



2025

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

MIURA

4BÎLD



4BILD compie vent'anni. Vent'anni di impresa, di persone, di relazioni e di trasformazioni che hanno costruito la nostra identità e il nostro modo di stare sul mercato.

4BILD è cresciuta insieme al settore, cercando di interpretarne i cambiamenti senza perdere ciò che ci guida fin dall'inizio: competenza, etica, responsabilità, capacità di collaborare e volontà di costruire valore lungo tutta la filiera.

Oggi sostenibilità significa anche questo: guardare avanti con la consapevolezza di ciò che abbiamo costruito e con la responsabilità di ciò che ancora possiamo costruire.

Per le persone che lavorano con noi.

Per le imprese e i partner che ci scelgono.

Per i territori in cui siamo presenti.

Per una filiera delle costruzioni chiamata a evolvere, innovare e generare valore nel tempo.

I primi vent'anni ci hanno portato fin qui.

I prossimi cominciano dalle scelte che facciamo oggi.

Giuseppe Freri, Presidente 4BILD

INDEX

PAG 06

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

PAG 07

NOTA METODOLOGICA

PAG 09

01. CHI SIAMO

- 1.1 La storia di 4Bild
- 1.2 I valori dell'organizzazione
- 1.3 Prodotti, servizi e canali commerciali

PAG 23

02. ESG A 360°

- 2.1 I principali traguardi di sostenibilità del 2025
- 2.2 Il coinvolgimento delle parti interessate
- 2.3 Analisi di doppia materialità
- 2.4 Obiettivi strategici

PAG 37

03. PILASTRI ESG: GOVERNANCE

- 3.1 La struttura della governance
- 3.2 Creazione e distribuzione del valore
- 3.3 Presenza sul mercato
- 3.4 Integrità del business
- 3.5 Oneri fiscali e contributivi

PAG 53

04. PILASTRI ESG: AMBIENTE

- 4.1 Approvvigionamento responsabile
- 4.2 Gestione dei rifiuti

PAG 61

05. PILASTRI ESG: PERSONE

- 5.1 Panoramica sul personale
- 5.2 Salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro
- 5.3 Formazione continua e sviluppo delle competenze
- 5.4 Diversità, pari opportunità e non discriminazione
- 5.5 Salute e sicurezza dei clienti
- 5.6 Privacy dei clienti

PAG 85

INDICE GRI

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili stakeholder,

presentiamo il Bilancio di Sostenibilità 2025 in un anno particolarmente significativo per 4BILD: vent'anni dalla nascita di un progetto che continua a crescere, cambiare e costruire il proprio futuro.

In questi vent'anni sono cambiate molte cose: la nostra dimensione, i punti vendita, i servizi, le tecnologie, il mercato. Ciò che non è cambiato è il modo in cui intendiamo fare impresa: con responsabilità, competenza, etica e attenzione alle relazioni.

Per noi sostenibilità significa prima di tutto questo. Significa interrogarsi sull'impatto delle proprie scelte e tradurre i principi in comportamenti concreti. Nella gestione delle persone, nei rapporti con clienti e fornitori, nell'organizzazione dei punti vendita, nella sicurezza, nella formazione, nell'innovazione e nel modo in cui partecipiamo alla trasformazione della filiera delle costruzioni.

Il 2025 ha segnato un'ulteriore evoluzione di questo percorso. Abbiamo rafforzato gli strumenti dedicati alla salute e alla sicurezza, confermato il nostro impegno per la parità di genere con l'esito positivo della verifica periodica della certificazione UNI/PdR 125:2022 e investito nella crescita delle competenze attraverso 4BILD Accademia, con 4.100 ore di formazione erogate nell'anno. Abbiamo continuato, allo stesso tempo, a lavorare sull'efficienza dei processi, sulla digitalizzazione e su strumenti capaci di rendere sempre più responsabile anche la gestione della nostra catena di fornitura.

Anche il perimetro di questo Bilancio si amplia e restituisce una rappresentazione più completa della realtà 4BILD. Non è soltanto un cambiamento nella rendicontazione: è il riflesso di un'organizzazione che evolve e che sente sempre più forte la responsabilità di misurare ciò che fa, comprenderne gli effetti e individuare con chiarezza dove migliorare.

In un settore come quello delle costruzioni, nessuna trasformazione avviene da soli. Produttori, distributori, progettisti, imprese, professionisti e persone fanno parte della stessa catena del valore. È nella qualità delle relazioni tra questi soggetti, nella capacità di condividere competenze e nella responsabilità con cui ciascuno svolge il proprio ruolo che si costruisce un cambiamento reale. Per questo il confronto con i nostri stakeholder continua a essere essenziale. Ascoltare punti di vista diversi ci permette di leggere meglio il presente, mettere alla prova le nostre scelte e definire priorità più consapevoli.

Questo Bilancio offre una panoramica delle nostre performance economiche, ambientali e sociali relative all'esercizio 2025, dei risultati raggiunti e degli obiettivi che abbiamo davanti.

Vent'anni ci hanno insegnato che crescere significa anche assumersi nuove responsabilità. È con questa consapevolezza che continuiamo a costruire il futuro di 4BILD.

La Direzione del Gruppo 4BILD

Contatti:
Referente: Daniele Moretti, Coordinatore Generale 4BILD
Mail: moretti@4bild.com

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo 4BILD, lo strumento istituzionale attraverso il quale l'organizzazione comunica ai propri stakeholder le performance di sostenibilità, i progressi conseguiti e gli obiettivi strategici per il futuro. Rispetto alla precedente annualità, che costituiva il primo esercizio di rendicontazione focalizzato su Bild Distribuzione S.p.A., il documento relativo all'anno 2025 segna un'importante evoluzione: il perimetro di indagine è stato infatti ampliato per includere le iniziative e gli impatti dell'intero Gruppo, offrendo così una visione integrata e maggiormente rappresentativa. Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato redatto su base volontaria in riferimento ai GRI Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative nel 2021, applicando l'opzione "in reference" e tenendo conto dei principi e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Pur non essendo soggetto all'obbligo normativo di redazione della dichiarazione non finanziaria per l'anno di rendicontazione conclusosi al 31 dicembre 2025, il Gruppo ha scelto di confermare il proprio impegno verso la massima trasparenza sottoponendo il documento ad assurance esterna. I contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati in base ai risultati di un'analisi di materialità che ha coinvolto esponenti della

direzione aziendale e i principali stakeholder esterni appartenenti a categorie differenti, identificati secondo quanto previsto dalle linee guida dello standard AA1000SES, internazionalmente utilizzato per le attività di stakeholder engagement. Al fine di garantire la corretta e rigorosa presentazione delle informazioni, il processo di rendicontazione ha seguito i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. Pur garantendo la massima trasparenza e continuità metodologica, si precisa che, in virtù dell'ampliamento del perimetro organizzativo, la comparabilità puntuale di alcuni dati quantitativi rispetto all'annualità 2024 presenta delle fisiologiche limitazioni, legate al naturale allargamento della base di calcolo. Laddove possibile, i dati sono stati presentati in modo da favorire una corretta lettura evolutiva delle performance. Durante il lavoro di ricerca, raccolta dei dati e rendicontazione delle attività sono state coinvolte una serie di funzioni aziendali, tenendo sempre conto dell'intero anno 2025 come unico perimetro temporale di rendicontazione.

Le informazioni economico-finanziarie riportate nel documento coincidono, pertanto, con quelle del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Per maggiori informazioni:
Referente: Daniele Moretti, Coordinatore Generale 4BILD
Mail: moretti@4bild.com

n1

CHI SIAMO

“4BILD opera ogni giorno nella filiera delle costruzioni, mettendo in relazione materiali, servizi, imprese, persone e territori.

L’edilizia è cultura, relazione e impatto sociale.
Per noi la sostenibilità è un modo di lavorare: scegliere con responsabilità, rendere i processi più efficienti, tutelare le persone, promuovere legalità e trasparenza, favorire il recupero dei materiali e l’economia circolare.

Significa guardare al nostro ruolo oltre la distribuzione, contribuendo alla qualità e all’evoluzione della filiera in cui operiamo.

Responsabilità, fiducia e coerenza nel tempo sono il modo in cui 4BILD costruisce valore.”

La Direzione del Gruppo 4BILD





PANORAMICA SULL'AZIENDA

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

CAPOGRUPPO MIURA HOLDING S.R.L.,
LA SOCIETÀ BILD DISTRIBUZIONE S.P.A.
E LE SUE CONTROLLATE
BILD MARKET S.P.A.
E BILD PRODUZIONE S.R.L.
GIUSSANI ERNESTO S.R.L.

DIPENDENTI

85

NUMERO SEDI

12

FATTURATO 2025

€ 63.011.079

PATRIMONIO NETTO 2025

€ 6.733.860

MERCATI SERVITI

PRIVATO-PUBBLICO
COSTRUZIONI

ITALIA, ALCUNI PAESI UE
E NORD AMERICA

PARAMETRI INFORMATIVI DI GRUPPO

TOTALE FATTURATO AGGREGATO FRANCHISING 4BILD

€ 138.368.612

DIPENDENTI

209

NUMERO SEDI

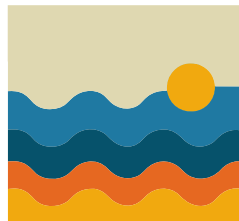
25

MERCATI SERVITI

PRIVATO-PUBBLICO
COSTRUZIONI

AREE GEOGRAFICHE DI OPERATIVITÀ

ITALIA, ALCUNI PAESI UE
E NORD AMERICA



1.1 LA STORIA DI 4BILD

4BILD è una realtà specializzata nella distribuzione di materiali per l'edilizia e finiture per la casa, nata con l'obiettivo di offrire un modello innovativo di servizio a supporto dell'intera filiera.

Dal 2006 ha sviluppato un sistema integrato che affianca imprese, artigiani, progettisti e clienti privati in ogni fase della realizzazione e della ristrutturazione degli spazi, coniugando competenze tecniche di altissimo livello, prossimità territoriale e qualità dell'offerta.

La solida esperienza maturata nel settore dei materiali da costruzione, unita alla lungimiranza di innovare costantemente il proprio modello di business, ha consentito all'azienda di consolidare nel tempo una rete articolata di punti vendita, showroom e poli specializzati. Oggi 4BILD rappresenta il primo franchising italiano nella distribuzione edile, un solido punto di riferimento per il mercato lombardo che vanta una presenza capillare sul territorio.

Note

Dipendenti: Persone che lavorano in Bild Produzione, Bild Market, Bild Distribuzione; esclusi componenti del CDA. Miura Holding S.r.l. e Giussani Ernesto S.r.l. non hanno dipendenti. Fatturato: corrisponde alla voce A1 del bilancio consolidato. Il totale somma il fatturato delle singole società perimetro di rendicontazione e quelle dei franchisee: Freri Tramit S.r.l., Co.Mat.Ed S.r.l., C4 F.lli Carenzi, CEA S.r.l., Posami S.r.l..

Nel corso degli anni, l'assetto operativo si è progressivamente evoluto, trasformandosi in un vero e proprio ecosistema di servizi. Accanto alla fornitura di materiali, 4BILD ha sviluppato showroom dedicati all'interior design, servizi di consulenza tecnica in cantiere, posa qualificata, noleggio di attrezzature, sistemi tintometrici, lavorazioni specialistiche su misura di legno e ferro e soluzioni avanzate per la gestione dei rifiuti da costruzione. Un approccio integrato che permette di accompagnare i clienti lungo l'intero ciclo di vita del progetto, offrendo un interlocutore unico in grado di rispondere a tutte le esigenze del comparto.

La crescita del network è stata guidata dalla volontà di generare valore non soltanto attraverso l'eccellenza commerciale, ma mediante un modello organizzativo

fondato su competenza, inclusione e collaborazione. L'attenzione alle persone, il dialogo trasparente con i partner e l'impegno verso una filiera edile sempre più efficiente e orientata all'economia circolare rappresentano oggi gli elementi distintivi dell'identità aziendale.

Questa incessante evoluzione ha portato, da ultimo, alla costituzione di Miura Holding, nata con l'obiettivo strategico di coordinare e valorizzare le diverse anime e società del Gruppo. Una cabina di regia pensata per promuovere una visione condivisa, massimizzare le sinergie operative e guidare un modello di crescita saldamente ancorato all'innovazione, alla qualità e alla sostenibilità.





4BILD

BILD



1.2

I VALORI DELL'ORGANIZZAZIONE

I valori rappresentano il fondamento della cultura aziendale e guidano quotidianamente il modo in cui le persone del Gruppo operano, collaborano e costruiscono relazioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Essi costituiscono un riferimento condiviso che orienta i comportamenti e sostiene lo sviluppo di un ambiente di lavoro responsabile, basato su fiducia, collaborazione e rispetto.

IMPEGNO PROFESSIONALE

L'impegno professionale si esprime nella costante applicazione delle competenze e del know-how maturato, unito alla volontà di un continuo aggiornamento. Ogni persona è chiamata a contribuire con responsabilità al raggiungimento degli obiettivi aziendali, operando con attenzione alla qualità del lavoro e nel rispetto dell'ambiente, della salute e della sicurezza.

RISPETTO DELLE PERSONE

Il rispetto delle persone è un principio essenziale e si concretizza attraverso l'ascolto, il dialogo e la valorizzazione delle differenze. Il Gruppo promuove un contesto inclusivo e aperto, riconoscendo nella diversità un elemento di crescita personale e organizzativa.

INTEGRITÀ

L'integrità guida ogni attività e relazione professionale e si traduce in comportamenti improntati a correttezza, trasparenza e onestà. Essa richiede la piena coerenza tra interessi personali e responsabilità professionali, sia all'interno del Gruppo sia nei rapporti con i terzi.

LEALTÀ

La lealtà si manifesta nella correttezza dei rapporti tra colleghi, responsabili e collaboratori esterni, e nella piena coerenza rispetto agli obiettivi comuni del Gruppo. Essa esclude comportamenti opportunistici o finalizzati a interessi individuali in contrasto con quelli aziendali.

SOLIDARIETÀ

La solidarietà rappresenta il senso di responsabilità condivisa che favorisce la collaborazione e il lavoro di squadra, valorizzando il contributo reciproco e promuovendo un approccio non individualistico all'attività lavorativa.

A questi valori si affiancano alcuni principi di riferimento che guidano l'agire quotidiano della direzione e di tutti i collaboratori, tra cui il rispetto della legalità, la tutela dell'ambiente, la salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro e il rispetto dei diritti delle persone.



1.3

PRODOTTI, SERVIZI E CANALI COMMERCIALI

Il Gruppo opera come punto di riferimento strategico nella commercializzazione, sia al dettaglio sia all'ingrosso, di materiali per l'edilizia e finiture per la casa. A questa vocazione distributiva si affiancano servizi tecnici altamente specializzati, tra cui la progettazione e la realizzazione su misura di strutture in ferro e legno, che consentono al Gruppo di ampliare e verticalizzare la propria offerta lungo l'intera filiera delle costruzioni.

Oltre alla dimensione prettamente commerciale, le sedi operative del network ricoprono un ruolo funzionale di primaria importanza anche sotto il profilo ambientale. Alcuni presidi territoriali operano infatti come centri preliminari di raccolta per i rifiuti derivanti dal settore edile, promuovendo concretamente l'economia circolare e contribuendo a una gestione corretta, tracciata e responsabile dei materiali di scarto. Il modello di business si fonda su un solido posizionamento quale interlocutore e intermediario di fiducia all'interno della filiera. I clienti a valle sono costituiti prevalentemente da artigiani e imprese

edili attivi in una molteplicità di ambiti legati al mondo delle costruzioni e delle ristrutturazioni residenziali e commerciali.

La presenza commerciale è fortemente radicata sul territorio italiano, che rappresenta il mercato e il bacino di riferimento principale; l'attività si estende tuttavia, in misura più mirata, anche verso clienti situati in altri Paesi dell'Unione Europea e, occasionalmente, nel Nord America.



ESG A 360°

Per 4BILD la sostenibilità è parte del modo di fare impresa: orienta le scelte, aiuta a misurare i risultati e nasce dall'equilibrio tra solidità economica, attenzione alle persone e responsabilità verso l'ambiente.

I numeri sono una parte fondamentale del nostro lavoro. Ci permettono di misurare i risultati, leggere ciò che accade e prendere decisioni più consapevoli. Ma dietro ogni dato ci sono persone, bisogni, comportamenti e scelte che producono effetti concreti. È con questo approccio che guardiamo anche ai temi ESG: non come a un ambito separato dal business, ma come a un criterio con cui gestire l'impresa e orientarne l'evoluzione. Operiamo nella distribuzione di materiali per l'edilizia e finiture per la casa e siamo parte di una filiera articolata, nella quale ogni soggetto può contribuire a rendere processi e comportamenti più efficienti, responsabili e circolari. Il nostro ruolo ci mette ogni giorno in relazione con aziende produttrici, imprese, professionisti e professionisti, clientela e territori e ci rende consapevoli dell'impatto che le nostre decisioni possono generare lungo la catena del valore.

Per questo lavoriamo sui temi ambientali, sociali e di governance in diversi ambiti della nostra attività: dalla selezione e qualificazione dei fornitori alla gestione operativa dei punti vendita e delle sedi; dalla sicurezza, formazione e valorizzazione delle persone all'attenzione per l'utilizzo delle risorse e la gestione dei rifiuti; dall'innovazione dei processi e dei servizi alla trasparenza delle decisioni, alla solidità della governance e alla coerenza tra principi dichiarati e comportamenti adottati.

Fare impresa significa anche saper cambiare. Misurare, comprendere, scegliere e migliorare sono parte dello stesso processo con cui 4BILD affronta la crescita e prepara il futuro.

In questo capitolo presentiamo i principali risultati raggiunti nel 2025, il confronto con i nostri stakeholder, l'analisi dei temi materiali e gli obiettivi strategici individuati per continuare a migliorare le nostre performance economiche, ambientali e sociali.





2.1

I PRINCIPALI TRAGUARDI
DI SOSTENIBILITÀ DEL 2025

Nel 2025 abbiamo reso più strutturato il lavoro avviato negli anni precedenti, introducendo nuovi strumenti e raggiungendo obiettivi concreti sul fronte della sicurezza, delle persone e della gestione della filiera.

Sul fronte della salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo ha compiuto un decisivo passo in avanti nel percorso di digitalizzazione dei processi interni grazie all’acquisizione della licenza del software Zucchetti Safety & Security. Questo strumento consente un monitoraggio puntuale, centralizzato e automatizzato di tutte le scadenze operative, formative e di idoneità delle persone che lavorano in 4BILD. Parallelamente, l’impegno verso la valorizzazione della diversità e dell’inclusione si è concretizzato nel mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere e nel pieno conseguimento di tutti gli obiettivi definiti nell’Action Plan per il 2025.

L’attenzione alla sostenibilità ha interessato in modo programmatico anche la catena del valore: nel corso dell’anno è stata completata l’elaborazione del nuovo questionario di valutazione ESG, uno strumento di screening che permetterà, a partire dal 2027, di analizzare e monitorare il profilo di sostenibilità di tutti i nuovi fornitori.



2.2

IL COINVOLGIMENTO
DELLE PARTI INTERESSATE

4BILD riconosce il dialogo con i propri stakeholder come un elemento fondamentale per comprendere le aspettative dei portatori di interesse e orientare le proprie strategie di sviluppo sostenibile. Il confronto con chi lavora con noi e con chi entra ogni giorno in relazione con 4BILD ci aiuta a leggere meglio le priorità e a prendere decisioni più consapevoli. Per l’esercizio 2025 il Gruppo ha condotto un’attività di stakeholder engagement in conformità ai principi dello standard internazionale AA1000SES, aggiornando la mappatura delle categorie di stakeholder rilevanti e coinvolgendo un panel rappresentativo di interlocutori appartenenti alle principali categorie con cui il Gruppo interagisce quotidianamente. Si tratta di soggetti che possono influenzare o essere influenzati dalle attività e dalle scelte dell’organizzazione, secondo criteri di dipendenza, influenza, responsabilità e diversità di prospettiva.

Le categorie coinvolte nel processo sono riportate nella seguente tabella.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	DEFINIZIONE
Fornitori	Chi fornisce a 4BILD prodotti o servizi funzionali allo svolgimento delle proprie attività operative
Clienti	Chi usufruisce dei servizi e dei prodotti offerti da 4BILD
Banche	Tutti gli istituti di credito che forniscono servizi finanziari funzionali alle attività di 4BILD
Collaboratori e collaboratrici esterni	Figure professionali esterne, come architetti ed ingegneri, che contribuiscono allo svolgimento delle attività operative di 4BILD
Partner	Soci esterni membri di consorzi o associazioni di categoria a cui 4BILD appartiene

Il questionario a loro rivolto è composto da 30 quesiti comprensivi dei Material Topics identificati dai GRI Standards. Ai partecipanti è stato richiesto di esprimere, su una scala da 1 a 5, la rilevanza delle tematiche ESG rispetto alle attività del Gruppo, ai territori e ai settori in cui esso opera.

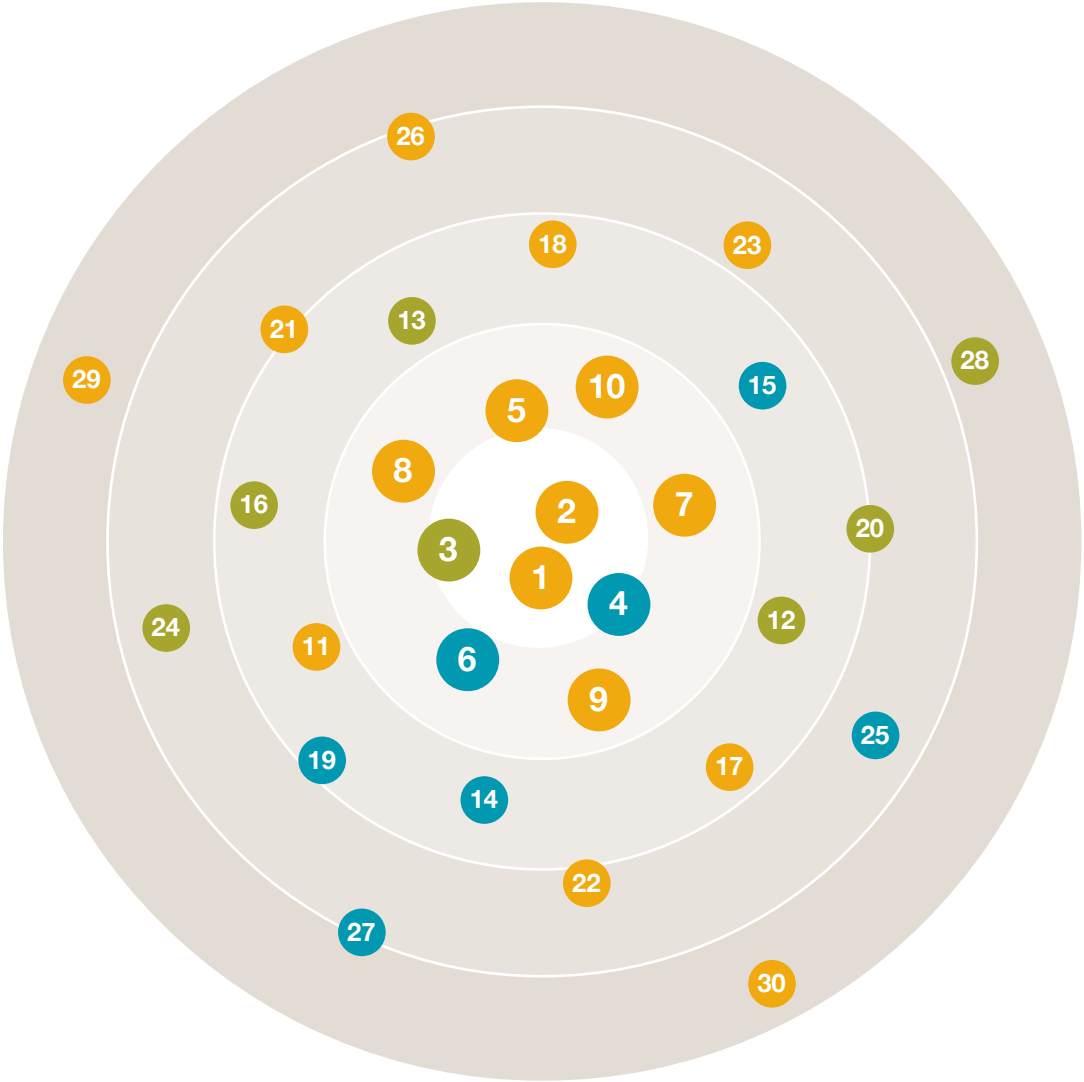
Tale questionario ha previsto inoltre una sezione a risposta aperta finalizzata a raccogliere eventuali suggerimenti di miglioramento in ambito di sostenibilità. Le principali evidenze emerse si concentrano su due direttrici: la valorizzazione della catena di fornitura, con particolare riferimento alla selezione di partner locali e all'utilizzo di prodotti e processi a minor impatto ambientale, e il rafforzamento della concretezza e misurabilità degli obiettivi di sostenibilità, anche in relazione all'Agenda 2030.

I feedback raccolti evidenziano inoltre un generale apprezzamento per il percorso intrapreso dal Gruppo sui temi ESG.

All'attività di engagement hanno partecipato 30 stakeholder. Il Gruppo intende proseguire nel rafforzamento del processo di coinvolgimento, ampliando progressivamente la platea degli stakeholder coinvolti. Parallelamente, il medesimo questionario è stato sottoposto alla Direzione del Gruppo, coinvolgendo Daniele Moretti, Coordinatore Generale, e Francesco Freri, Amministratore Delegato della Società, al fine di integrare la prospettiva della governance aziendale nella valutazione delle tematiche ESG.

Per verificare quali fossero i temi al momento prioritari per l'organizzazione, la media dei punteggi assegnati dagli stakeholder esterni è stata messa a confronto con i punteggi assegnati dalla Direzione.

Di seguito è riportata l'analisi di materialità singola, inclusiva dunque del solo concetto di impatto provocato dall'azienda verso l'esterno.



● Temi ambientali ● Temi economici ● Temi sociali

- | | |
|---|--|
| 1. Salute e sicurezza sul lavoro (4,84) | 17. Lavoro minorile (3,65) |
| 2. Formazione e istruzione (4,81) | 18. Lavoro forzato o obbligatorio (3,61) |
| 3. Scarichi e rifiuti (4,57) | 19. Comportamento anticoncorrenziale (3,57) |
| 4. Performance economica (4,54) | 20. Consumi energetici (3,47) |
| 5. Diversità e pari opportunità (4,38) | 21. Rapporti con le comunità locali (3,45) |
| 6. Presenza sul mercato (4,36) | 22. Libertà di associazione e contrattazione collettiva (3,41) |
| 7. Salute e sicurezza dei clienti (4,32) | 23. Dialogo sociale e relazioni sindacali (3,32) |
| 8. Occupazione (4,29) | 24. Consumi idrici e gestione dell'acqua (3,22) |
| 9. Privacy dei clienti (4,23) | 25. Impatti economici indiretti (3,22) |
| 10. Non discriminazione (4,22) | 26. Valutazione sociale dei fornitori (3,02) |
| 11. Marketing ed etichettatura (3,86) | 27. Prassi di approvvigionamento (scelta di fornitori locali) (3,02) |
| 12. Approvvigionamento e disponibilità delle materie prime (3,83) | 28. Biodiversità (2,82) |
| 13. Emissioni in atmosfera (3,81) | 29. Politica pubblica (2,77) |
| 14. Oneri fiscali e contributivi (3,79) | 30. Diritti delle popolazioni indigene (2,70) |
| 15. Anticorruzione (3,75) | |
| 16. Valutazione ambientale dei fornitori (3,66) | |

Considerando la scala di punteggio da 1 a 5, il Gruppo ha scelto come temi su cui concentrarsi quelli che complessivamente presentavano un punteggio pari o superiore al 4. All'interno della matrice sono riportati i temi prioritari nel quadrante in alto a destra.

Nella tabella sottostante sono riportati temi materiali e relativo punteggio.

GRI	TEMA	PUNTEGGIO
403	Salute e sicurezza sul lavoro	4,84
404	Formazione e istruzione	4,81
306	Scarichi e rifiuti	4,57
201	Performance economica	4,54
405	Diversità e pari opportunità	4,38
202	Presenza sul mercato	4,36
416	Salute e sicurezza dei clienti	4,32
401	Occupazione	4,29
418	Privacy dei clienti	4,23
406	Non discriminazione	4,22

L'attività di raccolta e interpretazione dei risultati ha portato all'individuazione di 10 temi materiali di cui 7 riconducibili al tema della responsabilità sociale, 1 tema ambientale e 2 di governance.





2.3 ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Il Gruppo ha valutato i propri temi materiali adottando il principio della doppia materialità. Questo approccio consente di osservare le tematiche di sostenibilità secondo una prospettiva più ampia, che integra sia gli impatti generati dalle attività del Gruppo verso l'esterno, sia le possibili ricadute che tali dinamiche possono avere sull'organizzazione stessa in termini operativi ed economico-finanziari.

Partendo dai risultati emersi dal processo di coinvolgimento degli stakeholder descritto nel paragrafo precedente, l'analisi è stata sviluppata con l'obiettivo di approfondire la natura degli impatti associati ai principali temi individuati, considerando non solo gli effetti sull'ambiente e sulle persone, ma anche i rischi e le opportunità che tali fattori possono generare per il Gruppo nel medio e lungo periodo. In questo senso, l'esercizio ha permesso di arricchire la lettura dei temi materiali già identificati, introducendo una valutazione più completa delle dinamiche di sostenibilità lungo l'intera catena del valore, sia nelle fasi a monte, legate all'approvvigionamento, sia nelle attività a valle connesse alla distribuzione e alla relazione con il cliente finale. L'integrazione tra la prospettiva degli impatti e quella degli effetti sull'organizzazione rappresenta un passaggio significativo nel percorso del Gruppo, in quanto consente di disporre di una visione più strutturata dei temi ESG e di supportare con maggiore consapevolezza le valutazioni interne e le scelte strategiche future.

GRI	Tema materiale	Impatto potenziale generato		Impatto potenziale subito		Azioni di mitigazione impatti negativi
403	Salute e sicurezza sul lavoro	Riduzione del tasso di infortuni	Positivo	Riduzione del tasso dei premi assicurativi INAIL e accesso a linee di credito agevolate	Positivo	Sistema di gestione della sicurezza Formazione continua del personale
		Esposizione a rischi di infortunio durante la movimentazione merci	Negativo	Oneri finanziari diretti per risarcimenti penali, sanzioni civili e costi legati al calo di produttività	Negativo	
404	Formazione e istruzione	Innalzamento del livello di competenza specialistica della filiera	Positivo	Incremento della redditività e del fatturato grazie all'offerta di lavorazioni complesse	Positivo	Pratiche gestionali interne Programmazione economico-finanziaria
		Fisiologico calo temporaneo della forza lavoro attiva durante i corsi	Negativo	Esborso finanziario immediato per la docenza e perdita di margine per ore sottratte alla produzione	Negativo	
306	Rifiuti	Riduzione dell'impronta ecologica e corretto riutilizzo dei materiali a fine vita	Positivo	Contenimento dei costi di acquisto delle materie prime tramite i canali di recupero del Consorzio REC	Positivo	Procedure di controllo interno Programmazione economico-finanziaria
		Maggiore complessità dei processi interni	Negativo	Incremento dei costi operativi di smaltimento e penalizzazioni finanziarie per errori di tracciamento	Negativo	
201	Performance economica	Generazione e ridistribuzione di valore economico stabile sul territorio	Positivo	Maggiore capacità di attrazione dei capitali, accesso agevolato al credito e consolidamento del merito creditizio aziendale	Positivo	Sistema centralizzato di controllo di gestione Pianificazione economico-finanziaria
		Rischio di contrazione del valore distribuito in caso di crisi o rallentamenti della filiera	Negativo	Erosione della marginalità operativa (EBITDA) causata dalle fluttuazioni dei prezzi e dall'inflazione dei costi di fornitura	Negativo	
405 406	Diversità e pari opportunità e non discriminazione	Sviluppo di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e focalizzato sulla meritocrazia	Positivo	Accesso a sgravi contributivi e riduzione dei costi di recruitment per una maggiore attrattività del brand	Positivo	Mantenimento della certificazione di genere Canali di segnalazione e codice etico
		Rischio di disparità o asimmetrie legate ai tradizionali retaggi del comparto edile	Negativo	Aumento dei costi gestionali e di formazione	Negativo	
202	Presenza sul mercato	Contributo concreto alla crescita socio-economica delle comunità locali attraverso l'inserimento di personale del territorio	Positivo	Incremento e consolidamento dei ricavi commerciali grazie al presidio capillare delle aree strategiche	Positivo	Diversificazione e integrazione dei servizi Analisi e monitoraggio dei mercati locali
		Rischio di esercitare una pressione competitiva involontaria sui piccolissimi operatori locali non strutturati	Negativo	Incremento strutturale dei costi fissi operativi necessari per l'apertura e il mantenimento dei nuovi poli territoriali	Negativo	
416	Salute e sicurezza dei clienti	Fornitura e distribuzione di materiali da costruzione certificati, sicuri e conformi per i cantieri	Positivo	Stabilizzazione dei flussi di cassa commerciali grazie alla fidelizzazione a lungo termine di artigiani e imprese edili	Positivo	Selezione rigorosa dei marchi trattati Consulenza tecnica preventiva in cantiere
		Rischio di introduzione nel network logistico di lotti di prodotto difettosi o non conformi all'origine	Negativo	Costi finanziari imprevisti e ingenti per il ritiro dei materiali dal mercato, risarcimenti per responsabilità civile e calo del fatturato per danno d'immagine	Negativo	
401	Occupazione	Creazione di occupazione stabile e tutele contrattuali per la popolazione aziendale	Positivo	Contenimento dei costi legati alla perdita di know-how commerciale e tecnico e alle spese di inserimento di nuove risorse	Positivo	Pratiche gestionali interne
		Maggiore complessità degli adempimenti HR	Negativo	Aumento dei costi gestionali	Negativo	
418	Privacy dei clienti	Tutela rigorosa dei dati sensibili e delle informazioni commerciali dei partner	Positivo	Consolidamento della fiducia nel mercato B2B e prevenzione di penali contrattuali legate alla gestione delle informazioni	Positivo	Presidi di cybersecurity avanzati, Compliance e aggiornamento costante GDPR
		Rischio di violazioni dei sistemi informatici o di accessi non autorizzati ai database	Negativo	Rischio di pesanti sanzioni pecuniarie amministrative e ingenti investimenti straordinari per il ripristino dei sistemi IT	Negativo	



2.4 OBIETTIVI STRATEGICI

A seguito dell’attività di stakeholder engagement, dell’intervista alla direzione e dell’analisi di materialità prodotta, l’organizzazione ha individuato le aree suscettibili di miglioramento e ha definito degli obiettivi da raggiungere per il futuro. All’interno della tabella sottostante sono inclusi i temi materiali, gli obiettivi generali e specifici e i target temporali entro cui raggiungere tali obiettivi. Gli obiettivi sono stati proposti tenendo in considerazione anche l’Agenda ONU 2030.

Cluster delle tematiche	Tematiche materiali	SDGs di riferimento	Obiettivo	Target	Anno target
Trasparenza e sicurezza dei prodotti/servizi offerti	Salute e sicurezza, privacy dei clienti, marketing ed etichettatura	3, 8, 9, 12	Offrire informazioni chiare al cliente e garantire la sua sicurezza e quella del consumatore finale	Mantenimento del numero di reclami da parte dei clienti a 0	2026
Responsabilità sociale	Diversità, inclusione e non discriminazione	5, 8, 10, 16	Promuovere un contesto lavorativo inclusivo e paritario	Mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per le società del Gruppo e completamento dell’iter di certificazione dedicato per Miura Holding S.r.l.	2026
Solidità economica	Performance economica	8, 9, 12, 17	Contribuire alla generazione di valore per aumentare la redistribuzione all’interno e all’esterno dei confini aziendali	Aumento del fatturato del 7% rispetto all’annualità precedente	2026
Integrità del business	Oneri fiscali e contributivi e anticorruzione	8, 10, 16	Ottemperare agli obblighi di legge in tema di fiscalità e anticorruzione	Revisione annuale della strategia fiscale e mantenimento a 0 di segnalazioni tramite canale whistleblowing	2026
Energia	Consumi energetici	7, 12, 13	Corretto monitoraggio dei dati interni relativi ai consumi energetici	Emissione di una Direttiva aziendale sul bilancio energetico dell’azienda	2027
Emissioni GHG	Emissioni	7, 12, 13	Calcolare e ridurre gradualmente l’impronta carbonica dell’organizzazione	Calcolo dell’impronta carbonica di Scope 1,2,3	2027
Produzione e smaltimento di rifiuti	Rifiuti	7, 12, 13	Monitoraggio delle quantità di rifiuti gestiti	Mantenimento dei registri sui rifiuti	2026
Occupazione, salute, sicurezza e formazione dei collaboratori	Formazione e istruzione	4, 8	Digitalizzazione e flessibilità della formazione aziendale	Integrazione e lancio della piattaforma di e-learning all’interno di 4BILD Accademia, con l’erogazione di almeno il 30% dei moduli teorici e delle soft skills in modalità digitale per agevolare la partecipazione dei dipendenti.	2027
Occupazione, salute, sicurezza e formazione	Formazione e istruzione	4, 5, 9	Sviluppare le competenze digitali del personale per favorire un utilizzo consapevole, efficiente e inclusivo dell’intelligenza artificiale nei processi aziendali.	Erogazione del programma formativo “AI Champions” a tutto il personale per ottimizzare le attività operative, integrando soluzioni di intelligenza artificiale (progetto Simple AI) configurate ai principi della Politica D&I al fine di garantire risultati equi e privi di discriminazioni.	2026



PILASTRI ESG: GOVERNANCE

**Una governance chiara è il punto da cui partono le decisioni.
Definire responsabilità, misurare i risultati e presidiare i rischi ci permette
di integrare i temi ESG nelle scelte dell'impresa.**

Un sistema di responsabilità chiaro e strutturato rappresenta infatti il requisito fondamentale per monitorare le ricadute operative e mantenere le decisioni aziendali sempre allineate alle aspettative delle parti interessate.



Al vertice di questo sistema si colloca il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Miura Holding, i cui membri vengono nominati dall'Assemblea dei soci sulla base delle competenze, della professionalità e della consolidata esperienza maturata nel settore.

Il Consiglio ricopre un ruolo attivo e centrale: promuove l'implementazione delle strategie ESG, approva gli obiettivi di sviluppo sostenibile e supervisiona i processi di due diligence volti a identificare e gestire gli impatti dell'organizzazione. Con cadenza annuale, l'organo direttivo riesamina l'efficacia dei processi di gestione del rischio ESG e approva formalmente il Bilancio di Sostenibilità.

La responsabilità operativa per la gestione degli impatti legati alla sostenibilità è stata formalmente delegata all'architetto Francesco Freri, Presidente del CdA di Miura Holding. Ricoprendo ruoli operativi e di indirizzo strategico sia nella holding che nelle società controllate, la sua figura garantisce la massima coerenza e continuità nella conduzione delle attività. Il Presidente relaziona annualmente il Consiglio sui progressi ottenuti.

La stesura del presente bilancio è un esempio diretto del nostro approccio organizzativo, frutto di un lavoro corale coordinato da Daniele Moretti in qualità di Coordinatore Generale del progetto.

Nel tempo abbiamo rafforzato ruoli, strumenti e procedure per rendere concreti i principi che guidano 4BILD. Sebbene l'attuale organo direttivo risulti omogeneo per composizione, il Gruppo è da tempo impegnato nella promozione di un ambiente di lavoro fortemente inclusivo, valorizzando le differenze culturali e di genere. Ne è prova tangibile l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 e il ruolo strategico affidato a figure manageriali femminili, come Chiara Freri, che con le proprie idee incrementano il valore aggiunto dei servizi offerti e curano la costante comunicazione dei temi ESG verso tutti gli stakeholder.





3.1

LA STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI:

CO.MAT.ED. S.R.L. (28,33%)
FRERI TRAMIT S.R.L. (28,33%)
CARENZI GIANLUCA (25%)
STUDIO STAFF S.R.L. (18,34%)

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
RISULTA COMPOSTO PER IL 2025 DA:**

PRESIDENTE: FRANCESCO FRERI
CONSIGLIERI: ALESSANDRO DOZZI, GIANLUCA CARENZI E VLADIMIRO VERDUCCI

COMITATO GUIDA E REVISORE LEGALE DEI CONTI:

COMITATO GUIDA D&I: CHIARA FRERI, FRANCESCO FRERI, ALESSANDRO DOZZI,
ANNALISA DOZZI, MICHELA CALVI, DANIELE MORETTI, DANIELE IPPOLITO
REVISORE LEGALE DEI CONTI: ROBERTA GOTTARD

La governance del Gruppo è improntata a principi di responsabilità, trasparenza e competenza, nella convinzione che un sistema di governo efficace rappresenti un presupposto fondamentale per uno sviluppo sostenibile dell’organizzazione.

La nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione è di competenza dell’Assemblea dei Soci, che individua i candidati valutandone le competenze, l’esperienza maturata nel settore di

riferimento e la professionalità dimostrata. Nel processo di selezione vengono inoltre considerati gli orientamenti espressi dagli azionisti, con l’obiettivo di assicurare una governance in grado di supportare le strategie di crescita del Gruppo.

Allo stato attuale, seppur l’organo direttivo risulti composto da figure del medesimo genere ed etnia, il Gruppo promuove con determinazione i principi di equità sanciti nella propria Politica D&I.

L’impegno aziendale, supportato dall’ottenimento della certificazione UNI/ PdR 125:2022, è orientato a garantire un ambiente lavorativo inclusivo e orientato alla valorizzazione delle competenze, favorendo pari opportunità di crescita professionale e riconoscendo il contributo delle figure manageriali femminili ai processi decisionali.

A seguito della riorganizzazione societaria, la Presidenza del Consiglio di Amministrazione di Miura Holding S.r.l. è affidata all’architetto Francesco Freri. Il Presidente ricopre un ruolo esecutivo all’interno della Holding e delle società controllate Bild Distribuzione, Bild Market e Bild Produzione, affiancando alle responsabilità operative l’attività di indirizzo strategico e di coordinamento delle principali scelte del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione esercita un ruolo di supervisione anche in materia di sostenibilità, promuovendo l’integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni strategiche e monitorando le principali iniziative avviate dal Gruppo.

In tale ambito, il Presidente coordina l’attuazione delle politiche di sostenibilità e il monitoraggio dei relativi indicatori di performance, assicurando un raccordo costante tra gli indirizzi del Consiglio e le attività operative.

La strategia di sostenibilità viene riesaminata con cadenza annuale, contestualmente alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità, così da verificarne la coerenza rispetto all’evoluzione del contesto normativo, alle esigenze degli stakeholder e agli obiettivi di sviluppo del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre l’organo responsabile dell’approvazione del presente documento.

Nel corso del 2025 non sono pervenute al massimo organo di governo segnalazioni relative a impatti negativi significativi nei confronti degli stakeholder né sono stati rilevati episodi riconducibili a violazioni del Codice Etico o delle procedure interne.

Composizione dell’organo di Governance	Assoluto (num)			Percentuale sul totale (%)		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
Totale di membri	-	5	5	-	100%	100%
Membri non esecutivi	-	1	1	-	20%	20%
Membri esecutivi	-	4	4	-	80%	80%
Membri con requisito di indipendenza	-	-	-	-	-	-
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	-	-	-	-	-	-
Membri con competenze relative ai temi ESG		2	2		40%	40%



3.2

CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE

La solidità economica si costruisce attraverso il controllo dei numeri, la qualità delle decisioni e una gestione attenta dei rischi. L’andamento aziendale viene valutato in modo continuativo attraverso l’analisi di indicatori finanziari strutturali, quali il fatturato, il margine operativo lordo (MOL), il risultato operativo (EBIT) e l’utile netto. Questa misurazione si inserisce all’interno di un sistema di controllo rigoroso che garantisce il mantenimento di adeguati assetti organizzativi, amministrativi e contabili, in piena ottemperanza a quanto previsto dall’articolo 2086 del Codice Civile.

Per assicurare la liquidità e la solidità finanziaria nel medio e lungo periodo, l’organizzazione presidia con attenzione le dinamiche del capitale circolante e affianca a queste pratiche un monitoraggio capillare delle performance, verificando periodicamente i ricavi, i margini e i KPI specifici per ciascuna società operativa e per i relativi presidi territoriali. La crescita dei ricavi deve procedere insieme all’efficienza dei processi e al controllo dei costi. Un ruolo chiave in questo ambito è ricoperto dalla funzione aziendale “Lean”, istituita nel corso del 2023 con l’obiettivo specifico di analizzare, snellire e perfezionare i processi operativi, produttivi e commerciali di tutto il network distributivo.

La stabilità economica preservata attraverso queste azioni gestionali consente al Gruppo di pianificare con fiducia gli sviluppi di medio termine. I prossimi investimenti strategici, infatti, sono stati delineati con chiarezza e convergeranno verso tre direttrici fondamentali per l’evoluzione del business: l’accelerazione della digitalizzazione aziendale, il raggiungimento di una maggiore efficienza energetica delle strutture e il continuo potenziamento della sicurezza sul lavoro.

Valore economico generato e distribuito	2025
Valore economico diretto generato (ricavi)	€ 64.180.203
Valore economico distribuito (costi operativi, salari e benefit per i dipendenti etc)	€ 64.635.547
Valore economico non distribuito	€ -395.254

Il Gruppo riconosce potenziali impatti finanziari legati al progressivo adeguamento normativo e alle ripercussioni dei cambiamenti climatici sulla catena di fornitura. Per mitigare tali rischi, il Gruppo orienta i propri investimenti verso la selezione e la promozione di prodotti edili ecosostenibili, affiancando a questa strategia un’ottimizzazione dei flussi logistici per contenere l’impronta carbonica complessiva.

Per quanto concerne la gestione delle risorse umane nell’esercizio 2025, il valore economico associato al Trattamento di Fine Rapporto ammonta a € 213.795. A tale importo si aggiungono le risorse destinate al welfare aziendale, stimate in € 97.921,62, in linea con gli impegni assunti nel piano strategico di sviluppo per il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

Sul fronte delle agevolazioni pubbliche, nel corso del 2025 il Gruppo ha beneficiato di sussidi e incentivi finanziari pari a € 159.258,08, erogati a titolo di Fondo di Garanzia Ig.662/96; Fondi interprofessionali per la formazione continua e Finanziamenti per l’acquisto di nuovi macchinari, impianti e attrezzature da parte delle piccole e medie imprese. Si conferma infine che nessun ente governativo detiene partecipazioni all’interno della struttura azionaria dell’organizzazione.





3.3 PRESENZA SUL MERCATO

La presenza sul territorio per 4BILD non è soltanto commerciale: significa creare lavoro, relazioni e opportunità nelle aree in cui operiamo.

Il presidio capillare delle regioni strategiche, con una forte e storica concentrazione nel territorio lombardo, si traduce in un impatto positivo concreto sulle comunità locali, in particolare attraverso l'inserimento e la valorizzazione di personale proveniente dal territorio stesso.

Questa radicata capillarità permette di consolidare e incrementare i ricavi commerciali, trasformando la vicinanza geografica in una reale opportunità di crescita condivisa e di prossimità verso la clientela.

Al contempo, l'espansione e l'apertura di nuovi presidi territoriali comportano una gestione attenta dei costi fissi operativi e richiedono un monitoraggio costante delle dinamiche competitive, per evitare di esercitare una pressione involontaria sulle realtà minori del tessuto locale.

Per mitigare i rischi legati all'incremento di tali oneri e per garantire un'integrazione armonica nel mercato esistente, il Gruppo punta sulla diversificazione e sulla costante evoluzione dei servizi offerti, affiancando a queste scelte strategiche un'attività continua di analisi e osservazione dei contesti locali.



3.4 INTEGRITÀ DEL BUSINESS E COMPLIANCE

L'etica e la trasparenza costituiscono i principi cardine su cui il Gruppo 4BILD fonda la propria identità e lo sviluppo delle attività nel lungo termine. L'operatività di tutte le realtà societarie viene costantemente improntata al rigoroso rispetto delle normative vigenti e dei valori espressi nel Codice Etico, con l'obiettivo di promuovere comportamenti responsabili lungo l'intera catena del valore.

Per strutturare in modo efficace questo presidio, l'organizzazione ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001. Questo strumento di controllo è sviluppato in conformità con le linee guida emanate da Confindustria, appositamente per identificare e prevenire i rischi connessi alla condotta d'impresa.

A garanzia della corretta applicazione delle tutele previste, la supervisione è affidata a un Organismo di Vigilanza indipendente, provvisto di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sempre in un'ottica di salvaguardia della correttezza aziendale, il Gruppo ha implementato una procedura dedicata alla ricezione delle segnalazioni, attivando un

canale sicuro di whistleblowing che risulta attualmente accessibile al solo personale dipendente.

La trasparenza dei protocolli interni rappresenta un elemento chiave della gestione organizzativa, tanto che la totalità dei dirigenti e dei dipendenti è stata interamente informata riguardo alle procedure anticorruzione in vigore.

Sebbene nel corso dell'esercizio 2025 non siano state erogate sessioni di formazione specifiche sul tema, la solidità dei sistemi di controllo attivi trova conferma nei risultati dell'anno, che ha registrato zero casi di corruzione all'interno del perimetro societario.





3.5

ONERI FISCALI E CONTRIBUTIVI

Il Gruppo gestisce la propria fiscalità con il massimo rigore e in totale trasparenza, assicurando il pieno allineamento alle normative tributarie vigenti. Miura Holding non ricorre a giurisdizioni fiscali privilegiate né adotta strategie di pianificazione fiscale aggressiva, assicurando un regolare adempimento degli obblighi fiscali in conformità alle disposizioni di legge.

La definizione e il monitoraggio della strategia fiscale sono affidati al Consiglio di Amministrazione, che opera in stretta sinergia con il revisore legale per garantire un presidio costante sui processi interni.

L'approccio adottato è improntato alla prudenza e alla mitigazione del rischio tributario. L'adeguatezza di tali politiche viene valutata puntualmente ogni anno in sede di approvazione del bilancio, prestando attenzione a recepire con tempestività ogni eventuale evoluzione del panorama legislativo.

In quest'ottica, la gestione della fiscalità supera la dimensione del semplice obbligo normativo per inserirsi a pieno titolo nella più ampia responsabilità sociale d'impresa. Contribuire regolarmente attraverso il pagamento delle imposte significa, infatti, partecipare in modo concreto e tangibile allo sviluppo economico, al mantenimento dei servizi e al benessere generale delle comunità in cui il network è presente.



PILASTRI ESG: AMBIENTE

Per 4BILD la responsabilità ambientale è un elemento imprescindibile della strategia aziendale e un fattore chiave per creare valore nel lungo periodo. In linea con gli standard GRI relativi a energia, emissioni e rifiuti, il Gruppo segue un approccio sistematico per monitorare e gestire gli impatti delle proprie attività operative, che includono gli uffici direzionali, i punti vendita, le piattaforme logistiche e il trasporto delle merci.

Tale impegno si traduce nella volontà di ridurre progressivamente i consumi energetici, valorizzare le fonti rinnovabili, minimizzare le emissioni di gas climalteranti e gestire correttamente i rifiuti generati nei diversi siti.

In un'ottica di miglioramento continuo, l'organizzazione promuove comportamenti virtuosi lungo la catena del valore, collaborando attivamente con fornitori e partner logistici per diffondere una cultura della sostenibilità condivisa.





4.1

APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE E VALUTAZIONE ESG DEI FORNITORI

Nell'ambito del processo di approvvigionamento, la capogruppo stipula gli accordi per le altre società, le quali emettono poi gli ordini ai fornitori attraverso gli operatori dei singoli point.

I criteri alla base di questi accordi sono legati all'opportunità commerciale e alla storicità del rapporto tra le aziende, a cui si affianca una valutazione legata al reciproco rispetto dei ruoli sul mercato e al raggiungimento di specifici indicatori operativi. Tra questi, l'ufficio acquisti e la funzione Lean monitorano la celerità dei tempi di consegna, valutata direttamente dai point, le forme di pagamento e le condizioni commerciali favorevoli.

Nel momento di qualifica dei fornitori viene svolta una due diligence sull'impegno che mostrano verso i temi della sostenibilità, anche se non è ancora presente un processo strutturato o una scheda di valutazione oggettiva, come ad esempio la compilazione di un questionario ESG. Di fatto, non risultano essere stati utilizzati chiari criteri ambientali o sociali per la qualifica di nuove controparti commerciali, ed è per questo motivo che tra gli obiettivi futuri si intende elaborare un questionario ad hoc da sottoporre a tutti i nuovi fornitori.

Il Gruppo mantiene un'elevata consapevolezza circa gli impatti ambientali indiretti, potenziali ed effettivi, correlati alla propria catena di fornitura. Nei cicli produttivi dei materiali edili, infatti, i consumi di energia e la produzione di anidride carbonica sono molto elevati, il trasporto avviene prevalentemente su gomma e la maggior parte delle materie prime impiegate è di tipo vergine, non riciclato. Per mitigare questi effetti, l'organizzazione punta a sviluppare una collaborazione più stretta con la filiera, mirata a ridurre l'impatto ambientale complessivo della catena del valore. Sul fronte sociale, il monitoraggio della regolarità e delle tutele lavorative conferma che per l'esercizio 2025 non sono stati identificati fornitori con impatti negativi significativi o violazioni in materia di diritti umani.





4.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

Il Gruppo gestisce i rifiuti prodotti nei diversi punti operativi secondo criteri di conformità normativa, tracciabilità e corretta differenziazione alla fonte, affidando le successive fasi di gestione a soggetti autorizzati.

Nel corso del 2025 la produzione di rifiuti è risultata composta in larga prevalenza da rifiuti non pericolosi, che rappresentano oltre il 99% del totale, mentre la quota di rifiuti pericolosi si attesta su valori residuali.

Rifiuti per composizione	U.m. in loco	Presso sito esterno	Totale
Carta	-	-	-
Plastica	-	-	-
Vetro	-	-	-
Legno	28,91T	-	28,91
Tessile	-	-	-
Toner	-	-	-
RAEE	-	-	-
Metalli	-	-	-
Altro	62,38T	-	62,38
Totale	91,29T	-	91,29

Rifiuti per categoria	U.m. in loco	Presso sito esterno	Totale
Rifiuti pericolosi	0,08T	0,0	0,08
Rifiuti non pericolosi	91,29T	0,0	91,29
Totale	91,37T	0,0	91,37

La composizione dei rifiuti riflette la natura delle attività svolte dal Gruppo, con una prevalenza di materiali riconducibili principalmente agli imballaggi in legno e ad altre tipologie di scarti derivanti dalle attività commerciali e logistiche.

I rifiuti vengono gestiti attraverso un sistema che privilegia la raccolta differenziata e il corretto conferimento presso impianti autorizzati, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia ambientale. L’approccio adottato è orientato a garantire un controllo costante dei flussi e a favorire, ove possibile, il recupero e il corretto smaltimento delle diverse frazioni.





PILASTRI ESG: PERSONE

La crescita di 4BILD passa dalle persone che ci lavorano. In coerenza con i valori espressi nel Codice Etico e di Condotta, l'organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto reciproco e orientato alla valorizzazione del potenziale di ciascun collaboratore. Il riferimento principale di questo approccio è la Politica D&I e per la Parità di Genere, adottata il 23 ottobre 2024. La politica definisce i principi che guidano la gestione delle risorse umane lungo tutto il ciclo professionale e supporta l'allineamento alla Prassi UNI/PdR 125:2022.

L'obiettivo è costruire un contesto lavorativo aperto e rispettoso delle diversità, in cui ogni persona possa operare senza discriminazioni.





Le principali linee di impegno del Gruppo includono:

- > Il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, comportamento inappropriato, molestia o abuso, indipendentemente dalla loro forma;
- > La promozione di un ambiente e di un clima di collaborazione e confronto continuo tra le persone;
- > La garanzia di pari opportunità e parità di trattamento nell'accesso ai percorsi di formazione e di crescita professionale;
- > La trasparenza e l'equità nelle politiche retributive e nei sistemi di incentivazione premiante basati sul merito;
- > Il sostegno all'empowerment femminile, alla valorizzazione delle competenze e al bilanciamento di genere nei ruoli di responsabilità;
- > La promozione di forme di lavoro flessibile e di soluzioni organizzative per favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale;
- > L'ascolto costante delle segnalazioni e dei suggerimenti del personale, al fine di attivare eventuali azioni correttive e aggiornare i processi interni.

Il sistema è monitorato attraverso la Procedura di gestione delle risorse umane in ottica D&I, che prevede verifiche almeno annuali e include l'analisi di indicatori, survey interne e audit svolti dalla funzione Risorse Umane insieme al Comitato per le Pari Opportunità.

Per questo lavoriamo in modo continuativo su sicurezza, pari opportunità, formazione, ascolto e qualità del lavoro.



5.1

PANORAMICA SUL PERSONALE

401-1 Numero dipendenti per fascia di età, genere e categoria		31/12/2025
Totale		85
Totale per genere	Donne	23
	Uomini	62
Dirigenti		NA
Totale		NA
Quadri		
Sotto i 30 anni		0
Totale per genere	Donne	0
	Uomini	0
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)		3
Totale per genere	Donne	1
	Uomini	2
Oltre i 50 anni		2
Totale per genere	Donne	0
	Uomini	2
Impiegati		
Sotto i 30 anni		14
Totale per genere	Donne	6
	Uomini	8
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)		23
Totale per genere	Donne	8
	Uomini	15
Oltre i 50 anni		26
Totale per genere	Donne	8
	Uomini	18
Operai		
Sotto i 30 anni		0
Totale per genere	Donne	0
	Uomini	0
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)		8
Totale per genere	Donne	0
	Uomini	8
Oltre i 50 anni		9
Totale per genere	Donne	0
	Uomini	9

401-1 Nuovi dipendenti assunti nell'anno (head count), per età		31/12/2025
Totale nuovi assunti		33
Totale donne		11
Totale uomini		22
Sotto i 30 anni		12
Donne		5
Uomini		7
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)		14
Donne		3
Uomini		11
Oltre i 50 anni		7
Donne		3
Uomini		4

401-1 Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro, per età		
Totale dipendenti usciti		17
Totale donne		4
Totale uomini		13
Sotto i 30 anni		5
Donne		2
Uomini		3
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)		9
Donne		0
Uomini		9
Oltre i 50 anni		3
Donne		2
Uomini		1

401-1| Tasso di turnover complessivo, per genere e età

31/12/2025

Tasso turnover complessivo	58,82%
Tasso turnover in entrata	38,82%
Donne	47,83%
Uomini	35,48%
Sotto i 30 anni	85,71%
Donne	83,33%
Uomini	87,50%
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)	41,18%
Donne	33,33%
Uomini	44%
Oltre i 50 anni	18,92%
Donne	37,50%
Uomini	13,79%

Tasso turnover in uscita	20%
Donne	17,39%
Uomini	20,97%
Sotto i 30 anni	35,71%
Donne	33,33%
Uomini	37,50%
Tra i 30 e i 50 anni (compreso/uguale)	26,47%
Donne	0%
Uomini	36%
Oltre i 50 anni	8,11%
Donne	25%
Uomini	3,45%

I dati relativi all’esercizio 2025 delineano un organico complessivo di 85 professionisti, confermando un percorso di crescita costante e una struttura interna in continua evoluzione.

La composizione della forza lavoro vede una prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile. Questa ripartizione riflette le caratteristiche strutturali e operative intrinseche del settore di riferimento, registrando la presenza delle collaboratrici concentrate principalmente all’interno dell’area impiegatizia e nei quadri direttivi, a fronte di un’area operaia e logistica che rimane a esclusivo presidio maschile.

Sotto il profilo generazionale, la struttura aziendale esprime un solido equilibrio tra continuità d’esperienza e inserimento di nuove risorse: la fascia centrale e il segmento dei professionisti con maggiore anzianità, ovvero gli over 50, costituiscono l’asse portante e più consistente dell’organizzazione. A questi si affianca una componente più giovane, gli under 30, inserita interamente nelle funzioni d’ufficio e commerciali, a testimonianza degli investimenti del Gruppo nell’attrarre e formare nuovi talenti.

L’indice di turnover complessivo si è attestato infatti al 58,82%, evidenziando una significativa contrazione rispetto al 75,98% registrato nel corso dell’esercizio 2024. Questo trend di consolidamento testimonia il progressivo radicamento delle risorse all’interno della struttura aziendale.



5.2

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza rappresenta una priorità per il Gruppo, che si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri, conformi alla normativa vigente e orientati alla prevenzione dei rischi.

L'obiettivo è promuovere una cultura della sicurezza condivisa, nella quale ogni collaboratore contribuisca attivamente al mantenimento di condizioni di lavoro adeguate e alla diffusione di comportamenti responsabili.

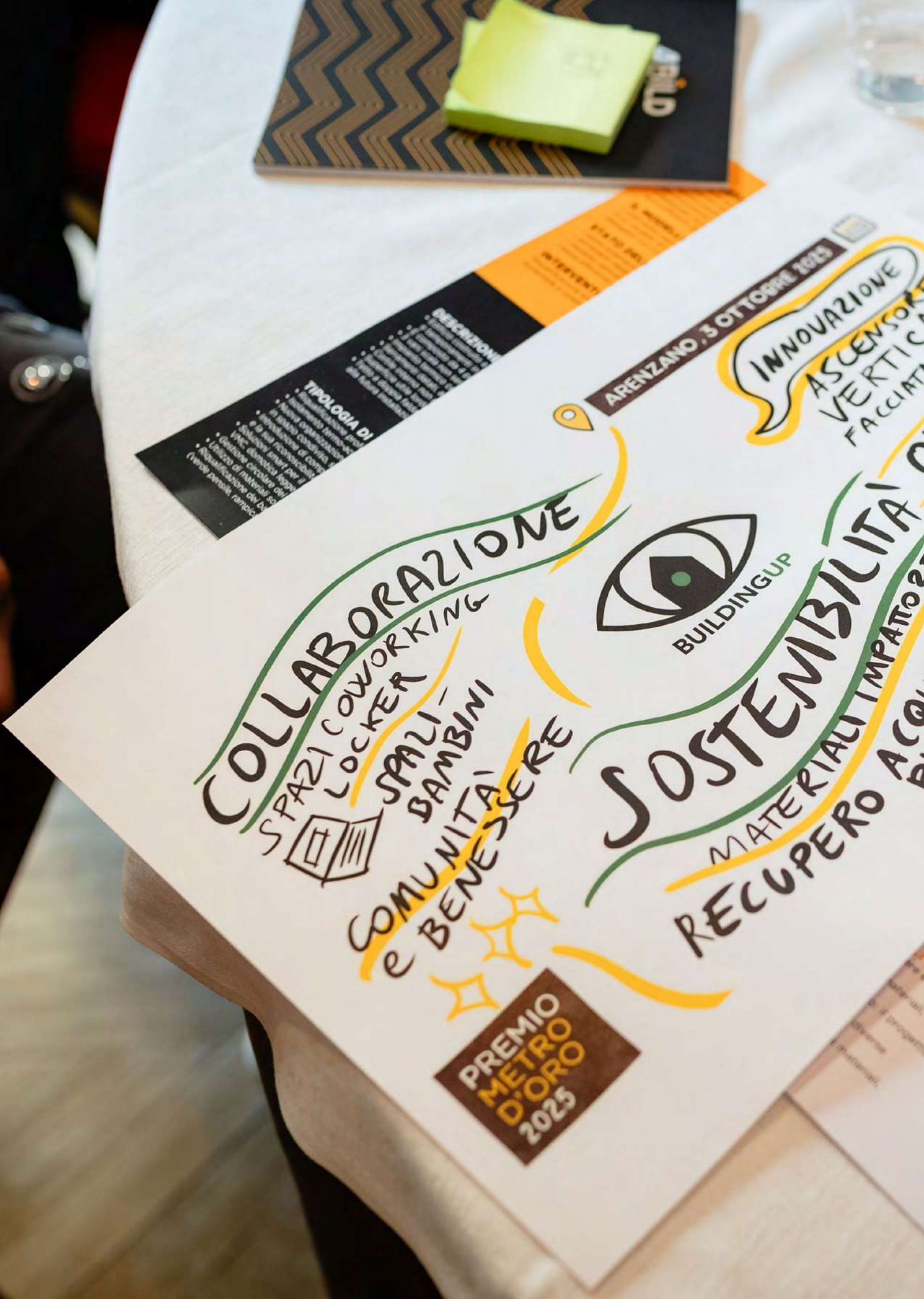
Le attività di formazione e aggiornamento sono coordinate da 4BILD Accademia, un programma strutturato nato nel 2022 per accentrare e pianificare la crescita professionale interna. Attraverso questa struttura vengono erogati i corsi obbligatori e specialistici per il personale, che includono:

- > Sicurezza generale e specifica per i lavoratori;
- > Addestramento antincendio e primo soccorso;
- > Abilitazioni e patentini per l'uso di muletti, gru e pale meccaniche;
- > Visite mediche periodiche per il controllo dell'idoneità lavorativa.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza copre complessivamente l'89% dei lavoratori del Gruppo. Restano esclusi dal perimetro i dipendenti di Miura Holding e di Bild Distribuzione, impiegati presso gli uffici amministrativi, in considerazione del basso livello di rischio associato alle mansioni svolte. Per garantire l'efficacia del sistema vengono svolti periodicamente audit interni, sopralluoghi e riunioni di verifica, finalizzati a monitorare il rispetto delle procedure e a individuare eventuali aree di miglioramento. I lavoratori possono inoltre segnalare criticità o presentare reclami attraverso diversi canali dedicati, tra cui l'Organismo di Vigilanza, le cassette postali presenti nelle sedi operative e il proprio preposto. Il coinvolgimento del personale è assicurato anche attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La sorveglianza sanitaria rappresenta un ulteriore elemento del sistema di prevenzione. Tutti i nuovi assunti sono sottoposti a visita medica preventiva, seguita da controlli periodici definiti in funzione dei rischi connessi alla mansione svolta.





Le attività operative svolte nei siti logistici comportano specifici fattori di rischio, principalmente legati all'utilizzo di carrelli elevatori e macchine movimento terra.

Per questo motivo il Gruppo affianca alle misure di prevenzione un costante monitoraggio delle condizioni di sicurezza, attraverso ispezioni programmate con cadenza mensile e trimestrale, la predisposizione di un report annuale dedicato all'analisi degli infortuni e delle eventuali criticità emerse e verifiche straordinarie in caso di incidenti, segnalazioni o aggiornamenti normativi. La sorveglianza sanitaria rappresenta un ulteriore elemento del sistema di prevenzione. Tutti i nuovi assunti sono sottoposti a visita medica preventiva, seguita da controlli periodici definiti in funzione dei rischi connessi alla mansione svolta.

Le attività operative svolte nei siti logistici comportano specifici fattori di rischio, principalmente legati all'utilizzo di carrelli elevatori e macchine movimento terra. Per questo motivo il Gruppo affianca alle misure di prevenzione un costante monitoraggio delle condizioni di sicurezza, attraverso ispezioni programmate con cadenza mensile e trimestrale, la predisposizione di un report annuale

dedicato all'analisi degli infortuni e delle eventuali criticità emerse e verifiche straordinarie in caso di incidenti, segnalazioni o aggiornamenti normativi. Nel corso del 2025 si è verificato un infortunio occorso al personale dipendente, di cui nessuno con gravi conseguenze. Nel 2025 si registra il seguente totale di ore lavorate: 164.348,66 ore complessive.

Il dialogo fa parte del modo in cui gestiamo le persone e il loro percorso professionale. In quest'ottica, il Gruppo considera lo scambio di feedback una leva fondamentale per sostenere il percorso professionale delle proprie persone, utile sia a valorizzarne i punti di forza sia a individuarne le aree di sviluppo.

Questo confronto si realizza concretamente attraverso colloqui individuali periodici (1to1) tra responsabili e collaboratori, organizzati a cadenza annuale per valutare le prestazioni. Lungi dall'essere una semplice formalità, questi incontri offrono uno spazio protetto in cui condividere i traguardi raggiunti, esaminare eventuali criticità e allineare le aspettative dei singoli con gli obiettivi di crescita dell'organizzazione. Il fine ultimo di questo processo è consolidare un clima di reciproca fiducia, capace di alimentare la motivazione quotidiana e rafforzare il senso di appartenenza all'interno dei team di lavoro.



5.3

FORMAZIONE CONTINUA E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Formare significa far crescere competenze che servono alle persone e all’impresa. Al fine di garantire una pianificazione organica e un’erogazione strutturata dei percorsi didattici, l’organizzazione coordina tutte le proprie attività formative per il tramite di 4BILD Accademia.

Il primo ambito di intervento è focalizzato sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa area comprende l’assolvimento degli obblighi formativi previsti dal quadro normativo vigente, la formazione generale e specifica per i lavoratori, i moduli dedicati alla prevenzione incendi e al primo soccorso, nonché i percorsi abilitativi per la conduzione in sicurezza di attrezzature operative quali muletti, pale meccaniche e gru. Tali sessioni vengono svolte prevalentemente in presenza, consentendo di integrare i contenuti teorici con specifiche esercitazioni e prove pratiche sul campo.

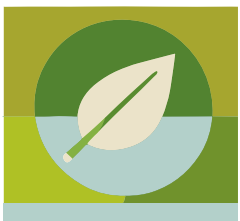
Il secondo filone d’azione è rivolto allo sviluppo delle competenze trasversali. In sinergia con i propri partner commerciali, il Gruppo progetta e realizza percorsi formativi sulle soft skills, finalizzati a ottimizzare l’efficienza dei processi operativi e a qualificare le dinamiche relazionali e professionali all’interno dell’intera struttura organizzativa.

Pur privilegiando la modalità didattica in presenza per favorire l’interattività e il confronto diretto, il Gruppo sta valutando l’introduzione di moduli formativi digitali, con l’obiettivo di offrire una maggiore flessibilità nella partecipazione e nella fruizione dei corsi. Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati quantitativi consuntivi relativi alle ore di formazione erogate nel corso dell’esercizio 2025, dettagliati per genere, categoria professionale e tipologia di contenuto tematico.

404-1	Ore di formazione per donna	Ore di formazione per uomo	Totale
Categoria di dipendenti	31.12.2025	31.12.2025	31.12.2025
Dirigenti	0	0	0
Quadri	20	240	2.60
Impiegati	630	1.890	2.520
Operai	0	1.120	1.120
Totale	650	3.250	4100

404-1 Contenuto delle attività	N. ore al 31.12.2025
Tecnica	0
Soft skill/formazione manageriale	2.420
IT e informatico	0
Lingue straniere	0
Normativa	0
Sicurezza	1.480
Altro	0
Totale	4.100





5.4

DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

Il Gruppo riconosce nella valorizzazione delle diversità e nella tutela delle pari opportunità elementi cardine per favorire un contesto lavorativo inclusivo, orientato al rispetto reciproco e alla crescita del proprio capitale umano. Le politiche aziendali sono strutturate per garantire che ogni fase del percorso professionale sia improntata esclusivamente a criteri di merito e competenza, contrastando in modo proattivo qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, età, etnia, credo religioso o orientamento personale.

A conferma del presidio applicato, nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 si sono registrati zero casi o segnalazioni inerenti a fenomeni discriminatori all'interno dell'organizzazione.

Al fine di intercettare e gestire con tempestività eventuali illeciti o violazioni, l'azienda ha integrato e revisionato i propri modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. 24/2023, implementando un portale informatico dedicato ed esterno che permette a tutti i collaboratori di effettuare segnalazioni in totale riservatezza e sicurezza.

Al fine di garantire la piena adozione dei propri principi inclusivi, l'azienda ha implementato un processo strutturato volto a monitorare in modo costante l'efficacia delle politiche di tutela della diversità e delle pari opportunità. Sotto il profilo delle tempistiche, le attività di verifica vengono condotte con cadenza annuale, prevedendo specifiche revisioni

straordinarie qualora si rendano necessarie a seguito di segnalazioni interne o di modifiche del quadro normativo di riferimento.

Le modalità operative attraverso cui si sviluppa il monitoraggio si articolano in diverse linee d'azione:

- > Ascolto e coinvolgimento: si procede alla raccolta periodica di feedback e suggerimenti mediante la somministrazione di sondaggi anonimi e lo svolgimento di interviste mirate ai dipendenti;
- > Analisi quantitativa dei dati: la funzione Risorse Umane esamina i trend legati alle assunzioni, alle politiche retributive, alle promozioni e al turnover del personale, con l'obiettivo specifico di identificare e correggere tempestivamente eventuali disparità;
- > Gestione delle segnalazioni: viene effettuata una valutazione rigorosa di ogni segnalazione pervenuta tramite i canali aziendali dedicati, tracciando l'efficacia delle azioni correttive e sussidiarie adottate.

Questo intero ecosistema di controllo si completa con l'esecuzione di audit interni periodici, pianificati ed eseguiti direttamente dal dipartimento Risorse Umane in stretta collaborazione e sinergia con il Comitato per le Pari Opportunità.

Sotto il profilo dei sistemi di gestione, il percorso di tutela e valorizzazione della parità di genere trova riscontro formale nell'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, conseguita il 27 novembre 2024 e sottoposta a revisione periodica con esito positivo in data 7 novembre 2025. In linea con questo assetto, Miura Holding S.r.l. adotta e applica le medesime procedure e i medesimi strumenti di regolamentazione interna e di comunicazione del Gruppo 4BILD, con l'obiettivo di completare il proprio iter di certificazione dedicato nel corso del 2026.

Nel 2025 si registra la presenza di 3 donne e 0 uomini appartenenti a categorie protette.



5.5

SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI

La salvaguardia e la tutela della sicurezza dei clienti all'interno degli spazi commerciali rappresentano un aspetto centrale della responsabilità operativa del Gruppo.

A questo fine, i punti vendita di 4BILD sono dotati di un'apposita segnaletica, sia verticale sia orizzontale, strutturata per regolare in modo chiaro e ordinato la viabilità veicolare e i flussi pedonali. L'adozione di tali presidi fisici assicura la corretta mobilità degli utenti all'interno delle aree di vendita, prevenendo potenziali situazioni di rischio e garantendo un contesto d'acquisto accessibile, sicuro e controllato.

Il monitoraggio dell'efficacia di queste misure trova riscontro nei dati di conformità dell'esercizio.

Al 31 dicembre 2025 non si sono verificati episodi di violazione o non conformità rispetto ai regolamenti vigenti o ai codici volontari in materia di impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.

Nello specifico, l'organizzazione registra zero casi che abbiano comportato sanzioni pecuniarie, sanzioni amministrative o semplici notifiche di richiamo da parte degli Enti Regolatori.





5.6 PRIVACY DEI CLIENTI

La gestione responsabile e la protezione dei dati personali costituiscono un pilastro fondamentale nel rapporto di fiducia che intercorre tra l'organizzazione e la propria clientela.

In conformità con i requisiti normativi vigenti, la politica aziendale prevede la consegna puntuale dell'informativa sulla privacy a ciascun cliente nel momento in cui viene effettuata la registrazione ufficiale sul portale societario, procedendo contestualmente alla raccolta del relativo consenso informato per il trattamento delle informazioni. Il controllo e la verifica sul rispetto di tali procedure interne si sviluppano regolarmente attraverso attività di monitoraggio e sopralluoghi periodici.

Coerentemente con i rigorosi standard operativi adottati, Miura Holding S.r.l. dichiara che nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non si sono registrate denunce, contestazioni o segnalazioni riguardanti la violazione della privacy dei clienti o la perdita di dati informatici.

Nello specifico non si sono verificati reclami comprovati da parte di soggetti esterni o confermati dall'organizzazione, non sono pervenute denunce da enti regolatori e non è stato rilevato alcun episodio connesso a fughe, furti o perdite di dati della clientela.

INDICE GRI

Indicatore GRI	Disclosure	Giustificazione omissione	Commenti	Paragrafo
GRI 2 - PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE				
2-1	Dettaglio dell'organizzazione			1.1
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione			Nota metodologica, 1
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto			Nota metodologica
2-5	Assurance esterna			Nota metodologica
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali			1.3
2-7	Dipendenti			5.1
2-8	Lavoratori non dipendenti	Dati non disponibili		6.2
2-9	Struttura e composizione della governance	Dati non disponibili		3.1
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo			3.1
2-11	Presidente del più alto organo di governo			3.1
2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti			Cap. 3
2-13	Delega della responsabilità per la gestione degli impatti			Cap. 3
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità			3.1
2-15	Conflitti d'interesse			3.1
2-16	Comunicazione delle criticità			3.1 - 3.4
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo			3.1
2-18	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	Dati non disponibili		
2-19	Politiche di remunerazione	Dati non disponibili		
2-20	Processo di determinazione della remunerazione	Dati non disponibili		
2-21	Coefficiente annuo di compensazione totale	Dati non disponibili		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile			Lettera agli Stakeholder, 2.4
2-23	Politica di impegni			1.2, 2.4
2-24	Integrazione degli impegni			1.2, 2.4
2-25	Processi volti a mediare gli impatti negativi generati			2.3, 3.4
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti			3.4 e Nota metodologica
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Nessun caso di non conformità rilevato La società aderisce a Federcomated ed parte del consorzio REC	3.4
2-28	Adesione ad associazioni			2.2, 4.2
2-29	Approccio al coinvolgimento			2.2
2-30	Accordi di contrattazione collettiva		Tutto il personale è coperto da contrattazione collettiva	5.1
GRI 3 - TEMI MATERIALI				
3-1	Processo per determinare i temi materiali			2.2, 2.3
3-2	Elenco di temi materiali			2.2, 2.3
3-3	Gestione dei temi materiali			2.2, 2.3, 2.4

Specific Topic standard				
Aspetti economici				
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICA				
3-3	Gestione del tema materiale			3.2
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito			3.2
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico			3.2
201-3	Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici			3.2
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo			3.2
GRI 205 - ANTICORRUZIONE				
3-3	Gestione del tema materiale			3.4
205- 1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Dati incompleti	In corso di definizione	3.4
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione			3.4
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nessun caso rilevato	3.4
GRI 207 - TASSE				
3-3	Gestione del tema materiale			3.5
207-1	Approccio alle imposte			3.5
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio			3.5
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	Dati non disponibili		
207-4	Reportistica per paese	Dati incompleti	Operatività prevalentemente in Italia	
Aspetti ambientali (environment)				
GRI 301 - MATERIALI				
3-3	Gestione del tema materiale	Non pertinente		
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Non pertinente		
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Non pertinente		
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Non pertinente		
GRI 302 - CONSUMI ENERGETICI				
3-3	Gestione del tema materiale			Cap. 4
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione			2.4, Cap. 4
302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	Dati non disponibili		Cap. 4
302-3	Intensità energetica			2.4, Cap. 4
302-4	Riduzione del consumo di energia	Dati non disponibili	Si tratta della prima rendicontazione	2.4, Cap. 4
302-5	Riduzione dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Dati non disponibili	Si tratta della prima rendicontazione	2.4
GRI 305 - EMISSIONI (DATI NON DISPONIBILI)				
GRI 306 - RIFIUTI				
3-3	Gestione del tema materiale			4.2
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Dati non disponibili		4.2
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Dati non disponibili		1.3, 4.2
306-3	Rifiuti generati			4.2
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Dati non disponibili		4.2
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Dati non disponibili		4.2
GRI 308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI				
3-3	Gestione del tema materiale			4.1
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Dati non disponibili	La verifica è stata di tipo qualitativo e non si è tenuta traccia di tali aspetti	2.1, 4.1
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Dati incompleti	Misure correttive in via di definizione tra gli obiettivi	4.1

Aspetti sociali (social)				
GRI 401 - OCCUPAZIONE				
3-3	Gestione del tema materiale			5.1
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti			5.1
401-2	Benefici dei dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Dati non disponibili		5.1
401-3	Congedo parentale	Dati non disponibili		5.1
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA AL LAVORO				
3-3	Gestione del tema materiale			5.2
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			5.2
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti			5.2
403-3	Servizi per la salute professionale			5.2
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			5.2
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro			5.2, 5.3
403-6	Promozione della salute dei lavoratori			5.2
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business			2.4/ 5.2
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			5.2
403-9	Infortuni sul lavoro			5.2
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE				
3-3	Gestione del tema materiale			5.3
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente			5.3
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza alla transizione	Dati non disponibili		5.2, 5.3
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Dati non disponibili		5.3
GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
3-3	Gestione del tema materiale			5.4
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti			3.1, 5.1, 5.4
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Dati non disponibili		5.4
GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE				
3-3	Gestione del tema materiale			5.4
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nessun caso pervenuto	5.4
GRI 414 - VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI				
3-3	Gestione del tema materiale			4.1
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	Dati incompleti	Questionario ESG definito, somministrazione dal 2026	2.1, 4.1
GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI				
3-3	Gestione del tema materiale			5.5
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi			5.5
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi		Nessun caso registrato	5.5
GRI 418 - PRIVACY CLIENTI				
3-3	Gestione del tema materiale			5.6
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Nessun caso registrato	5.6

4BÎLD

MIURA

MIURA HOLDING S.r.l.

SEDE LEGALE

Via Podgora, 11

20122 Milano

REGISTRO IMPRESE

Milano

CF e P.IVA 14315050964

REA 2774193

CAPITALE SOCIALE

Euro 300.000,00