



DOVE FINISCE LA RETORICA,
INZIA IL NOSTRO IMPEGNO.

SOLANO PRIMA RICO INTE



Un bilancio di sostenibilità
inizia sempre con dati, grafici, tabelle.
Noi No.

Quest'anno partiamo
da ciò che i numeri non dicono:
le scelte, le contraddizioni,
il lato nascosto di ogni dato.

Prima vi diamo la lente, poi il Bilancio.
Prima i perché, poi i numeri.

Di retorica sulla sostenibilità
ce n'è già abbastanza.
Noi non siamo così.

***NON SIAMO UN MANIFESTO
DI SOSTENIBILITÀ.***



Non siamo quelli che
PARLANO DI SOSTENIBILITÀ
perché va di moda,
e la inseriscono tra le slide
per darsi un tono.

Non siamo quelli che
mettono **LE PERSONE
AL CENTRO**
solo nei discorsi.
Quelli degli eventi
perfetti fuori, ma
non dietro le quinte.

Non siamo quelli che
confondono sostenibilità
con **GREENWASHING**,
che curano i materiali,
ma ne ignorano lo
scarto.

Non siamo quelli che
CHIUDONO UN OCCHIO
quando un fornitore
ha procedure
impeccabili ma
pratiche poco
trasparenti.

NON MANI FESTO STO

Non siamo quelli che
DICONO SEMPRE SÌ,
a chi calpesta il valore
del nostro lavoro.
Sappiamo dire no.
E lo facciamo
quando serve.

Non siamo quelli che
pur di vincere la gara
accettano tutto,
che scelgono
**IL PREVENTIVO
PIÙ BASSO**,
senza chiedersi
cosa c'è dietro.

Non siamo quelli che
**ABBIAMO SEMPRE
FATTO COSÌ**,
che parlano di
innovazione e poi
temono il minimo
cambiamento.

Non siamo quelli che
fanno finta di niente.
Perché **OGNI SCELTA
HA UN IMPATTO**.
E il nostro deve essere
quello giusto.

SIAMO **TRIUMPH GROUP**. E QUELLO CHE **NON SIAMO**
È ESATTAMENTE CIÒ CHE CI DISTINGUE.

01 INTRO DUZIO NE

- 01.1 Lettera agli stakeholder
- 01.2 Nota metodologica
- 01.3 Perimetro del bilancio
- 01.4 Identikit aziendale
 - 4.1 Vision e mission
 - 4.2 Modello di business
 - 4.3 Strategia aziendale
 - 4.4 Organi di Governo
 - 4.5 Corporate governance
 - 4.6 Obiettivi connessi alla sostenibilità
 - 4.7 Organi amministrativi della sostenibilità
 - 4.8 Contesti di sostenibilità del Gruppo
 - 4.9 Traguardi
- 01.5 Gli stakeholder
 - 5.1 Identificazione
 - 5.2 Network
- 01.6 Temi materiali
 - 6.1 Matrice di materialità
 - 6.2 Dimensioni di monitoraggio
- 01.7 Riflessioni sull'impatto
 - 7.1 Bipartizione dell'impatto
 - 7.2 Impegno concreto

02 PERFOR MANCE DI IMPATTO AZIENDALE

- 02.1 Profilo economico
- 02.2 Profilo ambientale
 - 2.1 Emissioni
 - 2.2 Consumi energetici
 - 2.3 Consumi idrici
 - 2.4 Consumi digitali
- 02.3 Profilo sociale
 - 3.1 Popolazione aziendale
 - 3.2 Contrattualistica
 - 3.3 Assunzioni e cessazioni
 - 3.4 Formazione
 - 3.5 Crescita professionale
 - 3.6 Equità e diversità
- 02.4 Case history aziendale "Rosa di Sera"

03 PERFOR MANCE DI IMPATTO OPERATIVO

- 03.1 Profilo quantitativo
- 03.2 Ecosistema
 - 2.1 Identificazione stakeholder
 - 2.2 Valutazione e best practice
- 03.3 Case history operativa "Il valore inatteso di un evento di formazione scientifica"

04 ALLE GATI

- 04.1 Dati delle società
- 04.2 Dashboard KPI
- 04.3 Obiettivi triennali
- 04.4 Indicatori Standard GRI



INTRO DUZIO NE

LET TE RA

**AGLI
STAKE
HOLDER**

Il tempo dell'attesa può sembrare fermo. In realtà, è un tempo che lavora sottotraccia, che prepara, che plasma. Questo 2024 è stato esattamente così: **un tempo fertile, silenzioso, ma profondamente trasformativo**, che abbiamo dedicato a rivedere strumenti, ridefinire priorità, riscrivere visioni. L'obiettivo è arrivare pronte al 2025, un anno che per Triumph Group International rappresenterà **un cambio di scala, di prospettiva e di impatto**.

Perché non si cambia mai davvero, se non si è prima tornati a interrogarsi con onestà su chi si è.

Mentre redigiamo questo Bilancio, **stiamo già vivendo un nuovo inizio**. Un nuovo piano strategico mirato alla ridefinizione del concetto di impatto, una grammatica interna che descriverà, analizzerà e aiuterà a codificare le nuove strutture.

Il 2025 segnerà l'avvio di un quinquennio che guarda lontano, ma che nasce da un radicamento profondo. Questo perché la nostra trasformazione come Società Benefit non è un'etichetta giuridica. È una tensione continua verso un equilibrio tra **profitto e responsabilità**, tra **identità aziendale e impatto collettivo**. È il tentativo quotidiano di costruire un'organizzazione dove le relazioni siano cura, i numeri siano strumenti e le decisioni abbiano peso anche oltre il breve periodo.

È un percorso di rinnovamento, sempre condiviso. Lo è nei confronti del nostro team, che sa accogliere con apertura ogni evoluzione; lo è con il management, che rende possibile la coerenza strategica; e lo è con le comunità con cui entriamo in contatto ogni giorno attraverso il nostro lavoro, che ci permettono di agire per il bene comune.

Nel 2024 abbiamo misurato con più precisione, ascoltato con più attenzione, progettato con più coraggio. Ora siamo pronti.

Il 2025 non sarà soltanto un altro anno. Sarà l'anno in cui metteremo in moto tutto ciò che in questo tempo abbiamo immaginato.

Con gratitudine per chi ci accompagna in questo cammino e con fiducia per quello che verrà.



MARIA CRISCUOLO
CHAIRWOMAN & FOUNDER DI
TRIUMPH GROUP INTERNATIONAL



FRANCESCA ACCETTOLA
MANAGING DIRECTOR DI TRIUMPH ITALY
& VICE PRESIDENT DI TRIUMPH GROUP
INTERNATIONAL

NO TA

METO DOLO GICA

DEFINIZIONI E CONVENZIONI TERMINOLOGICHE

Triumph Group International S.p.A. Società Benefit (TGI SB o TGI) è la holding di Triumph Group.

Triumph Italy S.r.l. Società Benefit (d'ora in avanti anche TI SB, o semplicemente TI) è la società controllata italiana, storicamente la prima costituita, nonché la più popolosa e con tre sedi operative.

Triumph Group (Gruppo o TG) si riferisce all'intero perimetro organizzativo, comprensivo della holding e di tutte le società controllate.

A partire dal 2021, **Triumph Group** pubblica annualmente il **Bilancio di Sostenibilità**. Con questa quinta edizione, il documento si conferma uno **strumento di trasparenza e accountability volto a comunicare impatti ESG, risultati e traiettorie evolutive del Gruppo**.

Il Bilancio è concepito come uno strumento di **governance strategica**, che contribuisce alla qualità della vita delle persone che lavorano e degli stakeholder, promuovendo la tutela dell'ambiente e dei diritti umani lungo la catena di fornitura. Attraverso l'analisi dei processi aziendali, il report orienta le strategie verso una maggiore **efficienza** in coerenza con i principi della responsabilità d'impresa.

FRAMEWORK DI RIFERIMENTO

Il Bilancio è redatto facendo riferimento al **framework internazionale dei GRI Standards 2021**, secondo l'opzione "in accordance".

L'intero processo di rendicontazione segue i requisiti fondamentali previsti dal **GRI 1 – Foundation 2021**.

È stata inoltre avviata una valutazione interna in vista dell'allineamento alla CSRD e agli ESRS (European Sustainability Reporting Standards), con integrazione progressiva a partire dal 2025.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERIMETRO

Il perimetro di rendicontazione include **Triumph Group International S.p.A. SB** e le società controllate al 100%, come elencato nel Partecipogramma. Sono escluse le società non completamente partecipate. L'approccio adottato è unitario e coerente con le trasformazioni societarie avvenute nel 2024, come la conversione di Triumph Italy in Società Benefit.

FONTI E RACCOLTA DEI DATI

I dati sono stati raccolti da **fonti aziendali ufficiali**, e validati da referenti di funzione. Le principali fonti includono l'ufficio amministrativo, le Risorse Umane, l'Ufficio Sostenibilità e il Management di Gruppo.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E ANALISI DI MATERIALITÀ

Una **mappatura degli stakeholder** è stata aggiornata con riferimento al 2022 e riportata nel corpo del testo. Nel 2024 è ripreso il percorso di coinvolgimento, in vista dell'aggiornamento della matrice di materialità previsto per il 2025.

Nel 2024, quindi, **non è stato effettuato un aggiornamento** dei temi materiali, ritenuti ancora attuali e coerenti con la strategia aziendale.

I temi materiali sono **collegati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda ONU 2030, come descritto nell'**allegato dedicato (Dashboard KPI)**.

DUE DILIGENCE E GESTIONE DEI RISCHI ESG

Sebbene non sia ancora attivo un sistema formale secondo le linee guida UNGP o OCSE, il Gruppo ha avviato pratiche interne di monitoraggio dei rischi ESG e di gestione della catena di fornitura, in fase di progressiva strutturazione.

CONTENUTI DELLA RENDICONTAZIONE

Il report include: una prima valutazione degli impatti ESG, l'allineamento agli SDGs, riferimento allo standard AA1000SES per il coinvolgimento degli stakeholder e disclosure quantitative e qualitative secondo gli standard GRI applicabili.

GRI STANDARDS APPLICATI

Il Bilancio adotta GRI 2 – General Disclosures (2-1 a 2-30), GRI 3 – Material Topics (3-1, 3-2, 3-3) e vari standard tematici.

Il GRI Content Index con le disclosure mappate è disponibile tra gli allegati del Bilancio.

COORDINAMENTO E CONTATTI

La redazione del Bilancio è curata dall'Ufficio Sostenibilità composto da:

- Vittoria Petitto
 - Antonella Nalli
 - Magali Lanfrey
- bilanciosostenibilita@thetriumph.com*

PERI ME TRO

DEL BILAN CIO

Con questa quinta rendicontazione, redatta su base volontaria, **Triumph Group International SpA Società Benefit** torna ad una stesura disgiunta del **Bilancio di Sostenibilità e Report di Impatto**.

Questo approccio si inserisce, non casualmente, in un momento storico in cui Triumph Group è orientato a cambiamenti societari, strutturali e operativi i cui effetti si concretizzeranno nel corso del prossimo anno (ndr. al momento della scrittura di questo documento -maggio 2025- sono già stati formalizzati). Inoltre, con la trasformazione di **Triumph Italy srl** (TI) in **Società Benefit**, avvenuta 19 ottobre 2024, si è completato un processo iniziato con la stessa evoluzione giuridica della holding. Quest'ultima, prima ad assumere tale qualifica, si era fatta carico anche di responsabilità operative che non rientrano nelle sue attività – sul fronte della rendicontazione – per orientare l'intero Gruppo verso una visione condivisa. L'ingresso di TI, la partecipata più significativa per dimensioni e volume di attività, nello stesso perimetro valoriale ha permesso di riequilibrare i ruoli tra la holding e il branch italiano, ristabilendo coerenza e allineamento strategico all'interno del Gruppo.

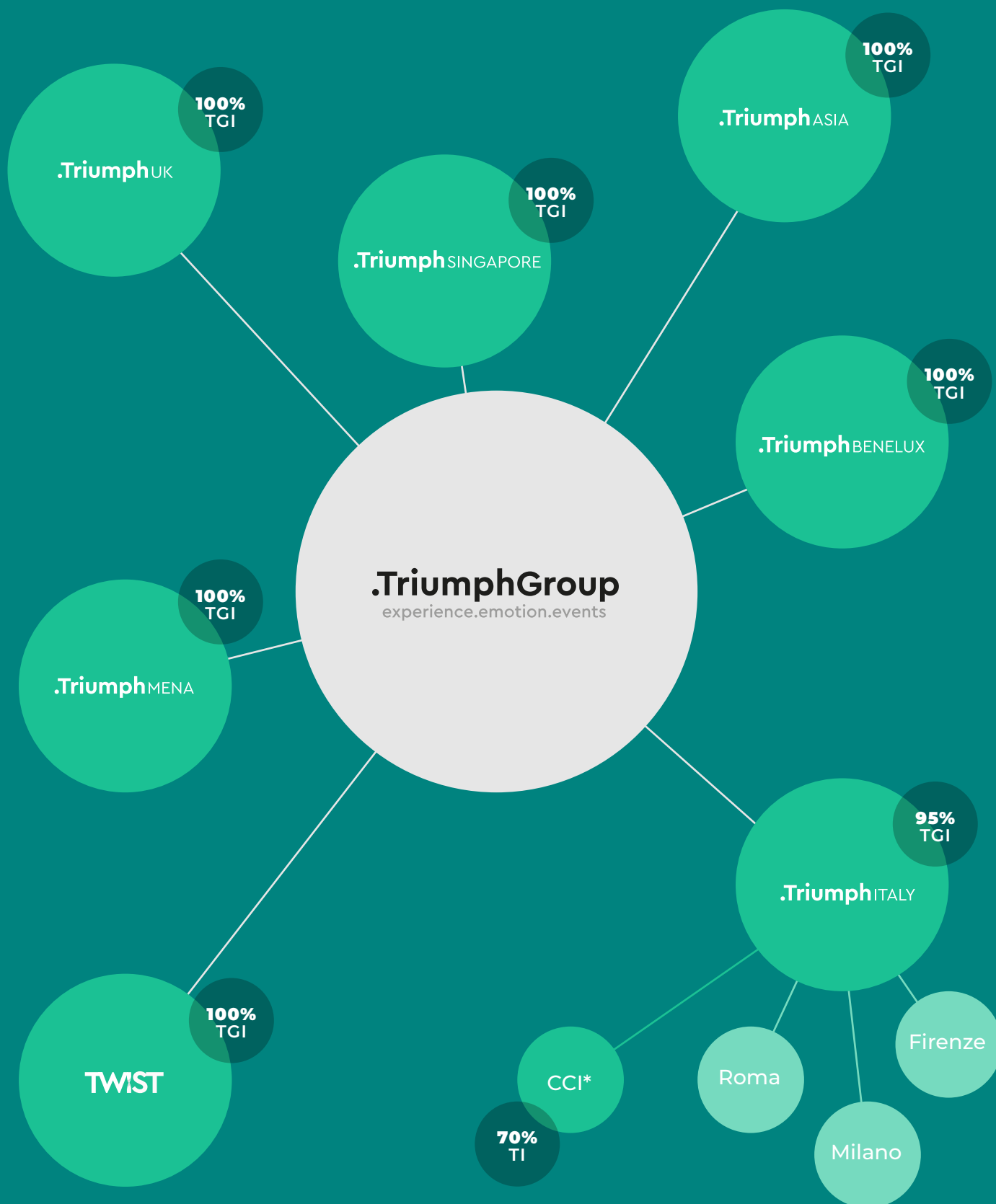
Con questo documento, il racconto delle performance ESG di Triumph Group continuerà a fornire una panoramica totale di tutte le società presenti nel Partecipogramma. Saranno escluse dall'analisi le performance delle società non ancora acquisite al 100% da Triumph Group.

Da questa edizione, inoltre, **l'intero racconto aziendale è affrontato in modo autonomo e indipendente**. Un traguardo raggiunto dal team di sostenibilità. Un punto di arrivo che sposta l'asticella e calibra gli obiettivi sulla base del nuovo percorso che si sta intraprendendo.

TABELLA DEL PERIMETRO TEMATICO

	TGI Spa SB (Holding)	Triumph Asia	Triumph Benelux	Triumph Italy srl SB	Triumph Mena	Triumph Singapore	Triumph UK	TWIST
PROFILO AZIENDALE								
Risorse e contratti	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Età e istruzione	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assunzioni e cessazioni	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Crescita professionale o salariale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Profilo economico	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Profilo ambientale - Consumo energetico	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Profilo ambientale - Consumo idrico	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Profilo ambientale - Consumo digitale	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Profilo ambientale - Mobilità lavorativa	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Profilo sociale - Colloqui	✓			✓				✓
Progetto aziendale di sostenibilità	✓			✓				✓
PROFILO OPERATIVO								
Eventi / Servizi	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Catena di fornitura				✓				
Progetto operativo di sostenibilità	✓			✓				✓

NB. è esclusa dal perimetro di rendicontazione sostenibile del 2024 la società CCI in quanto non ancora acquisita al 100% da Triumph Italy.



Perimetro di riferimento al 31/12/2024

*È esclusa dal perimetro di rendicontazione sostenibile del 2024 la società CCI in quanto non ancora acquisita al 100% da Triumph Italy.

IDE NTI KIT AZIEN DALE

VISION

da tutto il mondo e
per tutto il mondo
racogliamo sogni,
desideri, emozioni.
Con i nostri eventi,
li trasformiamo
in realtà.

MISSION

che siano per
un'istituzione,
un'associazione,
un'azienda, o una
comunità, nei nostri
eventi, i protagonisti
sono sempre loro:
le persone.

Realizziamo ciò che
immaginate lasciando
ricordi emozionanti,
valore aggiunto per la
società e un impatto
positivo sull'ambiente.

Dalle persone,
per le persone.

MODELLO DI BUSINESS

Il Gruppo opera nel settore degli eventi e della comunicazione.

Dal 2021 la holding è diventata Società Benefit, integrando la sostenibilità nel suo modello di business e nella strategia aziendale.

La sua significativa presenza internazionale è testimoniata dalle filiali. In Italia, Triumph Italy, che il 19 ottobre 2024 è diventata Società Benefit, è attiva in tre sedi: Roma (quartier generale), Milano, Firenze e Torino (con la società CCI Centro Congressi Internazionale, controllata al 70% e in via di acquisizione).

All'estero invece il Gruppo si compone di Triumph Benelux (con sede a Bruxelles), Triumph Singapore (con sede nell'omonima città), Triumph Asia (con sede a Shanghai), Triumph UK (con base a Londra) e Triumph Mena (situata a Dubai). Infine, sempre a Roma, TWIST, agenzia di digital marketing.

STRATEGIA AZIENDALE

La strategia aziendale, il cui pilastro è la diversificazione su linee di business e aree geografiche, permette di distinguersi in un mercato altamente competitivo,

riuscendo a soddisfare la crescente domanda di consapevolezza ambientale e responsabilità sociale, attirando clienti, talenti e partner che valorizzano e sostengono queste qualità:

DIFFERENZIAZIONE PER TIPOLOGIA DI SERVIZI GUIDATI DALLA SOSTENIBILITÀ:

il Gruppo adotta un approccio di differenziazione focalizzandosi sulle varie tipologie di servizi offerti (eventi congressuali, istituzionali e corporate; gestione associativa, digital marketing) tenendo alta l'attenzione sulla necessità di concretizzare gli impegni di sostenibilità presi;

ESPANSIONE GEOGRAFICA:

nell'espansione verso nuovi mercati, porta con sé competenza, passione e avanguardia sostenibile;

ALLEANZE E PARTENARIATI:

stabilisce alleanze strategiche con aziende, enti e istituzioni che hanno obiettivi simili anche in termini di sostenibilità;

IMPEGNO COME SOCIETÀ BENEFIT:

essendo una Società Benefit, è tenuto a perseguire un impatto positivo su società e ambiente, oltre che il profitto. Questo impegno si riflette non solo nelle pratiche operative quotidiane, come esplicitato nel primo punto ma anche nella strategia a lungo termine del Gruppo.

Nel corso del 2024, è iniziata una riflessione sulle ordinarie esigenze operative e su tematiche intrinseche alla strategia, che hanno portato all'ingaggio di una **società di consulenza** con la quale potersi confrontare su:

- strategia e posizionamento di business;
- ottimizzazione della struttura operativa interna e modello organizzativo;
- allineamento tra responsabilità, strumenti di lavoro e utenti.

Questo percorso di definizione del nuovo Piano Strategico e di Sviluppo triennale sarà definito e formalizzato nel prossimo anno (ndr. al momento della scrittura di questo documento è già stato formalizzato), ma ha avuto influenze anche sulla stesura di questo stesso documento.

ORGANI DI GOVERNO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Maria Criscuolo
|
Francesca Accettola
|
Luca Colaïanni
|
Cristina De Luca
|
Stefano Zapponini

COLLEGIO SINDACALE

Stefano Gorgoni
|
Alessandro Mola
|
Doriana Ghezzi
|
Bernardino Cordeschi
|
Leandro Leonardi

FASCIA D'ETÀ
100% >50 anni

COMPOSIZIONE

60%

donne

40%

uomini

FASCIA D'ETÀ
100% >50 anni

COMPOSIZIONE

20%

donne

80%

uomini

CORPORATE GOVERNANCE

Nel 2021 con la trasformazione della holding TGI in SB, il CdA ha adottato il Codice Etico rendendolo base condivisa per tutte le società. Nello specifico TI, che già disponeva di un Codice Etico dal 2016, ha dismesso il suo per accogliere quello del Gruppo. Dallo stesso anno TI ha adottato il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (MOG) come previsto dal d. lgs. 231/2001 e s.m.i. allo scopo di prevenire comportamenti illeciti e per esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa/penale applicabile qualora venga commesso un reato potenzialmente perseguibile ai sensi del suddetto decreto. Il rispetto del MOG rientra tra le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2106 c.c.

Per garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e l'osservanza del sopracitato MOG e Codice Etico, è stato nominato un **Organismo di Vigilanza (OdV)**. Questo destinatario di eventuali segnalazioni legate alla gestione aziendale, esterne o interne, sulle quali è tenuto ad operare una valutazione specifica e a proporre iniziative sanatorie.

Il **Codice Etico** è volto alla definizione dei principi di deontologia aziendale che Triumph Group International riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza. Questo documento rappresenta il compendio dei diritti e dei doveri morali cui devono ispirarsi i dipendenti e i collaboratori dell'azienda nei rapporti interni ed esterni per la realizzazione dello scopo sociale e si applica a tutte le Società incluse nel bilancio consolidato. La sua centralità e rilevanza è testimoniata quotidianamente dalla sua distribuzione - congiunta al contratto - a tutti i neo-assunti del Gruppo.

Questo documento riporta inoltre due sezioni dedicate a **Trasparenza** e **Anticorruzione**, come alla **regolazione dei conflitti di interesse**: i destinatari del Codice Etico devono infatti adottare un comportamento imparziale in tutti i rapporti d'affari e svolgere i propri compiti a favore del Gruppo Triumph, evitando qualsiasi conflitto di interessi o pratica illecita e non trasparente, anche solo potenziale o parziale, intendendo con ciò una situazione in cui possa sussistere un interesse diverso da quello aziendale, o in cui il destinatario possa ottenere un indebito vantaggio personale per sé o per altri dalle informazioni ottenute in ragione dell'incarico ricoperto, censurando ogni comportamento illecito volto a compromettere l'integrità e la reputazione della società stessa.

OBIETTIVI CONNESSI ALLA SOSTENIBILITÀ

Sono quattro le finalità che, secondo lo Statuto di Triumph Group International SpA Società Benefit, ci connettono alla sostenibilità:

- accompagnare gli operatori del settore eventi nell'implementazione di processi trasformativi per integrare l'impatto e la sostenibilità nei loro modelli di business;
- proporre TGI come pioniere nella compliance agli obiettivi 2030, sostenibilità, uso delle risorse, benessere sociale e attenzione all'ambiente, creando valore condiviso per gli stakeholder;
- supportare lo sviluppo di forme di impresa sostenibili e inclusive per generare impatti positivi e misurabili, adottando un approccio integrato alla sostenibilità e una gestione attiva delle risorse e delle criticità, dagli investimenti all'interazione con i clienti;
- sensibilizzare e coinvolgere attivamente su temi di innovazione sociale, finanza d'impatto e sostenibilità, puntando al raggiungimento dei 17 SDGs (Agenda ONU 2030), promuovendo l'inclusione sociale, la lotta al degrado e la salvaguardia ambientale nelle comunità.

Da questo esempio e con questa guida anche la partecipata Triumph Italy ha intrapreso a giugno 2024 un percorso di formazione sul tema, partecipando alla prima edizione del progetto Roma Impresa Comune, di Roma Capitale in partnership con Nativa e CTA Roma. Ad ottobre 2024 TI è stata tra le prime 37 aziende del Lazio a trasformarsi in Società Benefit grazie a questo progetto, divenendone così anche Ambassador.

Le finalità di beneficio comune fissate da Triumph Italy, ispirate a quelle della holding, impegnano la società italiana a:

- ridurre l'impatto ambientale attraverso la gestione sostenibile degli eventi, con l'obiettivo di contribuire alla protezione dell'ambiente e alla lotta contro il cambiamento climatico;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro, promuovendo il coinvolgimento di ogni dipendente e il miglioramento delle politiche e pratiche lavorative;
- promuovere e diffondere modelli, progetti e pratiche di sostenibilità creando consapevolezza e contribuendo al benessere dei suoi stakeholder diretti e indiretti in particolare clienti e comunità in cui opera;
- guidare l'innovazione nel settore degli eventi, sviluppando nuove metodologie ed eventuali tecnologie che aumentino l'efficienza dei processi e la rendicontazione dell'impatto ambientale, contribuendo ad elevare gli standard professionali ed etici del settore.

Per approfondire l'operato delle due Società Benefit guarda:

Report d'Impatto – Triumph Group International

Report d'Impatto – Triumph Italy

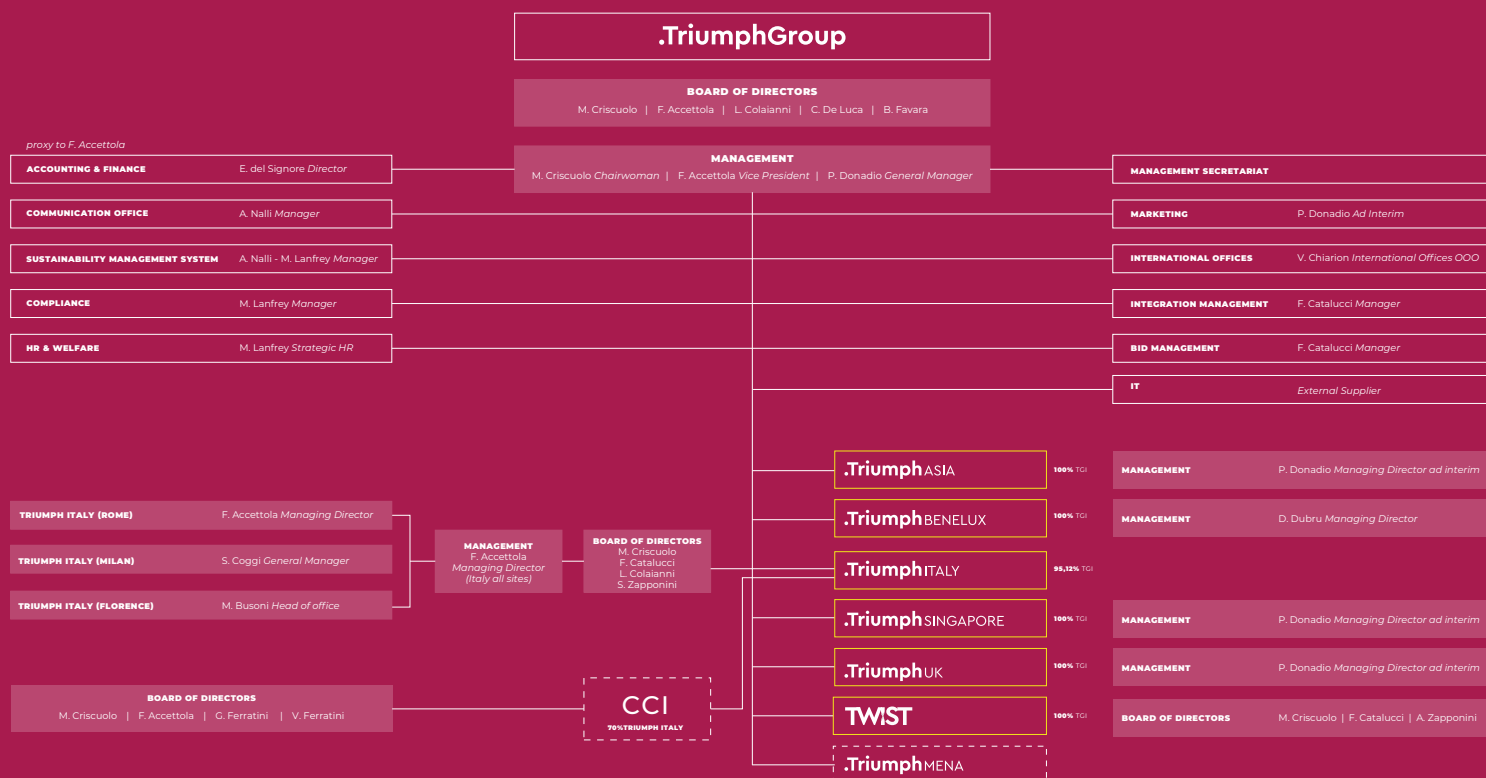
ORGANI AMMINISTRATIVI DELLA **SOSTENIBILITÀ**

In seguito alla trasformazione di Triumph Group International SpA in Società Benefit, sono state nominate due Manager della Sostenibilità, Antonella Nalli e Magali Lanfrey, entrambe in diretto contatto con la rappresentanza manageriale del Gruppo.

È stato inoltre creato l'Ufficio Sostenibilità, composto dalle già nominate Manager e da Vittoria Petitto, terzo componente del team di Gruppo e anche Manager della Sostenibilità della controllata Triumph Italy srl Società Benefit o TI SB.

L'ufficio copre le necessità e gli obblighi di legge previsti dall'impegno assunto nella trasformazione in Società Benefit, le attività di rendicontazione di entrambe le società trasformate e tutte le iniziative volontarie di allineamento e promozione di un modello di sviluppo sostenibile concretizzato nel quotidiano.

Questo avviene con il supporto e la collaborazione dell'ufficio Risorse Umane e con una sempre maggiore interazione tra le diverse professionalità presenti all'interno del Gruppo.



LEGENDA ORGANIGRAMMA 2024

Società della Holding incluse nel perimetro della rendicontazione del 2024

Società della Holding non incluse nel perimetro della rendicontazione del 2024

Business unit

Board e management

il partecipogramma fa fede alla situazione in vigore fino al 31/12/2024.

CONTESTI DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO

In qualità di Gruppo con sedi in due continenti – Europa (Italia e Belgio) e Asia (Cina, Singapore, Emirati Arabi e Arabia Saudita) – Triumph Group opera in contesti geografici e culturali diversi. Questa diversità richiede approcci differenti alla sostenibilità, in funzione di normative locali e diversità di percezione. Le richieste del mercato influiscono direttamente sull'operato nei diversi Paesi, rendendo essenziale adattività e eterogeneità di applicazione dei valori.

Lo stesso è ciò che succede tra le sedi di Triumph Italy srl Società Benefit. Il territorio italiano è però il più fertile per la promozione e concretizzazione di un approccio sostenibile, poiché è stato il primo Paese europeo ad adottare la forma giuridica di Società Benefit.

Nei suoi primi mesi da Società Benefit, TI ha infatti iniziato a lavorare sulla standardizzazione di quei processi base che possono garantire, su ogni evento, un livello condiviso di consapevolezza, e – allo stesso modo – evidenziare opportunità e caratteristiche differenti tra i vari uffici. Questo mira ad integrare una rendicontazione minima ed omogenea di ogni processo, ma anche a portare alla luce differenze tra i territori e le persone legate alle diverse realtà geografiche del territorio italiano, seppur appartenenti alla stessa azienda.

4.9

MARZO

Trend by Triumph.

Nasce il brand della holding dedicato ad un nuovo target. Le esperienze di lusso diventano totalmente tailor-made.



WCD2027 Guadalajara. Il Gruppo firma il contratto che affida, per la terza edizione consecutiva, l'organizzazione del Congresso Mondiale di Dermatologia che si terrà nel 2027 in Messico.



MAGGIO

Parità di Genere. Triumph Italy ottiene la certificazione UNI PdR 125:2022.

UNI PdR 125:2022

Sistema di Gestione per la Parità di Genere



GIUGNO

G7. Ancora un evento istituzionale -di rilevanza mondiale- organizzato, quest'anno con l'eccezionale e impegnativa presenza del Papa e del Presidente ucraino Zelensky.

"Outstanding Business Event"

Triumph Singapore ritira il premio per l'organizzazione del WCD2023, riconoscimento ricevuto nel corso della Cerimonia dei Singapore Tourism Awards 2024 organizzati dal Singapore Tourism Board.



LUGLIO

DONNEXSTRADA con Triumph Italy Milano, l'ufficio meneghino diventa Punto Viola, i dipendenti vengono formati per accogliere le persone che si sentono in pericolo.

SETTEMBRE

4.9

Il Bilancio di Impatto, pubblicata la nuova struttura per rendicontare la sostenibilità di TGI, una nuova prospettiva di "calcolo" che si apre alla bidimensionalità: azienda/eventi

Inizio collaborazione progetto **HUMANA**.



OTTOBRE

Rosa di Sera, l'HQ del Gruppo si illumina di rosa e organizza un evento aziendale di sensibilizzazione organizzato anche grazie alla collaborazione pro-bono di Relais le Jardin, TecnoConference - TC Group, KM Studio e Cocchi dal 1940 - in favore di Komen Italia;

Triumph Italy diventa **Società Benefit**, la partecipata più popolosa segue le linee guida della Holding e entra a far parte delle imprese fondatrici del progetto Roma Impresa Comune.



NOVEMBRE

BEA Awards (ITA e World), il Gruppo conquista ben 12 premi alla kermesse che premia i migliori eventi dell'anno.



DICEMBRE

premio China Awards 2024, Triumph Asia vince nella categoria "Via della Seta", premiata per aver costruito un percorso di crescita e successo nel mercato cinese.

A Night of Triumphers, festa aziendale di Natale del Gruppo.



GLI STAKE HOLDER

IDENTIFICAZIONE

Dai paragrafi precedenti risulta evidente l'importanza che il contesto - in termini di territorio, comunità ed ecosistema - assume per l'operato del Gruppo. A completamento di questa riflessione, si introduce qui l'aspetto reciproco di questa influenza, ovvero la capacità trasformativa che anche l'azienda può e deve esercitare a sua volta sul contesto.

Mappare ed indagare gli stakeholder è fondamentale per ogni realtà imprenditoriale, ma diventa ancora più rilevante per le società benefit, impegnate a generare un impatto positivo proprio su di essi, o, insieme ad essi verso il contesto che le ospita.

In questo anno di transizione verso una nuova definizione strategica dell'assetto aziendale, Il Gruppo introduce nuovamente un focus dedicato agli stakeholder. L'ultima analisi - svolta per il Bilancio 2021 - presentava un accorpamento degli stakeholder interni e una frammentazione di quelli esterni, analizzati rispetto alla loro influenza su ogni società della holding.

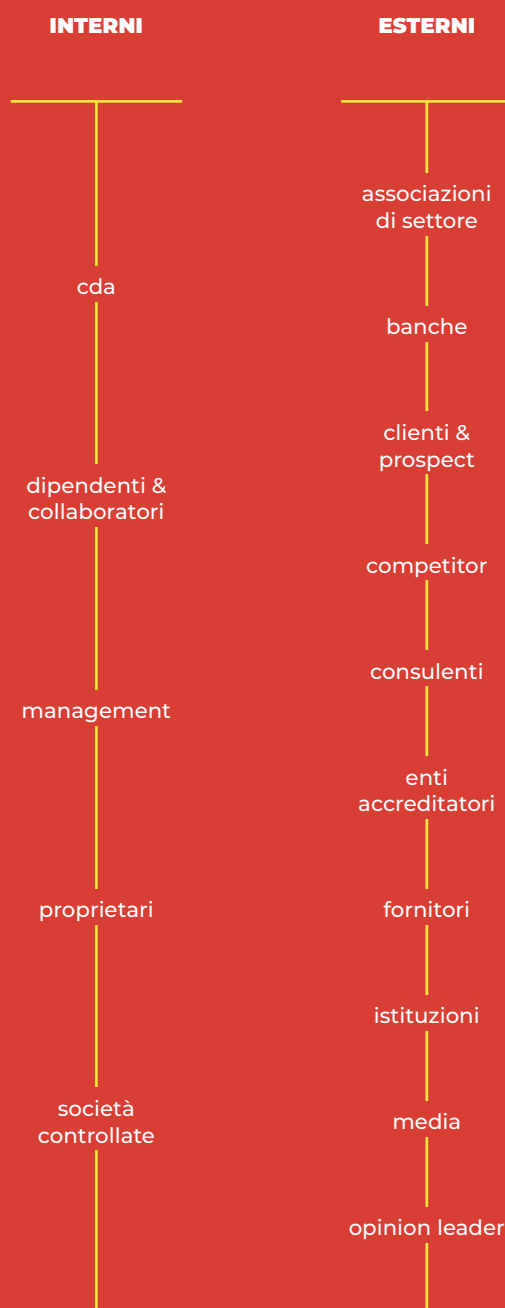
La riflessione avviata nel 2024, e che si compirà nel Bilancio 2025, detta le basi per un'analisi che tratterà il perimetro necessario alla produzione della nuova matrice di materialità, anch'essa prevista per l'edizione 2025 del Bilancio.

In questa fase di individuazione degli stakeholder, si distinguono gli interni dagli esterni per evidenziare il ventaglio di realtà che saranno coinvolte nell'analisi di rilevanza.

Nel prossimo Bilancio sarà esplicitato il risultato dell'analisi e sarà evidente il peso (in termini di potere / interesse) di ogni stakeholder rispetto al Gruppo e viceversa.

Lo schema di individuazione stakeholder, sulla destra, è stato redatto dalle Responsabili di Sostenibilità sulla base dell'analisi degli stakeholder fatta nel 2022. L'analisi del coinvolgimento diretto di questi ultimi rientra nelle attività pianificate per il prossimo anno (2025).

STAKEHOLDER



NETWORK

Le associazioni, di settore o indirettamente collegate al settore, giocano un **ruolo strategico** non solo per la condivisione di buone pratiche e per il riconoscimento esterno dell'attività del Gruppo, ma anche per mantenere costante l'allineamento e l'aderenza allo **sviluppo normativo e innovativo internazionale**.

Queste realtà facilitano l'integrazione delle attività con gli stakeholder locali e, allo stesso tempo, divulgano e garantiscono visibilità alle istanze di cui il Gruppo si fa portavoce.

La stretta connessione tra queste associazioni e i territori in cui esse operano, implica una **mappatura distinta e dedicata** per società - a differenza di quella prodotta nel capitolo precedente, che ha visto gli stakeholder accorpati sotto l'identità del Gruppo -.

Come visibile dalla tabella sottostante, la presenza di Triumph Italy con 3 sedi sul territorio italiano spiega il maggiore coinvolgimento della società italiana in numerose associazioni, rispetto alle altre del Gruppo, che registrano un'aderenza geograficamente meno sviluppata sui rispettivi territori.

TGI	Triumph Italy	Triumph Benelux	Triumph Asia	Triumph Singapore	Triumph Mena	Triumph UK	Twist
ICCA (2001)	Fondazione Marisa Bellisario (2004)	CCITABEL (2021)		ICCS (2020)	Dubai Business Events (2024)		
Fondazione Italia Cina (2008)	Anima per il sociale (2005)	Visit Brussels (XXXX)		SACEOS (2021)			
IAPCO (2023)	Unindustria (2006)						
Assolombarda (2022)	Federcongressi & Eventi (2011)						
Net Zero Carbon Events (2023)	Convention Bureau Italia (2015)						
	Comitato Leonardo (2015)						
	Convention Bureau Roma e Lazio (2017)						
	ENIT (2018)						
	Club degli Eventi (2020)						
	Yes Milan (2021)						
	Assolombarda (2021)						
	Fondazione Destination Florence Convention & Visitors Bureau (2023)						

TEMI MA TE RIA LI

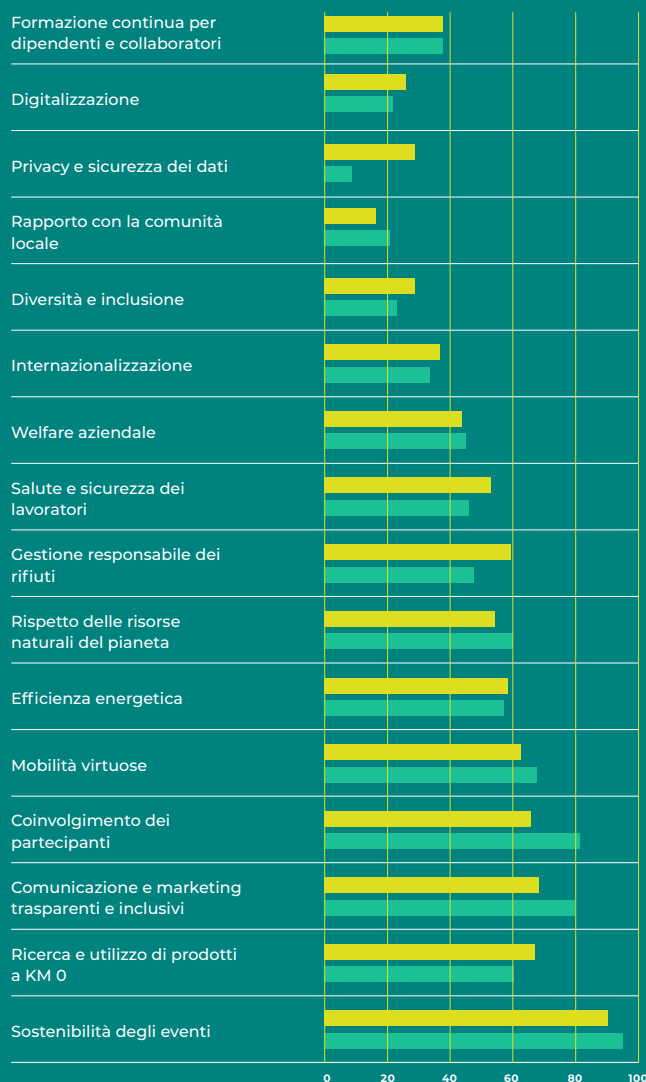
MATRICE DI MATERIALITÀ

Come anticipato nella rendicontazione del 2023, si conferma quest'anno l'impossibilità riscontrata nell'avviare una nuova analisi dei temi materiali, che rientra nelle attività previste per la prossima annualità. Tuttavia considerare gli impatti materiali dell'azienda come strumento stesso per la valutazione della sostenibilità di questa e mappare dunque i temi che sono direttamente o indirettamente collegati all'operato della holding, rimane un processo di allineamento prioritario.

L'aggiornamento della Matrice è stato rallentato sia per camminare di pari passo al nuovo asset aziendale ma anche per motivi di natura più concreta: il 2024 è stato un anno che ha visto il team sostenibilità impegnato prevalentemente sulla gestione ambientale (vedi paragrafo 6.2 Impegno concreto), questo ha imposto una naturale selezione di attività a cui dedicare il tempo disponibile; ma è da menzionare anche l'impegno economico necessario ad una revisione dettagliata della matrice di materialità, di cui non è stato possibile per il Gruppo farsi carico nel corso di questa annualità rendicontata.

Di seguito lo schema risultato della revisione operata a marzo del 2023, che ha visto il coinvolgimento di alcuni stakeholder: dipendenti, tramite survey, e dirigenza, tramite interviste singole.

TEMATICHE DI POTENZIALE RILEVANZA



Valutazione da parte degli stakeholder interni ed esterni, delle potenziali aree di impatto proposte per la matrice di materialità

DIMENSIONI DI MONITORAGGIO

In occasione della precedente edizione del Bilancio è stata effettuata la revisione annuale della dashboard, creata nel 2022. Le dimensioni di monitoraggio relative all'AZIENDA, agli EVENTI e ai FORNITORI sono rimaste aggiornate al 2023, come anche il riferimento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui la strategia del Gruppo fa riferimento sin dalla prima stesura del Bilancio.

Come già anticipato proprio lo scorso anno, questo strumento è soggetto ad analisi continua, tanto che - nel corso del 2025 - sarà rivisto completamente e sarà redatto sulla base del nuovo Piano Strategico e di Sviluppo Triennale, in seguito anche all'analisi della nuova matrice di materialità, sempre seguendo il principio di analisi empirica della realtà aziendale e degli eventi.

[Guarda la Dashboard](#)



RIFLESSIONI

7

SUL L'IM PAT TO

BIPARTIZIONE DELL'IMPATTO

Nella rendicontazione del precedente anno, TGI ha introdotto uno **sdoppiamento del proprio impatto**, risultato dell'evoluzione dinamica del contesto e del panorama normativo, ma anche della continua analisi condotta sulla propria realtà. Questa rendicontazione su due livelli ha trovato il consenso degli stakeholder a cui il documento è stato sottoposto e ne ha facilitato la lettura, seppur sia risultato ancora un documento impegnativo in termini di tecnicismi e densità contenutistica.

Nel 2024 è infatti stata divulgata, assieme al documento di rendicontazione, una survey di richiesta feedback proprio sulla nuova impostazione del Bilancio. Il 66% dei rispondenti ha espresso approvazione selezionando le seguenti risposte proposte: "mi sembra ben leggibile", "è bello da vedere" e "mi ha dato spunti interessanti"; circa il 20% ha espresso invece perplessità sulla lunghezza del documento e sulla sua natura ancora troppo "tecnica".

Questi risultati hanno dunque avviato un lavoro di sintesi e semplificazione, ove possibile, ma anche confermato la scelta di proseguire con la rendicontazione su due livelli di indagine:

- l'impatto di Triumph Group come **Gruppo di persone e società**;
- l'impatto di Triumph Group come **Fornitore di servizi**.

Come Gruppo in continua espansione, rappresenta una comunità vivace e attiva in numerosi territori. Ciascuna azienda genera un impatto significativo non solo attraverso le operazioni commerciali, ma anche tramite l'interazione con le comunità locali; *Come fornitore di servizi* rappresenta un soggetto attivo nel territorio, apportando valore e competenze attraverso la sua offerta professionale e generando impatti ambientali e culturali.

Questa **analisi complessiva bipartita** permette di comprendere e gestire meglio gli impatti - interni, esterni, ambientali, sociali ed economici. Inoltre, rafforza l'impegno a lungo termine verso la sostenibilità, dimostrando un approccio responsabile, autocritico e proattivo nel creare valore per sé e per tutti gli stakeholder.

IMPEGNO CONCRETO

Il percorso di mitigazione e miglioramento dell'impatto prodotto dal Gruppo, su entrambi i piani di valutazione introdotti dal paragrafo precedente, è iniziato con grande anticipo rispetto agli impegni sopraggiunti con la trasformazione in Società Benefit di TGI e di TI.

Qui le tappe raggiunte e i riconoscimenti ottenuti:

- 2001 **ISO 9001** (di Triumph Italy, sede di Roma) Certificazione di qualità con rinnovo triennale, soggetto al mantenimento continuo e soddisfacente
- 2001 **Politica di qualità legata alla norma ISO 9001**
- 2016 **ISO 20121** (di Triumph Italy) Certificazione per la gestione sostenibile degli eventi, con rinnovo triennale, soggetto al mantenimento continuo e soddisfacente
- 2016 **Politica integrata di qualità e sostenibilità** legata alla norma ISO 9001 e alla ISO 20121
- 2016 **Handbook di buone pratiche** legato alla ISO 20121;
- 2017 **Mog 231 e Codice Etico** (di Triumph Italy);
- 2021 **Trasformazione in Società Benefit** e implementazione dello statuto aziendale con le finalità di beneficio comune + individuazione delle manager della sostenibilità;
- 2021 **Codice Etico** (di Triumph Group International);
- 2023 **estensione ISO 9001** (di Triumph Italy, sede di Milano e Firenze) - Certificazione di qualità con rinnovo triennale, soggetto al mantenimento continuo e soddisfacente;

- 2023 **revisione Handbook** di buone pratiche legato alla ISO 20121 + **integrazione CAM**;
- 2024 **Rating di legalità** (di Triumph Italy): rinnovo biennale;
- 2024 Certificazione Sistema di gestione per la Parità di Genere **UNI PdR125:2022** (di Triumph Italy);
- 2024 **Politica di Diversità e Inclusione** (di Triumph Italy);
- 2024 **Politica di Sostenibilità aziendale** (di Triumph Group International);
- 2024 *avvio procedure per ottenimento ISO 37001 (di Triumph Italy) Certificazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione*;
- 2024 *avvio procedure per ottenimento ISO 14001 Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale*;
- 2024 *avvio procedure per adesione alla EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)*;
- 2024 *avvio revisione Codice Etico (di Triumph Group International) e MOG (Triumph Italy)*.

Negli ultimi due anni è incrementato visibilmente l'impegno per l'ottenimento di certificazioni per la gestione ambientale e trasparente. Se questi obiettivi, da una parte, hanno aumentato il controllo sui dati aziendali, strutturato la loro raccolta e incrementato l'affidabilità del Gruppo (anche per favorire la partecipazione ad un ventaglio più aperto di bandi e gare), dall'altra hanno sottratto tempo ad altre attività di sostenibilità, che sono state necessariamente rimandate agli anni a venire. Questo non ha cambiato gli obiettivi, sebbene abbia portato ad una revisione della pianificazione progettata precedentemente.



PER FOR MAN CE **DI IMPATTO AZIENDALE**

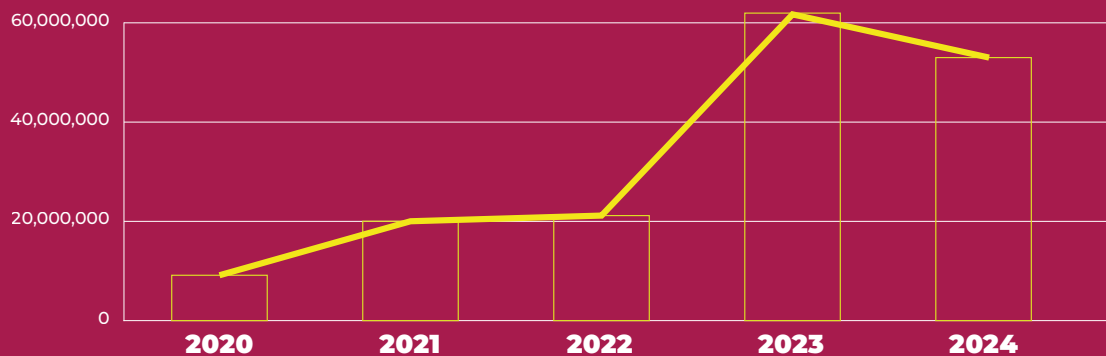
PROFILO

ECO NO MI CO

FATTURATO HOLDING 2024

TOTALE
53.7mln€

CCI*	2.400.584,09
TRIUMPH ASIA	1.010.946,35
TRIUMPH BENELUX	700.459,40
TGI	517.097,06
TRIUMPH ITALY	47.011.205,34
TRIUMPH SINGAPORE	1.231.206,58
TRIUMPH UK	105.722,53
TWIST	725.934,08
TOTALE	53.703.155,43
(ricavi dalle vendite e prestazioni)	

ANDAMENTO FATTURATO HOLDING DAL 2020 AL 2024

* Società esclusa dal perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2024

PROFILO AMBIENTALE TANTALE

EMISSIONI

Per **scope** si intendono gli ambiti di emissione, ovvero categorie necessarie a classificare le emissioni di gas serra (GHG) prodotte dalla nostra azienda.

Le emissioni possono essere dirette (e quindi classificate nella categoria Scope 1), indirette ma legate all'energia acquistata esternamente (cat. Scope 2) e indirette ma che non rientrano nella definizione della categoria Scope 2 (cat. Scope 3).



SCOPE 1

6* ton
di CO₂ eq. annuale

Emissioni dirette provenienti da fonti di proprietà o controllate dall'azienda

TGI non essendo un'azienda produttrice di beni materiali, può considerare suo consumo diretto e controllato solo le **emissioni generate dall'utilizzo di pc per l'invio della corrispondenza** legata all'organizzazione di eventi e/o all'attività di comunicazione.

*si riferisce all'emissione giornaliera (dovuta all'invio di ca. 1800 email al giorno) di 0.024 ton di CO₂ - risultato già utilizzato per il Bilancio 2023, ma misurato su marzo 2024 -, moltiplicato per i giorni lavorativi del 2024 (stimati a 252).



SCOPE 2

26.06* ton
di CO₂ eq. annuale

Emissioni indirette legate al consumo di energia acquistata o prodotta esternamente

TGI utilizza energia acquistata e prodotta esternamente per elettrificare gli edifici e per permettere l'utilizzo dei pc - strumento base necessario a svolgere l'attività del core business del Gruppo -, dunque il dispendio di **energia elettrica** è l'unico fattore da considerare per il calcolo delle emissioni di questa categoria.

*stima totale ottenuta dal calcolo del consumo di kWh per mq della sede di Roma (di cui il Gruppo è unico proprietario) utilizzato come unità di misura di riferimento e moltiplicato per i mq di tutte le altre sedi / uffici. Finemente moltiplicato per il fattore di emissione medio italiano per l'energia elettrica nel 2024 che, secondo i dati di ISPRA, è di circa 0,2572 kg di CO₂ per kWh.



SCOPE 3

38* ton
di CO₂ eq. annuale

Tutte le emissioni indirette che non sono incluse nella cat. Scope 2 e che si verificano sulla catena del valore dell'azienda.

TGI ha considerato e tracciato in questa categoria, le emissioni generate dagli **spostamenti casa-lavoro dei suoi dipendenti**. Qui si fa interamente riferimento al calcolo pubblicato sul Bilancio del 2023, poichè l'analisi era stata condotta già nel 2024 durante il corso della redazione del Bilancio precedente a questo.

*si riferisce ad una settimana-tipo di lavoro, tenendo conto dei giorni in presenza e in smart working, della distanza percorsa e del mezzo utilizzato per raggiungere l'ufficio.

ENERGIA RINNOVABILE TRIUMPH ITALY

**94.641,4
kWh**

totale energia
consumata
annualmente
dalle 3 sedi di TI
(Roma, Milano
e Firenze)

**94.162,6
kWh**

totale energia
consumata nel 2024
dalle sedi di Roma
e Milano*

il **14%**
di questo totale
è **energia
rinnovabile**

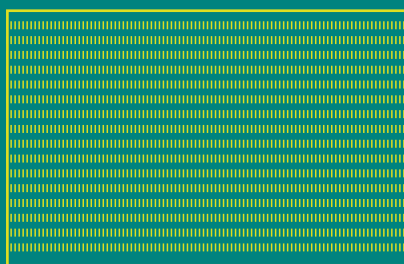
* sedi di cui è disponibile il dato di energia rinnovabile.

→ 2.2 CONSUMI ENERGETICI



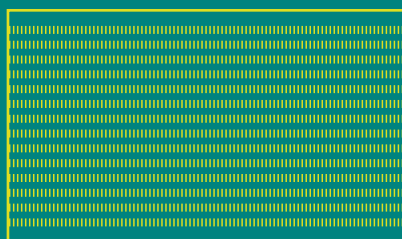
101,319.26*
kWh

consumo annuale di
tutte le società del Gruppo
rientranti nel perimetro



94,641.40
kWh

consumo annuale effettivo
delle **3 sedi di Triumph Italy**
(Roma, Milano, Firenze)



76.76
kWh

media del consumo
al mq annuale
delle 3 sedi



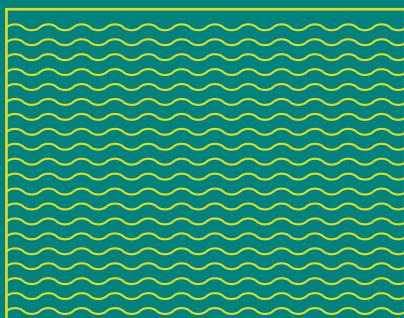
NB. Il totale è stato stimato sulla media dei kWh al mq consumati dai 3 uffici di TI e moltiplicato per i mq di tutte le altre società.

→ 2.3 CONSUMI IDRICI



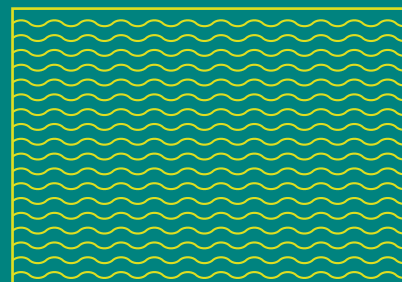
990*
mc

consumo annuale di
tutte le società del Gruppo
rientranti nel perimetro*



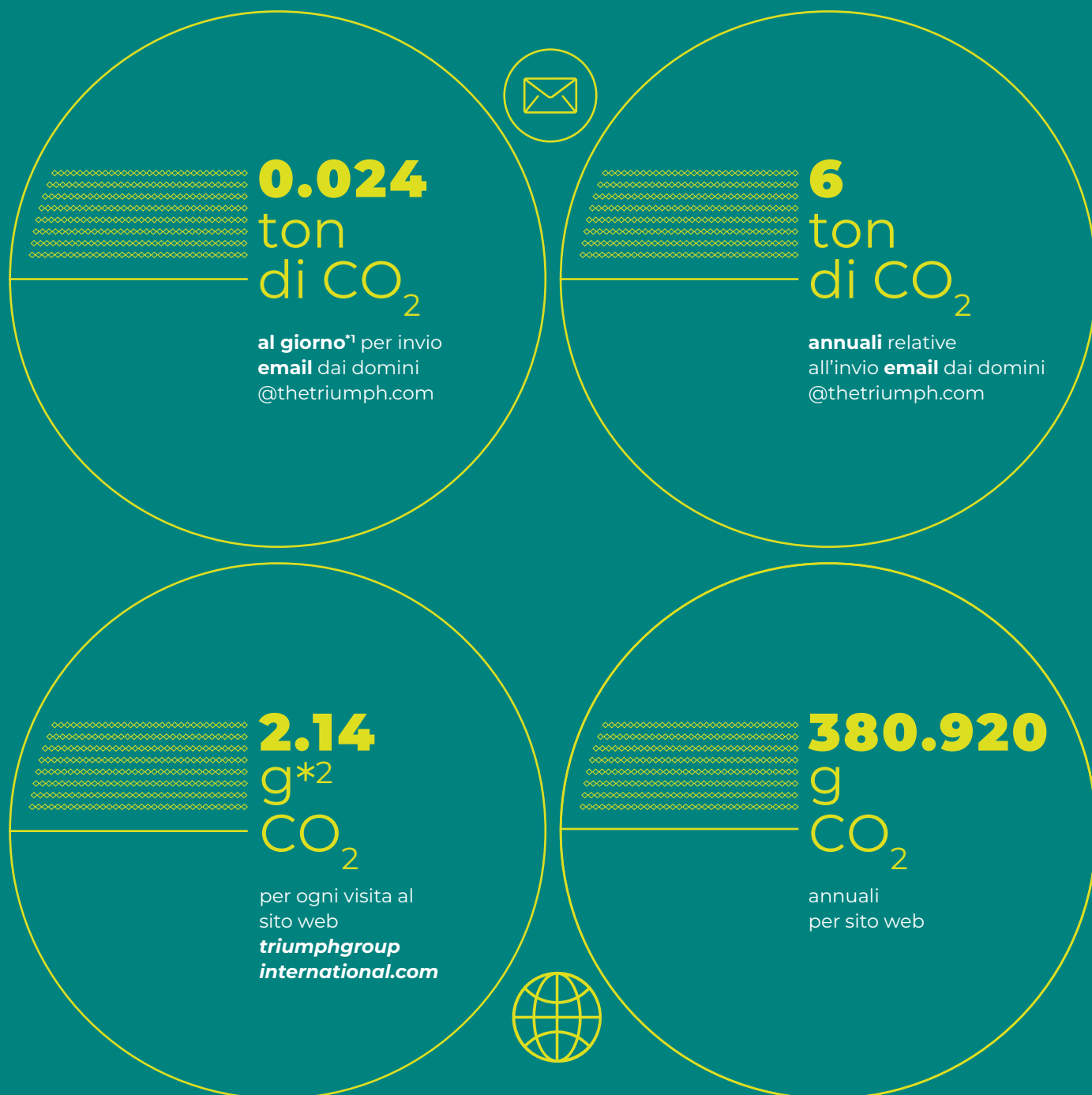
925
mc

consumo annuale di acqua
delle sedi di Triumph Italy
(Firenze, Milano, Roma)



*Il totale è stato stimato sulla media di mc al mq consumati dai 3 uffici di TI e moltiplicato per i mq di tutte le altre società.

→ 2.4 CONSUMI DIGITALI



Seppur il totale di CO₂ annuali prodotte dal sito web risulti essere una quantità di emissioni ridotta, il parametro risulta essere negativo rispetto al 90% dei siti mondiali analizzati dal tool in questione. Nei prossimi anni valuteremo interventi sulle performance ambientali del sito.

*1. L'indagine è stata condotta su un campione di 7 giorni lavorativi nel mese di marzo 2024. Questi sono stati poi moltiplicati per i giorni di lavoro del 2024 (252). Sono stati analizzati i dati relativi all'uscita di email dagli indirizzi a dominio @thetriumph.com, utilizzato da tutte le società del Gruppo ad eccezione di Triumph Asia e TWIST, che dispongono di domini differenti e che ci si propone di aggiungere al tracciamento per la prossima rendicontazione.

*2. Il calcolo è stato fatto tramite il tool Website Carbon Calculator e, questa stima per visita è stata moltiplicata per il numero di visite annuali del sito del Gruppo, tracciate da Google Analytics in ca. 178k visualizzazioni. Qui per approfondire il metodo di calcolo utilizzato dal tool + <https://www.websitecarbon.com/how-does-it-work/>

PROFILO SOCIALE

→ 3.1 POPOLAZIONE AZIENDALE

TOTALE



170 persone
75,29% donne

18-30 ANNI

20%



2,86% uomini
17,14% donne

31-50 ANNI

60,71%



16,43% uomini
44,29% donne

51-70 ANNI

19,29%



2,14% uomini
17,14% donne

→ 3.2 CONTRATTUALISTICA



138
totale dipendenti*

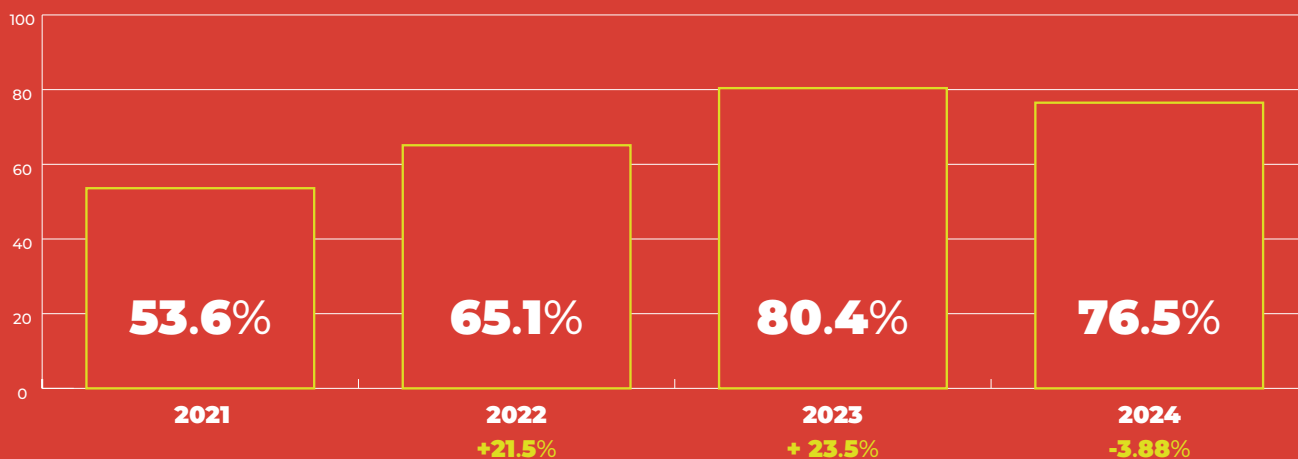


94.2%
dipendenti con contratto
a tempo indeterminato



20%
età dei dipendenti
18-30 anni

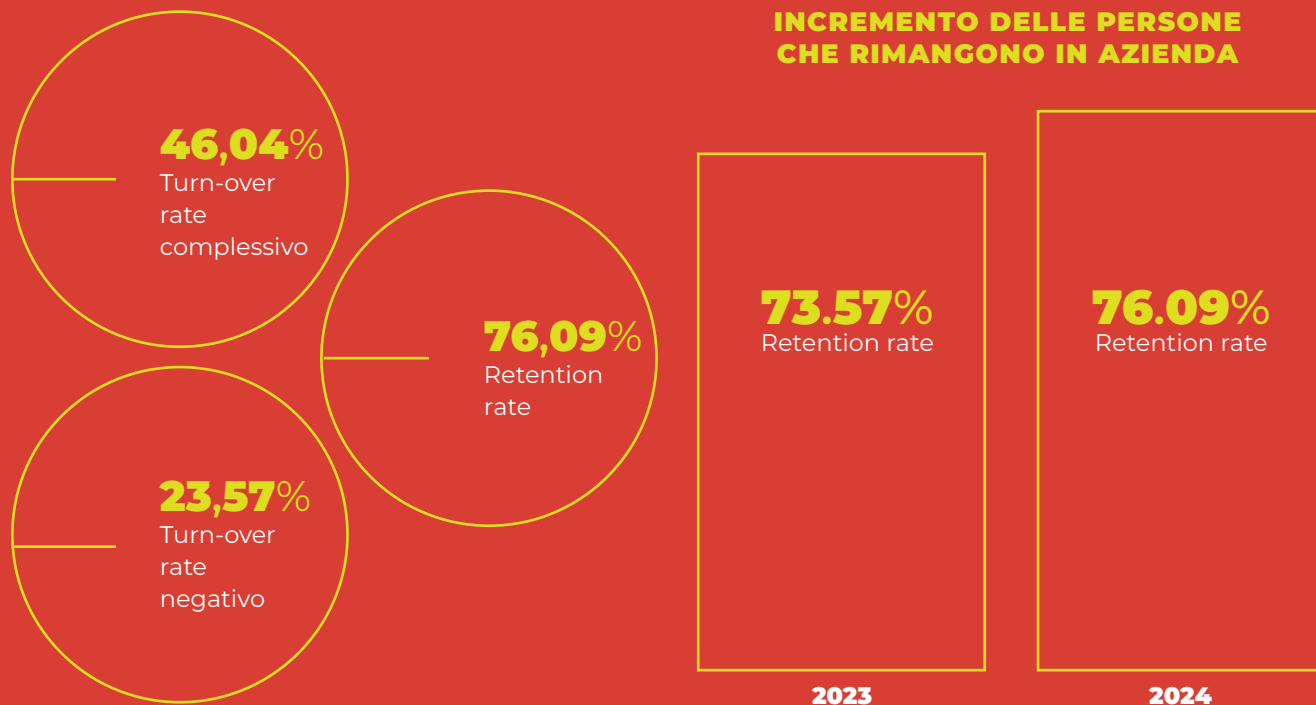
ANDAMENTO CONTRATTI INDETERMINATI SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE



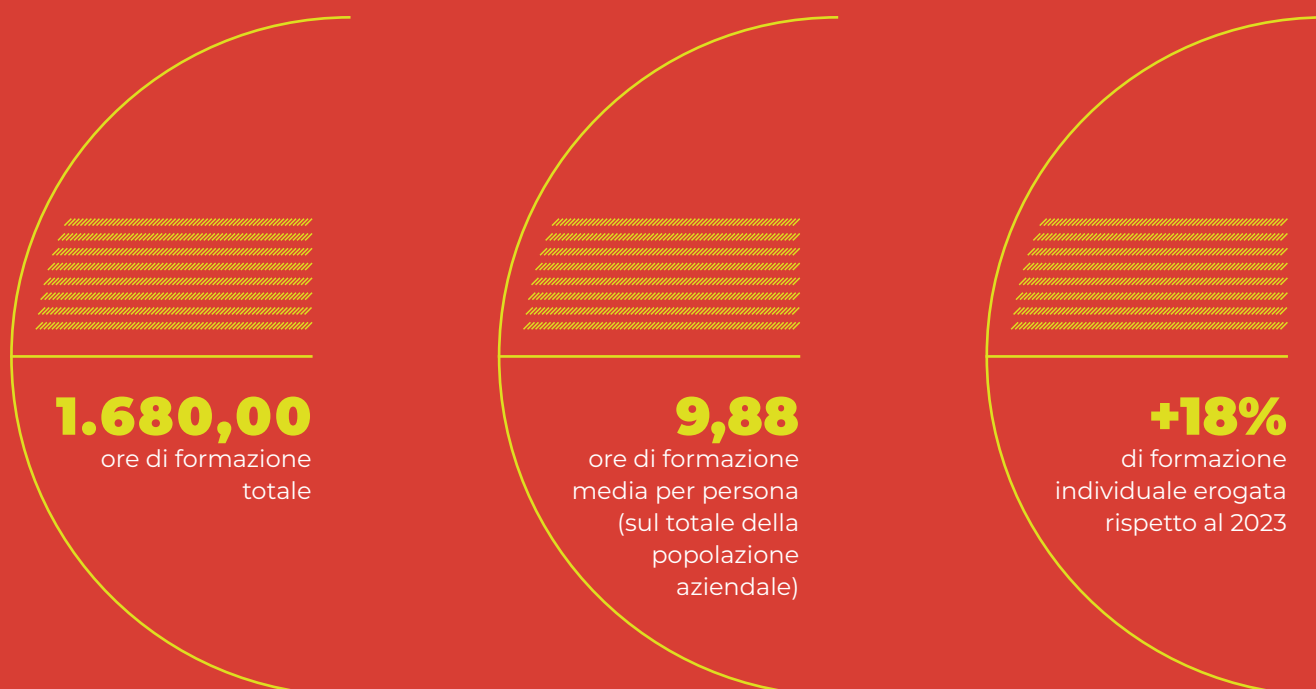
*esclusi stage, collaborazioni, p.iva (invece inclusi nel totale della popolazione aziendale)

→ 3.3 ASSUNZIONI E CESSAZIONI

INCREMENTO DELLE PERSONE CHE RIMANGONO IN AZIENDA



→ 3.4 FORMAZIONE



→ 3.5 CRESCITA PROFESSIONALE



59

colloqui richiesti dai
dipendenti ed erogati
dal dipartimento HR



42 persone^{*1}

hanno avuto **variazioni
di inquadramento /
retribuzione**

VARIAZIONE DI INQUADRAMENTO / RETRIBUZIONE



33,64%
dipendenti **donne**



20,68%
dipendenti **uomini**

→ 3.6 EQUITÀ E DIVERSITÀ

11

posizioni manageriali^{*2}
ricoperte da **donne**
su un totale di 16



^{*1}. variazioni nello stesso anno su una stessa risorsa, vengono conteggiate come 1)

^{*2}. in diverse sedi estere del Gruppo, non esiste una distinzione formale tra le categorie "quadri" e "impiegati" come accade in Italia. Per coerenza, si è scelto di equiparare il livello quadro dei CCNL italiani ai ruoli di Manager nelle sedi estere.

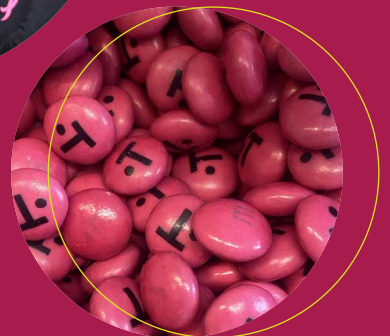
CASE HIS TO RY AZIENDALE

ROSA DI SERA PROGETTO ANNUALE

La prevenzione dei tumori del seno è da anni uno dei principali progetti sociali del Gruppo. Anche nel 2024, questo si è concretizzato nel supporto all'associazione Komen con l'organizzazione di un evento aziendale interno, aperto anche a stakeholder esterni selezionati e dal messaggio diretto a tutto il quartiere in cui l'HQ si trova.

Un evento di sensibilizzazione che ha portato in azienda momenti di raccoglimento con testimonianze dirette sull'importanza della prevenzione, alternati a convivialità e raccolta fondi.

Fondamentale alla realizzazione di questo evento, la collaborazione dei partner (Cocchi Fitolito d'arte, KM Studio, Relais Le Jardin, TC Group) che hanno offerto le loro competenze e il loro supporto tecnico gratuitamente; allo stesso modo importante la loro partecipazione, come quella dei dipendenti e della comunità professionale limitrofa; a fare la differenza e confermare il valore che il Gruppo riconosce a queste attività è stato lo svolgimento di questo evento all'interno dell'orario lavorativo.





PER FOR MAN CE

**DI
IMPATTO
OPERATIVO**

PROFILO QUANTITATIVI TATTICI VOTI

Comprendono i servizi che hanno un costo totale a consuntivo inferiore a 4.000€. Sono servizi aggiuntivi o collaterali ad un evento, che richiedono il contributo professionale di un numero massimo di tre uffici/tipi di competenze, non coinvolgono una rete di fornitori o ne coinvolgono una più diretta cliente-società e difficilmente includono una componente creativa.

72servizi per
eventi**256**

EVENTI

Includono tutti i servizi che hanno un costo totale a consuntivo superiore a 4.000€. Sono inoltre progetti che richiedono il contributo professionale di più di tre uffici/tipi di competenze, coinvolgono una rete di fornitori diversificata e possono includere una componente creativa.

In questa definizione rientrano unicamente i progetti di TWIST srl, l'agenzia digitale in-house del Gruppo.

71progetti
digital

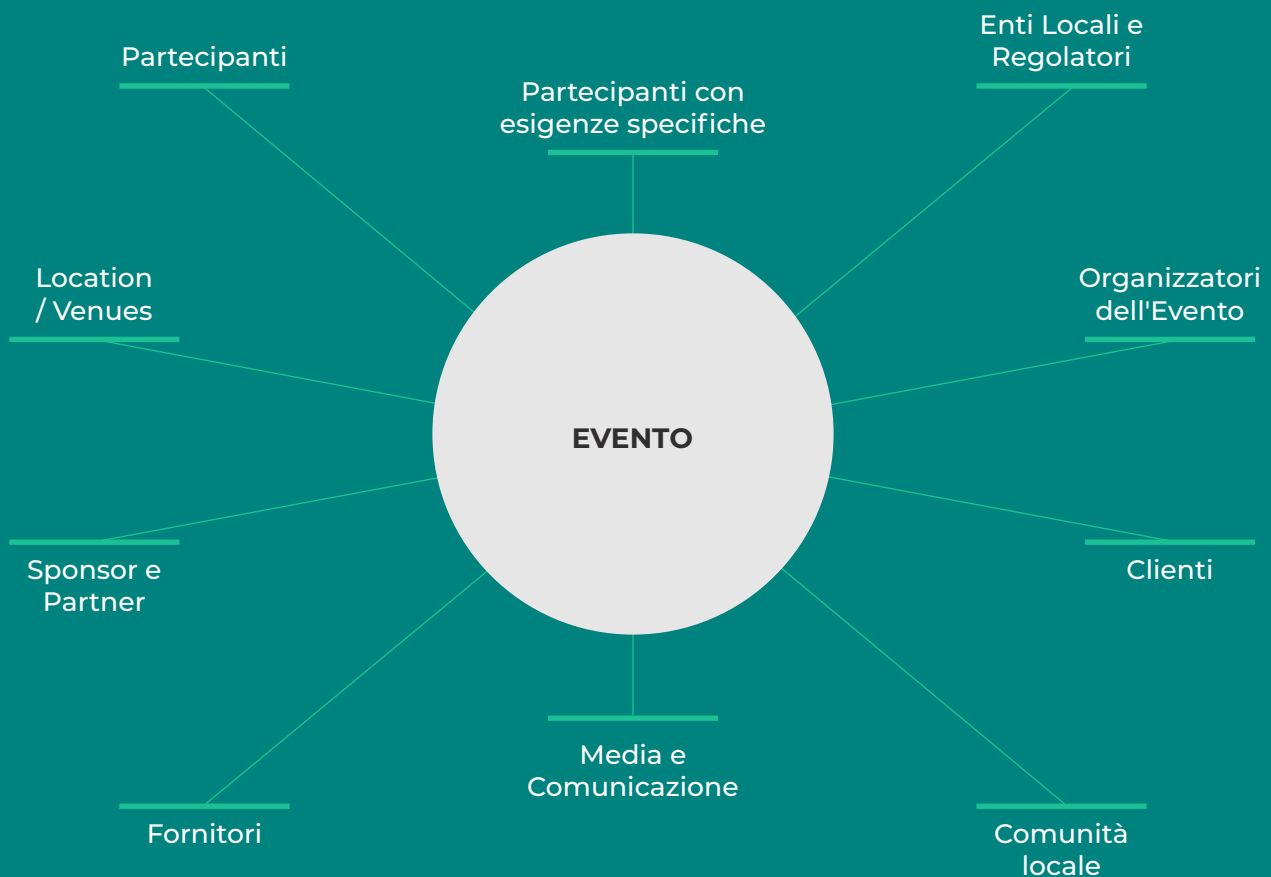
ECOSIS- TEMA

IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDER

Per potenziare la qualità dell'operato del Gruppo, è fondamentale partire dall'identificazione quantitativa degli stakeholder coinvolti nell'organizzazione di un evento-tipo. Questo processo di mappatura consente di vedere l'entità complessa di un evento e di conoscere meglio le parti interessate, per studiarne le loro esigenze, aspettative e influenze.

È necessario evidenziare la permeabilità di un ecosistema tanto vario per capire quanto sia possibile, e allo stesso tempo difficile, influenzare le scelte di così tanti player decisionali, al fine di guidarli verso una sostenibilità integrata ad ognuna delle loro attività.

STAKEHOLDER CHE POSSONO ESSERE COINVOLTI NEGLI EVENTI



VALUTAZIONE E BEST PRACTICE

Il settore degli eventi si sta pian piano addentrando in quelli che sono sistemi valutativi certificati, nazionali ed internazionali, seppur non progettati per attività affini a quelle che gli competono.

Il Gruppo, da anni già presente sulle principali piattaforme di valutazione - quali tra le più importanti Ecovadis, OpenES, Synesgy - segnala infatti uno scollamento tra le richieste valutative avanzate da queste infrastrutture digitali, rispetto alla realtà lavorativa dei player del settore Events & Live Communication.

Vari tavoli si sono aperti in favore di questi argomenti, anche grazie alla presentazione di queste istanze.

Allo stesso modo, Triumph Italy - oltre ad aver aggiornato l'handbook di buone pratiche basate sulla ISO 20121, redatto ad uso interno e in uso da tutto il Gruppo - ha introdotto un sistema di valutazione della catena di fornitura. Partendo dai fornitori con cui più spesso collabora alla produzione di eventi, ha avviato una procedura - già pubblicata nel Bilancio 2023 - che è al vaglio di miglioramenti e integrazioni quotidiane, ma che già presenta un trend in crescita rispetto alla precedente annualità.

VALUTAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA DI TRIUMPH ITALY SRL SB

Numero totale ordini CMS e IMS

2023		1014
2024		1816

Numero ordini valutati

2023		118
2024		296

Numero fornitori univoci destinatari degli ODA

2023		377
2024		827

Numero fornitori univoci valutati

2023		81
2024		219

% ordini valutati sul totale ordini dell'anno

2023		11,64%
2024		16,30%

CASE HIS TO RY **OPERATIVA**

SROI

IL VALORE INATTESO DI UN EVENTO DI FORMAZIONE SCIENTIFICA

PROGETTO ANNUALE

Nel contesto del nostro impegno per una sostenibilità integrata non solo sul piano aziendale, inteso come interno, ma anche operativo, come esternazione sui servizi che offriamo, è stata effettuata una valutazione d'impatto dell'evento "Value in RSV Vaccination", tenutosi a Roma il 10 dicembre 2024. Questo approfondimento dimostra come anche un evento formativo dai piccoli numeri, se accuratamente progettato e analizzato, possa generare benefici concreti su scala sociale, economica e ambientale.

Attraverso l'analisi di stakeholder coinvolti, dati quantitativi e metriche di impatto, il report evidenzia il valore generato oltre l'ambito di diretto riferimento, sottolineando il potenziale trasformativo di ogni evento organizzato. In questo caso ne è conseguito un contributo tangibile alla salute pubblica, alla valorizzazione delle competenze professionali e alla promozione di pratiche sostenibili.

Guarda il Report





ALLEGATI

TRIUMPH ITALY SRL

SOCIETÀ BENEFIT

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	91	1	17	6	2	117

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.	17	74	91
TPO DET	0	1	1
P.IVA	7	10	17
COLLAB	3	3	6
STAGE	1	1	2
TOTALE	28	89	117

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	1	0	1
QUADRI	2	5	7
IMPIEGATI (ind/det/app)	14	70	84
TOTALE	17	75	92

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	anni di nascita considerati per queste righe	
18-30	3	17	20	1994	2006
31-50	13	40	53	1974	1993
51-70	1	18	19	1954	1973
OVER 70	0	0	0	precedenti	1953
TOTALE	17	75	92		

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	1	21	22
Laurea	16	54	70
TOTALE	17	75	92

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	0	0
IMPIEGATI	0	7	7
TOTALE	0	7	7

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	3	5	8	1	4	5
31-50	3	10	13	1	10	11
51-70	0	4	4		3	3
OVER 70	0	0	0			0
TOTALE	6	19	25	2	17	19

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: in questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

NOTA 3: ai fini dei conteggi, una risorsa viene contata una volta anche se le vengono fatti due contratti lo stesso anno (viene considerato il contratto in essere al 31.12.24) quindi non si "vede" la trasformazione nel corso dell'anno.

ASSUNZIONI

1 UOMO 18-30 proviene da STAGE	1 DONNA 18-30 da TGI SpA SB a TI srl SB	1 DONNA 18-30 proviene da STAGE	1 DONNA 51-70 proviene da P.IVA
-----------------------------------	--	------------------------------------	------------------------------------

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	1	6	7
31-50	5	14	19
51-70	0	7	7
OVER 70	0	0	0
TOTALE	6	27	33

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA

(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	12	32	44
IMPIEGATO (ind/det/app)	52	330	382
ALTRO (stage/coll/p.iva)	40	16	56
TOTALE	104	378	482

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	3,25	0,00	3,25
QUADRO	3,25	58,75	62,00
IMPIEGATO (ind/det/app)	187,75	556,25	744,00
ALTRO (stage/coll/p.iva)	16,50	52,50	69,00
TOTALE	210,75	667,50	878,25

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB per tutto il Gruppo

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

TRIUMPH GROUP INTERNATIONAL

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	18	0	3	0	0	21

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.	5	13	18
TPO DET	0	0	0
P.IVA	1	2	3
COLLAB	0	0	0
STAGE	0	0	0
TOTALE	6	15	21

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	2	0	2
QUADRI	1	4	5
IMPIEGATI	2	9	11
TOTALE	5	13	18

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	1	1
31-50	3	11	14
51-70	2	1	3
OVER 70	0	0	0
TOTALE	5	13	18

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	1	6	7
Laurea	4	7	11
TOTALE	5	13	18

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	1	1
IMPIEGATI	0	2	2
TOTALE	0	3	3

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	1	1	0	1	1
31-50	1	1	2	0	1	1
51-70	0	0	0	0	1	1
OVER 70	0	0	0	0	1	1
TOTALE	1	2	3	0	4	4

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: in questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

1 DONNA 18-30 passaggio (CESSAZIONE) da altra azienda del Gruppo (da TGI SpA SB a TI srl SB)

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0
31-50	0	6	6
51-70	0	0	0
OVER 70	0	0	0
TOTALE	0	6	6

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA

(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	6	6
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	6	6
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	12	12

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	56,25	0,00	56,25
QUADRO	4,25	39,75	44,00
IMPIEGATO (ind/det/app)	57,25	65,25	122,50
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0,00	0,00	0,00
TOTALE	117,75	105,00	222,75

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB per tutto il Gruppo

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

TRIUMPH BENELUX SPRL

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	4			1	0	5

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.		4	4
TPO DET			0
P.IVA			0
COLLAB		1	1
STAGE			0
TOTALE	0	5	5

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI			0
QUADRI		1	1
IMPIEGATI		3	3
TOTALE	0	4	4

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	anni di nascita considerati per queste righe	
18-30		2	2	1994	2006
31-50			0	1974	1993
51-70		2	2	1954	1973
OVER 70			0	Previous years	1953
TOTALE	0	4	4		

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

Introduzione	Performance di impatto aziendale	Performance di impatto operativo	Allegati
Allegato 1 Performance di impatto ambientale 1.1.1. Impatto ambientale per attività produttive 1.1.1.1. Emissioni di CO₂ (emissioni dirette e indirette) 1.1.1.1.1. Emissioni dirette 1.1.1.1.1.1. Emissioni dirette di CO₂ (emissioni da combustione di combustibili fossili)			

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	0	0	0
Laurea	0	4	4
TOTALE	0	4	4

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	1	1
IMPIEGATI	0	0	0
TOTALE	0	1	1

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	1	1	0	0	0
31-50	0	0	0	0	0	0
51-70	0	0	0	0	0	0
OVER 70	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	1	1	0	0	0

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: in questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

NOTA 3: ai fini dei conteggi, una risorsa viene contata una volta anche se le vengono fatti due contratti lo stesso anno (viene considerato il contratto in essere al 31.12.24) quindi non si "vede" la trasformazione nel corso dell'anno.

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0
31-50	0	0	0
51-70	0	0	0
OVER 70	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA

(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	0	0
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	0	0
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB per tutto il Gruppo

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

TRIUMPH ASIA CO., LIMITED

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	0	5	0	1	1	7

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.			
TPO DET	1	4	
P.IVA			
COLLAB	1		
STAGE		1	
TOTALE	2	5	7

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI			
QUADRI			
IMPIEGATI	2	5	
TOTALE	2	5	7

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	anni di nascita considerati per queste righe	
18-30	0	1	1	1994	2006
31-50	2	4	6	1974	1993
51-70	0	0	0	1954	1973
OVER 70	0	0	0	precedenti	1953
TOTALE	2	5	7		

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	0	0	0
Laurea	2	5	7
TOTALE	2	5	7

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	0	0
IMPIEGATI	2	5	0
TOTALE	2	5	7

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0	2	0	2
31-50	0	0	0	2	0	2
51-70	0	0	0	0	2	2
OVER 70	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0	0	6

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: in questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

NOTA 3: ai fini dei conteggi, una risorsa viene contata una volta anche se le vengono fatti due contratti lo stesso anno (viene considerato il contratto in essere al 31.12.24) quindi non si "vede" la trasformazione nel corso dell'anno.

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0
31-50	0	2	2
51-70	0	0	0
OVER 70	0	0	0
TOTALE	0	2	2

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA
(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	0	0
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	0	0
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

TRIUMPH SINGAPORE PTE LTD

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	6	0	0	0	0	6

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.	3	3	6
TPO DET	0	0	0
P.IVA	0	0	0
COLLAB	0	0	0
STAGE	0	0	0
TOTALE	3	3	6

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	2	0	2
IMPIEGATI	1	3	4
TOTALE	3	3	6

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	anni di nascita considerati per queste righe	
18-30	0	0	0	1994	2006
31-50	3	2	5	1974	1993
51-70	0	1	1	1954	1973
OVER 70	0	0	0	precedenti	1953
TOTALE	3	3	6		

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

Introduzione	Performance di impatto aziendale	Performance di impatto operativo	Allegati
STRUTTURA ORGANIZZATIVA La struttura organizzativa è articolata in tre livelli gerarchici: Direzione, Funzioni e Servizi. La Direzione è composta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Presidente del Consiglio di Sorveglianza e dal Presidente del Comitato di Gestione. Le Funzioni sono suddivise in tre aree: Amministrativa, Finanziaria e Legale. I Servizi sono suddivisi in tre aree: Operativa, Tecnica e Supporto. La struttura organizzativa è articolata in tre livelli gerarchici: Direzione, Funzioni e Servizi. La Direzione è composta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, dal Presidente del Consiglio di Sorveglianza e dal Presidente del Comitato di Gestione. Le Funzioni sono suddivise in tre aree: Amministrativa, Finanziaria e Legale. I Servizi sono suddivisi in tre aree: Operativa, Tecnica e Supporto.			

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	1	0	1
Laurea	2	3	5
TOTALE	3	3	6

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	0	0
IMPIEGATI	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0	0	0	0
31-50	0	0	0	0	1	1
51-70	0	0	0	0	0	0
OVER 70	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0	1	1

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: In questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

NOTA 3: ai fini dei conteggi, una risorsa viene contata una volta anche se le vengono fatti due contratti lo stesso anno (viene considerato il contratto in essere al 31.12.24) quindi non si "vede" la trasformazione nel corso dell'anno.

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0
31-50	0	0	0
51-70	0	0	0
OVER 70	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA

(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	0	0	0
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	0	0	0

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	8	0	8
QUADRO	8	0	8
IMPIEGATO (ind/det/app)	8	24	32
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	24	24	48

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

TWIST

SRL

NUMERO RISORSE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	TPO IND.	TPO DET	P.IVA	COLLAB	STAGE	TOTALE
	11	0	0	0	1	12

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
TPO IND.	3	8	11
TPO DET	0	0	0
P.IVA	0	0	0
COLLAB	0	0	0
STAGE	0	1	1
TOTALE	3	9	12

NOTA 1: I contratti di apprendistato sono inclusi nel conteggio dei contratti a tempo indeterminato.

NOTA 2: Per i conteggi, una risorsa viene contata una sola volta anche se ha avuto due contratti nello stesso anno; si considera il contratto in essere al 31/12/24.

QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	0	0
IMPIEGATI	3	8	11
TOTALE	3	8	11

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

ETÀ E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE	anni di nascita considerati per queste righe	
18-30	1	3	4	1994	2006
31-50	2	5	7	1974	1993
51-70	0	0	0	1954	1973
OVER 70	0	0	0	precedenti	1953
TOTALE	3	8	11		

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

DATI RACCOLTI AL 31 DICEMBRE 2024

ISTRUZIONE E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Diploma	1	1	2
Laurea	2	7	9
TOTALE	3	8	11

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

TEMPO PARZIALE PER QUALIFICA E GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
QUADRI	0	0	0
IMPIEGATI	0	1	1
TOTALE	0	1	1

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: sono inclusi anche i part time temporanei/reversibili

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024

	ASSUNZIONI NEL CORSO DEL 2024			CESSAZIONI NEL CORSO DEL 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0	0	1	1
31-50	0	1	1	0	2	2
51-70	0	0	0	0	0	0
OVER 70	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	1	1	0	3	3

NOTA: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage

NOTA 2: in questa tabella, le assunzioni/cessazioni possono essere legate ad una cessione di contratto da un'azienda all'altra.

NOTA 3: ai fini dei conteggi, una risorsa viene contata una volta anche se le vengono fatti due contratti lo stesso anno (viene considerato il contratto in essere al 31.12.24) quindi non si "vede" la trasformazione nel corso dell'anno.

VARIAZIONI INQUADRAMENTO E/O RETRIBUZIONE PER GENERE e ETÀ NELL'ARCO DEL 2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
18-30	0	0	0
31-50	0	1	1
51-70	0	0	0
OVER 70	0	0	0
TOTALE	0	1	1

NOTA 1: Questa tabella include solo i dipendenti con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato (in cui sono inclusi anche i contratti di apprendistato); non comprende Partite IVA, collaborazioni e stage.

NOTA 2: Questa tabella include solo gli aumenti formali, non include i passaggi interni ai contratti di apprendistato, né il passaggio di qualifica a contratto indeterminato.

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON, LEGATA AGLI ASPETTI DELLA SICUREZZA

(formazione generale e specifica, primo soccorso, antincendio, preposto, defibrillatore e RLS)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	36	78	114
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	36	78	114

NOTA: *Ore totali di formazione erogata per Società.

ORE DI FORMAZIONE (ESCLUSE QUELLE DELLA SICUREZZA)

	UOMO	DONNA	TOTALE
DIRIGENTE	0	0	0
QUADRO	0	0	0
IMPIEGATO (ind/det/app)	22,50	113	135,50
ALTRO (stage/coll/p.iva)	0	0	0
TOTALE	22,50	113	135,50

NOTA 1: Formazione organizzata da TI srl SB e/o TGI SpA SB

NOTA 2: Ore totali di formazione erogata per Società.

DASHBOARD **KPI**CRUSCOTTO DEGLI INDICATORI D'IMPATTO SVILUPPATO
SULLA BASE DELLA TEORIA DEL CAMBIAMENTO**DIPENDENTI**

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE INSERITE NELLO STATUTO DI TCI	DECLINAZIONE IN OBIETTIVI DI IMPATTO definizione degli Obiettivi di Impatto di TCI allineati agli SDG di riferimento e alla finalità di beneficio comune presente nello Statuto	SDG TARGET	OBIETTIVI ATTESI PER LA TEORIA DEL CAMBIAMENTO	AZIONE Attività da implementare per il raggiungimento degli Obiettivo di Impatto individuati	SPECIFICA CLASSE DI TARGET STAKEHOLDER DI TCI stakeholders interni e/o esterni
2 "Supportare lo sviluppo di forme di impresa sostenibili e inclusive, contribuendo alla generazione di impatti positivi e misurabili".	Obiettivo 5 "Adottare un approccio allo sviluppo dei servizi che integri completamente le componenti di sostenibilità; prevedere una gestione attiva delle risorse e delle criticità, dagli investimenti all'interazione con i clienti, per difendere comportamenti virtuosi nei confronti dell'ambiente e della collettività".	3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere 5.1 Eradicare ogni forma di discriminazione contro le donne 5.5 Aumentare la partecipazione femminile nelle posizioni manageriali 8.8 Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i lavoratori, in particolare per quelli appartenenti a categorie svantaggiate. 12.2 Gestione sostenibile e utilizzo responsabile delle risorse naturali 12.5 Riduzione sostanziale della generazione di rifiuti tramite prevenzione, riduzione, avvio al riciclo e ri-utilizzo. 12.6 Adozione di pratiche di sostenibilità e integrazione delle stesse nei report interni	Sviluppo di un approccio sostenibile nell'organizzazione e produzione di eventi.	Analisi carbon footprint totale e riduzione della stessa, consumi, gestione rifiuti. Dotarsi di sistemi innovativi (smart metering, IoT, AI) per un monitoraggio attento e oculato nei confronti dei consumi idrici ed energetici	Dipendenti, management (in relazione all'ambiente)
				Organizzazione periodica di attività di Team Building per consolidare e valorizzare il lavoro di squadra	Dipendenti
			Sviluppo di un ambiente lavorativo sempre più dignitoso e valorizzante.	Garantire parità di genere lungo tutta l'organizzazione, dalle posizioni direzionali, manageriali fino agli agenti sul territorio. Azzerare il gender-pay gap, mettendo nelle condizioni di avere equità di trattamento remunerativo e meritocrazia a prescindere dal genere.	Dipendenti
			Incremento dell'awareness aziendale interna da parte di tutti i dipendenti, con un focus sul benessere.	Comunicazione attiva periodica sulla crescita professionale interna e informazioni sulla qualità dei benefit e delle agevolazioni Comunicazione attiva e formazione sui temi dei diritti umani, sicurezza, prevenzione e salute nei luoghi di lavoro	Dipendenti
			Creazione di sinergie guidate dagli obiettivi dell'Agenda 2030	Corporate volunteering: prevedere meccanismi di coinvolgimento dei dipendenti in iniziative di volontariato presso ONLUS che affrontano problematiche sociali (es. Dynamo Camp, Save the Children, ecc.) Partnership con organizzazioni del terzo settore e associazioni di categorie specifiche per lo sviluppo di azioni comuni	Dipendenti

DIPENDENTI

CATENA DEL VALORE / INDICATORE	TIPOLOGIA DI KPI Output/Outcome/ Legal (es. Reg 2088, Tassonomia, Human Rights Due Diligence, ecc...)	TEMATICHE ESG	FONTE KPI BIA, GRI, SDG, IRIS, ad-hoc	ARGOMENTI ESRS
Riduzione delle emissioni dirette e indirette di gas a efietto serra	Outcome RISULTATO	Environmental	GRI 301 - 306	ESRS E2 Pollution
Consumo di energia	Output RICHIESTA	Environmental	BIA - Ambiente G4-EN3	ESRS E1 Climate change (Energy)
Target di miglioramento su consumi di energia	Output RICHIESTA	Environmental	BIA - Ambiente G4-EN6	ESRS E1 Climate change (Energy)
Cambiamento delle abitudini sugli spostamenti casa-uffici	Outcome RISULTATO	Environmental	BIA - Ambiente	ESRS E2 Pollution
Riduzione delle emissioni di Co2 legate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	Outcome RISULTATO	Environmental	BIA - Ambiente	ESRS E2 Pollution
Favorire la mobilità sostenibile	Output RICHIESTA	Environmental	BIA - Ambiente	ESRS E2 Pollution
	Output RICHIESTA	Environmental	Ad-hoc	ESRS E2 Pollution
Realizzazione personale in TGI	Outcome RISULTATO	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Presenza di un sistema di comunicazione di bisogni o criticità da parte dei lavoratori	Output RICHIESTA	governance	GRI 2-16	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Numero di attività di Team Building organizzate e relativo numero di partecipanti	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Erogazione formazione su tematiche di impatto ambientale e sociale - tramite corsi/workshop/incontri	Output RICHIESTA	governance	BIA - Governance	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Bilanciamento vita/lavoro percepito	Outcome RISULTATO	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Congedo parentale	Output RICHIESTA	Social	GRI 401-3	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Output RICHIESTA	Governance	GRI 402-1	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Presenza di un piano aziendale che regoli gli orari di lavoro, ivi compresa la flessibilità di orario a fini conciliativi, i periodi di ferie e i permessi	Output RICHIESTA	Governance	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Le attività interne (riunioni, formazione, focus group, etc.) vengono programmate con congruo anticipo e in orari che favoriscano la conciliazione vita / lavoro	Output RICHIESTA	Governance	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)

Introduzione	Performance di impatto aziendale	Performance di impatto operativo	Allegati
Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è organizzato in 10 sezioni, ciascuna dedicata a un tema di sostenibilità. Le sezioni sono organizzate in 4 gruppi, in base al tipo di impatto che le attività aziendali generano e al tipo di stakeholder che ne sono maggiormente coinvolti. Le sezioni sono organizzate in 4 gruppi, in base al tipo di impatto che le attività aziendali generano e al tipo di stakeholder che ne sono maggiormente coinvolti.			

DIPENDENTI

CATENA DEL VALORE / INDICATORE	TIPOLOGIA DI KPI Output/Outcome/ Legal (es. Reg 2088, Tassonomia, Human Rights Due Diligence, ecc...)	TEMATICHE ESG	FONTE KPI BIA, GRI, SDG, IRIS, ad-hoc	ARGOMENTI ESRs
Predisposizione di misure di welfare aziendale accessorio che facilitino la conciliazione vita / lavoro e il reinserimento in azienda dopo periodi di congedo	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Riduzione tasso di abbandono	Output RICHIESTA	Governance	BIA - Lavoratori	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Equità di trattamento percepita dai dipendenti	Outcome RISULTATO	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Parità di retribuzione	Output RICHIESTA	Governance	BIA - Lavoratori	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Rapporto tra stipendio base e stipendio più alto	Output RICHIESTA	Governance	BIA - Lavoratori	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Output RICHIESTA	Governance	Gri 405-1	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Incremento del benessere percepito e della soddisfazione dipendenti	Outcome RISULTATO	Social	GRI-404	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Misura della formazione su temi sociali e diritti umani	Output RICHIESTA	Social	GRI-410-1	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Misura della formazione su temi relativi alla sicurezza del lavoro	Output RICHIESTA	Social	GRI-403	ESRD S1 Own workforce (equal treatment and opportunities for all)
Misura dei benefit e welfare aziendale (contratti favorevoli per i dipendenti)	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Aumento del senso di appartenenza a TGI	Outcome RISULTATO	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Predisposizione di una banca del tempo interna per promuovere forme di partecipazione dei lavoratori in attività di finalità generale/sociale	Output RICHIESTA	Social	Family Audit	ESRD S1 Own workforce (working conditions)
Eventi e campagne a favore dei lavoratori	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRD S1 Own workforce (working conditions)

EVENTI COMUNITÀ TERRITORIO

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE INSERITE NELLO STATUTO DI TGI	DECLINAZIONE IN OBIETTIVI DI IMPATTO	SDG TARGET	OBIETTIVI ATTESI PER LA TEORIA DEL CAMBIAMENTO	AZIONE	SPECIFICA CLASSE DI TARGET STAKEHOLDER DI TGI
	definizione degli Obiettivi di Impatto di TGI allineati agli SDG di riferimento e alla finalità di beneficio comune presente nello Statuto			Attività da implementare per il raggiungimento degli Obiettivo di Impatto individuati	stakeholders interni e/o esterni
1 "Accompagnare i vari operatori economici del settore eventi, presenti sul mercato, nell'implementazione di processi trasformativi fiwaLizzati all'integrazione dell'impatto e della sostenibilità nei propri modelli di business."	Obiettivo 1 Proporre TGI come pioniere nel proprio settore industriale riguardo la compliance agli obiettivi 2030 e temi come la sostenibilità, l'uso oculato delle risorse, il benessere sociale e l'attenzione crescente nei confronti dell'ambiente; dando un esempio attivo all'intera industria per la creazione di valore condiviso per gli stakeholder esterni e interni.	3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere. 8.5 Mirare a una piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità.	Sviluppo di un approccio sostenibile nell'organizzazione e produzione di eventi.	Diminuzione e monitoraggio degli sprechi durante gli eventi.	Stakeholders interni e/o esterni
3 "Sensibilizzare sulle tematiche dell'innovazione sociale, deLLa fiwawza d'impatto e della sostenibilità, portando avanti iniziative mirate al raggiungimento dei 17 SDGs (Nazioni Unite, Agenda ONU 2030)".	Obiettivo 2 Difondere consapevolezza sull'importanza dell'inclusione sociale, della lotta al degrado e della salvaguardia ambientale all'interno dei territori e delle comunità. Obiettivo 3 Contribuire alla realizzazione di progetti di interesse collettivo, anche in collaborazione con istituzioni pubbliche, enti locali, imprese e soggetti profit e non profit, al fine di creare valore condiviso per il territorio e la comunità.	10.4 Adottare politiche, soprattutto fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza. 11.7 garantire a tutti accesso ad aree pubbliche e spazi verdi sicuri, inclusivi, accessibili, specialmente per donne, bambini e persone con disabilità. 12.3 Ridurre lo spreco alimentare e le perdite di cibo lungo le catene di approvvigionamento.	Sviluppo di un ambiente lavorativo sempre più dignitoso e valorizzante.	Miglioramento dei processi e delle best practices interne per la progettazione e realizzazione degli eventi.	Comunità e territorio
4 "Operare in modo responsabile e trasparente nei confronti dei fornitori e di tutte le risorse coinvolte nello sviluppo delle attività della società, assicurando che tutti i partner contribuiscano al raggiungimento deLLe fiwaLità di beweficio conuwe".	Obiettivo 4 Creare consapevolezza interna e una catena di fornitura e relazioni con partner commerciali e operativi che integrino criteri ESG. Promuovere relazioni e collaborazioni con fornitori che adottino comportamenti organizzativi proattivi verso la sostenibilità, al fine di migliorare l'efficienza delle risorse e garantire una maggiore salvaguardia del loro utilizzo, evitando sprechi.	11.a supportare la connessione tra zone urbane, peri-urbane e rurali migliorando la capacità di pianificare interventi a livello nazionale e regionale 12.6 adozione di pratiche di sostenibilità e integrazione delle stesse nei report interni	Creazione di una rete di promozione del territorio.	Selezione dei fornitori sulla base di principi di sostenibilità sociale e ambientale.	Eventi

EVENTI COMUNITÀ TERRITORIO

CATENA DEL VALORE / INDICATORE	TIPOLOGIA DI KPI Output/Outcome/ Legal (es. Reg 2088, Tassonomia, Human Rights Due Diligence, ecc...)	TEMATICHE ESG	FONTE KPI BIA, GRI, SDG, IRIS, ad-hoc	ARGOMENTI ESRS
Riduzione degli sprechi di risorse	Outcome RISULTATO	Environmental	G4-EN2 Percentuale di materiali utilizzati che sono materie prime riciclate	ESRS E5 - Circular economy (resources inflows)
	Outcome RISULTATO	Environmental	pasti donati a seguito di eventi	ESRS E5 - Circular economy (resources inflows)
Orientamento verso una sempre maggiore attenzione al riuso e al riciclo	Output RICHIESTA	Environmental	G4-EN23 Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento	ESRS E5 - Circular economy (resources outflows)
Selezione di venue che valorizzino località minori o in fase di riqualificazione per salvaguardare e promuovere il territorio che ospita l'evento.	Outcome RISULTATO	Social	Ad-hoc	ESRS S4 - Consumers and end users (information on sustainability topics)
Miglioramento della comunicazione con il settore pubblico	Output RICHIESTA	Governance	Ad-hoc	ESRS G1 business conduct
Collaborazioni e partnership con ETS per la progettazione, sviluppo e promozione di determinati obiettivi Opere di riqualificazione urbana Valorizzazione e riqualificazione degli spazi assegnati (es. valorizzare spazi esistenti ma inutilizzati, generare luoghi di aggregazione post evento, ecc)	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRS G1 business conduct
				ESRS S4 - Consumers and end users (social inclusion of consumers and/or end-users)
Capacità di comunicare informazioni e servizi in ambito di sostenibilità	Outcome RISULTATO	Environmental	Ad-hoc	ESRS S4 - Consumers and end users (information on sustainability topics)
Utilizzo di gadget sostenibili	Output RICHIESTA	Environmental	Ad-hoc	ESRS E5 - Circular economy (resources inflows)
Utilizzo di gadget responsabili	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRS S2 - Employees in the value chain (equal treatment and opportunities for all)

EVENTI COMUNITÀ TERRITORIO

CATENA DEL VALORE / INDICATORE	TIPOLOGIA DI KPI Output/Outcome/ Legal (es. Reg 2088, Tassonomia, Human Rights Due Diligence, ecc...)	TEMATICHE ESG	FONTE KPI BIA, GRI, SDG, IRIS, ad-hoc	ARGOMENTI ESRS
Aumento delle modalità di fruizione degli eventi (es. pannelli informativi, metaverso, lingue diverse, aiuto fonetico, Braille, lingua dei segni, ecc.).	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRS S4 - Consumers and end users (social inclusion of consumers and/or end-users)
Riutilizzo e valorizzazione degli allestimenti	Output RICHIESTA		Ad-hoc	ESRS S4 - Consumers and end users (social inclusion of consumers and/or end-users)
Promozione di catering da fornitori che sposino una missione sociale (es. impiego di persone svantaggiate, reintegro professionale, attenzione agli sprechi, prodotti del territorio km0, ecc.).	Output RICHIESTA	Social	Ad-hoc	ESRS E5 - Circular economy (resources inflows)
Incremento della fornitura sostenibile	Outcome RISULTATO	Governance	Ad-hoc	ESRS G1 business conduct
Fornitori locali	Output RICHIESTA	Governance	BIA - Community	ESRS G1 business conduct
Fornitori selezionati su base di criteri ambientali o sociali	Output RICHIESTA	Governance	GRI 415	ESRS G1 business conduct
Condivisione del codice etico di TGI ad agenzie e fornitori	Output RICHIESTA	Governance	BIA - Governance	ESRS G1 business conduct
Sviluppo di una supply chain con maggiore attenzione verso i consumi delle risorse	Output RICHIESTA	Governance	G4-EN7	ESRS G1 business conduct

OBIETTIVI TRIENNALI

LE AZIONI PREVISTE NEL REPORT D'IMPATTO E COSA ABBIAMO REALMENTE FATTO

SDGs 2030		OUTPUT TRIENNIO 2027-2029	OBIETTIVI IN DEFINIZIONE
Salute e Benessere COME L'ABBIAMO RECEPITO Promuovere benessere e salute mentale di tutti i Triumpher e collaboratori TGI.	OUTCOME Miglioramento della comprensione e della conoscenza degli obiettivi, dei valori e delle politiche aziendali da parte di tutti i Triumpher, con particolare attenzione al benessere e alla salute mentale.	Completamento e potenziamento delle attività avviate 1. Monitoraggio e aggiornamento regolare delle offerte di assistenza sanitaria. 2. Promozione della consapevolezza sulle patologie più frequenti in caso di lavori sedentari. 3. Implementazione della rete intranet aziendale sezioni FAQ e aggiornamenti periodici sulle iniziative di benessere. 4. Istituzionalizzare l'attività di prevenzione aziendale per le donne (Mese Rosa) e valutare di estendere l'iniziativa al "Mese Blu" per la salute maschile. 5. Organizzazione di incontri tra top management e Triumpher come parte della cultura aziendale.	
		Nuove iniziative per il triennio 2024-2026 6. Programmi di benessere psicofisico che includa attività negli uffici e convenzioni con tariffe agevolate per servizi all'esterno dell'ufficio 7. Offerta di corsi su gestione dello stress per Triumpher, tecniche di mindfulness, e sviluppo personale. 8. Collaborazione con enti esterni per partecipare a campagne e raccolta fondi per cause legate alla salute mentale e al benessere.	
SDGs 2030 Parità di genere COME L'ABBIAMO RECEPITO Garantire pari opportunità di leadership, di sviluppo, di crescita professionale e di formazione.	OUTCOME Sviluppo di un ambiente lavorativo sempre più stimolante, equo e meritocratico.	Completamento e potenziamento delle attività avviate 1. Continuare l'assessment sui percorsi professionali iniziato nel 2022, rendendolo prassi regolare ai fini della valorizzazione e dello sviluppo delle risorse umane. 2. Incontri tematici semestrali per la promozione dell'inclusività. 3. Istituzionalizzare il programma di volontariato aziendale, offrendo ore di volontariato pagate ai Triumpher. 4. Ottenere la certificazione per Gender Equality pdr125/2022, assicurandosi che tutte le politiche aziendali siano allineate con gli standard richiesti.	
		Nuove iniziative per il triennio 2024-2026 5. Creazione di programmi di sviluppo della leadership femminile. 6. Audit delle politiche aziendali per aggiornare le politiche per garantire equità e inclusività. 7. Implementazione di un programma di revisione salariale per assicurare che non ci siano disparità di genere nei salari a parità di ruolo e mansione. 8. Ampliare le politiche di flessibilità lavorativa, come orari flessibili e lavoro agile, per supportare meglio i Triumpher con responsabilità familiari. 9. Favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali	
		Comunicazione e trasparenza • Migliorare le comunicazioni interne, incontri aziendali regolari e un canale di comunicazione diretto con il dipartimento HR. • Implementazione di un sistema di feedback per monitorare la soddisfazione dei Triumpher e adattare le iniziative di conseguenza.	
		Comunicazione e trasparenza ✗ Utilizzare la rete intranet e altri canali interni per diffondere aggiornamenti sui progressi verso la certificazione e le opportunità di partecipazione.	

🔄 Attività in corso. Continuerà anche nei prossimi tre anni ✅ Attività completata ✗ Attività non in linea ➕ Attività aggiuntiva

SDGs 2030

Lavoro
dignitoso
e crescita
economica

COME L'ABBIAMO RECEPITO
Promuovere un ambiente di lavoro dignitoso, sicuro e produttivo, che assicuri un giusto reddito, protezione sociale e opportunità di crescita personale.

OUTCOME

Sviluppo di un ambiente lavorativo sempre più dignitoso e valorizzante.

OUTPUT TRIENNIO 2027-2029 OBIETTIVI IN DEFINIZIONE

Completamento e potenziamento delle attività avviate

- ✔ 1. Integrazione di nozioni specifiche sull'etica in tutti i programmi di onboarding
- ⚙️ 2. Proporre al management un programma di team building con attività regolari e strutturate.

Nuove Iniziative per il Triennio 2024-2026

- ⚙️ 3. Ampliamento del programma di benvenuto esteso per i nuovi assunti affiancati da un collega esperto per i primi mesi.
- ⚙️ 4. Programmi di sviluppo professionale in relazione all'assessment individuale a cura del dip. HR. Offrire corsi di formazione esterni e opportunità di avanzamento di carriera.

Comunicazione e Trasparenza

- ✖️ • Miglioramento della comunicazione interna. Azione proposta: Implementare una strategia di comunicazione interna che utilizzi la rete intranet, newsletter, e riunioni aziendali periodiche per mantenere i Triumpher informati su tutte le iniziative e i progressi relativi alla sostenibilità.
- ⚙️ • Feedback continuo. Azione proposta: Implementare un sistema di feedback continuo per monitorare la soddisfazione dei Triumpher e l'efficacia delle iniziative. Utilizzare sondaggi e focus group per raccogliere input preziosi e apportare miglioramenti.

SDGs 2030

Città e
comunità
sostenibili

COME L'ABBIAMO RECEPITO
Progettare e operare nel rispetto delle comunità e dei territori in cui ci inseriamo..

OUTCOME

Creazione di una rete di promozione del territorio.

Completamento e Potenziamento delle Attività Avviate

- ⚙️ 1. Progetti di collaborazione per il quartiere
- ✖️ 2. Attività ambientali stagionali.
- ⚙️ 3. Promozione della mobilità sostenibile anche attraverso assesment delle abitudini e dei bisogni.

Nuove Iniziative per il Triennio 2024-2026

- ⚙️ 4. Iniziative di rigenerazione urbana, come l'adozione e la cura di spazi pubblici.
- ⚙️ 5. Integrazione della sostenibilità nelle operazioni aziendali
- ⚙️ 6. Stringere partnership strategiche con organizzazioni ambientaliste, istituzioni educative e enti governativi per promuovere progetti di sostenibilità

Comunicazione e Trasparenza

- ✔️ • Implementare una strategia di comunicazione trasparente per informare i dipendenti e la comunità sui progressi e le iniziative di sostenibilità.
- ⚙️ • Implementare un sistema di feedback continuo per monitorare la soddisfazione dei dipendenti e l'efficacia delle iniziative di sostenibilità.

🟡 Attività in corso. Continuerà anche nei prossimi tre anni ✅ Attività completata ❌ Attività non in linea ➕ Attività aggiuntiva

CONTENT INDEX GLOBALE – **GRI** & COLLEGAMENTO ESRS

Il presente **Bilancio di Sostenibilità 2024**, pur adottando un approccio integrato e narrativo alla rendicontazione, si ispira ai principali **standard internazionali** in materia di sostenibilità. L'obiettivo è quello di evolversi verso un sistema sempre più **strutturato, trasparente e conforme** alla normativa europea.

A partire da questa edizione, **TGI ha scelto di reintrodurre formalmente il Content Index secondo gli Standard GRI**, riconoscendo la loro consolidata diffusione e l'efficacia nella **tracciabilità e comparabilità** delle informazioni non finanziarie. Gli Standard GRI forniscono un linguaggio universale che facilita la comunicazione con stakeholder globali.

Questa decisione consente inoltre di:

- mantenere la **compatibilità con gli ESRS**, previsti dalla Direttiva Europea **CSRD (2022/2464/UE)**;
- supportare la **transizione verso una rendicontazione integrata**;
- rafforzare la **misurabilità dell'impatto** attraverso indicatori consolidati.

Parallelamente, il report rimane allineato:

- agli **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**;
- agli **SDGs (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile)** dell'Agenda ONU 2030;
- agli **standard ISO** (9001, 20121) e alla normativa italiana (Modello 231, UNI PdR 125:2022).

CONTENT INDEX GRI 2021 "IN ACCORDANCE" — CON PAGINE 2024 ED ESRS

Disclosure GRI	Titolo disclosure	Pagine nel Bilancio 2024	Collegamento ESRS
2-1	Informazioni organizzative	14-16	ESRS 2 SBM1 .14-16
2-2	Entità incluse nel reporting	10-13	ESRS 2 BP1 .10-13
2-3	Periodo, frequenza, punto di contatto	8-11	ESRS 1 AR 12 .8-11
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni	52-53	ESRS 2 SBM3 .52-53
2-7	Dipendenti	58-73	ESRS SI6 .58-73
2-9	Struttura di governance	18-21	ESRS GOV1 .18-21
2-12	Ruolo del vertice nella sostenibilità	18-21	ESRS GOV1 .18-21
2-13	Delega di responsabilità ESG	21	ESRS GOV1 .21
2-14	Valutazione del ruolo di governance	18-21	ESRS GOV1 .18-21
2-16	Comunicazione con gli stakeholder	26-27	ESRS 2 SBM3 .26-27
2-22	Impegni in materia di sostenibilità	19, 33	ESRS GOV2 .19.33
2-23	Politiche di gestione	18-21, 33	ESRS GOV2 .18-21.33
2-24	Procedure di reclamo	19, 21	ESRS GOV3 .19.21

Introduzione		Performance di impatto aziendale	Performance di impatto operativo	Allegati
Disclosures GRI	Titolo disclosure	Pagine nel Bilancio 2024	Collegamento ESRS	
2-25	Impatti negativi e azioni intraprese	31-33, 53	ESRS 2 IRO1 .31-33.53	
2-26	Meccanismi di consulenza e segnalazione	19, 21	ESRS GOV3 .19.21	
2-27	Conformità alle leggi e ai regolamenti	19, 33	ESRS GOV2 .19.33	
2-29	Formazione e sensibilizzazione	58-73, 75-80	ESRS S18 .58-73.75-80	
2-30	Relazioni con i lavoratori	58-73	ESRS S16 .58-73	
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	28-30	ESRS 2 IRO2 .28-30	
3-2	Elenco dei temi materiali	28-30	ESRS 2 IRO2 .28-30	
3-3	Gestione dei temi materiali (approccio, azioni, KPI)	31-33, 36, 37-41, 53, 58-73, 75-80	ESRS 2 DR 31-33.36.37-41.53.58-73.75-80	
201-1	Valore economico generato e distribuito	36	ESRS 2 SBM1 .36	
205-1	Valutazioni dei rischi di corruzione	19, 33	ESRS GOV2 .19.33	
205-2	Comunicazione e formazione anticorruzione	19, 58-73	ESRS GOV2 .19.58-73	
207-1	Approccio fiscale	36	ESRS GOV3 .36	
207-2	Governance fiscale	36	ESRS GOV3 .36	
302-1	Consumi energetici nell'organizzazione	39-40	ESRS E15 .39-40	
302-3	Intensità energetica	39-40	ESRS E16 .39-40	
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	40	ESRS E31 .40	
303-5	Consumo di acqua	40	ESRS E35 .40	
305-1	Emissioni dirette (Scope 1)	38-39	ESRS E16 .38-39	
305-2	Emissioni energia acquistata (Scope 2)	38-39	ESRS E16 .38-39	
305-3	Altre emissioni indirette (Scope 3)	38-39	ESRS E16/E17 .38-39	
308-1	Nuovi fornitori valutati con criteri ambientali	53	ESRS E11/E21 .53	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	58-73	ESRS S17 .58-73	
401-2	Benefit per i dipendenti	58-73	ESRS S16 .58-73	
403-1	Sistema di gestione salute e sicurezza	58-73	ESRS S114 .58-73	
403-2	Identificazione pericoli, valutazione rischi	58-73	ESRS S114 .58-73	
403-9	Infortuni sul lavoro	58-73	ESRS S115 .58-73	
404-1	Ore di formazione per dipendente	58-73, 75-80	ESRS S18 .58-73.75-80	
404-2	Programmi di upgrade competenze	58-73	ESRS S18 .58-73	
405-1	Diversità negli organi di governance e dipendenti	18, 58-73	ESRS S19 .18.58-73	
405-2	Rapporto retributivo donna/uomo	58-73	ESRS S112 .58-73	
414-1	Nuovi fornitori valutati con criteri sociali	53	ESRS S21/S22 .53	
418-1	Reclami relativi alla privacy dei clienti	19, 41	ESRS GOV2/S113 .19.41	
419-1	Non conformità alle leggi/regolamenti	19, 33	ESRS GOV2/GOV3 .19.33	



STAMPATO DA NESSUNO

Qui dovrete leggere anno di stampa e tipografia.
Invece NO. Il nostro bilancio è solo digitale.

Né carta, né inchiostro.
A colori pieni, per consumare meno energia.

Anche qui.

triumphgroupinternational.com