

Lettera della Direzione agli stakeholder

A tutti gli stakeholder,

il percorso di Metis Srl Società Benefit continua a svilupparsi lungo una direttrice ben definita: integrare in modo sempre più strutturato la creazione di valore economico con la generazione di impatti positivi per le persone, la collettività e l'ambiente. La qualifica di Società Benefit rappresenta per noi un impegno sostanziale e continuo, che orienta il nostro modello decisionale e operativo.

La redazione annuale della Relazione di Impatto costituisce un momento centrale di questo percorso. Non si tratta esclusivamente di un adempimento normativo, ma di uno strumento di analisi e rendicontazione che ci consente di valutare in modo oggettivo le attività svolte, misurare i risultati raggiunti e individuare aree di miglioramento, nel rispetto dei principi di trasparenza e responsabilità.

Nel presente documento abbiamo voluto offrire una rappresentazione organica e aggiornata delle nostre performance, evidenziando sia gli avanzamenti conseguiti sia gli ambiti sui quali è necessario rafforzare il nostro impegno. In particolare, l'analisi si concentra su tre dimensioni prioritarie:

- le persone, quale elemento centrale del nostro modello organizzativo e leva strategica di sviluppo;
- la governance, orientata a garantire coerenza, integrità e inclusività nei processi decisionali;
- l'ambiente, ambito nel quale abbiamo definito obiettivi specifici, misurabili e coerenti con una prospettiva di miglioramento continuo.

Il percorso evolutivo intrapreso ha visto il coinvolgimento attivo di tutte le nostre risorse, interne ed esterne, contribuendo a rafforzare una cultura organizzativa sempre più orientata alla sostenibilità, alla resilienza e alla creazione di valore nel lungo periodo.

Siamo consapevoli che le sfide legate alla sostenibilità richiedono un approccio sistemico. Per questo continuiamo a promuovere relazioni e collaborazioni con imprese, istituzioni e stakeholder che condividono la nostra visione, nella convinzione che solo attraverso sinergie concrete sia possibile generare un impatto significativo.

Rinnoviamo il nostro ringraziamento per la fiducia e il supporto che ci dimostrate e vi invitiamo a proseguire insieme questo percorso di crescita responsabile.

Cordiali saluti

Giovanna Mascolo
Metis Srl Società Benefit

Sommario

1.	Premessa	3
2.	Chi siamo	3
3.	Dove siamo	3
4.	I nostri clienti.....	3
5.	Le nostre aree di business.....	4
6.	La sostenibilità al centro del nostro modello di Business.....	4
7.	Risultati del B Impact Assesment	6
8.	Coinvolgimento degli stakeholder	7
9.	Governance	10
9.1	Modello Organizzativo 231	10
10.	Social	11
10.1	Metis SRL SB persone al centro	11
10.2	Il nostro Organico.....	13
11.	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	14
12.	Environment.....	14
13.	Obiettivi 2025.....	15
14.	Nota Metodologica	16
15.	Indice dei contenuti	17
	Conclusioni	20

1. Premessa

2. Chi siamo

Metis srl Società Benefit è una società di consulenza, guidata da Amministratore unico Giovanna Mascolo, che ha l'obiettivo di guidare le aziende verso il miglioramento continuo per raggiungere gli obiettivi di business, attraverso consulenze mirate ed interventi specifici in materia di Sostenibilità, Salute e Sicurezza dei Lavoratori e Compliance aziendale.

Grazie alla nostra esperienza e alle tecnologie che abbiamo studiato ad hoc per i nostri clienti, siamo in grado di realizzare una consulenza su misura per favorire la tua crescita aziendale.

Inoltre siamo Ente di formazione Accreditato dalla Regione Campania COD. ACCRED. 03063/10/19

L'amministratore Unico si avvale del Responsabile di impatto per la pianificazione e il monitoraggio degli obiettivi prefissati

3. Dove siamo

La nostra sede legale e operativa è ubicata nella città di Napoli Via G. Porzio, 4 Isola G1 80143 Napoli (NA)

Disponiamo di una sede operativa anche nella provincia di Napoli, in via Roma 612 CAP 80057 a Sant'Antonio Abate (NA), presso una sede storica di famiglia denominata Palazzo del Lavoro.

Le nostre attività vengono erogate su tutto il territorio nazionale.

4. I nostri clienti

Offriamo i nostri servizi sia ad aziende private sia ad enti pubblici, in particolare al 31/12/2025 abbiamo erogato i nostri servizi a 162 clienti

Per un totale di

- 904 visite mediche
- 1742 corsi di formazione in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- 107 consulenze in ambito salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche con incarichi di RSPP esterno
- 22 incarichi RSPP esterno
- 8 consulenze in ambito privacy
- 3 consulenze in ambito ISO 14001:2015
- 6 Consulenze in ambito ISO 45001:2015
- 8 Consulenze in Ambito ISO 9001:2015
- 2 Consulenze in ambito ISO 17020:2012

Metis SRL Società Benefit ha chiuso il 2025 con un ricavo di € 965.130.

5. Le nostre aree di business

Nell'ultimo Bilancio redatto vi abbiamo parlato del nuovo Brand di Metis, Magnetica, dedicato completamente ai servizi per la sostenibilità, ricordiamo brevemente che il Brand si propone di

Accompagnare le aziende alla transizione a Società Benefit per identificare insieme ad esse le strategie migliori per proprio percorso di crescita.

Aiutare le aziende che vogliono raggiungere la certificazione parità di genere che attesta la reale inclusività e parità dell'azienda.

Implementare il Bilancio di Sostenibilità, grazie al quale l'azienda comunica agli stakeholder gli impegni e i risultati ottenuti nell'ottica della Sostenibilità.

Realizzare la Relazione d'Impatto per descrivere gli obiettivi e le azioni attuate in azienda e misurarne l'impatto.

Nel 2024 Magnetica ha cominciato le sue attività di consulenza in materia di sostenibilità, aiutando in maniera concreta alcune aziende ad ottenere la certificazione per la Parità di Genere e un'azienda nel percorso di Trasformazione a Società Benefit.

6. La sostenibilità al centro del nostro modello di Business

Ci prefiggiamo con i nostri servizi di infondere valore, non solo cercando di diffondere la nostra linea imprenditoriale, che riteniamo sempre più competitiva grazie alla strada perseguita, ma facendo conoscere agli imprenditori i benefici che si ottengono grazie a questo percorso, cercando di creare il più possibile valore nei nostri stakeholder

Ci prefiggiamo con le nostre attività e con il nostro modello di Business di raggiungere i seguenti Goals dell'agenda 2030



Governance		
Etica e responsabilità sociale di impresa	Proseguire la diffusione di valore al fine di trasmettere l'importanza di percorrere percorsi volti alla responsabilità sociale di impresa attraverso la diffusione di webinar informativi e formativi e attraverso l'erogazione delle nostre attività di consulenza	   
Trasparenza	Attuare e applicare strumenti di tutela per l'azienda, al fine di dimostrare il proprio impegno nella salvaguardia dei dipendenti e ad evitare eventuali ripercussioni in caso di contenzioso. Attraverso la continua applicazione del modello Organizzativo 231	
Innovazione tecnologica	Sperimentare e rendere applicative soluzioni tecnologiche che possano fungere da beneficio per l'impresa e per i nostri clienti	   
Crescita economica	Rafforzare e consolidare la leadership al fine di creare crescita economica, investire in servizi, territori e creare partnership al fine di generare occupazione sul territorio e crescita economica per i propri collaboratori	 

Responsabilità Sociale		
Coinvolgimento della comunità	Promuovere la crescita e la valorizzazione del territorio creando opportunità di coesione, collaborazione e innovazione sociale	    
Benessere delle persone	La nostra attenzione primaria sono le persone, sia i collaboratori interni sia i nostri clienti, per cui intendiamo perseguire il percorso di cura e benessere delle persone che sono al centro del nostro core business. Attraverso formazione, piani di welfare, piani di innovazione a favore della conciliazione vita-lavoro	    

Responsabilità Ambientale		
Produzione e consumo responsabili	Operare al fine di ridurre l'utilizzo di risorse promuovendo una cultura della sostenibilità ambientale e implementando sistemi innovativi che permettano l'uso di energie rinnovabili	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 15 LIFE ON LAND

7. Risultati del B Impact Assessment

Di seguito si possono vedere i risultati del BIA relativo all'anno 2025, siamo ancora lontani dal raggiungere un punteggio soddisfacente, ma siamo convinti che lavorando con continuità sul perseguimento degli obiettivi prefissati saremo capaci di raggiungere grandi risultati rispetto agli impatti generati

Punteggio complessivo: B Impact Score



Metis SRL Società Benefit

Data di fine dell'anno fiscale 31/12/2025





La mission di Metis Srl SB mette al centro la qualità dei propri servizi, nel corso degli anni abbiamo implementato diversi sistemi di gestione al fine di ottenere le seguenti certificazioni:

UNI EN ISO 9001: 2015 “Sistema di Gestione per la Qualità”

UNI EN ISO 14001:2015 “Sistema di Gestione Ambientale”

ISO/IEC 27001:2013 “Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni”

Tutti i sistemi implementati sono improntati sulla prevenzione e gestione del rischio, aspetto imprescindibile per una conduzione del business responsabile e sostenibile. Tuttavia, oggi non è più possibile limitarsi alla gestione del rischio, ma è necessario fare un ulteriore passo verso la reale comprensione degli impatti economici, ambientali e sociali generati e subiti dall'organizzazione.

Anche le recenti evoluzioni normative hanno l'obiettivo di stimolare le aziende a una gestione integrata degli aspetti finanziari con la dimensione ESG.

La nuova versione dei GRI Standard entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2023 va in questa direzione: considerare la sostenibilità come un elemento da gestire e non più una materia di pura rendicontazione. La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), approvata a fine 2022, fornisce un ulteriore stimolo concreto per riflettere sulla correlazione rischi-opportunità-impatti dei vari temi di sostenibilità.

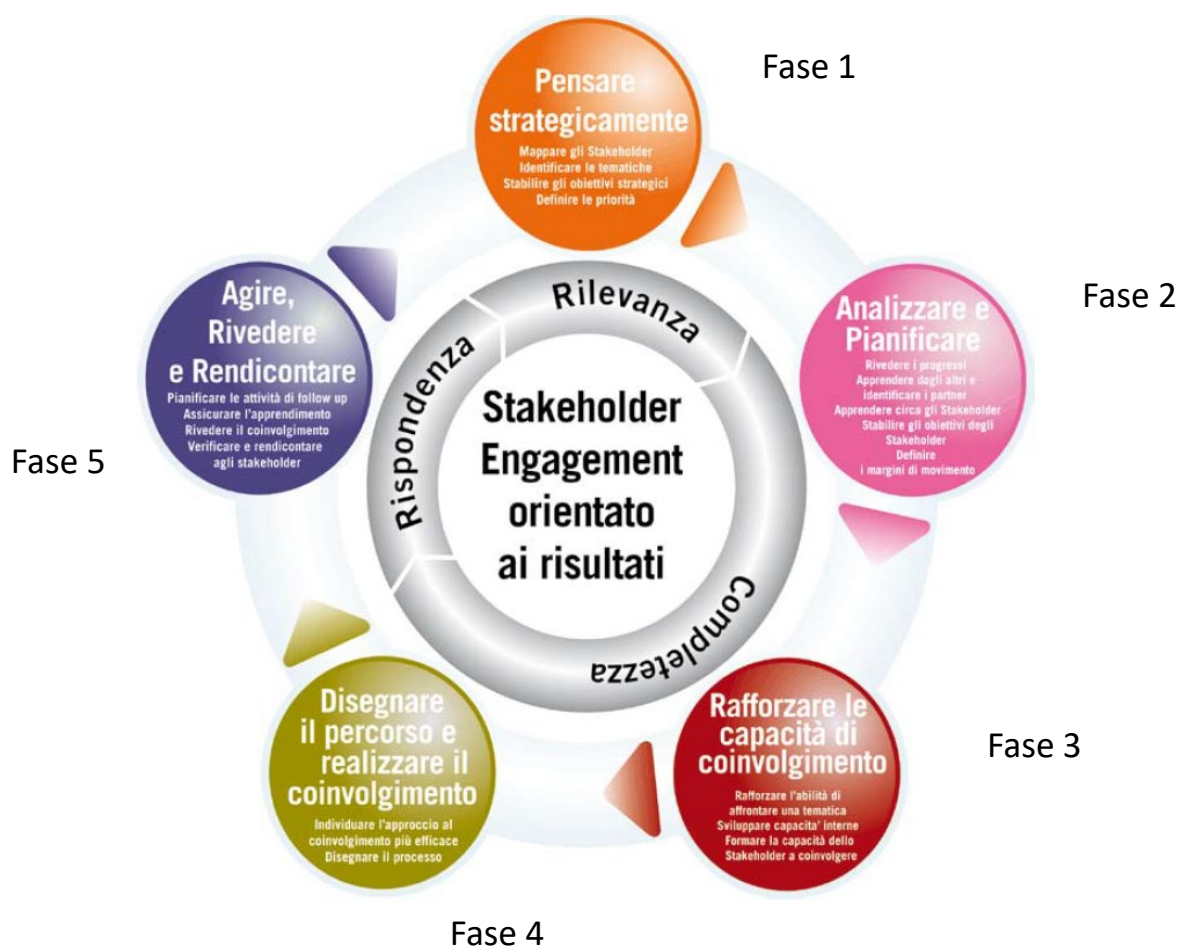
L'intento di Metis è quello di cogliere le opportunità offerte dal contesto normativo e integrare le nostre analisi di rischio con l'identificazione degli impatti, per una gestione sempre più integrata della sostenibilità.

8. Coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder sono individui o gruppi che influenzano o sono influenzati da un'organizzazione e dalle sue attività, le variabili da considerare, nella prima fase di mappatura sono le seguenti:

1. Responsabilità: soggetti verso i quali avete, o in futuro potreste avere, responsabilità legali, finanziarie e operative formalizzate in regolamentazioni, contratti, politiche aziendali o codici di condotta.
2. Influenza: soggetti che sono, o in futuro potrebbero essere, in grado di influenzare la capacità della vostra organizzazione di raggiungere gli obiettivi – se le loro azioni sono probabilmente in grado di guidare o impedire la vostra performance. Possono includere sia coloro che hanno un'influenza informale sia coloro che hanno un formale potere decisionale.
3. Prossimità/Vicinanza: soggetti con cui la vostra organizzazione interagisce maggiormente, inclusi gli stakeholder interni, quelli con cui instaurare relazioni durevoli, coloro da cui dipendete per l'operatività quotidiana e coloro che vivono vicino alla sede operativa.
4. Dipendenza: soggetti che maggiormente dipendono dalla vostra organizzazione, per esempio i dipendenti e le loro famiglie, i clienti che dipendono dai vostri prodotti per la loro sicurezza, sussistenza, salute o benessere o i fornitori per i quali siete un cliente principale.
5. Rappresentanza: soggetti a cui per ragioni di legge o di cultura/tradizioni è affidato il compito di rappresentare altri individui; ad esempio capi di comunità locali, rappresentanze sindacali, consiglieri, rappresentanti delle associazioni, etc.

In Metis abbiamo eseguito una mappatura degli stakeholder passando per 5 fasi principali:



La tabella seguente mostra i risultati dello stakeholder engagement, vengono mostrati gli stakeholder maggiormente rilevanti e le modalità di coinvolgimento

Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
<i>Dipendenti</i>	Condividere con dipendenti e collaboratori il modello di business basato sulla sostenibilità nella fase di on boarding L'obiettivo è anche quello di coinvolgere tutti i collaboratori nelle decisioni prese per la sostenibilità attraverso survey dedicate, in particolare nel 2025 sono state erogate 3 survey la prima per un'indagine sulla percezione del clima aziendale, la seconda per un'indagine sui flussi formativi e la terza per un'indagine approfondita sulla percezione della gestione del tema parità di genere in azienda
<i>Clienti</i>	Assicurarsi che siano ben informati sul nostro approccio e convincerli a percorrere una strada dedicata al bene comune, attraverso processi informativi e diffusione di Webinar mirati a cui sono costantemente invitati.
<i>Media</i>	Assicurare che le nostre azioni vengano divulgate al fine di aumentare la Reputation

	Metis SRL SB dispone di un ufficio marketing che periodicamente e all'occorrenza, con il supporto dell'area tecnica diffonde informazioni tramite media col fine di divulgare in maniera attiva il nostro percorso ma anche con il fine di trasmettere valore sui temi della sostenibilità
<i>Comunità Locali</i>	Contribuire allo sviluppo delle comunità locali favorendo l'inclusione lavorativa e supportando il territorio attraverso attività benefiche
<i>Associazioni</i>	Siamo Associati ad ASSO BENEFIT, è la prima associazione rappresentativa delle Società Benefit in Italia e grazie ad essa riusciamo ad essere sempre aggiornati e attivi sul tema delle società Benefit e sulla normativa vigente, partecipando anche attivamente ad una serie di eventi organizzati dall'associazione
<i>Partner</i>	Creare sinergie per accrescere la rete dei clienti
<i>Banche /Istituti di credito</i>	Assicurarsi che abbiano presente la nostra strategia per mantenere alta la reputazione

Abbiamo erogato anche una survey a tutti i clienti, sulla base delle risposte e anche sulla base dei risultati del B Impact Assesment è stato possibile definire la lista dei temi materiali che hanno priorità di intervento.

- **Formazione e informazione continua delle risorse**
- **Definizione di piani di carriera**
- **Pianificazione e Implementazione strategie a favore dell'inclusività e della parità di genere**
- **Diffusione di valore**
- **Diffusione del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico**
- **Partnership per il raggiungimento degli obiettivi**
- **Pianificazione di strumenti innovativi per l'utilizzo di energia rinnovabile**
- **Valorizzazione del territorio**
- **Supporto alle associazioni che creano impatto positivo**
- **Trasparenza economica**

9. Governance

9.1 Modello Organizzativo 231

Nel corso del 2024, l'attività di attuazione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ha avuto concreta continuità attraverso l'esecuzione di diversi audit condotti dall'Organismo di Vigilanza. Questi controlli hanno consentito di monitorare costantemente le aree a rischio, verificare l'effettiva applicazione delle misure previste e proporre eventuali azioni correttive. A completamento delle misure previste dal Modello, è stato inoltre attivato un canale di segnalazione (whistleblowing), accessibile anche in forma anonima, per permettere la comunicazione di comportamenti in contrasto con quanto previsto dal Modello o da norme di legge. Queste attività rappresentano un chiaro segnale dell'impegno dell'organizzazione nel dare concreta attuazione al Modello 231 e nel rafforzarne progressivamente l'efficacia nel tempo.

Nell'ambito del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs 231/2001 resta invariato anche il codice Etico che

- Enuncia diritti, doveri e responsabilità della società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni);
- fissa "standard" etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della società;
- richiede comportamenti coerenti ai principi etici aziendali, anche rispetto alla gestione del conflitto di interesse

Tutti coloro che operano in Metis srl SB o che hanno relazioni contrattuali con la società sono tenuti a rispettarlo.

10.Social

10.1 Metis SRL SB persone al centro

Metis srl SB da sempre è molto attenta alle esigenze delle proprie risorse

Ogni risorsa per Metis srl SB è importante e se la Direzione ha deciso di intraprendere un percorso volto alla sostenibilità è stato soprattutto per permettere a queste di vivere un ambiente lavorativo sereno che possa essere da aiuto al bilanciamento vita lavoro e possa permettere di dare il meglio

In particolare, nel 2022 è partito un progetto rivolto a tutti i lavoratori chiamato Potenza-Menti

Il progetto Potenza-Menti può essere sintetizzato nei seguenti punti chiave o fasi, di cui si compone:

- Onboarding, una cerimonia di accoglienza delle nuove risorse;
- Analisi dei fabbisogni, per offrire possibilità di evoluzione delle skill personali e professionali;
- Definizione del ruolo in azienda: è fondamentale che ogni risorsa ricopra il ruolo che meglio la valorizzi;
- Feedback: è un momento di confronto che va visto come un'ulteriore opportunità di crescita;
- Coaching: ogni risorsa ha a disposizione un coach che lo supporta nel raggiungimento dei propri obiettivi;

- Cura del team: è importante non solo accogliere al meglio le risorse giovani, facendo trovare loro un ambiente di lavoro adatto alle esigenze di flessibilità, innovazione e digitalizzazione. In Metis SRL SB è altresì essenziale il benessere e la valorizzazione di tutto il team di lavoro.

Partendo dalla consapevolezza che investire sulle nuove generazioni equivale ad investire sul futuro delle imprese e del benessere del tessuto aziendale, Metis srl SB ha pensato ad un percorso di crescita personale e professionale cucito sulle esigenze dei propri dipendenti, valore aggiunto dell'impresa.

Nel corso del 2025, il Gruppo C360 — attraverso l'ufficio Potenza-Menti e in collaborazione con Prospero S.r.l. — ha promosso un'analisi interna del fabbisogno formativo rivolta alle aziende Certform e Metis, con l'obiettivo di identificare le competenze su cui investire per sostenere lo sviluppo professionale delle persone e il rafforzamento organizzativo, definendo così una road-map degli investimenti formativi per il biennio 2025-2026.

Il questionario ha raccolto 36 risposte, distribuite trasversalmente tra le diverse aree aziendali (Formazione, Consulenza, Commerciale, Amministrazione e Contabilità, Gestione Fondi Interprofessionali, HR, Marketing, tra le altre).

Il piano formativo che ne è scaturito si sviluppa lungo tre direttrici principali — Soft Skills, Hard Skills e Digital Skills — con l'obiettivo di colmare i gap formativi sui temi strategici e in rapida evoluzione, promuovere percorsi di crescita individuali e collettivi in linea con gli obiettivi del Gruppo, e favorire una cultura dell'apprendimento continuo.

Tra i temi risultati più richiesti (i "best seller formativi") figurano, in ordine di preferenza:

- Gestione dello Stress e Prevenzione del Burnout (Work-Life Balance)
- Project Management
- Gestione dei Conflitti
- Excel
- Diversity, Equity & Inclusion
- Engagement dei Lavoratori
- Intelligenza Artificiale (IA)

Sul fronte delle soft skills, è emersa una significativa convergenza su Comunicazione Efficace, Gestione delle Emozioni e Pensiero Strategico, a testimonianza di una consapevolezza interna rispetto al bisogno di migliorare la qualità delle relazioni professionali e la capacità di affrontare situazioni complesse. Per le digital skills, gli strumenti maggiormente segnalati sono stati CRM, Monday e Google Workspace/Office, mentre per le hard skills sono emerse esigenze di aggiornamento tecnico-normativo specifiche per ciascuna area funzionale (amministrazione, formazione finanziata, ricerca e selezione, marketing, HR).

In particolare, nel corso del 2025 sono state erogate per i dipendenti Metis 32 ore di formazione sul tema Intelligenza Artificiale (IA) e 24 ore sul tema Project Management, a conferma dell'impegno concreto dell'azienda nel dare seguito alle priorità emerse dall'analisi del fabbisogno formativo.

Inoltre Nel 2022, Metis ha partecipato al progetto "Riparto", risultando tra i beneficiari del finanziamento. Il progetto, denominato *"MAM TO BE – Il Modello Metis di Corporate Wellbeing"*, nasce con l'obiettivo di sostenere le lavoratrici madri nel percorso di rientro al lavoro dopo la maternità, favorendo il loro sviluppo professionale, l'aggiornamento delle competenze e un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Grazie a questo progetto, nel 2025 è stata implementata la prima azione prevista: un percorso formativo dedicato alle lavoratrici madri coinvolte nel progetto, su temi di empowerment femminile, time management, leadership e benessere organizzativo, per un totale di 60 ore di formazione.

10.2 Il nostro Organico

11. Ingressi/uscite uomini e donne per da gennaio a Dicembre 2025.

INGRESSI DONNE	
TOTALE	0
USCITE DONNE	
TOTALE	1

INGRESSI UOMINI	
TOTALE	1
Uscite UOMINI	
TOTALE	1

INGRESSI TOTALI	
TOTALE	1
Uscite TOTALI	
TOTALE	2

Genere e tipologia contrattuale uomini e donne

Dipendenti al 31/12/2025

DIPENDENTI	
Donne	4
Uomini	2
TOTALE	6

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	
Uomini	1 Contratto tempo indeterminato 1 Contratto Apprendistato
Donne	2 Contratto Apprendistato 2 Contratto Tempo Indeterminato

Distribuzione del personale per genere e inquadramento previsto dal CCNL ENTI DELLE PMI ESERCENTI LA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

Livelli	M	F	TOT
3	1	2	3
4	1	0	1

5	1	1	2
---	---	---	---

Inoltre a partire dal 1 Gennaio 2024 è stato introdotto l'orario flessibile in ingresso e in uscita e un software di gestione del Personale che ha consentito di automatizzare e digitalizzare tutti i processi HR, e ha consentito di fornire ai dipendenti informazioni sempre aggiornate rispetto a

- Rilevazione delle presenze
- Monitoraggio ingresso e uscita dei dipendenti
- Gestione dei turni
- Pianificazione dei turni di lavoro
- Gestione dei documenti e firma elettronica
- Gestione di ferie e assenze
- Gestisci le richieste di assenza dei dipendenti
- Valutazione delle prestazioni
- Controllo e gestione delle spese
- Comunicazione interna

Inoltre con l'obiettivo di migliorare le performance aziendali, aumentare la sostenibilità ambientale e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è deciso di rendere strutturale a partire dal primo gennaio 2024, la possibilità di usufruire del lavoro agile per tutti i collaboratori, per un giorno a settimana, compatibilmente con le caratteristiche del ruolo e della funzione organizzativa.

Questo strumento consente di conciliare al meglio il bilanciamento lavoro-vita privata, prevedendo di norma quattro giornate al mese di smart working pianificabili con il proprio responsabile.

12. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Metis SRL Società Benefit è in compliance con il Decreto Lgs. 81/08 relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro, in particolare il DL ha analizzato tutti i rischi e redatto il Documento di valutazione dei rischi, tutti i collaboratori risultano formati e sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Non si sono verificati infortuni, per l'anno di riferimento e nessuna denuncia di malattia professionale

Nell'anno 2024 la società ha ottenuto la Certificazione UNI EN ISO 45001:20218 al fine di avere un sistema di gestione che attesti quanto l'azienda tiene alla promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per i propri dipendenti.

13. Environment

Nell'anno 2024 sono stati installati i pannelli fotovoltaici sul palazzo che ospita la sede operativa di Sant'Antonio abate (NA) al fine di utilizzare il sole, che qui al Sud non manca, per la produzione di energia e ciò ha permesso di abbattere il consumo di energia proveniente da fonti non rinnovabili del 80/90%

Siamo in attesa di una colonnina di ricarica per le auto elettriche proprio all'esterno della sede e un monitor che indicherà i consumi di CO2 risparmiati e il quantitativo di energia prodotta da fonti rinnovabili

14.13. Obiettivi 2026

1. Governance e trasparenza

- Completare la diffusione interna ed esterna del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 entro il 2026, anche attraverso momenti formativi obbligatori.
- Pianificare almeno due audit interni aggiuntivi da parte dell'OdV, al fine di verificare l'effettiva applicazione delle misure previste.
- Formalizzare un piano annuale di miglioramento etico e aggiornamento del Codice Etico, in risposta alle segnalazioni e alle evidenze degli audit.

2. Etica e legalità

- Promuovere la cultura del whistleblowing attraverso una campagna di comunicazione interna e un corso e-learning dedicato, da completare entro dicembre 2026.
- Verificare il canale di segnalazione, garantendone accessibilità, facilità d'uso e tutela dell'anonimato in conformità al D. Lgs. 24/2023 (whistleblowing).

3. Formazione e cultura aziendale

- Realizzare un programma formativo strutturato su temi ESG, etica d'impresa e responsabilità sociale, con almeno il 90% dei dipendenti coinvolti entro fine 2026.
- Continuare con il questionario annuale di clima aziendale, focalizzato anche sulla percezione dell'etica e della trasparenza in azienda.
- Avviare un percorso di formazione interna sulla parità di genere entro fine 2026, rivolto a tutto il personale, al fine di divulgare i contenuti e i principi alla base della certificazione conseguita (UNI/PdR 125:2022).
- Comunicare formalmente a tutte le risorse la certificazione ottenuta, illustrando impegni, benefici e responsabilità condivise, attraverso una comunicazione aziendale e un evento informativo dedicato.

4. Impatto sociale

- Avviare una collaborazione con un ente del terzo settore entro fine 2026 per attività a impatto sociale coerenti con la mission di Metis srl SB.
- Destinare almeno una percentuale dell'utile netto ad attività con finalità di beneficio comune (es. progetti formativi, iniziative ambientali o comunitarie).

5. Misurazione e miglioramento dell'impatto

- Definire indicatori chiave di impatto (KPI) legati agli obiettivi benefit della società e integrarli nel sistema di reporting.

15. Nota Metodologica

15.1 SCOPO E PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Quest'anno, abbiamo deciso di scrivere il nostro primo Bilancio di Sostenibilità. La rendicontazione di quest'edizione riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 ed è il riferimento per monitorare lo sviluppo degli obiettivi pianificati e rendicontare le performance nei principali ambiti della sostenibilità.

15.2 STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Metis Srl Società Benefit ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025–31 dicembre 2025.

Il GRI è il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità; si tratta di un'associazione indipendente internazionale che promuove lo sviluppo di una rendicontazione volontaria delle performance economiche, ambientali e sociali (www.globalreporting.org).

I contenuti del presente Bilancio sono stati individuati attraverso un processo di analisi di materialità, che ha permesso di identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti per Meis SRL Società Benefit e i suoi stakeholder, in base ai temi materiali si è potuto fare una disamina rispetto a quale standard applicare per la stesura del presente Bilancio.

Il perimetro di rendicontazione di questa edizione è l'intera attività della società Metis SRL Società Benefit.

In appendice al documento è presente l'Indice dei contenuti GRI, con il dettaglio delle informazioni qualitative e quantitative rendicontate in conformità alle linee guida sopra menzionate.

15.3 DIFFUSIONE

Il bilancio verrà pubblicato sul nostro sito istituzionale www.metisconsulting.it

Per informazioni e comunicazioni sul Bilancio di Sostenibilità, potete inviare una mail a info@metisconsulting.com.

16.Indice dei contenuti

Dichiarazione d'uso	Metis srl SB ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025
Utilizzata GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021
Standard di settore pertinenti	Non presenti

GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
Gri 2 informativa Generale 2021	2.1 Dettagli organizzativi	Pag.3	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 15	
	2-4 Revisione delle informazioni		Omessa l'informativa sulla revisione essendo il primo Bilancio
	2-5 Assurance esterna		Omessa per questo bilancio in quanto non siamo soggetti ad obbligo
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 3 -4	
	2-7 Dipendenti	Pag. 12-13-14	
	2-8 Lavoratori non dipendenti		Omesso non Applicabile
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag 4-10	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag 3	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag 3	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pag 3	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag 3	
	2-15 Conflitti d'interesse	Pag 10	
	2-16 Comunicazione delle criticità		Omesso
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Omesso
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		Omesso in quanto non si possiede una valutazione della performance del massimo organi di governo
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Pag 12	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Pag 12	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale		Omesso
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag 3-4-5	
	2-23 Impegno in termini di policy		Omesso
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		Omesso

	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag 9-11-12-13-14	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		Omesso al momento non sono stati definiti
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag 3	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pag 9	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag 8	
	2-30 Contratti collettivi	Pag 12	

Temi Materiali			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pag 8-9	
	2 Elenco dei temi materiali	Pag 10	

Governance			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	Pag 9	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag 9	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Omesso non si sono verificati episodi di corruzione accertati nell'ultimo triennio
GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016	06-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche		Omesso non si sono verificate azioni legali nell'ultimo triennio

Social			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Pag 10	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time		Omesso perché non è applicabile
	401-3 Congedo parentale	Pag 10	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag 13	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag 13	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Pag 13	

	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag 13	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag 13	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pag 13	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag 13	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag 13	
	403-10 Malattie professionali	Pag 13	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag 11	

Enviroment			
GRI standard	Informativa	Ubicazione	Omissione
GRI 302: Energia 2016	02-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag 13	
	02-3 Intensità energetica		Omesso
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag 13	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag 13	

Conclusioni

Siamo lieti di constatare che anche nell'ultimo anno abbiamo consolidato i risultati raggiunti nei principali ambiti della sostenibilità, proseguendo con determinazione nel perseguimento degli obiettivi che ci eravamo prefissati. Il percorso intrapreso ha confermato l'efficacia delle azioni implementate, pur evidenziando nuove aree su cui concentrare i nostri sforzi per continuare a migliorare le nostre performance sostenibili.

Il bilancio di sostenibilità si conferma uno strumento essenziale per comunicare in modo trasparente i progressi compiuti, le sfide ancora aperte e il nostro impegno verso una crescita responsabile, rafforzando il rapporto di fiducia con tutti i nostri stakeholder.

Nel proseguire questo cammino, continueremo a coinvolgere attivamente tutte le parti interessate, valorizzando il dialogo, raccogliendo suggerimenti e collaborando per affrontare insieme le sfide sociali e ambientali che il contesto attuale ci pone.

Rinnoviamo il nostro impegno a favorire l'innovazione sostenibile e il miglioramento continuo, integrando sempre più i principi ESG nei nostri processi, prodotti e servizi, con l'obiettivo di generare un impatto positivo duraturo per la società e per l'ambiente.

Questo Bilancio di Sostenibilità risponde al comma 382 della Legge del 28/12/2015 n.208 che impone a tutte le società Benefit di redigere annualmente una Relazione di impatto.