-62	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	27-29	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance 4. Le nostre performance ambientali	27-29 53	
2-28	Appartenenza ad associazioni	1 Esaote - 1.1 La Società	22-23	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Nota metodologica - Gli stakeholder di Esaote	9-10	
2-30	Contratti collettivi	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	34	
TEMI MATERIALI				
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica – Analisi di materialità	7-11	
3-2	Elenco dei temi materiali	Nota metodologica – Analisi di materialità	11-17	
Etica e compliance				
3-3	Gestione dei temi materiali	2. Etica e compliance	25-31	
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure Anticorruzione	2. Etica e compliance - 2.1 Etica aziendale	29-31	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	30-31	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	31	
417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	5. Qualità - 5.1 Qualità del prodotto	64	
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	2. Etica e compliance - 2.2 Compliance	31	

Standard GRI 2021	Informativa	Ubicazione	Pag.	Note
Qualità, accessibilità e sicurezza del servizio				
3-3	Gestione dei temi materiali	5. Qualità	61-65	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	5. Qualità - 5.1 Qualità del prodotto	64	
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro				
3-3	Gestione dei temi materiali	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-51	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-3	Servizi per la salute professionale	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	48-50	
403-9	Infortuni sul lavoro	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	51	
Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale				
3-3	Gestione dei temi materiali	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	53-56	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	54-55	
302-3	Intensità energetica	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	56	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	56	

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Pag.	Note
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	56	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	4. Le nostre performance ambientali - 4.1 Efficienza energetica e riduzione dell'impatto ambientale	56	
Economia circolare e gestione delle risorse				
3-3	Gestione dei temi materiali	4. Le nostre performance ambientali - 4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	57-59	
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	4. Le nostre performance ambientali - 4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	57	
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	4. Le nostre performance ambientali - 4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	58-59	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	4. Le nostre performance ambientali - 4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	58-59	
306-3	Rifiuti generati	4. Le nostre performance ambientali - 4.2 Economia circolare e gestione delle risorse	58-59	
Valorizzazione delle risorse umane				
3-3	Gestione dei temi materiali	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	33-38 + 43-47	
202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	36	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	36-37	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.1 Le nostre persone	43-46	
Parità di genere, diversity, equity and inclusion				
3-3	Gestione dei temi materiali	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.2 La parità di genere, la diversità e l'inclusione in Esaote	39-42 + 46-48	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.2 La parità di genere, la diversità e l'inclusione in Esaote	39-40	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.2 La parità di genere, la diversità e l'inclusione in Esaote	42	
Innovazione				
3-3	Gestione dei temi materiali	6. Innovazione e tecnologia	67-69	

Tema materiale: Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sezione di riferimento	Pag.	Note
Altri KPI 2 Durata medi infortuni	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	51	
Altri KPI 3 Indice di gravità	3. Valorizzazione delle nostre persone - 3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	51	
Tema materiale: Qualità, accessibilità e sicurezza del servizio			
Altri KPI 4 Mantenimento delle certificazioni di qualità ISO14001	4. Le nostre performance ambientali	61-62	
Altri KPI 5 Mantenimento delle certificazioni di qualità ISO 13485, 9001	5. Qualità - 5.1 Qualità del prodotto	61-62	
Altri KPI 6 Certificazione sicurezza del prodotto	5. Qualità - 5.2 Accessibilità e sicurezza del servizio	61-62	
Altri KPI 7 Risultati survey con i clienti	5. Qualità - 5.2 Accessibilità e sicurezza del servizio	64	
Altri KPI 8 Numero di reclami ricevuti/evasi	5. Qualità - 5.1 Qualità del prodotto	63	
Tema materiale: Innovazione			
Altri KPI 9 Numero di persone impiegate in R&D	6. Innovazione e tecnologia	67	
Altri KPI 10 Numero di brevetti	6. Innovazione e tecnologia	67	
Altri KPI 11 Spesa ricerca e sviluppo/fatturato	6. Innovazione e tecnologia	68	
N/A			
Altri KPI 12 Iniziative esterne	1.1 La Società	22-23	

 **esaote**