



Innovation, always.

Bilancio di Sostenibilità

2025



INDICE

Lettera agli stakeholder	5
Nota Metodologica	6
Informazioni Generali	7
Strategia, modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità	10
Pratiche, politiche e iniziative per la sostenibilità	12
Obiettivi e iniziative future per la sostenibilità	14
L'ambiente di Hawai	16
Le persone di Hawai	36
Governance sostenibile, etica e integrità	56



Tutte le fasi del processo di stesura del Bilancio di Sostenibilità sono state effettuate con il supporto, la consulenza tecnico-scientifica e l'elaborazione grafica di ARB SBRL. www.arbsb.it



Innovation, always.

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

anche quest'anno desideriamo condividere con voi il percorso intrapreso da Hawai Italia nell'ambito della sostenibilità, presentando i risultati raggiunti nel corso del 2025 e le prospettive che guideranno il nostro sviluppo futuro.

Il 2025 ha rappresentato per la nostra azienda un anno di consolidamento e miglioramento del percorso ESG dedicato ai temi ambientale, sociale e di governance, avviato nel precedente esercizio.

In un contesto economico e industriale in continua evoluzione, abbiamo proseguito l'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno delle nostre strategie aziendali, rafforzando il legame tra innovazione, competitività e responsabilità verso le persone, l'ambiente e il territorio.

La sostenibilità continua a rappresentare per Hawai Italia non soltanto un impegno concreto, ma un elemento strategico fondamentale per creare valore nel lungo periodo.

Per questo motivo continuiamo a sviluppare un modello aziendale orientato al miglioramento continuo, all'efficienza dei processi e alla gestione responsabile delle risorse, con l'obiettivo di affrontare in modo consapevole le sfide di un mercato in costante trasformazione.

Parallelamente, resta fondamentale l'attenzione verso le persone, la sicurezza, la formazione e la valorizzazione delle competenze, nella convinzione che ogni percorso di miglioramento dell'organizzazione richieda il coinvolgimento, la partecipazione e la responsabilizzazione delle persone che contribuiscono ogni giorno alle attività aziendali.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre rafforzato il dialogo con clienti, fornitori e stakeholder, consolidando strumenti e processi orientati a trasparenza, integrità e responsabilità lungo la catena del valore.

Guardando al futuro, continueremo a investire in innovazione, qualità e sostenibilità, con la volontà di rafforzare la resilienza e la competitività di Hawai Italia, contribuendo alla creazione di valore nel tempo.

Desideriamo ringraziare tutti voi Clienti, Collaboratori, Fornitori, Partner finanziari e Comunità locali per la fiducia e il supporto che continuano ad accompagnare il nostro percorso.

Siamo convinti che collaborazione, responsabilità e visione condivisa siano elementi essenziali per costruire insieme una crescita solida e duratura, capace di generare valore nel tempo.

Con i migliori saluti,
La Direzione

NOTA METODOLOGICA

Il presente Report di Sostenibilità rappresenta la seconda rendicontazione strutturata delle performance ambientali, sociali e di governance di **Hawai Italia S.r.l.** e si inserisce in un percorso di progressiva integrazione della sostenibilità nei processi aziendali. Rispetto al precedente esercizio, il Report consolida l'approccio alla raccolta, sistematizzazione e analisi dei dati, rafforzando la capacità dell'organizzazione di monitorare le proprie performance ESG e di rispondere in modo sempre più strutturato alle esigenze informative di ogni stakeholder.

La rendicontazione è stata predisposta in conformità allo standard volontario EFRA¹ VSME – Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs, sviluppato per supportare le PMI nella rendicontazione di sostenibilità in modo proporzionato, accessibile e coerente con le esigenze del mercato. In continuità con il precedente esercizio, Hawai Italia ha adottato l'**Opzione B**, applicando sia il **Modulo Base** sia il **Modulo Onnicomprensivo**, al fine di fornire un quadro informativo più completo sugli aspetti generali, sulle metriche quantitative e sulle principali politiche e iniziative ESG.

Il Report è stato redatto secondo i principi di rilevanza, fedeltà, comparabilità, comprensibilità e verificabilità, come previsto dal VSME, e in coerenza, ove applicabile, con le informazioni economico-finanziarie relative al medesimo periodo di riferimento. Il processo di rendicontazione si è articolato nelle seguenti fasi:

- definizione del perimetro e delle informative rilevanti;
- raccolta e strutturazione dei dati interni;
- validazione;
- predisposizione del documento finale.

Il Report si riferisce all'esercizio 2025 della Società Hawai Italia S.r.l. e include le attività svolte presso il sito produttivo di Via Forte Garofalo n. 16 a San Giovanni Lupatoto (VR) e l'unità locale e produttiva in Via Palazzina n. 224 a Verona.

Nel corso del percorso di crescita del gruppo è stata acquisita nel 2024 la società estera Zaponka doo, che non è inclusa nel perimetro di rendicontazione del presente Report, che riguarda esclusivamente Hawai Italia S.r.l., ed è pertanto indicata unicamente a fini descrittivi con alcune informazioni economico-finanziarie e occupazionali, presentate fuori dal perimetro VSME, in applicazione del principio di proporzionalità previsto dallo standard.

Il perimetro comprende le principali attività con impatti ESG significativi e include, per quanto applicabile, aspetti ambientali, sociali e di governance relativi alle operations, alla forza lavoro e alla condotta aziendale.

La raccolta dei dati è avvenuta attraverso sistemi e registrazioni interne aziendali, con il coinvolgimento delle principali funzioni responsabili e per le informative non pertinenti o non supportate da dati adeguati è stato applicato il principio "if applicable" previsto dal VSME, omettendo tali contenuti e concentrando la rendicontazione sugli aspetti più significativi.

In coerenza con lo standard adottato, Hawai Italia non ha svolto una analisi formale di doppia materialità. Le informazioni rendicontate sono state selezionate sulla base di una valutazione qualitativa interna, basata sulla conoscenza del business, della significatività degli impatti ESG e delle principali aspettative degli stakeholders.

La rendicontazione viene intesa da Hawai Italia come uno strumento dinamico e in continuo miglioramento, finalizzato ad ampliare progressivamente il perimetro informativo, rafforzare i sistemi di raccolta dati e integrare in modo sempre più strutturato la sostenibilità nella strategia aziendale.

Il presente report non è stato sottoposto ad assurance o verifica esterna.

INFORMAZIONI GENERALI

A seguire vengono presentate le principali informazioni relative a Hawai Italia, integrate con un quadro descrittivo su Zaponka d.o.o., società acquisita nel 2024 e non inclusa nel perimetro di rendicontazione VSME.

Le informazioni riferite a Zaponka d.o.o. sono riportate esclusivamente a fini contestuali e non rientrano nel perimetro di calcolo degli indicatori di sostenibilità.

Azienda	Hawai Italia S.r.l. (perimetro VSME)	Zaponka d.o.o. (non inclusa nel perimetro)
	- Via Forte Garofalo, 16 - San Giovanni Lupatoto VR - Via Palazzina, 224 - Verona	- Velika, 35 - Solkan - Slovenia
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata	Società a responsabilità limitata
Nazione prevalente dove svolge le attività	Italia	Slovenia
Classificazione NACE	25.99	-
Entità dello stato patrimoniale (totale degli attivi in unità monetarie €) 2025	27.808.135	120.208,00
Entità dello stato patrimoniale (totale degli attivi in unità monetarie €) 2024	28.865.168,00	123.078,00
Ricavi delle vendite e delle prestazioni (in unità monetarie €) 2025	20.092.659,00	737.118,00
Ricavi delle vendite e delle prestazioni (in unità monetarie €) 2024	21.360.797,00	664.666,00
Numero di FTE (ULA) 2025	95,6	10,00
Numero di FTE (ULA) 2024	94,9	n.d.



Hawai Italia ha ottenuto la certificazione ISO 9001:2015 per il sistema di gestione per la qualità, a conferma dell'impegno dell'azienda nel garantire elevati standard qualitativi lungo le fasi del processo produttivo.

La certificazione attesta l'adozione di un sistema strutturato orientato al miglioramento continuo, alla soddisfazione del cliente e al controllo dei processi aziendali, contribuendo a rafforzare l'affidabilità e la competitività della Società sul mercato.

La tabella seguente sintetizza le informative previste dallo Standard VSME applicabili a Hawai Italia per l'esercizio 2025, distinguendo tra Modulo Base (B1–B11) e Modulo Onnicomprensivo (C1–C9). Per ciascuna area è evidenziata l'applicabilità o meno, in coerenza con il principio "if applicable" dello standard.

Codice	Area	Applicabile	Non applicabile
Informazioni generali			
B1	Criteri per la redazione	X	
B2	Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	X	
C1	Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità	X	
C2	Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	X	
Metriche ambientali			
B3	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	X	
B4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	X	
B5	Biodiversità	X	

Anche per il 2025 l'azienda adotta l'opzione Basic Module + Comprehensive Module, applicando i quadri ritenuti pertinenti rispetto alla propria attività e alle principali questioni di sostenibilità:

- cambiamento climatico,
- inquinamento,
- economia circolare e rifiuti,
- forza lavoro propria,
- lavoratori nella catena del valore,
- consumatori e condotta aziendale.

Codice	Area	Applicabile	Non applicabile
B6	Acque	X	
B7	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	X	
C3	Obiettivi di riduzione delle emissioni GHG e transizione climatica	X	
C4	Rischi climatici	X	
Metriche sociali			
B8	Forza lavoro - Caratteristiche generali	X	
B9	Forza lavoro - Salute e sicurezza	X	
B10	Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	X	
C5	Altre caratteristiche (generali) della forza lavoro	X	
C6	Altre informazioni sulla forza lavoro propria – Politiche e procedure in materia di diritti umani	X	
C7	Incidenti gravi in materia di diritti umani	X	
Metriche di Governance			
B11	Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva	X	
C8	Ricavi da determinate attività ed esclusione dagli indici di riferimento dell'UE	X	
C9	Diversità di genere nell'organo di governance	X	



C1

STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E INIZIATIVE CONNESSE ALLA SOSTENIBILITÀ

Hawai Italia opera nel settore della produzione e commercializzazione di accessori per calzature realizzati in plastica, metallo e materiale composito destinati al settore moda, outdoor e sicurezza. L'azienda si distingue per un modello di business fortemente integrato, che consente di presidiare l'intero ciclo produttivo, dall'ideazione e progettazione fino alla realizzazione del prodotto finale, includendo oltre alle attività puramente produttive, l'attività di sviluppo interna di stampi.

Le attività principali includono:

- progettazione e sviluppo stampi realizzati internamente;
- stampaggio a iniezione plastica e compositi per la produzione di componenti caratterizzati da leggerezza e resistenza;
- pressofusione e gomma fusione per la realizzazione di accessori metallici in zama;
- tranciatura di nastri e fili metallici;
- vibrofinitura dei componenti metallici per rifinire le superfici;
- verniciatura e finitura superficiale, quali trattamenti estetici e protettivi, con possibilità di personalizzazione cromatica e funzionale.

L'azienda opera B2B, in ambito internazionale, caratterizzato dalla stretta collaborazione con brand di rilievo, sviluppando soluzioni personalizzate e spesso integrate nei processi produttivi dei clienti stessi.

Le relazioni commerciali si basano su un modello integrato, che coinvolge a monte fornitori di materie prime e lavorazioni esterne e a valle clienti industriali appartenenti ai seguenti mercati:

- settore dell'outdoor, con l'offerta di soluzioni personalizzate in grado di coniugare estetica e funzionalità;
- settore moda ed alta moda, grazie allo sviluppo di tecnologie e brevetti esclusivi. Progettazione, sviluppo e prototipazione vengono realizzati garantendo i più alti standard di riservatezza;

- settore della sicurezza, con accessori per calzature da lavoro, combinando attenzione artigianale a moderne tecnologie di produzione, garantendo sicurezza, comfort e durabilità, nonché protezione e ottime prestazioni in ogni ambiente.

Lo sviluppo aziendale negli anni è stato caratterizzato da:

- competenze tecniche e progettuali che permettono di rispondere a richieste complesse; attenzione alla conformità ai requisiti normativi applicabili e agli standard di qualità e gestione rilevanti per i mercati serviti.
- capacità produttiva flessibile e adattabile alle diverse esigenze di mercato;
- servizi logistici efficienti, in grado di garantire consegne puntuali;

La dimensione internazionale di Hawai Italia rende l'organizzazione aperta a continui stimoli innovativi, riduce il rischio di mercato e rafforza la competitività nel lungo periodo.



CATENA DEL VALORE

La catena del valore coinvolge, da un lato, fornitori specializzati di materie prime e lavorazioni esterne (quali trattamenti di finitura e galvanica) e, dall'altro, clienti industriali che operano in contesti ad alto contenuto di performance e design, in particolare abbigliamento tecnico outdoor e di sicurezza, moda ed alta moda.

All'interno di questo modello, Hawai Italia ha integrato progressivamente alcuni temi ESG nei processi aziendali attraverso la Politica di Sostenibilità, il monitoraggio di specifici KPI ed iniziative coerenti con il proprio core business e manifatturiero.

L'approccio collega crescita dell'impresa, valorizzazione delle persone, gestione degli impatti ambientali operativi e relazione con la catena del valore.

In questa prospettiva, Hawai Italia ha strutturato il proprio approccio lungo sei direttrici strategiche, strettamente collegate al core business manifatturiero e al posizionamento B2B internazionale dell'azienda:

PERSONE:

attenzione alla salute e sicurezza, allo sviluppo delle competenze e crescita professionale, alla qualità delle condizioni di lavoro in un ambiente adeguato e alla promozione delle pari opportunità.

PARTNER:

collaborazione con fornitori e clienti per sviluppare soluzioni coerenti con specifici requisiti ambientali e sociali, migliorare i processi e promuovere l'adozione di pratiche ESG lungo la catena del valore.

SOCIETÀ:

iniziative rivolte al territorio e progetti di carattere sociale finalizzati a valorizzare il legame con il contesto locale e a favorire il coinvolgimento delle comunità in cui l'azienda opera.

PIANETA:

gestione degli aspetti ambientali rilevanti attraverso interventi di efficienza energetica, monitoraggio dei consumi di risorse, gestione dei rifiuti e applicazione, ove tecnicamente possibile, di criteri di progettazione orientati alla riduzione degli scarti e all'ottimizzazione dell'uso dei materiali.

BUSINESS:

integrazione degli aspetti ESG nei processi aziendali e sviluppo di prodotti e servizi in grado di rispondere ai requisiti di qualità, performance e conformità richiesti dal mercato.

GOVERNANCE:

sistemi di gestione, presidi organizzativi e strumenti di controllo finalizzati a garantire etica, trasparenza, conformità normativa e coerenza tra processi decisionali e indirizzi aziendali.

Nel concreto, questo approccio si traduce in scelte operative orientate: alla tutela della salute e sicurezza delle persone, all'ottimizzazione dell'uso dei materiali, alla riduzione degli scarti e relativo impatto ambientale, al miglioramento dell'efficienza produttiva, e al rafforzamento dei presidi di governance aziendale.



B2

PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE PER LA SOSTENIBILITÀ

Hawai Italia ha sviluppato pratiche, politiche e iniziative ESG coerenti con il proprio modello di business manifatturiero e con le aree di sostenibilità rendicontate nel presente Report.

La Politica di Sostenibilità, adottata per la prima volta nel 2023, costituisce il riferimento per gli impegni ambientali, sociali e di governance dell'azienda e orienta le azioni volte alla gestione degli impatti ambientali operativi, alla valorizzazione delle persone e al rafforzamento di trasparenza ed etica d'impresa.

PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE PER LA SOSTENIBILITÀ

L'azienda adotta una struttura organizzativa gerarchico-funzionale, con il CEO (Amministratore delegato) al vertice e il supporto delle principali direzioni aziendali:

- Direttore Operativo (COO): supervisiona le attività produttive degli stabilimenti, garantendo l'efficienza dei processi ed il loro miglioramento continuo come descritto nel Report.
- Direttore Finanziario (CFO): supervisiona l'attività amministrativa, gestisce la pianificazione finanziaria, struttura la governance, il controllo di gestione e l'allocazione delle risorse, assicurando che gli investimenti siano valutati anche in relazione alle iniziative ESG e agli obiettivi di miglioramento descritti nel Report.
- Direttore Commerciale (CSO): coordina le strategie di vendita e marketing, promuovendo prodotti con specifiche caratteristiche ambientali misurabili e verificabili e garantendo una comunicazione trasparente con i clienti riguardo alle iniziative ESG e alle caratteristiche ambientali documentate dei prodotti, ove applicabili.
- Responsabile dello Sviluppo Prodotto e Qualità: guida l'innovazione dei prodotti, valutando ove applicabili criteri di progettazione orientati all'efficienza nell'uso dei materiali e assicurando il rispetto degli standard qualitativi e dei requisiti normativi applicabili.

La governance aziendale è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, che definisce gli indirizzi strategici dell'impresa, inclusi quelli connessi alla sostenibilità, e ne monitora la coerenza con gli obiettivi aziendali e le aspettative degli stakeholder. In ambito sostenibilità, l'azienda ha istituito

una funzione dedicata, integrata nella struttura qualità, con un Responsabile Qualità-Sostenibilità che presidia le attività ambientali, la conformità normativa, l'adesione a programmi volontari e la rendicontazione ESG. Le funzioni Ricerca e Sviluppo, Risorse Umane e Acquisti contribuiscono, secondo le rispettive competenze, allo sviluppo di soluzioni con caratteristiche ambientali documentate, alla formazione e inclusione dei lavoratori e alla qualificazione dei fornitori.

Sul piano ambientale, l'azienda monitora consumi energetici, emissioni GHG e gestione delle risorse, anche attraverso macchinari ad alta efficienza, riutilizzo di parte degli scarti di produzione e criteri di progettazione orientati all'ottimizzazione nell'uso dei materiali.

In relazione al tema dell'inquinamento, Hawai Italia ha implementato sistemi di controllo e abbattimento delle emissioni, avviando al contempo un percorso di progressiva gestione e potenziale riduzione delle sostanze chimiche pericolose, con risultati quantitativi da rendicontare, anche attraverso l'adeguamento a standard di settore come il programma ZDHC.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse idriche, l'azienda utilizza sistemi a circuito chiuso e impianti di trattamento delle acque reflue, con l'obiettivo di ridurre i consumi e garantire il rispetto della normativa ambientale.

L'azienda applica, ove tecnicamente possibile, pratiche coerenti con i principi dell'economia circolare, tra cui il recupero di parte degli scarti di lavorazione, la valutazione dell'utilizzo di materiali con contenuto riciclato dichiarato e criteri di progettazione orientati alla riduzione degli scarti.

Sul piano sociale, Hawai Italia promuove la formazione continua e la valorizzazione delle competenze, un ambiente di lavoro caratterizzato da salute, sicurezza, inclusione e parità di genere.

Parallelamente, sono state avviate iniziative volte al rafforzamento progressivo degli strumenti di qualificazione ESG dei fornitori, tra cui l'adozione di un Codice Etico e di Condotta, l'introduzione di strumenti di valutazione ESG per i fornitori e il progressivo coinvolgimento degli stakeholder.

Sul piano della governance, Hawai Italia ha continuato a rafforzare i propri presidi di controllo e trasparenza, adottando strumenti e procedure finalizzati a promuovere una gestione responsabile e conforme ai principi di integrità aziendale. In tale contesto rientrano il sistema di segnalazione whistleblowing e le procedure interne volte a garantire il rispetto della normativa applicabile, dei principi etici e delle disposizioni organizzative aziendali.

Parallelamente, Hawai Italia ha avviato il percorso di sviluppo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il sistema di prevenzione dei rischi e consolidare una cultura aziendale improntata alla responsabilità, alla trasparenza e alla conformità.



C2

OBIETTIVI E INIZIATIVE FUTURE PER LA SOSTENIBILITÀ

Nel corso del 2025, Hawai Italia ha avviato e consolidato iniziative destinate a svilupparsi negli anni successivi, con l'obiettivo di rafforzare progressivamente l'integrazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali.

In ambito ambientale, le priorità riguardano la valutazione per l'acquisto di un impianto fotovoltaico nel corso del 2026, l'acquisto di Garanzie di Origine per la rendicontazione market-based dei consumi elettrici, il monitoraggio delle emissioni Scope 1 e Scope 2 e la possibile definizione di obiettivi di riduzione basati su metodologie e perimetri dichiarati.

Proseguirà il percorso di adeguamento al programma ZDHC, il miglioramento della gestione delle risorse idriche e la valutazione di soluzioni orientate all'efficienza dei processi e all'utilizzo di materiali con contenuto riciclato, ove tecnicamente applicabile. I dettagli tecnici sono sviluppati nelle sezioni dedicate a energia, inquinamento, acqua ed economia circolare.

Sul piano sociale, l'azienda intende proseguire le iniziative legate a formazione, salute e sicurezza, parità di genere, monitoraggio degli indicatori della forza lavoro e collaborazioni con realtà del territorio e cooperative sociali, come descritto nel capitolo "Le persone di Hawai Italia".

In ambito governance, Hawai Italia proseguirà il rafforzamento dei presidi di etica, integrità e trasparenza, inclusi il progetto di adozione del Modello 231/01, l'aggiornamento del Codice Etico, il funzionamento del canale whistleblowing e lo sviluppo di strumenti di valutazione ESG per i fornitori prioritari.

L'avanzamento delle iniziative sarà monitorato attraverso indicatori quantitativi e qualitativi coerenti con le disclosure VSME, tra cui:

- consumi energetici;
- emissioni GHG;
- prelievi idrici;
- produzione di rifiuti;
- indicatori sulla forza lavoro, salute e sicurezza, gender pay gap, turnover;
- informazioni relative alla governance e alla condotta aziendale.



L'AMBIENTE DI HAWAI

Hawai Italia è impegnata a ridurre progressivamente il proprio impatto ambientale, integrando la sostenibilità in ogni fase del ciclo produttivo, dalla selezione delle materie prime alla gestione dei rifiuti industriali, in coerenza con i principi ESG adottati nella propria Politica di Sostenibilità.

Lettera
agli Stakeholder

Nota
Metodologica

Informazioni
Generali

L'ambiente
di Hawai

Le persone
di Hawai

La governance
di Hawai

POLITICHE E PRATICHE AMBIENTALI

La politica ambientale di Hawai Italia viene attuata su più livelli e riguarda le decisioni strategiche in materia di approvvigionamento energetico, la gestione delle risorse, e di conseguenza i processi produttivi che conseguono.

Dal 2022 è in corso la progressiva modernizzazione del parco macchine per la lavorazione delle materie plastiche, con l'introduzione di presse full electric. L'intervento è finalizzato a migliorare l'efficienza energetica della fase di stampaggio; gli effetti saranno monitorati attraverso indicatori normalizzati rispetto ai volumi produttivi.

Tra gli **obiettivi definiti per il 2025**, Hawai Italia aveva previsto il completamento della **diagnosi energetica** di uno stabilimento produttivo. L'attività è stata **portata a termine** nel corso dell'anno, consentendo di mappare i principali flussi energetici, individuare le aree a maggiore consumo e identificare le principali opportunità di efficientamento. I risultati della diagnosi sono illustrati nella sezione dedicata all'energia e alle emissioni di gas a effetto serra (GHG).

Per quanto riguarda l'approvvigionamento di energia elettrica, nel 2025 Hawai Italia ha acquisito lo status di azienda energivora ai sensi della normativa vigente. In conseguenza di tale status, a partire dai consumi del 2026 l'azienda prevede l'acquisto di Garanzie di Origine (GO) per attribuire, secondo l'approccio market-based, una parte o la totalità dei propri consumi elettrici a fonti rinnovabili certificate. Le GO non modificano le emissioni fisiche effettivamente generate dalla produzione e dall'utilizzo di energia, che continueranno a essere monitorate e comunicate secondo l'approccio location-based già adottato. L'uso di GO consente esclusivamente di integrare la rendicontazione delle emissioni Scope 2 secondo l'approccio market-based previsto dal GHG Protocol, attribuendo una quota del consumo elettrico a fonti rinnovabili certificate, senza alterare il dato complessivo delle emissioni climalteranti effettive.

In materia di emissioni in atmosfera, l'azienda opera in conformità all'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), utilizza sistemi di filtrazione e abbattimento e svolge monitoraggi periodici. Nel 2025 non sono stati rilevati superamenti dei limiti applicabili per i parametri monitorati.

In linea con l'**obiettivo prefissato per il 2025**, Hawai Italia **ha avviato il percorso di adeguamento al programma ZDHC** (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), con l'obiettivo di rafforzare progressivamente i sistemi di gestione, monitoraggio e controllo delle sostanze chimiche impiegate nei processi produttivi, in coerenza con i requisiti del programma ZDHC. Nel corso dell'esercizio sono state avviate le attività propedeutiche al raggiungimento dell'obiettivo, che proseguiranno nell'ambito del piano di miglioramento aziendale con completamento previsto entro il 2028.

In ambito economia circolare, l'azienda adotta pratiche orientate alla riduzione degli scarti, al riutilizzo interno di parte dei materiali di lavorazione e alla valutazione di materie prime con contenuto riciclato dichiarato, ove disponibili e tecnicamente applicabili. La gestione dei rifiuti industriali speciali avviene tramite operatori autorizzati, privilegiando il recupero quando possibile.

Per quanto riguarda la gestione delle risorse idriche, i sistemi di ricircolo dell'acqua nei processi produttivi, in particolare nei circuiti di raffreddamento delle presse, consentono di ridurre il prelievo idrico supplementare. Le acque reflue prodotte dalla lavorazione a vibrazione a umido vengono convogliate verso un impianto di depurazione interno prima dello scarico in rete fognaria. L'azienda continua a studiare soluzioni per il miglioramento dei sistemi di riutilizzo e trattamento delle acque nei processi produttivi, con l'obiettivo di valutare ulteriori opportunità di contenimento del volume complessivo di prelievo idrico, ove tecnicamente ed economicamente applicabili.



INIZIATIVE FUTURE

Hawai Italia ha definito una serie di obiettivi e iniziative per i prossimi anni, volti a rafforzare il proprio impegno ambientale, proseguendo il percorso intrapreso e riguardano soprattutto energia, emissioni, sostanze chimiche, risorse idriche ed economia circolare, in continuità con gli interventi già avviati.

Sul piano energetico, l'azienda sta valutando per il 2026 la realizzazione di un impianto fotovoltaico e prevede l'acquisto di Garanzie di Origine per la rendicontazione market-based dei consumi elettrici. Proseguirà inoltre la sostituzione progressiva del parco macchine con modelli completamente elettrici.

Per quanto riguarda le emissioni, l'azienda intende definire obiettivi formali e quantitativi di riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2, calcolate secondo una metodologia dichiarata, con baseline e perimetro indicati, rafforzando le attività di calcolo e monitoraggio già avviate. Inoltre, proseguirà il processo di adeguamento al programma ZDHC con il progressivo coinvolgimento della catena di fornitura.

Nel campo della gestione delle risorse idriche e dell'economia circolare, saranno studiate soluzioni per la lavorazione a vibrazione a secco e il miglioramento dei sistemi di ricircolo dell'acqua, nonché la valutazione dell'aumento della quota di materia riciclata in specifiche applicazioni, con baseline e target da definire nei processi produttivi.

La tabella seguente riporta i dati sintetici relativi agli obiettivi ambientali fissati, indicando i relativi orizzonti temporali e il grado di raggiungimento.

INIZIATIVA AMBIENTALE	ORIZZONTE	STATO	METRICHE COLLEGATE
Acquisto di Garanzie di Origine per copertura fabbisogno elettrico da FER	2026	Pianificato	B3 Energia ed emissioni GHG
Installazione impianto fotovoltaico	2026	In valutazione tecnico-economica	B3 Energia ed emissioni GHG
Adeguamento al programma ZDHC	2025–2028	In corso	B4 Inquinamento aria, acqua e suolo

B3

ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

Le attività produttive di Hawai Italia comportano un utilizzo diversificato di energia. Nel 2025 l'azienda ha condotto una diagnosi energetica dello stabilimento di Verona per mappare i flussi energetici, individuare le principali aree di consumo e definire opportunità di ottimizzazione coerenti con la Politica di Sostenibilità.

L'analisi ha permesso di identificare con precisione le principali aree di consumo all'interno dello stabilimento e di calcolare l'indicatore di prestazione energetica (EnPI), che costituisce la metrica di riferimento per il monitoraggio dell'efficienza energetica nel tempo.

I risultati della diagnosi hanno inoltre fornito la base per la definizione di un piano di interventi concreti e prioritizzati, tra cui la ricerca e il contenimento delle perdite nei sistemi di aria compressa e l'installazione di un impianto fotovoltaico da 580 kWp, il cui contributo atteso in termini di energia autoprodotta e potenziale riduzione delle emissioni Scope 2 sarà valutato secondo metodologia, baseline e perimetro dichiarati.

L'intervento è indicato come una delle principali opportunità di miglioramento identificate dalla diagnosi energetica ed è descritto in dettaglio nella sezione dedicata alle iniziative future. In parallelo, il processo di sostituzione progressiva delle presse idrauliche con modelli a tecnologia 'full electric', avviato nel

2022 per il reparto stampaggio plastica, è proseguito nel corso del 2025. L'azienda prevede di valutare l'effetto dell'intervento sui consumi energetici specifici del reparto mediante un indicatore normalizzato rispetto ai volumi produttivi.

Nel 2025 il consumo energetico complessivo è stato pari a **4.157,24 MWh**, in riduzione rispetto ai **4.588,60 MWh** del 2024. La diminuzione è riconducibile soprattutto al calo dei consumi di energia elettrica acquistata e dei combustibili direttamente consumati.

Il dettaglio per vettore energetico è riportato nella tabella seguente. Rispetto al 2024, il processo di raccolta e classificazione dei dati sui combustibili è stato affinato, consentendo una rappresentazione più accurata della composizione dei consumi.

CONSUMI ENERGETICI ESPRESSI IN MWH

	Consumi di energia 2025	Consumi di energia 2024
Energia elettrica acquistata	3.558,20	3.898,49
Combustibili direttamente consumati	599,04	690,11
di cui benzina	14,30	0
di cui gasolio	228,63	295,67
di cui gas naturale	299,01	297,56
di cui gas derivati (GPL)	57,10	96,88
TOTALE	4.157,24	4.588,60

Tabella 1 – Consumi energetici espressi in MWh. Anni 2024–2025

CALCOLO DELLE EMISSIONI GHG (SCOPE 1 E SCOPE 2)

In continuità con il percorso di trasparenza ambientale avviato nel precedente esercizio, Hawai Italia ha provveduto anche per il 2025 a rilevare e rendicontare le emissioni climalteranti dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) associate alle proprie attività, in conformità alle indicazioni metodologiche dei paragrafi 90–109 del VSME Standard pubblicato da EFRAG.

Le **emissioni Scope 1** comprendono le emissioni dirette da combustibili fossili **utilizzati** nei processi aziendali. Nel 2025 il perimetro di calcolo è stato ampliato includendo i principali gas climalteranti rilevanti, convertiti in CO₂ equivalente mediante i rispettivi potenziali di riscaldamento globale. I fattori di emissione utilizzati fanno riferimento a fonti ISPRA per trasporti e combustione stazionaria.

Le **emissioni Scope 2**, derivanti dall'acquisto di energia elettrica dalla rete, sono state calcolate secondo l'approccio location-based, come definito dal GHG Protocol e come richiesto dal VSME, utilizzando il medesimo fattore di emissione nazionale ISPRA adottato nell'esercizio precedente.

Nel 2025 le emissioni complessive di gas a effetto serra sono state stimate in **856,28 tCO₂eq**, in riduzione rispetto alle **943,67 tCO₂eq** del 2024. Il calo riguarda sia le emissioni Scope 1, coerentemente con la diminuzione dei consumi di gasolio e GPL, sia le emissioni Scope 2, legate alla riduzione dei consumi elettrici.

STIMA DELLE EMISSIONI DI GHG

Categoria	2025	2024
Emissioni Scope 1 (ton CO ₂ eq)	142,85	162,02
Emissioni Scope 2 (ton CO ₂ eq)	713,43	781,65
Totale	856,28	943,67

Tabella 2 – Stima delle emissioni GHG (tCO₂eq). Anni 2024–2025

Per l'anno 2025, Hawai Italia ha calcolato la propria intensità di emissioni di gas serra dividendo le emissioni lorde rendicontate ai sensi del paragrafo 30 per il fatturato netto espresso in milioni di euro, in conformità al paragrafo 31 dello standard VSME. Il valore ottenuto è pari a **42,60 tonnellate per milione di euro**, in miglioramento rispetto alle **44,18 tonnellate per milione di euro** registrate nel 2024.

È opportuno contestualizzare tale dato: nel corso del 2025 si è registrata una contrazione sia del fatturato (-6,3%) sia delle emissioni complessive (-10,2%). La riduzione dell'intensità emissiva rispetto al fatturato rappresenta un segnale positivo, da leggere tuttavia insieme ad altri indicatori operativi, tra cui volumi produttivi, mix di lavorazioni e consumi energetici specifici.

C3

OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI GHG E TRANSIZIONE CLIMATICA

Hawai Italia riconosce la riduzione delle emissioni come un tema prioritario nel contesto normativo e di mercato sempre più orientato alla decarbonizzazione. Al momento l'azienda non dispone ancora di un piano ufficiale per la transizione climatica, né di obiettivi quantitativi formali relativi agli Scope 1 e Scope 2. Tuttavia, l'azienda ha intrapreso una serie di misure concrete che costituiscono la base di questo processo. Il sistema di monitoraggio e calcolo delle emissioni è stato migliorato nel corso del 2025, consentendo di aumentare la qualità e il livello di dettaglio dei dati disponibili.

A livello operativo, la Diagnosi Energetica condotta nel 2025 ha consentito di ottenere una mappatura dettagliata dei consumi energetici aziendali e di individuare le principali opportunità di miglioramento. Tra gli interventi prioritari emersi figura l'installazione di un impianto fotovoltaico, considerata una leva strategica per contribuire alla riduzione delle emissioni di Scope 2, secondo metodologia, perimetro e obiettivi che saranno definiti nell'ambito del percorso di pianificazione climatica dell'azienda.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle performance ambientali, Hawai Italia utilizza attualmente come indicatore di intensità emissiva il rapporto tra le emissioni di gas a effetto serra e il fatturato. Pur rappresentando un primo riferimento, l'azienda riconosce che tale parametro non descrive in modo esaustivo l'efficienza ambientale delle proprie attività, in quanto il fatturato risente anche di fattori economici, quali l'andamento dei prezzi e le dinamiche valutarie, non direttamente correlati ai volumi produttivi.

Per questo motivo, Hawai Italia intende sviluppare progressivamente indicatori di performance più rappresentativi della propria realtà operativa, integrando variabili maggiormente correlate all'attività produttiva e ai consumi di risorse. L'obiettivo è disporre di strumenti di misurazione più robusti e significativi, a supporto della definizione di futuri obiettivi di riduzione delle emissioni, corredati da una metodologia trasparente, da una baseline di riferimento e da un perimetro di rendicontazione chiaramente definiti.





C4

RISCHI CLIMATICI

Il cambiamento climatico rappresenta una fonte crescente di rischio anche per le piccole e medie imprese manifatturiere. In questa sezione vengono presentate le principali considerazioni emerse dall'analisi dei rischi climatici svolta internamente, con riferimento agli elementi richiesti dalla disclosure C4 dello standard VSME. L'approccio adottato è coerente con la natura e le dimensioni della PMI, in linea con i criteri di proporzionalità previsti dallo standard.

Hawai Italia ha valutato l'esposizione dei propri asset, processi produttivi e catena del valore ai rischi fisici e di transizione attraverso un'analisi strutturata dei rischi operativi e un monitoraggio continuo del contesto normativo, ambientale e di mercato.

RISCHI FISICI

I siti produttivi si trovano in aree a basso rischio idrogeologico e sismico, con strutture conformi alle normative edilizie vigenti. L'attività produttiva risulta tuttavia potenzialmente esposta a eventi climatici estremi, come ondate di calore, alluvioni e interruzioni della rete energetica, che potrebbero compromettere la continuità operativa degli impianti o causare ritardi nella catena di approvvigionamento. L'innalzamento delle temperature medie e la variabilità stagionale possono inoltre incidere sull'efficienza dei processi industriali termici e sui costi energetici. Per mitigare tali rischi, sono stati predisposti piani di continuità operativa che includono: disponibilità di macchinari alternativi e stampi doppi per i volumi critici, terzisti locali qualificati entro un raggio di 50 km, magazzino di sicurezza per le materie prime e contratti attivi per interventi tecnici rapidi.

Rischio	Orizzonte temporale	Valutazione
Eventi climatici estremi (alluvioni, ondate di calore, interruzioni energetiche)	Breve	Alto
Cambiamenti gradualì (innalzamento temperature medie, variabilità stagionale)	Breve	Medio

Tabella 3 – Rischi fisici

RISCHI DI TRANSIZIONE

Per quanto riguarda i rischi di transizione, Hawai Italia ha condotto un'analisi qualitativa focalizzata su quattro ambiti principali:

- normativo e regolatorio;
- tecnologico;
- di mercato e reputazionale;
- nella catena del valore.

Sul piano normativo e regolatorio, l'evoluzione del quadro europeo e internazionale, con particolare riferimento al Regolamento REACH e al programma ZDHC, è stata riconosciuta come un fattore critico che può richiedere adattamenti sostanziali nei processi produttivi e nella composizione dei prodotti, con impatti economici e operativi rilevanti.

Sul fronte tecnologico, la transizione verso soluzioni con minori consumi energetici o minori emissioni rispetto ai processi attuali potrebbe rendere obsoleti alcuni processi tradizionali attualmente utilizzati; in tale prospettiva, il rinnovo progressivo del parco macchine e il progetto fotovoltaico pianificato per il 2026 rappresentano risposte concrete e già avviate.

Con riferimento al mercato e alla reputazione, la crescente attenzione da parte dei clienti, in particolare marchi del settore moda ed alta moda, sicurezza e outdoor, verso prodotti con caratteristiche ambientali tracciabili e realizzati con materiali riciclati è monitorata con attenzione, in quanto la mancata risposta a tali esigenze potrebbe generare ripercussioni commerciali e di immagine significative.

Infine, nell'ambito della catena del valore, è stata analizzata la dipendenza da fornitori critici per materie prime e trattamenti superficiali, garantendo una diversificazione e qualificazione di fornitori alternativi al fine di migliorare la resilienza complessiva del sistema produttivo.

Rischio	Orizzonte temporale	Valutazione
Nuove regolamentazioni o politiche per la riduzione delle emissioni	Medio	Alto
Necessità di adottare tecnologie a minore consumo energetico o con minori emissioni rispetto ai processi attuali, con possibile obsolescenza di alcune soluzioni esistenti	Medio	Medio
Cambiamenti nella domanda verso prodotti e materiali con componente riciclata	Breve	Alto
Danni reputazionali per mancato allineamento agli standard ESG richiesti dal mercato	Breve	Alto

Tabella 4 – Rischi di Transizione

B4

INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO

Hawai Italia opera nel rispetto della normativa ambientale vigente in materia di emissioni e scarichi, sulla base dell'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA). I monitoraggi periodici condotti nel 2025 su emissioni in atmosfera e acque non hanno evidenziato non conformità rispetto ai limiti applicabili.

In ragione delle dimensioni e della tipologia delle attività svolte, l'azienda non rientra tra gli stabilimenti soggetti agli obblighi di dichiarazione previsti dall'**European Pollutant Release and Transfer Register (E-PRTR)**. La rendicontazione delle emissioni avviene pertanto nell'ambito del quadro autorizzativo AUA, che costituisce lo strumento di riferimento per il monitoraggio e la verifica delle performance ambientali.



B5

BIODIVERSITÀ

Hawai Italia monitora il rapporto tra le proprie attività produttive e gli ecosistemi naturali presenti nel territorio in cui opera. La sede di Via Palazzina n. 224 a Verona risulta prossima ad alcuni siti della Rete Natura 2000; la relativa **Valutazione di Incidenza Ambientale (V.I.N.C.A.)** non ha rilevato effetti negativi significativi, diretti o indiretti, sui siti individuati.

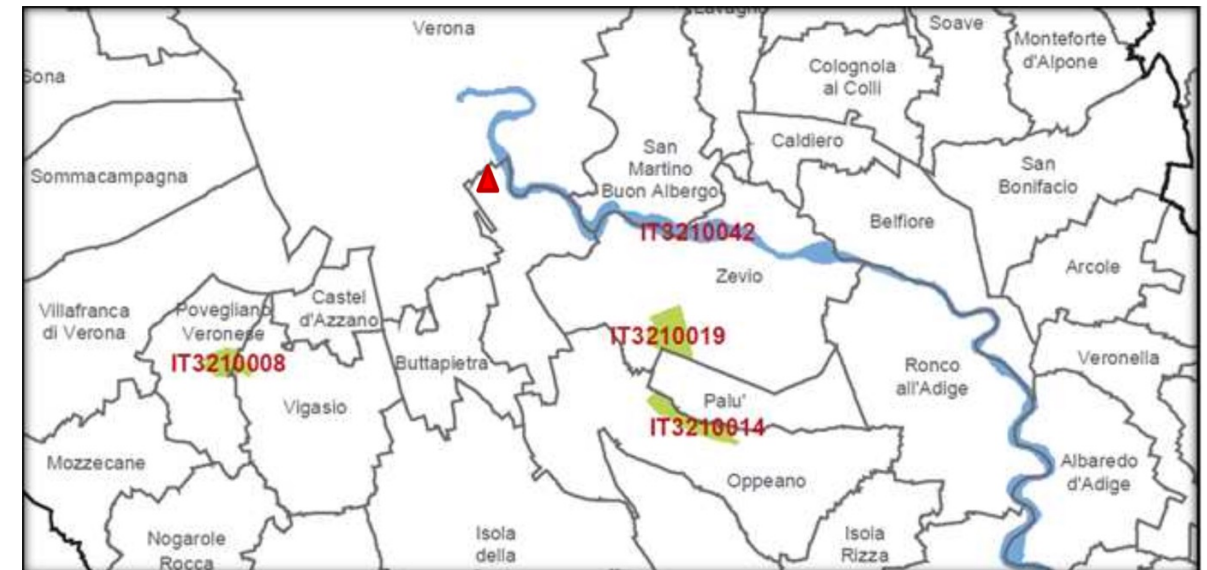


Figura 1 – Regione Veneto: estratto del quadro d'unione dei perimetri dei siti SIC e ZPS rispetto alla sede aziendale individuata ▲ nella figura.



SITO	NOME	DISTANZA MINIMA, M
IT3210008	Fontanili di Povegliano	12.100
IT3210014	Palude del Feniletto – Sguazzo del Vallese	8.100
IT3210019	Sguazzo di Rivalunga	6.900
IT3210042	Fiume Adige tra Verona Est e Badia Polesine	900

Tabella 5 – Siti della Rete Natura 2000 prossimi agli stabilimenti aziendali e relative distanze minime

Il sito più vicino, “Fiume Adige tra Verona Est e Badia Polesine”, è un’area protetta di rilevante valore ecologico che si sviluppa lungo gli argini del fiume Adige a valle di Verona, coprendo una superficie di oltre 2.000 ettari. Tra lo stabilimento aziendale e il perimetro del sito si interpongono il territorio a forte carattere industriale e infrastrutturale, con la presenza di altre attività produttive e assi viari di rilievo quali l’autostrada e la tangenziale Sud di Verona, elementi che, secondo gli esiti della V.INC.A., consentono di escludere una connessione ecologica diretta tra l’area aziendale e il sito protetto.

La tabella seguente sintetizza gli esiti della valutazione per ciascun aspetto analizzato.

Aspetto valutato	Tipo di incidenza	Esito
Riduzione delle aree naturali protette	Indiretta	Nessuna
Frammentazione degli habitat	Indiretta	Nessuna
Disturbo alla fauna e alla flora	Indiretta	Nessuna
Qualità delle acque superficiali e sotterranee	Indiretta	Nessuna
Qualità dell'aria	Indiretta	Nessuna
Qualità dei suoli	Indiretta	Nessuna
Equilibrio degli ecosistemi locali	Indiretta	Nessuna

Tabella 6 – Esiti della Valutazione di Incidenza Ambientale (V.INC.A.)

Sulla base degli esiti della V.INC.A. e delle misure operative in essere, non sono stati rilevati effetti negativi significativi sugli ecosistemi prossimi agli stabilimenti né sull'integrità dei siti protetti della Rete Natura 2000.



B6

LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Il consumo idrico aziendale è legato principalmente alla vibrofinitura a umido dei componenti metallici e ai circuiti di raffreddamento delle presse e delle macchine per la lavorazione degli stampi. Le acque di processo sono trattate internamente prima dello scarico in fognatura, mentre i circuiti di raffreddamento operano in circuito chiuso, riducendo la necessità di nuovi prelievi.

Con riferimento alla localizzazione geografica, entrambi gli stabilimenti aziendali ricadono in aree classificate a rischio idrico basso-medio secondo l'Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute (WRI), strumento di riferimento internazionale per la valutazione del rischio idrico a livello territoriale. Entrambi i siti si collocano nel bacino dell'Adige, nell'area della costa est italiana, in una zona che non presenta criticità significative dal punto di vista della disponibilità e della qualità della risorsa idrica.

	Tutte le aree (comprese le aree a stress idrico)	Tutte le aree (comprese le aree a stress idrico)
Prelievo idrico per fonte (m³)	2025	2024
Acque sotterranee	1826,00	11.847,00
Risorse idriche di terze parti	798,00	367,00
Prelievo idrico totale	2.624,00	12.214,00

Tabella 7 – Prelievo idrico totale. Anni 2024–2025

Nel 2025 il prelievo idrico complessivo si è attestato a **2.624 m³**, in forte riduzione rispetto ai **12.214 m³** del 2024. La variazione è riconducibile principalmente alla dismissione dell'impianto galvanico collegato ad alcune lavorazioni, che rappresentava la principale fonte di consumo idrico dello stabilimento.

Il dettaglio delle fonti di prelievo e degli scarichi idrici è riportato nelle tabelle seguenti.

Scarichi idrici (m3)	Anno	
	2025	2024
Acque reflue	1.826,00	12.214,00
Emissione idrica totale	1.826,00	12.214,00

Tabella 8 – Scarichi idrici totali. Anni 2024–2025

Il consumo netto di acqua, calcolato come differenza tra prelievo e scarico, ammonta a 798 m³ nel 2025. Tale dato rappresenta la quota non restituita secondo il perimetro di rendicontazione adottato. Nel 2024 tale voce non era rendicontata separatamente.

Consumo di acqua (m3)	Anno	
	2025	2024
Totale	798,00	0,00

Tabella 9 – Consumi idrici totali. Anni 2024–2025



B7

ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI

L'integrazione dei principi di economia circolare nella gestione operativa di Hawai Italia riguarda l'uso dei materiali, la riduzione degli scarti e il riutilizzo interno di parte dei residui di lavorazione, ove tecnicamente possibile.

FLUSSO DEI MATERIALI IN ENTRATA

In quanto azienda operante in un settore ad alta intensità di materiali, Hawai Italia rendiconta il flusso annuo delle principali materie prime impiegate nei processi produttivi. Nel 2025, il processo di raccolta e classificazione dei dati sui materiali è stato strutturato in modo sistematico, consentendo una rendicontazione accurata delle materie prime utilizzate. Le tre categorie principali sono il materiale plastico di varia composizione, la zama — lega metallica a base di zinco utilizzata nei processi di pressofusione — e i materiali metallici da tranciatura di filo e nastro.

Nel 2025 il consumo complessivo di materie prime si è attestato a 927.309 kg, così ripartito: plastica 706.426 kg (76%), zama 180.719 kg (19%) e tranciati metallici 40.164 kg (4%). Questi dati costituiscono la base di riferimento per il monitoraggio futuro dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse materiali e per la definizione di eventuali obiettivi di riduzione o sostituzione con materiali con caratteristiche ambientali specifiche e documentate.

Materiale	Tipo	2025 (kg)
Plastica	Materiale plastico di varia composizione	706.426,00
Zama	Zama	180.719,00
Tranciati	Materiali metallici da tranciatura filo/ nastro	40.164,17
Totale		927.309,17

Tabella 10– Flusso di massa dei materiali. Anno 2025

Lettera agli Stakeholder

Nota Metodologica

Informazioni Generali

L'ambiente di Hawai

Le persone di Hawai

La governance di Hawai

FLUSSO DEI MATERIALI IN USCITA

Nel 2025 la produzione complessiva di rifiuti speciali è stata pari a **205.232 kg**, in riduzione rispetto ai 284.172 kg del 2024. Il calo riguarda sia i rifiuti pericolosi sia quelli non pericolosi ed è da leggere alla luce dell'evoluzione dei processi produttivi e della gestione delle sostanze chimiche.

Tra le voci più rilevanti per quantità, gli imballaggi in materiali misti costituiscono la categoria più consistente (28% del totale), seguiti dai fanghi da trattamento acque pericolose (22%) e dal ferro e acciaio (20%).

Quest'ultima voce, interamente avviata a recupero, conferma l'orientamento dell'azienda verso la valorizzazione dei materiali metallici di scarto.

La tabella seguente riporta il dettaglio dei rifiuti speciali prodotti nel 2025, con il confronto rispetto all'anno precedente.

Descrizione	Descrizione CER	Speciale / Urbano	Pericoloso / Non pericoloso	2025 KG	2024 KG	Recupero / Smaltimento
Fanghi da trattamento in loco di effluenti, contenenti sostanze pericolose	060502	speciale	P	45.140,00	82.710,00	smaltimento
Imballaggi in materiali misti	150106	speciale	NP	57.690,00	68.970,00	recupero
Ferro e acciaio	170405	speciale	NP	40.870,00	83.910,00	recupero
Polveri e particolato di materiali non ferrosi.	120104	speciale	NP	18.930,00	0,00	recupero
Rifiuti plastici	070213	speciale	NP	18.500,00	6.400,00	recupero
Soluzioni acquose di lavaggio, contenenti sostanze pericolose	110111	speciale	NP	7.520,00	4.680,00	smaltimento
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213	160214	speciale	NP	7.590,00	11.220,00	recupero
Altri rifiuti dell'attività di costruzione e demolizione (compresi rifiuti misti) contenenti sostanze pericolose.	170903	speciale	P	3.380,00	0,00	recupero



Descrizione	Descrizione CER	Speciale / Urbano	Pericoloso / Non pericoloso	2025 KG	2024 KG	Recupero / Smaltimento
Residui di materiale di sabbiatura	120117	speciale	NP	2.019,00	2.196,00	smaltimento
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110	speciale	P	312,00	350,00	recupero
Altri rifiuti contenenti sostanze pericolose	110198	speciale	P	1.200,00	6.240,00	smaltimento
Corpi d'utensile e materiale di rettifica esauriti	120121	speciale	NP	854,00	740,00	recupero
Solventi e miscele di solventi esausti	140603	speciale	P	837,00	1.579,00	recupero
Residui solidi di pitture, vernici pulizia impianti	080111	speciale	P	148,00	364,00	recupero
Assorbenti e stracci contaminati	150202	speciale	P	110,00	420,00	recupero
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	170603	speciale	NP	100,00	0,00	smaltimento
Toner per stampa esauriti	080318	speciale	NP	32,00	58,00	recupero
Altri acidi	060106	speciale	P	0,00	140,00	
Acidi di decapaggio	110105	speciale	P	0,00	980,00	
Acidi non specificati altrimenti	110106	speciale	P	0,00	500,00	
Fanghi e residui di filtrazione, contenenti sostanze pericolose	110109	speciale	P	0,00	160,00	
Rifiuti di sgrassaggio contenenti sostanze pericolose	110113	speciale	P	0,00	1.440,00	

Descrizione	Descrizione CER	Speciale / Urbano	Pericoloso / Non pericoloso	2025 KG	2024 KG	Recupero / Smaltimento
Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	120109	speciale	P	0,00	1.716,00	
Oli minerali per circuiti idraulici, non clorurati	130110	speciale	P	0,00	1.950,00	
Veicoli fuori uso	160104	speciale	P	0,00	1.550,00	
Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	160303	speciale	P	0,00	1.702,00	
Rifiuti organici contenenti sostanze pericolose	160305	speciale	P	0,00	1.050,00	
Rifiuti contenenti oli	160708	speciale	P	0,00	1.540,00	
Zinco	170404	speciale	NP	0,00	1.607,00	
TOTALE				205.232,00	284.172,00	

Tabella 11– Rifiuti speciali prodotti. Anni 2024–2025



TOTALE PERICOLOSI	51.127,00	104.391,00	-51,0%
TOTALE NON PERICOLOSI	154.105,00	179.781,00	-14,3%

RIPARTIZIONE RIFIUTI 2025 (KG)

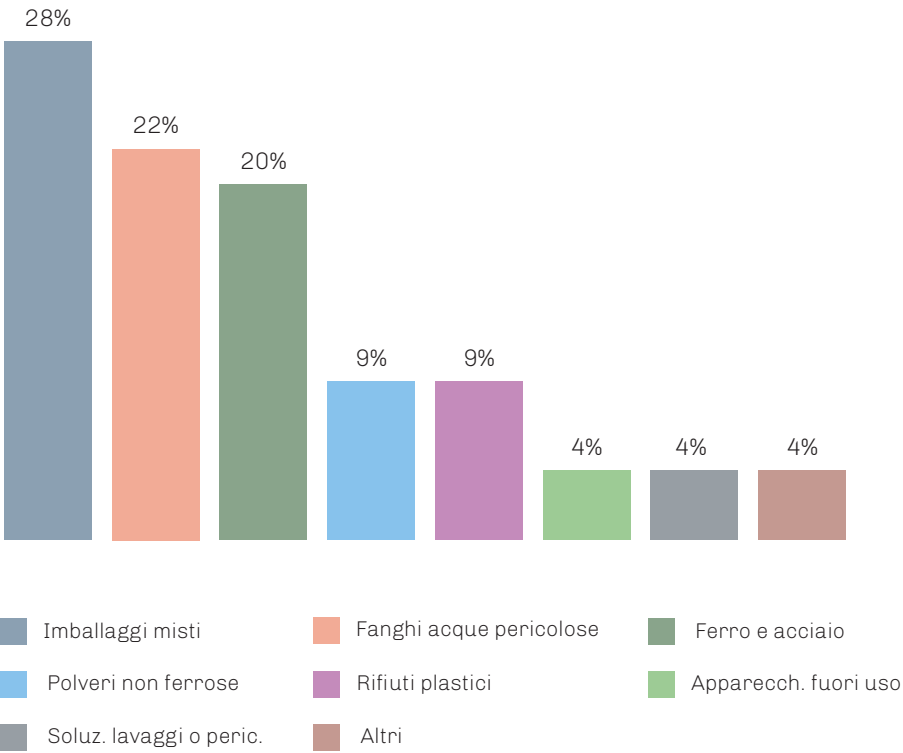


Grafico 1– Composizione dei rifiuti per categoria. Anno 2025

Tutti i rifiuti prodotti sono gestiti attraverso operatori autorizzati, con priorità alle operazioni di recupero di materia, in linea con i principi dell'economia circolare e con quanto previsto dal D.lgs. 152/06. La gestione responsabile dei rifiuti industriali è inoltre attestata dalla certificazione ECOL360° Performance di Sostenibilità per il 2025 rilasciata da Recycla S.p.A. e verificata da Bureau Veritas Italia.

Per le altre categorie di rifiuto, le variazioni osservate appaiono riconducibili a fattori operativi contingenti, variazioni nei volumi produttivi e delle tipologie di prodotto, attività manutentive o sostituzioni straordinarie, non sempre direttamente correlabili a una singola causa specifica.

La variazione principale è riconducibile alla completa dismissione dell'impianto galvanico avvenuta nel 2024, che ha determinato una significativa contrazione dei rifiuti direttamente associati ai processi di trattamento superficiale.



LE PERSONE DI HAWAI ITALIA

In coerenza con le pratiche di sostenibilità adottate, Hawai Italia monitora le principali dimensioni sociali legate alla propria forza lavoro: salute e sicurezza, formazione, inclusione, condizioni contrattuali e benessere dei lavoratori.

Le metriche sociali consentono di rappresentare in modo strutturato l'impegno dell'azienda verso le persone e di monitorarne l'evoluzione nel tempo.

POLITICHE E PRATICHE SOCIALI

In ambito sociale, Hawai Italia adotta pratiche e politiche volte a tutelare le persone, rafforzare le competenze e garantire condizioni di lavoro ottimali. Le azioni riguardano salute e sicurezza, formazione, inclusione, diritti umani e criteri di comportamento definiti anche attraverso il Codice Etico/di Condotta.

Nel 2025 l'azienda ha raggiunto l'obiettivo prefissato relativo allo sviluppo di collaborazioni con cooperative sociali del territorio, avviando una collaborazione con una realtà del Comune di San Giovanni Lupatoto impegnata nell'inclusione sociale e nel supporto a persone con disabilità attraverso percorsi educativi, occupazionali e di integrazione.

Nell'ambito dell'iniziativa, l'azienda ha affidato alla cooperativa alcune attività di assemblaggio di propri prodotti, contribuendo a sostenere percorsi di valorizzazione delle capacità delle persone coinvolte e a generare valore sociale attraverso il coinvolgimento di una realtà attiva nella comunità locale.

La collaborazione si inserisce nel più ampio percorso di responsabilità sociale di Hawai Italia, orientato al rafforzamento del legame con il territorio e alla promozione di iniziative volte all'inclusione sociale.

Verso consumatori e utenti finali, l'impegno si concentra sulla conformità chimica, sulla salute e sicurezza dei prodotti e sullo sviluppo di soluzioni progettate, ove applicabile, secondo criteri orientati all'ottimizzazione dell'uso dei materiali, alla riduzione degli scarti e alla conformità ai requisiti tecnici e ambientali documentati, in linea con le crescenti aspettative del mercato.





INIZIATIVE FUTURE

Le iniziative future in ambito sociale riguardano il consolidamento delle collaborazioni con cooperative sociali, il monitoraggio dei canali di segnalazione e reclamo e il rafforzamento della gestione salute e sicurezza, anche attraverso la valutazione di una procedura per la rilevazione dei "near miss" (mancati infortuni).

La tabella seguente sintetizza le principali iniziative sociali, gli orizzonti temporali e le metriche VSME collegate.

INIZIATIVA SOCIALE	ORIZZONTE	STATO	METRICHE COLLEGATE
Rafforzamento delle collaborazioni con cooperative sociali locali (inserimenti lavorativi, progetti sul territorio)	2025–2027	In corso	Comunità interessate (Appendice B VSME)
Consolidamento del sistema di gestione reclami e canale whistleblowing (monitoraggio tempi risposta, azioni correttive)	2025-2026	In corso	C6 Politiche diritti umani; B11 Corruzione e concussione; Condotta aziendale
Valutazione di integrazione di una procedura di rilevazione dei Near Miss in ambito salute e sicurezza	2025-2026	In corso	B9 Salute e sicurezza dei lavoratori

B8

FORZA LAVORO - CARATTERISTICHE GENERALI

La forza lavoro di Hawai Italia è analizzata in funzione della tipologia di inquadramento contrattuale per offrire una lettura più dettagliata della struttura occupazionale dell'azienda. A partire dal presente Report di Sostenibilità, Hawai Italia ha adottato il criterio del **FTE "Full Time Equivalent"** (personale equivalente a tempo pieno) per la rilevazione e la rappresentazione dei dati relativi al personale, in sostituzione del mero numero di dipendenti ("teste"). Questa scelta nasce dalla volontà di migliorare la qualità, la comparabilità e la leggibilità delle informazioni nel tempo.

L'utilizzo del FTE consente infatti di rappresentare in modo più accurato la reale consistenza della forza lavoro aziendale, tenendo conto delle diverse tipologie contrattuali e dell'effettivo contributo lavorativo apportato dalle persone impiegate.

Tale metodologia permette di uniformare i dati relativi ai lavoratori a tempo pieno e parziale, offrendo una visione più trasparente e significativa dell'organizzazione e della sua evoluzione nel corso degli anni. L'adozione di questo approccio costituisce un ulteriore passo nel percorso di miglioramento continuo della rendicontazione aziendale, volto a garantire una misurazione sempre più affidabile e coerente degli indicatori di sostenibilità. Nel 2025 Hawai Italia conta **96 dipendenti (FTE)**, rispetto ai **95 del 2024**. La struttura occupazionale resta prevalentemente stabile, con una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato in crescita rispetto all'esercizio precedente.

Tipo di contratto	Numero di dipendenti (FTE-equivalenti a tempo pieno)	Numero di dipendenti (FTE-equivalenti a tempo pieno)
	2025	2024
Contratto a tempo determinato	2	8
Contratto a tempo indeterminato	94	87
Totale dipendenti	96	95

Tabella 12— Tipologia contrattuale dipendenti. Anno 2024–2025

La prevalenza di contratti a tempo indeterminato, regolati dal CCNL Metalmeccanici Industria, è coerente con l'esigenza di garantire continuità produttiva, stabilità delle competenze e fidelizzazione professionale.



NUMERO DI DIPENDENTI PER GENERE

L'organico aziendale evidenzia una marcata prevalenza di personale di genere maschile, una configurazione che si inserisce in una tendenza strutturale ampiamente diffusa nel settore manifatturiero, in particolare nei comparti della lavorazione dei metalli, delle materie plastiche e della produzione industriale a elevata intensità tecnica.

Tale configurazione riflette, tra gli altri fattori, anche la natura tecnico-operativa e specialistica delle attività svolte e la minore disponibilità di candidature femminili per alcune mansioni in un contesto settoriale ancora caratterizzato da una presenza maschile prevalente nei profili tecnico-operativi.

Genere	Numero di dipendenti (FTE-equivalenti a tempo pieno)	Numero di dipendenti (FTE-equivalenti a tempo pieno)
	2025	2024
Uomo	71	68
Donna	25	27
Non dichiarato	-	-
Totale dipendenti	96	95

Tabella 13— Suddivisione per genere dei dipendenti. Anno 2024–2025

In particolare, come già trattato nel bilancio di sostenibilità 2024, le principali determinanti di una forza lavoro ancora prevalentemente maschile riguardano, da un lato, la **tradizione industriale** dei reparti produttivi – come pressofusione, tranciatura, stampaggio a iniezione e verniciatura – storicamente presidiati da profili maschili per la natura tecnico operativa e talvolta fisicamente impegnativa delle mansioni; dall'altro, la maggiore concentrazione di uomini nei **percorsi formativi** legati alla meccanica e alla produzione industriale, che riduce la disponibilità di candidati femminili per ruoli tecnici.

IMPEGNI E PROSPETTIVE PER L'EQUILIBRIO DI GENERE

Hawai Italia riconosce l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, supportato da procedure di prevenzione delle discriminazioni e da iniziative rivolte alla valorizzazione delle diversità. In questa prospettiva, sono stati avviati e programmati interventi specifici per rafforzare le pari opportunità e la valorizzazione delle diversità, tra cui: equità nei processi di selezione, attraverso procedure di reclutamento strutturate e orientate a garantire pari opportunità di accesso, con una valutazione basata su competenze, esperienze e professionalità, indipendentemente dal genere; la valorizzazione della presenza femminile in ruoli chiave, in particolare nelle funzioni amministrative, gestionali e commerciali, contribuendo in modo concreto all'evoluzione organizzativa e ai processi decisionali; il rafforzamento di una cultura aziendale inclusiva, mediante la diffusione di valori di rispetto, collaborazione e pari dignità, supportata anche da iniziative di formazione e momenti di sensibilizzazione rivolti al personale.

L'analisi della composizione per genere costituisce una base informativa per monitorare nel tempo pari opportunità, inclusione e sviluppo professionale.



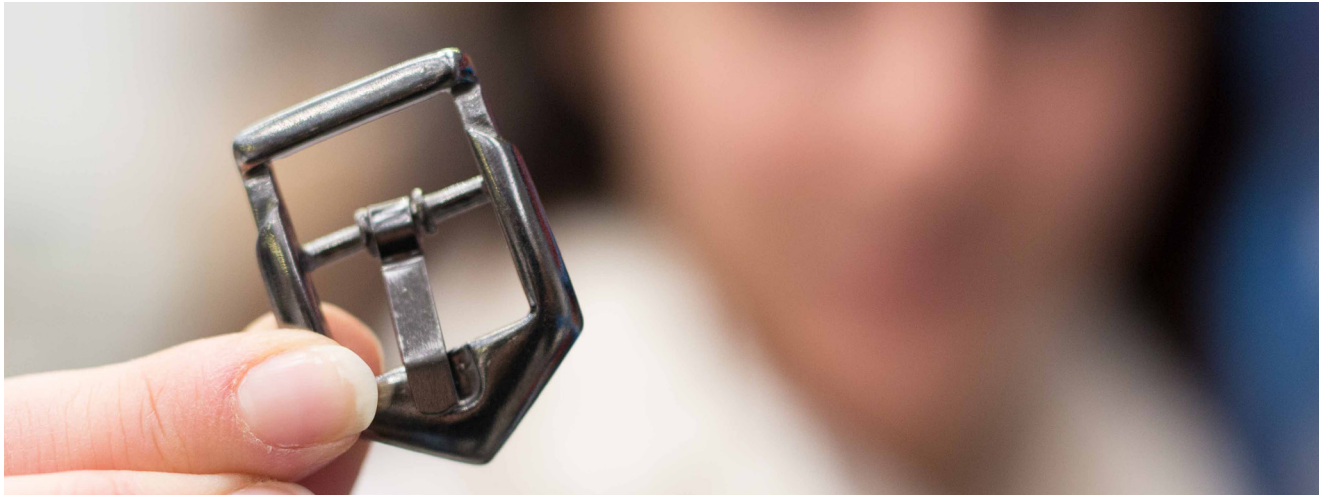


TASSO DI TURNOVER

Nel 2025 i lavoratori usciti sono 13, a fronte di un organico medio annuo di 96 persone (FTE), con un tasso di turnover pari al 13,5%, in crescita rispetto al 9,5% del 2024. L'incremento del tasso riflette una maggiore mobilità del personale nell'ultimo esercizio, riconducibile sia a dinamiche di ricambio fisiologico sia all'andamento del mercato del lavoro che negli ultimi anni, in particolare nella Regione in cui Hawai Italia opera, ha evidenziato una forte dinamicità. Nonostante l'aumento, i livelli di turnover permangono entro valori fisiologici per il settore, consentendo all'azienda di preservare la continuità delle competenze chiave e dell'organico.

	2025	2024
Numero di lavoratori usciti (FTE)	13	9
Numero di lavoratori totali anno (FTE)	96	95
Tasso di turnover (%)	13,5	9,5

Tabella 14 — Tasso di turnover. Anno 2024–2025



B9

SALUTE E SICUREZZA LAVORATORI

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un principio fondamentale per Hawai Italia e non si limita al rispetto degli obblighi di legge, ma costituisce un elemento centrale della cultura aziendale e dell'impegno in materia di responsabilità sociale.

In un contesto manifatturiero caratterizzato dall'utilizzo di macchinari, sostanze chimiche e processi produttivi complessi, la prevenzione e la gestione dei rischi assumono un ruolo strategico per la protezione del benessere delle persone e per la continuità delle attività operative.

A tal fine, l'azienda ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che interessa la totalità dei lavoratori. Tale sistema prevede, in particolare:

- la valutazione periodica dei rischi associati a ciascuna mansione e area operativa, con aggiornamenti puntuali in presenza di modifiche organizzative, impiantistiche o tecnologiche;
- la redazione e l'attuazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 81/2008;
- la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e la collaborazione continuativa con il medico competente per le attività di sorveglianza sanitaria previste;
- l'adozione di procedure operative dedicate e la fornitura, accompagnata da adeguata informazione, dei dispositivi di protezione individuale (DPI) specifici per le diverse attività svolte.

Numero di lavoratori (FTE)		
	2025	2024
Numero lavoratori totali	96	95
Numero lavoratori coperti	96	95
Percentuale	100%	100%

Tabella 15— Copertura salute e sicurezza lavoratori. Anno 2024–2025



L'azienda effettua investimenti costanti nella formazione del personale, attraverso l'erogazione di corsi obbligatori e aggiornamenti periodici finalizzati a rafforzare la prevenzione e la consapevolezza dei rischi. In particolare, le attività formative riguardano:

- l'utilizzo sicuro di macchinari e attrezzature di lavoro;
- la gestione delle emergenze e le procedure di primo soccorso;
- la prevenzione dei rischi specifici connessi alle mansioni svolte, quali la movimentazione manuale dei carichi, l'esposizione a sostanze chimiche e il rumore.

Accanto alla formazione tecnica, l'azienda favorisce lo sviluppo di una cultura della sicurezza partecipata, incentivando il coinvolgimento attivo dei lavoratori, attraverso la definizione di procedure, nella segnalazione di potenziali situazioni di rischio (cosiddetti "near miss") e nella proposta di azioni di miglioramento.



TASSO DI INCIDENTI

Nel corso dell'esercizio 2025 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro, a fronte di un totale di 163.100 ore lavorate complessivamente dal personale. Tale dato corrisponde a un tasso di incidenza degli infortuni pari a 1,23.

	2025	2024
Numero di incidenti sul lavoro	1,00	1,00
Totale delle ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti	163.100,08	163.242,00
Tasso di incidenti sul lavoro registrabili (comprensivi dei decessi causati da lesioni connesse al lavoro)	1,23	1,23
Numero di decessi causati da infortuni sul lavoro	0	0
Numero di malattie legate al lavoro	0	0

L'indicatore è calcolato applicando il moltiplicatore pari a 200.000, in coerenza con gli standard di riferimento.
Tabella 16 – Tasso di incidenti. Anno 2024–2025

Il valore del tasso di incidenza degli infortuni, pari all'1,23, è da considerarsi contenuto, in particolare se rapportato a un contesto manifatturiero caratterizzato da attività operative che comportano rischi connessi all'utilizzo di macchinari, alla movimentazione di materiali e all'esposizione ad agenti chimici o fisici. Tale valore risulta in linea con quello registrato nel 2024, confermandosi invariato nel confronto tra i due esercizi.

Il dato è coerente con la presenza di un sistema di presidi attivi in materia di salute e sicurezza, fondati su valutazioni periodiche dei rischi, formazione del personale e procedure operative dedicate. Tali elementi costituiscono una base da mantenere e rafforzare nel tempo, in un'ottica di miglioramento continuo.

La conferma di un tasso di incidenza stabile rispetto all'esercizio precedente consente a Hawai Italia di considerare questo risultato come un elemento di continuità positiva, da preservare e consolidare attraverso un approccio orientato al miglioramento continuo e al coinvolgimento attivo di tutto il personale.



B10

REMUNERAZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE LAVORATORI

Hawai Italia applica a tutta la popolazione aziendale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento ed una retribuzione corrispondente ai parametri normativi di competenza, anzianità ed esperienza lavorativa, prestando particolare attenzione alle nuove assunzioni e assicurando un monitoraggio costante dei contratti in essere, al fine di verificare eventuali aggiornamenti o variazioni dei livelli di inquadramento.

DIFFERENZA RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE - GENDER PAY GAP

Gli aspetti della remunerazione del personale e della contrattazione collettiva sono elementi rilevanti per valutare la sostenibilità sociale dell'azienda e la qualità della gestione delle risorse umane.

Hawai Italia prosegue il proprio percorso di analisi sul tema della parità retributiva, in coerenza con il principio di parità di trattamento economico a fronte di un lavoro di pari valore. In questo ambito, l'azienda monitora il gender pay gap, inteso come la differenza percentuale tra la retribuzione media delle dipendenti donne e quella dei dipendenti uomini, rapportata alla retribuzione media maschile.

A partire dall'anno di rendicontazione corrente, il gender pay gap è calcolato sulla retribuzione lorda oraria dell'intera popolazione aziendale, indipendentemente dal livello di inquadramento e dalla tipologia contrattuale (tempo pieno o tempo parziale). La retribuzione oraria è determinata rapportando la retribuzione lorda mensile al divisore convenzionale di 173 ore, previsto dal CCNL Metalmeccanici Industria per un orario ordinario di 40 ore settimanali, includendo sia le componenti fisse sia quelle variabili della retribuzione, quali indennità, premi, bonus e commissioni.

Questa metodologia rappresenta un'evoluzione rispetto alla rendicontazione del 2024, nella quale il divario retributivo era stato analizzato esclusivamente attraverso un indicatore calcolato su un campione omogeneo di dipendenti appartenenti al medesimo livello di inquadramento. L'adozione del Gender Pay Gap complessivo consente di offrire una rappresentazione più ampia e comparabile delle differenze retributive di genere all'interno dell'organizzazione, mantenendo al contempo l'indicatore omogeneo quale utile strumento di approfondimento.

Lettera agli Stakeholder

Nota Metodologica

Informazioni Generali

L'ambiente di Hawai

Le persone di Hawai

La governance di Hawai

RETRIBUZIONE	EURO 2025	EURO 2024
Retribuzione media lorda oraria uomini	17,95	17,21
Retribuzione media lorda oraria donne	14,25	14,01
Divario retributivo % (GPG)	20,61	18,61

Tabella17 — Divario retributivo. Anno 2024–2025

Nel 2025 la retribuzione media lorda oraria è pari a 17,95 euro per gli uomini e 14,25 euro per le donne, determinando un Gender Pay Gap complessivo del 20,61%, rispetto al 18,61% rilevato nel 2024. Questo dato evidenzia un divario retributivo in aumento, riconducibile principalmente ad una diversa distribuzione e rappresentatività statistica di uomini e donne per ruolo, livello di responsabilità e inquadramento contrattuale. Al fine di fornire una lettura più approfondita del fenomeno e valutare il divario retributivo in condizioni maggiormente omogenee, Hawai Italia affianca al Gender Pay Gap complessivo un indicatore di divario retributivo di genere rettificato (Gender Pay Gap adjusted), in continuità con l'approccio adottato nella rendicontazione del 2024.

Tale indicatore viene calcolato considerando un campione omogeneo di dipendenti appartenenti al medesimo livello di inquadramento contrattuale, escludendo l'effetto degli scatti di anzianità e includendo esclusivamente le persone che hanno lavorato per l'intero anno di riferimento. Questa metodologia consente di analizzare il divario retributivo tra lavoratori con caratteristiche professionali comparabili, riducendo l'influenza di fattori legati alla diversa distribuzione di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.

Nel 2025 il divario retributivo di genere rettificato si attesta al 2,1%, rispetto all'1,6% rilevato nel 2024. Tale indicatore non sostituisce il Gender Pay Gap complessivo, ma lo integra fornendo una prospettiva complementare, utile a distinguere le differenze derivanti dalla composizione della popolazione aziendale da eventuali differenze retributive riscontrabili a parità di ruolo e condizioni professionali.

FORMAZIONE

L'attività formativa rappresenta uno strumento fondamentale per la valorizzazione del capitale umano, favorendo l'aggiornamento continuo delle competenze, la diffusione della cultura della sicurezza e la crescita professionale delle persone. L'attenzione riservata alla formazione consente inoltre di valutare il livello di investimento dell'azienda nelle risorse umane, di monitorare l'adeguatezza delle competenze rispetto all'evoluzione tecnologica e normativa e di testimoniare l'impegno di Hawai Italia verso una gestione sostenibile e responsabile del personale.

Genere	Numero ore medie	
	2025	2024
Uomo	7,50	8,00
Donna	7,50	8,00
Non indicato	-	-
Totale media	7,50	8,00

Tabella 18 — Ore di formazione. Anno 2024–2025

I dati riportati nella tabella evidenziano che, nel periodo di riferimento, Hawai Italia ha erogato una media di 7,5 ore di formazione per dipendente, in linea con l'anno precedente e distribuita in modo uniforme tra lavoratrici e lavoratori. Questa configurazione permette un'equa accessibilità alle opportunità formative, indipendentemente dal genere, favorendo un approccio inclusivo alla crescita professionale delle persone.

C5

FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE AGGIUNTIVE GENERALI DELLA FORZA LAVORO

L'organico aziendale è composto prevalentemente da personale tecnico operativo impiegato nei reparti produttivi, affiancato da figure con competenze specialistiche in ambito progettuale, qualità, logistica e amministrazione. La presenza di professionalità diversificate e competenze trasversali consente all'azienda di rispondere con flessibilità e continuità alle esigenze produttive e alle dinamiche di mercato.

La gestione delle risorse umane è affidata a una funzione HR interna dedicata, responsabile delle attività di selezione, inserimento, formazione e sviluppo del personale. Hawai Italia adotta un approccio partecipativo e orientato al dialogo, favorendo il confronto tra direzione e dipendenti anche attraverso strumenti informali di ascolto, quali colloqui individuali, riunioni di reparto e momenti di feedback diretto. Particolare attenzione è rivolta al benessere organizzativo, mediante iniziative finalizzate al miglioramento dell'ambiente di lavoro, della sicurezza e dell'equilibrio tra vita professionale e personale.





RAPPORTO UOMINI DONNE A LIVELLO DIRIGENZIALE

Nel periodo antecedente a un'importante operazione societaria perfezionata nel luglio 2024, la Società non presentava figure professionali formalmente inquadrare come dirigenti, ma esclusivamente Soci Amministratori. Tra questi era presente una figura femminile con responsabilità operative e gestionali assimilabili a un ruolo dirigenziale. A seguito del completamento dell'operazione di acquisizione, la struttura organizzativa della Società ha registrato un'evoluzione significativa con la nomina di un nuovo Amministratore Delegato con inquadramento dirigenziale formale. Nel corso del 2025, inoltre, l'organizzazione si è ulteriormente consolidata attraverso l'ingresso di due nuove figure dirigenziali di genere maschile.

Pur operando in un settore storicamente caratterizzato da una forte presenza maschile, l'azienda conferma il proprio impegno a garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e crescita professionale a tutte le persone, indipendentemente dal genere, dall'età, dalla provenienza o da altre condizioni personali, e sta sviluppando iniziative volte a favorire nel medio lungo periodo una maggiore presenza femminile anche in ruoli tecnici, operativi e di responsabilità, attraverso azioni di sensibilizzazione e percorsi di sviluppo delle competenze.

	2025	2024
Numero di donne impiegate a livello dirigenziale	0	0
Numero di uomini impiegati a livello dirigenziale	3	1
Rapporto di genere	-	-

Nota: il rapporto di genere non è stato calcolato in quanto la numerosità delle posizioni dirigenziali risulta molto contenuta e soggetta a variazioni puntuali (ingressi/uscite), rendendo il dato percentuale poco rappresentativo dell'effettivo equilibrio di genere a questo livello.
Tabella 19—Rapporto di genere. Anno 2024–2025

LAVORATORI AUTONOMI E SOMMINISTRATI

L'assenza di lavoratori autonomi che operano in via esclusiva per l'azienda rappresenta un segnale positivo sotto un duplice profilo. Da un lato, testimonia il mancato ricorso a forme di collaborazione potenzialmente ambigue, che potrebbero essere assimilate a pratiche elusive o a simulazioni di lavoro dipendente finalizzate alla riduzione del costo del lavoro; dall'altro, evidenzia una gestione contrattuale improntata alla chiarezza e alla correttezza, privilegiando rapporti di lavoro formalizzati, tutelati e fidelizzati, in linea con i principi di sostenibilità sociale e legalità.

Coerentemente con il nuovo approccio di rendicontazione adottato nel presente Report di Sostenibilità, il ricorso al lavoro somministrato viene rappresentato attraverso il parametro del Full Time Equivalent (dipendenti equivalenti a tempo pieno), che consente di misurare in modo più accurato il contributo effettivo della forza lavoro impiegata. Nel 2025 il lavoro somministrato ha rappresentato complessivamente 2 lavoratori FTE, in riduzione rispetto ai 6 FTE rilevati nell'esercizio precedente. Tale andamento evidenzia un ricorso sempre più mirato e contenuto a questa forma di flessibilità organizzativa, limitata a specifiche esigenze produttive e operative. Tutte le collaborazioni sono state gestite attraverso canali regolari e tracciabili, nel pieno rispetto della normativa vigente e avvalendosi esclusivamente di agenzie per il lavoro autorizzate.

Tipi di lavoratori	Numero di lavoratori	
	2025	2024
Totale lavoratori autonomi che lavorano esclusivamente per l'impresa (FTE)	0	0
Totale lavoratori temporanei forniti da imprese interinali (FTE)	2	6

Tabella 20 — Lavoratori somministrati. Anno 2024–2025

Hawai Italia intende proseguire nel rafforzamento della propria strategia di gestione del capitale umano attraverso il potenziamento delle attività di formazione e l'integrazione di indicatori ESG sempre più rappresentativi della qualità del lavoro e della sostenibilità sociale.

Nel complesso, la composizione della forza lavoro conferma un modello di gestione equilibrato e responsabile, che privilegia rapporti di lavoro stabili e limita il ricorso al lavoro somministrato a esigenze puntuali, in coerenza con un approccio trasparente, sostenibile e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

C6

POLITICHE/PROCESSI AZIENDALI SUI DIRITTI UMANI RELATIVI ALLA PROPRIA FORZA LAVORO

Hawai Italia rende conto delle politiche, pratiche e risultati adottati in materia di diversità, equità e inclusione, ambito centrale per la sostenibilità sociale perché esprime l'impegno nel promuovere pari opportunità, tutelare il rispetto delle differenze e valorizzare le persone come risorsa strategica dell'organizzazione.

A supporto di questi principi, l'azienda ha adottato un Codice di Condotta, integrato nel Codice Etico e rivolto all'intera forza lavoro, che definisce i valori e i comportamenti attesi in tema di divieto di lavoro minorile e forzato, contrasto alla tratta di esseri umani e alla discriminazione, pur non includendo, allo stato attuale, disposizioni specifiche sulla prevenzione degli incidenti.

L'azienda dispone di un sistema dedicato alla gestione dei reclami, che consente ai lavoratori di presentare segnalazioni scritte anche in forma anonima, e di un canale strutturato di whistleblowing, disciplinato nel Codice Etico e conforme alla normativa vigente. Questo sistema è accessibile a dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e ad altri stakeholder e garantisce riservatezza, tutela dell'identità del segnalante e una gestione imparziale e tempestiva delle segnalazioni, contribuendo a promuovere un contesto aziendale trasparente e responsabile.

In un contesto produttivo tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza maschile, Hawai Italia ha avviato un percorso di progressiva apertura e inclusione, volto a garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e riconoscimento a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o condizione personale. Le politiche di selezione e gestione del personale sono fondate su criteri di merito, trasparenza e imparzialità e mirano alla valorizzazione delle competenze e del potenziale individuale, anche attraverso l'inserimento di figure femminili in ruoli tecnici e gestionali e il monitoraggio di eventuali divari retributivi o squilibri nelle opportunità offerte. Sono inoltre attive iniziative di informazione e sensibilizzazione interna sui temi dell'inclusione e del rispetto delle differenze, con l'obiettivo di consolidare un ambiente di lavoro collaborativo e privo di discriminazioni.

IL CODICE COPRE

- Il lavoro minorile
- Il lavoro forzato
- La tratta di esseri umani
- La discriminazione
- La prevenzione degli incidenti

SI/NO

- SI
- SI
- SI
- SI
- NO





C7

INCIDENTI GRAVI NEGATIVI SUI DIRITTI UMANI

Hawai Italia monitora l'eventuale presenza di violazioni gravi dei diritti umani che si siano verificate nel periodo di riferimento e che possano essere direttamente o indirettamente collegate alle proprie attività. Rientrano in questa categoria episodi che comportano violazioni della dignità, della libertà o dell'integrità fisica e morale delle persone, forme di discriminazione sistemica, condizioni di lavoro degradanti, sfruttamento, lavoro forzato o minorile, oltre a violazioni dei diritti alla salute, alla sicurezza, alla privacy o alla libertà di associazione.

Nel 2025, sulla base delle segnalazioni ricevute, delle informazioni raccolte attraverso i canali interni disponibili e delle verifiche svolte nel perimetro di rendicontazione, non sono stati rilevati incidenti gravi confermati riconducibili alle fattispecie indicate. Tale informazione si riferisce ai dati disponibili nel periodo e non esclude la necessità di proseguire le attività di prevenzione, monitoraggio e gestione di eventuali segnalazioni.

L'impresa ha incidenti confermati nella propria forza lavoro relativi a:	SI/NO
Il lavoro minorile	NO
Il lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	NO
Attività di mancata prevenzione	NO

L'impresa è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono	SI/NO
lavoratori nella catena del valore	NO
comunità interessate	NO
consumatori e utenti finali	NO

Nota metodologica: i dati si riferiscono all'esercizio 2025 e al perimetro di rendicontazione di Hawai Italia. Per "incidente confermato" si intende un caso verificato mediante le informazioni e i canali disponibili all'azienda nel periodo di riferimento.

Hawai Italia adotta politiche e procedure volte a promuovere il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro dignitose, in coerenza con la normativa applicabile e con i principi richiamati nel Codice Etico aziendale.

L'azienda prevede misure e canali interni finalizzati a tutelare la libertà di espressione e di associazione dei lavoratori e applica progressivamente strumenti di qualificazione e valutazione dei fornitori, secondo criteri di priorità e copertura definiti dall'organizzazione.

In un'ottica di miglioramento continuo.

Hawai Italia intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno in materia di diritti umani attraverso:

- la formazione periodica del personale sui temi dell'etica e dei diritti fondamentali;
- l'aggiornamento del Codice Etico aziendale;
- lo sviluppo della valutazione e del monitoraggio dei rischi sociali lungo la catena di fornitura.

GOVERNANCE SOSTENIBILE, ETICA E INTEGRITÀ

GOVERNANCE SOSTENIBILE, ETICA E INTEGRITÀ

Per Hawai Italia, la governance rappresenta uno degli elementi attraverso cui rendere concreti i principi di sostenibilità nella gestione quotidiana dell'impresa.

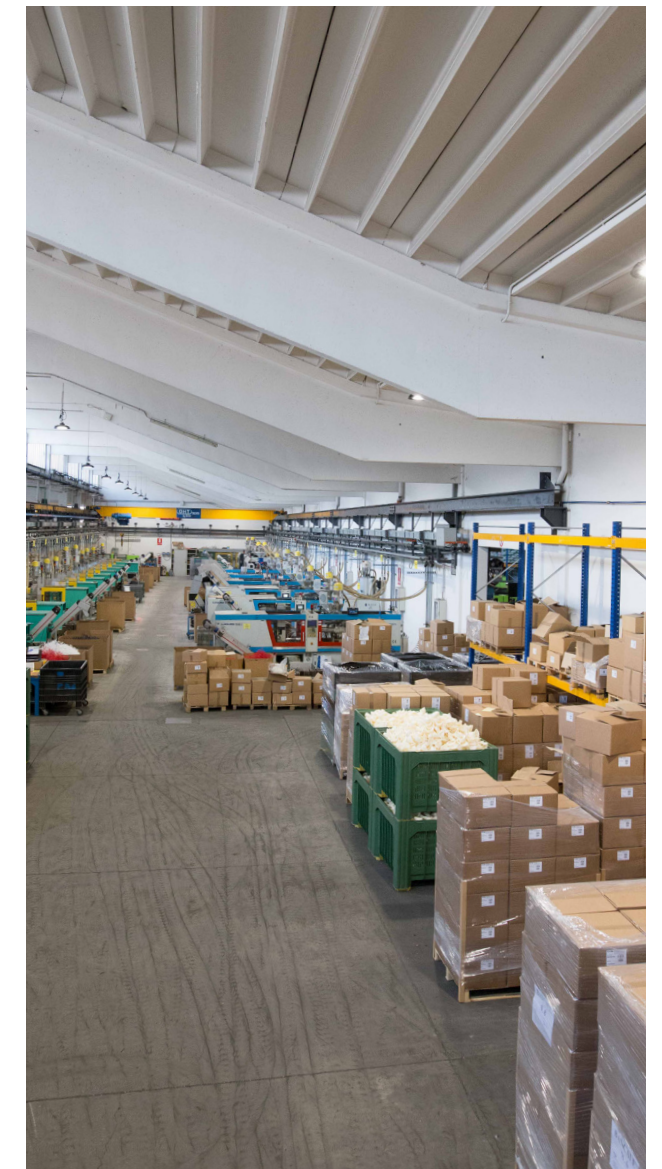
Nel corso del 2025 l'azienda ha proseguito nel rafforzamento dei propri presidi, con l'obiettivo di strutturare in modo sempre più chiaro i processi decisionali, la gestione dei rischi e il rispetto delle normative.

Nel corso dell'esercizio è stato **completato** il percorso di predisposizione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, in linea con l'obiettivo prefissato per il 2025**, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente il sistema di controllo interno attraverso l'introduzione di presidi organizzativi e procedurali dedicati alla gestione dei rischi.

Parallelamente, l'azienda **ha raggiunto l'obiettivo** relativo all'integrazione dei criteri ESG nella relazione con la catena del valore, attraverso l'**introduzione di questionari ESG rivolti a clienti e fornitori**. Tale attività rappresenta un primo passo verso una maggiore conoscenza e valutazione degli aspetti ambientali, sociali e di governance associati alla supply chain, favorendo un approccio più consapevole e strutturato nella gestione delle relazioni con gli stakeholder.

L'attenzione ai principi di governance si riflette inoltre nella gestione della conformità dei prodotti, nella sicurezza delle soluzioni offerte e nello sviluppo di prodotti progettati secondo criteri di sostenibilità, anche attraverso l'applicazione di logiche di sviluppo di prodotti progettati, ove applicabile, secondo criteri orientati all'efficienza nell'uso dei materiali, alla riduzione degli scarti e alla conformità ai requisiti tecnici e ambientali documentati.

Nel complesso, il rafforzamento dei presidi di governance contribuisce a sostenere un modello di gestione fondato su integrità, responsabilità e trasparenza, favorendo un percorso di miglioramento continuo e una progressiva integrazione della sostenibilità nelle attività aziendali.





INIZIATIVE FUTURE

Hawai Italia intende rafforzare progressivamente la propria governance della sostenibilità, affiancando agli strumenti già in essere – quali il Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico – un set di iniziative future mirate a consolidare presidi etici, trasparenza e allineamento ai principi ESG. In questo quadro, l'azienda prevede l'aggiornamento periodico dei documenti di riferimento, il potenziamento dei canali di segnalazione e il miglioramento della diversità di genere negli organi di governo, così da integrare in modo sempre più strutturato la sostenibilità nei processi decisionali e nei meccanismi di controllo interno.

OBIETTIVI DI GOVERNANCE (ES. ORIZZONTE 2026–2027)

Iniziativa di governance	Orizzonte	Stato	Metriche collegate
Aggiornamento periodico di Codice Etico e Modello 231 con integrazione esplicita dei rischi ESG	2025–2027	In corso	B11; Condotta aziendale
Predisposizione Politica di Parità di Genere	2025–2027	In corso	B11; Condotta aziendale

B11

CONDANNE E AMMENDE PER CORRUZIONE

Nel periodo di rendicontazione non si registrano condanne né ammende per corruzione o abuso d'ufficio. Tale risultato è riconducibile anche all'efficacia delle misure adottate, che l'azienda intende consolidare nel tempo.

Il dato, pari a zero per entrambi gli indicatori, conferma l'assenza di episodi rilevanti nel periodo di rendicontazione. Tale evidenza rappresenta un elemento positivo e va letta insieme ai presidi di governance, conformità e controllo interno adottati dall'azienda, che Hawai Italia intende consolidare nel tempo.

C8

RICAVI DA ATTIVITÀ ESCLUSE DAGLI INDICI UE

Nel 2025 Hawai Italia non ha generato ricavi da attività relative ad armi controverse, tabacco, combustibili fossili o produzione di sostanze chimiche rientranti nell'allegato I del Regolamento (CE) n. 1893/2006. Questo profilo di attività consente di escludere l'impresa dai settori non eleggibili ai principali indici di riferimento UE e indica una limitata esposizione a rischi ESG direttamente connessi al modello di business.



C9

DIVERSITÀ DI GENERE NELL'ORGANO DI GOVERNANCE

Nel 2025 l'organo di governance risulta composto da 1 donna e 4 uomini, corrispondenti a una quota femminile pari al 20%, in diminuzione rispetto al 25% registrato nel 2024.

Nel corso dell'esercizio, tuttavia, la componente femminile ha rassegnato le proprie dimissioni, determinando una riduzione della presenza femminile nell'organo di governance.

Il quadro evidenzia una prevalenza maschile all'interno del CdA e conferma un margine di miglioramento in termini di equilibrio di genere nella composizione dell'organo di governance. L'attenzione al tema si inserisce nel più ampio impegno dell'azienda a promuovere pari opportunità e a ridurre le disuguaglianze di genere a tutti i livelli organizzativi.

Genere componenti	2025	2024
Numero di componenti donne	1,00	1,00
Numero di componenti uomini	4,00	3,00
Rapporto di diversità di genere	0,25	0,33

Tabella 21— Rapporto diversità di genere. Anno 2024–2025



HAWAI ITALIA S.R.L.

Via Garofolo, 16
37057 S. Giovanni Lupatoto
VERONA - ITALIA
Tel. +39-045-8266400
Fax +39-045-8266401
www.hawai.it



Innovation, always.