



CAMPEL SRL

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025



È la storia di un'azienda ricca di valori, convinzioni e coraggio, che da sempre ha saputo credere nel fare impresa in modo sostenibile.

Redatto in collaborazione con ALA Srl



*"In ogni azione responsabile si nasconde il potere di
ispirare un cambiamento globale".*

Questo Bilancio è la prova che insieme
possiamo fare la differenza.

*Con gratitudine per il vostro esempio,
la Direzione di ALA*



Sede legale e operativa
Via delle Industrie, 35
80147 Napoli (NA)

Phone: +39 081 559 0073
<https://www.campel.net/>

NOTA METODOLOGICA [GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]...	4	PRESENZA SUL MERCATO [GRI 202]	34
LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	6	PROFILO AMBIENTALE.....	36
HIGHLIGHTS 2025	7	LA SENSIBILITÀ AMBIENTALE DI CAMPEL SRL	37
CHI SIAMO	9	ENERGIA [GRI 302].....	38
MILESTONE	11	PROFILO SOCIALE.....	43
I NOSTRI VALORI.....	13	IL RISPETTO DELL'UOMO SECONDO CAMPEL SRL.....	44
LA CORPORATE GOVERNANCE [GRI 2-9]	14	OCCUPAZIONE [GRI 401].....	45
ORGANIGRAMMA AZIENDALE	16	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [GRI 403]	49
IL MODELLO DI BUSINESS [GRI 2-1; 2-6; 2-7; 2-8]	17	FORMAZIONE E ISTRUZIONE [GRI 404]	56
DATI FINANZIARI.....	19	DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' [GRI 405]	59
COMPLIANCE E CERTIFICAZIONI	21	OBIETTIVI.....	63
LA SOSTENIBILITÀ IN CAMPEL SRL [GRI 2-22].....	24	STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2025-27	64
GLI STAKEHOLDERS [GRI 2-29]	26	GRI INDEX.....	66
L'ANALISI DI MATERIALITÀ [GRI 3].....	29		
PROFILO DI GOVERNANCE.....	32		

NOTA METODOLOGICA [GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]¹

Il Report di Sostenibilità di Campel Srl è un documento annuale di carattere volontario che l'azienda ha deciso di redigere per la prima volta, così da presentare in maniera chiara e trasparente le performance ed i progressi compiuti in merito alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs).

Il documento copre il periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. Salvo diversa indicazione, le informazioni e i dati riportati si riferiscono esclusivamente alle attività di Campel Srl. Dal 05/08/2026 il report è disponibile per la consultazione sul sito internet aziendale al seguente indirizzo: [Campel – Produzione Pelletteria di Lusso](#)

La rendicontazione è stata sviluppata ispirandosi ai Sustainability Reporting Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) ed aggiornati nel 2021, con un approccio "with Reference". Tale scelta consente di garantire una comunicazione chiara, strutturata e coerente con le migliori pratiche internazionali di sostenibilità.

I contenuti del Report sono stati definiti sulla base dei principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza e tempestività, al fine di fornire agli stakeholder un'informativa rappresentativa degli impatti economici, ambientali e sociali generati dall'organizzazione.

I dati e le informazioni riportati derivano da sistemi interni di monitoraggio e reportistica aziendale (tra cui consumi energetici, emissioni, utilizzo delle risorse, dati operativi e performance economico-finanziarie), nonché da documentazione ufficiale, quali bilanci civilistici, certificazioni, audit interni ed esterni e sistemi di gestione adottati dall'azienda. Ove necessario, alcune informazioni sono state oggetto di stime, basate sulle migliori metodologie disponibili.

Al fine di garantire la comparabilità nel tempo, ove possibile, i dati relativi all'anno di rendicontazione sono confrontati con quelli degli esercizi precedenti, evidenziando eventuali variazioni significative e trend evolutivi.

L'individuazione dei temi rilevanti è stata effettuata attraverso l'Analisi di Materialità, sviluppata mediante il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni, che ha consentito di identificare le tematiche prioritarie su cui Campel Srl concentra il proprio impegno in ambito ESG.

¹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

Ai fini della disclosure GRI 2-7, l'organizzazione esprime il numero dei dipendenti in termini di numero di teste (head-count), considerando il numero di persone occupate nel periodo di riferimento, a prescindere dal regime orario applicato.

Attualmente l'azienda ha deciso di non sottoporre il presente report alla verifica da parte di un soggetto terzo indipendente (assurance esterna), riservandosi la possibilità di farlo per i report successivi.

Campel Srl è impegnata nel miglioramento continuo delle proprie performance ESG attraverso azioni concrete e misurabili, il rafforzamento dei presidi di governance e la promozione di un modello di business sostenibile e responsabile.

La persona di riferimento per il Bilancio di Sostenibilità è Enrico Esposito, Consulente Aziendale, raggiungibile al seguente indirizzo mail: enrico.esposito@campel.net

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Gentili Stakeholder,

nel corso dell'esercizio 2025, Campel Srl ha proseguito il proprio percorso di integrazione della sostenibilità nel modello operativo e decisionale, con l'obiettivo di generare valore nel lungo periodo per l'intero ecosistema di riferimento. In uno scenario dinamico e complesso, l'azienda ha mantenuto un approccio orientato alla solidità organizzativa, alla gestione responsabile degli impatti e alla trasparenza delle proprie pratiche.

L'assetto di governance è stato indirizzato a definire responsabilità chiare, obiettivi verificabili e meccanismi di monitoraggio che consentano di presidiare rischi e opportunità in modo sistematico. Particolare attenzione è stata dedicata alla tutela delle persone e alla valorizzazione delle competenze, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'integrità dei rapporti con clienti, fornitori e partner, nonché alla salvaguardia dell'ambiente attraverso un utilizzo efficiente delle risorse e la progressiva riduzione degli impatti anche lungo la catena del valore.

Il dialogo con gli stakeholder costituisce un elemento strutturale dell'azione aziendale. L'azienda promuove meccanismi di ascolto continuo, consultazioni periodiche e strumenti digitali per raccogliere riscontri, favorire la comprensione delle aspettative e orientare le decisioni in modo informato.

Guardando ai prossimi passi, l'azienda concentrerà gli sforzi su alcune priorità essenziali, da attuare in modo graduale e commisurato alla propria struttura: integrare la sostenibilità nei processi chiave con obiettivi realistici, rafforzare competenze e responsabilità interne, presidiare i principali rischi e impatti lungo la catena del valore e mantenere un dialogo chiaro e periodico con gli stakeholder a supporto del miglioramento continuo.

Campel Srl desidera ringraziarvi per l'attenzione e per il contributo offerto attraverso il confronto costante. La partecipazione di ciascuno di voi è fondamentale per consolidare risultati duraturi e promuovere una crescita equilibrata e responsabile.



Cordiali saluti,

Francesco Campanile
Amministratore Unico
Cam.Pel. Srl

HIGHLIGHTS 2025

Gli Highlights evidenziano i risultati più significativi in termini di sostenibilità aziendale, includendo riduzioni delle emissioni, iniziative di coinvolgimento sociale e un'efficace governance aziendale, dimostrando l'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile e orientata al futuro.



AMBIENTE

- Calcolo Scope 1
- Calcolo Scope 2



SOCIALE

- Supporto a favore di associazioni culturali e benefiche del territorio



GOVERNANCE

- Rating di Legalità
- Rinnovo ISO 9001 :2015



COMPANY PROFILE

CHI SIAMO

Campel Srl è un'azienda italiana con sede legale e operativa a Napoli, in Via delle Industrie n. 35, specializzata nella progettazione, produzione e lavorazione di articoli di pelletteria e affini.

L'impresa opera nel settore della manifattura di articoli di pelletteria di alta gamma, con particolare specializzazione nella produzione di piccola pelletteria destinata a primari marchi internazionali del comparto moda e lusso.

Le radici imprenditoriali dell'azienda affondano nella tradizione della



famiglia Campanile, attiva nel settore dal 1957, anno in cui il capostipite Vincenzo avviò il primo laboratorio di produzione. Nel tempo, questa esperienza si è consolidata in un modello aziendale capace di integrare competenze artigianali, organizzazione industriale e attenzione costante alla qualità.

Campel Srl svolge prevalentemente attività B2B e opera su specifica del cliente, realizzando prodotti e componenti di piccola pelletteria quali portafogli, portacarte, piccoli accessori in pelle e componenti destinati a brand del lusso. L'attività produttiva comprende lavorazioni interne e fasi esternalizzate, con un presidio diretto sulle attività a maggiore valore aggiunto, tra cui sviluppo prodotto, modelliera, prototipia, controllo qualità e coordinamento della produzione.

L'azienda svolge le proprie attività all'interno di un opificio industriale nella Zona Industriale Neapolis di Napoli, recentemente ristrutturato e ampliato, con una superficie di circa 3.500 mq. La disponibilità di spazi produttivi moderni, unita all'utilizzo di tecnologie evolute e macchinari specializzati, consente all'organizzazione di rispondere agli elevati standard qualitativi richiesti dal mercato del lusso.

La qualità delle lavorazioni e il know-how maturato nel tempo hanno permesso a CAM.PEL. di sviluppare relazioni commerciali stabili con importanti brand nazionali e internazionali, rafforzando il proprio ruolo di partner produttivo specializzato nel settore della piccola pelletteria di alta gamma.

In coerenza con la crescente attenzione ai temi ESG, Campel Srl ha avviato un percorso di progressiva integrazione della sostenibilità nella gestione aziendale, anche attraverso iniziative di monitoraggio dei propri impatti ambientali e organizzativi. Tra queste rientra l'analisi delle emissioni di gas a effetto serra di Scope 1 e Scope 2 riferita all'anno 2024 e la redazione del presente documento.

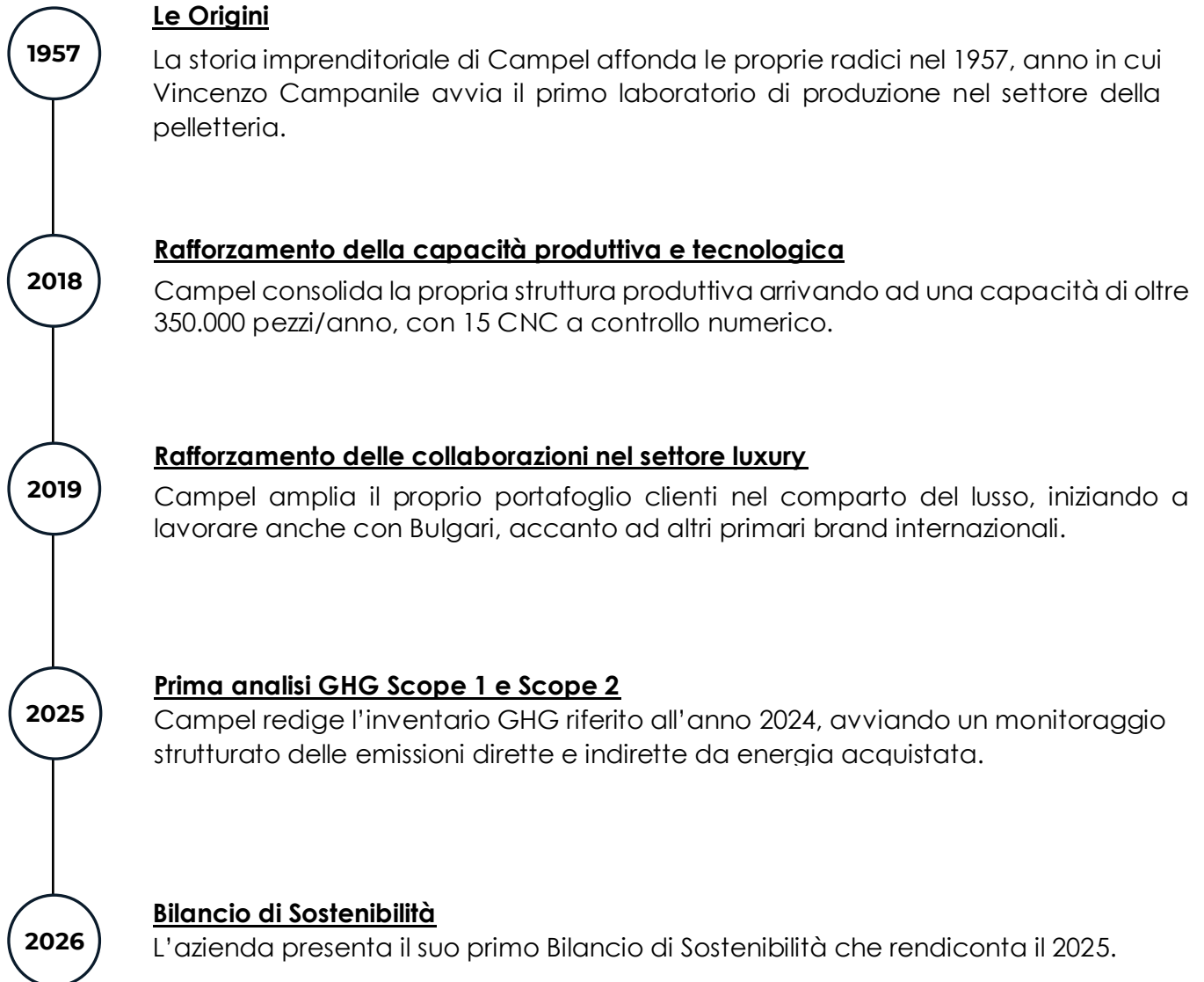
Campel Srl si presenta quindi come una realtà manifatturiera specializzata, radicata nel territorio campano e orientata a coniugare tradizione produttiva, competenze tecniche, qualità del prodotto e progressivo rafforzamento del proprio percorso di sostenibilità.



MILESTONE



Tra le milestone di Campel Srl si annoverano:



Queste milestones rappresentano alcuni dei momenti significativi nella storia e nello sviluppo di Campel Srl nel suo percorso nel settore manifatturiero.

I NOSTRI VALORI



VALORI

Le attività di Campel Srl sono contraddistinte da un approccio etico e professionale che può essere riassunto nei seguenti valori:

- Qualità
- Cura dei dettagli
- Innovazione
- Tracciabilità
- Sostenibilità
- Attenzione alla persona
- Coraggio
- Dedizione



MISSION

La mission di Campel Srl è realizzare articoli e componenti di piccola pelletteria di alta gamma per i principali marchi del settore moda e lusso, operando come partner produttivo qualificato, serio e affidabile. L'azienda svolge la propria attività prevalentemente su specifica del cliente, integrando progettazione, prototipia, modelliera, industrializzazione e produzione, con un approccio orientato alla qualità, alla precisione e alla capacità di accompagnare il cliente nello sviluppo del prodotto.



VISION

La vision di Campel Srl è rafforzare il proprio ruolo di realtà manifatturiera di riferimento nella piccola pelletteria di lusso, coniugando il sapere artigianale maturato nel tempo con investimenti in tecnologie produttive, automazione, sistemi di gestione e sostenibilità. In questa prospettiva, l'azienda intende continuare a crescere mantenendo elevati standard qualitativi, migliorando l'efficienza dei processi e consolidando il proprio posizionamento come partner strategico per i brand del lusso.

LA CORPORATE GOVERNANCE [GRI 2-9]²

La struttura di governance di Campel Srl riflette le caratteristiche di una PMI manifatturiera a controllo imprenditoriale diretto. L'indirizzo strategico, le principali decisioni gestionali, la supervisione dell'operatività aziendale e la governance della sostenibilità fanno capo all'**Amministratore Unico**, individuato quale massimo organo di governo della Società e nominato a tempo indeterminato, salvo revoca assembleare. Tale assetto consente un processo decisionale snello e diretto, coerente con la natura dell'attività svolta e con l'esigenza di garantire rapidità di risposta, presidio della qualità produttiva e continuità nei rapporti con i principali clienti del settore moda e lusso.

"IL SAPERE ARTIGIANO CHE DA' FORMA AL LUSSO"
è il pay-off di Campel Srl e racconta tutta la filosofia di un'azienda che da sempre mette passione nel proprio lavoro, con al centro il cliente.

La funzione di controllo è garantita dalla presenza di un **Revisore Unico esterno e indipendente**, che assicura il presidio sulle verifiche di competenza e contribuisce al rafforzamento dell'affidabilità dei processi amministrativi e contabili. Tale funzione si affianca al governo operativo esercitato dall'Amministratore Unico, mantenendo una distinzione tra responsabilità gestionali e attività di controllo.

Sotto il profilo organizzativo, la Società è articolata in uffici e reparti funzionali al presidio dell'intero ciclo produttivo. L'**Ufficio Produzione** coordina la pianificazione delle commesse, l'inserimento delle distinte base e degli ordini, il lancio in produzione e il monitoraggio dell'avanzamento delle lavorazioni. La **Modelleria** cura lo sviluppo dei modelli, la verifica tecnica e la realizzazione di prototipi e serie pilota, supportando il dialogo con i clienti. L'**Ufficio Acquisti** e il **Magazzino** presidiano l'approvvigionamento e la preparazione di materiali, accessori e componenti necessari alla produzione.

Completano l'organizzazione l'**Ufficio Outsourcing**, che coordina le lavorazioni affidate all'esterno e il rientro dei semilavorati, il **Controllo Qualità**, responsabile delle verifiche intermedie e finali, l'**Ufficio Spedizioni**, che gestisce la documentazione e il ritiro dei prodotti, e il **Reparto Packaging**, dedicato alle attività di confezionamento e preparazione alla consegna.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la governance operativa è supportata dai ruoli previsti dal D.Lgs. 81/2008, tra cui Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,

² Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

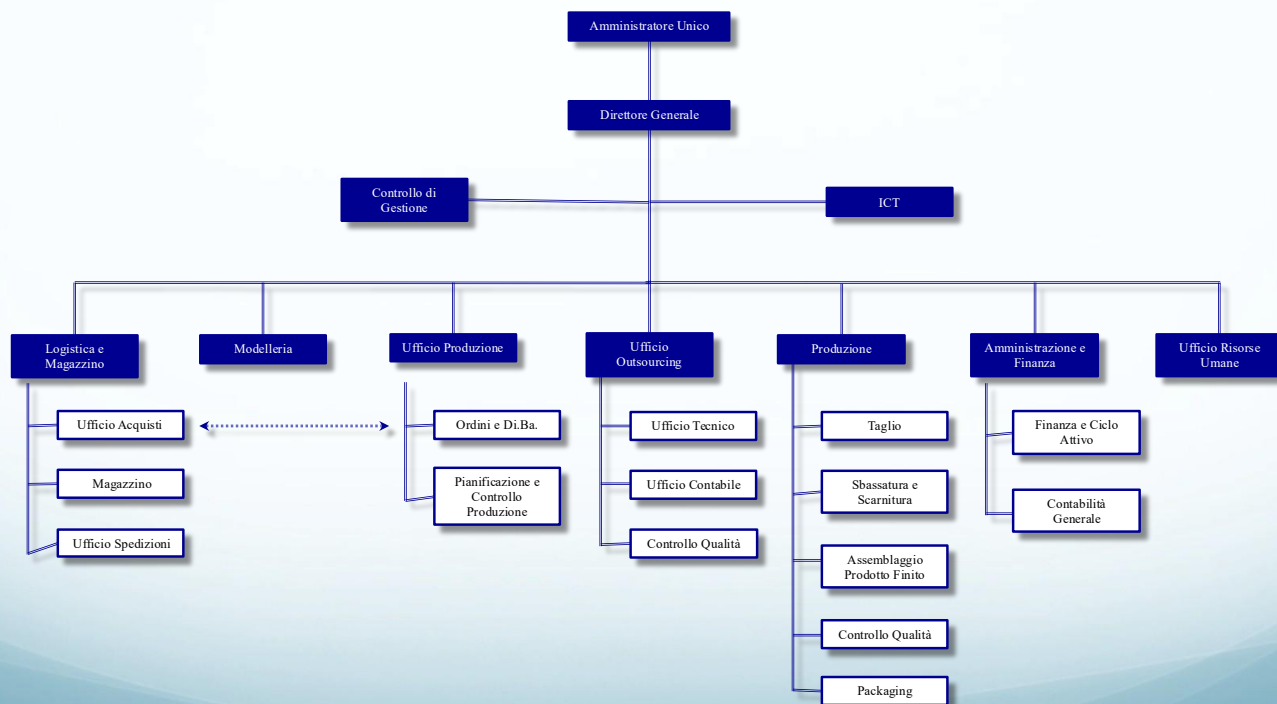
Medico Competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, addetti al primo soccorso e addetti antincendio ed evacuazione.

La rappresentazione degli stakeholder nei processi decisionali avviene in modo indiretto, attraverso il dialogo con clienti strategici, lavoratori, fornitori qualificati e il presidio della conformità normativa. Questo assetto contribuisce a mantenere continuità operativa, affidabilità gestionale e coerenza con gli standard qualitativi richiesti dal mercato del lusso.



ORGANIGRAMMA AZIENDALE

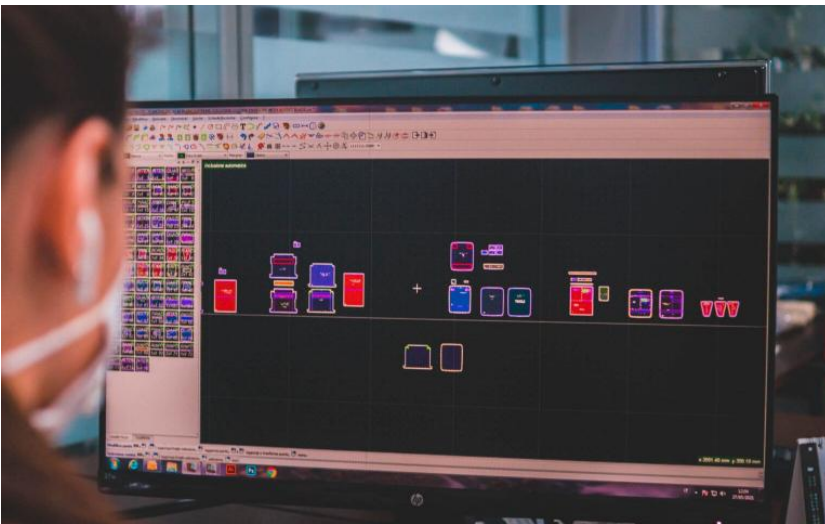
ORGANIGRAMMA



Personale Direttivo e con Responsabilità: 10 Unità, età media 41 anni

IL MODELLO DI BUSINESS ^{[GRI 2-1; 2-6; 2-7; 2-8]³}

Campel Srl opera nel settore della pelletteria di alta gamma ed è specializzata nella produzione conto terzi di articoli di piccola pelletteria destinati a primari marchi nazionali e internazionali del comparto moda e lusso. L'azienda svolge attività di progettazione, prototipia, modelliera e produzione di articoli quali portafogli, portachiavi, pochette, articoli da viaggio e da ufficio, realizzati secondo le specifiche tecniche e qualitative definite dai clienti. Il modello di business è prevalentemente B2B e si basa sull'attività di façon, nella quale la materia prima viene fornita in conto lavorazione dai clienti e Campel Srl contribuisce alla generazione di valore attraverso il proprio know-how tecnico-produttivo, la capacità di industrializzazione del prodotto, la qualità delle lavorazioni e la flessibilità organizzativa.



Il processo produttivo è articolato in più fasi integrate: sviluppo del modello, prototipazione, industrializzazione, approvvigionamento dei materiali e dei componenti, taglio e preparazione, assemblaggio, finitura, controllo qualità, confezionamento e spedizione. La presenza di un'area dedicata alla modelliera e alla prototipia consente all'azienda di

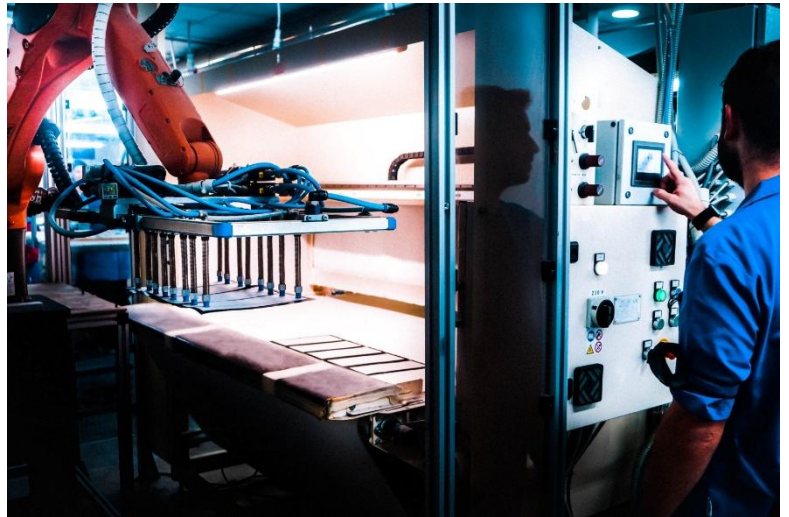
supportare i brand partner nelle fasi iniziali di sviluppo del prodotto, contribuendo alla messa a punto dei modelli e alla definizione delle lavorazioni più idonee. Le attività produttive combinano competenze artigianali specialistiche e tecnologie industriali, con l'utilizzo di macchinari evoluti e soluzioni riconducibili a logiche di Industria 4.0, finalizzate a garantire precisione, ripetibilità, tracciabilità e controllo della qualità.

La sede legale e produttiva di Campel Srl è situata a Napoli, in Via delle Industrie 35, all'interno della Zona Industriale Neapolis. L'azienda opera in un opificio industriale di proprietà di circa 3.500 mq, recentemente ristrutturato e organizzato per ospitare le diverse fasi del ciclo produttivo. Il mercato servito è quello della piccola pelletteria di lusso, con particolare riferimento ai gruppi e ai brand del segmento fashion e luxury. La clientela è prevalentemente localizzata in Italia, anche quando

³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

riferibile a gruppi internazionali, e i rapporti commerciali sono generalmente stabili e orientati allo sviluppo congiunto di prodotti e processi.

La catena di fornitura di Campel Srl è composta da fornitori specializzati nel settore della pelletteria e degli accessori moda. Le principali categorie comprendono fornitori di pellami e materiali, fornitori di accessori metallici e



componenti, fornitori di lavorazioni conto terzi, fornitori di servizi logistici e di trasporto, nonché fornitori di macchinari e attrezzature industriali. La filiera è localizzata prevalentemente in Italia, con una concentrazione in Campania e Toscana. I rapporti con i fornitori sono generalmente impostati su relazioni di medio-lungo periodo, basate su requisiti tecnici concordati, standard qualitativi e capacità di rispondere alle esigenze produttive dei clienti finali.

A valle dell'organizzazione si collocano principalmente i brand e i gruppi del settore moda e lusso, che affidano a Campel Srl la realizzazione di componenti, semilavorati e prodotti finiti di piccola pelletteria. Tali soggetti presidiano le fasi successive della catena del valore, tra cui la gestione del marchio, la distribuzione, il retail, l'e-commerce e la relazione con il consumatore finale. Campel Srl



opera quindi come partner produttivo specializzato, contribuendo alla qualità e all'affidabilità del prodotto finito, pur non gestendo direttamente la commercializzazione al consumatore finale. Le attività di trasporto e alcune specifiche fasi di lavorazione, tra cui il montaggio, risultano inoltre esternalizzate a soggetti terzi specializzati.

L'approccio all'occupazione è orientato alla continuità produttiva, alla specializzazione tecnica e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella tabella a pagina seguente si riporta la distribuzione del personale secondo le principali categorie previste dallo standard GRI 2-7, con indicazione della suddivisione per genere, area geografica, tipologia contrattuale e regime orario.

Numero medio dipendenti - 2025	Numero	Percentuale
Totale	134,5⁴	100%
Divisi per genere		
Uomo	62,5	46,5%
Donna	72	53,5%
Divisi per area geografica		
Italia	130	96,7%
UE, no Italia	0	0,0%
Extra UE	4,5	3,3%
Divisi per tipologia contratto		
Tempo indeterminato	133	98,9%
Tempo determinato	1,5	1,1%
Ore non garantite	0	0,0%
Ore occasionali	0	0,0%
A chiamata	0	0,0%
Altro	0	0,0%
Divisi per regime orario		
Tempo pieno	95,5	71,0%
Tempo parziale	39	29,0%

Nel 2025 Campel Srl registra un numero medio di 134,5 dipendenti. La composizione per genere evidenzia una presenza femminile leggermente prevalente, pari al 53,5% del totale, rispetto alla componente maschile, pari al 46,5%. La forza lavoro risulta quasi interamente di nazionalità Italiana (96,7% dei dipendenti), mentre la quota di personale proveniente da Paesi extra UE è pari al 3,3%.

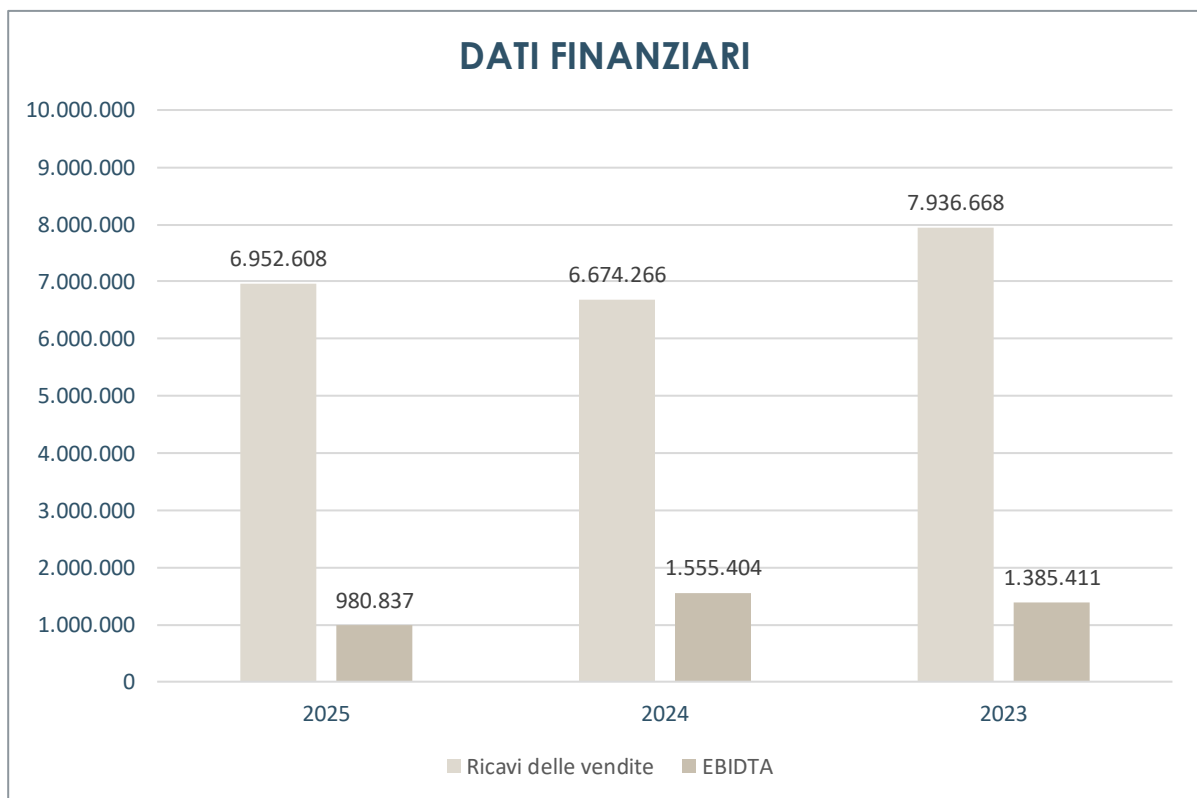
Dal punto di vista contrattuale, emerge un assetto occupazionale stabile: il 98,9% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre il tempo determinato rappresenta una quota residuale, pari all'1,1%. Con riferimento al regime orario, prevale il tempo pieno, che riguarda il 71,0% della forza lavoro, mentre il 29,0% dei dipendenti opera con contratto a tempo parziale.

Nel complesso, i dati confermano un modello occupazionale fondato prevalentemente su rapporti di lavoro stabili, con una significativa presenza femminile e un radicamento territoriale quasi esclusivamente nazionale.

⁴ Ai fini dell'informativa GRI 2-7 si ricorda che la forza lavoro è rappresentata secondo il criterio delle teste (*headcount*). Il dato riportato corrisponde alla media semplice tra il numero di dipendenti presenti al 01/01/2025 e il numero di dipendenti presenti al 31/12/2025.

DATI FINANZIARI

	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023
	EUR	EUR	EUR
Ricavi delle vendite	6.592.608	6.674.266	7.936.668
EBITDA	980.837	1.555.404	1.385.411
Utile Netto	361.866	194.492	197.850
Totale Attività	8.022.868	8.287.513	8.369.172



COMPLIANCE E CERTIFICAZIONI

La compliance di un'organizzazione rappresenta la capacità degli organi direttivi e gestionali di assicurare che tutte le attività aziendali siano svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard applicabili, siano essi obbligatori o volontari. In questo contesto, l'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello nazionale o internazionale costituisce una garanzia formale di conformità verso gli stakeholder e rafforza la credibilità dell'impresa.

La compliance diventa quindi uno strumento strategico per la mitigazione dei rischi e degli impatti negativi aziendali ed anche lungo la catena del valore, con particolare riferimento alle tematiche di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

La società presenta certificazioni di terze parti riconosciute a livello nazionale o internazionale relativamente a:

- **UNI EN ISO 14001:2015**
- **UNI EN ISO 9001:20015**
- **UNI EN ISO 45001:2018**
- **UNI EN ISO 14064-1:2019**

La **UNI EN ISO 14001:2015** è una norma internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione ambientale (SGA). È applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, pubblica o privata, indipendentemente dal settore di attività, e ha lo scopo di aiutare le imprese a migliorare le proprie performance ambientali in modo sistematico e sostenibile. La certificazione ISO 14001 dimostra agli stakeholder, clienti e autorità che l'organizzazione è impegnata nella tutela dell'ambiente e nel rispetto delle normative vigenti. Inoltre, rappresenta un elemento chiave nei percorsi di sostenibilità aziendale e nella costruzione di una reputazione positiva sul mercato.



La **UNI EN ISO 9001:2015** è uno standard internazionale che stabilisce i requisiti per un sistema di gestione per la qualità (SGQ), è applicabile a qualsiasi tipo di organizzazione, pubblica o privata, indipendentemente dal settore di attività. Il suo obiettivo è garantire che le organizzazioni forniscano prodotti e servizi che soddisfino le esigenze dei clienti e rispettino le normative applicabili. La norma si focalizza sull'efficace gestione dei processi aziendali, sull'analisi delle performance e sull'ottimizzazione delle risorse. Favorisce una cultura di miglioramento continuo e assicura che tutte le attività siano allineate agli obiettivi di qualità.



La **UNI EN ISO 45001:2018** è uno standard internazionale che definisce i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Fornisce un quadro per consentire alle organizzazioni di fornire ambienti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo infortuni e malattie professionali, e migliorando proattivamente le prestazioni in materia di SSL. La norma è applicabile a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni, tipo e attività.



La **ISO 14064-1** è una norma internazionale che definisce principi e requisiti per quantificare e rendicontare le emissioni e rimozioni di gas a effetto serra a livello di organizzazione.

Stabilisce come progettare, sviluppare, gestire e verificare l'inventario GHG aziendale, coprendo emissioni dirette e indirette lungo le attività dell'organizzazione.



LA SOSTENIBILITÀ IN CAMEL SRL [GRI 2-22]

La sostenibilità è definita come la capacità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i propri, basandosi sul concetto di 'triplice bottom line', che considera in modo equilibrato le dimensioni economica (profitto), ambientale (pianeta) e sociale (persone). Questo principio si basa su un equilibrio tra sviluppo economico, tutela ambientale e progresso sociale, e rappresenta una guida essenziale per le aziende che desiderano operare in modo responsabile e duraturo nel tempo.

L'approccio ESG (Environmental, Social, and Governance) fornisce un quadro strutturato per valutare le performance aziendali in termini di impatti ambientali, sociali e di governance. In particolare:

- **Environmental (E):** riguarda le azioni per la riduzione delle emissioni di CO₂, l'uso efficiente delle risorse naturali e l'adozione di pratiche aziendali rispettose dell'ambiente.
- **Social (S):** si concentra sulla tutela dei diritti umani, la sicurezza sul lavoro, la diversità e inclusione, il benessere dei dipendenti e il coinvolgimento della comunità.
- **Governance (G):** include la trasparenza gestionale, l'etica aziendale, la conformità normativa e il ruolo del consiglio di amministrazione nel guidare strategie di sostenibilità.

Per Camel Srl, l'integrazione dei principi ESG nelle proprie attività non rappresenta solo un obbligo normativo o un'opportunità di posizionamento sul mercato, ma un impegno concreto per creare un modello di business resiliente e orientato al futuro.

Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals)** rappresentano un framework globale definito dalle Nazioni Unite per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, dalla lotta alla povertà alla tutela dell'ambiente. Introdotti nel 2015 come parte dell'Agenda 2030, i 17 SDGs forniscono alle aziende una guida strategica per sviluppare pratiche sostenibili che contribuiscano a un mondo più equo e prospero.



Campel Srl riconosce l'importanza degli SDGs e si impegna ad allineare le proprie strategie e attività a questi obiettivi globali.

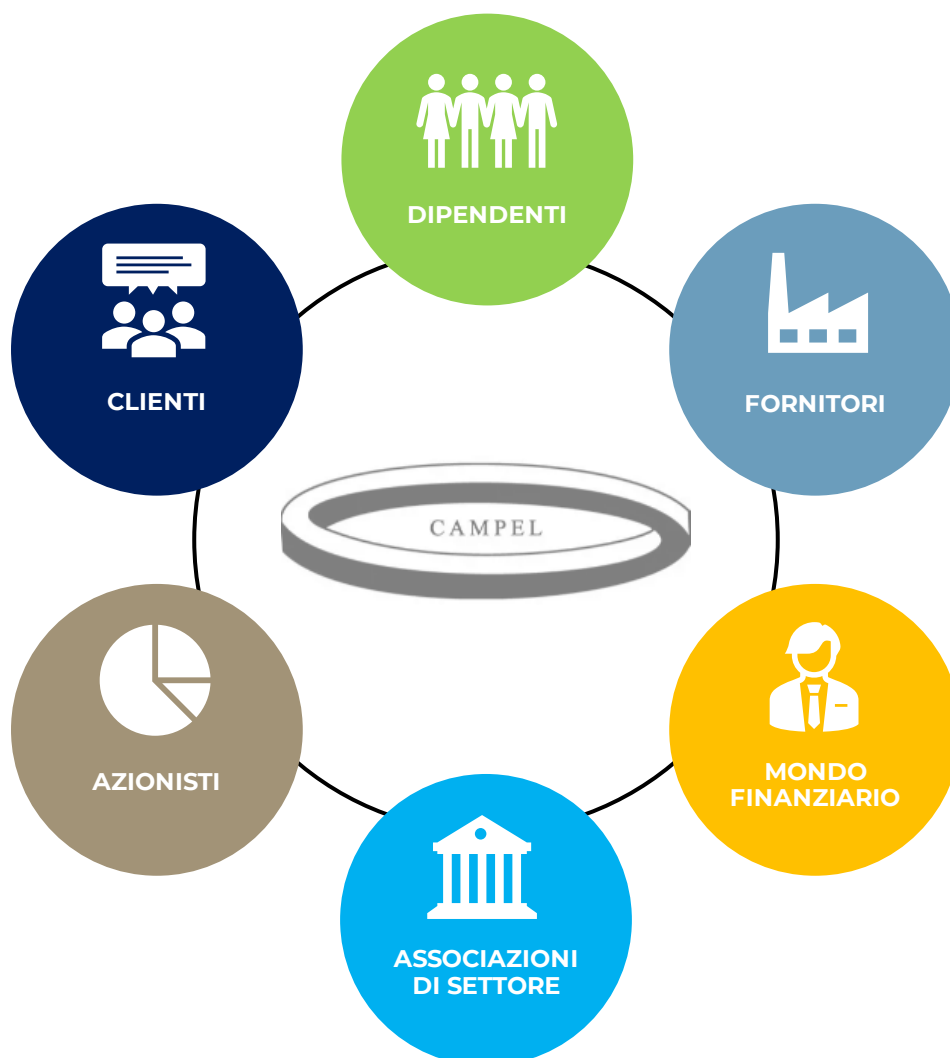
A tal fine, ha identificato specifici SDGs su cui concentrare il proprio impatto positivo, attuando iniziative concrete nei diversi ambiti della sostenibilità. La seguente tabella riassume alcune delle principali azioni messe in atto e i relativi SDGs di riferimento:

AREA ESG	AZIONI REALIZZATE	SDGS ONU
AMBIENTE	Scope 1 e Scope 2	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
GOVERNANCE	Rating di Legalità	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI
SOCIALE	Supporto ad associazioni culturali e benefiche del territorio	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

GLI STAKEHOLDERS [GRI 2-29]⁵

Gli stakeholder sono individui, gruppi o entità che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Tra le più comuni tipologie di stakeholder di un'organizzazione rientrano i partner aziendali, organizzazioni della società civile, consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori, governi, comunità locali, organizzazioni non governative, azionisti e altri investitori, fornitori, sindacati e gruppi vulnerabili.



⁵ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato un elemento strategico fondamentale per definire e implementare un approccio al business orientato alla creazione e al conseguimento di un valore sostenibile e condiviso.

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder includono dialogo, consultazione, collaborazioni, comunicazione trasparente, coinvolgimento dei dipendenti e di altri portatori di interesse. Queste pratiche favoriscono una comprensione reciproca, consentendo di integrare le prospettive e le esigenze delle parti interessate nelle decisioni aziendali. Questo coinvolgimento è essenziale per sviluppare fiducia reciproca, strategie sostenibili, promuovere una cultura aziendale responsabile e affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance in modo efficace.

La valutazione continua dell'efficacia di tali iniziative consente di adattare le strategie alle esigenze e alle aspettative delle parti interessate.

Nel 2025 l'azienda ha effettuato la mappatura degli stakeholder prioritari e dei canali di dialogo implementati per una corretta gestione del rapporto con ognuno di essi.

Il processo di individuazione degli stakeholder è basato su due criteri principali:

- il livello di interesse e dipendenza che tali soggetti possono manifestare per le attività di Campel Srl;
- il grado d'influenza che essi esercitano sulle decisioni e sulle strategie aziendali.

Nella tabella seguente sono riportate le principali categorie di stakeholder individuate e i canali di dialogo maggiormente utilizzati con ognuna:

TIPOLOGIA STAKEHOLDER	MODALITA' DI COINVOLGIMENTO	
DIPENDENTI		• Confronto quotidiano (verbale, incontri, via e-mail, via telefono) • Sistema informativo aziendale e intranet • Formazioni periodiche
AZIONISTI		• Assemblee ordinarie e straordinarie degli azionisti
CLIENTI		• Confronto costante (verbale, via e-mail, via telefono) • Servizio clienti dedicato via e-mail o telefono • Social media ed eventi periodici • Iniziative periodiche di Customer Satisfaction
FORNITORI		• Confronto via e-mail e via telefono • Confronto attraverso stipulazione di ordini di acquisto • Monitoraggio periodico qualità prodotto/servizio
BANCHE		• Confronto costante (verbale, incontri, via e-mail, via telefono) • Business plan e condivisione strategie aziendali

L'ANALISI DI MATERIALITÀ ^{[GRI 3]⁶}

L'Analisi di Materialità è il processo che porta all'individuazione dei temi che hanno una maggiore rilevanza sia per l'azienda che per i suoi Stakeholder, in modo da indirizzare in modo più consapevole gli sforzi e prevedere le aspettative sui temi oggetto di rendicontazione.

L'analisi di materialità è stata condotta in coerenza con gli Standard GRI.

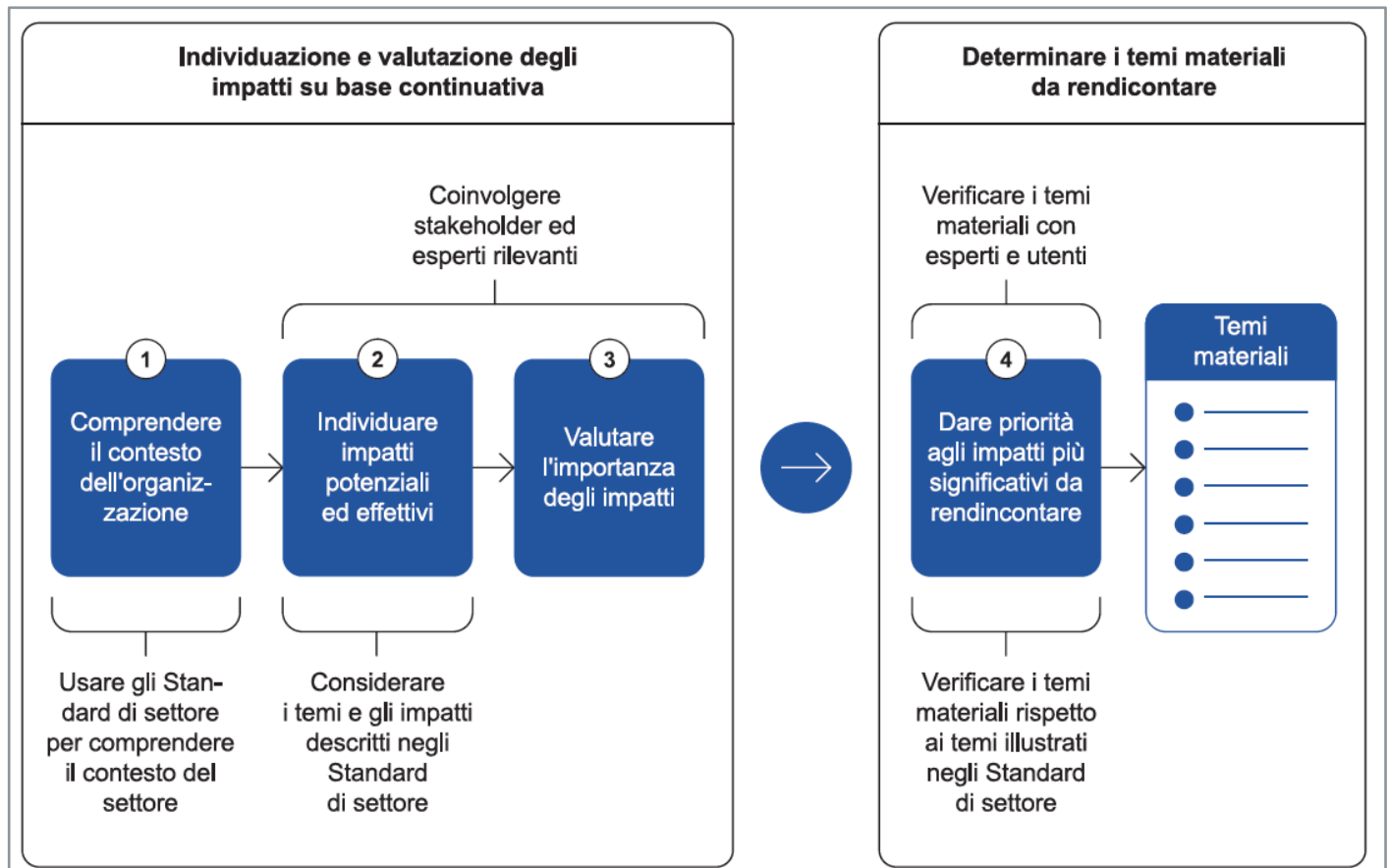


Figura 1: Processo di determinazione dei temi materiali secondo il GRI 3

Questo approccio ha permesso a Campel Srl di identificare, valutare e prioritizzare gli impatti più significativi, su cui concentrare la rendicontazione di sostenibilità.

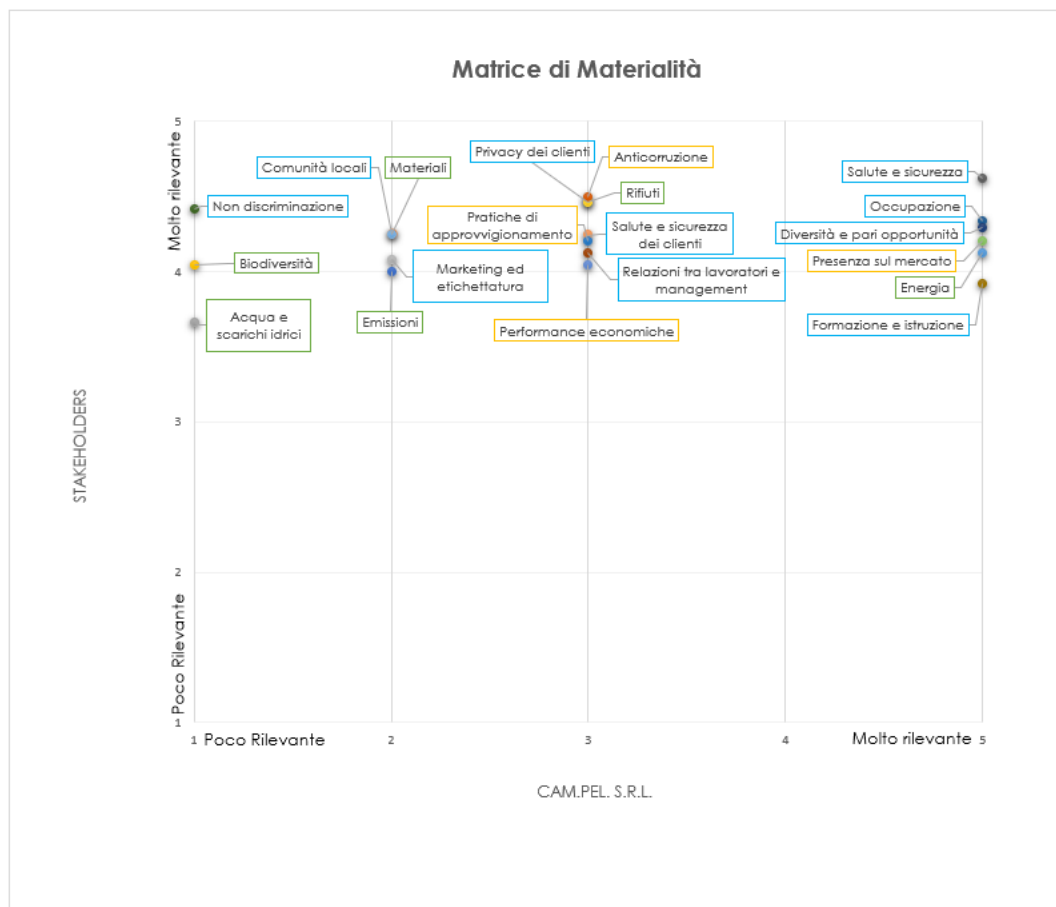
Nello specifico l'analisi si è sviluppata attraverso i seguenti passaggi principali:

1. **Analisi del contesto:** conduzione di un'analisi di benchmark sulle principali aziende competitor e comparable per meglio comprendere il contesto di riferimento dell'azienda;

⁶ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 3: Temi Materiali 2021"

2. **Individuazione degli impatti:** identificazione dei principali impatti economici, sociali e ambientali con il coinvolgimento della proprietà e del top management. Tali impatti sono stati riportati ai principali temi di sostenibilità individuati dagli standard GRI.
3. **Consultazione degli stakeholder:** raccolta delle opinioni di stakeholder interni ed esterni tramite questionario, per comprendere la rilevanza attribuita ai diversi temi.
4. **Costruzione della matrice:** rappresentazione dei risultati nella Matrice di Materialità che evidenzia in modo chiaro ed immediato le priorità condivise tra azienda e stakeholder.

Nel caso di Campel Srl il risultato per le rilevazioni è stato il seguente:



I temi posizionati nell'area di maggiore importanza (quadrante in alto a destra), sia per l'azienda sia per i suoi stakeholder, costituiscono le priorità strategiche su cui l'azienda concentrerà maggiormente la propria attenzione e i propri sforzi e sui quali imposterà la propria strategia ESG.

Nel caso specifico si nota subito un particolare attenzione dell'azienda ai temi della sfera **sociale** a cui si aggiunge un tema in ambito **ambientale** ed uno in tema di **governance**.

In particolare troviamo:

TEMI DELLA SFERA AMBIENTALE

- Energia [GRI 302]

TEMI DELLA SFERA SOCIALE

- Occupazione [GRI 401]
- Salute e sicurezza [GRI 403]
- Formazione e istruzione [GRI 404]
- Diversità e pari opportunità [GRI 405]

TEMI DELLA SFERA DI GOVERNANCE

- Presenza sul mercato [GRI 202]

In prospettiva futura, l'azienda si riserva di ampliare progressivamente l'ambito della rendicontazione, estendendo l'attenzione anche ad ulteriori tematiche di sostenibilità ritenute significative dagli stakeholder, al fine di garantire una sempre maggiore aderenza alle loro aspettative e agli standard di riferimento.

PROFILO DI GOVERNANCE



PROFILO DI GOVERNANCE

Una precisa definizione di Governance e un unico modo di “fare” Governance all'interno di un'azienda o, in generale, di una organizzazione non esistono.

La Governance è, tuttavia, l'insieme, spesso impalpabile e non ben riconoscibile, di processi, regole, verifiche, documenti, strumenti, comitati e ruoli che hanno come fine il garantire che l'intera azienda, o una sua funzione, svolga in maniera efficiente, efficace e aderente alle attese la missione assegnata, massimizzando il valore delle risorse coinvolte.

In altre parole, potremmo dire che la Governance ha come fine assicurare agli stakeholder di un'organizzazione che questa operi con modalità coerenti con obiettivi, regole e standard che si è data, attraverso una gestione efficace, responsabile e trasparente.

La resilienza aziendale dipende fortemente dalla qualità della sua governance: organizzazioni con sistemi di governance deboli tendono a essere più vulnerabili agli shock esterni e meno capaci di recuperare da situazioni critiche. Al contrario, aziende con governance robusta reagiscono meglio agli shock e possono trasformare le sfide in opportunità di consolidamento o di crescita.

Di seguito saranno presentate le strategie che Campel Srl attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

PRESENZA SUL MERCATO [GRI 202]

Presentazione del tema⁷

Questo standard si concentra su come un'organizzazione sostiene l'economia locale attraverso l'occupazione e la spesa. Questo include il livello di assunzione di dipendenti locali e le relative politiche retributive e la percentuale di forniture acquistate da fornitori regionali. In un contesto di PMI, questo è particolarmente importante per supportare la resilienza delle economie regionali.

Descrizione del tema in azienda

Campel Srl riconosce che una solida presenza sul mercato si basa sulla capacità di creare opportunità economiche a livello locale, favorendo la crescita dei territori in cui opera e contribuendo al benessere sociale attraverso politiche retributive e occupazionali eque e sostenibili.

L'organizzazione si impegna a garantire condizioni di lavoro competitive, basate su criteri di equità e valorizzazione delle competenze, e a favorire l'inserimento di risorse provenienti dalle comunità in cui si sviluppano le proprie attività. Allo stesso tempo, si impegna a reperire i materiali ed i servizi di cui necessita per le proprie operazioni, a parità di standard qualitativi, il più possibile da fornitori locali. Questo approccio è considerato strategico per il rafforzamento della coesione territoriale e per la promozione di un modello di crescita sostenibile.

➤ **Informativa 202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale**

Questa informativa si applica a quelle organizzazioni nelle quali la retribuzione di una percentuale sostanziale dei suoi dipendenti e di lavoratori (esclusi i dipendenti) che prestano servizio per l'organizzazione è strettamente riconducibile - per modalità o entità - alle leggi o regolamenti sul salario minimo.

Campel Srl applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore pelle e cuoio. Ai fini dell'informativa, il salario standard di ingresso corrisponde alla retribuzione prevista per un lavoratore a tempo pieno inquadrato nel livello contrattuale di ingresso, con esclusione di stagisti e apprendisti.

Nel 2025, la retribuzione riconosciuta ai neoassunti coincideva con il minimo tabellare previsto dal CCNL e non presentava differenze in base al genere.

⁷ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 202: Presenza sul mercato 2016"

È considerata sede significativa l'unica sede legale e produttiva di Campel Srl, situata a Napoli, in Via delle Industrie 35.

Tab.1: Rapporto salario neoassunto/salario minimo CCNL per operai e impiegati

RAPPORTO SALARIO NEOASSUNTO/SALARIO MINIMO CCNL	
Uomo	1
Donna	1
Altro	n.c.

➤ **Informativa 202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale**

La selezione di risorse appartenenti alla comunità locale rafforza il legame di Campel Srl con il territorio e contribuisce alla valorizzazione delle competenze disponibili a livello regionale.

Ai fini della presente informativa, per *comunità locale* si intende il territorio della Regione Campania, mentre è considerata sede significativa l'unica sede legale e produttiva dell'azienda, situata a Napoli, in Via delle Industrie 35.

Campel Srl identifica come *senior manager* i dipendenti inquadrati come dirigenti, ai quali sono attribuite responsabilità apicali di gestione e decisione. Nel 2025 non risultano presenti dipendenti inquadrati come dirigenti o quadri; pertanto, la percentuale di senior manager assunti dalla comunità locale non è applicabile.

Per completezza, l'analisi è stata estesa anche alle altre categorie professionali. Sulla base dei dati relativi ai dipendenti a tempo pieno, il 100% degli impiegati e degli operai è stato assunto attingendo alla comunità locale.

Tab. 2: Percentuale di Senior Manager e altre categorie di dipendenti assunti nella comunità locale

SEDE CAMPTEL SRL - NAPOLI	
% Senior manager assunti localmente	n.c.
% Quadri assunti localmente	n.c.
% Impiegati assunti localmente	100%
% Operai assunti localmente	100%

La capacità di attrarre e impiegare risorse del territorio conferma il ruolo di Campel Srl quale realtà produttiva fortemente radicata nel contesto locale e capace di offrire opportunità occupazionali a Napoli e nella relativa provincia.

PROFILO AMBIENTALE



PROFILO AMBIENTALE

L'analisi degli impatti sul piano ambientale riguarda la valutazione degli effetti, positivi o negativi, che le attività aziendali possono generare sull'ambiente. Tale analisi considera in particolare aspetti quali l'utilizzo delle risorse naturali, la gestione dei rifiuti, il contenimento delle emissioni e, più in generale, le iniziative volte alla riduzione degli impatti ambientali e all'adattamento ai cambiamenti climatici.

Nei paragrafi che seguono vengono presentate le principali strategie adottate da Campel Srl nella gestione delle tematiche ambientali, con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali riferiti a quest'area e oggetto di analisi nel periodo di rendicontazione.

LA SENSIBILITÀ AMBIENTALE DI CAMPPEL SRL

Campel Srl considera la tutela dell'ambiente un elemento rilevante del proprio percorso di sviluppo industriale. L'azienda opera in un comparto manifatturiero caratterizzato da lavorazioni specialistiche e da elevati standard qualitativi, nel quale l'efficienza dei processi produttivi e l'attenzione all'utilizzo delle risorse assumono un ruolo importante per il contenimento degli impatti ambientali.

Nel corso degli anni, Campel Srl ha investito nel rinnovamento degli impianti e nell'introduzione di macchinari tecnologicamente avanzati, anche riconducibili a logiche di Industria 4.0, con l'obiettivo di migliorare la precisione delle lavorazioni, la tracciabilità dei processi e l'efficienza complessiva della produzione.

Un ulteriore passo in questa direzione è stato compiuto nel 2025 con la predisposizione del primo inventario GHG riferito all'annualità 2024, finalizzato alla quantificazione delle emissioni dirette e indirette di Scope 1 e Scope 2. Tale attività ha rappresentato per l'azienda un primo strumento strutturato di analisi e consapevolezza delle proprie emissioni, ponendo le basi per un monitoraggio più puntuale delle performance ambientali nel tempo.

Sulla base di queste premesse, nei paragrafi successivi vengono presentati i principali temi ambientali oggetto di rendicontazione, con particolare riferimento ai consumi energetici, alle emissioni climalteranti e alle azioni intraprese o programmate per favorire un uso più efficiente delle risorse e un progressivo miglioramento delle prestazioni ambientali.

ENERGIA [GRI 302]

Presentazione del tema⁸

Un'organizzazione può consumare energia in varie forme: energia di combustibili, elettrica, di riscaldamento o di raffreddamento. L'energia può essere generata autonomamente o acquistata da fonti esterne e può derivare da fonti di energia rinnovabile (come eoliche, idroelettriche o solare) o da fonti di energia non rinnovabile (quali carbone, petrolio o gas naturale). Utilizzare l'energia con maggiore efficienza e scegliere energia proveniente da fonti di energia rinnovabile è essenziale per combattere il cambiamento climatico e ridurre l'impronta ambientale complessiva di un'azienda.

Descrizione del tema in azienda

Campel Srl è consapevole del ruolo fondamentale che l'efficienza energetica riveste nella lotta ai cambiamenti climatici e nella promozione di un'economia a basse emissioni di carbonio. L'organizzazione, pertanto, si impegna a monitorare i consumi energetici, a migliorare continuamente i processi produttivi e a investire in fonti energetiche rinnovabili.

➤ Informativa 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Nel 2025, i dati rilevati da Campel Srl si riferiscono all'energia complessivamente consumata all'interno dell'azienda con riferimento ai vettori energetici significativi oggetto di monitoraggio. In particolare, sono stati considerati l'energia elettrica acquistata dall'esterno e l'energia elettrica autoprodotta da impianto fotovoltaico e autoconsumata. Tale impostazione risulta coerente con il profilo energetico dell'organizzazione, in quanto il rapporto GHG evidenzia che le lavorazioni aziendali sono gestite elettricamente, che non viene utilizzato gas naturale o altra tipologia di combustibile all'interno del reparto produttivo e che la climatizzazione aziendale è alimentata elettricamente.

Nel calcolo 2025 non è stato incluso il gasolio per autotrazione. Secondo quanto comunicato dall'azienda, il furgone aziendale è rimasto pressoché inutilizzato nel corso del periodo di rendicontazione e i consumi riconducibili alle auto aziendali sono stati considerati non significativi.

Nel periodo di rendicontazione, Campel Srl ha consumato **181.500 kWh** di energia elettrica acquistata dalla rete e **153.919,77 kWh** di energia elettrica autoprodotta da impianti fotovoltaici e

⁸ Per approfondimento consultare GRI standard: "GRI 302: Energia 2016"

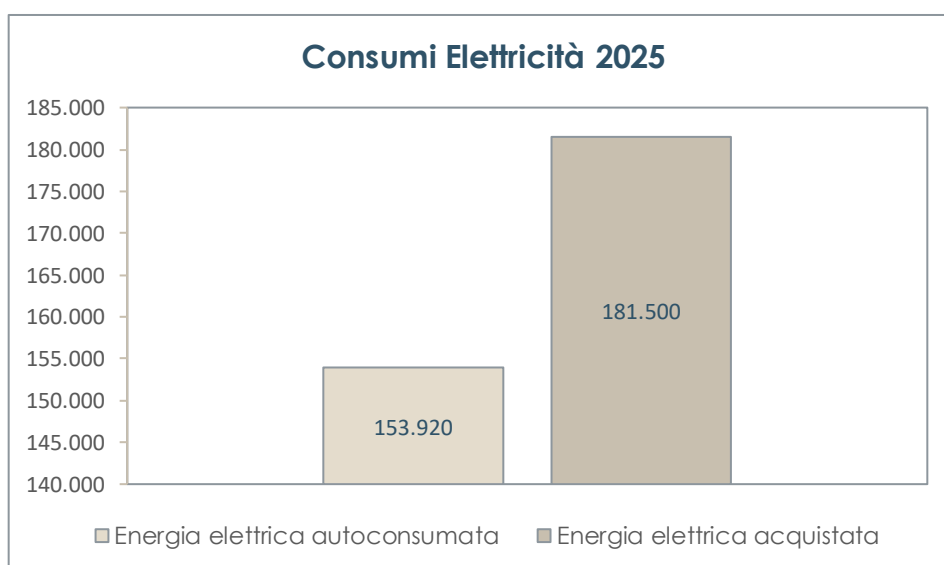
autoconsumata. Il consumo energetico interno rendicontato risulta pertanto pari a **335.419,77 kWh**, corrispondenti a **1.207,51 GJ**.

Gli standard di rilevazione adottati sono stati i seguenti:

- ✓ acquisizione delle rilevazioni prodotte da bollette energetiche a consumo, fornite da Campel Srl
- ✓ estrazione dati di energia elettrica autoprodotta e di questa quanto immessa nella rete, direttamente dal sito GSE alla posizione aziendale⁹.

Per il calcolo dell'energia consumata sono stati utilizzati i valori di riferimento del potere calorifico inferiore per i combustibili impiegati e i fattori di conversione delle relative unità di misura, reperiti da fonti tecniche istituzionali, in particolare ENEA e ISPRA¹¹.

Consumi Energia Elettrica 2025	Totale [kWh]	Percentuale [%]
Complessivi	335.420	100 %
Energia autoconsumata¹⁰	153.920	45,89 %
Energia acquistata	181.500	54,11%

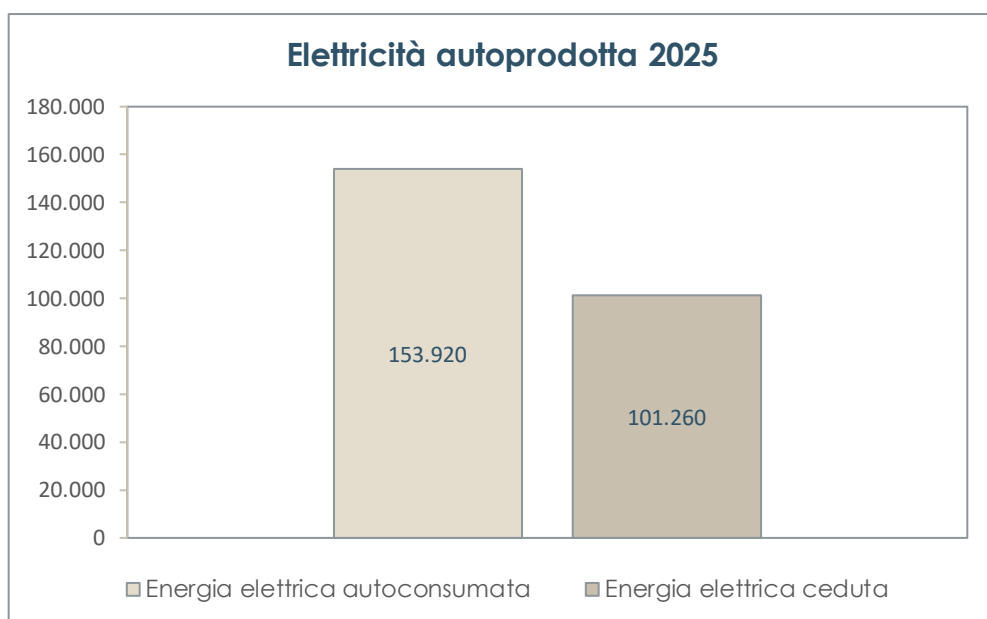


⁹ Rif. I proprietari di Impianti fotovoltaici sono registrati presso il sito GSE dove sono riportati i dati di autoproduzione totale e della quota di energia immessa nella rete (c.d. scambio sul posto) per consentire le consuntivazioni con le società di fornitura. Ved. <https://www.gse.it/servizi-per-te/fotovoltaico>

¹⁰ Quota di energia autoprodotta e consumata direttamente dall'impresa.

¹¹ Rif. Per approfondimenti consultare: [Potere calorifico - ENEA - Dipartimento Unità per l'efficienza energetica](#); [Doc.Tecnici combustibili fronte](#)

Autoproduzione Energia Elettrica 2025	Totale [kWh]	Percentuale [%]
Totale	255.180	100 %
Energia autoconsumata	153.920	60,3 %
Energia venduta in rete	101.260	39,7 %



➤ Informativa 302-2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

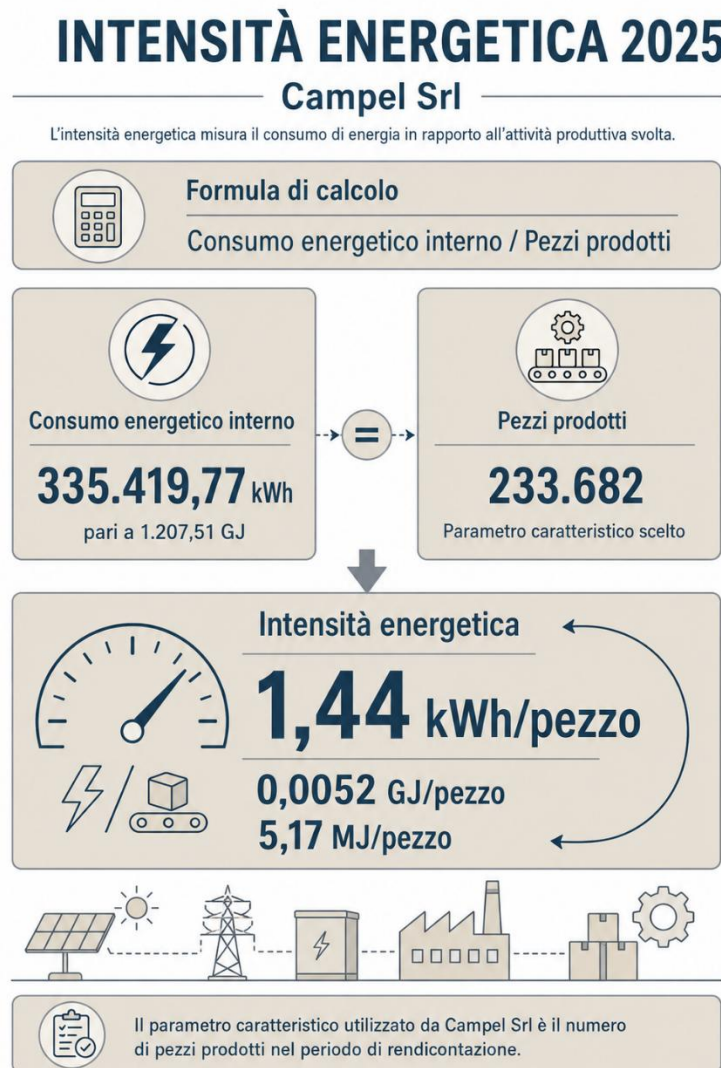
Al momento non è stato attivato il monitoraggio dell'energia consumata al di fuori dell'organizzazione, tuttavia Campel Srl sta valutando nei prossimi periodi di implementare il calcolo delle proprie emissioni di Scope 3. Tale iniziativa, seppur non specifica per la voce energia, sicuramente accenderà il focus sui comportamenti e sulle performance dei partner commerciali a monte e a valle dell'azienda.

➤ Informativa 302-3 Intensità energetica

L'intensità energetica misura il consumo di energia in rapporto all'attività produttiva svolta e consente di valutare in modo più efficace l'efficienza energetica dell'organizzazione. In coerenza con l'attività tipica dell'azienda, specializzata nella produzione di articoli di piccola pelletteria di alta gamma, il parametro scelto è il numero di pezzi prodotti nel periodo di rendicontazione. Tale

indicatore consente di rappresentare il consumo energetico in relazione al volume produttivo effettivamente realizzato, fornendo una misura normalizzata dell'efficienza energetica dell'organizzazione.

Nel 2025, il consumo energetico interno rendicontato da Campel Srl è pari a **335.419,77 kWh**, corrispondenti a **1.207,51 GJ**, mentre i pezzi prodotti sono pari a **233.682**. L'intensità energetica risulta pertanto pari a **1,44 kWh/pezzo**, corrispondenti a **0,0052 GJ/pezzo**, ovvero **5,17 MJ/pezzo**.



➤ Informativa 302-4 Riduzione del consumo di energia

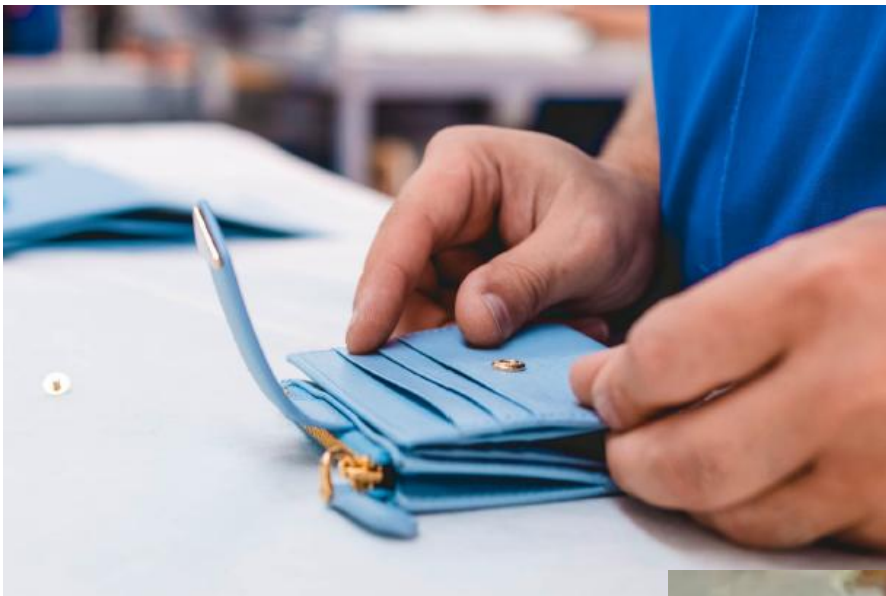
Nel corso del 2025 Campel Srl non ha realizzato interventi di efficientamento energetico rilevanti che abbiano generato riduzioni misurabili dei consumi. Pertanto, per il periodo di rendicontazione non si rilevano riduzioni del consumo di energia rendicontabili ai sensi della presente informativa.

➤ Informativa 302-5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi

L'Informativa GRI 302-5 richiede di rendicontare le eventuali riduzioni del fabbisogno energetico dei prodotti e servizi venduti, conseguite durante il periodo di rendicontazione, con riferimento alla fase di utilizzo degli stessi.

Considerata l'attività caratteristica di Campel Srl, specializzata nella produzione conto terzi di articoli di piccola pelletteria di lusso, l'informativa non risulta pertinente rispetto al modello di business aziendale. I prodotti realizzati non presentano infatti un fabbisogno energetico diretto nella fase di utilizzo da parte del cliente finale.

Pertanto, nel periodo di rendicontazione 2025 non si rilevano dati o informazioni da rendicontare ai sensi della presente informativa.





PROFILO SOCIALE

PROFILO SOCIALE

Il criterio di analisi degli impatti sul piano "Sociale" riguarda appunto la valutazione degli effetti (positivi, negativi, neutri) che un'azienda, con le proprie attività può avere sulla comunità, intesa a vari livelli, a partire dai propri dipendenti e spaziando alle entità, associazioni e gruppi che con essa entrano direttamente e indirettamente in contatto.

Di seguito saranno presentate le strategie che Campel Srl attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

IL RISPETTO DELL'UOMO SECONDO CAMPTEL SRL

Campel Srl riconosce il rispetto della persona come principio guida delle proprie attività. Promuove un contesto lavorativo fondato su inclusione, equità e sicurezza, impegnandosi attivamente per garantire condizioni che tutelino la dignità e i diritti di ogni individuo. La responsabilità sociale dell'azienda si traduce in azioni concrete, allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con l'obiettivo di generare valore anche per i collaboratori e per le comunità con cui interagisce.

Sulla base di queste premesse si riportano di seguito i temi rilevanti oggetto di rendicontazione e per i quali saranno di seguito riproposti i risultati delle rilevazioni e le azioni migliorative, laddove presenti, messe in atto.

OCCUPAZIONE [GRI 401]

Presentazione del tema¹²

Questo Standard riguarda l'approccio di un'organizzazione all'occupazione o alla creazione di posti di lavoro, l'approccio all'assunzione o all'ingaggio e alla fidelizzazione del personale e alle relative prassi, nonché alle condizioni di lavoro offerte. Lo Standard riguarda anche le condizioni di impiego e di lavoro della catena di fornitura di un'organizzazione.

Per rapporto di lavoro si intende il rapporto legittimo che intercorre fra un lavoratore e un'organizzazione e che conferisce obblighi e diritti per entrambe le parti. Questo rapporto è generalmente lo strumento attraverso cui si determina se trova applicazione il diritto del lavoro o il diritto commerciale.

Descrizione del tema in azienda

Campel Srl attribuisce un valore strategico alla gestione del personale, riconoscendo che la qualità dell'occupazione e la capacità di attrarre, sviluppare e trattenere i talenti rappresentano un fattore determinante per il successo e la resilienza dell'azienda stessa.

In coerenza con la propria missione aziendale, Campel Srl promuove un ambiente di lavoro fondato su relazioni professionali eque e rispettose, politiche di inclusione e pari opportunità, e un dialogo costante con i propri dipendenti.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

La presente informativa fornisce una rappresentazione delle dinamiche di ingresso e di uscita del personale intervenute nel corso del periodo di rendicontazione, al fine di offrire un quadro sintetico dell'evoluzione dell'organico aziendale. I dati sono riportati sia in valore assoluto sia in forma percentuale; i tassi sono stati calcolati rispetto al numero medio di dipendenti del periodo.

Nel 2025 Campel Srl ha registrato 20 nuove assunzioni, pari a un tasso di assunzione del 14,8% rispetto al numero medio dei dipendenti. La distribuzione per genere risulta equilibrata, con 10 assunzioni maschili e 10 femminili, mentre la ripartizione per età evidenzia una prevalenza di inserimenti di

¹² Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 401: Occupazione 2016"

personale giovane: 15 nuovi assunti hanno meno di 30 anni, pari al 75% delle nuove assunzioni complessive.

Nuove Assunzioni - 2025		
	Numero	Tasso
Numero medio dipendenti	134,5	
Totale nuovi assunti	20	14,8%
Ripartizione per genere		
di cui Maschi	10	7,4%
di cui Femmine	10	7,4%
Ripartizione per fascia di età		
di cui < 30 anni	15	11,1%
di cui 30 – 50 anni	4	3%
di cui > 50 anni	1	0,7%
Ripartizione per area geografica		
di cui Italia	19	14,1%
di cui UE (no Italia)	0	0%
di cui Extra-UE	1	0,7%

Il dato sulle assunzioni va tuttavia letto congiuntamente al tasso di turnover, pari al 24%, derivante da 32 cessazioni registrate nel corso dell'anno. Il saldo tra ingressi e uscite risulta quindi negativo, con 12 cessazioni in più rispetto alle nuove assunzioni, evidenziando una dinamica di ricambio del personale superiore alla capacità di reintegro dell'organico nell'esercizio considerato.

La distribuzione per genere delle uscite risulta equilibrata, con 16 cessazioni maschili e 16 femminili, senza evidenziare differenze tra uomini e donne. Per fascia d'età, il turnover interessa principalmente i lavoratori tra 30 e 50 anni e quelli con meno di 30 anni, rispettivamente con 16 e 13 cessazioni, mentre risulta più contenuto tra i dipendenti con oltre 50 anni. Dal punto di vista geografico, le cessazioni riguardano quasi esclusivamente personale localizzato in Italia, coerentemente con la composizione prevalente della forza lavoro aziendale. Nel complesso, il dato evidenzia un livello di turnover significativo, che può essere opportunamente monitorato nel tempo in relazione alla continuità delle competenze, alla stabilità dell'organico e alla capacità di trattenere professionalità qualificate.

Turnover - 2025		
	Numero	Tasso
Numero medio dipendenti	134,5	
Totale cessati	32	24%
Ripartizione per genere		
di cui Maschi	16	12%
di cui Femmine	16	12%
Ripartizione per fascia di età		
di cui < 30 anni	13	10%
di cui 30 – 50 anni	16	12%
di cui > 50 anni	3	2%
Ripartizione per area geografica		
di cui Italia	31	23%
di cui Extra-UE	1	1%

➤ **Informativa 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato**

Ai fini della presente informativa, per “benefit” si intendono esclusivamente i benefici aggiuntivi rispetto agli istituti obbligatori previsti dalla normativa italiana, dal sistema generale di tutela del lavoro e della previdenza sociale o dal CCNL applicato.

Rientrano pertanto nel perimetro dell'informativa solo gli eventuali trattamenti standard migliorativi o integrativi riconosciuti dall'organizzazione, su base aziendale, ai dipendenti a tempo pieno e non previsti, alle medesime condizioni, per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato.

Nel periodo di rendicontazione in esame l'azienda non ha riconosciuto ai propri dipendenti benefici ulteriori rispetto ai trattamenti minimi previsti dalla normativa italiana e dal CCNL applicato, a prescindere dal regime orario del rapporto di lavoro.

➤ **Informativa 401-3 Congedo parentale**

Molti Paesi hanno introdotto delle normative apposite che garantiscono il congedo parentale ai dipendenti. L'obiettivo di tali norme è consentire ai lavoratori dipendenti di prendere un congedo e ritornare al lavoro ricoprendo lo stesso ruolo o un ruolo simile.

Scelte eque fra i generi in materia di congedo di maternità o paternità e altri diritti relativi a congedi possono generare una maggiore capacità attrattiva e di ritenzione di personale qualificato. Inoltre possono contribuire a migliorare il clima nell'organizzazione e la produttività.

Nel corso del periodo di rendicontazione 2025, Campel Srl comunica che nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale. Di conseguenza, non si registrano dipendenti rientrati al lavoro al termine del congedo parentale, né casi da monitorare ai fini della permanenza in azienda nei 12 mesi successivi al rientro. I relativi tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione risultano pertanto non applicabili, in quanto non vi sono stati lavoratori fruitori del congedo parentale nel periodo considerato.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [GRI 403]

Presentazione del tema¹³

La salute e sicurezza sul lavoro sono riconosciute come un diritto umano e sono anche uno dei traguardi degli Obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dalle Nazioni Unite (ONU) nell'ambito dell'Agenda 2030.

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro comportano sia la prevenzione di danni fisici e mentali ai lavoratori che la promozione della loro salute, offrendo servizi sanitari o servizi e programmi volontari per la promozione della salute, che ad esempio aiutino i lavoratori a migliorare il loro regime alimentare o a smettere di fumare.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro riduce i rischi per l'organizzazione e contribuisce a fidelizzare i dipendenti ed ad attrarre i talenti migliori.

Descrizione del tema in azienda

Da sempre Campel Srl ha prestato particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, consapevole che dalla loro salute e benessere dipende il successo dell'azienda stessa. Di conseguenza Campel Srl si impegna costantemente nel promuovere luoghi di lavoro salubri e sicuri per le proprie persone.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

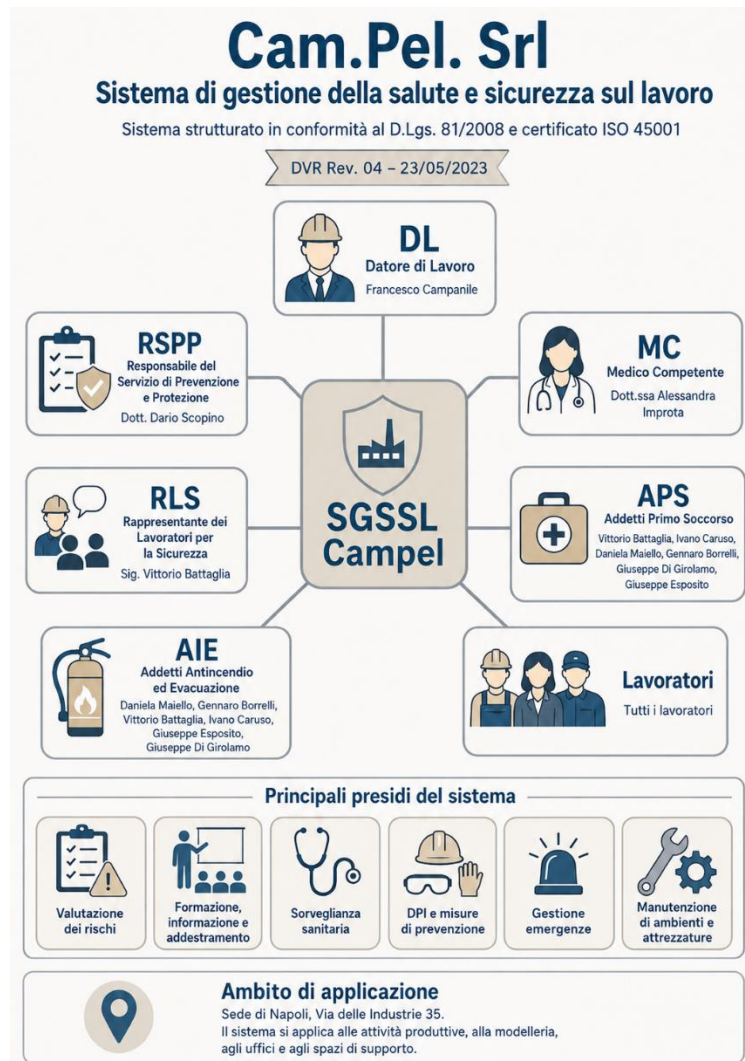
➤ **Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Campel Srl gestisce la salute e sicurezza sul lavoro attraverso un sistema strutturato, conforme agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e integrato con la certificazione ISO 45001. Il sistema si applica alla sede legale e operativa di Napoli, in Via delle Industrie n. 35, e riguarda le attività produttive, amministrative e di supporto alla produzione, incluse le fasi di preparazione, incollaggio, cucitura, assemblaggio, rifinitura, modelliera e uffici.

Il presidio della sicurezza è formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi, aggiornato alla Rev. 04 del 23/05/2023, che individua rischi, mansioni, ambienti di lavoro, attrezzature, misure di prevenzione e protezione, DPI e procedure da adottare. La gestione è coordinata dal Datore di Lavoro, con il supporto del RSPP, del Medico Competente, del RLS e degli addetti al primo soccorso, antincendio ed evacuazione. Il sistema prevede inoltre attività di informazione e formazione,

¹³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018"

sorveglianza sanitaria, manutenzione di ambienti e attrezzature, procedure di emergenza e consultazione dei lavoratori, con l'obiettivo di garantire il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza.



➤ Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

L'azienda L'azienda, in conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Il documento è oggetto di monitoraggio periodico e viene mantenuto coerente con l'evoluzione normativa, con eventuali modifiche significative dell'organizzazione e del processo produttivo, con l'introduzione o modifica di macchinari e attrezzature, nonché con eventuali infortuni significativi, segnalazioni dei lavoratori o evidenze emerse dalla sorveglianza sanitaria.

Le attività di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi sono svolte con il coinvolgimento delle principali figure del sistema di prevenzione aziendale: Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente e RLS.

Il processo di valutazione tiene conto delle caratteristiche effettive degli ambienti di lavoro e delle attività svolte presso la sede aziendale, includendo le aree produttive, la modelliera, gli uffici e gli spazi di supporto. La valutazione considera le singole fasi operative, le mansioni interessate, le attrezzature utilizzate, le sostanze e i materiali impiegati, nonché le condizioni organizzative e ambientali che possono incidere sulla sicurezza dei lavoratori.

Particolare attenzione è posta ai rischi caratteristici dell'attività aziendale, tra cui troviamo quelli legati all'utilizzo di macchinari e attrezzature, al rischio di taglio, urti, compressioni, impigliamento, scivolamenti e cadute in piano, elettrocuzione, esposizione ad agenti chimici, rumore, vibrazioni mano-braccio, movimentazione manuale dei carichi, posture incongrue, microclima, incendio, stress lavoro-correlato e utilizzo di videoterminali.

Per ciascuna fase lavorativa il DVR identifica i lavoratori potenzialmente esposti, valuta la probabilità di accadimento e la gravità del danno e definisce il livello di rischio, così da stabilire le priorità di intervento. Le misure adottate seguono un criterio di prevenzione progressiva: eliminazione o riduzione dei rischi ove possibile, sostituzione di ciò che è pericoloso con soluzioni meno pericolose, priorità alle misure di protezione collettiva, utilizzo dei DPI, formazione, informazione e addestramento dei lavoratori.

I lavoratori sono informati sui rischi presenti, sulle misure di prevenzione e sui comportamenti da adottare. In caso di pericolo grave e immediato, le procedure aziendali prevedono la possibilità di interrompere l'attività, mettersi in sicurezza e attivare le figure incaricate della gestione dell'emergenza. Eventuali incidenti, infortuni, anomalie o situazioni potenzialmente pericolose sono analizzati al fine di individuarne le cause, definire azioni correttive e aggiornare, ove necessario, la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione.

➤ **Informativa 403-3 Servizi di medicina del lavoro**

Il servizio di medicina del lavoro di Campel Srl è affidato al Medico Competente, Dott.ssa Alessandra Improta, nominata secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza. Il Medico Competente collabora con il Datore di Lavoro, il RSPP e il RLS nell'ambito della valutazione dei rischi e contribuisce alla tutela dello stato di salute dei lavoratori in relazione agli ambienti di lavoro, ai rischi professionali e alle mansioni svolte.

La sorveglianza sanitaria è organizzata in funzione dei rischi individuati nel DVR e comprende le visite mediche previste dalla normativa: visita preventiva per verificare l'idoneità alla mansione specifica, visite periodiche per il monitoraggio dello stato di salute, visite su richiesta del lavoratore

nei casi correlati ai rischi professionali o alle condizioni di salute, visite in occasione del cambio mansione e visite alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti.

Attraverso tali attività, il Medico Competente supporta l'identificazione di eventuali situazioni di rischio per la salute, contribuisce alla definizione delle misure di prevenzione e protezione e formula i giudizi di idoneità alla mansione specifica. Particolare attenzione è posta ai lavoratori esposti a rischi specifici, quali agenti chimici, movimentazione manuale dei carichi, posture incongrue, videoterminali e altri fattori collegati alle attività produttive, di modelliera e di ufficio.

L'accesso al servizio è garantito mediante momenti organizzati presso l'azienda e/o tramite appuntamento con il Medico Competente, anche durante l'orario lavorativo. Le informazioni sanitarie dei lavoratori sono gestite nel rispetto della riservatezza e tutela della privacy.

➤ **Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Campel Srl promuove il coinvolgimento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza attraverso un dialogo diretto e continuo, orientato alla prevenzione dei rischi e al miglioramento delle condizioni di lavoro. La partecipazione è assicurata principalmente attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Sig. Vittorio Battaglia.

Il DVR aziendale prevede espressamente la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e del RLS tra le misure generali di tutela adottate dall'organizzazione. La struttura familiare dell'impresa e la presenza di un'unica sede operativa favoriscono inoltre un rapporto diretto tra Datore di Lavoro, responsabili e lavoratori, consentendo una comunicazione tempestiva su eventuali criticità, esigenze operative o proposte di miglioramento.

I lavoratori sono incoraggiati a segnalare situazioni potenzialmente rischiose, anomalie o necessità di intervento al RLS, ai responsabili interni o direttamente al Datore di Lavoro. Le informazioni in materia di salute e sicurezza sono diffuse attraverso attività di informazione, formazione e addestramento, comunicazioni interne, disposizioni operative, cartellonistica e procedure aziendali, incluse quelle relative a emergenze, primo soccorso, evacuazione, attrezzature e DPI.

Alla data di rendicontazione, sulla base delle informazioni disponibili, non risulta istituito un comitato formale congiunto management-lavoratori dedicato alla salute e sicurezza. La consultazione avviene quindi tramite il RLS e mediante il confronto diretto con i lavoratori, modalità coerente con la dimensione e l'organizzazione aziendale e funzionale al rafforzamento della cultura della prevenzione.

➤ **Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Campel Srl assicura ai propri lavoratori attività di formazione, informazione e addestramento in materia di salute e sicurezza, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025.

I fabbisogni formativi sono definiti sulla base dei rischi individuati nel DVR, delle mansioni svolte e delle specifiche attività aziendali. La formazione viene erogata all'assunzione, in caso di cambio mansione, introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o sostanze, nonché mediante aggiornamenti periodici previsti dalla normativa.

I percorsi comprendono una parte generale, comune a tutti i lavoratori, e una parte specifica riferita ai rischi delle diverse mansioni. Sono inoltre previsti momenti di addestramento pratico per l'utilizzo corretto di attrezzature, macchinari, sostanze, procedure operative e dispositivi di protezione individuale, in coerenza con quanto previsto dal DVR.

Particolare attenzione è posta ai rischi tipici dell'attività produttiva, tra cui uso di macchine e attrezzature, tagli, urti, movimentazione manuale dei carichi, rumore, rischio chimico, incendio, posture incongrue e videoterminali. Sono inoltre previsti percorsi mirati per le figure con responsabilità specifiche in materia di sicurezza, quali Datore di Lavoro, RSPP, RLS, preposti e addetti al primo soccorso, antincendio ed evacuazione.

In caso di lavori affidati a operatori esterni, l'azienda richiede evidenza della formazione posseduta e ne verifica l'idoneità prima dell'accesso ai luoghi di lavoro. Le attività formative sono documentate mediante registri, attestati e verifiche, contribuendo al rafforzamento della cultura della prevenzione.

➤ **Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori**

Campel Srl promuove la tutela della salute dei lavoratori attraverso le attività previste dal sistema aziendale di salute e sicurezza, con il supporto del Medico Competente e delle figure del servizio di prevenzione e protezione. L'azienda agevola l'accesso ai servizi sanitari mediante la sorveglianza sanitaria, la presenza di presidi di primo soccorso, l'individuazione degli addetti alle emergenze e procedure operative per la gestione di malori, infortuni o situazioni che richiedano l'intervento dei servizi sanitari esterni.

Il DVR aziendale prevede la presenza di una cassetta di pronto soccorso, l'informazione dei lavoratori sulla sua ubicazione e, presso la sede, un'area infermeria. Sono inoltre previste misure specifiche per particolari condizioni di tutela, come la protezione delle lavoratrici in stato di

gravidanza, puerperio o allattamento, anche tramite modifica dei ritmi lavorativi o assegnazione temporanea ad altra mansione, ove necessario.

Sulla base delle informazioni disponibili, non risultano formalizzati specifici programmi volontari di promozione della salute non direttamente collegati ai rischi lavorativi. L'azienda contribuisce comunque alla promozione della salute attraverso prevenzione, informazione, sorveglianza sanitaria, gestione delle emergenze e mantenimento di ambienti di lavoro sicuri, nel rispetto della riservatezza delle informazioni sanitarie.

➤ **Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali**

Campel Srl considera la tutela della salute e sicurezza sul lavoro anche nelle relazioni commerciali direttamente collegate alle proprie attività, prodotti e servizi. L'azienda opera con fornitori e partner specializzati nella filiera della pelletteria, inclusi soggetti coinvolti in lavorazioni conto terzi, logistica, trasporti, macchinari e attrezzature industriali.

Per le attività svolte presso la propria sede, Campel presidia i rischi attraverso il DVR, il sistema di prevenzione e protezione, le procedure di emergenza, la formazione e l'utilizzo dei DPI. In caso di accesso di operatori esterni o attività affidate a terzi, l'azienda promuove il rispetto della normativa applicabile e, ove necessario, il coordinamento delle misure di prevenzione, al fine di ridurre potenziali impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti.

➤ **Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL) strutturato secondo lo standard UNI EN ISO 45001:2018 copre tutti i lavoratori dell'organizzazione (100%), dipendenti e non dipendenti, si applica alla sede legale e operativa di Napoli, Via delle Industrie n. 35, e comprende le attività produttive, la modelliera, gli uffici e gli spazi di supporto.

➤ **Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro**

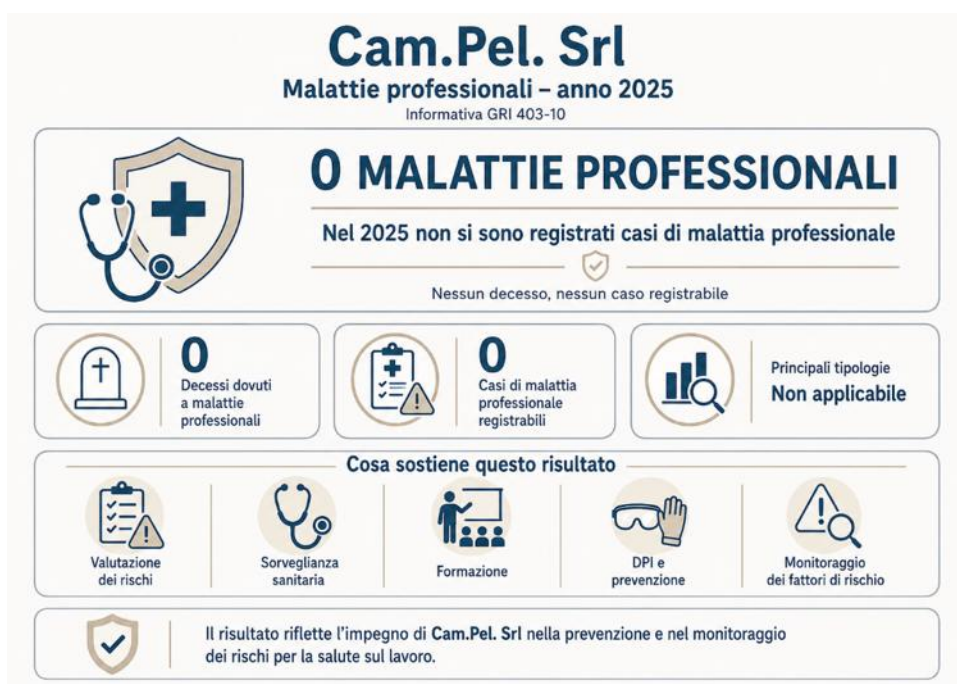
Nel corso del 2025 Campel Srl non ha registrato infortuni sul lavoro di alcun tipo. In particolare, non si sono verificati decessi a seguito di infortuni sul lavoro, infortuni con gravi conseguenze né altri infortuni registrabili riferibili ai lavoratori dipendenti.

Eventuali anomalie o situazioni potenzialmente pericolose sono comunque considerati elementi rilevanti ai fini del riesame della valutazione dei rischi e dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione, secondo un approccio orientato al miglioramento continuo.



➤ Informativa 403-10 Malattie professionali

Nel corso del 2025 Campel Srl non ha registrato casi di malattia professionale. In particolare, non si sono verificati decessi dovuti a malattie professionali né casi di malattia professionale registrabili riferibili ai lavoratori dipendenti.



FORMAZIONE E ISTRUZIONE [GRI 404]

Presentazione del tema¹⁴

Questo standard riguarda l'approccio di un'organizzazione alla formazione e all'aggiornamento delle competenze dei dipendenti, nonché a valutazioni sulle prestazioni ed il loro percorso professionale. Comprende anche programmi di assistenza alla transizione, al fine di agevolare la continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.

Investire nella formazione rafforza la motivazione delle persone e aumenta la competitività aziendale.

Descrizione del tema in azienda

Campel Srl riconosce l'importanza strategica della formazione e dell'istruzione continua per il benessere dei propri dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'approccio adottato si fonda sulla valorizzazione del capitale umano, promuovendo percorsi di sviluppo personalizzati e accessibili a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

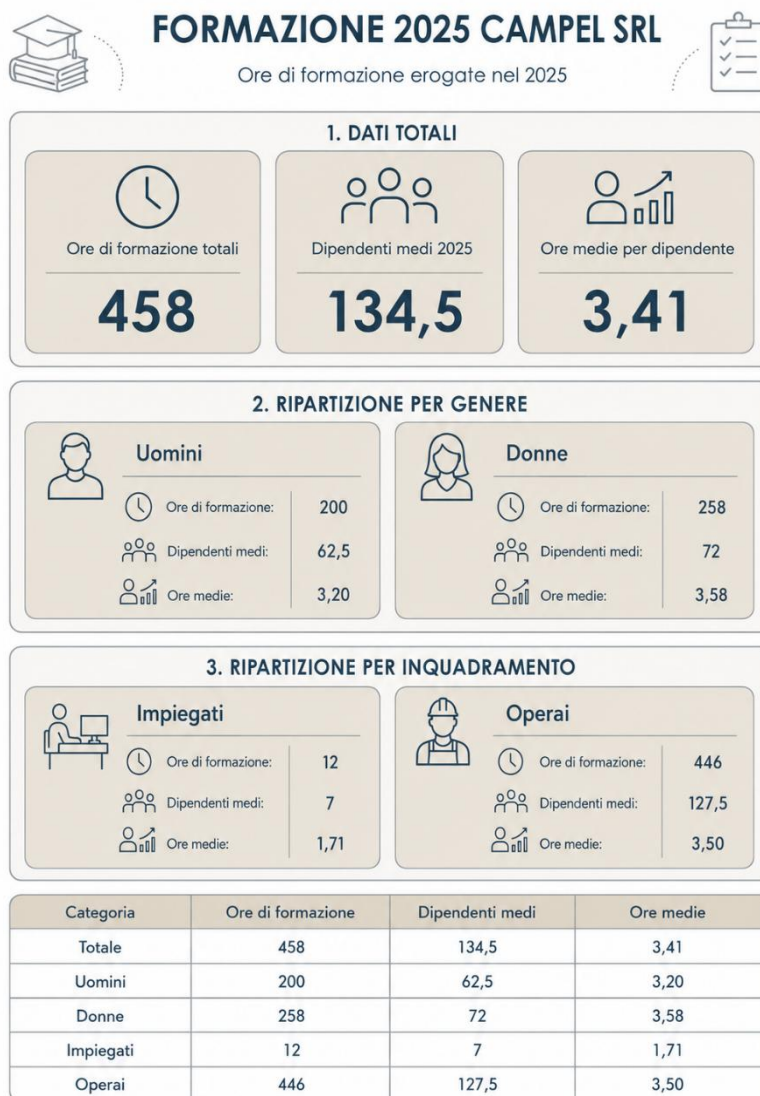
Nel corso del 2025 Campel Srl ha erogato complessivamente **458 ore di formazione** in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le attività hanno riguardato, in particolare, la formazione generale e specifica dei lavoratori, i relativi aggiornamenti periodici e la formazione di aggiornamento destinata ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ai fini del calcolo delle ore medie, il monte ore complessivamente ricevuto dai dipendenti è stato rapportato al numero medio annuo di dipendenti. Considerando un organico medio di 134,5 dipendenti, nel 2025 sono state erogate in media **3,41 ore di formazione per dipendente**.

La disaggregazione per genere evidenzia una media di **3,20 ore per gli uomini** e di **3,58 ore per le donne**. Con riferimento all'inquadramento professionale, sono state erogate mediamente **1,71 ore per ciascun impiegato** e **3,50 ore per ciascun operaio**.

¹⁴ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 404: Formazione e istruzione 2016"

La maggiore intensità formativa rilevata per il personale operaio riflette la prevalenza, nel periodo di rendicontazione, di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza destinati ai lavoratori maggiormente coinvolti nelle attività produttive.



➤ **Informativa 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione**

Nel corso del 2025 Campel Srl non ha formalizzato specifici programmi strutturati di aggiornamento delle competenze dei dipendenti. Tuttavia, considerata la natura prevalentemente artigianale delle lavorazioni svolte per il settore della pelletteria di lusso, la formazione mansionistica e il trasferimento delle competenze tecniche rivestono un ruolo rilevante nello sviluppo professionale del personale.

L'apprendimento avviene prevalentemente attraverso attività di affiancamento operativo e condivisione delle conoscenze sul luogo di lavoro, con il coinvolgimento degli operai dotati di maggiore esperienza, che supportano i colleghi nell'acquisizione e nel perfezionamento delle tecniche di lavorazione, assemblaggio, cucitura e rifinitura. Tali attività, pur rappresentando una modalità consolidata di trasmissione del know-how aziendale, non sono attualmente rilevate e documentate in modo sistematico.

Nel periodo di rendicontazione non risultano inoltre attivati specifici programmi di assistenza alla transizione finalizzati alla riqualificazione professionale, alla continuità lavorativa, al pensionamento o alla gestione della conclusione del rapporto di lavoro.

➤ **Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale**

Nel corso del 2025 Campel Srl non ha adottato un processo formalizzato e strutturato di valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale dei dipendenti, inteso come sistema documentato, ricorrente e applicato in modo omogeneo alla popolazione aziendale.

Pertanto, ai fini della presente informativa, la percentuale di dipendenti che ha ricevuto una valutazione periodica formalizzata delle performance e dello sviluppo professionale è pari a 0%.

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' [GRI 405]

Presentazione del tema¹⁵

Questo standard valuta l'approccio dell'organizzazione riguardo alla diversità e alle pari opportunità sul lavoro, garantendo pari opportunità indipendentemente da genere, etnia, età o altre caratteristiche personali. Promuovere la diversità contribuisce a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante e ad aumentare l'attrattività dell'organizzazione.

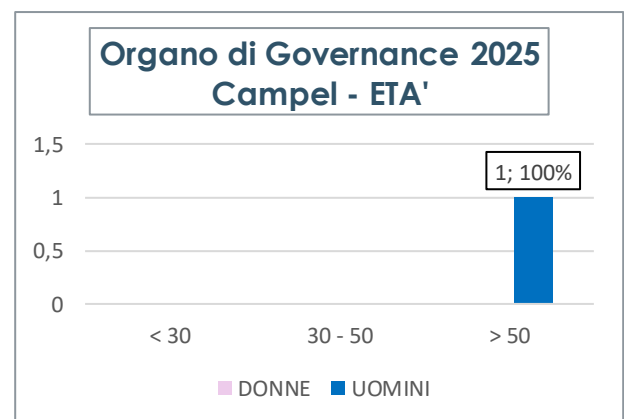
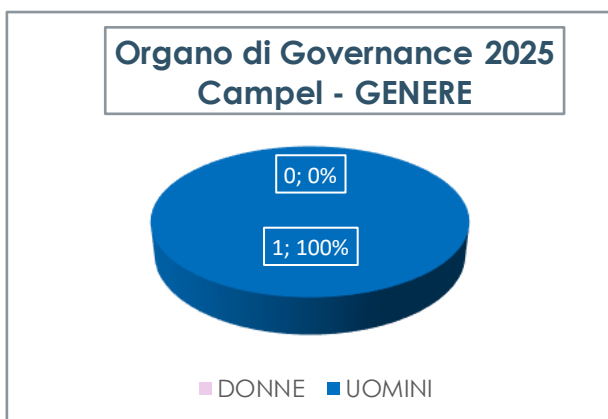
Descrizione del tema in azienda

Campel Srl promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze individuali, riconoscendo nella diversità un fattore chiave di arricchimento culturale, innovazione e competitività. La valorizzazione della diversità e la garanzia di pari opportunità sono parte integrante della cultura aziendale e rappresentano pilastri fondamentali nella gestione responsabile delle risorse umane.

L'organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o qualsiasi altra condizione personale. Questo impegno si traduce in politiche attive per l'equità salariale, l'accesso paritario a ruoli di responsabilità e la promozione del talento femminile e delle categorie sottorappresentate.

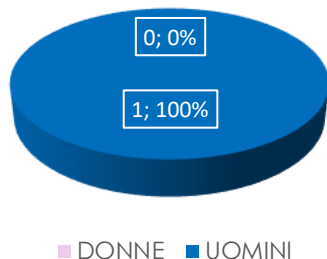
Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

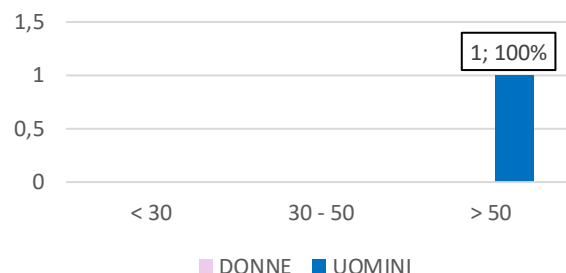


¹⁵ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016"

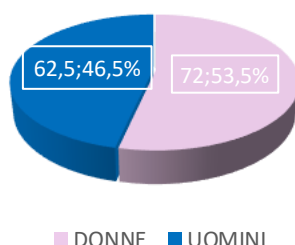
**Organo di Controllo 2025
Campel - GENERE**



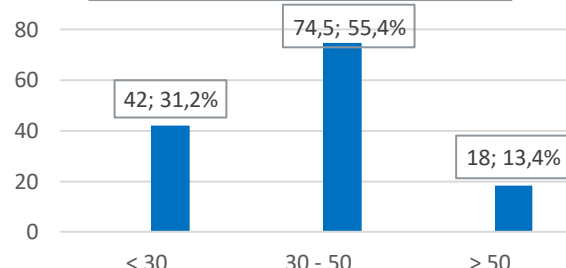
**Organo di Controllo 2025
Campel - ETA'**



**Dipendenti 2025 Campel -
GENERE**



**Dipendenti 2025 Campel -
ETA'**



Nel periodo di rendicontazione, gli organi di governance e controllo di Campel Srl presentano una composizione monocratica; tale configurazione non consente di effettuare confronti interni significativi in termini di genere, fermo restando quanto riportato nella relative tabelle di dettaglio.

Con riferimento ai dipendenti, si rileva una leggera prevalenza della componente femminile, pari al 53,5% del totale, rispetto alla componente maschile, pari al 46,5%. La distribuzione per genere evidenzia quindi una composizione complessivamente bilanciata dell'organico.

Per quanto riguarda l'età, la fascia maggiormente rappresentata è quella tra i 30 e i 50 anni, con 74,5 unità, pari al 55,4% del totale. Seguono i dipendenti con età inferiore a 30 anni, pari al 31,2%, mentre la fascia oltre i 50 anni rappresenta circa il 13% dell'organico.

➤ **Informativa 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (per ciascuna categoria di dipendenti e per sedi significative di attività)**

Ai fini dell'informativa GRI 405-2, il salario di base è determinato includendo esclusivamente le componenti fisse e ricorrenti della retribuzione, indipendenti da performance, straordinari o condizioni contingenti. La retribuzione complessiva include il salario base e tutte le componenti

monetarie aggiuntive riconosciute per la prestazione lavorativa. Sono esclusi rimborsi, conguagli fiscali, trasferimenti previdenziali e retribuzioni differite.

Al fine di garantire la massima comparabilità, il salario base e la retribuzione totale sono stati normalizzati su base oraria. Sia il salario base orario, sia la retribuzione oraria sono calcolati dividendo il salario base e la retribuzione annua erogata per le ore ordinarie da contratto.

I rapporti sono calcolati per genere, categoria professionale e sede operativa significativa, limitatamente ai casi in cui il campione presenti una composizione numericamente idonea a garantire un confronto rappresentativo. Qualora, per una determinata categoria, non siano presenti lavoratori di entrambi i generi o uno dei due generi sia rappresentato da un numero non significativo di persone, il rapporto non viene esposto, al fine di evitare letture distorte o non comparabili del dato. Ai fini della presente informativa, la sede significativa coincide con la sede operativa dell'azienda.

Sulla base di queste premesse, per il periodo di rendicontazione in Campel Srl si osservano i seguenti rapporti, calcolati con riferimento agli inquadramenti: "impiegati" e "operai".

Divario retributivo di genere per inquadramento			
GRI 405-2 · Rapporto Donne / Uomini (D/U) · Sede Operativa unica aziendale			
OPERAI		IMPIEGATI	
Salario medio orario		Salario medio orario	
0,95		1,23	
Donne = 95% degli uomini		Donne = 123% degli uomini	
Retribuzione media oraria		Retribuzione media oraria	
0,99		1,56	
Donne = 99% degli uomini		Donne = 156% degli uomini	
Come leggere: D/U = rapporto tra il valore medio orario delle donne e quello degli uomini. Un valore pari a 1,00 indica parità; sopra 1,00 le donne percepiscono di più, sotto 1,00 di meno. Il rapporto è “n.s.” (non significativo) quando uno dei due generi conta meno di 3 unità nell'inquadramento.			

Per la categoria **operai** i valori evidenziano una sostanziale parità: il salario base medio orario delle donne è pari al 95% di quello degli uomini (D/U = 0,95) e la retribuzione media oraria si attesta al 99% (D/U = 0,99). Il divario, contenuto entro pochi punti percentuali, è riconducibile principalmente a differenze di anzianità e composizione dell'organico più che a disparità di trattamento a parità di ruolo.

Per la categoria **impiegati** il rapporto è a favore della componente femminile, sia sul salario base medio orario ($D/U = 1,23$) sia, in misura più marcata, sulla retribuzione media oraria ($D/U = 1,56$). Lo scarto tra i due indicatori segnala che alla componente femminile impiegatizia sono associate voci retributive variabili (straordinari, premi, indennità) proporzionalmente più elevate.

Complessivamente, considerando l'intero organico senza distinzione di inquadramento, il rapporto D/U risulta pari a 0,97 sul salario base e a 1,03 sulla retribuzione, a conferma di un sostanziale equilibrio retributivo di genere.



OBIETTIVI



STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2025-27

Per il periodo 2025-2027, l'azienda ha definito una serie di obiettivi di sostenibilità a breve e medio termine. Questi obiettivi sono stati sviluppati con l'intento di migliorare gradualmente le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) e sono allineati con le attuali capacità e risorse aziendali. Per facilitare la comprensione del grado di avanzamento l'azienda ha identificato i seguenti 4 stati:

Ultimato	Intervento completato
In corso	Intervento in corso di realizzazione
Programmato	Intervento definito nelle modalità e nei tempi
In valutazione	Intervento in fase di valutazione di fattibilità tecnica ed economica

Tabella 1: Riepilogo azioni ambito Ambiente

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs
AMBIENTE	Installazione di sensori per misurare la qualità dell'aria negli ambienti di lavoro	IN VALUTAZIONE	3 SALUTE E BENESSERE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
	Carbon Footprint	ULTIMATO	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Tabella 2: Riepilogo azioni ambito Sociale

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs
SOCIALE	Supporto ad associazioni culturali e benefiche del territorio	IN CORSO	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
	Formazione tecnica e operativa a favore degli operai	IN CORSO	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Tabella 3: Riepilogo azioni ambito Governance

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs	
GOVERNANCE	Rinnovo ISO 9001	ULTIMATO	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 
	Rating ESG Validato	PROGRAMMATO (2026)	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 
	Rating di Legalità	ULTIMATO	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI 

GRI INDEX

Dichiarazione d'uso	Campel Srl ha rendicontato le informazioni citate nel presente GRI Content Index per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 with reference to the GRI Standards.
----------------------------	---

GRI 1 - Utilizzato GRI 1 Foundation 2021	
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE.....	4
GRI 2-1 - Dettagli Organizzativi	4; 17
GRI 2-2 - Entità incluse nella rendicontazione	4
GRI 2-3 - Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto.....	4
GRI 2-4 - Restatement delle informazioni.....	4
GRI 2-5 - Assurance esterna.....	4
GRI 2-6 - Attività, catena del valore e altri rapporti di business.....	17
GRI 2-7 - Dipendenti	17
GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti.....	17
GRI 2-9 - Struttura e composizione della Governance	14
GRI 2-22 - Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	24
GRI 2-29 - Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	26
GRI 3 – TEMI MATERIALI 2021	29
GRI 202 - PRESENZA SUL MERCATO 2016	34
GRI 202-1 - Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale.....	34
GRI 202-2 - Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	35
GRI 302 – ENERGIA 2016.....	38
GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione	38
GRI 302-2 - Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Omissis per dato assente
GRI 302-3 - Intensità energetica	40
GRI 302-4 - Riduzione del consumo di energia	41
GRI 302-5 - Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	42
GRI 401 - OCCUPAZIONE 2016.....	45
GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover.....	45
GRI 401-2 - Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato.....	47
GRI 401-3 - Congedo parentale.....	47
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	49
GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	49
GRI 403-2 - Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.....	50
GRI 403-3 - Servizi di medicina del lavoro	51
GRI 403-4 - Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	52
GRI 403-5 - Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	53
GRI 403-6 - Promozione della salute dei lavoratori	53
GRI 403-7 - Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali.....	54
GRI 403-8 - Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	54
GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro.....	54
GRI 403-10 - Malattie professionali.....	55
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016.....	56
GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente	56
GRI 404-2 - Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione.....	57
GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	58
GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' 2016	59



GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	59
GRI 405-2 - Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	60



PLATINUM

SUSTAINABILITY REPORT

A seguito della rendicontazione di sostenibilità
si attesta che



ha redatto
**il Report di Sostenibilità
relativo all'anno 2025**

La redazione del Report è il primo punto di arrivo
nel **percorso di sviluppo e sostenibilità** che l'Azienda
ha perseguito con impegno e dedizione.



Società del



Redatto in collaborazione con ALA Srl



CAMPEL SRL

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025

Prepared by

ALA SRL
www.alafinanzagevolata.it

Company Info

 Via O. Fallaci, 38
25030 Castel Mella (BS)

 + 39 030
40265

 esg@grupponsa.it