



contship

Bilancio di sostenibilità

2025



contship

Bilancio di sostenibilità

2025

1	Introduzione	06
1.1	Messaggio dal nostro Amministratore delegato	08
1.2	Chi siamo	10
1.3	Il nostro bilancio di sostenibilità	23
1.4	I nostri risultati, in sintesi	26
2	Strategia e governance	28
2.1	La nostra strategia di sostenibilità: <i>Moves That Matter</i>	30
2.2	Governance della sostenibilità	34
2.3	Le nostre tematiche materiali	37
3	Climate Action	60
3.1	Strategia e obiettivi	62
3.2	Gestione energetica	67
3.3	Emissioni di gas a effetto serra	74
3.4	Inquinamento	86
3.5	Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	91
4	Empowered People	100
4.1	Strategia e obiettivi	102
4.2	Le nostre persone	104
4.3	Salute e sicurezza sul lavoro	121
5	Responsible Leadership	136
5.1	Modello di governance	140
5.2	Condotta aziendale etica	144
5.3	Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	159
5.4	Sicurezza informatica	164
6	Appendice	170
6.1	Indicatori chiave di prestazione	172
6.2	GRI content index	192
6.3	Assurance esterna	200

1. Introduzione

1.1 Messaggio dal nostro Amministratore delegato

GRI 2-22

È con orgoglio che presento il nostro primo bilancio di sostenibilità, redatto con riferimento agli standard della Global Reporting Initiative (GRI).

Da oltre cinquant'anni, Contship connette business, mercati e comunità attraverso soluzioni logistiche integrate, evolvendosi e adattandosi alle esigenze del commercio globale pur rimanendo fedele ai valori che da sempre guidano il nostro Gruppo.

Nel 2025, il nostro settore ha operato in un contesto complesso, segnato da incertezza geopolitica, mutamenti nelle dinamiche del commercio globale, un quadro normativo in costante evoluzione e crescenti aspettative di clienti, investitori e società. In questo scenario, il 2025 ha rappresentato per il nostro Gruppo un periodo di consolidamento e ulteriore crescita. Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato le nostre attività intermodali, potenziato le operazioni nei nostri terminal marittimi e portato avanti nuovi progetti per sviluppare ulteriormente la nostra rete logistica.

In qualità di operatore logistico integrato, siamo consapevoli che le decisioni prese ogni giorno hanno effetti che vanno ben oltre le nostre attività dirette. Attraverso i servizi che offriamo, esse possono influenzare le catene di fornitura, aiutare i nostri clienti a raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità e contribuire allo sviluppo delle comunità in cui operiamo. Per questo, la sostenibilità è sempre più integrata nella nostra governance, nei nostri processi decisionali e nelle nostre attività operative, contribuendo a rafforzare la nostra competitività, la nostra resilienza e la capacità di creare valore nel lungo periodo.

Partendo da questa consapevolezza, abbiamo definito la nostra prima strategia di sostenibilità di Gruppo, *Moves That Matter*. Articolata attorno a tre pilastri interconnessi – Climate Action, Empowered People e Responsible Leadership – la strategia fornisce un quadro per integrare la sostenibilità nel nostro business e nei nostri processi decisionali, aiutandoci a gestire i nostri impatti ESG più significativi al fine di generare valore per la nostra attività, i nostri stakeholder e le comunità in cui operiamo.

Nel 2025 abbiamo compiuto progressi concreti nel rafforzare il nostro impegno alla sostenibilità. Tra questi, dopo aver calcolato la nostra prima impronta di carbonio a livello di Gruppo, ci siamo impegnati formalmente nei confronti della Science Based Targets initiative (SBTi) a definire obiettivi di riduzione delle emissioni in linea con la scienza climatica, gettando le basi per lo sviluppo della nostra roadmap di decarbonizzazione. Abbiamo inoltre aderito allo United Nations Global Compact (UNGC), confermando il nostro impegno verso principi internazionalmente riconosciuti in materia di responsabilità d'impresa.

Le nostre persone restano centrali in questo percorso: la loro competenza, impegno e contributo sono essenziali per fare della sostenibilità una componente della nostra cultura aziendale e nel nostro modo di lavorare, oltre che per tradurre i nostri impegni in azioni concrete.

Siamo orgogliosi dei progressi raggiunti finora, ma siamo altrettanto consapevoli che si tratta solo dell'inizio. La trasformazione in atto nel nostro settore richiede innovazione continua, collaborazione e responsabilità. Attraverso *Moves That Matter*, abbiamo tracciato una direzione chiara per gli anni a venire e posto le basi per tradurre le nostre ambizioni in risultati misurabili.

Desidero ringraziare i nostri dipendenti, clienti, fornitori, partner e tutti coloro che contribuiscono ogni giorno ai progressi che stiamo compiendo. Insieme, continueremo a rafforzare il nostro business, creando nuove opportunità lungo la filiera, e realizzando al contempo progressi misurabili nel nostro percorso di sostenibilità.



Settembre 2026

Matthieu Gasselin
Amministratore delegato
Gruppo Contship

1.2 Chi siamo

1.2.1 Il Gruppo Contship

GRI 2-1, 2-6, 201-1

Un'eredità di crescita e innovazione costanti

Contship nasce dall'unione dei termini container e shipping.

Il Gruppo viene fondato nel 1969 da Angelo Ravano. Da allora, lo sviluppo di terminal portuali, servizi intermodali e attività logistiche ha accompagnato l'evoluzione di Contship. Le principali tappe di questo percorso sono riportate di seguito.

1982

Contship lancia Eagle Container Line, il primo servizio di linea indipendente tra l'Europa e l'Australia.

1999

EUROKAI acquisisce la maggioranza del capitale di Contship Italia S.p.A.

2021

Avvio delle operazioni commerciali di Tanger Alliance.

1987

Avvio delle operazioni commerciali di La Spezia Container Terminal, presso il molo Fornelli.

2002

Il terminal container di Ravenna entra a far parte del Gruppo Contship.

2022

Un nuovo servizio intermodale settimanale collega Rail Hub Milano alla Cina.

1990

Dalla fusione tra Sogemar e Intermodale Italia nasce la più estesa rete intermodale privata in Italia.

2008

Avvio delle operazioni commerciali di EUROGATE Tanger.

2023

La Spezia Container Terminal stabilisce un nuovo record e diventa il primo gateway in Italia a gestire una nave da 24.000 TEUs.



Porto di Amburgo, 1992

1969

Avvio del primo servizio di linea da Fos-sur-Mer a Casablanca, operato con la nave M/V Sea Maid (82 TEUs di capacità di carico).

1992

La Contship Germany salpa come prima nave rosa nella storia marittima, superando i confini tradizionali del settore navale.

2012

Avvio delle attività di Oceanogate, società del Gruppo dedicata alla trazione ferroviaria.

2023

driveMyBox entra a far parte del Gruppo Contship come operatore specializzato nel trasporto su strada di container.

1971

Iniziano le operazioni del terminal container della Spezia, il primo terminal container privato in Italia.

1995

Contship inaugura il terminal container Medcenter a Gioia Tauro, introducendo in Italia il modello di transhipment containerizzato.

2015

La Spezia Container Terminal opera la più grande nave portacontainer mai approdata fino ad allora in un porto italiano (capacità 16.600 TEUs).

2025

L'acquisizione di STS amplia il portafoglio di servizi di Contship con competenze specialistiche nei servizi doganali.

1977

Contship gestisce il primo servizio di linea tra l'Europa e l'India.

1997

La divisione Containerlines di Contship viene venduta a CP Ships.

2015

Rail Hub Milano amplia la propria infrastruttura, incrementando così la capacità e l'efficienza operativa del terminal.

**Il nostro
percorso
continua**

Il Gruppo Contship è tra i principali operatori italiani nel settore della logistica integrata e del trasporto intermodale, che collega i flussi commerciali globali con i mercati nazionali ed europei attraverso una rete di terminal marittimi, servizi ferroviari, hub logistici, servizi doganali e soluzioni di trasporto su strada.

Contship ha sviluppato un **modello di business “port-to-door” integrato**, che combina gestione di terminal container, trasporto intermodale e servizi a valore aggiunto.

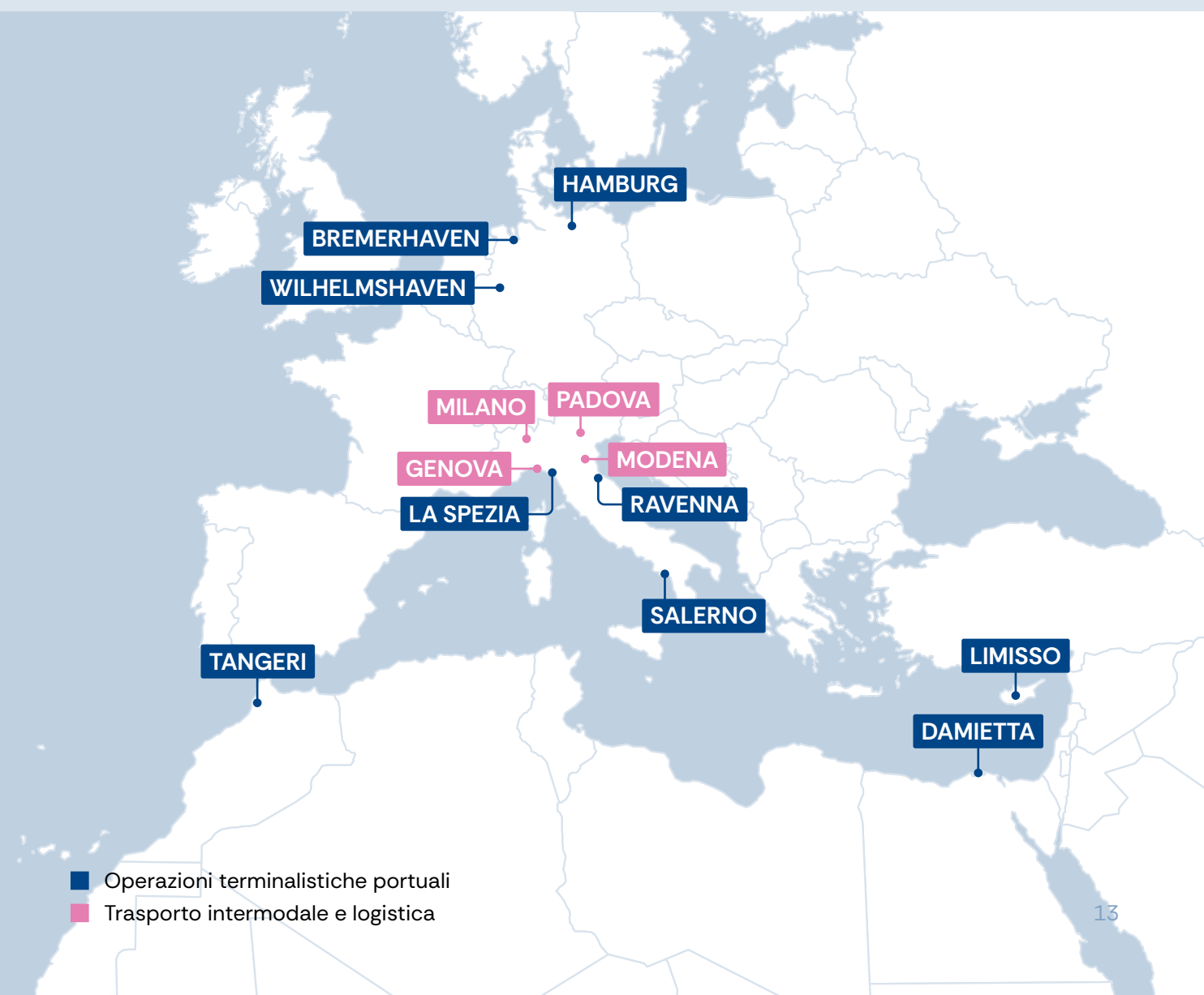
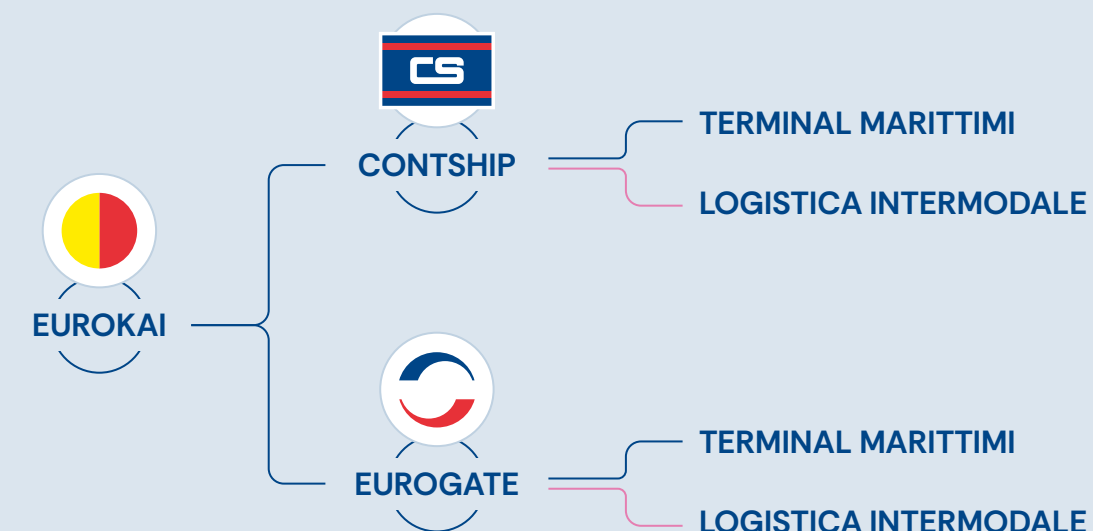
Il Gruppo opera attraverso Contship Italia S.p.A., società per azioni a capitale privato con sede a Milano (Melzo), in Italia, e svolge la propria attività con la denominazione commerciale “Gruppo Contship”. Contship fa parte di EUROKAI, società tedesca quotata in borsa che gestisce una delle principali reti europee di terminal container. Oltre alle attività terminalistiche, il Gruppo EUROKAI fornisce servizi integrati di trasporto intermodale e servizi logistici complementari, con un chiaro obiettivo: plasmare il futuro della logistica containerizzata in Europa e nel Mediterraneo lungo l’intera catena di approvvigionamento.

Le attività di Contship hanno sede in Italia e mantengono una presenza consolidata in hub logistici strategici tra cui La Spezia, Genova e Milano (Melzo). Il Gruppo detiene partecipazioni finanziarie di minoranza in terminal portuali situati in Egitto e Marocco, che, per loro natura, non comportano un controllo operativo diretto da parte di Contship. Di conseguenza, questi investimenti internazionali sono esclusi dal nostro perimetro operativo attivo e di rendicontazione¹.

La strategia di crescita di Contship si basa sulla gestione diretta degli asset ed investimenti continui in infrastrutture strategiche e capacità operative, con l’obiettivo di offrire soluzioni di logistica e trasporto integrate, efficienti e a valore aggiunto. La digitalizzazione e la sostenibilità rappresentano leve abilitanti per rafforzare il nostro network, l’evoluzione dei servizi offerti e guidare il nostro sviluppo nel lungo periodo.

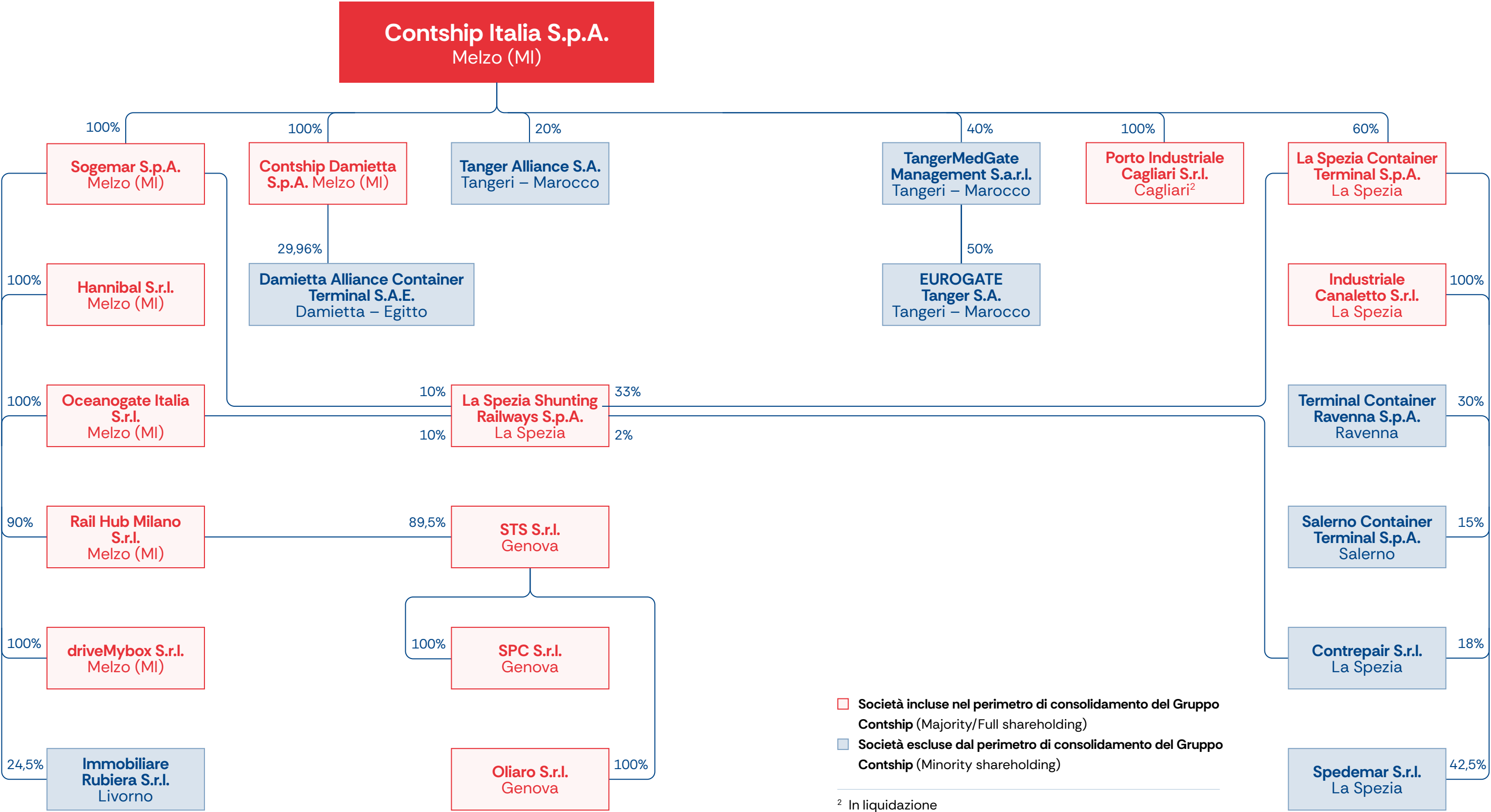
¹ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 1.2.4 Partnership strategiche e relazioni commerciali](#)

Il nostro gruppo





Struttura del Gruppo e perimetro di consolidamento finanziario



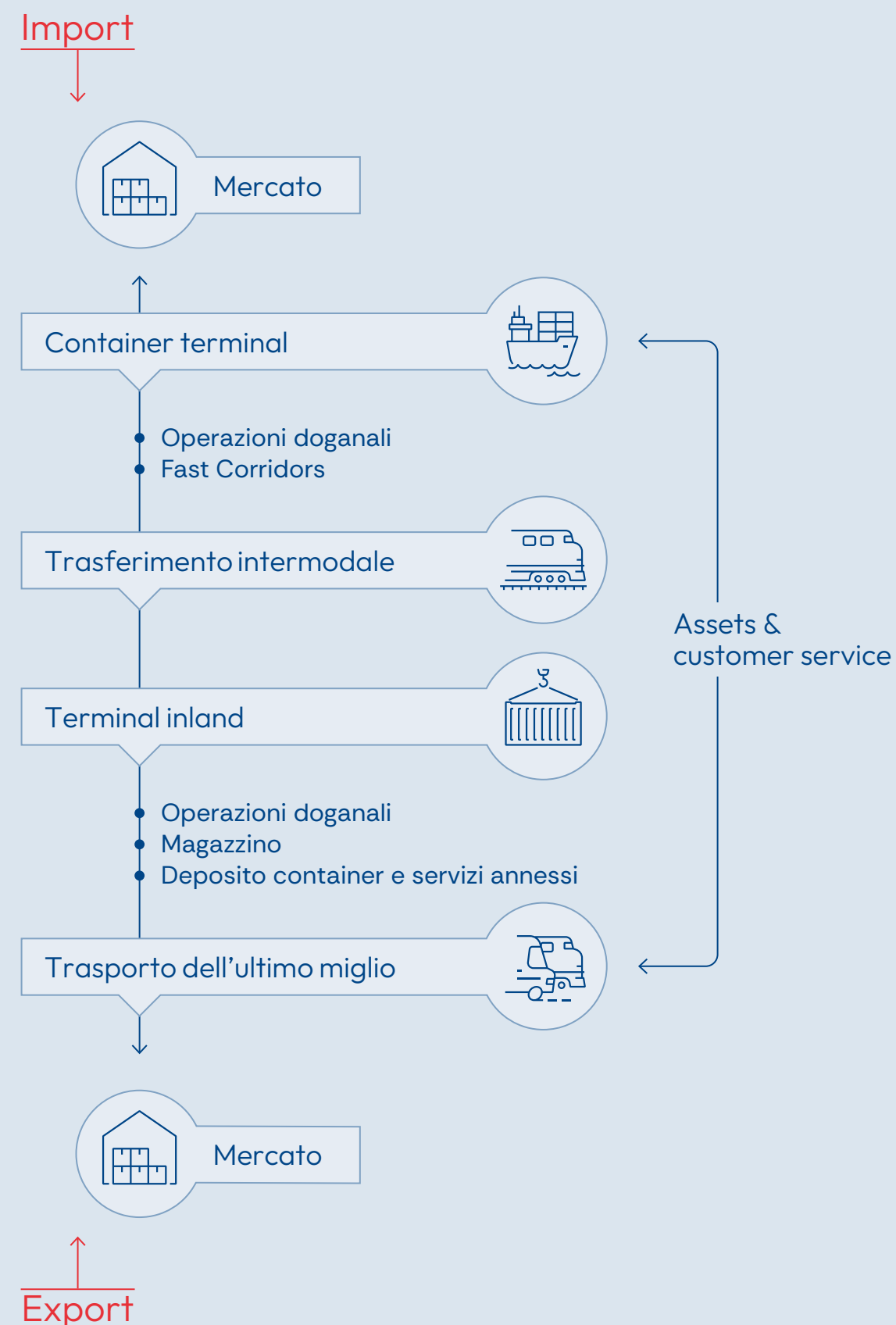
1.2.2 Il nostro modello di business

Il Gruppo Contship opera in due segmenti di business complementari:

Operazioni marittime portuali, il principale terminal container gateway del Gruppo è situato presso il porto della Spezia, dove le attività operative sono gestite dalla controllata La Spezia Container Terminal S.p.A. Il terminal offre un'ampia gamma di servizi per la movimentazione dei container, che comprendono le operazioni di imbarco e sbarco, la gestione dei piazzali di stoccaggio e l'integrazione dei flussi logistici tra il trasporto marittimo e i flussi di trasporto ferroviario e stradale. Oltre alle attività direttamente gestite, il Gruppo detiene partecipazioni strategiche in diversi terminal portuali, tra cui EUROGATE Tanger, Tanger Alliance e Damietta Alliance Container Terminal, situati in snodi strategici del Mediterraneo e specializzati nell'erogazione di servizi di transhipment per i traffici che interessano le principali rotte marittime internazionali. Il network terminalistico del Gruppo comprende inoltre Terminal Container Ravenna (TCR) e Salerno Container Terminal (SCT), che svolgono un ruolo fondamentale nell'integrazione delle catene logistiche. In particolare, TCR rappresenta un collegamento strategico tra l'Europa centrale e i mercati del Mediterraneo orientale, mentre SCT connette le principali reti container internazionali con i distretti industriali dell'Italia centrale e meridionale. A completamento dell'offerta di servizi presso il terminal della Spezia, Contrepaire fornisce attività specialistiche di deposito, manutenzione e riparazione certificata dei container, mentre Spedemar offre servizi di spedizione merci, consolidamento dei carichi e assistenza alle operazioni doganali, contribuendo a semplificare le procedure di importazione ed esportazione.

Trasporto intermodale e logistica, con il proprio hub strategico a Melzo, dove il Gruppo sviluppa una rete integrata di collegamenti ferro-gomma tra porti, terminal terrestri e i mercati europei. In questo ambito, Rail Hub Milano coordina le attività dell'inland hub di Melzo, compresi i servizi di stoccaggio e la movimentazione dei container. Oceanogate offre servizi di trazione ferroviaria dedicati, Hannibal sviluppa e commercializza soluzioni di trasporto multimodale su scala nazionale e internazionale, mentre driveMybox è specializzata nel trasporto container su strada in particolare nei servizi di primo e ultimo miglio.

La nostra offerta integrata «port-to-door»



1.2.3 La nostra catena del valore

Di seguito viene fornita una descrizione integrata della catena del valore di Contship, suddivisa in attività a monte, operazioni proprie e attività a valle. Questi elementi, combinati, illustrano come il Gruppo si approvvigiona di materiali e attrezzature, gestisce le operazioni interne e fornisce servizi ai clienti finali.

Principali attività lungo la catena del valore (CV)

Catena del valore a monte

- **Fornitura di materiali e carburanti** necessari per le attività operative e di supporto del business
- **Produzione e fornitura di infrastrutture, macchinari e attrezzature** (immobilizzazioni e attività correnti)
- **Espansione infrastrutturale e strategica** dei terminal marittimo e inland

Operazioni proprie

- **Attività della capogruppo**
- **Movimentazione e stoccaggio di varie unità di trasporto**
- **Manutenzione e riparazione (container)**
- **Operazioni doganali e stoccaggio**
- **Trasporto ferroviario e stradale**
- **Gestione e trasporto di merci pericolose**

Catena del valore a valle

- **Servizi di trasporto esternalizzati a subappaltatori** per collegamenti ferroviari intercontinentali e tratte stradali di primo e ultimo miglio
- **Trasporto marittimo**
- **Gestione, smaltimento e riciclo dei rifiuti**
- **Ricezione e utilizzo delle merci**
- **Attracco, sosta in banchina e partenza delle navi**
- **Servizi di trasporto gestiti da aziende di logistica esterne**

- Attività facenti parte della CV e risultanti in impatti, rischi e opportunità materiali secondo l'analisi di doppia materialità
- Attività facenti parte della CV e non risultanti in impatti, rischi e opportunità materiali secondo l'analisi di doppia materialità
- Attività facenti parte della CV che non sono controllate da Contship e il cui impatto non è rilevante per il Gruppo

Catena del valore a monte



- **Fornitura di materiali e carburanti:** Contship si affida a fornitori terzi per carburanti (ad es. gasolio) e vari materiali necessari al funzionamento delle proprie operazioni, tra cui container, lubrificanti, funi, pneumatici.
- **Produzione e fornitura di infrastrutture, macchinari e attrezzature:** sono incluse aziende produttrici di gru, camion, vagoni ferroviari e altri macchinari necessari per la movimentazione delle merci nei terminal.
- **Espansione infrastrutturale e strategica:** fornitori specializzati assistono il Gruppo nello sviluppo e nella modernizzazione dei gateway portuali (ad es. La Spezia, Ravenna e Tangeri) e dei terminal terrestri (ad es. Melzo).

Operazioni proprie



- **Movimentazione e stoccaggio:** Contship gestisce la movimentazione e lo stoccaggio di diverse unità di trasporto, principalmente container, garantendo operazioni di carico e scarico efficienti lungo tutta la catena logistica. Le operazioni integrano trasporto marittimo, stradale e ferroviario, assicurando un'efficiente integrazione intermodale.
- **Manutenzione e riparazione:** il Gruppo fornisce servizi di manutenzione e riparazione dei container per garantire che le attrezzature siano in condizioni ottimali.
- **Gestione e trasporto di merci pericolose:** Contship gestisce la movimentazione e il trasporto di merci pericolose nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza e tutela ambientale.
- **Trasporto ferroviario e stradale:** il Gruppo integra soluzioni di trasporto intermodale ferroviario e stradale, contribuendo all'ottimizzazione della catena logistica e offrendo un'alternativa al trasporto esclusivamente su strada, in linea con la propria strategia di decarbonizzazione
- **Attività della capogruppo:** Contship Italia S.p.A. coordina e consolida le relazioni intragruppo facilitando un utilizzo e una gestione efficienti delle risorse.

Catena del valore a valle



- **Servizi di trasporto esternalizzati a subappaltatori:** il Gruppo si avvale di subappaltatori per la gestione del trasporto ferroviario intercontinentale e delle attività di primo e ultimo miglio su strada.
- **Gestione, smaltimento e riciclo dei rifiuti:** Contship collabora con operatori qualificati e intermediari specializzati nella gestione, nello smaltimento e nel riciclo dei rifiuti generati dalle attività terminalistiche, nel rispetto della normativa vigente.
- **Ricezione e utilizzo del contenuto dei container:** i clienti del Gruppo includono aziende che ricevono merci containerizzate destinate alla distribuzione o ai processi produttivi, e si avvalgono delle soluzioni logistiche integrate e dei servizi "door-to-door" e "port-to-door" offerti dal Gruppo.
- **Servizi di trasporto gestiti da aziende di logistica esterne:** operatori logistici e fornitori di servizi di trasporto esterni supportano le attività di trasporto terrestre a valle della spedizione, contribuendo a garantire la continuità del servizio lungo l'intera catena logistica fino alla consegna finale.

Tali investimenti consolidano la presenza strategica del Gruppo lungo alcune delle principali rotte del commercio marittimo globale e sostengono lo sviluppo di network logistici internazionali in grado di connettere Europa, Nord Africa e l'area del Mediterraneo.

In Italia, la presenza territoriale è consolidata dalle partecipazioni in alcuni operatori di terminal marittimi quali TCR e SCT, oltre che in fornitori di servizi logistici ad alto valore aggiunto come Contrepair, specializzata nella manutenzione e riparazione dei container, e Spedemar, focalizzata sull'assistenza doganale e sulle spedizioni merci.

Trattandosi del primo ciclo di rendicontazione ufficiale per il Gruppo Contship, non sono presenti variazioni di periodo da segnalare rispetto ai cicli precedenti. Per una panoramica approfondita sulle evoluzioni organizzative e sull'assetto societario avvenuti nel corso del 2025, si rimanda alla [sezione 1.3.1 Struttura del gruppo e limitazioni della rendicontazione](#).

1.2.4 Partnership strategiche e relazioni commerciali

Oltre alle società controllate direttamente, il Gruppo Contship mantiene partecipazioni strategiche in primarie realtà internazionali e nazionali attive nella gestione di infrastrutture portuali e nella logistica integrata.

A livello internazionale, il Gruppo presidia i principali corridoi marittimi e di transito globale attraverso partecipazioni in terminal container di riferimento in Nord Africa e nel Mediterraneo, quali Damietta Alliance Container Terminal in Egitto, Tanger Alliance ed EUROGATE Tanger in Marocco.



1.2.5 Valore economico generato

GRI 201-1

Il valore economico generato e distribuito dal Gruppo Contship testimonia il contributo concreto dell’organizzazione al tessuto socioeconomico in cui opera, espresso attraverso la capacità di creare e condividere valore con i propri stakeholder: dipendenti, fornitori, finanziatori, pubblica amministrazione e comunità locali. In conformità all’informativa GRI 201-1, la tabella seguente riporta il Valore Economico Diretto Generato e Distribuito (VEG&D) calcolato su base di competenza per l’esercizio in esame, unitamente al conseguente Valore Economico Trattenuto.

Valore economico diretto generato e distribuito (€) ³	2025
Valore economico diretto generato	
Ricavi	292.682.019,50
Valore economico distribuito	
Costi operativi	155.343.389,29
Costo del personale	68.098.323,21
Pagamenti ai finanziatori (interessi passivi e dividendi distribuiti) ⁴	-2.013.511,06
Pagamenti verso la pubblica amministrazione	19.173.759,35
Erogazioni liberali e contributi alla comunità	736.911,58
Valore economico totale distribuito	241.338.872,37
Valore economico mantenuto	51.343.147,13

I pagamenti verso la pubblica amministrazione non sono considerati rilevanti a livello di singolo paese. Il VEG&D non è considerato significativo a livello nazionale, regionale o di mercato; pertanto, non vengono fornite ulteriori distinzioni geografiche.

³ I dati in questa tabella includono le numeriche del Gruppo STS con un approccio pro-rata temporis, che riflette il periodo dalla data di acquisizione fino al 31 dicembre 2025

⁴ Nella categoria dei “finanziatori” rientrano sia gli azionisti del Gruppo sia i soggetti terzi finanziatori, tra cui, per esempio, gli istituti di credito

1.3 Il nostro bilancio di sostenibilità

GRI 2-2, 2-3, 2-4

Il presente bilancio di sostenibilità, pubblicato in data 15 settembre 2026, è stato redatto con riferimento ai GRI Standards 2021. Esso rendiconta le performance e i risultati ESG del Gruppo Contship per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, in linea con il nostro periodo di rendicontazione finanziaria. A partire da questa prima edizione, l’informativa sarà pubblicata con cadenza annuale. Poiché il 2025 rappresenta il nostro primo ciclo di rendicontazione annuale, non sono state apportate modifiche alle informazioni divulgate nei periodi di rendicontazione precedenti.

Eventuali domande relative al presente bilancio o alle informazioni in esso contenute possono essere indirizzate alla funzione ESG, all’indirizzo sustainability@contshipitalia.com.

1.3.1 Struttura del gruppo e limitazioni della rendicontazione

Il bilancio di sostenibilità di Contship segue lo stesso approccio basato sul controllo utilizzato nel bilancio finanziario e include le imprese sulle quali il Gruppo esercita il controllo in conformità all’IFRS 10. Tale approccio non comporta rettifiche alle informazioni relative alle quote di minoranza.

Il perimetro di rendicontazione per il presente bilancio comprende Contship Italia S.p.A. e le seguenti società controllate:

- La Spezia Container Terminal S.p.A. (LSCT)
- Sogemar S.p.A.
- Hannibal S.r.l.
- Oceanogate Italia S.r.l.
- Rail Hub Milano S.r.l. (RHM)
- Industriale Canaletto S.r.l.
- driveMybox S.r.l.
- La Spezia Shunting Railways S.p.A. (LSSR)



Restano escluse dal perimetro di rendicontazione di sostenibilità per l’esercizio 2025 le seguenti società incluse nel bilancio consolidato finanziario.

Società	Razionale esclusione
Porto Industriale Cagliari S.r.l.	In liquidazione volontaria
Contship Damietta S.p.A.	Attività commerciali non avviate nel 2025
Gruppo STS	Acquisito nel corso del 2025

La scelta di escludere tali società è coerente con l’approccio che il Gruppo adotta per la gestione delle specifiche circostanze operative di ciascun caso, dettagliate nelle sezioni successive. A partire dall’esercizio 2026, il Gruppo prevede di estendere pienamente il perimetro di rendicontazione a Contship Damietta S.p.A. e a STS S.r.l. e relative controllate, al completamento del loro inserimento nei sistemi di raccolta dati aziendali.

Acquisizioni

Con riferimento al segmento intermodale, nel giugno 2025 il Gruppo ha perfezionato l’acquisizione del Gruppo STS. Il perimetro dell’operazione comprende anche le società controllate Oliaro – Casa di Spedizioni S.r.l. e SPC Supply Port Chain S.r.l. Nel bilancio consolidato dell’esercizio 2025, tali entità sono state incluse con criterio pro-rata temporis, riflettendo la loro performance economico-finanziaria a partire dalla data di acquisizione fino al 31 dicembre 2025.

Diversamente, le società acquisite non sono state incluse nel perimetro di rendicontazione del bilancio di sostenibilità del Gruppo relativo al periodo di riferimento. È stata prevista un’eccezione limitatamente ad alcuni indicatori ritenuti prioritari, cioè GRI 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, e 305-5. La loro inclusione è stata resa possibile dall’immediata disponibilità dei dati e dalla necessità strategica di disporre di un inventario delle emissioni di gas a effetto serra (GES) il più possibile completo, a supporto dello sviluppo della roadmap di decarbonizzazione del Gruppo e della futura definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni e di neutralità climatica basati su evidenze scientifiche.

Liquidazioni

Le entità in fase di liquidazione volontaria o chiusura formale sono escluse dal periodo di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità. Di conseguenza, Porto Industriale Cagliari S.r.l. è esclusa dall’informativa 2025, dato il suo attuale stato giuridico di liquidazione volontaria e la cessazione delle normali attività operative.

Società contabilizzate con il metodo del patrimonio netto

Le joint venture e le società consociate (ad es. Damietta Alliance Container Terminal S.A.E., Tanger Alliance S.A., Terminal Container Ravenna S.p.A., EUROGATE Tanger S.A.) non sono interamente consolidate. Il loro impatto in materia di sostenibilità non è incluso nella rendicontazione, salvo laddove risulti rilevante per la catena del valore del Gruppo, nel qual caso viene trattato in termini qualitativi.

Entità non operative nel 2025

Contship Damietta S.p.A. funge esclusivamente da veicolo di partecipazione azionaria del Gruppo in Damietta Alliance Container Terminal S.A.E. Poiché le attività commerciali presso il terminal non sono iniziate nel corso dell’esercizio 2025, gli impatti ambientali e sociali di Contship Damietta S.p.A. non rientrano nel perimetro di rendicontazione attiva per l’esercizio in oggetto.

A partire dai prossimi cicli di rendicontazione, il Gruppo intende ampliare progressivamente il perimetro del bilancio, laddove opportuno.

Il Gruppo ha adottato i seguenti intervalli temporali a decorrere dalla fine del periodo di riferimento:

- **Breve termine:** il periodo adottato dall’impresa come riferimento nella propria documentazione di bilancio.
- **Medio termine:** dalla fine del periodo di rendicontazione a breve termine di cui al punto precedente, fino a 5 anni.
- **Lungo termine:** oltre 5 anni.

1.4 I nostri risultati, in sintesi

102

dipendenti coinvolti nel **Climate Fresk**
(300 ore di formazione erogate
sul cambiamento climatico)



Adesione al
United Nations Global Compact



Impegno pubblico alla sottomissione
dei nostri obiettivi di decarbonizzazione
alla **Science Based Targets initiative**



Ottenimento di finanziamenti dell'UE per
il nostro **primo trattore portuale elettrico**



Progetto grafico del trattore portuale elettrico



Lancio della nostra prima strategia
di sostenibilità: **Moves That Matter**



Istituzione dell'**ESG Board**, del **Comitato DE&I** e del **Comitato per la Comunità**

-11%

Riduzione delle **emissioni totali GES**
rispetto alla baseline del 2024⁵



Adesione alla **Fondazione Libellula**,
per promuovere l'inclusione
e prevenire la violenza di genere

30

Donne coinvolte nel progetto "**Home Street Home**" insieme a **Okapia**,
a sostegno dell'inclusione economica

⁵ La riduzione riflette le variazioni registrate nelle emissioni di Scope 2 market-based e nelle emissioni di Scope 3. Al contrario, nel 2025 si è registrato un aumento delle emissioni di Scope 1 e delle emissioni di Scope 2 location-based. Inoltre, i risultati riflettono le variazioni avvenute nelle attività del Gruppo, nella disponibilità e qualità dei dati, nei metodi di stima adottati e nell'utilizzo delle Garanzie di Origine. Per ulteriori informazioni, si rimanda alla [sezione 3.3 Emissioni di gas a effetto serra](#)

2. Strategia e governance

2.1 La nostra strategia di sostenibilità: *Moves That Matter*

GRI 2-22

Nel 2025, Contship ha lanciato Moves That Matter, la prima strategia di sostenibilità del Gruppo. Sviluppata attraverso un processo di doppia materialità e con il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, la strategia è allineata ai framework di riferimento riconosciuti a livello internazionale, tra cui i Dieci Principi del UNGC e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG).

Moves That Matter stabilisce una roadmap chiara per la gestione dei nostri impatti ESG più significativi, con l'obiettivo di rafforzare la resilienza del business nel lungo termine e la creazione di valore attraverso tre pilastri interconnessi:



Climate Action

Ridurre l'impatto ambientale, accelerare la decarbonizzazione, aumentare l'efficienza operativa, rafforzare la resilienza climatica e supportare i clienti nel loro percorso di sostenibilità.



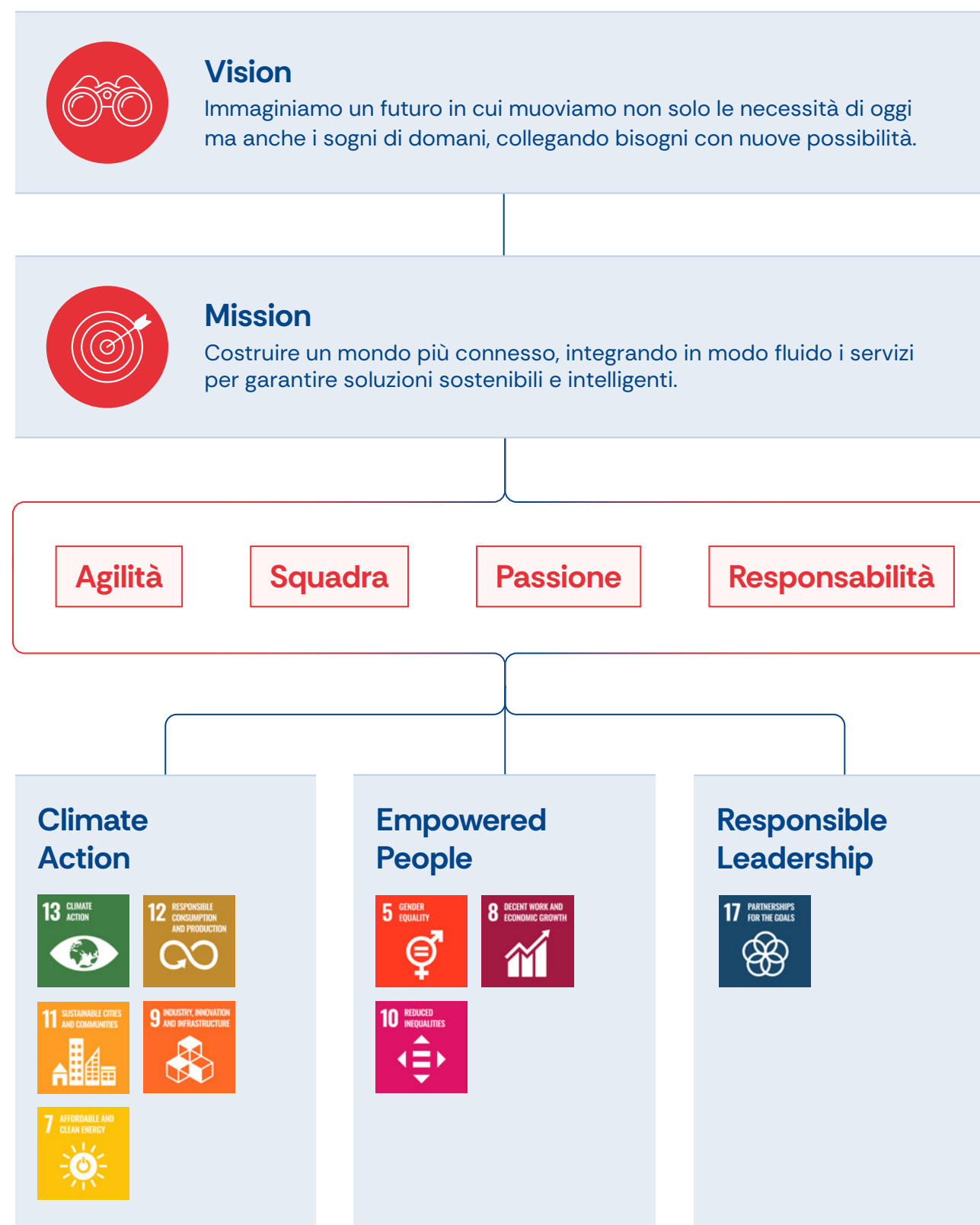
Empowered People

Promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento alle diversità, valorizzare le persone attraverso percorsi di crescita e coinvolgimento continuo, e garantire i più elevati standard di salute e sicurezza, supportando al contempo le comunità locali.



Responsible Leadership

Promuovere una condotta aziendale etica, una solida governance, una gestione responsabile della catena di fornitura e processi decisionali trasparenti.



Per tradurre l'ambizione in azione, Contship ha definito una serie di obiettivi nell'ambito dei suoi tre pilastri strategici: Climate Action, Empowered People e Responsible Leadership. Insieme, questi impegni forniscono un quadro di riferimento per promuovere il miglioramento continuo e creare valore a lungo termine per i nostri stakeholder.

Gli obiettivi e le azioni pianificate associate a ciascun pilastro sono presentati nei capitoli successivi di questo bilancio. Nei futuri cicli di rendicontazione forniremo aggiornamenti trasparenti sui progressi compiuti e sull'efficacia delle iniziative attuate a loro supporto.

MOVES THAT MATTER

**Il nostro impegno
per il futuro**

2.2 Governance della sostenibilità

GRI 2-9-b, 2-12, 2-13, 2-14

Per rafforzare la supervisione sulle tematiche relative alla sostenibilità, nel 2025 il Gruppo ha istituito un ESG Board, di cui fanno parte anche dirigenti del Consiglio di Amministrazione (CdA). L'ESG Board è composto dall'Amministratore delegato, dal Chief Financial Officer, dal Group Project Director, dal Direttore delle Risorse Umane e dalla Responsabile ESG.

L'ESG Board è responsabile dello sviluppo, della revisione e dell'approvazione della strategia di sostenibilità del Gruppo, dei relativi obiettivi, priorità e politiche aziendali, assicurandone il continuo coordinamento con la pianificazione strategica e con i processi decisionali aziendali.

L'organo sovrintende inoltre ai processi di identificazione, valutazione e gestione degli impatti ambientali, sociali ed economici generati dal Gruppo, monitorando le analisi di materialità, le attività di ingaggio degli stakeholder, i sondaggi ai dipendenti, le valutazioni dei rischi climatici e i monitoraggi di conformità normativa.

L'ESG Board guida, infine, la definizione della roadmap di decarbonizzazione e il monitoraggio dei target di riduzione delle emissioni, oltre a riesaminare il bilancio di sostenibilità e la relativa matrice di materialità, al fine di garantirne l'accuratezza, la trasparenza, la completezza e la piena coerenza con gli impegni assunti dal Gruppo.

Per assicurare una supervisione strategica informata ed efficace, i membri dell'ESG Board sono costantemente aggiornati sulle tendenze in ambito di sostenibilità, sui rischi e le opportunità legate al clima, sull'evoluzione del

quadro normativo e sui nuovi requisiti di rendicontazione specifici per il settore della logistica e dei trasporti⁶.

L'ESG Board si riunisce trimestralmente per monitorare lo stato di avanzamento dei target strategici, valutare le sfide emergenti, verificare l'efficacia delle iniziative intraprese e indirizzare il continuo sviluppo della strategia di sostenibilità di Gruppo. Le evidenze emerse dalle attività di ingaggio degli stakeholder, dall'analisi di doppia materialità, dai monitoraggi di performance e dai processi di due diligence costituiscono la base informativa di cui l'ESG Board si avvale per aggiornare periodicamente le priorità, le politiche aziendali e i piani d'azione in ambito di sostenibilità.

Nel 2025, il Gruppo ha istituito la funzione ESG, una struttura dedicata all'attuazione della strategia di sostenibilità, incluse le attività di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi, la gestione dei processi di reportistica e l'ingaggio degli stakeholder, facilitando al contempo la collaborazione sinergica tra le diverse direzioni e i comitati aziendali.

A supporto dell'attuazione della strategia, Contship ha inoltre istituito una serie di comitati interfunzionali con il compito di fornire indirizzo operativo, promuovere il coinvolgimento dei dipendenti e raccogliere contributi e feedback da sottoporre all'ESG Board. Questi comitati si riuniscono trimestralmente e riuniscono dipendenti provenienti da tutto il Gruppo, molti dei quali hanno aderito su base volontaria, a testimonianza del forte interesse e impegno per la sostenibilità in tutta l'organizzazione.

⁶ Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 4.2.1.1 Formazione](#)

Gli approfondimenti, le raccomandazioni e i contributi raccolti attraverso i comitati e le ulteriori attività di stakeholder engagement vengono regolarmente condivisi con l'ESG Board e considerati nell'aggiornamento delle priorità strategiche, degli obiettivi, dei target, dei rischi e delle azioni in materia di sostenibilità.



Il **Comitato DE&I** e il **Comitato per la Comunità** supportano il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo in materia di valorizzazione delle persone, promuovendo l'inclusione, il coinvolgimento dei dipendenti, le iniziative a favore della comunità e l'ascolto dei bisogni dei lavoratori in tutta l'organizzazione.



Il **Comitato Net Zero** supporta la definizione e l'attuazione della roadmap di decarbonizzazione del Gruppo e l'obiettivo a lungo termine di raggiungere emissioni nette pari a zero entro il 2050. Il comitato esamina le iniziative relative all'efficienza operativa, agli investimenti di capitale, alla transizione energetica, alle opportunità di riduzione delle emissioni e ai piani d'azione climatica.



Il **Comitato di Client Sustainability** contribuisce a garantire che il Gruppo rimanga reattivo alle aspettative in continua evoluzione dei clienti in materia di sostenibilità, supporta l'integrazione delle tematiche ESG nelle attività commerciali e promuove la consapevolezza e la condivisione delle conoscenze in materia di sostenibilità tra i team che interagiscono direttamente con i clienti.



Il **Comitato per la Salute e la Sicurezza** sostiene l'impegno del Gruppo a mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, monitorando le prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, valutando l'efficacia delle iniziative intraprese, e promuovendo una solida cultura della sicurezza in tutte le attività operative.

2.3 Le nostre tematiche materiali

GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3

Nell'ambito di un approccio proattivo alla governance della sostenibilità, il Gruppo ha condotto un'analisi di doppia materialità (DMA) ispirata ai requisiti degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con il duplice obiettivo di acquisire una comprensione completa delle tematiche di sostenibilità rilevanti e di allineare progressivamente il proprio approccio di reporting alle migliori prassi dell'UE. La valutazione è stata inizialmente effettuata con riferimento all'esercizio 2024 e successivamente rivista con lievi modifiche per garantire che riflettesse accuratamente il contesto di sostenibilità del Gruppo a dicembre 2025.

2.3.1 Stakeholder engagement

Comprendere e rispondere agli interessi, alle prospettive e alle aspettative degli stakeholder è fondamentale per garantire la sostenibilità e il successo a lungo termine del Gruppo. In questo contesto, i principali stakeholder sono stati coinvolti nel processo di DMA, con l'obiettivo di raccogliere informazioni su tematiche di sostenibilità potenzialmente rilevanti e di identificare gli impatti positivi e negativi che le attività e le relazioni commerciali del Gruppo possono generare. Questo processo di ascolto e inclusione ci consente di interpretare con precisione le priorità dei nostri interlocutori, affrontare proattivamente le problematiche emergenti, individuare opportunità di crescita sostenibile e garantire che la nostra strategia e le nostre iniziative ESG rimangano in linea con le aspettative del mercato e della società.

I gruppi di stakeholder rilevanti sono stati identificati attraverso un'analisi qualitativa che ha preso come punto di partenza gli standard tematici e i corrispondenti sottotemi e sotto-sottotemi elencati nel requisito applicativo 16 (AR 16) dell'ESRS 1. Per ogni elemento di tale elenco, abbiamo mappato i gruppi di stakeholder interni ed esterni rilevanti, determinando il livello e la priorità di coinvolgimento sulla base di due criteri principali:

- **Grado di influenza:** il livello di influenza che ciascun gruppo di stakeholder esercita sull'organizzazione (alto o basso).
- **Livello di dipendenza:** la misura in cui gli stakeholder dipendono dall'organizzazione (alta o bassa).



Per ciascun gruppo di stakeholder il cui coinvolgimento è stato ritenuto prioritario, sono state selezionate specifiche funzioni interne che fungessero da stakeholder “indiretti”. Questi rappresentanti sono stati scelti in base alle competenze maturate, all’esperienza nella gestione delle relazioni con i relativi gruppi di stakeholder e al livello di responsabilità ricoperto all’interno dell’organizzazione. Di conseguenza, tutti i gruppi di stakeholder rilevanti sono stati indirettamente coinvolti nel DMA attraverso la partecipazione attiva di questi rappresentanti interni designati, che hanno compilato questionari ad hoc e partecipato a interviste strutturate.

La tabella seguente riassume le categorie di portatori di interesse rilevanti per il Gruppo, con i relativi canali di comunicazione e di coinvolgimento, nonché i relativi rappresentanti interni che agiscono per delega e che sono stati selezionati per partecipare al DMA:

Stakeholder	Canali d’interazione e comunicazione	Rappresentante interno
Clienti	Servizi di assistenza clienti, sondaggi sulla soddisfazione del cliente e questionari ESG	Direzione Aziendale
Dipendenti e management	Sondaggi periodici di engagement dei dipendenti	Direttore delle Risorse Umane
	Processo di dialogo trasparente e continuo, supportato da strumenti ed eventi di comunicazione digitale	
	Riunioni periodiche operative e strategiche	
Consiglio di sorveglianza	Processo di dialogo trasparente e continuo attraverso report periodici	Coinvolto direttamente
	Quattro riunioni di consiglio e votazioni individuali	
Sindacati	Processo di dialogo trasparente e continuo	Direttore delle Risorse Umane
	Coordinamento regolare tra sindacati, Direttore delle Risorse Umane e il CdA	
Fornitori	Processo di qualificazione dei fornitori, adesione al Codice etico e al Modello 231	Chief Procurement Officer (CPO); Group Administration Manager
Dipendenti nella catena del valore	Piattaforma di whistleblowing	Chief Financial Officer (CFO) ⁷
Comunità e associazioni locali	Comunicazione diretta e comunicati stampa, sponsorizzazioni di associazioni e contributo a iniziative con le comunità locali	Responsabile Marketing

⁷ Al momento della mappatura del processo di coinvolgimento dei portatori d’interesse, l’Ufficio legale riportava direttamente al CFO, che è anche membro del CdA

Stakeholder	Canali d’interazione e comunicazione	Rappresentante interno
Organismi di regolamentazione e autorità locali	Certificazioni, incontri con i rappresentanti istituzionali di comuni, città e regioni, così come con autorità portuali	Responsabile degli Affari Legali
Azionisti e investitori	Comunicazione periodica con gli azionisti/ investitori, riunioni periodiche degli azionisti e del CdA, come previsto dallo statuto del Gruppo	Direzione Aziendale
Sigle industriali	Dialogo costante con le associazioni di settore e partecipazione attiva in alcune di esse (ad es. Assiterminal, Assologistica), sito web del Gruppo	Direzione Aziendale

I dati qualitativi e quantitativi raccolti attraverso il coinvolgimento degli stakeholder hanno fornito un contributo fondamentale per definire le tematiche materiali del Gruppo e plasmare la strategia di sostenibilità complessiva. I canali di interazione hanno permesso di collegare con successo le aspettative degli stakeholder con le iniziative aziendali, sia in ambito ambientale che sociale. Ad esempio, dal punto di vista ambientale, il processo ha evidenziato che i questionari di sostenibilità dei clienti richiedono spesso informazioni dettagliate sulle emissioni GES. Questa richiesta esterna si è rivelata un fattore operativo chiave che ha spinto il Gruppo ad avviare la misurazione dell’impronta di carbonio aziendale, garantendo l’allineamento con le aspettative di trasparenza della catena di fornitura. Similmente, dal punto di vista sociale, le discussioni strutturate con il CPO e il Direttore delle Risorse Umane hanno confermato che la non discriminazione e la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) rimangono temi cruciali e di grande importanza sia per i dipendenti interni che per i lavoratori dei fornitori esterni. Di conseguenza, queste priorità fondamentali sono state integrate direttamente come elementi cardine del pilastro sociale della strategia di sostenibilità di Contship, favorendo la creazione del Comitato DE&I e guidando la pianificazione strategica attualmente in corso per estendere la certificazione ISO 45001 a tutte le società intermodali.

2.3.2 Impatti, rischi e opportunità materiali

Il DMA ha permesso di identificare gli impatti, sia positivi che negativi, i rischi e le opportunità (IRO) rilevanti relativi alle attività svolte dal Gruppo, compresa la sua catena del valore, nel breve, medio e lungo termine.



Tematica	Sottotema	Categoria	Orizzonte temporale	Descrizione	Concentrazione
Attività e performance economica	Performance economica	Opportunità	■	Una performance economica solida e stabile consente di investire in innovazione, sostenibilità e digitalizzazione, supportando la crescita e la differenziazione a lungo termine. La resilienza economica può attrarre più clienti, partner e investitori	Operazioni proprie
Modello di governance	–	Impatto negativo effettivo	■	Una struttura di governance frammentata, caratterizzata da ruoli e responsabilità mal definiti in merito alla supervisione e all'attuazione della strategia di sostenibilità aziendale, può portare a una scarsa priorità attribuita alle questioni ambientali e sociali. Questa mancanza di chiarezza strategica introduce rischi operativi significativi, che possono contribuire a esiti negativi come emissioni di gas serra non monitorate, vulnerabilità in materia di diritti umani lungo la catena del valore o un peggioramento della salute e del benessere dei lavoratori	Operazioni proprie
Cambiamento climatico	Energia	Impatto negativo effettivo	■	Consumo di energia proveniente da risorse non rinnovabili all'interno delle attività operative del Gruppo (ad es. grandi macchinari alimentati a gasolio; elevato consumo di elettricità), nonché dalla catena del valore a monte e a valle (ad es. costruzione, produzione di veicoli)	A monte, operazioni proprie e a valle
	Emissioni GES	Impatto negativo effettivo	■	Contributo al riscaldamento globale dovuto alle emissioni GES del Gruppo causate dalle operazioni proprie e dalla catena del valore (Scope 1, Scope 2, Scope 3)	A monte, operazioni proprie e a valle
Inquinamento	Inquinamento dell'aria	Impatto negativo effettivo	■	Contributo all'inquinamento atmosferico dovuto alla generazione di contaminanti atmosferici lungo la catena del valore a monte e a valle di Contship	A monte e a valle
Consumo di materiali e rifiuti	Consumo di materiali	Impatto negativo effettivo	■	Utilizzo di risorse non rinnovabili dovuto ad attività svolte all'interno delle operazioni del Gruppo (ad es. gasolio), nonché estrazione e utilizzo di risorse non rinnovabili e/o vergini dovute ad attività svolte all'interno della catena del valore a monte o a valle di Contship (ad es. minerale per la produzione di acciaio, litio per apparecchiature elettroniche)	A monte, operazioni proprie e a valle
		Rischio	■	Rischio di mercato: aumento dei costi o addirittura interruzioni dell'attività a causa dell'insufficiente disponibilità di risorse (ad es. gasolio)	Operazioni proprie
	Rifiuti	Impatto negativo effettivo	■	Le attività di Contship generano una vasta gamma di rifiuti non riciclabili, nonché rifiuti pericolosi (ad es. materiali da costruzione, plastica, sottoprodotti del processo di manutenzione)	Operazioni proprie
Forza lavoro e pratiche lavorative	Occupazione, condizioni di lavoro e diversità, equità e inclusione	Impatto positivo effettivo	■	Presenza di personale di riferimento per i dipendenti al fine di agevolare la segnalazione di violazioni dei diritti dei lavoratori e di cattive condizioni di lavoro (Modello Org. 231/2001, sistema whistleblowing)	Operazioni proprie
			■	Aumentare la soddisfazione dei dipendenti offrendo contratti a tempo indeterminato e benefit aziendali	Operazioni proprie
			■	Garantire un sano equilibrio tra vita professionale e privata dei lavoratori, offrendo orari di lavoro regolamentati che non superino i limiti massimi previsti dalle leggi nazionali	Operazioni proprie
			■	Le retribuzioni corrisposte dal Gruppo sono conformi e addirittura superiori ai requisiti minimi previsti dai contratti collettivi di lavoro	Operazioni proprie
	Libertà di associazione, compresa l'esistenza di consigli di fabbrica	Impatto positivo effettivo	■	Garantire i diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, fornendo loro informazioni tempestive e pertinenti, e dialogando con i loro rappresentanti	Operazioni proprie

■ Breve, medio e lungo termine

■ A medio e lungo termine



Tematica	Sottotema	Categoria	Orizzonte temporale	Descrizione	Concentrazione
Forza lavoro e pratiche lavorative	Salute e sicurezza sul lavoro	Impatto negativo effettivo	■	Infortuni sul lavoro e/o malattie causate dalle attività aziendali (ad es. movimentazione container)	Operazioni proprie
	Privacy	Impatto positivo effettivo	■	Gli standard di protezione dei dati di Contship sono garantiti grazie allo sviluppo di capacità strutturali (responsabili della protezione dei dati interni ed esterni) e del personale (formazione obbligatoria per tutti i dipendenti con mansioni impiegate), nonché limitando l'accesso ai dati sensibili	Operazioni proprie
	Formazione	Impatto positivo effettivo	■	L'implementazione di programmi di formazione solidi e ampiamente accessibili migliora significativamente l'occupabilità a lungo termine e il percorso di carriera dei dipendenti	Operazioni proprie
Condotta aziendale	–	Rischio	■	Le pratiche commerciali non etiche, come i conflitti di interesse, l'inosservanza delle normative e le pratiche sleali nei confronti dei fornitori, espongono l'organizzazione a gravi rischi legali e normativi. Questi includono sanzioni pecuniarie, responsabilità penale, provvedimenti amministrativi e l'esclusione dalle gare d'appalto pubbliche. Inoltre, tali infrazioni innescano rischi reputazionali a cascata, tra cui il deterioramento del marchio, la perdita di fiducia da parte di clienti e investitori, una copertura mediatica negativa e la conseguente esclusione da fondi di investimento, partnership strategiche o catene di fornitura ad alto valore aggiunto che applicano rigorosi criteri di selezione etica e di governance	A monte, operazioni proprie e a valle
	Lotta alla corruzione e ai comportamenti anticoncorrenziali	Potenziale impatto negativo	■	Episodi di corruzione e concussione verificatisi all'interno delle attività operative del Gruppo	Operazioni proprie
Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	–	Opportunità	■	L'aumento della percentuale di fornitori di Contship in possesso di certificazioni e che adottano le migliori pratiche in materia di standard sociali (ad es. EcoVadis, B Corp, ISO 45001) può garantire maggiore trasparenza, responsabilità e mitigazione dei rischi lungo tutta la catena di fornitura, rafforzando al contempo la reputazione del Gruppo come partner responsabile e affidabile	A monte, operazioni proprie e a valle
		Potenziale impatto positivo	■	Coinvolgimento attivo dei fornitori per coltivare una solida cultura della sostenibilità. Attraverso un dialogo mirato e iniziative collaborative di sviluppo delle capacità, Contship può incoraggiare i propri fornitori ad adottare strategie ESG proattive, motivandoli efficacemente ad andare oltre la mera conformità normativa e ad abbracciare pratiche commerciali sostenibili all'avanguardia	A monte, operazioni proprie
		Impatto negativo effettivo	■	L'approvvigionamento di materiali da fornitori che estraggono e utilizzano risorse non rinnovabili e vergini potrebbe avere un impatto negativo sulla strategia aziendale di Contship, in quanto influisce negativamente sulla competitività ambientale e sulla sua capacità di attrarre clienti	A monte, operazioni proprie
Sicurezza informatica	–	Rischio	■	Interruzioni dell'attività aziendale dovute al malfunzionamento dei sistemi IT interni a seguito di errori tecnici/umani e attacchi informatici	A monte, operazioni proprie

2.3.2.1 Attività e performance economica

Per questo ciclo di rendicontazione, non sono stati identificati impatti significativi in relazione a questo argomento. Ciononostante, il Gruppo ha individuato un'opportunità strategica di rilievo con riflessi nel breve, medio e lungo termine: il mantenimento di una solida performance economica e di una spiccata resilienza finanziaria costituisce il presupposto abilitante per finanziare i piani di sostenibilità, innovazione e digitalizzazione. Una struttura patrimoniale robusta rafforza inoltre il posizionamento competitivo del Gruppo sul mercato, incrementando la capacità di attrarre nuovi clienti, consolidare partnership commerciali di alto livello e intercettare l'interesse degli investitori.

Questa opportunità si inserisce sinergicamente nella visione di business di Contship, poiché la generazione di flussi finanziari stabili fornisce le risorse necessarie per sostenere le ambizioni ESG globali e il miglioramento continuo dei processi operativi. Integrando stabilmente le valutazioni di sostenibilità nelle decisioni di allocazione del capitale e nei piani di sviluppo, il Gruppo persegue l'obiettivo di creare valore condiviso nel lungo periodo per tutti gli stakeholder, rispondendo con efficacia a un mercato sempre più orientato verso modelli di business responsabili.

A supporto di questa traiettoria strategica, il Gruppo è orientato a definire un piano di investimenti a lungo termine volto ad allineare i progetti industriali con le priorità ecologiche e sociali. Questo approccio integrato favorirà il raggiungimento dei nostri target di sostenibilità, permettendo al contempo di cogliere tempestivamente le opportunità di business emergenti e di consolidare una crescita economica solida e duratura.

2.3.2.2 Modello di governance

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 5.1 Modello di governance](#)

Una struttura di governance frammentata e priva di un'allocazione chiara di ruoli e responsabilità nella gestione della sostenibilità espone l'organizzazione a una potenziale sottovalutazione dei rischi ambientali e sociali. La carenza di coordinamento strategico e di un presidio strutturato sui temi ESG introduce vulnerabilità operative critiche, che possono potenzialmente portare a conseguenze negative come emissioni GES non monitorate, vulnerabilità in materia di diritti umani lungo la catena del valore o un peggioramento della salute e del benessere dei lavoratori.

Per mitigare tali rischi, Contship ha istituito un solido modello di governance aziendale volto a garantire la massima trasparenza e responsabilità nelle performance economiche, ambientali e sociali del Gruppo. Questo assetto comprende l'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per tutte le società del Gruppo, una piattaforma dedicata al whistleblowing e un piano di audit periodici della catena di fornitura. Andando oltre la semplice conformità normativa, questo impianto integra strutturalmente la strategia *Moves That Matter* nel tessuto organizzativo. Inoltre, esso garantisce linee di responsabilità definite, facilitando il coordinamento efficiente delle iniziative operative, l'assegnazione tempestiva dei nuovi progetti e il rigoroso monitoraggio dei target ESG, le cui performance vengono rendicontate direttamente all'ESG Board.

Per l'attuale ciclo di rendicontazione, non sono stati identificati rischi o opportunità materiali in relazione a questa tematica.

2.3.2.3 Cambiamento climatico

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alle [sezioni 3.1 Strategia e obiettivi](#), [3.2 Gestione energetica](#) e [3.3 Emissioni di gas a effetto serra](#)

Il Gruppo ha individuato due impatti significativi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e al consumo energetico, che si estendono su orizzonti temporali a breve, medio e lungo termine. Il primo impatto riguarda il contributo del Gruppo al riscaldamento globale attraverso le emissioni GES di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 lungo l'intera catena del valore. A monte, queste emissioni sono generate principalmente dalla produzione e dal trasporto di gasolio e di beni strumentali acquistati, come le gru di banchina e i trattori portuali. Nell'ambito delle operazioni proprie, i vettori emissivi principali sono la combustione del gasolio e il consumo di energia elettrica necessari per il funzionamento delle attrezzature di movimentazione del terminal. Le emissioni a valle derivano prevalentemente dalle attività di trasporto e logistica gestite da subappaltatori terzi.

Il secondo impatto materiale riguarda il consumo intensivo di risorse energetiche non rinnovabili, in particolare gasolio e gas naturale, sia nelle operazioni dirette che lungo l'intera catena del valore. Questa forte dipendenza contribuisce direttamente all'inquinamento atmosferico e all'accelerazione dei cambiamenti climatici, fenomeno che nel tempo incrementa la frequenza e l'intensità di eventi meteorologici estremi con potenziali ripercussioni sugli ecosistemi e sui contesti territoriali in cui il Gruppo opera.

Tali impatti ambientali influenzano attivamente l'attuale strategia di Contship, promuovendo l'adozione di soluzioni ad alta efficienza energetica e accelerando la transizione verso le energie rinnovabili, come spiegato in dettaglio nelle [sezioni 3.1 Strategia e obiettivi](#), [3.2 Gestione energetica](#) e [3.3 Emissioni di gas a effetto serra](#). In previsione di un inasprimento dei requisiti normativi e dell'evoluzione delle aspettative degli stakeholder, il Gruppo ha già strutturato un inventario annuale esaustivo delle emissioni GES per gli esercizi 2024 e 2025. Inoltre, il 100% del fabbisogno di energia elettrica nei nostri principali hub terminalistici è stato coperto attraverso l'acquisto di certificati di Garanzia di Origine (GO).⁸ Gli sforzi di decarbonizzazione del Gruppo vanno oltre queste iniziative.

Nel 2025, Contship si è formalmente impegnata nei confronti della SBTi a presentare obiettivi di riduzione delle emissioni GES a breve termine per il 2030, oltre a obiettivi a lungo termine e di Net Zero per il 2050.

A supporto di tale impegno, il Gruppo sta sviluppando una roadmap di decarbonizzazione volta a identificare le misure operative e gli interventi funzionali al conseguimento del traguardo stabilito. Gli obiettivi utilizzano il 2024 come anno di riferimento, in quanto primo anno per il quale è disponibile un inventario completo delle emissioni GES a livello di Gruppo, e sono stati sviluppati secondo i criteri SBTi, volti a favorire l'allineamento con un percorso di contenimento del riscaldamento globale entro la soglia dei 1,5 °C, previa convalida da parte di SBTi. Tali iniziative guideranno le scelte di investimento strategico del Gruppo, allineando progressivamente il modello di business agli obiettivi di riduzione delle emissioni.

Per il presente ciclo di rendicontazione, il Gruppo ha valutato sia i rischi fisici acuti e cronici (ad es. inondazioni, terremoti e innalzamento del livello del mare) sia i rischi di transizione (ad es. i meccanismi di tariffazione del

⁸ Il consumo residuo di energia elettrica non coperto da GO è limitato alle operazioni di trazione ferroviaria di Oceanogate, agli uffici di LSSR e agli uffici del Gruppo STS. Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 3.3.2 Scope 2](#)

carbonio, il Sistema di scambio per le quote di emissioni dell'Unione europea (EU ETS) II, gli sviluppi tecnologici). Sulla base di tale valutazione, non sono stati identificati rischi o opportunità materiali legati al clima.

2.3.2.4 Inquinamento

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 3.4 Inquinamento](#)

Il Gruppo contribuisce indirettamente all'inquinamento atmosferico attraverso le emissioni atmosferiche non GES generate lungo tutta la sua catena del valore, sia a monte che a valle. A monte, tali emissioni derivano principalmente dai processi di logistica e rifornimento di materiali operativi e carburanti. A valle, l'impatto è determinato dalle attività delle navi, tra cui l'arrivo, l'attracco e la partenza, nonché dall'esteso trasporto su strada e ferrovia effettuato da subappaltatori in tutta Italia e nei più ampi corridoi logistici europei, come Italia – Paesi Bassi. Tali attività commerciali, che comprendono la movimentazione, lo stoccaggio, la manutenzione delle merci e il trasporto di beni generici e pericolosi, sono pienamente integrate nel modello di business intermodale di Contship. I principali inquinanti atmosferici derivanti da queste attività influiscono negativamente sulla salute umana, sugli ecosistemi e sulla qualità dell'aria nel breve, medio e lungo termine. Pur non esercitando un controllo operativo diretto sui vettori e sui soggetti terzi, Contship riconosce la rilevanza strategica di tali esternalità indirette e ha introdotto nel 2025 criteri ambientali stringenti nei processi di selezione e qualifica dei fornitori.

Questo approccio proattivo prepara l'organizzazione ad affrontare le normative europee sempre più stringenti in materia di qualità dell'aria, rafforzando così il profilo di sostenibilità e mitigando i potenziali rischi per la reputazione.

Per il presente ciclo di rendicontazione, non sono emersi rischi od opportunità materiali legati a questo argomento.

2.3.2.5 Consumo di materiali e rifiuti

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti](#)

Il Gruppo ha individuato impatti negativi concreti a breve, medio e lungo termine derivanti dall'estrazione, dall'utilizzo e dalla gestione del fine vita dei materiali lungo tutta la sua catena del valore.

Gli impatti a monte sono legati all'approvvigionamento di materie prime per la produzione di acciaio e di litio per le apparecchiature elettroniche, nonché all'utilizzo di imballaggi non riciclabili da parte dei fornitori.

A valle, la dipendenza della catena del valore da risorse vergini anziché da materiali secondari contribuisce all'esaurimento delle risorse naturali e a un più ampio degrado ambientale.

Nell'ambito delle attività dirette del Gruppo, le operazioni di movimentazione, stoccaggio e trasporto intermodale dipendono in modo significativo da risorse non rinnovabili, con particolare riferimento al gasolio. Inoltre, le attività operative e di manutenzione quotidiane generano una serie di flussi di rifiuti non riciclabili e pericolosi, tra cui scarti edili, plastica e residui chimici derivanti dalla manutenzione delle attrezzature. Se non adeguatamente presidiati, tali impatti possono contribuire all'esaurimento delle risorse limitate e causare la contaminazione del suolo, dell'aria e dell'acqua, con potenziali effetti negativi sulla salute umana e sugli ecosistemi locali.

Queste evidenze influenzano direttamente la strategia aziendale e la competitività di mercato di Contship, in un contesto in cui i clienti richiedono con crescente frequenza standard elevati di sostenibilità e gestione circolare dei processi. Anticipando le future politiche più rigorose dell'Unione Europea (UE) in materia di emissioni GES ed economia circolare, il Gruppo riconosce la chiara necessità di orientare in via prioritaria le proprie scelte di acquisto verso fornitori che minimizzano i rifiuti e promuovono materiali rinnovabili. A tal fine, sono già in atto percorsi strutturati per integrare l'efficienza delle risorse e la circolarità nella governance aziendale. Il Gruppo mira a definire e implementare una strategia concreta per l'economia circolare entro la fine del 2026, con l'obiettivo di ridurre progressivamente il proprio impatto ambientale, diminuire la dipendenza da risorse non rinnovabili e migliorare il riciclo dei rifiuti.

Attraverso il DMA, il Gruppo ha identificato un rischio di mercato rilevante legato alla scarsità di risorse e alla conseguente volatilità dei prezzi, in particolare per quanto riguarda il gasolio. Eventuali criticità nell'approvvigionamento potrebbero generare ritardi

delle consegne, penali contrattuali e una potenziale perdita di clienti, con riflessi sulla redditività aziendale. Durante l'esercizio in corso, non si sono verificate interruzioni straordinarie dell'attività che abbiano inciso sulla performance finanziaria del Gruppo e non sono previste rettifiche significative sui valori contabili di bilancio. In questa fase, le potenziali implicazioni finanziarie a lungo termine sono in fase di valutazione e saranno ulteriormente approfondite man mano che si svilupperà la relativa strategia di mitigazione.

2.3.2.6 Forza lavoro e pratiche lavorative

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento al [capitolo 4 Empowered People](#)

Il DMA ha identificato impatti effettivi a breve, medio e lungo termine profondamente radicati nel modello di business quotidiano del Gruppo. La valutazione evidenzia prevalentemente impatti positivi, volti a promuovere un ambiente etico, trasparente ed equo sia per il personale operativo che per quello degli uffici. Tra i principali fattori positivi si annoverano salari competitivi in linea con la contrattazione collettiva nazionale, una solida piattaforma di welfare aziendale (con benefit localizzati, come l'accesso a palestre e personal trainer presso la sede di Melzo e servizi di fisioterapia, psicologia o assistenza sociale alla Spezia), nonché idonei canali di consultazione delle rappresentanze dei lavoratori. Inoltre, Contship sostiene il benessere e la soddisfazione dei dipendenti tutelando i diritti umani, garantendo elevati standard di protezione dei dati per i lavoratori da remoto e offrendo stabilità occupazionale attraverso contratti a tempo indeterminato e meccanismi di reclamo dedicati. Il Gruppo supporta anche lo sviluppo professionale dei dipendenti attraverso un sistema di formazione strutturato e diversificato, finalizzato al miglioramento delle competenze e al sostegno della formazione continua in tutte le funzioni aziendali.

Parallelamente, la natura industriale e logistica delle attività svolte comporta la presenza di un impatto negativo potenziale legato al rischio di infortuni sul lavoro o malattie professionali. Nonostante le rigorose procedure preventive, la probabilità di incidenti operativi rimane una sfida intrinseca, con potenziali ripercussioni fisiche e psicologiche per i dipendenti, oltre a conseguenze negative a livello economico e reputazionale per Contship. Al fine di mitigare questi rischi e consolidare il proprio impegno per la sicurezza sul lavoro, il Gruppo rafforza costantemente i propri sistemi di conformità e formazione.

Tra le recenti azioni mirate si annoverano la conduzione di una gap analysis rispetto allo standard ISO 45001 sul perimetro delle società intermodali, in particolare Hannibal, Rail Hub Milano, Oceanogate e driveMybox, e l'implementazione del software specializzato "Hacpack" presso Rail Hub Milano per migliorare la gestione sicura delle merci pericolose.

Per questo ciclo di rendicontazione, non sono stati identificati rischi od opportunità materiali afferenti a questa tematica.

2.3.2.7 Condotta aziendale

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 5.2 Condotta aziendale etica](#)

Il principale impatto negativo individuato sulla condotta aziendale riguarda il rischio di corruzione e concussione, comprensivo dell'offerta o accettazione di regali impropri, ospitalità o altre pratiche che possono compromettere la condotta etica aziendale e avere un impatto negativo sui dipendenti, sui partner commerciali e sulla reputazione del Gruppo.

Al contempo, Contship genera un impatto positivo attraverso l'implementazione di meccanismi di governance e compliance volti a promuovere un comportamento etico e a prevenire le condotte illecite. Tra questi si annoverano la piattaforma whistleblowing, che offre canali sicuri e riservati per la segnalazione di problematiche, e il MOG 231, che supporta la prevenzione, l'individuazione e la gestione di comportamenti illeciti. L'impegno di Contship è rafforzato da rigorose procedure operative che garantiscono la stretta osservanza dei requisiti del MOG 231 e la conformità legale generale, in particolare nei punti di contatto critici delle relazioni commerciali, come gli appalti e le attività commerciali.

Nel loro insieme, queste misure contribuiscono a promuovere una cultura di integrità, trasparenza e responsabilità in tutta l'organizzazione.

Dal punto di vista dei rischi, l'eventuale ricorrere di pratiche scorrette o non etiche esporrebbe l'organizzazione a rilevanti vulnerabilità di natura legale, amministrativa e commerciale. L'inosservanza delle normative di settore o l'insorgenza di illeciti comportano infatti il rischio di ingenti sanzioni pecuniarie, azioni penali e l'interdizione formale dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche.

A tali conseguenze si affiancano rischi reputazionali sistemici, come il grave deterioramento del marchio, l'esposizione mediatica negativa e la conseguente perdita di fiducia da parte di clienti e investitori. Nel lungo termine, tali esposizioni presentano rischi di mercato significativi, che potrebbero comportare l'esclusione di Contship da fondi di investimento, partnership strategiche o catene di fornitura che applicano rigorosi criteri di selezione etica e di governance. Poiché la condotta etica è un principio fondamentale del Codice Etico del Gruppo, la prevenzione della corruzione e di altre forme di cattiva condotta è fortemente integrata nel modello di governance, nei processi operativi e nelle attività decisionali dell'organizzazione.

2.3.2.8 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento](#)

Il DMA ha identificato la gestione sostenibile della catena di approvvigionamento come una tematica materiale sia dal punto di vista dell'impatto che delle opportunità, principalmente in relazione alla catena del valore a monte e alle attività di approvvigionamento del Gruppo. Non sono stati identificati rischi rilevanti per questa tematica durante il periodo di riferimento.

Il Gruppo ha individuato un potenziale impatto positivo a breve, medio e lungo termine derivante dalle attività di ingaggio, valutazione e collaborazione volte a promuovere standard di sostenibilità elevati lungo la filiera. Queste attività mirano a incoraggiare l'adozione di pratiche responsabili in materia ESG da parte dei partner commerciali e possono contribuire a migliorare le prestazioni complessive di sostenibilità della catena di fornitura.

Al contrario, un impatto negativo significativo è rappresentato dall'acquisto di beni e servizi da fornitori ancora fortemente dipendenti dal consumo di risorse vergini e non rinnovabili, dinamica che contrasta con le ambizioni di decarbonizzazione e con la competitività ambientale del Gruppo.

Parallelamente, Contship individua un'importante opportunità strategica a medio-lungo termine ed estesa a monte, alle proprie attività e a valle. Aumentando sistematicamente la percentuale della propria base di fornitori in possesso di certificazioni riconosciute e aderenti

a standard sociali di alto livello, come EcoVadis, B Corp o i relativi framework ISO, Contship può ridurre significativamente i rischi dei propri processi di approvvigionamento. Questa ottimizzazione proattiva migliora la conformità del Gruppo, soddisfa i criteri di approvvigionamento potenzialmente rigorosi in materia di sostenibilità richiesti dalle imprese clienti a valle e rafforza il posizionamento distintivo del Gruppo sul mercato.

Per gestire efficacemente questi impatti e cogliere queste opportunità, il Gruppo ha avviato nel 2025 l'implementazione di un processo di valutazione strutturata e digitalizzata della sostenibilità dei fornitori.

2.3.2.9 Sicurezza informatica

Per ulteriori informazioni si prega di fare riferimento alla [sezione 5.4 Sicurezza informatica](#)

Il DMA ha identificato la sicurezza informatica come tema rilevante esclusivamente dal punto di vista del rischio, senza che siano stati rilevati impatti significativi o opportunità materiali durante questo ciclo di rendicontazione. Il principale rischio materiale è rappresentato dalla potenziale interruzione dell'operatività aziendale derivante da indisponibilità o malfunzionamento dei sistemi digitali, sia a causa di guasti tecnici o errori umani, sia in conseguenza di attacchi cibernetici complessi. Considerato il ruolo di Contship quale gestore di infrastrutture critiche per il trasporto e la logistica, qualsiasi blocco prolungato delle piattaforme informatiche minaccia direttamente la capacità di movimentazione dei terminal, la continuità dei servizi portuali e la sincronizzazione dell'intera catena di approvvigionamento. Tali interruzioni comportano gravi rischi secondari, tra cui perdite finanziarie immediate, penali contrattuali e un grave danno alla fiducia di stakeholder e del mercato.

Per mitigare in modo sistemico tali vulnerabilità, il Gruppo si è dotato di una struttura di governance centralizzata, guidata dal Chief Information Security Officer (CISO) e supportata da un Comitato per la Sicurezza che si riunisce mensilmente e che allinea la difesa informatica agli obiettivi aziendali. A livello operativo, il presidio è garantito dal Cyber Fusion Center (CFC), costantemente attivo, che integra in un'unica architettura di monitoraggio la sicurezza dei sistemi digitali e delle tecnologie operative. Questo assetto assicura la tracciabilità in tempo reale e la protezione dei componenti automatizzati impiegati nei processi di movimentazione dei container all'interno dei terminal del Gruppo.

2.3.3 Valutazione di doppia materialità

Il DMA, oltre all'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti e alla definizione del contenuto del bilancio di sostenibilità, è uno strumento importante per Contship al fine di individuare le priorità ambientali e sociali più importanti per i nostri stakeholder e per orientare la strategia aziendale.

Complessivamente, l'esecuzione del DMA è stata frutto di uno sforzo collaborativo e interfunzionale. **Il flusso di lavoro è stato strutturato in fasi distinte, secondo quanto spiegato nella "IG1: Materiality Assessment Implementation Guidance"** pubblicata dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG):

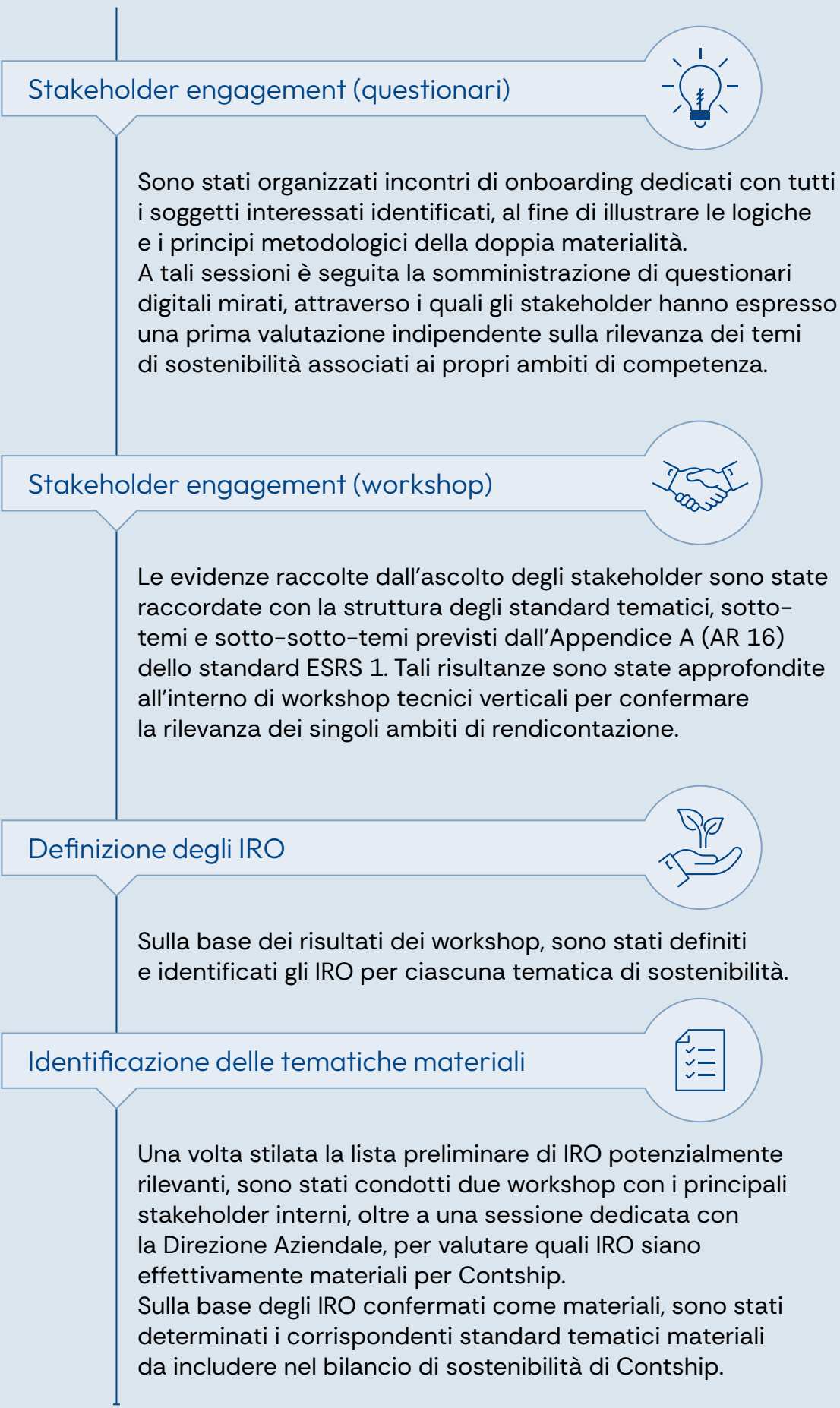
Analisi del contesto e identificazione degli stakeholder



Il processo DMA è iniziato nel 2023 con un'analisi contestuale completa delle attività e delle relazioni commerciali del Gruppo, che ha incluso la mappatura della catena del valore, la definizione del contesto operativo e geografico delle unità aziendali e l'identificazione dei principali stakeholder interessati. Questa valutazione di base è stata eseguita in tre fasi consecutive.

- È stata condotta una disamina critica per valutare come e in che misura le questioni ambientali, sociali e di governance siano state storicamente affrontate nelle politiche aziendali e nelle procedure operative del Gruppo.
- Tramite un benchmark di settore sono state raccolte ed elaborate le informazioni sulla performance di sostenibilità dei principali concorrenti per stabilire le migliori pratiche del settore e determinare il posizionamento relativo del Gruppo in quel momento.
- Sono stati mappati i gruppi di stakeholder interni ed esterni rilevanti e sono state definite le rispettive modalità di coinvolgimento.⁹

⁹ Ulteriori informazioni sul coinvolgimento degli stakeholder sono disponibili nella [sezione 2.3.1 Stakeholder Engagement](#)



In conformità con i limiti di rendicontazione descritti nella [sezione 1.3 Il nostro bilancio di sostenibilità](#), il DMA ha riguardato esclusivamente le società del core business su cui Contship Italia S.p.A. esercita un controllo operativo e gestionale diretto, definito come una partecipazione di maggioranza (superiore al 50%). Le entità partecipate con quote di minoranza sono state escluse dal perimetro, in quanto il Gruppo non detiene l'autorità diretta per definirne politiche, piani d'azione o target strategici.

L'ambito oggettivo della valutazione ha compreso i siti operativi e le infrastrutture terminalistiche delle società incluse, situati presso i poli della Spezia, Melzo, Milano e Rho.

Le seguenti società, di cui Contship Italia S.p.A. detiene partecipazioni di minoranza, sono state escluse dall'ambito di applicazione del DMA:

Società	Partecipazione azionaria	Sede geografica
Damietta Alliance Container Terminal S.A.E. Tramite Contship Damietta S.p.A.	29,96%	Damietta, Egitto
Contrepair S.r.l. Tramite La Spezia Container Terminal S.p.A.	18%	La Spezia, Italia
Salerno Container Terminal S.p.A. Tramite La Spezia Container Terminal S.p.A.	15%	Salerno, Italia
Spedemar S.r.l. Tramite La Spezia Container Terminal S.p.A.	42,50%	La Spezia, Italia
Tanger Alliance S.A.	20%	Tangeri, Marocco
TangerMedGate Management S.a.r.l.	40%	Tangeri, Marocco
Terminal Container Ravenna S.p.A. Tramite La Spezia Container Terminal S.p.A.	30%	Ravenna, Italia
EUROGATE Tanger S.A. Tramite TangerMedGate Management S.a.r.l.	50%	Tangeri, Marocco
Immobiliare Rubiera Tramite Sogemar S.p.A.	24,5%	Livorno, Italia

2.3.3.1 Materialità d’impatto

Per valutare la materialità d’impatto, Contship ha adottato una prospettiva “inside-out”, mappando gli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, generati dalle proprie operazioni dirette e lungo la sua catena del valore a monte e a valle. Questo processo di identificazione applica un focus uniforme a tutte le attività, relazioni commerciali e aree geografiche di Contship, senza isolare specifiche zone ad alto rischio. In conformità con gli standard di rendicontazione, questi impatti vengono monitorati su tre orizzonti temporali distinti: a breve termine (<1 anno), a medio termine (1–5 anni) e a lungo termine (>5 anni).

Una volta identificati, gli impatti sono stati valutati in base a due dimensioni principali: gravità e probabilità di accadimento:

Gravità

Gli impatti positivi vengono valutati in base alla loro portata ed estensione. Gli impatti negativi vengono valutati in base a portata, estensione e irreversibilità, che misura il livello di complessità o impossibilità nel ripristinare le condizioni originarie dell’ambiente o della società. Questi parametri vengono valutati utilizzando una scala standardizzata a 6 punti (da 0 a 5).

Probabilità

La probabilità di accadimento viene valutata su una scala a 4 punti (da 1 = improbabile a 4 = molto probabile).
Per gli impatti effettivi (già manifestatisi o in corso), la probabilità viene automaticamente impostata al suo valore massimo.

Un’importante eccezione alla matrice di valutazione riguarda i potenziali impatti sui diritti umani. In questi casi, la gravità dell’eventuale violazione costituisce sempre il fattore primario e preminente: la probabilità assume un ruolo secondario e tali impatti potenziali vengono trattati strutturalmente alla stregua di impatti effettivi durante il processo di valutazione.

Per distinguere tra impatti materiali e non materiali, il Gruppo ha applicato una soglia quantitativa strutturata e calibrata in base ai principi delineati nel paragrafo 88 della bozza di “*ESRG 1 Double Materiality Conceptual Guidelines for Standard-Setting*”, pubblicata da EFRAG nel gennaio 2022. Gli impatti con un punteggio complessivo pari o superiore a 8 sono stati considerati materiali e successivamente classificati come importanti, significativi o critici, a seconda della valutazione finale:

Soglia	Materialità d’impatto
≥ 12	Critico
[10,12)	Significativo
[8,10)	Importante
[5,8)	Informativo
< 5	Minimo

“[” Il valore estremo è incluso nell’intervallo

“(“ Il valore estremo è escluso dall’intervallo

Il coinvolgimento degli stakeholder ha svolto un ruolo chiave nel processo di valutazione. In una fase preliminare, i gruppi di stakeholder sono stati identificati e mappati attraverso un’analisi qualitativa basata sul loro livello di influenza e dipendenza dal Gruppo. Questo esercizio di mappatura ha consentito di definire con precisione le priorità di ingaggio.¹⁰

In particolare, clienti e fornitori sono emersi come le categorie di stakeholder prioritari e maggiormente rilevanti, a conferma della loro influenza diretta e cruciale sulle attività operative, sui rischi e sulle opportunità di sostenibilità di Contship.

¹⁰ Ulteriori informazioni sul coinvolgimento degli stakeholder sono disponibili nella [sezione 2.3.1 Stakeholder Engagement](#)

2.3.3.2 Materialità finanziaria

Oltre alla materialità d'impatto, il DMA prevede l'identificazione e la valutazione dei rischi e delle opportunità che possono derivare da impatti e dipendenze connessi a questioni di sostenibilità potenzialmente rilevanti. Per valutare la materialità finanziaria, il Gruppo ha adottato una prospettiva "outside-in", valutando rischi e opportunità che potrebbero generare effetti finanziari significativi sulla propria performance, sui flussi di cassa o sull'accesso a fonti di finanziamento e di capitale nel breve, medio e lungo termine.

I rischi e le opportunità sono stati valutati in base a due criteri:

Magnitudo (o Entità)

Riflette la dimensione del potenziale impatto economico-finanziario, misurando le perdite potenziali per i rischi o i benefici economici per le opportunità.

Probabilità di accadimento

Misura la verosimiglianza che l'evento di rischio o l'opportunità si concretizzi.

La magnitudo dell'evento è stata valutata utilizzando una scala a sei punti, da 0 a 5, mentre la probabilità è stata valutata su una scala a quattro punti, da 1 (improbabile) a 4 (molto probabile).

In linea con l'approccio adottato per la materialità d'impatto, il Gruppo ha applicato una soglia quantitativa strutturata per distinguere tra tematiche di sostenibilità finanziariamente rilevanti e non rilevanti. La calibrazione di questa soglia è stata guidata dai principi delineati nel paragrafo 114 della bozza di "ESRG 1 Double Materiality Conceptual Guidelines for Standard-Setting", pubblicata da EFRAG nel gennaio 2022. In base a questo quadro, qualsiasi rischio od opportunità che raggiunga un punteggio aggregato superiore a 3 viene classificato come materiale. Per garantire un monitoraggio strategico dettagliato, gli elementi materiali vengono ulteriormente suddivisi nei livelli di priorità importante, significativo o critico, in funzione del punteggio quantitativo finale ottenuto.

I rischi legati alla sostenibilità sono stati identificati direttamente dal Gruppo sulla base di eventi, attività e sviluppi relativi alla sostenibilità e al business, che possono rappresentare un rischio per il Gruppo nel breve, medio e lungo termine.

Soglia	Materialità finanziaria
5	Critico
4	Significativo
3	Importante
2	Informativo
1	Minimo
0	Nessuno

Poiché il Gruppo non ha ancora definito un quadro formale di gestione del rischio aziendale (ERM), i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità sono stati identificati attraverso l'analisi di eventi, attività e sviluppi di natura commerciale e legati alla sostenibilità che potrebbero influenzare il Gruppo nel breve, medio e lungo termine.

Il DMA verrà aggiornato annualmente per tenere conto degli sviluppi futuri che potrebbero dare origine a potenziali problematiche rilevanti in materia di rendicontazione e sostenibilità per il Gruppo.

3. Climate Action



3.1 Strategia e obiettivi

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5-c

Strategia e obiettivi per l'azione climatica

Climate Action è uno dei tre pilastri della strategia di sostenibilità del Gruppo Contship. Attraverso questo pilastro, miriamo a ridurre il nostro impatto ambientale, accelerare la decarbonizzazione, aumentare l'efficienza operativa, rafforzare la resilienza climatica e supportare i nostri clienti nei loro percorsi di sostenibilità. Per raggiungere questi traguardi, abbiamo definito una serie di obiettivi ambiziosi a breve, medio e lungo termine che riguardano le tematiche ambientali identificate come rilevanti attraverso il nostro DMA. Tali obiettivi forniscono un quadro strutturato volto a promuovere il miglioramento continuo in tutte le nostre attività, garantendo al contempo che le considerazioni di sostenibilità siano integrate nei processi decisionali aziendali.

Per garantire un controllo efficace e un allineamento strategico, tutti gli obiettivi relativi a Climate Action sono stati formalmente approvati dall'ESG Board. Con cadenza annuale, questo organo esamina i progressi compiuti rispetto a tali traguardi, consentendo ai vertici aziendali di monitorare le performance, valutare i rischi e le opportunità emergenti e garantire una chiara responsabilità nell'attuazione dei piani. Contestualmente, nell'ambito della revisione annuale del DMA, l'ESG Board verifica l'adeguatezza degli obiettivi stabiliti, valutando al contempo l'eventuale necessità di introdurre di nuovi in risposta all'evoluzione delle aspettative degli stakeholder, agli sviluppi normativi e alle priorità aziendali.

Consapevole che la decarbonizzazione richiede un'azione coordinata a livello aziendale, **Contship sta sviluppando una roadmap per raggiungere le zero emissioni di GES nette (Net Zero)** al fine di guidare la propria transizione verso un futuro a basse emissioni di carbonio.

A supporto dell'attuazione di questa roadmap, il Gruppo ha istituito un apposito Comitato Net Zero incaricato di supervisionare l'esecuzione delle iniziative di decarbonizzazione, valutarne la fattibilità tecnica e operativa, stimare i requisiti di investimento, monitorare i progressi e fornire un supporto informativo per orientare le decisioni aziendali.

Aiutare i clienti nella riduzione delle emissioni lungo le rispettive catene di fornitura rappresenta un elemento fondamentale della strategia di Climate Action. In qualità di operatore integrato nei servizi logistici e nel trasporto intermodale, Contship riconosce il proprio ruolo chiave nel promuovere e abilitare soluzioni di trasporto merci a ridotto impatto ambientale. In quest'ottica, stiamo sviluppando un'offerta di servizi avanzati volta ad accompagnare i clienti nel processo di decarbonizzazione della logistica, tra cui soluzioni di trasporto a bassi impatti climateranti, funzionalità avanzate di reportistica delle emissioni e analisi dati che consentono ai clienti di individuare opportunità di riduzione delle emissioni lungo le loro catene di approvvigionamento.

Per rafforzare la capacità dell'organizzazione di rispondere alle crescenti ed evolutive esigenze del mercato, Contship ha istituito un Comitato di Client Sustainability. Quest'ultimo si occupa del monitoraggio sistematico delle aspettative dei clienti, delle dinamiche di settore, delle tecnologie emergenti e del quadro normativo in materia di logistica sostenibile. Nell'ambito del suo mandato, questo organo mira a individuare opportunità per migliorare la nostra offerta di servizi, supportare i clienti nel raggiungimento dei loro obiettivi di decarbonizzazione e garantire che la sostenibilità rimanga una fonte di creazione di valore a lungo termine sia per Contship che per i suoi stakeholder.

Obiettivo	Descrizione	Scadenza
Emissioni nette di GES pari a zero <i>(proposta di obiettivi da sottoporre a SBTi per validazione)</i>	Raggiungere emissioni nette di GES pari a zero lungo i perimetri di Scope 1, Scope 2 e Scope 3	Entro il 2050
Certificazione LEED	Ottenere la certificazione LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) per il nuovo edificio adibito a uffici in costruzione presso il sito operativo della Spezia, che ospiterà la nuova sala di controllo delle operazioni del terminal	Entro il 2027
Lancio della strategia per l'economia circolare	Elaborare e implementare una strategia completa di economia circolare per ottimizzare l'approvvigionamento delle risorse, l'utilizzo dei materiali e le pratiche di gestione dei rifiuti	Entro il 2026



Obiettivo	Descrizione	Scadenza
Eliminazione della plastica monouso	Eliminare tutti gli articoli in plastica monouso, come bicchieri, posate e bottiglie d'acqua, in tutti gli uffici aziendali	Entro il 2027
Approvvigionamento di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili	Acquisire certificati di Garanzia di Origine per coprire il 100% del consumo di energia elettrica di tutti i terminal operativi	Obiettivo raggiunto nel 2025 per tutti i terminal operativi Entro il 2026 per gli uffici ¹¹

3.1.1 Obiettivi di decarbonizzazione

Nel corso del 2025, il Gruppo ha formalizzato la propria strategia climatica definendo obiettivi di riduzione delle emissioni di GES a medio e lungo termine. Al fine di garantire l'allineamento con i percorsi internazionali volti a limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C rispetto ai livelli preindustriali, in coerenza con quanto previsto dell'Accordo di Parigi, gli obiettivi sono stati definiti facendo riferimento ai criteri SBTi. La loro presentazione formale ai fini della convalida è pianificata entro la fine del 2026.

La nostra strategia privilegia la riduzione diretta delle emissioni in tutte le nostre attività e lungo l'intera catena del valore. L'eventuale ricorso futuro ai crediti di carbonio avrà un ruolo esclusivamente residuale, limitato alla neutralizzazione delle emissioni non altrimenti eliminabili al termine del percorso di decarbonizzazione. In linea con i criteri definiti dal Corporate Net-Zero Standard della SBTi, il Gruppo stima di ricorrere alla neutralizzazione per una quota massima pari al 10% delle emissioni residue entro il 2050, calcolata rispetto all'anno di base 2024. La tipologia di crediti utilizzabili, unitamente ai relativi criteri di selezione e ai sistemi di certificazione di riferimento, verrà definita nelle successive fasi di attuazione del piano.

Gli obiettivi definiti coprono l'intero comparto societario del Gruppo, allineandosi perfettamente al perimetro del bilancio finanziario consolidato. Il 2024 è stato scelto quale anno di riferimento (base year) in quanto corrisponde al primo anno in cui il Gruppo ha quantificato il proprio inventario completo delle emissioni di GES.

¹¹ Ulteriori informazioni su questo obiettivo sono disponibili nella [sezione 3.3.2 Scope 2](#) del presente documento

Obiettivi a breve termine (2030):

- **Scope 1 e Scope 2:** ridurre del 42% le emissioni assolute di GES di Scope 1 e 2 entro il 2030 rispetto all'anno base 2024.
- **Scope 3:** diminuire del 25% entro il 2030, rispetto all'anno base 2024, le emissioni assolute di GES di Scope 3 derivanti da attività legate a combustibili ed energia, trasporti a monte, utilizzo di servizi venduti e investimenti.

Obiettivi a lungo termine e obiettivi di emissioni di GES nette zero (2050):

- **Scope 1, 2 e 3:** ridurre del 90% le emissioni assolute di GES di Scope 1, 2 e 3 entro il 2050 rispetto all'anno base 2024.
- **Emissioni nette zero:** raggiungere emissioni nette di GES pari a zero lungo l'intera catena del valore entro il 2050.

Il processo di definizione degli obiettivi è stato condotto con il supporto di consulenti climatici esterni e in linea con i requisiti e le metodologie di SBTi. Sulla base dei criteri a breve e lungo termine di SBTi, il Gruppo ha modellato traiettorie di riduzione specifiche rispetto al proprio anno di riferimento (base year). Per l'orizzonte di breve termine (2030), il framework SBTi prevede una riduzione assoluta del 42% delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 rispetto all'anno base, nonché una riduzione assoluta del 25% delle emissioni di Scope 3. Guardando all'orizzonte a lungo termine (2050), la condizione necessaria per garantire il pieno allineamento agli standard globali di Net Zero richiede un abbattimento minimo del 90% delle emissioni complessive su tutti gli ambiti di rendicontazione (Scope 1, 2 e 3).

Il processo di definizione degli obiettivi è stato guidato da una valutazione completa del profilo delle emissioni di GES del Gruppo per il 2024, che ha individuato le principali fonti di emissioni lungo l'intera catena del valore e all'interno delle attività dell'organizzazione stessa (ad es. consumo di gasolio dei veicoli, consumo di elettricità da fonti non rinnovabili, consumo di combustibili fossili delle navi che attraccano al porto della Spezia), e da un'analisi di abbattimento per identificare le principali leve di riduzione delle emissioni lungo lo stesso perimetro.

Queste leve includono misure di efficienza operativa, approvvigionamento di energia rinnovabile, transizione della flotta e delle attrezzature e iniziative di coinvolgimento dei fornitori. Il potenziale di riduzione delle emissioni previsto per ciascuna leva è stato valutato e utilizzato per modellare il percorso necessario a raggiungere l'obiettivo climatico a lungo termine del Gruppo.

Gli obiettivi proposti e le ipotesi sottostanti sono stati esaminati e approvati dall'ESG Board, garantendo l'allineamento con la strategia di sostenibilità aziendale e con le sue priorità di sviluppo di lungo termine.

Al 31 dicembre 2025, non è stata registrata alcuna variazione significativa delle emissioni tale da giustificare un ricalcolo delle emissioni dell'anno base.

Sebbene la tabella di marcia per la decarbonizzazione sia ancora in fase di definizione, Contship ha già individuato le principali leve d'intervento e sta attualmente delineando i dettagli operativi del piano, inclusi i fabbisogni di spesa in conto capitale (CapEx), le ricadute gestionali, le tempistiche di attuazione e le relative allocazioni di budget. La roadmap sarà progressivamente aggiornata e perfezionata con l'avanzamento delle attività di pianificazione e implementazione, assicurando il costante allineamento con gli obiettivi climatici approvati dal Gruppo.

3.2 Gestione energetica

GRI302-1,302-3

Il consumo energetico rappresenta un aspetto operativo critico per il Gruppo Contship, determinato principalmente dall'intensità delle operazioni di movimentazione nei terminal, dall'utilizzo di macchinari pesanti e dalla logistica del trasporto merci. Il profilo energetico del Gruppo si concentra su sei principali aree operative:



Attrezzature per la movimentazione e lo smistamento dei container

Macchinari per la movimentazione dei container, come reach stacker e rubber tyred gantry (RTG), impiegati nei terminal di Melzo e La Spezia alimentati principalmente a gasolio.



Manovre ferroviarie (rail shunting)

Locomotive dedicate utilizzate per le attività di manovra ferroviaria interna, impiegate presso i terminal di Melzo e La Spezia e alimentate principalmente a gasolio.



Trasporto su strada

La flotta di veicoli gestita da driveMybox, che consuma anch'essa gasolio.



Flotta aziendale

Veicoli aziendali assegnati come benefit ai dipendenti e utilizzati per viaggi di lavoro, che consumano sia gasolio che benzina.



Riscaldamento, climatizzazione e gestione delle infrastrutture degli edifici

Consumo energetico associato al funzionamento degli uffici amministrativi e delle strutture terminalistiche, compresi i sistemi fissi di riscaldamento e climatizzazione alimentati a gas naturale ed elettricità (ad es. pompe di calore), nonché l'elettricità necessaria per il funzionamento degli edifici, delle infrastrutture di supporto e di quelle ausiliarie.



Trazione ferroviaria

La rete logistica ferroviaria gestita da Oceanogate, alimentata a energia elettrica.

Monitorando sistematicamente questi canali energetici primari, Contship definisce i parametri di riferimento necessari per ottimizzarne l'efficienza, tenere traccia degli indicatori di performance e disaccoppiare strutturalmente i volumi logistici dal proprio impatto ambientale.

Tipo di carburante e di energia	Uso finale	2024 (GJ) ¹²	2025 (GJ) ¹³	Valore Δ ¹⁴	Valore % Δ ¹⁵
Gasolio	Attrezzature per la movimentazione e lo smistamento dei container	129.261	134.493	5.231	4%
Gasolio	Manovre ferroviarie	4.477	4.361	-116	-3%
Gasolio	Trasporto su strada	8.750	45.029	36.279	Omesso. Non rapp. ¹⁶
Gasolio	Flotta aziendale	209	3.241	3.032	Omesso. Non rapp.
Benzina	Flotta aziendale	89	1.428	1.339	Omesso. Non rapp.
Gas naturale	Riscaldamento, climatizzazione e gestione delle infrastrutture degli edifici	1.928	269	-1.659	-86%
Consumo totale di carburante da fonti non rinnovabili	-	144.714	188.821	44.107	30%
Consumo totale di carburante da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-

¹² Questi valori includono una stima del consumo energetico annuo attribuibile al Gruppo STS, elaborata con il supporto di consulenti esterni specializzati in contabilità energetica e delle emissioni di GES. Poiché nel 2024 il Gruppo STS non faceva parte del Gruppo Contship, la stima è stata sviluppata al fine di definire una baseline 2024 omogenea per l'intero Gruppo, a supporto della definizione degli obiettivi di decarbonizzazione e della comparabilità delle performance nel tempo, nonostante le variazioni del perimetro di rendicontazione

¹³ Questi valori includono il consumo energetico attribuibile al Gruppo STS pro-rata temporis, riflettendo il periodo dalla data di acquisizione nel giugno 2025 al 31 dicembre 2025

¹⁴ Lievi differenze tra i totali e la differenza delle singole componenti sono dovute all'arrotondamento

¹⁵ Salvo diversa indicazione, per ulteriori informazioni sui valori che appaiono fuori scala, si prega di fare riferimento alla [sezione 3.3 Emissioni di gas a effetto serra](#)

¹⁶ L'abbreviazione "Non rapp." indica un valore non rappresentativo. Per ulteriori informazioni su tutte le percentuali omesse, si prega di fare riferimento ai paragrafi esplicativi immediatamente successivi alla tabella



Tipo di carburante e di energia	Uso finale	2024 (GJ)	2025 (GJ)	Valore Δ	Valore %Δ
Elettricità da fonti non rinnovabili	Trazione ferroviaria ¹⁷	57.377	74.092	16.715	29%
Elettricità da fonti non rinnovabili	Riscaldamento, climatizzazione e gestione delle infrastrutture degli edifici	56.351	28.960	-27.391	-49%
Elettricità da fonti rinnovabili	Riscaldamento, climatizzazione e gestione delle infrastrutture degli edifici	250	55.953	55.703	Omesso. Non rapp.
di cui acquistato ¹⁸	-	-	55.698	55.698	-
di cui autogenerato	-	250	256	6	2%
Consumo totale di elettricità	-	113.978	159.006	45.027	40%
Consumo totale di energia termica per riscaldamento	-	-	-	-	-
Consumo totale di energia termica per raffrescamento	-	-	-	-	-
Consumo totale di vapore	-	-	-	-	-
Energia elettrica autoprodotta da fonti non rinnovabili non consumata	-	-	-	-	-
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili non consumata	-	71	72	2	2%
Energia elettrica totale autoprodotta non consumata	-	71	72	2	2%
Energia termica per riscaldamento totale autogenerata non consumata	-	-	-	-	-
Energia termica per raffrescamento totale autogenerata non consumata	-	-	-	-	-

¹⁷ Per “Trazione Ferroviaria” si intendono i servizi di trazione di linea gestiti da Oceanogate utilizzando locomotive elettriche sulla rete ferroviaria nazionale italiana

¹⁸ Consumo di energia elettrica coperto da Garanzie di Origine

Tipo di carburante e di energia	Uso finale	2024 (GJ)	2025 (GJ)	Valore Δ	Valore %Δ
Vapore totale autogenerato non consumato	-	-	-	-	-
Energia elettrica da fonti non rinnovabili venduta	-	-	-	-	-
Energia elettrica da fonti rinnovabili venduta	-	(71)	(72)	2	2%
Energia elettrica totale venduta	-	(71)	(72)	2	2%
Energia termica per riscaldamento totale venduta	-	-	-	-	-
Energia termica per raffrescamento totale venduta	-	-	-	-	-
Vapore totale venduto	-	-	-	-	-
Consumo totale di energia	-	258.692	347.827	89.134	34%

Note metodologiche

Il perimetro di rendicontazione per i dati relativi al consumo energetico presentati nella tabella precedente è coerente con quello descritto nella [sezione 1.3.1 Struttura del Gruppo e limitazioni della rendicontazione](#) e include i valori del Gruppo STS pro-rata temporis. Lo stesso perimetro di rendicontazione è stato applicato anche ai dati di attività utilizzati per il calcolo delle emissioni climalteranti del Gruppo, come descritto nella [sezione 3.3 Emissioni di gas a effetto serra](#).

I dati relativi al consumo energetico sono stati inizialmente raccolti utilizzando varie unità di misura (ad es. kilowattora, spese monetarie e metri cubi) e successivamente standardizzati in Gigajoule (GJ) utilizzando [i fattori di conversione del Dipartimento per l’ambiente, l’alimentazione e gli affari rurali del Regno Unito \(DEFRA\) per il 2025](#).

Nell’ambito del consumo totale di combustibili non rinnovabili del Gruppo, pari a 188.821 GJ, non è stato possibile identificare con certezza la specifica tipologia di carburante per una quota residuale pari a 288 GJ, ricompresa nei consumi della flotta aziendale. Tale limitazione è dovuta al fatto che le note spese presentate dai dipendenti registrano esclusivamente la categoria generale della spesa sostenuta, senza riportare la tipologia di carburante acquistato. Dato che il gasolio rappresenta la stragrande maggioranza del consumo di carburante documentato dal Gruppo per i viaggi di lavoro, si è ipotizzato, a fini di calcolo, che anche questo volume non tracciato fosse costituito da gasolio.



Un’analisi comparativa dei profili energetici del Gruppo tra il 2024 e il 2025 rivela alcuni picchi operativi distinti e significative variazioni. L’aumento del consumo di gasolio per il trasporto su strada è principalmente attribuibile all’espansione della flotta di autocarri di proprietà di driveMybox, a testimonianza della strategia aziendale volta a rafforzare le proprie attività di trasporto su strada. Analogamente, il consumo registrato di gasolio e benzina all’interno della flotta di auto aziendali ha subito un notevole incremento. Tale variazione è dovuta principalmente a un perfezionamento della metodologia di raccolta dati, che nel 2025 è stata ampliata per includere le transazioni eseguite con carte carburante, oltre ai consumi riportati tramite le note spese dei dipendenti, migliorando così la completezza dei dati. Infine, il Gruppo ha registrato un sostanziale aumento del consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili. Questo picco è interamente determinato dall’acquisto strategico di certificati GO (Garanzie di Origine). Tale operazione ha consentito di coprire una quota rilevante del fabbisogno energetico complessivo, riducendo significativamente l’impronta emissiva del Gruppo secondo la metodologia Scope 2 market-based.

Il Gruppo produce anche energia elettrica da fonti rinnovabili tramite un impianto fotovoltaico installato presso il terminal di Melzo. Nel 2025, l’impianto solare ha generato un totale di 328 GJ di energia elettrica rinnovabile. Come evidenziato dai dati di performance sopra riportati, di questa produzione totale, 256 GJ sono stati autoconsumati per alimentare le attività operative dell’impianto, mentre i restanti 72 GJ sono stati venduti al Gestore dei Servizi Energetici (GSE), l’ente pubblico statale responsabile della promozione e dello sviluppo delle energie rinnovabili e dell’efficienza energetica in Italia. Per evitare doppi conteggi, solo la quota di energia elettrica autoprodotta e consumata in loco è inclusa nel consumo totale di energia elettrica di Contship, pari a 159.006 GJ. L’energia elettrica immessa in rete è stata esclusa dal calcolo del consumo totale di energia elettrica.

Per contestualizzare al meglio il consumo energetico rispetto alla portata della propria produzione operativa, il Gruppo utilizza un indice di intensità energetica incentrato sulle sue attività principali. Tale indice si calcola dividendo il consumo energetico totale dell’organizzazione (comprensivo di elettricità e combustibili) per il fatturato del Gruppo relativo all’esercizio di riferimento, espresso in euro. Questo indicatore rappresenta un parametro chiave per valutare i futuri miglioramenti in termini di efficienza e l’impatto delle iniziative di decarbonizzazione pianificate nei terminal del Gruppo.

Indicatore	2024	2025
Numeratore (GJ)	258.692	347.827
Denominatore (€)	263.919.000,00	292.682.019,50
Rapporto di intensità energetica (GJ per migliaia di euro)	1,0	1,2

Rispetto al valore del 2024, il rapporto di intensità energetica è aumentato nel 2025. Tale incremento è in linea con la significativa crescita del consumo energetico complessivo, che ha superato proporzionalmente la crescita dei ricavi del Gruppo.



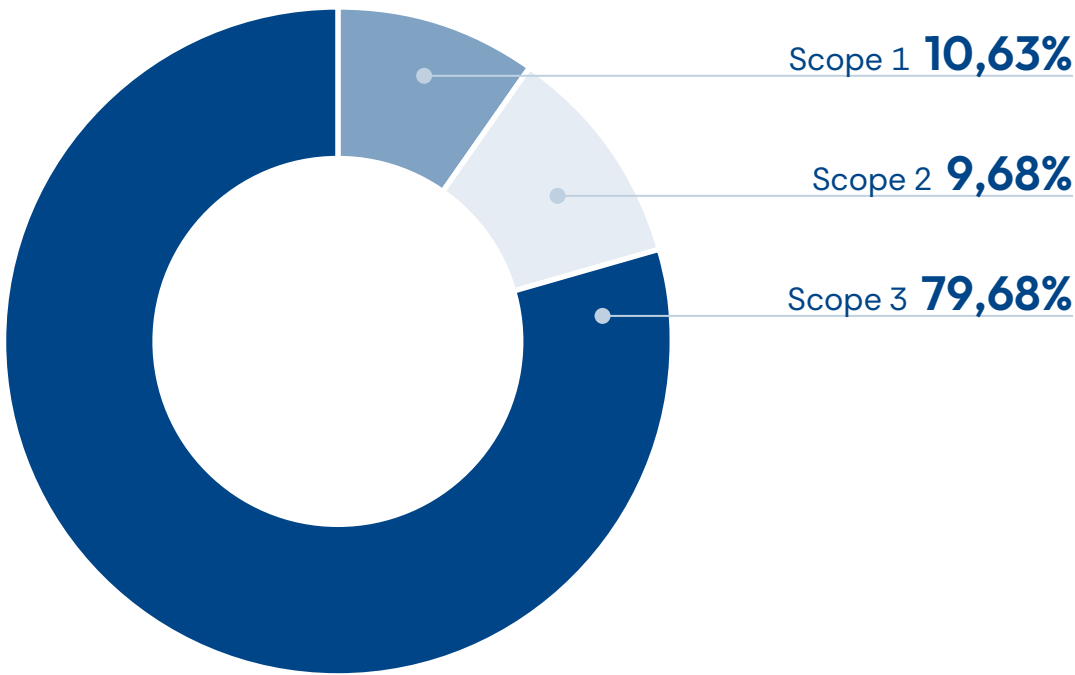
3.3 Emissioni di gas a effetto serra

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Il calcolo delle emissioni di GES è stato effettuato in conformità con il GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, adottando l’approccio del controllo operativo per definire i confini organizzativi dell’inventario. Questa metodologia riconosciuta a livello internazionale si allinea alle migliori pratiche di reporting non finanziario e consente al Gruppo Contship di monitorare con precisione le performance climatiche annuali di tutte le entità rientranti nel suo ambito di reporting attraverso un consolidamento riga per riga.

Inoltre, la scelta di questo approccio basato sui confini garantisce il pieno allineamento strutturale con i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), posizionando efficacemente il quadro di rendicontazione del Gruppo per i futuri obblighi di conformità normativa.

Distribuzione delle emissioni di GES del Gruppo Contship



Nota: le emissioni di GES di Scope 2 riportate nel grafico sono calcolate secondo l’approccio market-based

Emissioni di GES per Scope e categoria	Emissioni di GES		
	2024 (tCO ₂ e)	2025 (tCO ₂ e)	Delta (%)
Scope 1			
Emissioni di GES di Scope 1	10.774	13.604	26%
Scope 2			
Emissioni lorde di GES di Scope 2 location-based	8.250	10.150	23%
Emissioni lorde di GES di Scope 2 market-based	15.503	12.390	-20%
Scope 3			
Emissioni totali lorde di GES indirette di Scope 3 market-based	117.499	101.953 ¹⁹	-13%
1 – Beni e servizi acquistati	6.815	5.215	-23%
2 – Beni strumentali	7.201	3.656	-49%
3 – Attività legate ai combustibili e all’energia (location-based)	-	6.725	-
3 – Attività legate ai combustibili e all’energia (market-based)	8.233	7.544	-8%
4 – Trasporto e distribuzione a monte	24.523	18.876	-23%
5 – Rifiuti generati nelle operazioni	11	61	478%
6 – Viaggi di lavoro	238	126	-47%
7 – Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	1.995	2.187	10%
8 – Beni in leasing a monte	-	-	-
9 – Trasporto e distribuzione a valle	-	-	-
10 – Lavorazione dei prodotti venduti	-	-	-
11 – Utilizzo dei servizi venduti	56.114	55.349	-1%
12 – Trattamento a fine vita dei prodotti venduti	-	-	-
13 – Beni in leasing a valle	155	57	-63%
14 – Franchising	-	-	-
15 – Investimenti	12.214	8.879	-27%
Emissioni totali lorde di GES market-based	143.776	127.946 ²⁰	-11%

¹⁹ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute all’arrotondamento

²⁰ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute all’arrotondamento

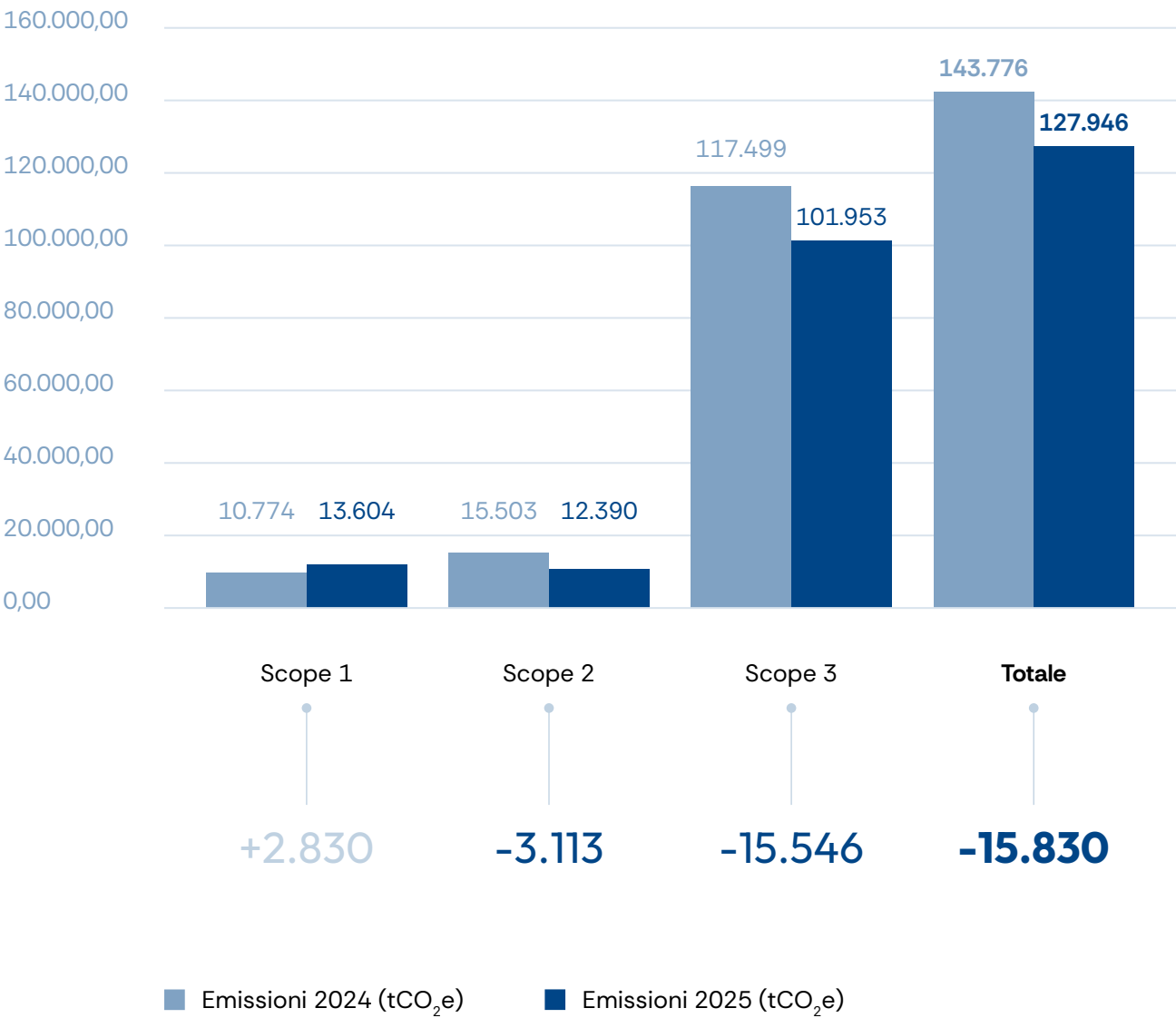


Note metodologiche

Le emissioni sono riportate in tonnellate metriche di anidride carbonica equivalente (tCO₂e). I gas a effetto serra inclusi nel calcolo di Scope 1, 2 e 3 sono CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃.

Nel calcolo delle emissioni di GES riportate o della riduzione delle emissioni per il 2025 non sono stati utilizzati crediti di carbonio. La diminuzione rendicontata si riferisce all'inventario dei GES market-based del Gruppo e non deve essere interpretata come una riduzione equivalente del consumo fisico di energia o delle emissioni location-based.

Ambito di applicazione



I rapporti di intensità delle emissioni di GES per il Gruppo nel 2025 e nel 2024 sono riportati di seguito.

Indicatore	Scope 1 & 2 market-based		Scope 3 market-based	
	2024	2025	2024	2025
Numeratore (tCO ₂ e)	26.277	25.994	117.499	101.953
Denominatore (€)	263.919.000,00	292.682.019,50	263.919.000,00	292.682.019,50
Rapporto di intensità delle emissioni di GES (tCO ₂ e per migliaia di euro)	0,10	0,09	0,45	0,35

Le metriche sono state calcolate dividendo (i) le emissioni totali lorde di GES di Scope 1 e Scope 2 market-based e (ii) le emissioni totali lorde di GES di Scope 3 market-based per il fatturato totale del Gruppo per lo stesso periodo.²¹

In linea con il rapporto di intensità energetica, questo indicatore di performance funge da parametro di riferimento fondamentale per monitorare l'efficacia delle iniziative di decarbonizzazione attuali e future, soprattutto in considerazione dell'espansione delle attività del Gruppo e del disaccoppiamento della crescita aziendale dalla sua impronta di carbonio. Come mostrato nella tabella precedente, i rapporti di intensità delle emissioni di GES di Scope 1 e 2 e di Scope 3 sono diminuiti nel 2025 rispetto al 2024, a dimostrazione che la riduzione dell'impronta di carbonio del Gruppo ha superato la sua crescita economica.

²¹ I valori totali dei ricavi per il 2024 e il 2025 sono gli stessi utilizzati per calcolare i rapporti di intensità energetica indicati nella [sezione 3.2 Gestione energetica](#)



3.3.1 Scope 1

Azienda	Emissioni 2025 (tCO ₂ e)
Contship	96
driveMybox	3.310
Hannibal	2.580
La Spezia Container Terminal	5.608
Oceanogate	335
Rail Hub Milano	1.629
Sogemar	36
STS	9
La Spezia Shunting Railways	-
Industriale Canaletto	-
Totale	13.604²²

La maggior parte delle emissioni di Scope 1 del Gruppo deriva dal consumo di gasolio all'interno delle flotte aziendali e operative. Come discusso nella [sezione 3.2 Gestione energetica](#), questa componente di emissioni è principalmente determinata dall'ampia flotta di attrezzature per la movimentazione dei terminal, operative ininterrottamente per la movimentazione dei container all'interno dell'hub intermodale di Melzo e del terminal container della Spezia. Inoltre, gli autocarri utilizzati per le attività di trasporto su strada tramite driveMybox rappresentano il secondo maggiore contributore a queste emissioni dirette.

Per ciascun tipo di combustibile, le emissioni climalteranti sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione specifici per ciascun combustibile forniti dal Dipartimento per l'ambiente, l'alimentazione e gli affari rurali del Regno Unito (DEFRA) 2025. Per la piccola frazione di consumo di combustibili non rinnovabili - pari a 288 GJ - che non è stato possibile classificare in modo definitivo ed è stata attribuita, in via prudenziale, al consumo di gasolio, i dati relativi all'attività sono stati tracciati in termini monetari (euro).

²² Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute all'arrotondamento

Di conseguenza, le emissioni per questa specifica porzione sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione input-output estesi (EIO) di Open CEDA (Watershed Technology, versione 2025). Infine, le emissioni fuggitive dei gas refrigeranti sono state calcolate con i valori del potenziale di riscaldamento globale (GWP) ricavati direttamente da DEFRA 2025 e dal Sesto Rapporto di Valutazione (AR6) del Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici (IPCC).

3.3.2 Scope 2

Azienda	Emissioni 2025 market-based (tCO ₂ e)	Emissioni 2025 location-based (tCO ₂ e)
Contship	3	1
driveMybox	-	-
Hannibal	-	-
La Spezia Container Terminal	-	3.218
Oceanogate	8.905	4.737
Rail Hub Milano	-	-
Sogemar	-	340
STS	3.478	1.850
La Spezia Shunting Railways	5	3
Industriale Canaletto	-	-
Totale	12.390²³	10.150²⁴

Per calcolare le emissioni di GES di Scope 2, abbiamo applicato sia la metodologia location-based che quella market-based, in stretta conformità con le linee guida del GHG Protocol per Scope 2.

Per la metodologia location-based, le emissioni sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione di rete estratti dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). Questi fattori riflettono l'intensità media delle emissioni climalteranti della rete nazionale locale, fornendo una misurazione di riferimento delle emissioni fisiche associate all'elettricità consumata.

²³ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute agli arrotondamenti

²⁴ Ibidem

Nell'ambito dell'approccio market-based, l'intera quantità di 55.698 GJ di energia elettrica acquistata e consumata nel corso del 2025 presso i principali terminali del Gruppo a Melzo e La Spezia è stata abbinata a un volume equivalente di GO (Garanzie di Origine) acquistato da Contship. Poiché i GO sono strumenti contrattuali riconosciuti per dimostrare che l'energia elettrica è stata generata da fonti rinnovabili, è stato applicato un fattore di emissione pari a zero all'energia elettrica certificata, in conformità con le linee guida GHG Protocol – Scope 2 Guidance. L'eventuale consumo residuo di energia elettrica non coperto da GO è stato calcolato utilizzando il fattore di emissione del mix residuo italiano pubblicato dall'Associazione degli Enti Emittenti (AIB). Il mix residuo riflette l'intensità media delle emissioni di GES della rete elettrica nazionale, escludendo gli attributi di energia elettrica rinnovabile dichiarati tramite strumenti contrattuali, evitando così il doppio conteggio tra le dichiarazioni di energia elettrica rinnovabile e il restante consumo di energia elettrica della rete.

Il consumo residuo di energia elettrica non coperto dai certificati GO è limitato a tre categorie specifiche:

- **Oceanogate** (Trazione Ferroviaria): l'energia consumata dalle locomotive in servizio sulla rete ferroviaria nazionale. Questi volumi non rientrano nel quadro di approvvigionamento diretto del Gruppo, poiché la fornitura di energia elettrica per la trazione è gestita e regolamentata direttamente da RFI (Rete Ferroviaria Italiana, parte del Gruppo Ferrovie dello Stato, l'azienda statale italiana di trasporto ferroviario e mobilità).
- **LSSR**: Il consumo di energia elettrica associato a LSSR non era incluso nell'ambito del contratto di approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili del Gruppo per il 2025. Il Gruppo intende estendere la copertura GO a questa entità a partire dal 2026.
- **STS**: Il consumo energetico associato a questa entità, che è stata integrata nel Gruppo nel giugno 2025 e pertanto non era incluso nell'accordo quadro di Garanzia di Origine originariamente firmato per l'esercizio di riferimento. A partire dal 2026, il Gruppo estenderà la copertura della Garanzia di Origine anche a questa controllata, garantendo la piena coerenza della propria politica di approvvigionamento di energia rinnovabile.

3.3.3 Scope 3

Emissioni di GES market-based di Scope 3 per categorie del GHG Protocol (tCO₂e)²⁵

Azienda	1	2	3 ²⁶	4	5	6	7	11	13 ²⁷	15 ²⁸
Contship	102	47	25	-	-	47	75	-	-	-
driveMybox	219	-	820	634	-	-	271	-	-	-
Hannibal	774	1.027	614	14.738	-	15	536	-	-	-
La Spezia Container Terminal	1.619	2.006	2.077	1.282	4	54	893	55.349	-	-
Oceanogate	980	37	2.559	1.434	-	11	237	-	-	-
Rail Hub Milano	487	280	388	650	37	-	131	-	-	-
Sogemar	140	246	87	9	21	-	40	-	57	-
STS	875	-	974	129	-	-	-	-	-	-
La Spezia Shunting Railways	2	12	1	1	-	-	2	-	-	-
Industriale Canaletto	17	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Contrepair	-	-	-	-	-	-	-	-	-	783
Salerno Container Terminal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.304
Spedemar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103
Terminal Container Ravenna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	652
EUROGATE Tanger	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.945
Tanger Alliance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.091
Totale²⁹	5.215	3.656	7.544	18.876	61	126	2.187	55.349	57	8.879

²⁵ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute agli arrotondamenti

²⁶ Emissioni di GES market-based

²⁷ Ibidem

²⁸ Ibidem

²⁹ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute agli arrotondamenti

Di seguito sono riportate le categorie di emissioni di Scope 3 ritenute significative per il Gruppo, unitamente alle rispettive metodologie di calcolo:

- **Categoria 1 – Beni e servizi acquistati:**
Data l'assenza di dati sul peso fisico dei prodotti, è stata applicata una metodologia basata sulla spesa. I dati di spesa sono stati ricavati dai registri ufficiali della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo (AFC) e moltiplicati per i fattori di emissione input-output economici provenienti da Open CEDA 2025.
- **Categoria 2 – Beni strumentali:**
I calcoli sono stati effettuati sulla base del libro cespiti aziendale. I fattori di emissione basati sulla spesa di Open CEDA 2025 sono stati mappati a tutte le spese in conto capitale rilevanti registrate nel registro cespiti del Gruppo.
- **Categoria 3 – Attività connesse a combustibili ed energia (non incluse nello Scope 1 o 2):** I dati relativi alle attività rispecchiavano le cifre di consumo utilizzate per i calcoli dello Scope 1 e dello Scope 2. Per i combustibili, i fattori di emissione "dal pozzo al serbatoio" (WTT) sono stati ricavati dal DEFRA 2025. Per l'elettricità, i fattori di emissione sono stati estratti dal database dell'Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA) da consulenti esterni in possesso di licenze d'uso aziendali IEA valide.
- **Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte:**
Data l'indisponibilità di dati primari relativi a distanze e pesi di trasporto, è stato implementato un approccio basato sulla spesa. I costi logistici pagati a fornitori e partner commerciali sono stati estratti dai registri contabili e moltiplicati per i corrispondenti fattori di emissione Open CEDA 2025.
- **Categoria 5 – Rifiuti generati nelle operazioni:**
È stata utilizzata una metodologia basata sulle attività, a partire da dati primari granulari, nello specifico i quantitativi esatti di rifiuti generati e le relative modalità di smaltimento (ad es. riciclaggio, recupero o discarica). Questi dati di attività sono stati raccolti direttamente da un software gestionale specializzato utilizzato dal Gruppo per il monitoraggio della movimentazione dei rifiuti e la memorizzazione dei registri di carico/scarico, compilato utilizzando i moduli ufficiali di identificazione dei rifiuti forniti da ciascuna filiale consolidata. I fattori di emissione sono

stati ricavati dal documento DEFRA 2025 in base alle tipologie di materiale e ai metodi di trattamento.

- **Categoria 6 – Viaggi di lavoro:**
Per il calcolo delle emissioni derivanti dal trasporto di andata e ritorno da punto a punto è stato utilizzato un metodo basato sulla distanza, impiegando i fattori di emissione DEFRA 2025. Al contrario, le emissioni relative al trasporto locale a destinazione (ad es. taxi e trasporto pubblico) sono state elaborate attraverso un approccio basato sulla spesa e sui fattori di emissione Open CEDA 2025, a causa della limitata disponibilità di dati sull'attività.
- **Categoria 7 – Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti:**
I dati primari sono stati raccolti tramite un'indagine interna volontaria rivolta ai dipendenti, condotta nell'aprile 2024, alla quale ha risposto il 26% di essi. Per tenere conto dei non rispondenti, sono state integrate stime prudenti basate sulle medie aziendali documentate relative alle distanze giornaliere percorse per recarsi al lavoro e agli orari di lavoro da remoto. I fattori di emissione sono stati ricavati dal rapporto DEFRA 2025 e selezionati in base alla modalità di trasporto, al tipo di veicolo e al tipo di carburante. Il nostro obiettivo è aumentare il tasso di risposta nei futuri cicli di rendicontazione, a partire dal 2026, al fine di ridurre la dipendenza dai dati stimati.
- **Categoria 11 – Utilizzo dei servizi venduti:**
Questa categoria comprende tutte le navi ormeggiate presso il terminal della Spezia durante il 2025. Include le emissioni generate dai motori ausiliari e dalle caldaie di bordo necessarie per il funzionamento delle navi (elettricità, riscaldamento, refrigerazione) durante la sosta in porto. Tali emissioni non sono state contabilizzate nella Categoria 3 poiché Contship non è un fornitore di energia.

Questa categoria riveste particolare importanza per il Gruppo per due ragioni interconnesse. In primo luogo, le emissioni in questione sono generate mentre gli armatori utilizzano i servizi di terminal e di movimentazione container forniti dal Gruppo. In secondo luogo, la vicinanza geografica delle attività terminalistiche del Gruppo alle zone residenziali della Spezia rafforza l'imperativo di gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali associati alle sue attività (maggiori informazioni su questo argomento sono disponibili nella [sezione 3.4 Inquinamento](#)).

A causa della non disponibilità di registri diretti del consumo di carburante, è stato adottato un modello di stima parametrizzato utilizzando database marittimi e letteratura tecnica. I tempi totali di ormeggio sono stati moltiplicati per valori di riferimento orari del consumo di carburante basati su un profilo tipico della nave, scalati per navi specifiche utilizzando la loro stazza lorda e il tipo di nave ricavati da VesselFinder.³⁰ I fattori di consumo di base applicati sono stati:

1. Motori ausiliari (AE): ~0,007347 t/Ktg (tonnellate per chilotonnellata di stazza lorda).
2. Caldaie ausiliarie (AB): ~0,002595 t/Ktg.

Tutti i fattori di emissione corrispondenti sono stati ricavati dal documento DEFRA 2025.

- **Categoria 13 – Beni in leasing a valle:**

Questa categoria include le emissioni di Scope 1 e Scope 2 dei beni immobili di proprietà del Gruppo concessi in locazione a terzi. Per gli spazi di lavoro situati all'interno di edifici controllati direttamente dal Gruppo, i dati relativi al consumo energetico sono già inclusi nella contabilità di Scope 1 e Scope 2 di Contship e sono stati esclusi da questa categoria per evitare doppi conteggi. Per i beni in locazione indipendenti, i dati relativi al consumo energetico sono stati raccolti direttamente dagli affittuari. Le emissioni di gas naturale sono state calcolate utilizzando i fattori DEFRA 2025, mentre l'impatto dell'elettricità è stato valutato tramite i fattori di emissione dell'Association of Issuing Bodies (AIB), in linea con il metodo market-based del GHG Protocol.

- **Categoria 15 – Investimenti:**

Seguendo l'approccio di quota azionaria previsto dal GHG Protocol, questa categoria consolida le emissioni proporzionali di Scope 1 e Scope 2 (o i dati di consumo energetico sottostanti) delle partecipazioni non controllate in cui il Gruppo detiene una partecipazione finanziaria di minoranza (<50%) e nessun controllo operativo. Ciò include Tanger Alliance S.A., Terminal Container

Ravenna S.p.A., Salerno Container Terminal S.p.A., Contrepaire S.r.l., EUROGATE Tanger S.A. e Spedemar S.r.l. Metodologie di calcolo allineate agli standard principali di Scope 1 e 2 del Gruppo, utilizzando i fattori DEFRA 2025 laddove sono stati elaborati i dati di attività. Tre entità sono state escluse dall'inventario:

1. Immobiliare Rubiera S.r.l.:
Un ente finanziario senza consumo diretto di energia, con attività pari a zero in bilancio e che si affida esclusivamente a servizi di terzi.
2. Damietta Alliance Container Terminal S.A.E.:
Non ancora operativo durante l'anno di riferimento, con inizio delle attività previsto per il 2026.
3. TangerMedGate S.a.r.l.:
Un'entità finanziaria senza consumo energetico diretto né attività operative fisiche.

In base ai criteri di rilevanza definiti nello standard GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3), le seguenti categorie sono state ritenute irrilevanti o non applicabili e sono state omesse dall'inventario:

- **Categoria 8 – Beni in leasing a monte:**
Esclusa in quanto il Gruppo non ha in leasing un portafoglio significativo di attività di estrazione, rendendo la categoria irrilevante.
- **Categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle:**
Ritenuta non applicabile. Contship fornisce servizi logistici e terminalistici piuttosto che produrre beni fisici; pertanto, non vi è alcuna successiva consegna dei prodotti ai consumatori finali da parte di terzi; il servizio di movimentazione o trasporto stesso rappresenta il prodotto finale.
- **Categorie 10 e 12 – Lavorazione dei prodotti venduti e trattamento a fine vita dei prodotti venduti:**
Non applicabili, in quanto il Gruppo non produce né vende prodotti fisici.
- **Categoria 14 – Franchising:**
Non applicabile, poiché Contship non opera come franchisor né gestisce attività commerciali in base a modelli di licenza.

³⁰ VesselFinder è una piattaforma di intelligence marittima che fornisce informazioni sul monitoraggio delle navi sia in tempo reale sia storiche utilizzando i dati AIS (Sistema di Identificazione Automatica) raccolti attraverso una rete globale di ricevitori terrestri e satellitari

3.4 Inquinamento

3.4.1 Inquinamento acustico e atmosferico nel terminal della Spezia

Data la vicinanza del terminal marittimo del Gruppo all'area urbana della Spezia, la gestione dei potenziali impatti sulla qualità dell'aria e sui livelli di rumore è un aspetto fondamentale dell'impegno di Contship per una gestione responsabile e per la salvaguardia del benessere delle comunità locali.

Per questo motivo, LSCT presta particolare attenzione sia agli impatti diretti derivanti dalle proprie attività sia, ove possibile, agli impatti indiretti associati al più ampio ecosistema portuale.

3.4.1.1 Inquinamento atmosferico

Per monitorare e mitigare l'impatto sulla qualità dell'aria, LSCT effettua valutazioni periodiche delle emissioni generate dalle apparecchiature operative e conduce campagne di monitoraggio ambientale della qualità dell'aria. Ogni anno, sono condotte tre campagne di monitoraggio in una rete di punti di rilevamento prestabiliti all'interno e intorno al terminal della Spezia. I risultati sono analizzati per identificare le tendenze, valutare i potenziali impatti e supportare l'attuazione di misure di mitigazione appropriate, ove necessario.

Nel corso del tempo, LSCT ha implementato una serie di iniziative volte a ridurre le emissioni atmosferiche derivanti dalle operazioni sotto il suo diretto controllo.

Queste includono l'installazione di sistemi di scarico catalitici dedicati su gru a portale su rotaia (RTG) e gru mobili, oltre ad attività di manutenzione ordinaria progettate per ottimizzare le prestazioni delle apparecchiature e ridurre le emissioni.

Per minimizzare la dispersione di particolato, soprattutto durante i mesi estivi, LSCT effettua anche la pulizia quotidiana delle aree operative con attrezzature ad alte prestazioni e applica un agente fissante biodegradabile su base settimanale. Ulteriori misure includono la manutenzione dei piazzali dei terminal e delle infrastrutture stradali interne per ridurre la produzione di polveri.

3.4.1.2 Inquinamento acustico

L'impatto acustico associato alle operazioni del terminal portuale è generato sia da fonti dirette, come le attrezzature operative, sia da fonti indirette, tra cui navi, treni e autocarri. Per valutare e gestire tali impatti, LSCT conduce annualmente campagne di monitoraggio del rumore ai confini della propria area di concessione, integrate da specifiche attività di monitoraggio sulle attrezzature operative. Queste valutazioni contribuiscono a una migliore comprensione delle fonti di rumore e aiutano a individuare opportunità per ulteriori misure di mitigazione. I risultati della nostra campagna del 2025 hanno confermato che tutti i livelli di rumore misurati sono rimasti entro i limiti di legge applicabili per la classificazione di zonizzazione acustica di riferimento. Non sono stati registrati superamenti.

Sono state implementate molteplici misure per ridurre il rumore generato dalle attività sotto il diretto controllo di LSCT. Queste includono l'adozione di sistemi di allarme acustico a rumore bianco sulla maggior parte dei veicoli e delle attrezzature operative, interventi di insonorizzazione su macchinari selezionati e l'installazione di blocchi antivibranti sui giradischi operativi utilizzati da Hannibal.

Sebbene LSCT abbia un controllo limitato sulle fonti indirette di emissioni e rumore, in particolare quelle associate a navi, treni e operatori di trasporto esterni, la Società collabora attivamente con i principali stakeholder della comunità portuale per promuovere un miglioramento continuo.

Ciò include attività di monitoraggio dedicate, il coinvolgimento di agenti marittimi e armatori per ridurre al minimo l'uso di generatori di bordo durante l'ormeggio, ove operativamente fattibile, e una collaborazione continua con l'Autorità Portuale in preparazione alla futura implementazione di infrastrutture elettriche a terra (cold ironing), che contribuiranno alla riduzione sia delle emissioni atmosferiche che del rumore proveniente dalle navi ormeggiate.

Inoltre, ogniqualvolta siano previsti cambiamenti significativi a livello operativo o infrastrutturale, LSCT valuta le potenziali variazioni di impatto ambientale attraverso analisi comparative condotte prima e dopo l'implementazione. I criteri di prestazione ambientale, tra cui le emissioni atmosferiche, la produzione di rumore e l'efficienza energetica, vengono presi in considerazione anche durante l'approvvigionamento e la selezione di determinate categorie di apparecchiature operative.

3.4.2 Inquinamento atmosferico e acustico nel terminal di Melzo

L'hub di Melzo è situato all'interno di una zona industriale consolidata. Di conseguenza, il potenziale impatto delle operazioni del terminal sulle comunità limitrofe è intrinsecamente inferiore. Ciononostante, Contship sta progressivamente estendendo il proprio approccio alla gestione della qualità dell'aria e del rumore a tutto il sito operativo. Una prima campagna di monitoraggio della qualità dell'aria è stata condotta tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026 per stabilire una base di riferimento sulle condizioni ambientali locali e supportare future iniziative di miglioramento. Sulla base dei risultati di questa valutazione, il Gruppo sta valutando la fattibilità di implementare sistemi di monitoraggio della qualità dell'aria durante tutto l'anno e il potenziale utilizzo dei trattamenti di fissaggio con prodotti biodegradabili già applicati alla Spezia, per ridurre la dispersione di particolato nelle aree operative.

In relazione alla gestione del rumore, il programma ambientale 2026 prevede **lo sviluppo di una valutazione acustica completa del sito di Melzo**, comprensiva di uno studio di zonizzazione acustica volto a identificare le principali sorgenti di rumore e i recettori sensibili sia all'interno che all'esterno del perimetro operativo.

I risultati di questa valutazione contribuiranno alla definizione delle future attività di monitoraggio, delle valutazioni di impatto e delle misure di mitigazione, ove necessario.

3.4.3 Gestione degli sversamenti accidentali

Data la natura delle operazioni nei terminal portuali, possono verificarsi occasionali sversamenti di liquidi, inclusi carburanti, lubrificanti, bevande o altre sostanze trasportate all'interno di container. Tali incidenti possono derivare da danni ai container durante le attività di movimentazione o da malfunzionamenti delle attrezzature operative che portano al rilascio accidentale di liquidi.

Il Gruppo monitora sistematicamente tutti gli incidenti di questo tipo che si verificano all'interno dei perimetri del terminal e mantiene protocolli di intervento consolidati per garantirne il rapido contenimento, minimizzare i potenziali impatti ambientali e assicurare la tempestiva notifica alle autorità competenti. Tali protocolli si applicano sia al terminal di Melzo che a quello della Spezia, con ovvie differenze dato che a Melzo non sussiste alcun rischio di contaminazione marina.

Sversamenti terrestri

In caso di sversamento che rimanga confinato alle superfici del terminal, viene immediatamente trattato e neutralizzato utilizzando terra diatomacea assorbente.

Sversamenti in mare

Se lo sversamento minaccia o raggiunge l'ambiente marino, vengono immediatamente dispiegati tappeti assorbenti specializzati per coprire gli scarichi di superficie e limitare l'ulteriore deflusso. Contemporaneamente, viene avvisato l'operatore di emergenza portuale autorizzato, che provvederà a dispiegare immediatamente barriere galleggianti localizzate per contenere la chiazza di superficie e avviare operazioni professionali di trattamento e recupero dell'acqua.

Ogni qualvolta viene identificato un container danneggiato e rilevata una perdita, il container è immediatamente trasferito in un'apposita vasca di contenimento situata all'interno dell'area del terminal. La vasca è dotata di una superficie impermeabile e di bordi di contenimento rialzati, progettati per impedire la dispersione dei liquidi e convogliare eventuali perdite in apposite vasche di raccolta. In condizioni operative normali, l'acqua piovana è convogliata attraverso un canale di drenaggio dedicato, impedendo l'accumulo di acqua all'interno del piazzale del terminal. Quando un container con perdite viene collocato nella vasca di contenimento, il collegamento di drenaggio viene immediatamente isolato, creando così un sistema di contenimento completamente chiuso. Questa misura garantisce che eventuali sostanze potenzialmente pericolose rimangano confinate all'interno della vasca e non raggiungano l'ambiente circostante o l'ecosistema marino.

3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti

GRI 301-1, 301-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

3.5.1 Utilizzo delle risorse

In quanto organizzazione orientata ai servizi, il Gruppo basa le proprie esigenze primarie in termini di risorse e materiali sull'assicurare la continuità operativa senza interruzioni e la fornitura di servizi dagli elevati standard qualitativi ai propri clienti.

Per identificare i materiali critici sui quali divulgare informazioni, Contship ha analizzato la propria spesa annuale per gli acquisti e ha definito il perimetro di divulgazione in base al volume totale, misurato in chilogrammi, di ciascuna categoria di materiali e beni acquistati. Questa valutazione quantitativa ha rivelato che gli pneumatici rappresentano di gran lunga la categoria di materiali acquistati più significativa in tutte le attività del Gruppo, costituendo oltre il 60% del peso totale dei materiali consumati. Altre categorie di materiali operativi sono state escluse dal perimetro di rendicontazione attivo in quanto rappresentavano un volume residuo e non materiale rispetto agli pneumatici. Ad esempio, in termini di peso totale, la carta rappresenta il 2%, mentre i cavi elettrici rappresentano solo lo 0,1%.

Gli pneumatici rappresentano una risorsa fondamentale per i veicoli pesanti utilizzati sia all'interno dei terminal che per il trasporto su strada. Pneumatici di alta qualità e un'attenta gestione della manutenzione sono essenziali per garantire sicurezza, efficienza nei consumi e longevità dei veicoli operativi. La gestione strategica di questi flussi di risorse ci consente di fornire un servizio affidabile e competitivo, contribuendo alla sostenibilità e alla continuità delle operazioni logistiche.



Per mitigare l’impatto ambientale legato al consumo di pneumatici, circa il 40% dei nostri pneumatici viene ricostruito. Il processo di ricostruzione, eseguito da fornitori specializzati, prolunga la vita utile degli pneumatici preservando la carcassa originale e applicando un nuovo battistrada una volta che quello iniziale ha raggiunto la fine del suo ciclo di vita.

Gli pneumatici ricostruiti contengono solo una quota limitata di materiale vergine, corrispondente al battistrada di nuova applicazione (circa il 16–23%). Di conseguenza, in termini di recupero di materiale, circa il 77–84% del peso totale di uno pneumatico viene preservato e riutilizzato attraverso il processo di ricostruzione, con una conseguente sostanziale riduzione della domanda di materiale rispetto alla produzione di pneumatici nuovi.

Indicatore	Nr. di pneumatici	Percentuale
Numero totale di pneumatici acquistati nel 2025	1.715	–
di cui parzialmente ricostruito	711	41%
di cui il 100% nuovo	1.004	59%

Indicatore	Valore
Peso totale dei materiali utilizzati	175.169 kg
di cui materiali non rinnovabili	175.169 kg
di cui materiali rinnovabili	–
di cui materiali riutilizzati	54.915 kg
Percentuale di materie prime riutilizzate impiegate nella produzione di beni e servizi primari	31,35%

Note metodologiche

Tutti i dati riportati nella tabella sopra si basano su dati primari forniti dai fornitori, ad eccezione di 8,336 kg su un totale di 54,915 kg di materiali riutilizzati, il cui peso è stato determinato tramite una stima media. Il peso effettivo delle singole carcasse può variare a seconda del motivo della sostituzione (ad es. fine vita o danneggiamento). Per questa specifica porzione, il fornitore si rifornisce di carcasse da terzi e non erano disponibili informazioni dettagliate sul peso di ogni singolo pneumatico.

La quota di materiali di partenza riutilizzati (31,35%) è calcolata dividendo il peso totale delle carcasse di pneumatici riutilizzate acquistate nel 2025 per il peso totale degli pneumatici acquistati nello stesso periodo. Questo indicatore non deve essere confuso con il 41% precedentemente riportato, che si basa sul numero di pneumatici ricostruiti (in unità) rispetto al numero totale di pneumatici acquistati nel 2025.

3.5.2 Gestione rifiuti

Nel 2025, il Gruppo ha generato 766,98 tonnellate di rifiuti, principalmente attraverso le sue attività principali di movimentazione dei container e, in misura minore, attraverso attività amministrative d’ufficio. Tutti i dati relativi ai rifiuti sono stati raccolti direttamente da un software gestionale specializzato utilizzato dal Gruppo per il tracciamento della movimentazione dei rifiuti e per la memorizzazione dei registri di carico/scarico, che viene compilato utilizzando i moduli ufficiali di identificazione dei rifiuti forniti da ciascuna società controllata consolidata.

Tipologia di rifiuti	Peso (tonnellate)
Rifiuti non pericolosi	609,89
Rifiuti pericolosi	157,09
Totale	766,98



I rifiuti non pericolosi sono composti principalmente da imballaggi in materiali misti, imballaggi in legno, ferro, acciaio e cemento derivanti da attività di manutenzione operativa e infrastrutturale, mentre i rifiuti pericolosi sono costituiti prevalentemente da sottoprodotti industriali, in particolare oli minerali di scarto e soluzioni di lavaggio acquose³¹ generate durante le operazioni di movimentazione dei terminal e la manutenzione delle attrezzature.

Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Imballaggi	396,79
Attività di pulizia	213,39
Manutenzione dei macchinari	156,79
Totale³²	766,98

Il Gruppo gestisce le operazioni di smaltimento e recupero dei rifiuti esclusivamente tramite appaltatori privati specializzati, senza utilizzare i servizi pubblici comunali. Attualmente, al momento della consegna a questi fornitori, tutti i rifiuti destinati al recupero sono classificati con il codice di trattamento R13 (stoccaggio temporaneo dei rifiuti in attesa di una delle operazioni numerate da R1 a R12). Questo codice designa una fase di stoccaggio temporaneo autorizzato, necessaria prima del trattamento o del recupero definitivo. Gli appaltatori trasportano i rifiuti presso i propri impianti specializzati per effettuare le essenziali attività di pretrattamento, come la selezione meccanica degli imballaggi misti. Dopo il pretrattamento, gli appaltatori indirizzano ciascun flusso di materiale distinto al rispettivo consorzio nazionale responsabile delle specifiche filiere di riciclo e recupero, come CO.RE.PLA per i rifiuti di plastica e Rilegno per gli imballaggi in legno.

³¹ Le soluzioni di lavaggio acquose sono costituite dall'acqua utilizzata per la pulizia dei container. Durante il processo di lavaggio, quest'acqua si mescola con residui industriali come oli e grassi, classificandosi come rifiuto pericoloso che viene sistematicamente raccolto e smaltito da un fornitore specializzato e certificato

³² Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute agli arrotondamenti

Attualmente Contship raccoglie dati sui rifiuti prodotti, ma non traccia sistematicamente il percorso di trattamento finale per tutti i flussi di rifiuti. Di conseguenza, le informazioni sulle operazioni di smaltimento dei rifiuti in loco e fuori sede sono riportate solo laddove siano disponibili dati affidabili (ad es. nel caso di discarica).³³ I processi vengono rafforzati per consentire una rendicontazione completa dei percorsi di trattamento a partire dal prossimo anno di riferimento.

Per garantire il rigoroso rispetto degli obblighi contrattuali e della normativa ambientale, **il Gruppo applica un rigoroso quadro di supervisione dei fornitori, conducendo audit fisici direttamente presso le sedi operative dei propri appaltatori per la gestione dei rifiuti.**

Queste valutazioni sono integrate nel più ampio programma di audit, svolto annualmente dalle funzioni Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente. Il programma riguarda i fornitori di tutte le unità operative marittime e intermodali del Gruppo. Per garantire la coerenza operativa a livello di Gruppo, la metodologia di audit generale è allineata agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Tuttavia, mentre per LSCT la metodologia di audit è stata pienamente verificata da un organismo di certificazione di terze parti accreditato, in quanto l'azienda possiede una certificazione integrata del sistema di gestione ISO, le società intermodali attualmente possiedono solo la certificazione ISO 9001.

³³ Per ulteriori informazioni sui dati quantitativi relativi ai rifiuti, si prega di consultare la [sezione 6.1.1.1 Rifiuti](#)



Di conseguenza, l'applicazione della metodologia di audit ai fornitori intermodali non è stata ufficialmente certificata da terze parti in conformità ai requisiti ISO 14001 e ISO 45001.

Le verifiche sulla gestione dei rifiuti vengono condotte annualmente dal personale delle funzioni Qualità e Ambiente tramite ispezioni fisiche degli impianti operativi degli appaltatori. Per la selezione degli appaltatori viene adottato un approccio di campionamento, in modo da evitare che gli stessi fornitori vengano sottoposti a verifica in anni consecutivi, garantendo al contempo una copertura completa di tutti gli appaltatori di gestione dei rifiuti nell'arco di un ciclo triennale.

Il protocollo di audit in loco consiste in una valutazione esaustiva dell'intero flusso di lavoro di trattamento dei rifiuti dell'appaltatore, incluso:

- **Colloqui con il personale:**
Per valutare le pratiche operative, le procedure di sicurezza e la conformità normativa.
- **Ispezione del sito:**
Prevede l'osservazione diretta della gestione dei rifiuti, delle condizioni di stoccaggio, delle attività di pretrattamento e dei controlli operativi.
- **Revisione della documentazione:**
Inclusa la verifica dei registri dei rifiuti, delle autorizzazioni, dello stato di registrazione RENTRI (Registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti)³⁴, dei permessi di trasporto e intermediazione dei rifiuti e di altra documentazione richiesta dalla legislazione vigente.

Questi controlli sono progettati per rafforzare la tracciabilità e la trasparenza lungo tutta la catena di gestione dei rifiuti, favorendo la tracciabilità e migliorando progressivamente la visibilità sui percorsi di trattamento e recupero dei rifiuti. Inoltre, in conformità con i requisiti normativi applicabili, le informazioni relative ai rifiuti generati dal Gruppo, compreso il relativo metodo di recupero o smaltimento finale, vengono comunicate mensilmente tramite RENTRI.

³⁴ RENTRI è il sistema digitale nazionale italiano che monitora l'intero ciclo dei rifiuti, dalla produzione allo smaltimento finale

3.5.2.1 Rifiuti sottratti allo smaltimento

Il Gruppo ha implementato diverse iniziative per massimizzare il recupero dei rifiuti destinati allo smaltimento:

Progetto

Circolarità MEWA

Obiettivo

Eliminare l'utilizzo dei panni monouso nelle attività di manutenzione e officina del Gruppo, riducendo conseguentemente la produzione di rifiuti pericolosi.

Mitigare il rischio di contaminazione derivante dal potenziale contatto improprio di attrezzature e superfici da parte degli operatori con indosso i guanti usati durante la manutenzione.

Approccio

Adozione di un **modello di servizio circolare ed externalizzato** per la fornitura di panni.

Soluzione

Sviluppato in collaborazione con MEWA e implementato a partire da settembre 2025, questo progetto si articola in due interventi principali:

- I panni monouso sono sostituiti con **tessuti riutilizzabili ad alta resistenza**. Dopo l'impiego, essi vengono raccolti da MEWA, lavati professionalmente e restituiti al terminal per un nuovo utilizzo, riducendo significativamente la produzione di rifiuti liquidi e solidi pericolosi.
- MEWA mette a disposizione del terminal dei **contenitori tecnologicamente avanzati** che regolano l'erogazione e la restituzione obbligatoria dei panni usati, prevenendo la contaminazione incrociata da sostanze chimiche all'interno del terminal.

Risultati

Le statistiche sui risultati della progettualità sono attualmente in fase di elaborazione e verranno condivise all'interno del prossimo ciclo di rendicontazione.

Progetto

RE-CIG

Trasformare i mozziconi di sigarette in valore

Obiettivo

Intercettare ed eliminare la dispersione dei mozziconi di sigaretta nelle aree aperte degli uffici e dei terminal, evitando che un rifiuto altamente tossico finisca negli ecosistemi o in discarica.

Approccio

Adozione di un **modello di economia circolare** basato sull'estrazione e il **recupero della materia prima seconda** (l'acetato di cellulosa presente nei filtri).

Soluzione

- In collaborazione con RE-CIG, sono state installate apposite **stazioni di raccolta dei mozziconi di sigaretta** in tutte le aree operative del terminal LSCT e nei perimetri degli uffici amministrativi. I mozziconi raccolti sono trasferiti a un impianto di lavorazione specializzato di RE-CIG, dove vengono separati, purificati e trasformati per estrarre l'acetato di cellulosa.
- Questo polimero viene riciclato in nuovi materiali plastici**, evitando che i rifiuti tossici finiscano negli ecosistemi e reintroducendoli nel ciclo produttivo. Nel 2026, è prevista l'estensione dell'iniziativa al nostro terminal di Melzo.

Risultati



9,38 kg
di mozziconi di
sigarette raccolti



31.264
sigarette equivalenti



3,66 kg
di acetato di cellulosa
prodotto



21,86 kg
di CO₂ equivalente
evitata

Progetto

Plastic containment

Obiettivo

Ridurre progressivamente la plastica monouso in tutte le strutture aziendali.

Approccio

Sostituzione diretta dei prodotti in plastica monouso con opzioni a basso impatto, laddove praticabile.

Coinvolgimento attivo delle persone per incentivare la raccolta differenziata nelle aree del terminal in cui non è ancora possibile implementare alternative più sostenibili.

Soluzione

- Negli uffici amministrativi, i distributori automatici sono stati aggiornati per erogare acqua in **confezioni riciclabili Tetra Pak e alluminio**, oltre a **bicchieri di carta e palette biodegradabili** per bevande calde.
- Nel terminal della Spezia, dove le bottiglie di plastica sono ancora temporaneamente utilizzate, il Gruppo ha introdotto un **sistema di incentivi a breve termine** volto a incrementare i tassi di recupero: sono stati installati contenitori automatici per la raccolta differenziata, che premiano i dipendenti del terminal con un **credito digitale** sulle loro chiavette digitali **per ogni bottiglia di plastica restituita** per il riciclo.

Risultati

Le statistiche sui risultati della progettualità sono attualmente in fase di elaborazione e verranno condivise all'interno del prossimo ciclo di rendicontazione.

4. Empowered People

4.1 Strategia e obiettivi

Empowered People è il pilastro della strategia di sostenibilità del Gruppo Contship attraverso cui miriamo a creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e stimolante, in cui le persone possano crescere, sviluppare il proprio potenziale e contribuire in modo significativo alla crescita dell'azienda. Le nostre persone sono il cuore e il motore della nostra crescita. Ogni giorno contribuiscono a creare valore per i clienti, le comunità e gli stakeholder. Perciò promuoviamo una cultura inclusiva, basata sul rispetto, sulla collaborazione e sull'apprendimento continuo, in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Per raggiungere questi obiettivi, abbiamo definito una serie di target a breve, medio e lungo termine, formalmente approvati e monitorati dal nostro ESG Board, che riguardano le tematiche sociali identificate come rilevanti attraverso il nostro DMA. Questi target forniscono un quadro strutturato per rafforzare il coinvolgimento delle nostre persone, promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione (DE&I), migliorare il benessere e la sicurezza, favorire l'attrazione e lo sviluppo dei talenti, e creare opportunità di crescita professionale in tutta l'organizzazione.

Crediamo che una cultura organizzativa solida e inclusiva sia fondamentale per raggiungere i nostri obiettivi di sostenibilità. Per questo motivo abbiamo istituito comitati dedicati alla promozione della DE&I e al dialogo con le comunità dei territori in cui operiamo. Entrambi gli organi, strutturati su base volontaria, si caratterizzano per un approccio interfunzionale volto a garantire una rappresentanza eterogenea e diversificata delle diverse anime aziendali. In particolare, il Comitato DE&I vede la partecipazione attiva di colleghi provenienti, per esempio, da Risorse Umane, Procurement, AFC, e dalla funzione Legal, mentre all'interno del Comitato Comunità convergono l'esperienza e le competenze di membri afferenti, per esempio, a Marketing, Compliance & Internal Audit, e Information Technology. Questa pluralità di prospettive e contributi favorisce lo sviluppo di iniziative integrate e ampiamente condivise. Tali comitati svolgono un ruolo importante nel riconoscere opportunità di miglioramento, e nel supportare l'individuazione e attuazione di iniziative a livello di Gruppo, promuovendo il coinvolgimento dei dipendenti.

Un elemento chiave della nostra strategia Empowered People è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo in cui ogni individuo si senta rispettato, valorizzato e in grado di contribuire pienamente, indipendentemente da genere, età, disabilità, background culturale, orientamento sessuale, identità di genere, stato familiare o altre caratteristiche.

Nel 2026, svilupperemo la nostra Politica DE&I e i relativi piani d'azione, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità, rimuovere le barriere che possono limitare il pieno coinvolgimento delle persone e rafforzare una cultura di inclusione e appartenenza in tutta l'organizzazione.

Attraverso Empowered People, Contship aspira a consolidare il proprio ruolo di datore di lavoro di riferimento, promuovendo una cultura aziendale coerente con i propri valori e capace di favorire il contributo delle nostre persone a un futuro più sostenibile, innovativo e responsabile.



Obiettivo	Descrizione	Tempistiche
Formazione su DE&I	Organizzare corsi di formazione obbligatori su DE&I per tutti i dipendenti con responsabilità manageriali e dirigenziali	Entro il 2026
Certificazione Uni/PdR 125:2022	Conseguire la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere	Entro il 2026
People Survey	Condurre annualmente una People Survey, con l'obiettivo di aumentare del 5% ogni anno il tasso di risposta dei dipendenti rispetto alla baseline rilevata nel 2026	Annuale, a partire dal 2026
Programma di onboarding	Avviare un programma di onboarding e formazione di benvenuto per tutti i nuovi assunti, inclusa la formazione ESG	Entro il 2026
Salute e sicurezza sul lavoro	Mantenere un numero totale di decessi sul lavoro pari a 0, un indice di frequenza di 11,24 (su un milione di ore lavorate), e fissare un target per l'indice di gravità 2026 ³⁵	Raggiunto (2025)

4.2 Le nostre persone

GRI 2-8, 2-17, 2-19, 2-20, 2-30, 402-1, 404-2, 406-1, 410-1

Al 31 dicembre 2025, Contship conta 1.054 dipendenti, tutti operanti sul territorio italiano. Le nostre persone rappresentano una componente fondamentale del modello operativo del Gruppo e contribuiscono quotidianamente allo svolgimento regolare ed efficiente delle attività. La maggior parte della popolazione aziendale è impegnata presso i terminal di Melzo e La Spezia, hub strategici per le attività del Gruppo. Nello specifico, 661 operatori di terminal (operativi – colletti blu) garantiscono il regolare ed efficiente svolgimento di tutte le attività di movimentazione terminalistica e di logistica intermodale. A supporto di queste attività, una struttura composta da 332 impiegati (operativi – colletti bianchi), distribuiti tra le diverse funzioni aziendali e di staff, assicura il presidio di processi fondamentali per l'organizzazione, tra cui il coordinamento dei progetti, la SSL, il supporto tecnico, il controllo di gestione e finanziario, gli acquisti e la gestione delle risorse umane.

³⁵ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 4.3.1 Prevenzione e mitigazione degli impatti negativi significativi sulla SSL](#)

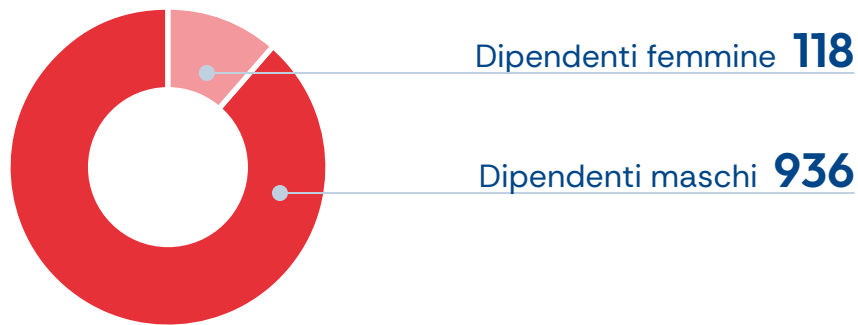
Completano l'organizzazione 48 quadri e 13 dirigenti, chiamati a guidare le scelte strategiche del Gruppo e il coordinamento delle diverse aree di business.

Numero totale di dipendenti



La composizione della forza lavoro del Gruppo presenta una prevalenza maschile: circa il 90% dei dipendenti è rappresentato da uomini. Tale distribuzione risulta particolarmente evidente tra il personale operativo dei terminal, in linea con un trend storico che caratterizza il settore della logistica e delle operazioni terminalistiche portuali. Riconoscendo il valore della diversità di genere a tutti i livelli aziendali, il Gruppo si impegna attivamente a contrastare questa dinamica. A tal fine, Contship sta sviluppando un piano di iniziative mirate a promuovere l'inclusione e a valorizzare l'attrattività dei percorsi di carriera nel comparto logistico e marittimo, qualificandoli come opportunità eque, inclusive e gratificanti per le professioniste.³⁶

Numero totale di dipendenti, per genere



³⁶ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 4.2.2 Diversità, equità e inclusione](#)

Oltre al personale alle sue dirette dipendenze, il Gruppo si avvale di un numero limitato di collaboratori esterni. Le principali categorie di collaboratori esterni le cui attività sono svolte sotto il controllo operativo del Gruppo sono le seguenti:

- **Tirocinanti:**
In conformità con la normativa italiana vigente, il rapporto contrattuale tra un tirocinante e il Gruppo si formalizza attraverso un apposito contratto di tirocinio abbinato a un piano formativo individuale. A supporto dello sviluppo professionale e dell'integrazione accademica, il Gruppo offre percorsi di tirocinio sia curriculari che extracurriculari presso le proprie unità operative.
- **Lavoratori interinali:**
Questa categoria di lavoratori instaura un rapporto di lavoro formale direttamente con un'agenzia di lavoro interinale autorizzata, mentre Contship stipula con quest'ultima un contratto commerciale per la fornitura di manodopera temporanea. Di conseguenza, questi lavoratori sono assegnati al Gruppo per una durata di tempo determinata e svolgono mansioni sotto la sua direzione operativa.

I tirocinanti sono generalmente inseriti nelle funzioni amministrative e di supporto, dove collaborano allo svolgimento delle mansioni quotidiane, contribuendo a ricerche, analisi, predisposizione di documentazione, ed altre attività operative e organizzative. I percorsi di tirocinio possono interessare le principali funzioni aziendali, tra cui Risorse Umane, AFC, Affari Legali e Compliance, ESG e le altre funzioni di staff.

I lavoratori interinali sono impiegati principalmente presso il terminal di Melzo, dove supportano l'operatività ordinaria e svolgono attività analoghe a quelle del personale del terminal assunto direttamente dal Gruppo.

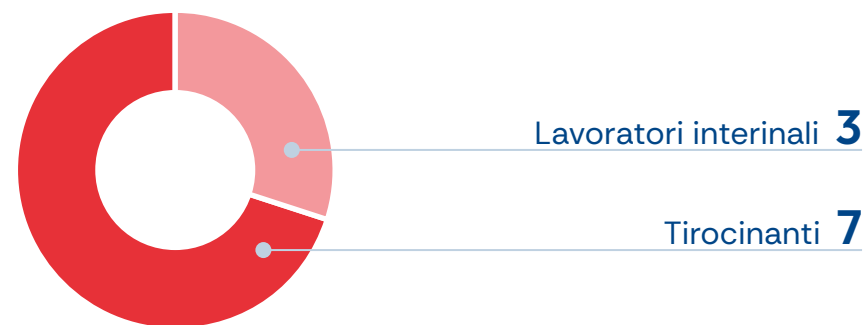
La gestione di una forza lavoro diversificata e numerosa, distribuita su più sedi operative, richiede un approccio strutturato e proattivo alle relazioni industriali. Tutte le società del Gruppo sono interessate dalla presenza di rappresentanze sindacali e l'azienda mantiene un dialogo costante, trasparente e costruttivo con le organizzazioni sindacali e con i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza.

In caso di cambiamenti organizzativi significativi, i contratti collettivi nazionali applicati da Contship ai propri dipendenti, ossia:

1. il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori dei Porti.
2. il Contratto Collettivo Nazionale Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni.

non prevedono tempistiche e disposizioni specifiche in materia di consultazione e negoziazione ulteriori rispetto a quelle standard applicabili per altre finalità. Ciononostante, al verificarsi di tali variazioni dell'assetto organizzativo, il Gruppo si avvale del consolidato e positivo dialogo con le rappresentanze sindacali per garantire una comunicazione tempestiva, trasparente e completa.

Tipologie di lavoratore non dipendente³⁷ nel 2025



³⁷ Tutti i dati relativi alla forza lavoro sono riportati come numero di dipendenti alla fine del periodo di riferimento. Non sono state rilevate fluttuazioni significative nel numero di lavoratori non dipendenti durante il periodo di riferimento o tra periodi di riferimento consecutivi



4.2.1 Sviluppo dei talenti

4.2.1.1 Formazione

Il Gruppo implementa un ecosistema formativo strutturato e diversificato, progettato per aggiornare costantemente le competenze dei dipendenti e supportare lo sviluppo professionale in tutte le funzioni aziendali. Sviluppato per rispondere sia alle attuali esigenze operative che alle future competenze strategiche richieste dal mercato, il portfolio formativo del Gruppo è organizzato in quattro pilastri fondamentali, come riportati nella tabella sottostante.

Pilastri della formazione	Tipologia	Copertura lavoratori
Formazione di conformità per garantire il rispetto dei requisiti normativi, in particolare negli ambiti di SSL (ad es. sicurezza sul lavoro, prevenzione incendi, primo soccorso e certificazioni specifiche per ruolo)	Obbligatoria	Tutti i dipendenti
Formazione tecnica e professionale focalizzata sul rafforzamento delle competenze specifiche di ruolo e sull'efficacia operativa, e comprensiva di attività relative alla gestione delle attrezzature, alla logistica, agli strumenti informatici e ai processi interni	Obbligatoria per i corsi di abilitazione alla guida dei mezzi di piazzale Facoltativa per i restanti moduli	Tutti i dipendenti
Programmi di sviluppo delle competenze trasversali volti a potenziare le capacità di comunicazione, il lavoro di squadra e la leadership, attraverso iniziative che includono coaching, team coaching e team building	Facoltativa	Dirigenti, Quadri, Colletti bianchi
Formazione sulle competenze per il futuro e sui temi ESG , a supporto degli obiettivi di trasformazione digitale e sostenibilità del Gruppo, con moduli di aggiornamento digitale, tra cui l'alfabetizzazione sull'intelligenza artificiale, e programmi di sensibilizzazione ambientale	Facoltativa	Dirigenti, Quadri, Colletti bianchi ³⁸

³⁸ All'interno della popolazione di colletti bianchi, la formazione sulle competenze per il futuro e sui temi ESG nel 2025 è stata riservata esclusivamente alla quota parte di personale inquadrato contrattualmente al "Primo livello", secondo la classificazione definita dal rispettivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento

La formazione viene erogata attraverso un approccio di apprendimento misto che combina lezioni in aula, piattaforme di apprendimento digitali e formazione pratica sul campo. Nel corso del 2025, il processo di gestione della formazione, inclusi il monitoraggio dell'erogazione dei corsi, le scadenze normative, e l'archiviazione della relativa documentazione, è stato digitalizzato, contribuendo a incrementare l'efficienza operativa e amministrativa della funzione Risorse Umane.³⁹

Totale ore di formazione nel 2025



Oltre alla formazione operativa quotidiana, il Gruppo promuove la crescita professionale delle proprie persone attraverso programmi strutturati volti a favorire l'evoluzione dei ruoli, lo sviluppo di competenze e i percorsi di carriera. Tali programmi comprendono:

- **Apprendistato**, che offre percorsi strutturati di formazione e sviluppo per lavoratori (sia colletti bianchi che colletti blu) all'inizio della loro carriera, facilitando l'ingresso nel mondo del lavoro e l'occupabilità a lungo termine.
- **Onboarding e formazione per tutti i nuovi assunti**, indipendentemente dal ruolo e dalle mansioni, a supporto della loro integrazione efficace nei ruoli operativi e nei processi organizzativi. All'interno di questo percorso si innestano quattro ore interamente dedicate all'approfondimento delle certificazioni ISO aziendali e delle iniziative ambientali completate o in corso (ad es. RE-CIG, MEWA, funzionamento della raccolta differenziata nei siti aziendali).

³⁹ All'interno del perimetro di digitalizzazione attualmente non rientra il processo di onboarding dei nuovi colleghi, la cui digitalizzazione è pianificata per il 2026

- **Iniziative di aggiornamento e riqualificazione continua**, che consentono alla forza lavoro di adattarsi in modo proattivo ai framework tecnologici in evoluzione, alle ristrutturazioni organizzative e ai profili professionali in trasformazione. Questi corsi sono accessibili all'intera popolazione aziendale e declinati in base alle competenze specifiche di ciascuna funzione (ad es. abilitazione alla guida di mezzi di piazzale, aggiornamenti normativi o familiarizzazione con applicativi informatici di nuova introduzione).
- **Programmi di coaching** e sviluppo che favoriscono la crescita professionale individuale, incoraggiano la mobilità interna e rafforzano le competenze manageriali e trasversali. Nel corso del 2025, tali programmi sono stati erogati a favore dei dirigenti, in quanto strumento strategico fondamentale per accompagnare la crescita della linea dirigenziale e manageriale nel contesto di forte evoluzione e cambiamento che il Gruppo sta vivendo. È attualmente in fase di definizione un piano formativo strutturato che prevede l'estensione dei percorsi di coaching anche al middle management (quadri) nel corso dei prossimi anni.

Grazie a questa impostazione e ai relativi programmi di formazione e sviluppo, il Gruppo rafforza le competenze delle proprie persone e ne sostiene la crescita professionale, favorendo la capacità di rispondere all'evoluzione delle esigenze operative e del settore. Attualmente, il Gruppo non dispone di programmi formalizzati dedicati alla gestione delle fasi di transizione al termine della carriera, quali percorsi di accompagnamento al pensionamento o servizi di supporto alla ricollocazione professionale in caso di cessazione del rapporto di lavoro. L'occupabilità nel lungo periodo e la longevità professionale sono invece tutelate strutturalmente dai framework di sviluppo continuo, mobilità interna, e valorizzazione delle competenze che accompagnano il dipendente dall'inserimento per l'intera durata del rapporto di lavoro.

Infine, il Gruppo attribuisce un'importanza strategica alla formazione specialistica in materia di sviluppo sostenibile, rivolgendosi alle figure di leadership responsabili della promozione e dell'integrazione dell'agenda di sostenibilità dell'organizzazione. Questo programma formativo mirato è rivolto ai membri dell'ESG Board, ai dirigenti aziendali, ai responsabili di funzione e ai responsabili operativi di prima linea.

All'interno del programma formativo, un elemento cardine nel 2025 è stata l'erogazione obbligatoria del corso "Affresco del Clima" per l'intera platea di figure responsabili.

Questo workshop collaborativo traduce le complesse scoperte scientifiche dell'IPCC in una comprensione chiara e strutturata delle cause sistemiche, delle conseguenze operative, e delle soluzioni globali alla crisi climatica.

A sottolineare l'importanza strategica dell'azione climatica per Contship, il completamento di questa formazione è stato direttamente collegato alla retribuzione variabile dei partecipanti tramite incentivo "Management by Objectives" (MBO). L'iniziativa ha registrato una partecipazione estremamente diffusa, coinvolgendo 102 colleghi, pari al 97% della popolazione target individuata.

Oltre ai workshop formalizzati, la funzione ESG si avvale delle assemblee periodiche dell'ESG Board anche come piattaforme di formazione professionale continua. Queste sessioni hanno un duplice scopo: monitorare i progressi dei progetti di sostenibilità in corso e offrire momenti di aggiornamento e confronto strutturati sui trend di sostenibilità emergenti, sui quadri normativi in evoluzione e sui loro potenziali impatti sulle operazioni marittime e terminalistiche aziendali. Queste iniziative rappresentano un primo passo verso lo sviluppo di un percorso formativo progressivamente più ampio per l'intera organizzazione.

4.2.1.2 Valutazione della performance

Il Gruppo sta attualmente sviluppando un sistema strutturato di valutazione della performance e di sviluppo della carriera destinato alla popolazione dirigenziale, ai quadri e agli impiegati (colletti bianchi). Tale sistema si baserà su una carta valoriale condivisa da tutte le società del Gruppo e su criteri di misurazione qualitativi e quantitativi chiari e trasparenti. Un primo pilota di questo nuovo sistema verrà implementato nel corso del 2026.

Nel corso del 2025, i processi di valutazione e valorizzazione delle persone sono stati articolati in modo differenziato, in base alle diverse categorie professionali, come di seguito riportato:

- **Dirigenti, Quadri e Key Roles:**
Per queste figure la valutazione si è avvalsa del sistema di MBO.⁴⁰ Rientrano nei Key Roles quei professionisti che, pur non gestendo direttamente un team di persone, ricoprono ruoli di rilevanza strategica per l'organizzazione, e per i quali l'assegnazione di obiettivi quantitativi e misurabili risulta efficace.
- **Impiegati (Colletti bianchi):**
Per l'intera popolazione impiegatizia, la valutazione della performance è stata condotta attraverso politiche di merito basate su analisi qualitative espresse dai manager di linea (incentrate su fattori quali impegno, attitudine alla collaborazione e capacità di problem-solving). Tali valutazioni, che possono portare all'attribuzione di premi economici o ad adeguamenti retributivi, vengono svolte in conformità alle linee guida definite dalla funzione Risorse Umane, la quale richiede ai responsabili di fornire adeguate motivazioni a supporto di ogni proposta di incremento retributivo presentata. Sebbene non sia ancora formalizzato in un processo strutturato e codificato, l'intero iter di valutazione viene tracciato attraverso un'apposita modulistica, assicurando organizzazione, tracciabilità e coerenza delle informazioni raccolte.

⁴⁰ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 4.2.3 Retribuzione e benefit](#)

- **Personale operativo (Colletti blu):**
Per gli operatori di piazzale e di terminal non è attualmente previsto un processo di valutazione formale delle prestazioni individuali; gli eventuali adeguamenti retributivi vengono gestiti in conformità con quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di riferimento.

Tutte le valutazioni avvengono con frequenza annuale.

4.2.2 Diversità, equità e inclusione

Il Gruppo considera il rispetto per la dignità umana un valore fondamentale e irrinunciabile. Promuoviamo attivamente una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle differenze e sulla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sicuro, in cui ogni individuo si senta accolto, rispettato e messo in condizione di esprimere appieno il proprio potenziale.

La visione a lungo termine di Contship è quella di sviluppare un'organizzazione in cui la diversità sia riconosciuta come una risorsa fondamentale, l'equità sia garantita strutturalmente attraverso processi aziendali imparziali e decisioni basate sul merito, e l'inclusione sia vissuta quotidianamente in ogni aspetto delle attività aziendali.

Sebbene nel periodo di riferimento del 2025 non sia stato registrato alcun episodio di discriminazione⁴¹, il Gruppo riconosce che promuovere un ambiente di lavoro realmente inclusivo richiede un impegno costante. Consapevole che vi siano sempre opportunità per garantire che i dipendenti si sentano accolti, valorizzati, ascoltati e rispettati, Contship sta attivamente individuando e implementando iniziative interne mirate per rafforzare ulteriormente il proprio quadro di riferimento in materia di DE&I.

⁴¹ Ai fini del presente documento, per episodi di discriminazione si intendono le azioni legali o i reclami formalmente presentati al Gruppo o alle autorità competenti attraverso procedure consolidate, nonché i casi di non conformità individuati dal Gruppo attraverso i propri processi interni di monitoraggio (ad es. segnalazioni whistleblowing) e indagine. Gli episodi di discriminazione possono riguardare uno qualsiasi dei motivi indicati nell'articolo 1 della Convenzione n. 111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) relativa alla non discriminazione in materia di impiego e professione, tra cui razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale

In primis, chiunque sia vittima o testimone di un episodio di discriminazione che coinvolga il personale o i collaboratori del Gruppo può inoltrare una segnalazione tramite la piattaforma di whistleblowing, accessibile pubblicamente dal [sito web ufficiale aziendale](#). Il canale garantisce il completo anonimato del segnalante. Le notifiche relative a condotte discriminatorie vengono tempestivamente indirizzate alla funzione Risorse Umane per le opportune attività di indagine e accertamento; qualora le verifiche confermino l'effettiva sussistenza del caso, le funzioni aziendali competenti attivano immediate azioni correttive e riparative.⁴²

Per il Gruppo, l'ascolto delle proprie persone rappresenta un aspetto fondamentale al fine di costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, partecipativo e attento alle esigenze dei dipendenti. In questa prospettiva, nel 2025 è stata introdotta una piattaforma digitale di engagement a supporto della realizzazione della prima People Survey, un'indagine interna pensata per raccogliere in modo strutturato le opinioni e i suggerimenti di tutte le persone Contship.

Per incoraggiare un feedback onesto e costruttivo sul clima aziendale e individuare aree specifiche di miglioramento, la piattaforma garantisce il completo anonimato dei partecipanti. Contship si impegna a lanciare questa prima indagine nel corso del 2026, focalizzandosi sulle seguenti macroaree tematiche:

- **Orgoglio e senso di appartenenza:**
Per misurare il livello di identificazione con i valori e la storia del Gruppo.
- **Coinvolgimento, comunicazione e feedback:**
Per analizzare l'efficacia dei flussi informativi interni e dei processi di confronto reciproco.
- **DE&I:**
Per monitorare la percezione del livello di equità, rispetto e inclusività del contesto lavorativo.
- **Crescita e sviluppo personale:**
Per comprendere le aspettative e la percezione dei lavoratori in merito alle opportunità di crescita, allo sviluppo continuo delle competenze e alla chiarezza dei percorsi di carriera nel breve e lungo termine.

⁴² Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 5.2.2 Segnalazioni, supporto e azioni correttive](#)

- **Ambiente di lavoro e routine giornaliera:**
Per mappare l'adeguatezza degli spazi operativi, delle attrezzature e dei sistemi di supporto alle attività quotidiane.

L'analisi dei risultati consentirà di individuare aree specifiche di forza e di miglioramento. A valle della rilevazione, per ciascun ambito di miglioramento emerso verranno costituiti tavoli di lavoro interfunzionali dedicati, con l'obiettivo di approfondire le risultanze e strutturare piani d'azione concreti, valorizzando direttamente la voce delle persone di Contship.

Parallelamente, nel 2025 il Gruppo ha formalizzato l'adesione alla **Fondazione Libellula**, impresa sociale italiana impegnata nella prevenzione e nel contrasto della violenza e della discriminazione di genere attraverso attività di formazione, sensibilizzazione e trasformazione culturale.

Questa partnership rappresenta un elemento fondamentale per integrare gli strumenti e la consapevolezza necessari a smantellare le disuguaglianze di genere in tutta l'organizzazione.

La collaborazione con la Fondazione si articola principalmente attraverso le seguenti direttrici:

- **Networking e condivisione di buone pratiche:**
Attivazione di canali di confronto con gli altri membri della Fondazione per condividere esperienze, benchmark e soluzioni concrete, favorendo lo sviluppo di progetti congiunti a supporto della parità di genere.
- **Formazione e percorsi di sensibilizzazione:**
Partecipazione a corsi di formazione, workshop, talk e laboratori finalizzati ad approfondire, con un approccio pratico, i temi dell'equità, del contrasto alla violenza e dell'adozione di un linguaggio inclusivo.
- **Sostegno a progetti sul territorio:**
Supporto attivo, attraverso il coinvolgimento diretto delle persone del Gruppo, alle iniziative esterne promosse dalla Fondazione, come i percorsi educativi nelle scuole incentrati sull'affettività e sull'equità fin dall'infanzia.

A dimostrazione della centralità di questa collaborazione, il Gruppo si impegna a partecipare, nel corso del 2026, al Programma Ambassador della Fondazione Libellula. Nell'ambito di questa iniziativa, verranno selezionati alcuni dipendenti per seguire un percorso strutturato di formazione per diventare punti di riferimento dedicati in loco. Attraverso questo programma specializzato, gli Ambassador acquisiscono strumenti di comunicazione pratici, conoscenze psicologiche e una profonda comprensione dei meccanismi culturali che alimentano stereotipi e disuguaglianze. Questi promotori interni agiscono come catalizzatori di micro-cambiamenti quotidiani, ispirando i colleghi e contribuendo a diffondere una cultura rinnovata del rispetto e dell'equità nei terminal e negli uffici del Gruppo.

Un'ulteriore iniziativa di particolare rilevanza riguarda l'avvio di una nuova edizione del progetto "Home Street Home", in collaborazione con Okapia e la Caritas di Kigali, per promuovere l'indipendenza economica di donne in condizioni di vulnerabilità in Rwanda. L'iniziativa coinvolge 30 donne alle quali è offerto sostegno attraverso corsi di formazione e accesso a opportunità di micro-finanziamento. Al termine, ogni partecipante riceve un piccolo prestito da investire nell'avvio di una micro-attività generatrice di reddito, con l'obiettivo di costruire stabilità economica e nuove opportunità per sé e per la propria famiglia: si impegnerà a restituire una parte del microcredito entro un anno, in modo che questa possa essere reinvestita per altre donne, creando così un circolo virtuoso.

Infine, in coerenza con il proprio impegno fondamentale a tutela della dignità umana, il Gruppo esercita una supervisione rigorosa sulle attività di security e vigilanza dei terminal. Attualmente, il 100% del personale addetto alla sicurezza impiegato nelle operazioni dei terminal, inclusi sia i dipendenti diretti che i collaboratori specializzati gestiti tramite terze parti, ha completato con successo la formazione obbligatoria sulle politiche e procedure relative ai diritti umani. Questo programma di formazione specialistica viene attuato nel rigoroso rispetto dei requisiti di legge stabiliti dal Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza (TULPS)⁴³ e dai suoi successivi aggiornamenti, garantendo che tutte le misure di sicurezza del sito e di protezione del patrimonio siano condotte secondo i più elevati standard professionali, etici e legali.

4.2.3 Retribuzione e benefit

Tutti i dipendenti del Gruppo sono coperti dai CCNL applicabili. Parallelamente, sono in corso iniziative volte a estendere a tutto il personale l'accesso a un contratto di secondo livello, finalizzato a integrare e migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro, nonché i sistemi di welfare e i benefit previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.⁴⁴

⁴³ Regio Decreto 18 giugno 1931, n. 773 (TULPS) e successive modifiche e integrazioni

⁴⁴ Per motivi di riservatezza, non sono state divulgate informazioni relative ai rapporti su retribuzione totale annuale (GRI 2-21) e tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale (GRI 202-1)



4.2.3.1 Approccio alla remunerazione

Le politiche retributive sono direttamente collegate alla performance individuale e aziendale attraverso sistemi di incentivazione strutturati. La componente variabile della remunerazione è regolata da un quadro di MBO, che misura il raggiungimento di specifici traguardi attraverso indicatori chiave di performance (KPI) quantitativi e qualitativi. Questi obiettivi sono concepiti per allineare i contributi individuali agli obiettivi strategici generali del Gruppo, inclusa la gestione dei principali impatti aziendali e di sostenibilità. Parallelamente al sistema MBO, vengono utilizzate politiche basate sul merito per premiare i contributi professionali eccezionali, promuovendo la responsabilità e una condotta aziendale responsabile.

La progettazione e lo sviluppo di queste politiche retributive sono guidati dalla funzione Risorse Umane in stretta collaborazione con la funzione AFC. Questo approccio congiunto garantisce che le strutture retributive rimangano coerenti, internamente eque e allineate alle prassi di mercato e ai vincoli di bilancio. Mentre la funzione Risorse Umane gestisce i sistemi di valutazione, la validazione finale di tutte le proposte di remunerazione dei dirigenti e di retribuzione basata sul merito viene effettuata a livello dell'Alta Dirigenza. Attualmente, il processo di determinazione della remunerazione all'interno del Gruppo non è supervisionato da un organo di governo superiore indipendente o da un comitato dedicato alla remunerazione.

Politiche di remunerazione per i membri del CdA e per i dirigenti

Categoria di politiche	CdA	Dirigenti
Politica di remunerazione	La remunerazione dei membri del CdA è definita in conformità con il quadro retributivo generale dell'organizzazione, tenendo conto dei ruoli, delle responsabilità e dei requisiti di governance. La remunerazione è concepita per garantire l'allineamento con la strategia a lungo termine dell'organizzazione, gli obiettivi di sostenibilità e un'efficace attività di supervisione.	La remunerazione dei dirigenti è definita in base al ruolo, al livello di responsabilità e alla performance, in linea con le politiche retributive dell'organizzazione. Comprende componenti fisse e variabili, finalizzate a premiare le prestazioni e ad allineare il contributo individuale agli obiettivi strategici del Gruppo.

Categoria di politiche	CdA	Dirigenti
Politiche retributive per la retribuzione fissa e la retribuzione variabile	La struttura retributiva comprende componenti fisse e, ove applicabile, elementi variabili legati alle responsabilità di governance e alla performance complessiva. La remunerazione variabile è concepita per garantire l'allineamento con la strategia aziendale e la creazione di valore a lungo termine.	La struttura retributiva si compone di una parte fissa e una variabile. La parte variabile è definita da sistemi di incentivazione strutturati, come gli MBO, legati al raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, misurati tramite KPI quantitativi e qualitativi. Tali meccanismi mirano a premiare le performance e ad allineare i risultati individuali agli obiettivi del Gruppo.
Politiche di remunerazione per bonus di benvenuto o incentivi al reclutamento	L'organizzazione non adotta politiche strutturate in merito a bonus di benvenuto o incentivi al reclutamento per i membri del CdA.	L'organizzazione non adotta politiche strutturate in merito a bonus di benvenuto o incentivi per il reclutamento di dirigenti. Tali accordi vengono valutati caso per caso.
Politiche di remunerazione per i pagamenti di fine rapporto	La remunerazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro è regolata in conformità alle leggi applicabili e alle prassi di governance.	La remunerazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro è regolata in conformità alle leggi applicabili e ai CCNL, comprese le indennità di fine rapporto. L'organizzazione non adotta politiche strutturate generali per gli incentivi alla cessazione del rapporto di lavoro. I dirigenti sono soggetti alle disposizioni del rispettivo contratto collettivo, che definisce i termini e le condizioni applicabili, comprese le indennità di fine rapporto. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, se il dirigente ha scelto di lasciare il trattamento di fine rapporto (TFR) all'azienda, ha diritto a ricevere il TFR maturato in conformità alle normative applicabili, che viene generalmente corrisposto nell'ultima busta paga disponibile. Se il dirigente ha scelto di destinare il TFR a un fondo pensione integrativo, l'importo accumulato rimane nel fondo designato.



Categoria di politiche	CdA	Dirigenti
Politiche di recupero (clawback)	L'organizzazione non adotta meccanismi formali di recupero dei compensi relativi alle componenti retributive del CdA.	L'organizzazione non adotta meccanismi formali di recupero dei compensi variabili.
Politiche di remunerazione per le prestazioni pensionistiche	Le prestazioni pensionistiche vengono erogate in conformità alle leggi e alle norme di governance applicabili, ove pertinenti.	Le prestazioni pensionistiche vengono erogate in conformità alla legislazione vigente e ai contratti collettivi.

Attualmente il Gruppo non si avvale di consulenti esterni in materia di remunerazione, né raccoglie le opinioni degli stakeholder attraverso processi formalizzati o votazioni vincolanti. L'allineamento con le aspettative degli stakeholder in generale viene invece mantenuto attraverso il rigoroso rispetto delle normative vigenti, dei contratti collettivi nazionali e delle prassi di mercato generalmente accettate.

4.3 Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10

Contship considera la salute e sicurezza sul lavoro un elemento centrale delle proprie politiche e strategie aziendali. Tutte le società del Gruppo implementano sistemi strutturati di gestione della SSL, adattati alla natura e ai rischi delle rispettive attività, con l'obiettivo di garantire la conformità ai requisiti normativi applicabili e l'allineamento alle migliori prassi del settore.

In questo contesto, LSCT si è distinta come uno dei primi terminal ad ottenere un sistema di gestione SSL certificato, inizialmente secondo la norma BS OHSAS 18001, per poi migrare alla norma UNI EN ISO 45001:2018.

Questo traguardo, perseguito su base interamente volontaria, testimonia l'impegno del Gruppo nel fornire ai propri dipendenti l'ambiente di lavoro più sicuro e salubre possibile, ed è stato conseguito indipendentemente da qualsiasi obbligo normativo. Il sistema di gestione certificato copre attualmente tutti i dipendenti di LSCT in entrambe le sedi della Spezia e Melzo.

Le restanti società non possiedono ancora la medesima certificazione. Nel 2025 è stata avviata una gap analysis formale rispetto allo standard UNI EN ISO 45001:2018, valorizzando la certificazione del sistema di gestione per la qualità ISO 9001, già in essere in tutte le società intermodali, come solida base organizzativa. L'obiettivo strategico del Gruppo è estendere progressivamente questo standard e allineare tutte le società, consolidando così un sistema di gestione integrato a livello di Gruppo. Questo approccio è finalizzato a promuovere una maggiore efficienza operativa, l'ottimizzazione dei processi e il miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali ed economiche. Le tempistiche e la pianificazione di dettaglio per questa iniziativa sono attualmente in fase di elaborazione.

4.3.1 Prevenzione e mitigazione degli impatti negativi significativi sulla SSL

Il Gruppo adotta un approccio strutturato e sistematico per prevenire e mitigare gli impatti negativi significativi sulla SSL direttamente connessi alle proprie attività.

Questo quadro preventivo si estende oltre i dipendenti, comprendendo i servizi forniti, nonché i rapporti operativi con fornitori, appaltatori e partner commerciali terzi, nel rigoroso rispetto del Decreto Legislativo 81/08 e dei principi strutturali della norma ISO 45001 (in particolare per LSCT).

Per garantire una mitigazione del rischio coerente lungo tutta la sua catena del valore, il Gruppo implementa attivamente i seguenti protocolli fondamentali:

- **Gestione del rischio di interferenza:**
Il Gruppo esegue valutazioni sistematiche del rischio per tutte le attività terminalistiche e logistiche, compresi i flussi di lavoro esternalizzati. Particolare attenzione è dedicata alla gestione dei rischi di interferenza operativa attraverso la redazione e il coordinamento obbligatori del Documento Unico per la *Valutazione dei Rischi di Interferenza* (DUVRI) in ambienti complessi e multi-operatore.
- **Controllo e supervisione operativa:**
Le procedure operative standardizzate sul campo e le istruzioni di lavoro dettagliate vengono costantemente aggiornate, secondo un approccio preventivo basato sulla gerarchia dei controlli, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle manovre terminalistiche ad alto rischio, delle operazioni con macchinari pesanti e della movimentazione delle merci.
- **Formazione sulla sicurezza per lavoratori e stakeholder:**
Tutti i dipendenti e i collaboratori esterni ricevono una formazione obbligatoria in materia di SSL, che copre sia i rischi generali che quelli specifici legati alla mansione. Questa comprende i corsi di inserimento (safety induction), i corsi di aggiornamento periodico, nonché la formazione mirata a specifici rischi sul posto di lavoro, attività ad alto rischio e uso sicuro delle attrezzature nelle operazioni portuali e logistiche. Ulteriori interventi formativi vengono forniti negli ambiti della gestione delle emergenze (antincendio, primo soccorso e utilizzo del defibrillatore), del trasporto di merci pericolose (ADR/RID) e del corretto utilizzo

dei dispositivi di protezione individuale (DPI). I programmi di formazione sono riesaminati e aggiornati regolarmente per garantire la conformità alle normative vigenti e l'allineamento al profilo di rischio operativo del Gruppo. A complemento di questi protocolli interni, il Gruppo estende la propria cultura della sicurezza agli stakeholder esterni. Per i fornitori e gli appaltatori terzi che operano in loco, sono implementate sistematicamente campagne informative mirate, programmi educativi sulla sicurezza e iniziative di formazione coordinate. Questo ecosistema formativo esterno garantisce che tutto il personale non aziendale che lavora all'interno delle strutture di Contship sia pienamente allineato ai rigorosi standard di sicurezza interni del Gruppo, riducendo al minimo i rischi di interferenza operativa.

- **Verifica continua delle prestazioni:**
L'efficacia a lungo termine delle tutele lungo la catena del valore è monitorata attraverso audit sul campo periodici, rigorosi controlli operativi, la supervisione quotidiana da parte di personale preposto e l'analisi approfondita degli eventi (compresi incidenti, infortuni e quasi-incidenti/near miss), al fine di implementare azioni correttive e sostenere il miglioramento continuo.
- **Manutenzione delle attrezzature:**
I veicoli e i macchinari operativi sono soggetti a rigorosi programmi di manutenzione eseguiti in conformità alle specifiche del produttore.
- **Organizzazione efficiente del lavoro:**
Comprende l'allocazione di un numero di operatori adeguato rispetto ai carichi di lavoro richiesti e la rotazione degli stessi tra le diverse mansioni.
- **Segnaletica e dispositivi di protezione individuale:**
Le aree dei terminal sono contrassegnate da un'adeguata segnaletica di sicurezza, il cui rispetto è obbligatorio per tutto il personale e per i terzi che accedono alle aree del terminal (ad es. gli autisti di camion). L'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale è obbligatorio per tutti i lavoratori presenti all'interno dei confini del terminal, in ogni momento.



Nel 2025, il Gruppo ha raggiunto un indice di frequenza degli incidenti pari a 9,04 (per milione di ore lavorate), un risultato migliore rispetto all’obiettivo di rimanere al di sotto di 11,24. L’indice di gravità per lo stesso periodo si è attestato a 0,49. Sulla base di questi risultati, Contship ha definito obiettivi aggiornati per il 2026, a conferma del suo impegno per il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di SSL.

Indicatore di sicurezza	Unità di misura	Obiettivo 2025	Risultato 2025	Obiettivo 2026
Indice di frequenza degli incidenti	Numero di incidenti per milione di ore lavorate	11,24	9,04	8,00
Indice di gravità	Numero di giorni persi a causa di infortuni	Non definito	0,49	0,40

Per raggiungere gli ambiziosi obiettivi del 2026 e promuovere una cultura aziendale orientata alla prevenzione, è previsto lo sviluppo, in collaborazione con partner strategici esterni, un programma di formazione complessivo volto a radicare una solida cultura della sicurezza in tutto il personale. Questa iniziativa è strutturata attorno a un filone di gestione del cambiamento aziendale e a interventi operativi mirati, tra cui la futura introduzione di armadietti dedicati per la custodia dei telefoni cellulari al fine di ridurre le distrazioni nelle aree operative e l’installazione di sistemi di monitoraggio della velocità basati su radar per far rispettare i limiti di velocità all’interno dei terminal.

Per quanto riguarda i rapporti con la propria catena di fornitura, il Gruppo impone il rigoroso rispetto contrattuale delle normative vigenti in materia di SSL. Fornitori e appaltatori che operano all’interno degli hub di Contship sono tenuti ad adottare standard di SSL equivalenti alle politiche interne del Gruppo, garantendo un coordinamento operativo strutturato e la mitigazione proattiva dei rischi derivanti dalle attività congiunte. Grazie a questo approccio, il Gruppo riduce costantemente l’esposizione al rischio e previene gli incidenti, salvaguardando la salute, la sicurezza e l’integrità fisica dei dipendenti, dei lavoratori esterni e di tutte le parti interessate in tutta la sua area operativa.

Un caso pratico di gestione degli incidenti sul lavoro

Nel corso del 2025 si sono verificati 8 infortuni sul lavoro con conseguenze gravi, che non hanno tuttavia comportato alcun evento fatale. Tra questi, un episodio specifico ha interessato il terminal portuale della Spezia, dove si è verificato un principio di incendio a bordo di un reach stacker causato da un’anomalia tecnica del mezzo.

L’operatore alla guida del veicolo si è accorto tempestivamente delle fiamme, ha abbandonato prontamente il mezzo allontanandosi dall’area di pericolo e ha immediatamente avvisato il responsabile di piazzale. Quest’ultimo ha attivato senza indugio il soccorso sanitario e i Vigili del Fuoco, che dispongono di un presidio fisso all’interno del porto e che sono intervenuti rapidamente per spegnere le fiamme. L’operatore ha riportato ustioni di primo grado al viso e una distorsione alla caviglia; non si sono registrati ulteriori danni a persone o cose.

A seguito dell’evento, la funzione Health & Safety ha avviato un’indagine approfondita secondo un principio di massima precauzione, disponendo:

- Il **blocco operativo precauzionale** di tutti i mezzi della medesima flotta e provenienti dallo stesso costruttore.
- La **richiesta di due perizie tecniche**, affidate rispettivamente alla casa costruttrice e a una società terza indipendente specializzata su questa fattispecie di incidenti, al fine di accertare le cause dell’evento.

Le verifiche condotte hanno individuato l’origine dell’innescò in un problema di cablaggio della batteria del mezzo. Una volta accertata l’origine tecnica del problema, la funzione Health & Safety ha definito un piano di intervento obbligatorio ed esteso a tutti i reach stacker della flotta, che ha previsto:

- L’installazione a bordo di ciascun mezzo di un circuito automatico di spegnimento incendi, cioè un impianto antincendio integrato in grado di rilevare e soffocare sul nascere eventuali principi di incendio nei vani tecnici e nel motore.
- Il ricablaggio completo dei cavi delle batterie.
- La dotazione standard di un estintore per ogni veicolo, ad accesso rapido per l’operatore.

4.3.2 Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagine sugli incidenti

Tutte le società controllate del Gruppo adottano un processo strutturato di identificazione e valutazione dei rischi, adattato ai rispettivi contesti operativi. Sviluppato nel pieno rispetto del Decreto Legislativo 81/08, dei protocolli interni e delle migliori prassi del settore in materia di SSL, questo quadro di riferimento si articola in due fasi principali di esecuzione:

- **Analisi macro-organizzativa:** una valutazione preliminare a livello aziendale per delineare i processi operativi generali e le macrocategorie di rischio.
- **Valutazioni mirate del rischio:** analisi tecniche approfondite incentrate su specifici fattori di rischio localizzati, tra cui rumore, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, movimentazione manuale dei carichi e stress lavorativo.

Per garantire un miglioramento continuo e la validità sul campo, queste valutazioni vengono costantemente eseguite in loco attraverso ispezioni tecniche specializzate in tutti i terminal.

Nell'ambito delle attività marittime e intermodali di Contship, specifici pericoli vengono monitorati attentamente poiché possono causare lesioni gravi⁴⁵ o rappresentare un rischio per la salute.

Principali tipologie di rischi di infortunio con conseguenze gravi

Rischi di collisione: derivante dalle dinamiche operative di macchinari pesanti e attrezzature da piazzale.

Interferenza tra pedoni e veicoli: rischio di collisione tra veicoli in movimento nel piazzale e personale a terra.

Caduta del carico: rischio di distacco del container sospeso durante le operazioni di movimentazione.

Caduta di oggetti: rischio che parti meccaniche danneggiate o utensili cadano dalle gru ship-to-shore o da altre strutture del piazzale.

Rischi sistemici: pericoli di natura elettrica connessi alle infrastrutture del terminal ad alta tensione e rischi di incendio generalizzati.

⁴⁵ Il Gruppo definisce un infortunio ad alto rischio come qualsiasi infortunio sul lavoro che comporti un'assenza dal lavoro superiore a 40 giorni

Principali tipologie di rischi professionali che comportano un pericolo per la salute

Esposizione alle vibrazioni: comprende sia le vibrazioni mano-braccio, associate all'uso di utensili e attrezzature manuali, sia le vibrazioni a corpo intero, principalmente legate all'utilizzo di macchinari pesanti. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante per gli operatori di attrezzature di piazzale che possono essere esposti a vibrazioni rimanendo seduti nelle cabine dei veicoli per periodi prolungati.

Movimentazione manuale dei carichi: comprende attività che comportano il sollevamento, il trasporto, la spinta e il traino di carichi, che possono provocare lesioni muscoloscheletriche se non gestite correttamente.

Il Gruppo osserva che nel 2025 nessuno dei pericoli sopracitati ha causato o contribuito a infortuni gravi.

Tuttavia, fattori ambientali e circostanziali hanno trasformato i rischi operativi standard, come scivolamenti, inciampi e cadute, in eventi gravi, motivo per cui vengono applicate universalmente misure di sicurezza preventive. Per quanto riguarda le malattie professionali, entrambi i fattori di rischio identificati hanno contribuito al verificarsi dei casi registrati.

Le valutazioni mirate del rischio sono guidate da una serie continua di flussi di dati tecnici e operativi:

- **Analisi periodiche delle attività aziendali e dei processi operativi,** effettuate soprattutto a seguito di eventi significativi quali l'acquisizione di nuove società, l'introduzione di nuovi servizi o l'aggiornamento delle procedure operative del terminal.
- **Ispezioni in loco** degli ambienti di lavoro per verificare le condizioni di sicurezza e l'adeguatezza delle infrastrutture, comprese le condizioni dei piazzali, la segnaletica e la gestione del traffico interno.
- **Valutazione delle attrezzature e dei veicoli di lavoro,** con particolare attenzione alla funzionalità dei dispositivi di sicurezza, dei sistemi di illuminazione, delle telecamere e dei sensori.
- **Analisi delle sostanze utilizzate** nei processi operativi, come lubrificanti, carburanti e altri materiali rilevanti per la sicurezza.
- **Raccolta e gestione delle segnalazioni** presentate dai lavoratori.
- **Monitoraggio e analisi** di infortuni, incidenti e near miss.

Queste attività sono coordinate dalla funzione Health & Safety guidata dal Quality, Health & Safety Manager, che funge anche da Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione del Gruppo, e vengono svolte in collaborazione con il personale operativo e i supervisori competenti, ove necessario. Qualora la specificità dei rischi valutati o la complessità delle attività lo richiedano, la funzione si avvale del supporto di consulenti tecnici esterni specializzati.

Per migliorare costantemente le prestazioni in materia di SSL, eliminare i rischi dove possibile e ridurre quelli residui, il Gruppo applica l'approccio della gerarchia dei controlli in tutte le sue attività. Tale approccio è implementato e monitorato dal Servizio di Prevenzione e Protezione in conformità con quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/08. Inoltre, l'integrità dell'intero ecosistema è salvaguardata da procedure formalizzate, aggiornamenti obbligatori della documentazione, monitoraggio continuo, e revisioni periodiche tramite audit interni e valutazioni indipendenti di terze parti. Queste attività sono finalizzate a garantire la conformità continua ai requisiti di legge applicabili, l'allineamento ai principi e ai requisiti della norma ISO 45001:2018 e la coerenza con il quadro di governance e compliance aziendale stabilito ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Tutto il personale coinvolto in questo processo è qualificato e competente e il Gruppo ne promuove il continuo sviluppo professionale attraverso programmi di aggiornamento, formazione specifica per ruolo e iniziative di sensibilizzazione, per garantire che le competenze tecniche e normative richieste siano mantenute nel tempo.

Le informazioni ricavate dall'identificazione dei pericoli e dalle valutazioni dei rischi costituiscono la base diretta per il ciclo di miglioramento continuo del Gruppo, consentendo all'organizzazione di individuare le vulnerabilità operative e implementare interventi correttivi mirati, di aggiornare le procedure operative sul campo, di migliorare i dispositivi di protezione individuale e di perfezionare i programmi di formazione sulla sicurezza. Questi risultati vengono condivisi in modo trasparente con le funzioni aziendali interessate per definire gli obiettivi generali di Gruppo in materia di SSL e sono integrati direttamente nelle revisioni periodiche del sistema di gestione LSCT per valutare l'efficacia complessiva dei processi e orientare le future azioni strategiche. Inoltre, dove applicabile, questi aspetti e controlli di sicurezza sono integrati nei sistemi di gestione della SSL delle altre società non certificate ISO 45001, garantendo che solide misure di prevenzione siano strutturalmente mantenute in tutti gli aspetti delle attività del Gruppo.

4.3.3 Procedura per segnalare i rischi legati al lavoro e proteggere i lavoratori dalle ritorsioni

Il Gruppo ha formalizzato procedure per l'individuazione, la segnalazione e la gestione di near miss, situazioni pericolose e incidenti. Questi protocolli sono concepiti per analizzare le cause e implementare azioni correttive che rafforzino costantemente il sistema di gestione.

Per garantire che i potenziali pericoli vengano individuati immediatamente, i lavoratori hanno a disposizione molteplici canali di segnalazione e comunicazione:

- **Interfaccia integrata sui macchinari**
I macchinari operativi del terminal sono dotati di dispositivi elettronici dedicati che forniscono agli operatori un'interfaccia diretta e guidata per registrare e trasmettere i rapporti di sicurezza in tempo reale.
- **Escalation immediata via radio**
Per situazioni urgenti o altamente critiche che richiedono un intervento immediato, il personale sul campo può comunicare direttamente con i responsabili del piazzale tramite le radio ricetrasmittenti standard in dotazione.
- **Consultazione strutturata (RLS)**
Sono previsti incontri di consultazione periodici con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per raccogliere, esaminare e discutere sistematicamente le tendenze significative in materia di sicurezza e per definire congiuntamente le eventuali misure correttive e preventive.

Il Gruppo promuove attivamente una cultura di segnalazione aperta, riconoscendo il feedback dei dipendenti come strumento fondamentale per la mitigazione dei rischi e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro. I lavoratori sono tutelati dalla possibilità di ritorsioni, sia per aver segnalato situazioni di pericolo, sia per essersi allontanati da situazioni di grave e imminente pericolo, attraverso il quadro normativo del Decreto Legislativo 81/08, del CCNL applicabile e della rappresentanza sindacale.

Qualora un lavoratore ritenga che l'utilizzo dei canali di segnalazione standard possa comunque esporlo a conseguenze negative, può avvalersi anche della piattaforma di whistleblowing del Gruppo, che garantisce la riservatezza e tutela l'identità del segnalatore nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (Modello 231) adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Tutti i lavoratori ricevono una formazione specifica per il proprio ruolo che copre, tra le altre materie, l'obbligo di legge di allontanarsi da situazioni di pericolo grave e imminente. Sono previste procedure di emergenza per molteplici scenari di incidente, tra cui incendio nel piazzale ed evacuazione parziale o totale del terminal, che definiscono le azioni di risposta appropriate da intraprendere in ciascun caso specifico.

4.3.4 Miglioramento continuo

Come sopra illustrato, il Gruppo promuove il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione SSL attraverso un processo integrato che combina monitoraggio delle prestazioni, audit interni, valutazioni periodiche dei rischi, indagini sugli incidenti e meccanismi di segnalazione attiva da parte dei dipendenti. Le informazioni ricavate da queste attività contribuiscono direttamente all'individuazione di opportunità di miglioramento, alla definizione di azioni correttive e preventive e al continuo aggiornamento delle procedure operative, dei controlli e degli obiettivi di sicurezza.

Per garantire la piena conformità agli standard normativi e ai protocolli aziendali, tutte le azioni correttive e preventive proposte dai responsabili tecnici e operativi sono soggette a revisione e approvazione formale da parte della funzione Health & Safety prima di essere implementate.

La definizione e l'attuazione delle misure correttive e preventive sono guidate dal principio della gerarchia dei controlli:

- **Eliminazione:**
La priorità assoluta è l'eliminazione totale dei pericoli alla fonte.
- **Sostituzione e controlli ingegneristici/organizzativi:**
Laddove l'eliminazione non sia possibile, il rischio viene sostituito con soluzioni a minore impatto, integrate da misure di sicurezza tecniche e flussi di lavoro organizzativi ottimizzati.
- **Dispositivi di protezione individuale (DPI):**
Utilizzati esclusivamente come ultima risorsa, i DPI vengono impiegati solo laddove i rischi operativi non possano essere adeguatamente mitigati tramite controlli ingegneristici o organizzativi di livello superiore.

Dopo l'attuazione delle misure individuate, la funzione Health & Safety, in stretta collaborazione con i reparti operativi, monitora e valuta periodicamente l'efficacia per verificarne l'adeguatezza e promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di SSL.

Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) in materia di SSL sono soggetti a una supervisione regolare attraverso incontri di governance aziendale formalizzati, tra cui le revisioni del sistema di gestione, le sessioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e le riunioni mensili dell'Alta Dirigenza. Questo ecosistema di revisione strutturato garantisce che le prestazioni in materia di sicurezza siano costantemente monitorate e che le azioni di miglioramento continuo siano integrate a tutti i livelli organizzativi.

Nello specifico, la partecipazione e la consultazione dei lavoratori sono strutturalmente garantite attraverso il coinvolgimento attivo dei RLS. Riunioni formali con queste figure si tengono almeno una volta all'anno, nel rigoroso rispetto dei requisiti previsti dal Decreto Legislativo 81/08. Inoltre, sessioni di consultazione straordinarie vengono attivate automaticamente a seguito di eventi significativi, come incidenti, infortuni o quasi incidenti, oppure ogniqualvolta i RLS presentino formalmente una richiesta di revisione alla funzione Health & Safety.

Per garantire la trasparenza e mantenere un elevato livello di consapevolezza dei rischi, le informazioni critiche in materia di SSL, gli aggiornamenti normativi e le comunicazioni sulla sicurezza vengono regolarmente diffusi a livello di Gruppo tramite bacheche dedicate e la intranet aziendale, garantendo pari accesso sia al personale d'ufficio che agli operatori di piazzale.

4.3.5 Servizi di medicina del lavoro e servizi sanitari e medici extralavorativi

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/08, il Gruppo svolge un servizio di sorveglianza sanitaria finalizzato alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso un programma strutturato di visite mediche. Tali visite sono finalizzate a valutare l'idoneità al lavoro dei dipendenti e a monitorare i potenziali effetti dell'esposizione a rischi professionali connessi a specifiche mansioni e ambienti di lavoro. Per garantire la qualità e la continuità del servizio, la funzione Health & Safety prevede un programma di visite mediche personalizzato per ciascun dipendente, costantemente aggiornato in base alle disposizioni di legge e alle specifiche indicazioni del Medico Aziendale. La frequenza e i controlli effettuati durante tali visite mediche sono definiti da un protocollo sanitario personalizzato elaborato dal Medico Aziendale, tenendo conto di variabili individuali quali la specifica mansione del lavoratore, l'età e lo stato di salute generale.

L'accesso dei lavoratori ai servizi medici e sanitari non legati all'attività lavorativa è facilitato da programmi sostenuti dai datori di lavoro e da accordi aziendali ad hoc. I dipendenti sono coperti da fondi sanitari dedicati, tra cui UniSalute e programmi dedicati di settore come Sanilog, TPL Salute e Odontonetwork, che offrono un accesso flessibile a visite specialistiche, servizi diagnostici, ricoveri ospedalieri, riabilitazione e cure dentistiche preventive tramite reti affiliate o meccanismi di rimborso, quando previsti. Questi programmi interni si applicano esclusivamente ai dipendenti diretti; i non dipendenti (come i collaboratori esterni) accedono all'assistenza sanitaria tramite i rispettivi datori di lavoro o il sistema sanitario nazionale.

Per supportare i dipendenti nella gestione proattiva della propria salute al di là dei rischi legati al lavoro, il Gruppo offre anche una serie di programmi di promozione della salute con adesione su base volontaria, incentrati sul benessere fisico e psicologico:

- **Screening sanitari preventivi:**
Iniziative di test diagnostici e check-up che coprono i fattori di rischio cardiovascolare (ad es. colesterolo, ECG) e metabolico (ad es. glicemia, funzionalità epatica), le condizioni di salute generale e i percorsi di prevenzione specifici per genere.
- **Servizi di supporto psicosociale:**
Risorse per la salute mentale disponibili in maniera confidenziale, tra cui consulenza individuale, coaching e supporto allo sviluppo personale per affrontare stress, difficoltà relazionali e benessere emotivo.
- **Promozione di uno stile di vita sano:**
Accesso facilitato a servizi sportivi, di fitness e ricreativi tramite partnership aziendali e accordi di sconto (convenzioni).
Tra le principali iniziative si segnalano:
 - La disponibilità di una palestra aziendale presso la sede di Melzo, accessibile liberamente 24 ore su 24 ai dipendenti tramite badge aziendale.
 - Un servizio di fisioterapia presso la sede della Spezia, promosso anche come misura di prevenzione e mitigazione delle patologie muscoloscheletriche che interessano in particolare il personale impiegato nelle attività portuali.
- **Misure di prevenzione degli effetti delle alte temperature:**
Durante il periodo estivo, il Gruppo mette a disposizione dei lavoratori operanti nelle aree terminalistiche una fornitura dedicata di acqua e sali minerali al fine di mitigare gli effetti delle elevate temperature e del rischio da stress termico. Inoltre, è garantita la presenza di un presidio della Croce Rossa per assicurare un intervento tempestivo in caso di malori dovuti al calore o altre situazioni di emergenza.

La partecipazione ai programmi è resa possibile con varie modalità:

- **Piani e accordi di assistenza sanitaria aziendale** che offrono accesso a fornitori esterni a condizioni agevolate e riducono le barriere finanziarie (ad es. fondi sanitari e il quadro delle "Convenzioni").
- **Collaborazioni con fornitori specializzati**, che consentono l'erogazione strutturata di servizi di prevenzione e benessere (ad es. fornitori di screening medici e servizi di supporto psicosociale).
- **Modalità di accesso flessibili**, tra cui l'accesso diretto alle reti affiliate, meccanismi di rimborso, accesso a strutture esterne e servizi digitali.
- **Misure di supporto organizzativo**, come il riconoscimento dei permessi retribuiti per appuntamenti medici, iniziative di comunicazione e sensibilizzazione per promuovere i servizi disponibili.

La riservatezza delle informazioni sanitarie personali dei lavoratori è garantita strutturalmente attraverso il rigoroso rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e delle politiche interne sui dati sensibili. I dati personali e medici vengono trattati esclusivamente per l'erogazione dei servizi, gestiti da soggetti autorizzati nel rispetto di rigide garanzie contrattuali e protetti contro gli accessi non autorizzati mediante solidi protocolli di minimizzazione dei dati e di archiviazione sicura.

Inoltre, il trattamento dei dati viene effettuato in conformità ai principi di protezione dei dati, garantendo la minimizzazione dei dati richiesti, l'archiviazione e la gestione sicure e la protezione contro gli accessi non autorizzati. Il Gruppo garantisce che i dati sanitari personali e la partecipazione ai programmi di benessere non siano mai collegati a trattamenti preferenziali verso i lavoratori. Tutte le iniziative di promozione della salute sono rigorosamente fruibili su base volontaria e le informazioni relative alla salute sono completamente separate dai processi decisionali delle Risorse Umane. I dati medici non vengono mai utilizzati per valutazioni delle prestazioni, progressione di carriera o qualsiasi decisione relativa all'impiego, e le politiche interne di non discriminazione assicurano la parità di trattamento assoluta per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro stato di salute o dalla partecipazione alle iniziative di benessere aziendale.

5. Responsible Leadership



Responsible Leadership è il terzo pilastro della nostra strategia di sostenibilità, attraverso il quale miriamo a rafforzare la governance aziendale, promuovere la trasparenza e la responsabilità d’impresa, nonché garantire che le considerazioni di sostenibilità siano integrate nei processi decisionali strategici a ogni livello dell’organizzazione.

Per realizzare queste ambizioni, abbiamo definito una serie di obiettivi a breve, medio e lungo termine che affrontano le tematiche di governance identificate come rilevanti attraverso il nostro DMA. Tali obiettivi si concentrano sul rafforzamento della governance ESG, sull’integrazione della sostenibilità nella remunerazione dei dirigenti, sulla promozione di comportamenti etici in tutta l’organizzazione, sul miglioramento delle pratiche di approvvigionamento responsabile e sullo sviluppo della resilienza organizzativa attraverso la formazione obbligatoria in materia di etica e sicurezza informatica.

Siamo consapevoli che una leadership responsabile richiede il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali. Perciò, l’attuazione di questi obiettivi è coordinata in stretta collaborazione tra la funzione ESG e le funzioni aziendali del Gruppo, tra cui Risorse Umane, Acquisti, IT, Affari Legali e Compliance & Internal Audit. Questo approccio collaborativo garantisce che gli obiettivi siano tradotti in modo coerente nelle pratiche aziendali quotidiane e integrati in tutta l’organizzazione.

Nel 2025, le componenti incentivanti della retribuzione dei dirigenti sono state collegate alle nostre performance ESG di Gruppo per rafforzare la responsabilizzazione ai massimi livelli dell’organizzazione.

La creazione di una cultura dell’integrità rappresenta un ulteriore elemento fondamentale per una leadership responsabile. Contship si impegna a garantire che tutti i dipendenti comprendano e rispettino i principi del Codice Etico aziendale attraverso una formazione obbligatoria erogata nel momento dell’ingresso in azienda. Oltre al perimetro delle proprie attività, il Gruppo sta attualmente definendo la sua nuova Politica di Approvvigionamento Sostenibile e sta progressivamente estendendo le valutazioni ESG ai suoi fornitori strategici, incoraggiando pratiche commerciali responsabili lungo tutta la catena del valore.

Obiettivo	Descrizione	Tempistiche
Governance	Integrare gli indicatori chiave di performance ESG nella remunerazione dei dirigenti, collegando i bonus alle prestazioni ESG.	Ricorrenza annuale <i>Obiettivo raggiunto per il 2025</i>
Etica e conformità	Integrare la formazione sul Codice Etico nel processo di onboarding per tutti i nuovi dipendenti.	Entro il 2026
Approvvigionamento sostenibile	Implementare una Politica di Approvvigionamento Sostenibile e garantire che tutti i fornitori strategici siano sottoposti ad audit ESG.	Entro il 2026
Sicurezza informatica	Fornire una formazione obbligatoria sulla sicurezza informatica a tutti i dipendenti collettati bianchi in organico al 31 dicembre 2026, nell’ambito del processo di onboarding.	Entro il 2026

In quest’ottica, Contship sta progressivamente integrando metriche ESG nei processi decisionali dei dirigenti, compresa l’inclusione di indicatori di performance legati alla sostenibilità nella loro remunerazione.



5.1 Modello di governance

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-18

5.1.1 Governance aziendale

Contship Italia S.p.A. opera secondo un modello di governance tradizionale di diritto italiano, concepito per garantire un'efficace ripartizione delle responsabilità, trasparenza, una supervisione efficace e un processo decisionale improntato all'integrità.

Il modello di governance è strutturato attorno ai seguenti organi:

Organo	Descrizione	Numero di membri
Assemblea generale dei soci	Rappresenta l'interesse collettivo dei soci e detiene l'autorità ultima sulle decisioni fondamentali in materia di governance aziendale. Tra le sue responsabilità, nomina i membri del CdA e del Collegio Sindacale, e seleziona la Società di Revisione Indipendente.	2 società azioniste: - EUROKAI GmbH & Co. KGaA - EUROGATE International GmbH
Consiglio di Amministrazione	Massima autorità esecutiva e di governo del Gruppo, responsabile della definizione della direzione strategica, della supervisione delle performance, dell'approvazione delle principali politiche e del monitoraggio dell'efficacia dei sistemi di gestione del rischio e di controllo interno. Tra le sue responsabilità, figura la nomina dei membri dell'OdV.	6 individui
Collegio Sindacale	Organo di supervisione e controllo interno e indipendente, con mandato statutario di sovrintendere all'amministrazione del Gruppo.	5 individui
Società di revisione indipendente	Società esterna incaricata di eseguire revisioni contabili indipendenti sui bilanci separati e consolidati.	1 azienda
Organismo di Vigilanza	Ente autonomo incaricato di monitorare l'attuazione, l'efficacia e l'aggiornamento sistematico del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 del Gruppo, conformemente al Decreto Legislativo 231/2001.	3 individui

Il CdA è composto da membri esecutivi e non esecutivi con competenze che spaziano dalla logistica alla finanza, dalla strategia alla governance, dalle operazioni commerciali alla gestione delle infrastrutture. Per mantenere una rigorosa separazione dei compiti tra governance strategica e gestione operativa quotidiana, il Presidente del CdA è un membro non esecutivo.

La rappresentanza degli stakeholder all'interno del quadro di governance è gestita indirettamente attraverso canali di comunicazione strutturati e sempre attivi che mettono in contatto il CdA e l'ESG Board con le specifiche funzioni aziendali responsabili del coinvolgimento quotidiano degli stakeholder. Aniché avere seggi diretti nel CdA, i gruppi di stakeholder sono rappresentati da dirigenti che agiscono come delegati.⁴⁶ Ad esempio, la Responsabile ESG e il Group Project Director aggiornano l'ESG Board sugli incontri con i rappresentanti degli enti locali, condividendone i punti principali, indirizzando le eventuali criticità ed esplorando possibili opportunità di collaborazione. Allo stesso modo, i buyer e i Procurement Manager monitorano le prestazioni dei fornitori e raccolgono dati tramite una piattaforma digitale dedicata.⁴⁷ I riepiloghi di queste rilevazioni sono condivisi con il CPO, che riferisce regolarmente al CdA sullo stato del parco fornitori, con il coinvolgimento dell'ESG Board nei casi in cui emergano tematiche di sostenibilità o vengano proposte nuove iniziative dedicate ai fornitori. Infine, il personale della funzione Commerciale raccoglie informazioni sulla soddisfazione dei clienti attraverso sondaggi annuali e incontri diretti periodici. Tali riscontri vengono rendicontati al CCO, che presenta un quadro riassuntivo annuale al CdA, mentre le specifiche richieste dei clienti relative alla sostenibilità vengono sottoposte all'ESG Board per una gestione dedicata.

Come anticipato, per rafforzare la governance della sostenibilità, il Gruppo ha istituito un ESG Board nel 2025. L'Organo si riunisce trimestralmente, prevedendo apposite riunioni straordinarie laddove necessario. La predisposizione del materiale informativo, inclusi gli ordini del giorno delle riunioni e le eventuali analisi di dettaglio da presentare, è affidata alla funzione ESG. Durante le sedute, il Responsabile ESG modera i lavori, lasciando spazio agli approfondimenti dei singoli partecipanti in funzione degli argomenti in discussione.

⁴⁶ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 2.3.1 Stakeholder Engagement](#)

⁴⁷ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 5.3.1 Processo di qualifica dei fornitori sostenibili](#)

Al termine di ogni sessione, la funzione ESG redige un verbale sottoposto alla formale approvazione dell'ESG Board. I contenuti e le decisioni di maggiore rilievo vengono trasmessi al CdA tramite l'AD, componente di entrambi gli organi di governo.

5.1.2 Nomina e selezione dei membri del CdA

I membri del CdA sono nominati dall'Assemblea Generale dei Soci per un mandato di tre anni, con possibilità di rielezione alla scadenza. La scelta dei singoli membri si basa sulla competenza professionale dei candidati, sull'esperienza nel settore, sull'indipendenza e sulla capacità di contribuire al successo a lungo termine del Gruppo. Attualmente, le competenze in materia di sostenibilità non sono formalmente incluse nei criteri di selezione dei membri del CdA.

I soci esprimono le proprie opinioni, priorità e raccomandazioni in merito alla nomina e alla selezione dei membri del CdA durante l'Assemblea Generale dei Soci, formalizzando le proprie decisioni attraverso l'esercizio del diritto di voto previsto dalla legge. Contestualmente, il Collegio Sindacale viene sistematicamente informato di tutte le proposte relative alla nomina dei membri del Consiglio. In qualità di organo di controllo e vigilanza, il Collegio valuta tempestivamente i profili dei candidati proposti al fine di individuare e risolvere eventuali conflitti di interesse, violazioni normative o incompatibilità prima della nomina formale.

Sebbene il Gruppo non adotti attualmente una politica formalizzata e specifica in materia di diversità demografica con quote predefinite per le nomine al CdA, i soci mirano a garantire un idoneo bilanciamento di competenze all'interno del Consiglio. Questo obiettivo viene perseguito integrando esperienze professionali complementari nei settori finanziario, commerciale, normativo e industriale a supporto di una conduzione aziendale e di un processo decisionale efficaci. Il Gruppo rimane attento all'evoluzione delle migliori pratiche di corporate governance e continuerà a valutare le opportunità per rafforzare ulteriormente i principi di diversità all'interno del proprio assetto di governo.

5.1.3 Valutazione della performance del CdA

L'Assemblea Generale dei Soci ha la responsabilità ultima di valutare l'operato del CdA, in particolare per quanto riguarda la gestione dell'impatto socio-economico e ambientale dell'organizzazione. Questa valutazione formale avviene almeno una volta all'anno, durante una sessione ordinaria di riunione dell'Assemblea. In tale occasione, vengono presentati, esaminati e discussi l'operato del Consiglio, le decisioni strategiche prese e la gestione degli impatti relativi all'esercizio finanziario precedente. Nell'ambito di questo ciclo di governance, i soci esercitano il loro potere di controllo statutario esaminando e approvando formalmente il Bilancio d'esercizio. Attualmente, le valutazioni sono condotte esclusivamente dai soci, senza alcun intervento da parte di soggetti terzi indipendenti.

Qualsiasi azione correttiva formale intrapresa da parte dell'Assemblea Generale dei Soci in risposta alle valutazioni delle prestazioni del Consiglio, comprese le modifiche alla composizione di quest'ultimo, il licenziamento di specifici dipendenti o i cambiamenti nelle prassi organizzative, rientra nella diretta competenza dell'Assemblea, eseguita nel rigoroso rispetto di tutte le leggi e normative locali applicabili. Considerate l'intrinseca complessità, le interdipendenze strutturali e le implicazioni a lungo termine di queste decisioni di governance, eventuali criticità rilevanti sollevate dai soci in merito alle prestazioni del CdA vengono valutate caso per caso. Ciascuna fattispecie è soggetta a una rigorosa indagine ad hoc al fine di elaborare e approvare interventi mirati che tutelino al meglio la stabilità e la continuità operativa del Gruppo.

5.2 Condotta aziendale etica

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

La condotta aziendale etica è un elemento fondamentale del nostro pilastro di Responsible Leadership.

Il Gruppo integra principi etici nel proprio modello di governance in tutte le attività e relazioni commerciali avvalendosi di un'articolata struttura di compliance e controllo interno. I componenti chiave di questo sistema includono:

- Un portale di whistleblowing dedicato.
- Una funzione di Compliance & Internal Audit.
- Un Organismo di Vigilanza autonomo.
- Procedure formalizzate di approvazione, monitoraggio e rendicontazione, concepite per garantire l'integrità della governance in tutte le attività aziendali.

Inoltre, nel 2025, Contship ha introdotto un Codice Etico standardizzato a livello di Gruppo, unitamente ai Modelli 231 specifici per ciascuna società controllata, rafforzando significativamente il sistema di supervisione esistente.

I principi e gli impegni stabiliti dal Codice Etico e dal Modello 231 sono pienamente integrati negli assetti di governo, nelle politiche operative e nella gestione quotidiana delle attività. Tale supervisione si estende a processi chiave, tra cui approvvigionamento, gestione dei contratti, qualificazione dei fornitori, segnalazione di illeciti, SSL, gestione ambientale e lotta alla corruzione.

Codice Etico: i principi che guidano il nostro modo di agire

Il nostro Codice Etico definisce i principi fondamentali e le linee guida comportamentali che tutte le persone operanti all'interno del Gruppo sono tenute a osservare rigorosamente nell'esercizio delle proprie funzioni, nella gestione dei processi interni e nelle relazioni esterne.⁴⁸

Il Codice non sostituisce le leggi statutarie o le procedure interne aziendali, bensì instaura un quadro etico vincolante che le integra. A livello operativo, esso traduce i valori fondanti dell'organizzazione in regole concrete per la condotta quotidiana, stabilendo al contempo meccanismi chiari per la segnalazione delle violazioni e l'attuazione dei conseguenti provvedimenti disciplinari. Il rispetto del Codice è una componente fondamentale della qualità professionale e un prerequisito imprescindibile per instaurare o mantenere qualsiasi rapporto di lavoro o commerciale con il Gruppo.

Il Codice Etico si applica universalmente a dirigenti, quadri, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali. Particolare attenzione è rivolta ai dipendenti e ai lavoratori coinvolti nelle attività operative dei terminali, nonché ai fornitori, agli appaltatori e ad altri soggetti terzi che possono essere esposti a rischi in materia di lavoro, SSL, diritti umani, ambiente o conformità.

⁴⁸ Il Codice Etico è accessibile a tutti gli stakeholder sul sito web ufficiale del Gruppo, disponibile sia in [italiano](#) che in [inglese](#). Per ulteriori dettagli sulle modalità di comunicazione del Codice Etico ai diversi destinatari, si rimanda alla [sezione 5.2.2 Segnalazioni, supporto e azioni correttive](#)

Modello 231: un presidio per la legalità e l'integrità

Il Modello 231 è un quadro strutturato di principi, regole di condotta, procedure e protocolli di controllo adottati in conformità al Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001. Il suo obiettivo primario è prevenire la commissione di reati che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa del Gruppo. Dal punto di vista funzionale, il Modello individua le attività e i processi aziendali intrinsecamente esposti a rischi di natura legale, stabilisce protocolli di controllo preventivo per mitigare tali rischi a un livello accettabile e fornisce la base giuridica per l'esenzione da responsabilità in caso di commissione di un reato. Il Modello è strettamente allineato al Codice Etico per promuovere una cultura etica condivisa in tutta l'organizzazione.⁴⁹

Sia il Codice Etico che i Modelli 231 fanno riferimento ai principali framework normativi nazionali e internazionali in materia di responsabilità sociale d'impresa, governance aziendale, diritti umani e questioni ambientali, tra cui la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sugli standard di lavoro dignitoso.⁵⁰ Queste politiche richiedono a Contship di svolgere attività di dovuta diligenza, applicare il principio di precauzione e rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.⁵¹

La condotta aziendale responsabile è ulteriormente integrata nei processi operativi e di gestione del rischio di Contship. I rischi associati al Modello 231 sono incorporati nel più ampio sistema di gestione dei rischi di Contship, oggetto di revisione e aggiornamento con cadenza annuale.

⁴⁹ I Modelli 231 per ciascuna società del Gruppo sono disponibili sul [sito web aziendale](#) ufficiale. A titolo di riferimento, la versione inglese del Modello 231 di Contship Italia S.p.A. è disponibile [qui](#)

⁵⁰ Un riferimento esplicito si trova a pagina 7 del Codice Etico del Gruppo

⁵¹ Riferimenti espliciti si trovano alle pagine 26, 35 e 63 del Modello 231 di Contship Italia S.p.A., nonché alle pagine 11, 16, 20 e 24 del Codice Etico del Gruppo

La responsabilità dirigenziale è rafforzata attraverso il quadro MBO (Management by Objectives), che collega la performance alla promozione dei valori aziendali definiti nel Codice Etico. Inoltre, la qualifica dei fornitori include una verifica obbligatoria dei requisiti di conformità, nell'ambito della quale i potenziali fornitori sono chiamati a compilare specifici questionari relativi ai principi contenuti nel Codice Etico. Il mancato rispetto delle aspettative del Gruppo in materia di condotta aziendale responsabile può comportare l'esclusione dal processo di qualifica dei fornitori.

Per supportare l'efficace implementazione del modello di governance, l'azienda offre programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutti i livelli organizzativi. I contenuti formativi sono adattati in funzione dei ruoli e delle responsabilità dei destinatari e riguardano il Codice Etico, il Modello 231, i principi anticorruzione, le procedure di segnalazione di illeciti, la salute e la sicurezza sul lavoro, la gestione ambientale e la protezione dei dati.

5.2.1 Governance, responsabilità e supervisione

Il CdA conserva la responsabilità ultima della supervisione del sistema di condotta etica aziendale. Esso approva i principali strumenti di conformità, tra cui il Codice Etico e, dove applicabile, il Modello 231, monitorandone l'effettiva attuazione attraverso il modello di governance e di controllo interno del Gruppo.

La responsabilità per la promozione e il mantenimento di una condotta aziendale etica è articolata su più livelli dell'organizzazione. A livello dirigenziale, il CdA esamina e approva i framework di riferimento fondamentali del Gruppo in materia di compliance e mantiene la responsabilità ultima in relazione alla definizione e all'approvazione delle azioni correttive da intraprendere in caso di violazioni accertate. A livello operativo, i manager e i responsabili dei processi funzionali sono incaricati di integrare e far rispettare tali impegni all'interno delle rispettive funzioni. La supervisione indipendente è assicurata dalla funzione Compliance & Internal Audit in coordinamento con l'OdV, che monitorano il rispetto delle normative e delle procedure interne, valutano l'efficacia del sistema dei controlli e contribuiscono al continuo rafforzamento del modello di governance del Gruppo.

Le responsabilità specifiche per l'integrazione, il monitoraggio e l'applicazione di una condotta aziendale etica sono distribuite tra i principali organi e funzioni di governance:

- **Direzione Legal Affairs, Compliance & Internal Audit**
Esamina e approva le procedure aziendali per garantire un allineamento sistematico con gli impegni del Gruppo in materia di condotta aziendale etica in tutte le attività operative e lungo l'intera catena del valore.
- **Funzione Compliance & Internal Audit**
Valuta l'integrazione operativa degli impegni etici attraverso audit interni mirati, esaminando in che modo i processi aziendali rispettano gli standard ESG e di conformità.
- **Organismo di Vigilanza**
Agisce come organo di controllo indipendente incaricato delle attività di monitoraggio, audit e verifica di conformità legate nello specifico ai protocolli stabiliti dal Modello 231. Per garantire un coordinamento e una supervisione efficaci, la funzione Compliance & Internal Audit e l'OdV mantengono canali di comunicazione diretti.

Piano annuale di internal audit: il nostro approccio per garantire conformità e trasparenza

Per valutare l'integrazione operativa degli impegni etici e verificare la conformità procedurale, la funzione Compliance & Internal Audit predispone annualmente un Piano di Lavoro di Internal Audit. Tale piano delinea i processi organizzativi specifici che saranno sottoposti a revisione in uno specifico anno. Nel 2025, l'ambito dell'audit ha incluso le seguenti aree:

- Processo di trasporto.
- Operazioni bancarie e contratti finanziari.
- Gestione dei costi operativi.
- Recupero crediti e gestione dei processi di credito.
- Gestione dell'inventario degli asset IT.

Per definire il piano annuale, la funzione Compliance & Internal Audit applica una metodologia strutturata e standardizzata in sei fasi:

1. Mappatura dei processi

Definizione della baseline organizzativa.

Tutti i processi aziendali sono mappati e categorizzati in base alla loro rilevanza critica per la business continuity e gli obiettivi strategici a lungo termine, garantendo una panoramica completa dello stato attuale dell'organizzazione.

2. Prioritizzazione e selezione

Definizione del perimetro di audit in base al rischio.

Viene selezionato un campione mirato di processi da esaminare. La selezione è guidata dal livello di esposizione a rischi critici e dall'importanza strategica dei singoli processi, dando priorità alle aree a maggior impatto.

3. Interviste ai responsabili di processo

Valutazione operativa iniziale.

I principali stakeholder che gestiscono i processi selezionati, cioè i responsabili dei processi, vengono coinvolti attraverso interviste strutturate per raccogliere informazioni sui flussi di lavoro operativi, sul rispetto delle politiche e sui colli di bottiglia noti.

4. Raccolta e analisi dei dati

Test di conformità basati su evidenze.

La funzione di Compliance & Internal Audit raccoglie la documentazione di supporto e i dati grezzi come prova materiale della conformità. I risultati vengono analizzati ricostruendo i flussi di lavoro operativi per verificare la stretta aderenza alle politiche, identificare le non conformità e valutare l'allineamento con le migliori prassi di settore riconosciute.

5. Stesura del rapporto finale

Rendicontazione formale dei risultati e delle raccomandazioni.

I risultati degli audit, le valutazioni di conformità e le raccomandazioni personalizzate per le azioni correttive sono raccolte in un rapporto formale, che viene condiviso con i responsabili dei processi e presentato formalmente al CdA.

6. Monitoraggio e interventi correttivi

Monitoraggio del miglioramento continuo.

Qualora vengano individuate azioni correttive o misure di miglioramento, la funzione di Compliance & Internal Audit effettua verifiche periodiche per garantire che le raccomandazioni siano pienamente attuate o che procedano secondo i tempi previsti.

Al fine di rafforzare ulteriormente l'integrazione della sostenibilità nel modello di governance del Gruppo, il CdA ha formalmente richiesto che, a partire dal 2026, il Piano Annuale di Internal Audit includa criteri e metriche di valutazione specifici per la sostenibilità, al fine di valutare la maturità ESG dei processi organizzativi e il loro allineamento con gli impegni strategici di Contship. Attraverso l'individuazione sistematica di opportunità di miglioramento e la prioritizzazione delle azioni correttive, questo approccio di internal audit rafforzato supporterà la continua integrazione dei principi ESG nelle attività aziendali e contribuirà al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile a lungo termine del Gruppo.

Le criticità e i rischi materiali relativi alla condotta aziendale non sono definiti attraverso una tassonomia standardizzata. Vengono invece valutati caso per caso, tenendo conto della natura, della portata, della probabilità e dei potenziali impatti di ciascuna problematica individuata. Come quadro di riferimento, Contship si attiene alle linee guida redatte da Confindustria⁵² per la costruzione di modelli organizzativi, gestionali e di controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, pubblicato nel giugno 2021. In linea con tali linee guida, un processo può essere considerato esposto a criticità o rischi materiali qualora si riscontrino significative carenze all'interno del sistema di controllo interno, come l'assenza o l'inadeguatezza dei meccanismi di separazione dei compiti, di procedure formalizzate, di ruoli e responsabilità chiaramente definiti, di deleghe di autorità e dei relativi limiti, o di sistemi adeguati a garantire la tracciabilità e la conservazione della documentazione di supporto.

Nella pratica, i rilievi raramente riguardano la completa assenza di tali controlli. Piuttosto, si riferiscono generalmente a carenze parziali o ad aree in cui l'ambiente di controllo esistente non è pienamente allineato ai principi stabiliti nelle linee guida di Confindustria. Inoltre, la rilevanza di ciascun rilievo viene valutata alla luce dello specifico contesto organizzativo e operativo, poiché la stessa problematica può presentare diversi livelli di rischio a seconda del processo interessato e delle circostanze correnti. Per questo motivo, l'identificazione e la valutazione delle criticità e dei rischi materiali si basano sul giudizio professionale dei dirigenti e del personale competente responsabile delle attività di governance, rischio e conformità. Questo approccio garantisce che le valutazioni si basino non solo su criteri predefiniti, ma anche sulla competenza necessaria per valutare l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno del Gruppo.

Una volta individuate, tutte le criticità e i rischi materiali identificati, nonché le relative raccomandazioni, vengono sistematicamente comunicati al CdA attraverso meccanismi di rendicontazione prestabiliti, almeno una volta all'anno. Questi includono report periodici dell'Organo di Vigilanza, aggiornamenti regolari dalla funzione Compliance & Internal Audit, e briefing dedicati ogniqualvolta emergano rischi operativi o strategici significativi.

⁵² Confindustria è la Confederazione generale dell'industria italiana, la principale organizzazione di rappresentanza delle imprese in Italia, che tutela e promuove gli interessi del sistema produttivo nei rapporti con istituzioni e parti sociali.

Inoltre, il Codice Etico di Gruppo stabilisce che qualsiasi presunta violazione dello stesso, delle procedure interne, delle normative applicabili o del Modello 231 può essere segnalata attraverso la procedura aziendale di whistleblowing.⁵³

In conformità con tali disposizioni, i casi di cattiva condotta o di inadempienza comportano gravi conseguenze, commisurate alla natura del rapporto con la parte coinvolta:

- **Dipendenti:** le violazioni costituiscono un inadempimento degli obblighi lavorativi che può comportare sanzioni disciplinari, licenziamento e richieste di risarcimento danni.
- **Amministratori e auditor:** il mancato rispetto delle disposizioni applicabili può comportare l'adozione di misure proporzionate da parte degli organi di governo, fino alla revoca del mandato per giusta causa.
- **Stakeholder e partner esterni:** il rispetto delle normative è un prerequisito imprescindibile per la continuità dei rapporti commerciali. Le violazioni costituiscono inadempimento contrattuale e comportano conseguenze legali quali la risoluzione immediata del contratto e il risarcimento dei danni.

Il Gruppo riconosce e rispetta il diritto delle proprie persone di intraprendere attività di investimento, iniziative imprenditoriali o attività professionali esterne, a condizione che queste rimangano lecite e pienamente compatibili con i loro obblighi contrattuali e fiduciari. Per prevenire e mitigare i conflitti di interesse a tutti i livelli dell'organizzazione, il Codice Etico richiede ai membri degli organi di governo, al management, ai dipendenti, ai fornitori e ai partner commerciali di evitare qualsiasi situazione in cui interessi personali, familiari o finanziari possano entrare in conflitto, o apparire in conflitto, con quelli del Gruppo.

Qualsiasi individuo che venga a conoscenza di un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito deve segnalarlo tempestivamente in conformità con le procedure di segnalazione del Gruppo. A livello di CdA, i membri sono specificamente tenuti a segnalare all'interno dell'Organo stesso qualsiasi questione che incida, o possa incidere, sui propri interessi o su quelli di parti correlate. Il Consiglio è responsabile della valutazione delle circostanze e della determinazione delle opportune misure di mitigazione. Nel 2025 non sono stati dichiarati conflitti di interessi e non sono stati presentati reclami o segnalazioni attraverso la piattaforma ufficiale di whistleblowing.

Dove richiesto dalle leggi applicabili, dai requisiti di corporate governance o dalla documentazione aziendale pertinente, i conflitti di interesse vengono comunicati anche agli stakeholder. Questi includono, dove applicabile, i conflitti relativi a incarichi in consigli di amministrazione congiunti, partecipazioni incrociate con fornitori o altri partner commerciali, la presenza di azionisti di controllo, nonché rapporti con parti correlate, incluse le relative operazioni e posizioni in essere.

5.2.2 Segnalazioni, supporto e azioni correttive

Il Gruppo promuove una cultura per cui le questioni etiche possano essere sollevate apertamente e affrontate tempestivamente. I dipendenti che desiderano ricevere indicazioni sull'applicazione del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure interne o delle pratiche di condotta aziendale responsabile possono rivolgersi ai propri superiori, alle funzioni aziendali competenti o alle funzioni Legale e Compliance & Internal Audit. Inoltre, il Codice Etico incoraggia i dipendenti a chiedere chiarimenti ogniqualvolta sussistano dubbi sulla condotta da adottare.

⁵³ Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alla [sezione 5.2.2 Segnalazioni, supporto e azioni correttive](#)

Chiunque entri in contatto con il Gruppo, inclusi dipendenti, fornitori, appaltatori e altri soggetti esterni interessati, può segnalare eventuali problematiche relative alla condotta aziendale attraverso i canali formali di whistleblowing, accessibili tramite il sito web aziendale.

Le segnalazioni possono riguardare potenziali violazioni del Codice Etico, del Modello 231, delle procedure interne, della legislazione applicabile o qualsiasi altra condotta che possa compromettere l'integrità dell'organizzazione.

Le segnalazioni possono essere presentate in forma anonima o nominativa. Il Gruppo garantisce la riservatezza durante l'intero processo di segnalazione e indagine, e vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni in buona fede. Il personale interno può inoltre comunicare dubbi o problematiche attraverso il proprio responsabile diretto o, se del caso, direttamente all'Alta Dirigenza o alle funzioni aziendali competenti.

Tutte le segnalazioni ricevute tramite il sistema di whistleblowing vengono valutate e indagate in conformità con i protocolli stabiliti dal Gruppo. Qualora le indagini confermino casi di cattiva condotta o altri impatti negativi, le funzioni aziendali responsabili implementano le opportune azioni correttive e di rimedio.

I progressi sono monitorati attraverso il modello di compliance e di controllo interno del Gruppo, con attività di follow-up svolte dalla funzione Compliance & Internal Audit e, dove applicabile, dall'OdV per verificare che le azioni correttive siano state effettivamente implementate e per ridurre la probabilità di recidiva. Dove pertinente, i risultati delle indagini e le azioni correttive significative vengono comunicate agli organi di governance competenti attraverso i canali di reporting stabiliti dal Gruppo.

Durante il periodo di riferimento, non sono state formalmente classificate e comunicate al CdA problematiche critiche. Le attività di rendicontazione ordinarie da parte dell'OdV e della funzione Compliance & Internal Audit sono proseguite attraverso i canali di governance stabiliti dal Gruppo. Inoltre, durante il periodo di riferimento, il Gruppo non è stato coinvolto in alcun procedimento legale, né pendente né concluso, riguardante comportamenti anticoncorrenziali o violazioni della normativa antitrust e antimonopolio.

5.2.3 Conformità e anticorruzione

Il rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard etici applicabili è una componente fondamentale del modello di governance del Gruppo. La funzione Compliance e Internal Audit, insieme all'Organo di Vigilanza, monitora costantemente la conformità attraverso controlli interni, valutazioni periodiche e attività di vigilanza continua.

Durante il periodo di riferimento, il Gruppo non ha registrato alcun caso di non conformità a leggi e regolamenti. Inoltre, non sono state irrogate sanzioni pecuniarie o non pecuniarie, né sono state pagate sanzioni pecuniarie in relazione a casi di non conformità verificatisi nel periodo di riferimento corrente o in quelli precedenti. Di conseguenza, sia il numero totale che l'importo monetario delle sanzioni corrisposte sono pari a zero.

Il Gruppo valuta la rilevanza degli inadempimenti legali considerando l'impatto effettivo o potenziale sull'attività aziendale, unitamente alla probabilità, alla portata e alla gravità dell'evento. La valutazione considera anche il valore monetario associato, la rilevanza legale o regolamentare, il coinvolgimento delle autorità pubbliche, l'impatto sulla reputazione, la possibilità di recidiva, gli impatti sugli stakeholder e qualsiasi connessione significativa con questioni relative a conformità, SSL, ambiente, lavoro, fiscalità o al Modello 231.

5.2.3.1 Valutazione del rischio di corruzione

Il Gruppo effettua periodicamente valutazioni dedicate all'identificazione di attività e processi esposti a rischi di corruzione, in linea con i requisiti del Modello 231. Queste valutazioni vengono condotte attraverso interviste strutturate con i dirigenti e i manager responsabili dei processi organizzativi pertinenti. Durante le interviste, vengono analizzati sistematicamente i potenziali rischi di corruzione, le misure di controllo esistenti e le aree che necessitano di miglioramenti. Ciascun rischio identificato viene quantificato utilizzando una scala di punteggio a cinque punti (da 1 a 5), consentendo a Contship di determinarne la rilevanza, dare priorità alle azioni di mitigazione e ottenere una visione coerente e completa della propria esposizione complessiva al rischio di corruzione.

Tutte le società del Gruppo sono soggette a controlli di primo livello volti a prevenire e mitigare i rischi di corruzione. I risultati delle valutazioni del rischio vengono utilizzati per rafforzare il sistema di controllo interno, determinare l'efficacia delle misure di salvaguardia esistenti, supportare l'aggiornamento periodico del Modello 231 e garantire che le misure preventive rimangano proporzionate al profilo di rischio in evoluzione del Gruppo.

Nel periodo di riferimento 2025, le valutazioni del rischio di corruzione hanno coperto il 100% del perimetro organizzativo del Gruppo, includendo tutte le sedi operative e gli uffici oggetto del presente bilancio di sostenibilità.

Le valutazioni del rischio in linea con il Modello 231 hanno individuato rischi legati alla corruzione principalmente connessi ai rapporti con le autorità pubbliche, alle ispezioni e alle autorizzazioni, agli appalti e alla gestione dei contratti, alla selezione e alla gestione di fornitori, consulenti e partner commerciali, ai regali e all'ospitalità, alle sponsorizzazioni e alle donazioni, ai finanziamenti pubblici e ai potenziali conflitti di interesse.

Il Gruppo **non ha registrato alcun caso accertato di corruzione** durante il periodo di riferimento. Di conseguenza:

- Nessun dipendente è stato licenziato o sottoposto a provvedimenti disciplinari per reati legati alla corruzione.
- Nessun contratto con partner commerciali è stato rescisso o non rinnovato a seguito di violazioni legate alla corruzione.
- Nessun procedimento legale pubblico per corruzione è stato avviato contro Contship o i suoi dipendenti.

5.2.3.2 Comunicazione e formazione

Il Gruppo comunica le proprie politiche e procedure anticorruzione attraverso il Codice Etico, il Modello 231, le procedure interne, i requisiti contrattuali, e le iniziative di sensibilizzazione dedicate. I membri degli organi di governo, i dipendenti e i partner commerciali rilevanti ricevono informazioni personalizzate in base ai loro ruoli e responsabilità specifici. Inoltre, i membri degli organi di governo e i dipendenti partecipano a corsi di formazione dedicati in materia di lotta alla corruzione, nell'ambito del più ampio programma di conformità di Contship:

- **Dirigenti e quadri:**
La formazione viene erogata tramite sessioni interattive in aula presso le sedi aziendali.
- **Personale operativo** (colletti bianchi e colletti blu):
La formazione obbligatoria si svolge tramite un modulo di e-learning dedicato sul sistema gestionale delle risorse umane. Il completamento di questo corso è un prerequisito per accedere a tutte le funzionalità della piattaforma.

Nel corso del 2025, la copertura delle attività di comunicazione e formazione ha raggiunto il 100% tra tutti i membri degli organi di governo, i dipendenti e i partner commerciali rilevanti all'interno del perimetro di competenza.

5.2.4 Adesione ad associazioni

GRI 2-28

Il Gruppo Contship collabora attivamente con le principali associazioni di settore e iniziative internazionali di riferimento per contribuire a plasmare il futuro della logistica, del trasporto intermodale, delle operazioni portuali e delle catene di approvvigionamento sostenibili. Attraverso queste adesioni strategiche, il Gruppo contribuisce al dialogo di settore, condivide le conoscenze operative e supporta lo sviluppo delle migliori pratiche e di standard aziendali responsabili a livello nazionale e internazionale.

Nel 2025, il Gruppo ha mantenuto la propria adesione attiva alle seguenti organizzazioni ed iniziative:

- Assiterminal, dove il Direttore delle Risorse Umane del Gruppo ricopre anche la carica di vicepresidente del consiglio direttivo.
- Assologistica.
- FEPORT (Federazione delle società portuali e dei terminal privati europei).
- Fermerci.
- UIR (Unione Interporti Riuniti).
- UNGC.

Queste associazioni mettono a disposizione piattaforme fondamentali per la collaborazione tra molteplici stakeholder. Contship partecipa attivamente a tavole rotonde, sostiene le attività di advocacy del settore e contribuisce a iniziative congiunte incentrate sullo sviluppo del settore logistico, tra cui la promozione di pratiche sostenibili. Inoltre, l'adesione a queste associazioni consente al Gruppo di instaurare una rete di contatti di alto livello, individuare talenti emergenti da reclutare e avvalersi di materiali formativi specializzati per rafforzare le competenze interne in ambiti chiave, tra cui l'innovazione tecnologica, la gestione dei progetti, l'evoluzione normativa e le tendenze emergenti in materia di sostenibilità.

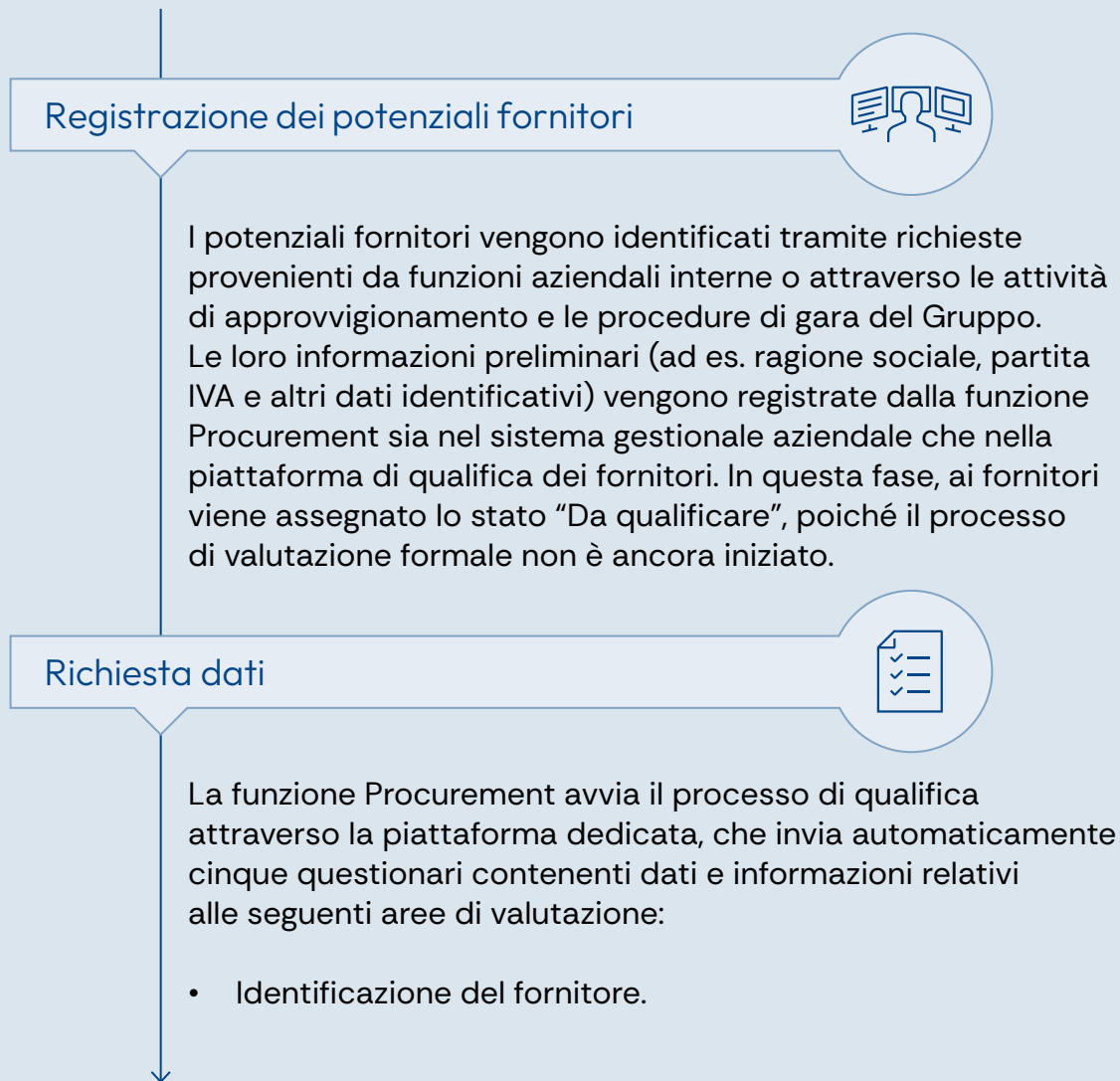
5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento

GRI 308-2, 408-1, 409-1, 414-2

5.3.1 Processo di qualifica dei fornitori sostenibili

Nel 2025 il Gruppo ha implementato un processo strutturato di valutazione della sostenibilità dei fornitori, supportato da una piattaforma digitale dedicata, acquisita specificamente per questo scopo. Tale processo è pienamente integrato nel flusso di lavoro standard di approvvigionamento ed è gestito dalla funzione Procurement, responsabile del suo utilizzo sia con fornitori potenziali che con quelli esistenti.

Il processo di qualifica si attiva ogni volta che viene identificato un nuovo fornitore e segue i passaggi descritti di seguito:



- Gestione ambientale.
- Gestione della qualità.
- Responsabilità sociale.
- Salute e sicurezza sul lavoro.

Sebbene attualmente un questionario standard sia applicato a tutti i fornitori, Contship intende introdurre progressivamente questionari personalizzati in base alle caratteristiche del fornitore, come il settore industriale, le dimensioni dell'azienda e la natura dei beni o servizi forniti. Una volta inviati i questionari, lo stato del fornitore viene aggiornato a "Qualifica in corso".

Invio dei dati



Il fornitore compila i questionari direttamente sulla piattaforma ed è tenuto a caricare la documentazione di supporto valida per verificare l'accuratezza delle risposte fornite.

Verifica



La funzione Procurement effettua una rigorosa revisione dei dati e della documentazione di supporto condivisa dal fornitore per valutarne la conformità agli standard del Gruppo.

Conclusione



Sulla base delle risposte e della documentazione fornite, il fornitore riceve un punteggio specifico per ciascuna delle cinque aree di valutazione. Il processo di qualifica si conclude con successo solo se il fornitore ottiene un punteggio superiore alla soglia minima in tutte e cinque le aree.

Anche un solo punteggio inferiore alla soglia minima in una singola area comporta il rifiuto automatico della richiesta di qualifica. Solo i fornitori qualificati possono partecipare alle gare d'appalto e ricevere ordini di acquisto dal Gruppo. In caso di esito negativo della verifica, la funzione Procurement comunica formalmente la decisione al fornitore, illustrando le lacune riscontrate nella valutazione e indicando le aree specifiche di miglioramento. Al termine del processo, ai fornitori viene assegnato lo stato "Qualificato" o "Non qualificato", a seconda dell'esito finale.

Contship adotta un approccio collaborativo durante l'intero processo. Qualora le prestazioni complessive di un potenziale fornitore risultino leggermente inferiori ai requisiti minimi di qualificazione, la funzione Procurement si mette in genere in contatto diretto con il fornitore stesso per valutare se le lacune individuate possano essere colmate entro un lasso di tempo compatibile con il conseguimento della qualifica.

Il processo sopra descritto si applica non solo ai nuovi fornitori, ma anche alla base di fornitori già esistente del Gruppo. Nel 2025, tutti i fornitori attivi sono stati formalmente informati delle modifiche introdotte nell'approccio di approvvigionamento aziendale, comprese le implicazioni per il loro rapporto in corso con Contship e le misure necessarie per conformarsi al nuovo sistema.

La rivalutazione dei fornitori esistenti secondo il processo aggiornato è iniziata nel 2025, con l'obiettivo di raggiungere la piena qualificazione, entro la fine del 2027, di tutti i fornitori attivi al 31 dicembre 2027.⁵⁴

⁵⁴ I dati quantitativi corrispondenti ai GRI 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 414-1 e 414-2 sono stati omessi da questo bilancio a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dati.

5.3.2 Monitoraggio continuo e gestione delle prestazioni dei fornitori

A seguito della qualifica, i fornitori sono soggetti a monitoraggio periodico per garantire il continuo rispetto dei requisiti. La funzione Procurement effettua verifiche annuali per accertare che tutte le informazioni e la documentazione di supporto rimangano valide e aggiornate, come le certificazioni ISO o le dichiarazioni previdenziali e assicurative (ad es. DURC)⁵⁵. La piattaforma digitale notifica automaticamente ai fornitori la scadenza dei documenti, consentendo un tempestivo rinnovo e contribuendo a garantire la conformità senza interruzioni. Qualora un fornitore non soddisfi più uno o molteplici requisiti di qualifica, vengono richieste azioni correttive entro un termine adeguato. La funzione Procurement monitora l'attuazione di tali azioni e ne verifica l'efficacia al fine di mantenere lo status di fornitore qualificato. Qualora le non conformità individuate non vengano risolte entro i termini concordati, o qualora il fornitore non sia disposto o in grado di ripristinare la conformità, il rapporto contrattuale può essere sospeso o risolto in linea con le procedure di approvvigionamento aziendali.

Il monitoraggio dei fornitori va oltre la verifica annuale delle qualifiche. Durante tutto l'anno, il Gruppo registra e monitora costantemente le non conformità operative individuate durante le attività dei fornitori. Queste possono includere, ad esempio, il mancato rispetto dei requisiti relativi ai dispositivi di protezione individuale (DPI), l'errata registrazione dei veicoli per l'accesso al terminal, o altre deviazioni dalle procedure operative e di sicurezza aziendali. Tutte le non conformità vengono registrate all'interno della piattaforma digitale e contribuiscono alla valutazione delle prestazioni di ciascun fornitore, fornendone un indicatore oggettivo delle prestazioni complessive e supportando le decisioni di approvvigionamento basate su qualità, affidabilità operativa e conformità agli standard del Gruppo.

Inoltre, per supportare l'identificazione e la valutazione tempestiva dei rischi emergenti, la piattaforma digitale fornisce al CPO un flusso mensile di informazioni che aggrega la copertura stampa e mediatica rilevante relativa al parco fornitori.

Le notizie vengono automaticamente categorizzate in base a criteri di rilevanza e priorità predefiniti, consentendo alla funzione Procurement di concentrarsi sulle questioni più significative. Il monitoraggio copre aree chiave come importanti cambiamenti aziendali e organizzativi, potenziali azioni legali e qualsiasi altro evento che potrebbe rappresentare un rischio rilevante per Contship. Questa funzionalità consente alla funzione Procurement di intraprendere tempestivamente azioni correttive o di condurre ulteriori indagini sui fornitori coinvolti in controversie pubbliche.

Attualmente, non tutte le attività di approvvigionamento sono gestite tramite la nuova piattaforma; la creazione degli ordini di acquisto, ad esempio, continua ad essere elaborata attraverso il sistema gestionale aziendale. Entro la fine del 2026, il Gruppo intende completare la digitalizzazione integrale del processo di approvvigionamento tramite la piattaforma, mantenendo al contempo la sincronizzazione dei dati con il sistema gestionale per garantire la piena tracciabilità e asseverabilità.

In base alle attività di qualifica e monitoraggio dei fornitori svolte durante il periodo di riferimento, il Gruppo non ha individuato alcun fornitore con cui intrattiene un rapporto commerciale attivo che presentasse:

- Un rischio significativo di casi di lavoro minorile, lavoro forzato o lavoro obbligatorio.
- Significativi impatti ambientali o sociali negativi, sia effettivi che potenziali, identificati nella catena di approvvigionamento.

Per valutare questi criteri, la funzione Procurement ha valutato diversi fattori chiave, tra cui:

- Il possesso di certificazioni pertinenti (come ISO 14001, ISO 45001, SA 8000, dichiarazioni ambientali di prodotto).
- L'adozione di politiche specifiche in materia di gestione ambientale, diritti umani e diritti dei lavoratori.
- I risultati delle verifiche condotte nell'ambito del programma annuale di audit su Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente, come descritto nella [sezione 3.5.2 Gestione rifiuti](#).

⁵⁵ Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) è un certificato ufficiale italiano attestante che un lavoratore dipendente o autonomo è in regola con tutti i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori

5.4 Sicurezza informatica

In qualità di gestore di infrastrutture logistiche e portuali critiche, il Gruppo riconosce che le minacce informatiche possono generare impatti negativi, sia effettivi che potenziali, sulla continuità operativa dei terminal, sull'integrità e la riservatezza dei dati aziendali e personali, e sulla resilienza dell'intera catena di fornitura digitale in cui esso opera. Pertanto, la gestione della sicurezza delle tecnologie informatiche (IT) e operative (OT) è considerata una priorità, disciplinata da politiche formalizzate, strutture operative dedicate, obiettivi misurabili e monitoraggio continuo, come descritto di seguito.

5.4.1 Governance, gestione del rischio e performance

La responsabilità formale della sicurezza informatica all'interno di Contship è affidata al Chief Information Security Officer (CISO) che opera sotto un mandato centralizzato coprente l'intero perimetro del Gruppo. La governance della sicurezza è strutturata attorno a un Comitato per la Sicurezza che si riunisce mensilmente con la partecipazione del CISO. Il Comitato è responsabile del monitoraggio dello stato del programma di sicurezza, dell'approvazione delle misure correttive e della garanzia dell'allineamento tra la sicurezza delle informazioni e gli obiettivi aziendali.

Il Gruppo ha ottenuto la certificazione ISO 27001 nel 2024 e ha superato con successo l'audit di sorveglianza annuale nel 2025 per mantenere la conformità.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) è allineato ai requisiti dello standard ed è integrato dal NIST Cybersecurity Framework come ulteriore modello di riferimento per la gestione del rischio informatico. Il SGSI si fonda su un insieme formalizzato di politiche e procedure approvate dall'Alta Dirigenza e dal Comitato per la Sicurezza, e soggette a revisione periodica. Questo quadro di governance comprende: la Politica di Sicurezza delle Informazioni del Gruppo, il Piano di risposta agli Incidenti e i relativi manuali operativi, il Piano di Business Continuity e di Ripristino dei sistemi, e i Requisiti di Sicurezza per le Terze Parti.

Parallelamente, Contship ha avviato un processo di valutazione del rischio informatico per fornitori e partner logistici, con un quadro di gestione del rischio dei fornitori in progressivo sviluppo in risposta agli obblighi derivanti dalla Direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2). Il Gruppo rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva NIS2, recepita nel diritto italiano dal Decreto Legislativo n. 138/2024, in qualità di operatore attivo nel settore dei trasporti (trasporto marittimo e relative operazioni portuali e terminalistiche), elencato tra i settori ad alta criticità ai sensi dell'Allegato I della Direttiva. Il Gruppo ha completato la registrazione presso l'Agenzia Nazionale per la Cybersicurezza (ACN), come previsto. Il programma di conformità NIS2 è attivo e riguarda le entità giuridiche italiane del Gruppo che gestiscono terminal portuali e servizi intermodali, compresa la revisione e la formalizzazione dei requisiti di cybersicurezza applicabili a terzi all'interno della catena di fornitura digitale.

L'efficacia del programma di sicurezza viene monitorata attraverso una serie strutturata di indicatori qualitativi e quantitativi, rivisti mensilmente dal Comitato per la Sicurezza. Questi includono, tra gli altri, metriche sulle prestazioni di rilevamento e risposta (tempo medio di rilevamento e risposta), tassi di risoluzione delle vulnerabilità rispetto ai cicli di patching formalizzati, punteggi di efficacia dei controlli di sicurezza derivati da simulazioni continue di violazioni e attacchi, risultati sull'esposizione esterna derivanti dal monitoraggio della superficie di attacco, risultati delle simulazioni di phishing e tassi di completamento dei corsi di formazione sulla consapevolezza della sicurezza.

Nel 2025, il Gruppo non ha registrato alcun tempo di inattività del sistema attribuibile a incidenti di sicurezza né casi di perdita o manipolazione dei dati, raggiungendo entrambi gli obiettivi prefissati per il periodo di riferimento.

Questo risultato è verificato attraverso le attività di monitoraggio continuo del Cyber Fusion Center (CFC), operativo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno, che correla la telemetria di sicurezza tra gli ambienti IT e OT del Gruppo tramite il sistema di gestione delle informazioni e degli eventi di sicurezza (SIEM).

Tutti gli eventi di sicurezza sono classificati secondo una tassonomia formalizzata degli incidenti; qualsiasi incidente con potenziale impatto sulla disponibilità del servizio o sull'integrità dei dati viene tracciato attraverso il processo di risposta agli incidenti e verificato incrociando i dati con i registri di gestione dei servizi IT e le verifiche di integrità dei backup. L'assenza di incidenti qualificanti viene esaminata dal Comitato per la Sicurezza e rientra nell'ambito dell'audit di sorveglianza annuale ISO 27001.

5.4.2 Gestione operativa e tecnologie per la sicurezza informatica

Nel corso del 2024, il Gruppo ha avviato operativamente il proprio CFC, rafforzandone ulteriormente l'efficacia nel 2025. Il CFC integra le funzioni di sicurezza IT e OT in un'unica entità centralizzata, garantendo un'adeguata copertura operativa. La suite di servizi offerti tramite il centro comprende:

- Managed Detection & Response (MDR).
- Identity Threat Detection & Response (ITDR).
- Network Detection & Response (NDR).
- User and Entity Behaviour Analytics (UEBA).
- Gestione degli incidenti di sicurezza.
- Gestione strutturata delle vulnerabilità con cicli di aggiornamento (patching) formalizzati.

Il CFC include anche l'integrazione IT/OT, il monitoraggio continuo delle operazioni del terminal portuale e la garanzia di visibilità su tutti i componenti tecnologici impiegati nelle attività di movimentazione dei container. Il portafoglio tecnologico del CFC si basa su un'architettura multilivello che abbraccia le fasi di prevenzione, rilevamento, risposta e validazione continua.

Nell'ambito delle attività di rilevamento e risposta agli incidenti, è operativo un ecosistema integrato di MDR, ITDR, NDR e UEBA. Microsoft Sentinel funge da SIEM e da livello di aggregazione dei dati, correlando gli eventi provenienti dall'intera infrastruttura di sicurezza Microsoft ed estendendoli progressivamente all'intero perimetro del Gruppo.

Sul fronte della validazione proattiva della sicurezza, la piattaforma PICUS viene utilizzata per la simulazione di violazioni e attacchi (BAS) e per il test continuo dell'efficacia dei controlli di sicurezza. La soluzione Hadrian offre la gestione della superficie di attacco esterna (External Attack Surface Management – EASM), consentendo una visibilità costante sul profilo di esposizione esterna del Gruppo. Inoltre, viene utilizzata una soluzione di validazione dei percorsi di attacco per identificare e verificare tali potenziali percorsi all'interno dell'infrastruttura.

Il monitoraggio dei rischi digitali è garantito da piattaforme dedicate di Digital Risk Protection, che supportano la valutazione continua della postura di sicurezza (security posture) e dell'esposizione del Gruppo alle minacce informatiche esterne.

A livello di gestione delle identità, è stata implementata l'architettura Active Directory Tiering come misura strutturale per ridurre la superficie di attacco. Inoltre, Contship utilizza soluzioni di Backup e Recovery integrate nel proprio Piano di Business Continuity e di Ripristino dei sistemi. Nel corso del periodo di rendicontazione è stata inoltre avviata l'adozione della piattaforma Zero Trust Network Access (ZTNA) di Zscaler.

5.4.3 Gestione degli incidenti e business continuity

È in atto un processo formalizzato di risposta agli incidenti, supportato da manuali operativi che coprono le principali categorie di eventi di sicurezza. Per il 2026 sono previste esercitazioni strutturate su scenari realistici di incidenti informatici, con l'obiettivo di testare le capacità di risposta coordinate tra le funzioni IT, operative e gestionali.

Le considerazioni relative alla sicurezza informatica sono pienamente integrate nel Piano di Business Continuity e di Ripristino dei sistemi, garantendo l'allineamento tra le procedure di risposta agli incidenti e la continuità dei processi aziendali critici.

5.4.4 Formazione e sensibilizzazione alla sicurezza informatica

Contship ha implementato un programma di sensibilizzazione alla sicurezza informatica erogato tramite una piattaforma digitale dedicata. Il programma è obbligatorio per tutti i dipendenti del Gruppo e comprende moduli di formazione strutturati sulla sicurezza informatica, con videolezioni e test per valutare l'effettivo apprendimento dei dipendenti. Inoltre, vengono periodicamente condotte simulazioni di campagne di phishing per misurare e rafforzare la resilienza comportamentale del personale contro le minacce di ingegneria sociale.

6. Appendice



6.1 Indicatori chiave di prestazione

6.1.1 Dati ambientali

6.1.1.1 Rifiuti

GRI 306-3, 306-4, 306-5

Ripartizione dei rifiuti totali generati per composizione

Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Materiali assorbenti, materiali filtranti e filtri dell'olio	5,94
Batterie alcaline	0,17
Soluzioni acquose e detersivi liquidi	92,44
Mozziconi di sigaretta	0,01
Calcestruzzo	84,56
Cavi elettrici	5,83
Estintori	0,02
Tubi fluorescenti (Neon)	0,05
Tubi flessibili/condotti idraulici	0,77
Materiali isolanti e pannelli isolanti	0,20
Ferro e acciaio	136,33
Accumulatori e batterie al piombo-acido	3,69
Materiali di imballaggio misti	172,41
Fanghi non pericolosi	12,46
Emulsioni oleose e miscele di emulsioni	4,52
Rifiuti organici	6,60
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose	0,70
Carta e cartone	23,63
Cartongesso	1,30
Plastica	9,61
Residui della pulizia stradale	33,06
Vari tipi di rifiuti ingombranti	5,80
Componenti per veicoli	0,40
Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)	5,35
Oli e grassi di scarto (minerali e sintetici)	50,99

Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Vernici, smalti e soluzioni saline di scarto	2,74
Toner di scarto	0,06
Legna	107,33
Rifiuti totali generati⁵⁶	766,98

Rifiuti sottratti allo smaltimento

Tipologie di rifiuti	Peso (tonnellate)
Peso totale dei rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	64,42
Peso totale dei rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	582,63
Peso totale dei rifiuti sottratti allo smaltimento	647,05

Rifiuti sottratti allo smaltimento, in base alla composizione dei rifiuti

Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Materiali assorbenti, materiali filtranti e filtri dell'olio	4,34
Batterie alcaline	0,17
Mozziconi di sigaretta	0,01
Calcestruzzo	84,56
Cavi elettrici	5,83
Estintori	0,02
Tubi fluorescenti (Neon)	0,05
Tubi flessibili/condotti idraulici	0,77
Ferro e acciaio	136,33
Accumulatori e batterie al piombo-acido	3,69
Materiali di imballaggio misti	172,41
Emulsioni oleose e miscele di emulsioni	2,00
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose	0,70
Carta e cartone	23,63

⁵⁶ Lievi differenze tra i totali e la somma delle singole componenti sono dovute agli arrotondamenti



Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Cartongesso	1,30
Plastica	9,61
Residui della pulizia stradale	33,06
Vari tipi di rifiuti ingombranti	5,80
Componenti per veicoli	0,40
Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE)	5,35
Oli e grassi di scarto (minerali e sintetici)	49,68
Legna	107,33
Totale	647,05

Rifiuti destinati allo smaltimento

Tipologie di rifiuti	Peso (tonnellate)
Peso totale dei rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	92,67
Peso totale dei rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	27,26
Peso totale dei rifiuti destinati allo smaltimento	119,93

Rifiuti destinati allo smaltimento, in base alla composizione dei rifiuti

Composizione dei rifiuti	Peso (tonnellate)
Materiali assorbenti, materiali filtranti e filtri dell'olio	1,60
Soluzioni acquose e detersivi liquidi	92,44
Materiali isolanti e pannelli isolanti	0,20
Fanghi non pericolosi	12,46
Emulsioni oleose e miscele di emulsioni	2,52
Rifiuti organici	6,60
Oli e grassi di scarto (minerali e sintetici)	1,31
Vernici, smalti e soluzioni saline di scarto	2,74
Toner di scarto	0,06
Totale	119,93

Rifiuti destinati allo smaltimento, tramite operazioni di smaltimento in loco e fuori sede

Ubicazione delle operazioni	Peso tot. dei rifiuti non pericolosi	Peso tot. dei rifiuti pericolosi
Incenerimento (con recupero di energia)	-	-
<i>sul posto</i>	-	-
<i>fuori sede</i>	-	-
Incenerimento (senza recupero di energia)	-	-
<i>sul posto</i>	-	-
<i>fuori sede</i>	-	-
Discarica	27,26	92,67
<i>sul posto</i>	-	-
<i>fuori sede</i>	27,26	92,67
Altre operazioni di smaltimento	-	-
<i>sul posto</i>	-	-
<i>fuori sede</i>	-	-
Totale	27,26	92,67



6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro

GRI 2-7, 401-1, 401-2, 401-3, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2

Tutti i dati relativi alla forza lavoro sono riportati come numero di dipendenti alla fine del periodo di riferimento, salvo diversa indicazione. Non sono state rilevate fluttuazioni significative nel numero di dipendenti durante il periodo di riferimento o tra periodi di riferimento consecutivi. Infine, non vengono riportati dati relativi ai dipendenti con orario non garantito, poiché questa specifica categoria di lavoratori non è presente in Contship.

Numero totale di dipendenti nel 2025 con ripartizione per genere e per area geografica

Indicatore	Totale		Maschi		Femmine	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Numero totale di dipendenti	992	1.054	879	936	113	118
Melzo	217	249	172	204	45	45
La Spezia	763	795	696	723	67	72
Altre località	12	10	11	9	1	1
Dipendenti a tempo indeterminato	985	1.029	873	913	112	116
Melzo	210	240	166	195	44	45
La Spezia	763	779	696	709	67	70
Altre località	12	10	11	9	1	1
Dipendenti a tempo determinato	7	25	6	23	1	2
Melzo	7	9	6	9	1	-
La Spezia	-	16	-	14	-	2
Altre località	-	-	-	-	-	-
Dipendenti a tempo pieno	966	1.030	874	930	92	100
Melzo	213	247	172	204	41	43
La Spezia	741	773	691	717	50	56
Altre località	12	10	11	9	1	1

Indicatore	Totale		Maschi		Femmine	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dipendenti a tempo parziale	26	24	5	6	21	18
Melzo	4	2	-	-	4	2
La Spezia	22	22	5	6	17	16
Altre località	-	-	-	-	-	-

6.1.2.1 Nuove assunzioni e turnover

Numero e tasso di nuove assunzioni, per fascia d'età e genere

Indicatore	Totale		<30 anni		30-50 anni		>50 anni	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Melzo	37	87	6	19	12	44	19	24
Tasso di nuove assunzioni	17,05%	34,94%	20,00%	52,78%	9,60%	30,99%	30,65%	33,80%
Maschi	29	76	4	16	10	36	15	24
Tasso di nuove assunzioni	16,86%	37,25%	16,00%	53,33%	10,10%	31,58%	31,25%	40,00%
Femmine	8	11	2	3	2	8	4	-
Tasso di nuove assunzioni	17,78%	24,44%	40,00%	50,00%	7,69%	28,57%	28,57%	-
La Spezia	140	56	34	35	57	21	49	-
Tasso di nuove assunzioni	18,35%	7,04%	62,96%	41,67%	17,38%	6,14%	12,86%	-
Maschi	134	51	33	32	56	19	45	-
Tasso di nuove assunzioni	19,25%	7,05%	67,35%	42,11%	18,60%	6,07%	13,01%	-
Femmine	6	5	1	3	1	2	4	-
Tasso di nuove assunzioni	8,96%	6,94%	20,00%	37,50%	3,70%	6,90%	11,43%	-
Numero totale di nuove assunzioni	177	143	40	54	69	65	68	24
Tasso totale di nuove assunzioni	17,84%	13,57%	47,06%	44,63%	15,03%	13,32%	15,18%	5,39%



Numero e tasso di turnover, per fascia d'età e genere

Indicatore	Totale		<30 anni		30-50 anni		>50 anni	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Melzo	36	54	8	13	9	27	19	14
Tasso di turnover	16,59%	21,69%	26,67%	36,11%	7,20%	19,01%	30,65%	19,72%
Maschi	28	44	6	11	7	21	15	12
Tasso di turnover	16,28%	21,57%	24,00%	36,67%	7,07%	18,42%	31,25%	20,00%
Femmine	8	10	2	2	2	6	4	2
Tasso di turnover	17,78%	22,22%	40,00%	33,33%	7,69%	21,43%	28,57%	18,18%
La Spezia	25	26	5	5	11	9	9	12
Tasso di turnover	3,28%	3,27%	9,26%	5,95%	3,35%	2,63%	2,36%	3,25%
Maschi	25	26	5	5	11	9	9	12
Tasso di turnover	3,59%	3,60%	10,20%	6,58%	3,65%	2,88%	2,60%	3,59%
Femmine	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso di turnover	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero totale di dipendenti cessati	61	80	13	18	20	36	28	26
Tasso totale di turnover	6,15%	7,59%	15,29%	14,88%	4,36%	7,38%	6,25%	5,84%

6.1.2.2 Congedo parentale

Indicatore	Maschi	Femmine
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	936	118
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	118	9
Numero totale di dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale	118	9
Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti rientrare al lavoro dopo il congedo parentale	118	9
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (%)	100%	100%
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro e risultavano ancora impiegati dopo 12 mesi	78	5
Numero totale di dipendenti rientrati dal congedo parentale nel/nei periodo/i di riferimento precedente/i	78	5
Tasso di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%

6.1.2.3 Sviluppo dei talenti

Media delle ore di formazione all'anno, per genere

Genere	Ore di formazione	Ore medie di formazione
Maschi	11.347,50	12,12
Femmine	2.506,00	21,24
Totale	13.853,50	13,14

Media delle ore di formazione all'anno, per categoria di dipendenti

Categoria dei dipendenti	Ore di formazione	Ore medie di formazione
Dirigenti	997,00	76,69
Quadri	2.021,50	42,11
Operativo (colletti bianchi)	3.924,50	11,82
Operativo (colletti blu)	6.910,50	10,45
Totale	13.853,50	13,14

Note metodologiche

La classificazione del personale in specifiche categorie di dipendenti è determinata dalle mansioni contrattuali stabilite dai rispettivi contratti collettivi di lavoro.

Tali categorie sono definite come segue:

1. Dirigenti – Dipendenti investiti di un'elevata autorità decisionale che rappresentano l'azienda e gestiscono autonomamente intere unità aziendali.
2. Quadri – Dipendenti con responsabilità manageriali, incaricati di guidare funzioni o team specifici in linea con la strategia aziendale generale.
3. Colletti bianchi – Personale amministrativo, professionale o d'ufficio che svolge flussi di lavoro di supporto tecnico, impiegatizio o operativo.
4. Colletti blu – Personale operativo impegnato in attività pratiche, lavori tecnici o nell'esecuzione diretta di servizi all'interno dell'infrastruttura fisica del Gruppo.



Dipendenti sottoposti a regolari valutazioni della performance e dello sviluppo di carriera, suddivisi per genere

Genere	Nr. tot. di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance e dello sviluppo di carriera	Percentuale di dipendenti totali che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance e dello sviluppo di carriera
Maschi	80	8,55%
Femmine	24	20,34%
Totale	104	9,87%

Dipendenti sottoposti a regolari valutazioni della performance e dello sviluppo di carriera, suddivisi per categoria di dipendenti

Categoria dei dipendenti	Nr. tot. di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance e dello sviluppo di carriera	Percentuale di dipendenti totali che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance e dello sviluppo di carriera
Dirigenti	13	100%
Quadri	48	100%
Operativo Colletti bianchi	43	13%
Operativo Colletti blu	-	-
Totale	104	9,87%

Note metodologiche

I 43 colletti bianchi che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance sono i cosiddetti "Key Roles" menzionati nella [sezione 4.2.1.2 Valutazione della performance](#).

6.1.2.4 Diversità, equità e inclusione

Percentuale di individui all'interno degli organi di governo dell'organizzazione, per genere e fasce d'età

Organo di governo	Nr. tot. di membri	% sul totale	Maschio	% sul totale	Femmina	% sul totale
Consiglio di Amministrazione						
<30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	3	50%	2	33%	1	17%
>50 anni	3	50%	3	50%	-	-
Totale	6	100%	5	83%	1	17%
Collegio Sindacale						
<30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	-	-	-	-	-	-
>50 anni	5	100%	5	100%	-	-
Totale	5	100%	5	100%	-	-
Organismo di Vigilanza						
<30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	2	67%	1	33%	1	33%
>50 anni	1	33%	1	33%	-	-
Totale	3	100%	2	67%	1	33%
ESG Board						
<30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	2	40%	1	20%	1	20%
>50 anni	3	60%	3	60%	-	-
Totale	5	100%	4	80%	1	20%

Diversità dei dipendenti, per genere e categoria professionale

Categoria del dipendente e genere	Totale		<30 anni		30-50 anni		>50 anni	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dirigenti	12	13	-	-	2	3	10	10
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	100,00%	100,00%	-	-	16,67%	23,08%	83,33%	76,92%
Maschi	10	11	-	-	1	2	9	9
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	83,33%	84,62%	-	-	8,33%	15,38%	75,00%	69,23%
Femmine	2	2	-	-	1	1	1	1
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	16,67%	15,38%	-	-	8,33%	7,69%	8,33%	7,69%
Quadri	39	48	-	-	17	27	22	21
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	100,00%	100,00%	-	-	43,59%	56,25%	56,41%	43,75%
Maschi	32	35	-	-	13	16	19	19
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	82,05%	72,92%	-	-	33,33%	33,33%	48,72%	39,58%
Femmine	7	13	-	-	4	11	3	2
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	17,95%	27,08%	-	-	10,26%	22,92%	7,69%	4,17%
Operativi – Colletti bianchi	335	332	16	22	127	125	192	185
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	100,00%	100,00%	5%	7%	37,91%	37,65%	57,31%	55,72%
Maschi	241	242	10	14	84	86	147	142
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	71,94%	72,89%	3%	4%	25,07%	25,90%	43,88%	42,77%
Femmine	94	90	6	8	43	39	45	43
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	28,06%	27,11%	2%	2%	12,84%	11,75%	13,43%	12,95%

Categoria del dipendente e genere	Totale		<30 anni		30-50 anni		>50 anni	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Operativi – Colletti blu	606	661	69	99	313	333	224	229
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	100,00%	100,00%	11,39%	14,98%	51,65%	50,38%	36,96%	34,64%
Maschi	596	648	65	93	308	327	223	228
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	98,35%	98,03%	10,73%	14,07%	50,83%	49,47%	36,80%	34,49%
Femmine	10	13	4	6	5	6	1	1
Rappresentanza tra i dipendenti della stessa categoria	1,65%	1,97%	0,66%	0,91%	0,83%	0,91%	0,17%	0,15%

6.1.2.5 Retribuzione

Rapporto tra stipendio base e retribuzione di donne e uomini, per categoria di dipendenti e per principali sedi operative

Categoria del dipendente	Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini	Rapporto tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini
Quadri	-	1,05
Operativo Colletti bianchi	-	0,98
Operativo Colletti blu	-	0,95

Note metodologiche

Ai fini della rendicontazione in materia di remunerazione, il Gruppo definisce una “sede operativa significativa” come un territorio geografico distinto, disciplinato da un insieme uniforme di leggi sul lavoro e quadri normativi. Dato che l’intera forza lavoro di Contship ha sede in Italia, è stata individuata un’unica sede operativa significativa ai fini della presente informativa.

Lo stipendio base è definito come l’importo salariale fondamentale stabilito dal CCNL applicabile. Questi valori di base vengono applicati uniformemente a tutti i dipendenti coperti dal rispettivo contratto, indipendentemente dal sesso. Di conseguenza, non esiste alcuna differenza di genere a livello di stipendio base. La remunerazione è definita come il compenso annuo lordo totale, che può comprendere diverse componenti aggiuntive fisse e/o variabili.



Il rapporto tra la retribuzione delle donne e quella degli uomini è calcolato dividendo la retribuzione media delle donne per la retribuzione media degli uomini. I valori finali sono presentati suddivisi per categoria di dipendenti. Esclusioni: Gli apprendisti sono esclusi da questo calcolo.

Le loro strutture retributive sono disciplinate da specifici quadri normativi in cui la progressione salariale è strettamente legata a fattori indipendenti dal genere, come l'anzianità aziendale e i traguardi formativi raggiunti. Infine, per motivi di riservatezza, sono stati omessi i dati relativi alla retribuzione totale annuale dei dirigenti.

6.1.2.6 Salute e sicurezza sul lavoro

I dati sono stati raccolti secondo le indicazioni fornite dalla norma tecnica UNI 7249 (numero di infortuni, indice di frequenza, indice di gravità, tasso di infortuni). Inoltre, nessun lavoratore è stato escluso dalle seguenti metriche.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della SSL

Tipo di copertura (SSL)	Nr. tot. di dipendenti e non dipendenti coperti	% di tutti i dipendenti e non dipendenti coperti
Dipendenti e non dipendenti, che sono coperti da un sistema di gestione della SSL	1.064 ⁵⁷	100%
Dipendenti e non dipendenti, che sono coperti da un sistema di gestione della SSL che è stato sottoposto ad audit interno	796	74,81%
Dipendenti e non dipendenti, che sono coperti da un sistema di gestione della SSL che è stato certificato o sottoposto ad audit esterno	796	74,81%

⁵⁷ La forza lavoro totale di 1.064 lavoratori comprende 1.054 dipendenti, 7 tirocinanti e 3 lavoratori interinali

Infortuni sul lavoro, suddivisi tra dipendenti e non dipendenti

Indicatore	Dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Numero di ore lavorate	1.659.533	-
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (esclusi i decessi)	8	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	15	-
Principali tipologie di infortuni sul lavoro	Cadute o scivolate	Non applicabile

Ripartizione degli infortuni sul lavoro, per tipologia di infortunio

Indicatore	Distorsione	Contusioni e traumi articolari	Strappi muscolari	Fratture	Bruciature
Numero di ore lavorate	1.659.533	1.659.533	1.659.533	1.659.533	1.659.533
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-	-	-
Tasso di mortalità per infortuni sul lavoro (su 1.000.000 di ore lavorate) ⁵⁸	-	-	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (esclusi i decessi)	3	3	-	1	1
Tasso di infortuni ad alto rischio – esclusi i decessi (su 1.000.000 di ore lavorate) ⁵⁹	1,81	1,81	-	0,60	0,60
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	5	7	1	1	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (sulla base di 1.000.000 di ore lavorate) ⁶⁰	3,01	4,22	0,60	0,60	0,60

⁵⁸ Il tasso di mortalità per i lavoratori non dipendenti non viene riportato, poiché non si sono verificati decessi tra i lavoratori di questa categoria durante il periodo di riferimento

⁵⁹ Il tasso di infortuni gravi per i lavoratori non dipendenti non viene riportato, poiché durante il periodo di riferimento non si sono verificati infortuni gravi che abbiano coinvolto lavoratori di questa categoria

⁶⁰ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili per i lavoratori non dipendenti non viene riportato, poiché durante il periodo di riferimento non si sono verificati infortuni sul lavoro registrabili che abbiano coinvolto lavoratori di questa categoria



Numero di infortuni sul lavoro registrabili, per tipologia di incidente

Tipo di incidente	Numero di infortuni sul lavoro registrabili
Scivolamenti e cadute	6
Caduta da scale	2
Schiacciamento di dita/mani	2
Trauma / Stiramento	4
Altri	1
Totale	15

Malattie legate al lavoro, che colpiscono dipendenti e lavoratori non dipendenti⁶¹

Categoria lavoratori	Decessi dovuti a malattie professionali	Casi di malattia professionale registrabile	Principali tipologie di malattie professionali
Dipendenti	-	8	Disturbi muscoloscheletrici
Lavoratori non dipendenti	-	-	Non applicabile
Totale	-	8	-

Ripartizione delle malattie professionali, per genere ed età (numero di dipendenti)

Genere ed età	Decessi dovuti a malattie professionali	Casi di malattia professionale registrabile
Uomini di età pari o superiore a 45 anni	-	8

⁶¹ I dati sono stati raccolti attraverso l'analisi dei questionari compilati dai lavoratori per ciascuna domanda presentata, tenendo conto delle richieste accolte e dei relativi rischi professionali e condizioni di salute

Ripartizione delle malattie professionali, per settore di attività

Pericolo	Dipendenti esposti	Lavoratori non dipendenti esposti
Movimentazione manuale dei carichi	150	-
Esposizione alle vibrazioni	570	-

6.1.2.7 Assistenza sociale e benefici

Benefici offerti ai dipendenti a tempo pieno, dalle principali sedi⁶²

Località geografica	Benefici offerti ai dipendenti a tempo pieno dalle principali sedi aziendali
Italia	Assistenza sanitaria

⁶² Per sedi operative significative si intendono le sedi in cui l'organizzazione ha una presenza sostanziale in termini di forza lavoro e attività operative. Tuttavia, poiché le politiche e i benefit relativi alle risorse umane sono definiti a livello centrale e applicati in modo coerente in tutte le sedi, ai fini della presente informativa non viene fatta alcuna distinzione in base alla sede operativa significativa



6.1.3 Modello di governance

GRI 2-9

Composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati

Membri del CdA	Carica	Mandato
Membri esecutivi		
Matthieu Gasselin	AD	Settembre 2020
Tommaso Ferrario	CFO	Aprile 2023
Membri indipendenti non esecutivi		
Oscar Serci	Consigliere	Aprile 2023
Membri non esecutivi		
Thomas Eckelmann	Presidente	Aprile 2024 ⁶³
Tom Hinrich Eckelmann	Vicepresidente	Aprile 2014
Katja Gabriela Both	Consigliere	Aprile 2018
Membri dell’ESG Board	Carica	Mandato
Membri esecutivi		
Matthieu Gasselin	AD	Ottobre 2025
Tommaso Ferrario	CFO	Ottobre 2025
Luca Trevisan	Direttore delle Risorse Umane	Ottobre 2025
Alessandro Pellegrì	Group Project Director	Ottobre 2025
Membri non esecutivi		
Denise Sofia	Responsabile ESG	Ottobre 2025

Nota

- La presente tabella riporta esclusivamente le informazioni relative ai membri del CdA di Contship Italia S.p.A.

⁶³ Thomas Eckelmann è stato nominato Presidente nell’aprile 2024. Tuttavia, il suo legame con il Gruppo risale a un periodo precedente a tale nomina, essendo membro del CdA dal 1999, anno in cui il Gruppo EUROKAI, di cui è attualmente Presidente del CdA, ha acquisito la partecipazione di maggioranza in Contship Italia S.p.A.

- Nessuno degli incarichi o degli impegni esterni significativi ricoperti dai membri del CdA e dell’ESG Board presenta una natura o una rilevanza tali da generare conflitti di interesse o da compromettere il corretto ed efficace esercizio dei rispettivi doveri fiduciari all’interno del Gruppo Contship.

Composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati per genere (numero di membri)

Organo di governo	Maschi	Femmine	Totale
CdA	5	1	6
ESG Board	4	1	5

Nota

Attualmente, la composizione del CdA di Contship Italia S.p.A. non prevede la presenza di amministratori espressione dei soci di minoranza, né l’attribuzione di seggi riservati a rappresentanti delle partecipazioni di minoranza.

6.1.4 Condotta aziendale etica

GRI 205-2

Membri dei CdA informati sulle politiche e procedure anticorruzione, suddivisi per area geografica⁶⁴

Indicatore	Melzo	La Spezia	Totale
Numero totale dei membri dei CdA	10	2	12
Numero totale di membri dei CdA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	10	2	12
Percentuale di membri dei CdA a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	100%	100%	100%

⁶⁴ The metrics shown in this table refer to all members of the BoD of Contship Group companies. As some individuals serve on the BoD of more than one Group company, the figures refer to the number of unique individuals holding such positions, rather than to the total number of positions held



Dipendenti informati sulle politiche e procedure anticorruzione, suddivisi per categoria e area geografica

Categoria dei dipendenti e area geografica	Nr. tot. di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	Numero totale di dipendenti	% di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione
Dirigenti			
Italia	13	13	100%
Quadri			
Italia	48	48	100%
Operativo (colletti bianchi)			
Italia	332	332	100%
Operativo (colletti blu)			
Italia	661	661	100%
Totale	1.054	1.054	100%

Partner commerciali informati sulle politiche e procedure anticorruzione, per tipologia di partner commerciale e area geografica⁶⁵

Indicatore	Società consociate		
	Italia	Egitto	Marocco
Numero totale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	4	1	2
Numero totale di partner commerciali	4	1	2
Percentuale di partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	100%	100%	100%

Membri del CdA formati in materia di lotta alla corruzione, suddivisi per area geografica

Indicatore	Melzo	La Spezia	Totale
Numero totale di membri del CdA che hanno ricevuto una formazione in materia di lotta alla corruzione	10	2	12
Percentuale di membri del CdA che hanno ricevuto una formazione in materia di lotta alla corruzione	100%	100%	100%

Dipendenti formati in materia di lotta alla corruzione, suddivisi per categoria e area geografica

Categoria dei dipendenti e area geografica	Nr. tot. di dipendenti che hanno ricevuto una formazione in materia di lotta alla corruzione	% di dipendenti che hanno ricevuto una formazione in materia di lotta alla corruzione
Dirigenti		
Italia	13	100%
Quadri		
Italia	48	100%
Operativo (colletti bianchi)		
Italia	332	100%
Operativo (colletti blu)		
Italia	661	100%
Totale	1.054	100%

⁶⁵ I dati quantitativi relativi a fornitori e clienti sono stati omessi per motivi di riservatezza

6.2 GRI content index

Dichiarazione d'uso	Per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, il Gruppo Contship ha presentato il proprio bilancio di sostenibilità con riferimento agli Standard GRI
Utilizzo GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non applicabile

Informativa GRI	Pagina	Note
GRI 2: Informativa Generale 2021		
2-1 Dettagli dell'organizzazione	1.2 Chi siamo	-
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.3 Il nostro bilancio di sostenibilità	-
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.3 Il nostro bilancio di sostenibilità	-
2-4 Restatement delle informazioni	1.3 Il nostro bilancio di sostenibilità	-
2-5 Assurance esterna	6.3 Assurance esterna	-
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2 Chi siamo	-
2-7 Dipendenti	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
2-8 Lavoratori non dipendenti	4.2 Le nostre persone	-
2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Governance della sostenibilità 5.1 Modello di governance 6.1.3 Modello di governance	-
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	5.1 Modello di governance	-
2-11 Presidente del massimo organo di governo	5.1 Modello di governance	-
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2.2 Governance della sostenibilità	-
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2 Governance della sostenibilità	-
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2 Governance della sostenibilità	-
2-15 Conflitti di interesse	5.2 Condotta aziendale etica	-

Informativa GRI	Pagina	Note
2-16 Comunicazione delle criticità	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	4.2 Le nostre persone	-
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	5.1 Modello di governance	-
2-19 Politiche retributive	4.2 Le nostre persone	-
2-20 Processo di determinazione della remunerazione	4.2 Le nostre persone	-
2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	-	I dati relativi ai parametri retributivi non sono inclusi nel presente bilancio di sostenibilità per ragioni di riservatezza
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1.1 Messaggio dal nostro Amministratore delegato 2.1 La nostra strategia di sostenibilità: Moves That Matter	-
2-23 Impegni assunti tramite policy	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	5.2 Condotta aziendale etica	-
2-28 Adesione ad associazioni	5.2.4 Adesione ad associazioni	-
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.3 Le nostre tematiche materiali	-
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	4.2 Le nostre persone	-

Informativa GRI	Pagina	Note
GRI 3: Temi materiali 2021		
3-1 Processo per determinare i temi materiali	2.3 Le nostre tematiche materiali	-
3-2 Elenco di temi materiali	2.3 Le nostre tematiche materiali	-
3-3 Gestione dei temi materiali	2.3 Le nostre tematiche materiali	-
GRI 201: Performance economiche 2016		
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1.2 Chi siamo	-
GRI 202: Presenza sul mercato 2016		
202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	-	I dati relativi ai parametri retributivi non sono inclusi nel presente bilancio di sostenibilità per motivi di riservatezza
GRI 205: Anticorruzione 2016		
205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	5.2 Condotta aziendale etica	-
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	5.2 Condotta aziendale etica	I dati quantitativi relativi ai fornitori sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati I dati quantitativi relativi alla clientela sono stati omessi per motivi di riservatezza
205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	5.2 Condotta aziendale etica	-
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016		
206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	5.2 Condotta aziendale etica	-

Informativa GRI	Pagina	Note
GRI 301: Materiali 2016		
301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	-
301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	-
GRI 302: Energia 2016		
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	3.2 Gestione energetica	-
302-3 Intensità energetica	3.2 Gestione energetica	-
GRI 305: Emissioni 2016		
305-1 Emissioni dirette di GES (Scope 1)	3.3 Emissioni di gas a effetto serra	-
305-2 Emissioni indirette di GES da consumi energetici (Scope 2)	3.3 Emissioni di gas a effetto serra	-
305-3 Altre emissioni indirette di GES (Scope 3)	3.3 Emissioni di gas a effetto serra	-
305-4 Intensità delle emissioni di GES	3.3 Emissioni di gas a effetto serra	-
305-5 Riduzione delle emissioni di GES	3.3 Emissioni di gas a effetto serra	-
GRI 306: Rifiuti 2020		
306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	-
306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	-
306-3 Rifiuti prodotti	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti	-
	6.1.1.1 Rifiuti	
306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti 6.1.1.1 Rifiuti	Il Gruppo Contship raccoglie e monitora regolarmente i volumi di rifiuti prodotti. Tuttavia, il tracciamento sistematico delle specifiche modalità di trattamento finale per la totalità dei flussi è attualmente in fase di consolidamento.

Informativa GRI	Pagina	Note
		Di conseguenza, i dati relativi ai rifiuti destinati e non destinati a smaltimento vengono presentati all'interno del presente bilancio di sostenibilità unicamente se supportati da evidenze puntuali e affidabili. Per garantire una rendicontazione completa dell'intero ciclo di trattamento, il Gruppo sta affinando i propri processi di tracciamento e raccolta dati, con l'obiettivo di coprire tutti i flussi a partire dal prossimo ciclo di rendicontazione
306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	3.5 Utilizzo delle risorse e gestione rifiuti 6.1.1.1 Rifiuti	-
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016		
308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	-	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati
308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati
GRI 401: Occupazione 2016		
401-1 Nuove assunzioni e turnover	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-

Informativa GRI	Pagina	Note
401-3 Congedo parentale	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016		
402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	4.2 Le nostre persone	-
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro	-
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
403-9 Infortuni sul lavoro	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro 6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
403-10 Malattie professionali	4.3 Salute e sicurezza sul lavoro 6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-



Informativa GRI	Pagina	Note
GRI 404: Formazione e istruzione 2016		
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.2 Le nostre persone	-
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	6.1.2 Statistiche sulla forza lavoro	-
GRI 406: Non discriminazione 2016		
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.2 Le nostre persone	-
GRI 408: Lavoro minorile 2016		
408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016		
409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati
GRI 410: Pratiche per la sicurezza 2016		
410-1 Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani	4.2 Le nostre persone	-

Informativa GRI	Pagina	Note
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016		
414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	-	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati
414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	5.3 Gestione sostenibile della catena di approvvigionamento	I dati quantitativi sono stati omessi dal presente bilancio di sostenibilità a causa delle attuali limitazioni nel processo di raccolta dei dati



6.3 Assurance esterna



Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2025

Al Consiglio di Amministrazione di Contship Italia S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("limited assurance engagement") del "Bilancio di Sostenibilità 2025" (di seguito anche "Bilancio di Sostenibilità") di Contship Italia S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Contship Italia S.p.A. e delle sue controllate sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità con riferimento ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Il nostro bilancio di sostenibilità" del Bilancio di Sostenibilità, e, con riferimento alla selezione degli indicatori GRI, "GRI Content Index" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management 1 (ISQM Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Meravigli, 12 - 20123 Milano
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma
Capitale Sociale Euro 3.000.000 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. di Milano 606158 - P.IVA 00891231003
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale del Gruppo responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento ai criteri applicati per comprendere come gli impatti reali e potenziali vengono identificati, valutati e prioritizzati, e alla validazione interna dei risultati del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel Bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione del Gruppo e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità, in relazione all'esercizio chiuso al 31/12/2024, non sono stati sottoposti a verifica.



Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Contship Italia S.p.A e delle sue controllate, relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, con riferimento a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "GRI Content Index" del Bilancio di Sostenibilità.

Genova, 14 settembre 2026

EY S.p.A.
Enrico Lenzi, Revisore

La presente relazione di revisione è stata tradotta in lingua italiana esclusivamente per agevolare la consultazione da parte dei lettori italiani. Pertanto, è da considerarsi ufficiale esclusivamente il testo originale in lingua inglese.

Contenuto a cura della Funzione ESG.
Supervisione editoriale e creativa a cura della Funzione Marketing.

Si ringraziano tutti i colleghi che hanno contribuito alla realizzazione.

Questo documento, pubblicato il 15 settembre 2026, costituisce il primo bilancio di sostenibilità del Gruppo Contship e rendiconta le performance ESG relative all'esercizio 2025 (1° gennaio – 31 dicembre 2025), coerentemente con il periodo di rendicontazione finanziaria. L'informativa verrà aggiornata e pubblicata con cadenza annuale.



sustainability@contshipitalia.com
contshipitalia.com

