MAANTA

Bega S.r.l. - Brand Maanta

Relazione d'Impatto **2025**

Esercizio 1 gennaio — 31 dicembre 2025

Redatta ai sensi della Legge 208/2015, commi 376–384 (Societa Benefit)

2014	~50	90%	5.000 m²	5°
Anno di fondazione	Collaboratori	Quota export	Sede Gambellara	Anno come Soc. Benefit



www.maanta.it | Via SS11 km 331, Gambellara (VI) | info@maanta.it

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE 3

INTRODUZIONE 4

BE BENEFIT 5

IDENTITÀ 6

I NOSTRI VALORI 7

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 8

PERSONE 9

AMBIENTE 15

COMUNITÀ 19

LA MISURAZIONE DEGLI IMPATTI 21

SOSTENIBILITÀ 2025 IN SINTESI 22

CONCLUSIONI 23

NOTA METODOLOGICA 24

Lettera del Presidente

Care lettrici, cari lettori,

guardare al **2025** significa guardare a un anno in cui abbiamo fatto **scelte precise,** non casuali. Scelte che riflettono esattamente quello in cui crediamo: che un'azienda cresca davvero solo quando crescono le persone che la abitano, che l'impatto positivo non si annuncia ma si costruisce giorno dopo giorno con azioni concrete, e che la coerenza tra valori dichiarati e comportamenti reali sia l'unica forma di credibilità che conta.

Siamo stati **premiati da CNA Veneto come Miglior Società Benefit del Veneto:** un riconoscimento che ci ha riempito di orgoglio ma che soprattutto ci ha responsabilizzato ulteriormente. Non ci interessa il palmares: ci interessa meritarlo, anno dopo anno, con fatti verificabili.

Nel 2025 abbiamo guardato con occhi nuovi le nostre persone. Il progetto **People Analysis** condotto con una solida e prestigiosa società di gestione e sviluppo del personale ci ha permesso di conoscere più a fondo i talenti, gli stili cognitivi e le inclinazioni di ciascun collaboratore. Non per etichettarli, ma per valorizzarli meglio. Crediamo che quando una persona lavora in un ruolo che esalta le proprie caratteristiche naturali non solo produca di più: **sia più serena, più motivata, più autentica.** E un'organizzazione composta da persone autentiche è un'organizzazione più solida.

Sul fronte ambientale, abbiamo scelto di alimentare l'intera sede produttiva con **energia 100% rinnovabile,** grazie al **passaggio al gestore Alperia.** Abbiamo installato due nuovi impianti di aspirazione, regolarizzato le emissioni e avviato il percorso di misurazione strutturata delle nostre impronte ambientali. Non perché qualcuno ce lo imponesse, ma perché riteniamo che **chi produce debba anche prendersi cura di ciò che lascia nel mondo.**

Nel 2025 abbiamo strutturato **un'area operations** dedicata, investendo in un percorso di formazione continua lungo tutto l'anno grazie alla preziosa collaborazione con un consulente esperto in **ottimizzazione dei processi industriali in ambito Operation e Lean Management:** un impegno concreto per rafforzare le competenze interne, sviluppare il potenziale delle persone e costruire un reparto sempre più solido e autonomo.

Abbiamo inoltre aperto le porte agli **studenti universitari di design** tramite CNA, convinti che il dialogo con le nuove generazioni arricchisca entrambe le parti.

Sul fronte della formazione finanziaria, oggi più che mai necessaria in un mercato in rapida e continua trasformazione, abbiamo organizzato un **incontro dedicato alla gestione del fondo TFR:** una scelta che ha sorpreso piacevolmente, perché ha riscosso un'adesione straordinaria da parte di tutti i dipendenti, ben oltre le aspettative.

Infine, pur in un contesto in cui avremmo sperato di performare ancora meglio — frenati da variabili esogene al di fuori del nostro controllo, come le politiche tariffarie internazionali legate ai dazi imposti dall'amministrazione americana, l'aumento dei costi delle materie prime e il rincaro dei trasporti — la direzione ha scelto consapevolmente di **riconoscere e premiare il contributo di ogni persona** attraverso l'erogazione del premio aziendale di fine anno, come di consueto. Perché crediamo che l'impegno delle nostre persone meriti riconoscimento sempre, indipendentemente dalle turbolenze del mercato globale.

Piccoli gesti? Forse. Ma sono proprio i gesti piccoli e ripetuti a costruire la cultura di un'organizzazione.

Portiamo questa Relazione di Impatto al vostro giudizio con la trasparenza che ci contraddistingue: indicando dove siamo arrivati, dove siamo in cammino e dove vogliamo ancora migliorare. Non è una vetrina: è un **resoconto onesto di chi siamo e di come operiamo.**

Grazie a ogni persona di Bega-Maanta per la dedizione, l'energia e la capacità di credere ogni giorno che fare impresa bene sia possibile, e valga la pena.



Marco Bettega

Founder e CEO — Bega S.r.l. — Maanta

Introduzione

La Legge 208/2015 prevede per le Società Benefit di redigere annualmente una **relazione di impatto** da allegare al bilancio d'esercizio e pubblicare sul proprio sito web.

Tale relazione serve a comunicare in modo trasparente agli stakeholder, investitori, clienti, dipendenti, comunità, l'impegno dell'azienda per la creazione di valore sociale e ambientale, oltre che economico. Rappresenta un documento di **sintesi di un percorso di sostenibilità concreto, reale e sentito:** non un adempimento formale, ma lo specchio di una scelta identitaria.

Questa Relazione di Impatto, al quinto anno di predisposizione per Bega S.R.L., è anche uno strumento di **auto-valutazione critica:** permette di definire e monitorare nel tempo obiettivi di impatto specifici, controllarne i progressi, identificare aree di miglioramento e spingere l'organizzazione a valutare onestamente le proprie azioni nella prospettiva di massimizzare l'impatto positivo.

Per essere correttamente redatta, la Relazione di Impatto include:

— La descrizione degli **obiettivi specifici,** delle **modalità** e delle **azioni** attuate dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune;

— La valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno **B Impact Assessment;**

— Una sezione dedicata ai **nuovi obiettivi** che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.





Be Benefit

Una Società Benefit è un'impresa che, oltre allo scopo di generare profitto, si impegna formalmente a perseguire **una o più finalità di beneficio comune** nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, **operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente.** Questa forma giuridica è regolata dalla Legge italiana 28 dicembre 2015 n. 208, commi 376–384, che ha introdotto nel nostro ordinamento un modello di impresa che integra **obiettivi economici e impatti sociali e ambientali.**

L'Italia è stata tra i primi Paesi al mondo, e il primo in Europa, a recepire questa innovazione normativa. Al 30 giugno 2025 si contano oltre 5.100 Società Benefit registrate, con un **incremento di circa il 24%** rispetto all'anno precedente; queste imprese coprono settori diversificati, generano complessivamente decine di miliardi di euro di valore della produzione e impiegano oltre 233.000 addetti. In Veneto, il numero di Società Benefit ha raggiunto le 470 unità, posizionando la regione al terzo posto a livello nazionale dopo Lombardia e Lazio.

Questi numeri **non sono solo statistiche:** riflettono una cultura imprenditoriale in evoluzione. Le Società Benefit italiane mostrano una **maggiore attenzione alla sostenibilità organizzativa,** alla creazione di valore condiviso e alla responsabilità verso i propri stakeholder. Nel confronto con imprese tradizionali di pari dimensione, le Benefit tendono a investire più intensamente nelle persone e nei processi di sostenibilità, evidenziando un approccio strategico orientato al lungo periodo.

Per Bega S.r.l., la scelta di **adottare lo status di Società Benefit,** formalizzata con atto notarile nel 2020, non è mai stata un obbligo normativo, ma la **manifestazione concreta di valori** che esistono nell'azienda da sempre: mettere le persone al centro, condurre le attività produttive con responsabilità verso l'ambiente, contribuire allo sviluppo della comunità in cui si opera. La Relazione di Impatto è quindi il **resoconto onesto e verificabile** di come questi impegni prendono forma ogni anno. In questo senso, essa assume un ruolo centrale come strumento di trasparenza, rendicontazione e dialogo con gli stakeholder, permettendo a Bega S.r.l. di misurare i risultati raggiunti, valorizzare i progressi e definire obiettivi futuri orientati a un impatto ancora più positivo e diffuso.



5.100+
Società Benefit in Italia

470
In Veneto (3° nazionale)

+24%
Crescita annua

233.000+
Addetti nel settore

CHI SIAMO

Identità

Bega nasce nel 2014 a Brendola, in provincia di Vicenza, con un'idea semplice e potente: migliorare la vita delle persone attraverso prodotti outdoor di altissima qualità.

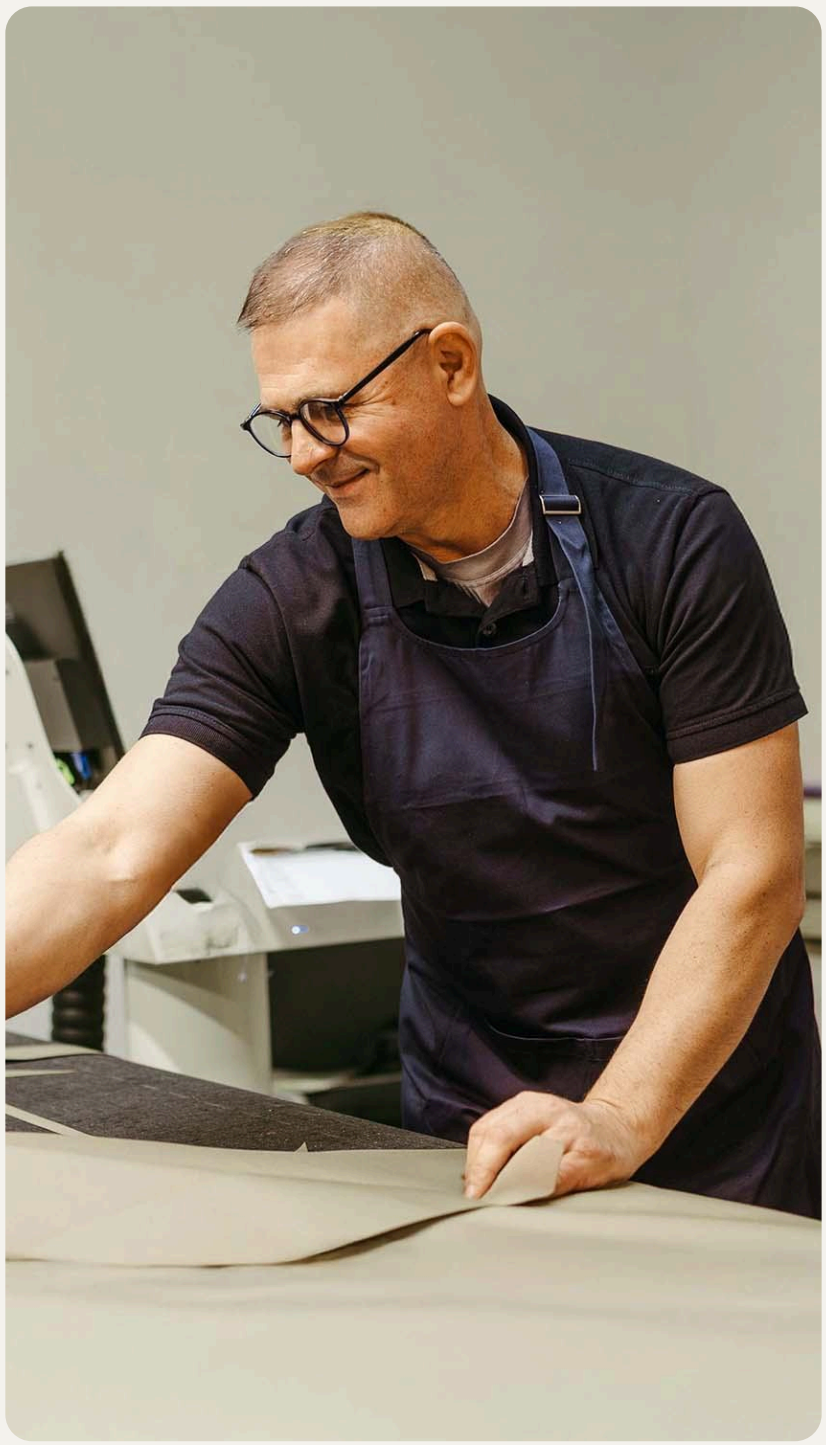
Dal 2021 la nostra sede si trova a Gambellara, lungo la SS11, in una **struttura produttiva di 5.000 mq** che integra reparti di design, produzione, magazzino, customer service e amministrazione.

Il brand commerciale è Maanta, con cui **operiamo in tutta Europa, negli Stati Uniti e in oltre dieci paesi del mondo,** attraverso un modello e-commerce diretto, senza intermediari.

La nostra offerta spazia dalle tende a vela ombreggianti, il prodotto che ci ha resi conosciuti in Europa, con **Solaria,** un modello di vela a taglio radiale come riferimento assoluto di qualità, alle **vele avvolgibili, tende a caduta, pergole, illuminazione outdoor e una crescente linea di arredamento da esterno.** Ogni prodotto nasce dall'incontro tra design italiano, ricerca tecnica sui materiali e una produzione artigianale-industriale realizzata in Italia: siamo, a tutti gli effetti, **artigiani del XXI secolo.**

Dal 2020 **Bega è ufficialmente Società Benefit,** avendo formalizzato con atto notarile il proprio impegno a operare non solo per il raggiungimento di obiettivi economici, ma anche per generare un impatto positivo e ridurre gli effetti negativi delle proprie attività sulla società e sull'ambiente. Un percorso che ha portato all'integrazione della denominazione sociale e all'inserimento, a livello statutario, di specifiche finalità di beneficio comune, definite e condivise internamente.

Da cinque anni Bega rendiconta questo percorso con coerenza e trasparenza.



2014	~50	90%	5.000 m²	5°
Anno di fondazione	Collaboratori	Quota export	Sede Gambellara	Anno come Soc. Benefit

CHI SIAMO

I nostri valori

I valori fondamentali di Bega-Maanta non sono slogan di facciata:
sono i principi che guidano ogni decisione e ogni azione dell'organizzazione, dal reparto produzione al customer service.
Sono esposti in ogni ambiente del nostro headquarter come riferimento quotidiano.

INTEGRITÀ
Operiamo in modo **aperto, onesto ed etico.** Anche di fronte a scelte difficili, facciamo ciò che è giusto.

RISPETTO
Trattiamo gli altri come vorremmo essere trattati noi, persone, ambiente, comunità.

PASSIONE
Ci mettiamo **entusiasmo e cuore** in tutto ciò che facciamo. Testa, mani e cuore all'opera.

DETERMINAZIONE
Puntiamo all'eccellenza con impegno costante, senza scorciatoie, con focus su ciò che conta.

CONSAPEVOLEZZA
Agiamo con **responsabilità** e visione di lungo periodo, valutando l'impatto di ogni scelta.

RESPONSABILITÀ
Ogni promessa è un impegno concreto. Manteniamo la parola data.

SERVANT LEADERSHIP
Chi guida lo fa con spirito di servizio verso il team, **valorizzando i talenti di ciascuno.**

Finalità di Beneficio Comune

Nel 2020, in qualità di Società Benefit, Bega S.r.l. ha individuato e inserito nel proprio Statuto **tre specifiche finalità di beneficio comune,** che definiscono il quadro di riferimento attraverso cui la Società intende generare valore condiviso nel lungo periodo:

01

PERSONE

Contribuire alla **soddisfazione e al benessere del personale dipendente o collaboratore** della società sia attraverso iniziative volte alla crescita dal punto di vista umano e professionale della persona, sia mediante iniziative volte al sostegno della conciliabilità degli impegni di lavoro con quelli familiari.

02

AMBIENTE

Condurre le attività produttive con criteri per la **prevenzione dell'inquinamento e per la riduzione dei relativi impatti ambientali.**

03

COMUNITÀ

Sviluppare idee, progetti imprenditoriali ed attività economiche guidate da **principi di sostenibilità ambientale e sociale** per sensibilizzare, diffondere e promuovere, anche con la partecipazione ad iniziative pubbliche e private (conferenze e seminari) e con corsi di formazione, la cultura della responsabilità sociale.

Nei capitoli seguenti rendicontiamo le azioni intraprese nel corso del 2025 per ciascuna delle tre finalità, illustrando il razionale di ogni scelta, le modalità attuative, i risultati conseguiti e gli obiettivi pianificati per il 2026.







FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE - I

Persone

La prima finalità di beneficio comune orienta Bega a contribuire alla **soddisfazione e al benessere del proprio personale,** sostenendone la crescita umana e professionale e favorendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Per noi questa non è una dichiarazione d'intenti: è la convinzione che un'azienda cresca davvero solo se crescono le persone che la abitano.
Ogni iniziativa descritta di seguito nasce da questa premessa.

PERSONE

Premio CNA Veneto e Progetto People Analysis

Premio CNA Veneto — Miglior Società Benefit del Veneto 2025

> **CNA Veneto — Miglior Società Benefit del Veneto 2025.** Cerimonia di premiazione a Venezia alla presenza delle istituzioni regionali. Riconoscimento per la maggiore coerenza tra valori dichiarati e azioni concrete.
> *www.cnaveneto.it/imprese-cna-sostenibilita/*

Il 2025 si è aperto con un riconoscimento straordinario: **Bega S.r.l. è stata premiata da CNA Veneto** come **Miglior Società Benefit del Veneto,** in una cerimonia tenutasi a Venezia alla presenza di rappresentanti istituzionali e del mondo imprenditoriale regionale. Il premio è attribuito alle imprese che dimostrano la **maggiore coerenza tra i valori dichiarati e le azioni concrete,** la capacità di integrare **sostenibilità e competitività** e un **approccio autentico alla responsabilità d'impresa.**



Ricevere questo riconoscimento ha avuto per noi un doppio significato. Da un lato, la conferma esterna che **il percorso intrapreso è riconoscibile e credibile,** non solo agli occhi interni ma anche nella valutazione di un ente terzo autorevole come CNA Veneto. Dall'altro, una **responsabilità aggiuntiva:** essere indicati come **punto di riferimento nel panorama delle Società Benefit venete** ci impone di alzare continuamente il livello, di non accontentarci dei risultati raggiunti e di continuare a cercare modi sempre più significativi per generare impatto positivo. Portiamo questo premio come uno stimolo, non come un traguardo, nel pieno spirito di chi sa che la sostenibilità è un processo di miglioramento continuo, non uno status acquisito.

Progetto People Analysis — Gestione e Sviluppo del Personale CSR

Una delle iniziative più significative del 2025 è stato il **lancio del Progetto People Analysis** in collaborazione con una Società di gestione e sviluppo del Personale CSR, società specializzata nell'analisi comportamentale applicata ai contesti organizzativi.

L'obiettivo era tanto ambizioso quanto necessario: conoscere davvero le persone che compongono il team Maanta, le loro inclinazioni naturali, i loro stili cognitivi e relazionali, le aree di forza e quelle di sviluppo, per valorizzarle nel modo più adeguato e costruire squadre più efficaci, equilibrate e soddisfatte.

Ogni collaboratore ha svolto un **test attitudinale approfondito e partecipato a un colloquio individuale** con i consulenti di Società di gestione e sviluppo del Personale CSR.

Il percorso ha esplorato dimensioni come la stabilità emotiva, l'automotivazione, il dinamismo, la capacità di comunicazione, l'empatia, la determinazione e la tolleranza allo stress, le stesse dimensioni che, nella nostra esperienza, determinano la qualità del lavoro e del clima organizzativo.

I risultati, rielaborati in forma individuale e aggregata, hanno fornito all'azienda una **mappa preziosa delle potenzialità del team** e permesso di identificare profili particolarmente adatti a ruoli di leadership, collaborazione, problem solving creativo o gestione delle relazioni.

La scelta di investire in un progetto come questo riflette una convinzione profonda: le persone non sono risorse fungibili, ma individualità uniche che meritano di essere viste e valorizzate nella loro specificità. Quando una persona lavora in un ruolo che valorizza i suoi talenti naturali, non solo produce di più: è più felice, più motivata, più creativa. E **un'azienda composta da persone felici e motivate è più forte, più resiliente e più capace di innovare.** Il progetto Società di gestione e sviluppo del Personale CSR ha rappresentato un investimento nel capitale umano di Maanta, probabilmente il più importante dell'anno.

PERSONE

Inserimenti e Formazione Lean Management

Inserimento Responsabile Sicurezza e Ambiente

Nel 2025 abbiamo formalizzato l'inserimento in organico della **Responsabile della Sicurezza e dell'Ambiente.** Si tratta di un passo che segnala la maturità raggiunta dall'azienda nella gestione strutturata di temi che ci stanno profondamente a cuore. Non è stata una nomina formale per adempiere a un obbligo normativo: è stata la **scelta consapevole di dedicare una figura qualificata e tempo a temi che richiedono presidio continuativo, competenza specialistica e visione sistemica.**

La Responsabile presidia l'applicazione delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coordina le attività di formazione obbligatoria e supervisiona le procedure di gestione dei rischi.

Parallelamente, il suo ruolo abbraccia la dimensione ambientale: monitora i consumi energetici, coordina le iniziative di riduzione degli impatti e garantisce il rispetto delle prescrizioni in materia di emissioni e rifiuti.

Avere una figura dedicata significa che questi temi vengono gestiti in modo proattivo e sistematico, non episodicamente o in risposta a emergenze. **È un segnale di maturità organizzativa e di responsabilità autentica.**

Inserimento Responsabile Commerciale e Customer Care

Il 2025 ha visto l'inserimento formale della **Responsabile Commerciale e Customer Care,** una scelta che racconta molto di come intendiamo il nostro rapporto con il cliente. Siamo un'azienda di e-commerce: potremmo, in teoria, limitarci a ricevere l'ordine, spedire il prodotto e considerare chiusa la relazione. Non è nella nostra natura.

Uno dei valori che ci guida ogni giorno è semplice quanto potente: vorremmo essere trattati come vorremmo essere trattati noi. Questo principio si traduce in una scelta concreta, **presidiare ogni fase del percorso del cliente,** dalla prima domanda prima dell'acquisto fino all'assistenza post-vendita, **con la stessa attenzione e cura** che vorremmo ricevere noi stessi in qualità di consumatori. Non uno schermo dietro cui nascondersi, ma una voce reale, competente e disponibile.

La Responsabile Commerciale coordina un team di professionisti madrelingua nelle principali lingue europee, inglese, tedesco, francese, spagnolo, polacco, italiano, proprio perché crediamo che un cliente che riceve risposta nella propria lingua, da una persona che conosce il prodotto e capisce il suo contesto, si senta ascoltato davvero. **Il team segue il cliente in ogni momento:** dalla scelta del prodotto giusto, alla gestione del preventivo personalizzato, fino alla risoluzione di qualsiasi problematica post-vendita.

Investire in questa figura non è solo una scelta commerciale: è una scelta di valori. È la conferma che per Maanta **il cliente non è un numero d'ordine, è una persona che ha scelto di fidarsi di noi,** e quella fiducia merita di essere onorata ogni giorno.

Formazione Lean Management — Progetto in ambito Operation

Uno dei progetti formativi più significativi del 2025 è stato il percorso di **Lean Management** condotto in collaborazione con un consulente esperto in ottimizzazione dei processi industriali. Il progetto in ambito Operation e Lean Management ha coinvolto in particolare il reparto produzione e acquisti, con **l'obiettivo di introdurre concretamente la cultura del miglioramento continuo, dell'eliminazione degli sprechi e dell'efficienza operativa.**

Il percorso non si è limitato alla formazione teorica, spesso sterile se non ancorata alla pratica, ma ha previsto analisi sul campo, identificazione dei colli di bottiglia reali, implementazione di logiche Kanban e revisione dei flussi produttivi. I risultati sono stati tangibili: riduzione dei tempi morti, miglioramento del flusso in cucitura, ottimizzazione della gestione del magazzino, risparmi concreti sui costi operativi.

Accanto agli indicatori quantitativi, tuttavia, **il valore più grande del progetto in ambito Operation e Lean Management è stato culturale:** le persone hanno imparato a vedere il proprio lavoro con occhi nuovi, a identificare autonomamente inefficienze e a proporre soluzioni. Si è creata quella mentalità di miglioramento continuo che, una volta attivata, si auto-alimenta nel tempo.

Questo progetto incarna la nostra filosofia: **la formazione non è un costo, è un investimento che si moltiplica.** Formare le persone non significa trasferire conoscenze dall'alto: significa creare condizioni in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale, contribuire attivamente al miglioramento dell'organizzazione e crescere professionalmente. Il Consulente a cui ci siamo affidati per questo progetto ha dimostrato che **quando si investe davvero nelle persone, l'azienda cresce con loro.**

PERSONE

Formazione e Comunità Professionale

Corso Export-Import — Formazione Internazionale

Maanta esporta circa il 90% del proprio fatturato in oltre dieci paesi. Questo dato, motivo di orgoglio, è anche una responsabilità che richiede competenze specifiche: normativa doganale, trasporto internazionale, regole di origine, documentazione export, gestione delle spedizioni extracomunitarie. **Nel 2025 abbiamo organizzato un corso dedicato all'Export-Import della durata di 8 ore,** aperto a tutti i collaboratori che, direttamente o indirettamente, si interfacciano con le operazioni internazionali. Il corso ha trattato voci doganali, regimi di esportazione, origine preferenziale e non preferenziale, gestione dei dazi e documenti di trasporto internazionale.

Al di là dei contenuti tecnici, l'investimento in questa formazione invia un messaggio preciso: **vogliamo che le nostre persone crescano professionalmente, acquisiscano competenze di valore e siano in grado di comprendere e gestire in autonomia processi complessi.** Formare le persone sulle tematiche specifiche del business in cui operano è un atto di rispetto verso il loro potenziale e di responsabilità verso la solidità dell'organizzazione.

Formazione sul Fondo TFR — Consapevolezza Finanziaria

Nell'autunno del 2025 abbiamo organizzato un **incontro formativo dedicato al Trattamento di Fine Rapporto e alla previdenza complementare,** aperto a tutti i dipendenti. L'iniziativa è nata da una considerazione semplice e concreta: molti lavoratori, specialmente i più giovani, non conoscono appieno le implicazioni della propria scelta in merito alla destinazione del TFR, se mantenerlo in azienda o conferirlo a un fondo pensione complementare. Si tratta di una decisione con impatti significativi sul benessere finanziario futuro di ciascuno.

L'incontro è stato condotto da un **consulente indipendente e neutro,** senza alcun conflitto di interesse commerciale, in modo da **garantire un'informazione trasparente e personalizzata.** La risposta è stata molto positiva: la partecipazione è stata elevata e la soddisfazione raccolta tramite una newsletter interna post-evento ha confermato che l'iniziativa ha risposto a un bisogno reale. Due collaboratori hanno già preso decisioni concrete in merito alla gestione del proprio fondo TFR, un risultato che dimostra come la formazione abbia avuto un impatto diretto sulla vita delle persone, al di là dell'orario lavorativo.



Prima Giornata Installatori

Il 2025 ha visto la realizzazione della prima edizione della **Installatori Day,** un evento dedicato alla rete di professionisti che installano i prodotti Maanta in tutta Italia. L'idea alla base era strategicamente rilevante: costruire una relazione diretta, autentica e duratura con chi porta fisicamente i nostri prodotti nelle case e negli spazi dei clienti finali. **Gli installatori sono un anello fondamentale della catena di valore, spesso trascurato nel rapporto brand-mercato.**

Durante la giornata, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di **visitare la sede aziendale di Gambellara, conoscere il team di produzione e ricerca e sviluppo, toccare con mano i materiali e i processi produttivi, approfondire le caratteristiche tecniche dei prodotti.** Abbiamo organizzato sessioni di formazione tecnica sull'installazione, un momento di confronto sulle esigenze del mercato e spazi di networking. L'evento ha avuto una doppia valenza: ha **rafforzato il senso di appartenenza** a un ecosistema Maanta e ha dato agli installatori una **conoscenza più profonda del prodotto,** che si traduce in installazioni migliori e clienti finali più soddisfatti.

Collaborazione con Università di Design tramite CNA

Nel 2025, grazie alla mediazione di CNA, Maanta ha partecipato a un **incontro con una classe universitaria di design:** Marco Bettega ha condiviso con gli studenti la nostra esperienza di brand, i principi di product design, le scelte stilistiche e la visione identitaria che caratterizza Maanta. **Un confronto aperto, stimolante,** in cui l'azienda ha messo a disposizione la propria esperienza e in cambio ha ricevuto punti di vista freschi e domande che spingono a riflettere. Questa iniziativa riflette una convinzione profonda: un'azienda sana non è solo un motore economico, ma anche un soggetto culturale con la responsabilità di contribuire alla formazione delle generazioni future. Condividere la nostra esperienza con studenti universitari significa seminare ispirazione, **mostrare che è possibile fare impresa in modo bello, etico e originale in Italia**. È un investimento nel futuro del design italiano e nella cultura imprenditoriale del territorio. La collaborazione con il mondo accademico è per noi un modo di restituire al contesto locale, in termini di conoscenza, stimoli e visione, una parte di ciò che quel contesto ci ha dato.

PERSONE

Cultura, Legalità e Innovazione

Tazzina Lavabile e Pausa Caffè Condivisa

Tra le iniziative del 2025 ce n'è una che, nella sua apparente semplicità, racconta molto di chi siamo: **abbiamo acquistato una tazzina riutilizzabile per ogni collaboratore,** con il logo Maanta, per eliminare definitivamente l'uso di bicchierini monouso di carta o plastica durante le pause caffè. Un gesto piccolo, ma coerente con i nostri valori ambientali e, non meno importante, carico di significato simbolico.



In Bega, **ogni giorno alle 10:30 e alle 15:00 ci fermiamo tutti insieme per un caffè.** Non è un'abitudine casuale: è una scelta culturale deliberata. In un mondo del lavoro sempre più accelerato, noi crediamo nel valore della convivialità, nel potere di fermarsi, guardarsi, parlarsi. Quella pausa non è tempo sottratto al lavoro: **è tempo investito nelle relazioni, nella coesione del team, nel piacere di condividere un momento umano.** La tazzina con il logo Maanta è diventata un piccolo simbolo di appartenenza: ogni persona ha la propria, la cura, la porta con sé. È un dettaglio che vale più di molti discorsi sulla cultura aziendale.

Sistema di Whistleblowing

Nel 2025 abbiamo implementato un sistema di Whistleblowing, un canale formale e riservato attraverso cui collaboratori, clienti e fornitori possono segnalare comportamenti o situazioni ritenuti contrari ai principi etici dell'azienda, senza timore di ritorsioni. La normativa italiana (D.Lgs. 24/2023, recepimento della Direttiva UE) prevede l'obbligo di adozione di questi strumenti per le aziende che superano determinate soglie dimensionali.
Maanta ha tuttavia scelto di adottarlo autonomamente, indipendentemente dall'obbligo formale.

Il motivo è semplice: **al centro della nostra azienda ci sono le persone, e le persone meritano di poter parlare.** Avere un canale di segnalazione strutturato e protetto non è un segnale di sfiducia nell'organizzazione: al contrario, è la prova di un'organizzazione che si fida abbastanza di sé stessa da accogliere il dissenso e considera il feedback critico come uno strumento di crescita.

Il Whistleblowing è il presidio operativo del valore più importante che abbiamo: l'integrità. Un'azienda integra non ha nulla da nascondere, e ha tutto da guadagnare nell'essere trasparente anche verso le proprie zone d'ombra.

Rating di Legalità AGCM

Nel 2025 Bega S.r.l. ha ottenuto il **Rating di Legalità,** il riconoscimento rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) alle imprese che dimostrano il **rispetto delle normative vigenti, la correttezza dei comportamenti fiscali e una gestione aziendale trasparente.** Il rating è valutato su una scala **da una a tre stelle** e costituisce un indicatore riconosciuto di affidabilità imprenditoriale, rilevante anche ai fini dell'accesso a finanziamenti pubblici e agevolazioni bancarie.

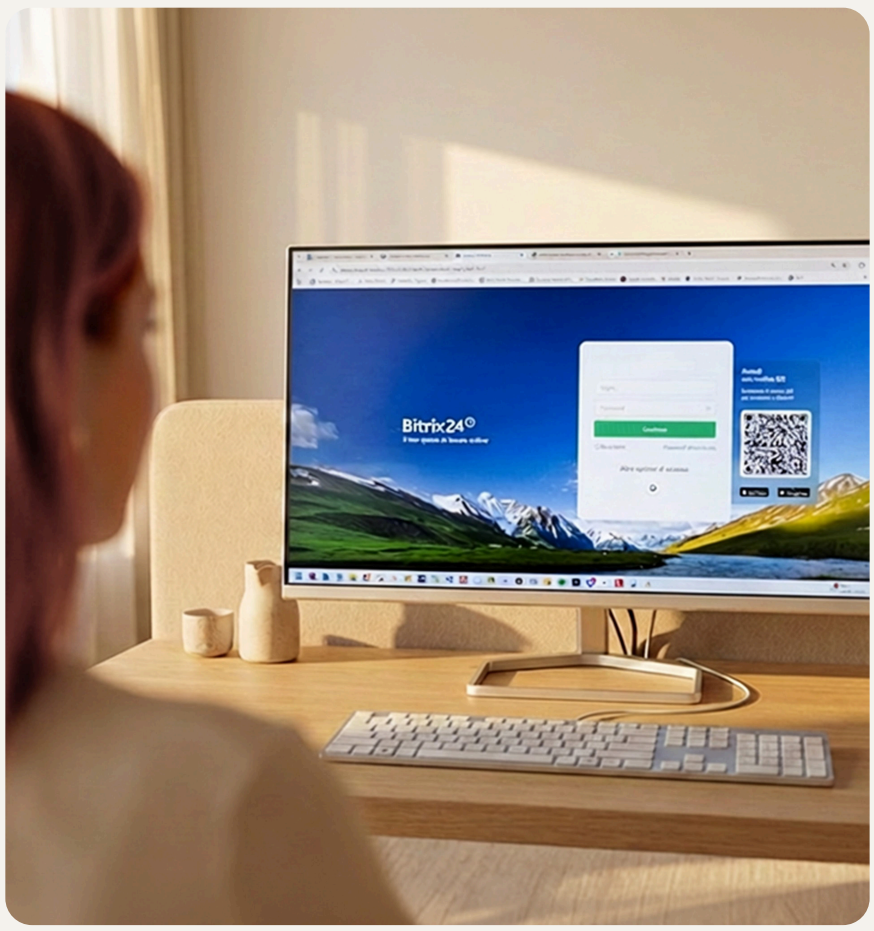
Per Bega, questa non è una corsa al bollino: è il **riconoscimento formale di una pratica che abbiamo sempre seguito.** La legalità non è un valore negoziabile, non è qualcosa che si applica quando conviene o quando si è osservati. **È la condizione minima per fare impresa in modo rispettoso,** dei clienti, dei fornitori, dei collaboratori, della comunità. In un Paese dove non è sempre scontato, riteniamo importante segnalare con orgoglio che **Bega è un'azienda che sceglie la legalità ogni giorno,** non perché è obbligata, ma **perché è convinta che sia la sola strada giusta.**

CRM Bitrix con Intelligenza Artificiale

Nel 2025 abbiamo completato l'adozione del **CRM Bitrix,** un sistema di gestione delle relazioni con i clienti **potenziato dall'intelligenza artificiale.** Lo strumento ha trasformato in modo significativo il lavoro del team commerciale e customer care, eliminando attività manuali ripetitive, automatizzando la gestione dei ticket e rendendo più fluida la comunicazione interna e con i clienti.

I benefici concreti di Bitrix includono: l'eliminazione della creazione e assegnazione manuale dei ticket di assistenza, che vengono ora importati direttamente dai form online o creati con un click dalla webmail; un monitoraggio più preciso delle opportunità di vendita in corso; una gestione dei processi molto più flessibile e indipendente dall'ufficio IT; una riduzione significativa del tempo speso su attività a basso valore aggiunto.

Tutto questo significa che le nostre persone possono dedicare la propria attenzione a **ciò che conta davvero: il cliente, l'innovazione, la qualità del servizio.**



Obiettivi 2026 e SDGs di Riferimento

OBIETTIVI 2026 — PERSONE

1. Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)
2. Revisione e Divulgazione del Codice Etico
3. Corso Nutrizionista/Benessere — Fondo Impresa
4. Corsi Fondo Impresa per Team Specifici
5. Team Building con Ricaduta Sociale

Certificazione Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

Nel 2026 avvieremo il percorso di certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022, lo standard italiano che misura la maturità delle organizzazioni rispetto a **politiche di equità di genere.** La certificazione prevede la **valutazione su indicatori strutturati in sei aree: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.** Non si tratta di un esercizio burocratico: è un'occasione per analizzare con onestà le nostre prassi, identificare eventuali asimmetrie e costruire un modello organizzativo realmente equo. Un'azienda che rispetta e valorizza tutte le persone, indipendentemente dal genere, è un'azienda più forte, più creativa e più giusta.

Revisione e Divulgazione del Codice Etico

Il Codice Etico è il documento che traduce i valori di Maanta in principi operativi condivisi per ogni collaboratore, partner e fornitore. **Nel 2026 procederemo alla sua revisione aggiornata,** integrandovi i principi della **parità di genere** e allineandolo alle **evoluzioni normative degli ultimi anni.** Ma la revisione da sola non basta: un codice etico ha valore solo se è conosciuto, compreso e vissuto da tutti. Per questo pianifichiamo una campagna interna di divulgazione e formazione che lo renderà un documento vivo, discusso, accessibile. Sarà illustrato in momenti dedicati, commentato con il team e disponibile su tutti i canali aziendali.

Corso Nutrizionista/Benessere – Fondo Impresa

Il benessere delle persone non riguarda solo il lavoro: **riguarda la salute fisica, l'alimentazione, l'equilibrio tra vita professionale e personale.** Nel 2026 organizzeremo un corso dedicato a nutrizione e benessere, affidato a professionisti del settore. L'obiettivo è fornire ai collaboratori **strumenti pratici per prendersi cura di sé:** conoscere i principi di **un'alimentazione equilibrata,** comprendere l'impatto delle abitudini quotidiane sul **benessere psico-fisico,** scoprire strategie semplici per **migliorare la qualità della propria vita.** È un'iniziativa che riflette la nostra convinzione che il benessere delle persone sia una responsabilità aziendale, non solo individuale.

Corsi Fondo Impresa per Team Specifici

In aggiunta al corso sul benessere, nel 2026 attiveremo **percorsi formativi specifici.** La formazione tecnica mirata è tra gli investimenti con il più alto ritorno: aumenta le competenze, riduce gli errori, rafforza la motivazione e il senso di valore professionale. Utilizzeremo il Fondo Impresa, portato al massimo livello di copertura, per **finanziare percorsi di qualità scelti in base alle priorità strategiche dell'azienda e ai desideri di crescita dei singoli collaboratori.**

Team Building con Ricaduta Sociale

Nel 2026 organizzeremo **un'attività di team building orientata alla comunità:** un momento in cui il team Maanta lavorerà insieme su un progetto di **utilità collettiva.** L'obiettivo è duplice, rafforzare i legami interni al team e generare valore per il territorio. Le modalità sono in fase di definizione ma il principio è chiaro: **ogni collaboratore deve sentirsi parte di qualcosa di più grande dell'azienda stessa.** Che si tratti di volontariato strutturato, di cura di spazi pubblici o di collaborazione con associazioni locali, l'attività sarà concreta, misurabile, significativa.

SDGs DI RIFERIMENTO — PERSONE

SDG 3 Salute e benessere	**SDG 4** Istruzione di qualità	**SDG 5** Parità di genere	**SDG 8** Lavoro dignitoso	**SDG 16** Pace e giustizia

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE - II

Ambiente

La seconda finalità di beneficio comune orienta Bega a condurre le attività produttive con criteri per la **prevenzione dell'inquinamento** e per la **riduzione dei relativi impatti ambientali.**

La sostenibilità ambientale non è per Maanta una bandiera comunicativa: è un **impegno operativo** che richiede scelte concrete, a volte scomode, sempre misurabili. Nel 2025 abbiamo fatto passi significativi sul fronte energetico, delle emissioni e della sicurezza ambientale degli spazi di lavoro.

AMBIENTE

Energia Rinnovabile e Sicurezza Ambientale

Passaggio ad Alperia — Energia 100% Rinnovabile

> Energia acquistata da fonti rinnovabili certificate (Alperia): **100% dell'approvvigionamento elettrico della sede di Gambellara** (90.101 kWh nel 2025, interamente coperta da Garanzie d'Origine). Emissioni Scope 2 market-based azzerate: 0 tCO_2eq (rispetto a 42 tCO_2eq del 2024). Consumo energetico totale 2025: 331 MWh (+28% rispetto al 2024).

Una delle decisioni più significative del 2025 in ambito ambientale è stato il **cambio di gestore energetico con il passaggio ad Alperia,** società che garantisce fornitura di energia elettrica **prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili, prevalentemente idroelettrico alpino,** certificato con Garanzia di Origine.

Non si tratta di un semplice cambio contrattuale: è una presa di posizione. Acquistare energia rinnovabile certificata significa **ridurre concretamente le emissioni di CO_2 associate alle nostre attività,** significa scegliere un fornitore coerente con i nostri valori, significa fare una scelta che ha un costo ma che ha anche un significato profondo.

Il consumo energetico di uno stabilimento produttivo come il nostro, 5.000 mq con macchinari di taglio, cucitura, logistica e sistemi informatici attivi, è significativo.

Alimentarlo con energia rinnovabile rappresenta una riduzione concreta delle nostre emissioni Scope 2. **Il passaggio ad Alperia è quindi sia una scelta responsabile immediata sia il primo passo di un percorso di misurazione e riduzione progressiva delle emissioni** che troverà completamento nel 2026 con il calcolo formale di Scope 1 e Scope 2.

Nuovi Impianti di Aspirazione e Autorizzazione Emissioni

Nel 2025 abbiamo installato **due nuovi impianti di aspirazione** nella sede produttiva di Gambellara e chiusa con esito positivo la relativa pratica di richiesta di autorizzazione alle emissioni in atmosfera da parte dell'Area Tecnica - Servizio Ambiente della Provincia di Vicenza. Si tratta di impianti tecnici **progettati per catturare e filtrare le polveri e le emissioni generate dalle lavorazioni interne:** lavorazione dell'alluminio e operazioni di tampografia ad inchiostro su elementi in alluminio. L'autorizzazione, ottenuta nel rispetto delle normative vigenti, formalizza e certifica il nostro impegno in questo senso.

L'investimento risponde a una doppia esigenza: **tutelare la salute dei collaboratori** che lavorano quotidianamente negli ambienti produttivi, respirare aria pulita è un diritto, non un privilegio, e **ridurre l'impatto ambientale** delle emissioni nell'atmosfera circostante. Non avremmo potuto pensare diversamente: un'azienda che si proclama attenta alle persone deve garantire condizioni ambientali sicure e salubri nei propri spazi di lavoro. **Questo investimento è coerente con entrambe le finalità di beneficio comune: le persone e l'ambiente.**



AMBIENTE

Consumi Energetici e Impronta Carbonica 2025

Per la prima volta nella storia di Bega, la Relazione di Impatto 2025 include una **rendicontazione strutturata dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra,** realizzata con il prezioso supporto tecnico di una società di consulenza specializzata in sostenibilità ambientale e **in conformità con il GHG Protocol.** Si tratta di un passaggio fondamentale: misurare con rigore i propri consumi e le proprie emissioni è il prerequisito indispensabile per definire strategie di riduzione credibili e per rendicontare i progressi in modo trasparente. La tabella seguente riporta il consumo di energia interno all'organizzazione, distinto per vettore energetico e per fonte (fossile e rinnovabile), con i valori espressi sia in unità fisiche sia convertiti in MWh per garantire la comparabilità tra le diverse fonti.

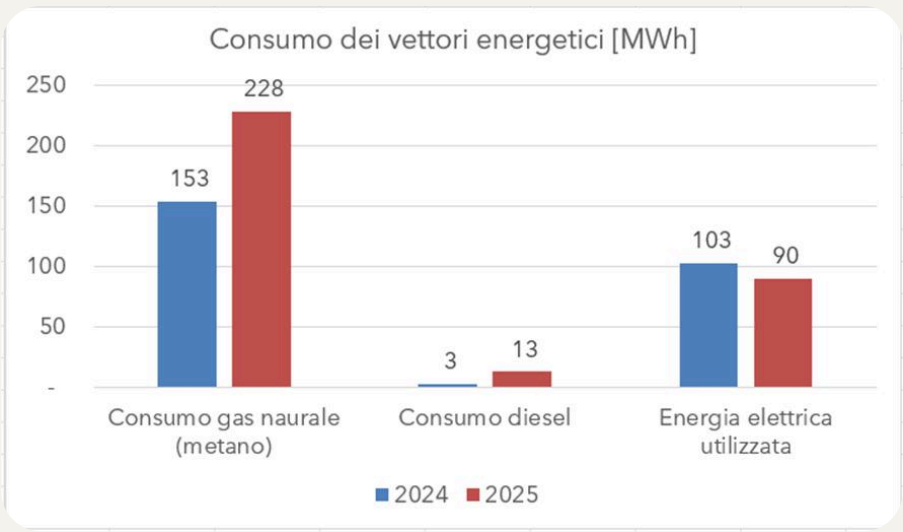
Tabella – Consumo di energia interno all'organizzazione

Vettore energetico	U.M.	2024	2025	MWh 2024	MWh 2025	Var. %
— Fonti fossili						
Energia elettrica da rete	kWh	94.469	0	94	0	–100%
Gas metano	Stdm³	15.513	23.012	153	228	+49%
Diesel riscaldamento	Litri	292	1.243	3	13	+336%
— Fonti rinnovabili						
Energia elettrica rinnovabile	kWh	8.259	90.101	8	90	+991%
TOTALE	**MWh**	—	—	**259**	**331**	**+28%**

L'analisi dei consumi evidenzia un dato di rilievo assoluto: nel 2025, il **100% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonti rinnovabili.** Questo risultato è la conseguenza diretta di una scelta strategica precisa: il cambio di fornitore energetico e la sottoscrizione di un nuovo contratto di fornitura con Alperia, società altoatesina che garantisce energia elettrica prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili, certificata con Garanzie d'Origine (GO) a copertura integrale dei consumi. Nel 2024, solo l'8% dell'energia elettrica era classificata come rinnovabile in base al mix del precedente fornitore; nel 2025 questa quota ha raggiunto il 100%, con una variazione del +991% in termini di MWh da fonti rinnovabili. Di conseguenza, la quota di energia elettrica da rete fossile è scesa a zero (–100%), un azzeramento completo che **rappresenta uno dei traguardi ambientali più significativi nella storia di Bega.**

L'aumento del consumo complessivo di energia (+28%, da 259 a 331 MWh) è riconducibile a fattori legati alla crescita dell'organizzazione e all'evoluzione delle attività operative. Il consumo di gas metano è cresciuto del 49% (da 15.513 a 23.012 Stdm³): **l'aumento della produzione e l'incremento del personale** in organico hanno comportato un **utilizzo più intensivo degli impianti di riscaldamento** della sede produttiva, per garantire **condizioni di lavoro adeguate a un numero maggiore di persone e su turni più estesi.** Il consumo di diesel ha registrato un incremento del 336% (da 292 a 1.243 litri), dovuto in larga parte all'inserimento nel 2025 di un nuovo veicolo aziendale alimentato a diesel, necessario per supportare le crescenti esigenze logistiche e operative dell'azienda, oltre che a un maggiore utilizzo del diesel per il riscaldamento degli spazi ampliati.

Sul fronte elettrico, il dato è particolarmente positivo: **l'energia elettrica totale consumata è diminuita del 12%** (da 103 a 90 MWh), nonostante l'aumento della produzione e del personale. Questo risultato è il frutto di interventi mirati di efficientamento energetico, tra cui l'installazione di un orologio programmabile per l'accensione e lo spegnimento automatico del compressore aziendale, che ha permesso di eliminare i consumi durante le ore di chiusura, i fine settimana e i periodi di fermo. Il cambio di fornitore e il passaggio a un contratto di energia 100% rinnovabile con Alperia hanno inoltre completato la transizione verso **un approvvigionamento elettrico integralmente sostenibile.** Questi interventi dimostrano che è possibile ridurre i consumi anche in un contesto di crescita, quando si agisce con scelte consapevoli e investimenti tecnologici mirati.



Emissioni dirette e indirette di gas serra – Scope 1 e Scope 2

Le emissioni di gas serra sono state calcolate in conformità con il GHG Protocol, lo standard internazionale di riferimento per la rendicontazione delle emissioni. Il protocollo distingue tra **emissioni dirette (Scope 1),** generate da fonti possedute o controllate dall'azienda, in particolare derivanti dalla combustione di combustibili fossili per il riscaldamento degli ambienti e per l'alimentazione dei mezzi aziendali, ed **emissioni indirette (Scope 2),** derivanti dall'energia elettrica acquistata. Per lo Scope 2, il GHG Protocol prevede la rendicontazione secondo due approcci complementari: il **location-based,** che utilizza il fattore di emissione medio della rete elettrica nazionale, e il **market-based,** che tiene conto del mix energetico specifico del contratto di fornitura.

Riportare entrambi gli approcci consente una **lettura più completa e trasparente dell'impatto ambientale dell'organizzazione.** La rendicontazione secondo entrambi gli approcci ci consente di fornire una rappresentazione più completa e trasparente del nostro impatto ambientale. Il metodo di location-based stima le emissioni sulla base del mix medio nazionale di produzione elettrica, restituendo un'indicazione dell'impatto associato al nostro consumo di energia nel contesto italiano. Il metodo market-based invece, riflette le nostre scelte effettive in termini di approvvigionamento energetico, tenendo conto delle specifiche condizioni contrattuali e delle certificazioni associate. Nel nostro caso, questo approccio evidenzia i benefici derivanti dall'acquisto di energia elettrica 100% rinnovabile certificata, mostrando un **impatto emissivo significativamente inferiore rispetto a quello calcolato secondo il mix medio nazionale.**

Emissioni GHG	U.M.	2024	2025	Var. %
Scope 1 (emissioni dirette)	tCO_2	32	50	+56%
Scope 2 location-based	tCO_2eq	21	18	–12%
Scope 2 market-based	tCO_2eq	42	0	–100%
Totale Scope 1+2 (location-based)	tCO_2eq	53	68	+29%
Totale Scope 1+2 (market-based)	**tCO_2eq**	**74**	**50**	**–32%**

Le emissioni **Scope 1 sono passate da 32 tCO_2 nel 2024 a 50 tCO_2 nel 2025 (+56%),** coerentemente con l'aumento dei consumi di gas naturale e diesel per riscaldamento già illustrato. **Le emissioni Scope 2 location-based sono scese da 21 a 18 tCO_2eq (–12%),** grazie alla riduzione dei consumi elettrici complessivi. **Il dato più significativo è tuttavia quello relativo allo Scope 2 market-based: nel 2025 le emissioni sono pari a 0 tCO_2eq,** azzerando completamente le 42 tCO_2eq del 2024. Questo risultato è la conseguenza diretta dell'acquisto di Garanzie d'Origine a copertura totale dei consumi elettrici, che certifica che l'energia utilizzata proviene integralmente da fonti rinnovabili.

Guardando al quadro complessivo, le emissioni totali **Scope 1+2 con approccio market-based sono diminuite del 32%,** passando da 74 a 50 tCO_2eq: un miglioramento rilevante che dimostra come le scelte energetiche di Bega stiano producendo risultati concreti e misurabili. È importante leggere questi dati con consapevolezza: l'aumento dello Scope 1 è attribuibile alla crescita dell'organizzazione (maggiore produzione, aumento del personale, nuovo veicolo aziendale) e rappresenta un'area su cui lavorare negli anni a venire attraverso interventi di efficientamento e soluzioni a minore intensità carbonica, mentre **la riduzione dello Scope 2 market-based a zero è il frutto di una scelta strutturale e strategica destinata a consolidarsi nel tempo.**

Nota metodologica: i calcoli delle emissioni sono stati effettuati utilizzando fattori di emissione ISPRA per le emissioni dirette (Scope 1) e per l'approccio location-based dello Scope 2, mentre per l'approccio market-based dello Scope 2 sono stati utilizzati fattori di emissione ABI, in coerenza con le metodologie riconosciute a livello nazionale e con il GHG Protocol. Per l'anno 2025, in assenza dei fattori ufficiali aggiornati, sono stati utilizzati i fattori più recenti disponibili (anno 2024), che verranno aggiornati non appena saranno pubblicati i dati definitivi.



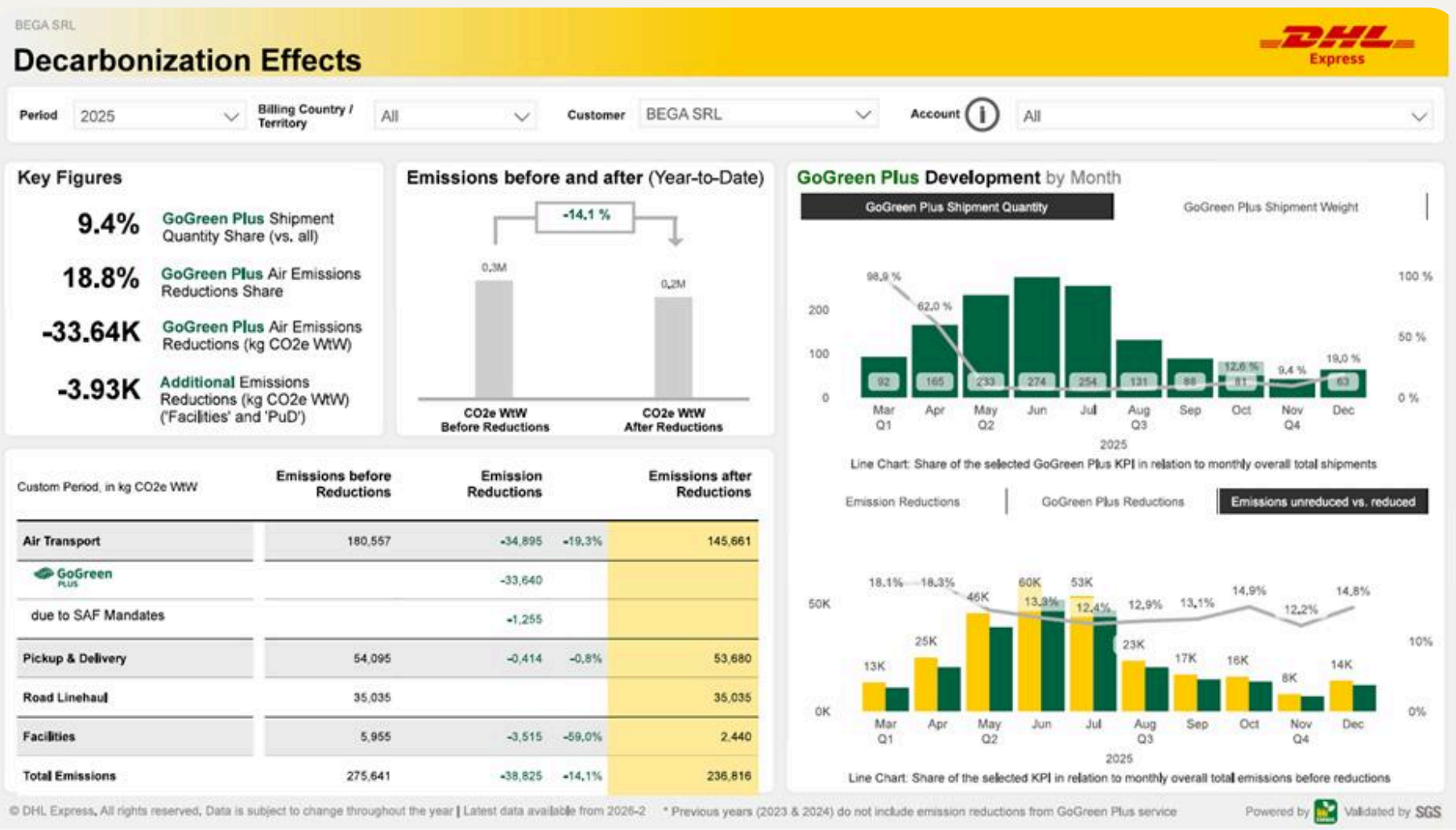
AMBIENTE

Emissioni da Trasporti

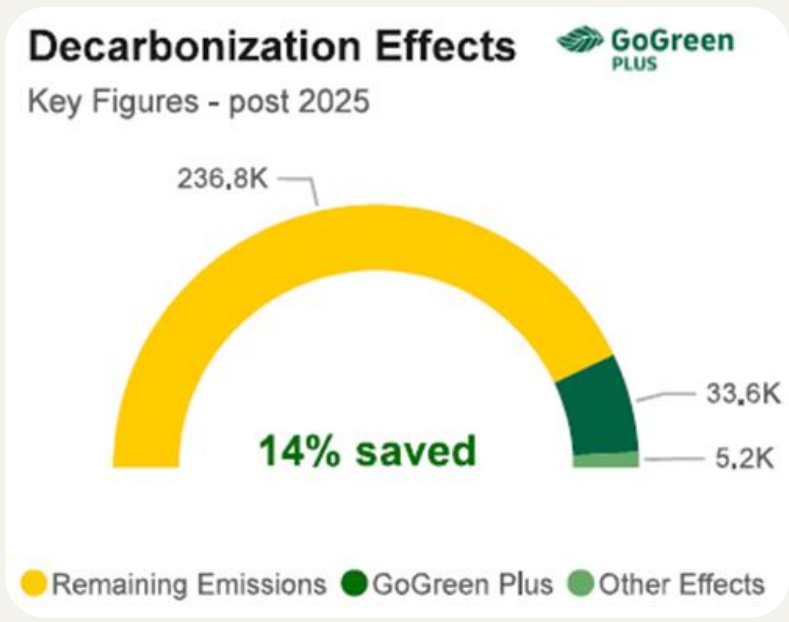
Emissioni legate ai trasporti

Parallelamente alla rendicontazione di Scope 1 e Scope 2, Bega ha avviato nel 2025 il **monitoraggio delle emissioni legate alle spedizioni internazionali,** riconducibili allo Scope 3 del GHG Protocol (emissioni indirette della catena del valore). Il dato è reso possibile dall'accordo con **DHL Express e dal programma GoGreen Plus,** che fornisce a Bega un report annuale certificato delle emissioni generate dalle proprie spedizioni, verificato dall'ente terzo indipendente SGS, in conformità con gli standard di rendicontazione DHL Express GoGreen (standard internazionali GLEC e ISO 14083).



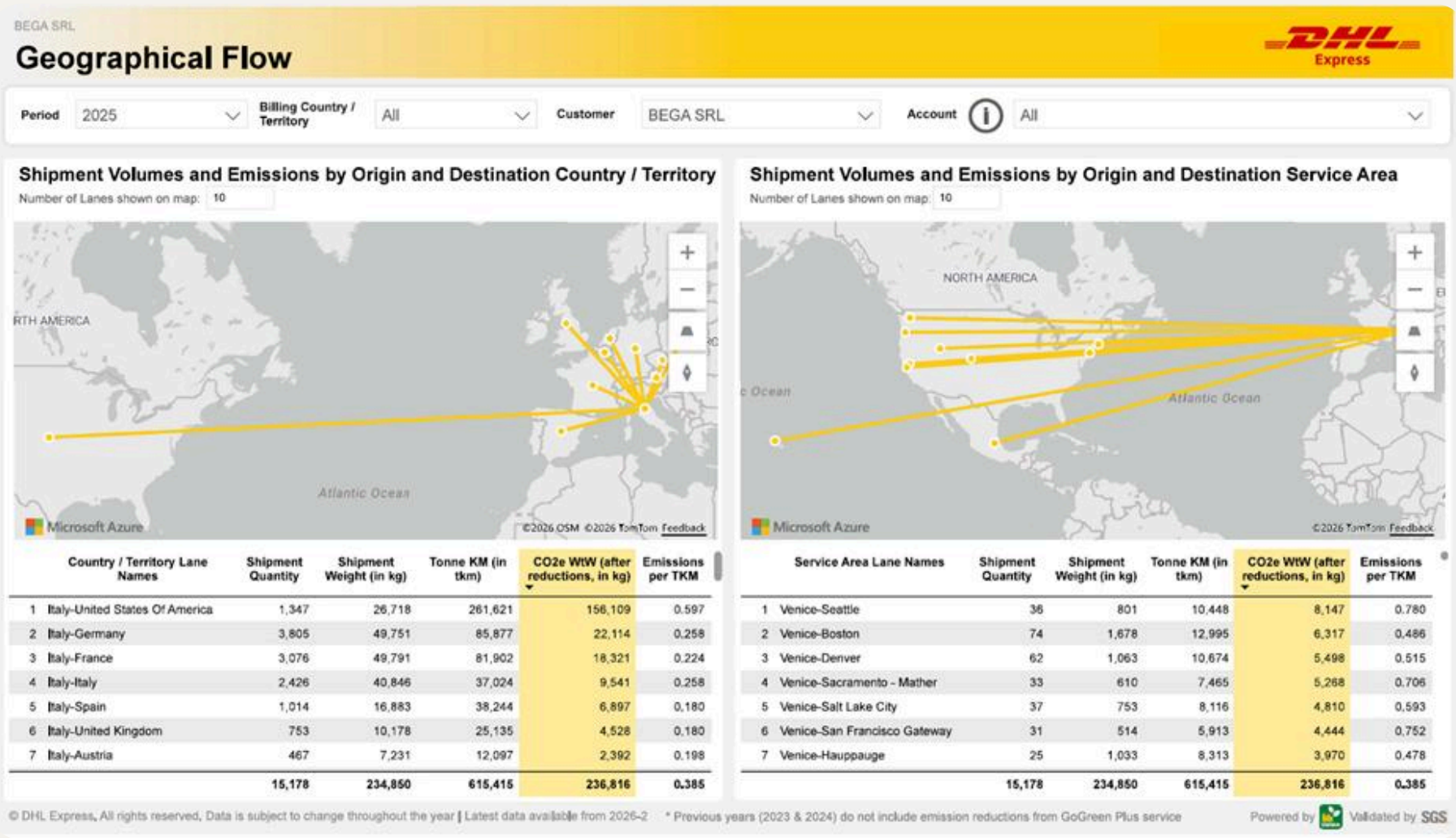


Nel 2025 le emissioni totali legate alle spedizioni di Bega, calcolate con approccio Well-to-Wheel (WtW, che include l'intera filiera energetica dal pozzo alla ruota), ammontano a **236,8 tCO_2eq** dopo l'applicazione delle riduzioni GoGreen Plus. Grazie all'utilizzo di Sustainable Aviation Fuel (SAF) e di altre misure di decarbonizzazione attivate da DHL attraverso il programma GoGreen Plus, le emissioni sono state **ridotte di 38.825 kg CO_2eq (-14,1%) rispetto alle 275,6 tCO_2eq** che si sarebbero generate senza l'adozione di queste misure.



Emissioni legate ai trasporti

Il trasporto aereo rappresenta la modalità prevalente, con 145,7 tCO_2eq pari al 61,5% del totale, riflettendo il profilo internazionale delle spedizioni di Bega. La rotta **Italia–USA è la più emissiva,** con 156,1 tCO_2eq, ovvero il 65,9% delle emissioni totali, coerentemente con il fatto che il mercato nordamericano rappresenta il principale sbocco commerciale. Il trasporto stradale (Road transport + Pickup & Delivery) incide per il restante 37,4% (88,7 tCO_2eq), con un'intensità emissiva complessiva di 0,385 kg CO_2eq per tonne-km.



	Country / Territory Lane Names	Shipment Quantity	Shipment Weight (in kg)	Tonne KM (in tkm)	CO2e WtW (after reductions, in kg)	Emissions per TKM
1	Italy-United States Of America	1,347	26,718	261,621	156,109	0.597
2	Italy-Germany	3,805	49,751	85,877	22,114	0.258
3	Italy-France	3,076	49,791	81,902	18,321	0.224
4	Italy-Italy	2,426	40,846	37,024	9,541	0.258
5	Italy-Spain	1,014	16,883	38,244	6,897	0.180
6	Italy-United Kingdom	753	10,178	25,135	4,528	0.180
7	Italy-Austria	467	7,231	12,097	2,392	0.198
		15,178	234,850	615,415	236,816	0.385

	Service Area Lane Names	Shipment Quantity	Shipment Weight (in kg)	Tonne KM (in tkm)	CO2e WtW (after reductions, in kg)	Emissions per TKM
1	Venice-Seattle	36	801	10,448	8,147	0.780
2	Venice-Boston	74	1,678	12,995	6,317	0.486
3	Venice-Denver	62	1,063	10,674	5,498	0.515
4	Venice-Sacramento - Mather	33	610	7,465	5,268	0.706
5	Venice-Salt Lake City	37	753	8,116	4,810	0.593
6	Venice-San Francisco Gateway	31	514	5,913	4,444	0.752
7	Venice-Hauppauge	25	1,033	8,313	3,970	0.478
		15,178	234,850	615,415	236,816	0.385

La scelta di **monitorare anche le emissioni di Scope 3 legate ai trasporti,** seppur in via preliminare, **rappresenta un ulteriore passo nel percorso di trasparenza e accountability ambientale di Bega.** I dati saranno inclusi nella rendicontazione strutturata degli anni successivi, con l'obiettivo di definire target di riduzione specifici anche per questa categoria di emissioni.

Voce	Valore	Unità
Emissioni prima delle riduzioni GoGreen Plus	275,6	tCO_2e WtW
Riduzioni GoGreen Plus (SAF e altre misure)	-38,8 (-14,1%)	tCO_2e WtW
Emissioni totali dopo le riduzioni (Scope 3)	**236,8**	**tCO_2e WtW**
· di cui: Trasporto aereo	145,7 (61,5%)	tCO_2e WtW
· di cui: Trasporto stradale (Road transport + Pickup & Delivery)	88,7 (37,4%)	tCO_2e WtW
Intensità emissiva media	**0,385**	**kg CO_2e per ton-km**

Fonte: DHL Express GoGreen Dashboard – Customer Emission Report, periodo gennaio–dicembre 2025. Dati verificati da SGS. Metodo di calcolo Well-to-Wheel (WtW) conforme agli standard GLEC e ISO 14083.

Obiettivi 2026 e SDGs di Riferimento

OBIETTIVI 2026 — AMBIENTE

Obiettivo 2026	Area / Responsabile	Scadenza
1. Consolidamento monitoraggio emissioni Scope 1 e 2 e definizione obiettivi di riduzione	Resp. Sicurezza e Ambiente / AFC	31/12/2026
2. Attività di team building con ricaduta ambientale	HR / tutti	30/11/2026

Consolidamento Monitoraggio Emissioni e Obiettivi di Riduzione

Con la rendicontazione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 relativa all'esercizio 2025, Bega ha stabilito per la prima volta una baseline emissiva strutturata e verificabile, calcolata secondo il GHG Protocol con il supporto di una società di consulenza specializzata in sostenibilità ambientale. Nel 2026 l'obiettivo è **consolidare e affinare questo percorso:** aggiornare i calcoli con i fattori di emissione **ISPRA e ABI** ufficiali 2025 non appena disponibili, completare l'analisi con eventuali ulteriori vettori energetici e avviare la definizione di obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni nel medio periodo. L'ambizione è costruire un sistema di monitoraggio annuale che consenta di misurare i progressi, identificare le aree di intervento prioritarie ed **elaborare una strategia di decarbonizzazione coerente con le dimensioni e le caratteristiche dell'azienda.** Non si possono migliorare i dati che non si misurano: la baseline 2025 è il fondamento su cui costruire ogni strategia di riduzione futura.

Team Building Ambientale

Nel 2026 organizzeremo un'attività di **team building a tema ambientale:** una giornata in cui i collaboratori lavoreranno insieme su un progetto concreto di **tutela o riqualificazione del territorio.** Potrebbe trattarsi di raccolta rifiuti in aree naturali, piantumazione di alberi, attività di sensibilizzazione ecologica in collaborazione con enti locali. Come per il team building sociale, l'obiettivo è duplice: rafforzare il senso di squadra e generare un impatto positivo e misurabile sull'ambiente. Crediamo che **la cultura ambientale si costruisca attraverso esperienze dirette, non attraverso dichiarazioni astratte.** Far vivere concretamente ai propri collaboratori una giornata di cura per il territorio è il modo più efficace per rendere il valore ambientale parte della cultura aziendale.

SDGs DI RIFERIMENTO — AMBIENTE

SDG 7
Energia pulita

SDG 12
Consumo responsabile

SDG 13
Lotta al clima

SDG 15
Vita sulla terra

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE — III

Comunità

La terza finalità di beneficio comune orienta Bega a **sviluppare idee, progetti e attività guidate da principi di sostenibilità ambientale e sociale** per sensibilizzare, diffondere e promuovere la cultura della responsabilità sociale.

Bega-Maanta è un'azienda **radicata nel territorio della provincia di Vicenza.** Non è solo la sede legale: è il luogo da cui provengono molti dei nostri collaboratori, la comunità che ci ha visto crescere, l'ecosistema locale con cui condividiamo storia, relazioni e futuro.

COMUNITÀ

Territorio, Sport e Infanzia

Erogazioni Liberali al Territorio — Sagre, Sport e Cultura Locale

Nel 2025 Bega ha confermato e ampliato il proprio impegno di **erogazioni liberali verso realtà del territorio locale.** Tra i beneficiari dell'anno: la Sagra di Gambellara, la Squadra di Calcio Gambellara e il Comitato Festeggiamenti di Locara.

Le sagre, le squadre sportive locali, i comitati di quartiere sono il tessuto connettivo di una comunità viva. Sono i luoghi in cui le persone si incontrano, costruiscono relazioni, mantengono tradizioni, educano i giovani al senso di appartenenza. Sostenerli è, per Maanta, **investire nel capitale sociale del territorio,** un investimento che non si misura in rendimenti immediati, ma **che contribuisce a mantenere vivo e coeso il contesto in cui operiamo.**

Contributo alla U.C. Montecchio Maggiore

Nel 2025 Bega ha donato un **contributo economico alla U.C. Montecchio Maggiore** (ucmontecchiomaggiore.it), realtà calcistica giovanile del territorio che opera da anni nella provincia di Vicenza con l'obiettivo di **offrire ai ragazzi del territorio un percorso sportivo sano, educativo e inclusivo.** Lo sport giovanile è molto più di un'attività fisica: è una scuola di vita in cui si imparano il rispetto delle regole, il lavoro di squadra, la gestione della sconfitta e il valore della costanza.



Sostenere una realtà calcistica locale significa **investire nei giovani del territorio,** credere che il futuro della comunità si costruisca anche sui campi da calcio dei paesi, nei pomeriggi di allenamento, nelle partite del fine settimana. Per Maanta, che ha tra i propri valori fondanti il **Rispetto verso le persone e le comunità,** supportare queste realtà è una **scelta naturale e coerente con chi siamo.**

Donazione 1% Amazon al Polo dell'Infanzia di Brendola

Tra le iniziative continue del 2025 c'è il programma di **donazione di una quota percentuale degli acquisti Amazon al Polo dell'Infanzia di Brendola** (poloinfanzia.it), scuola dell'infanzia e nido d'infanzia che ospita quasi 200 bambini del territorio. Il meccanismo è semplice: ogni acquisto effettuato da Bega attraverso il programma Amazon Smile genera automaticamente una donazione proporzionale all'istituto beneficiario.

La scelta di destinare queste donazioni al Polo dell'Infanzia di Brendola non è casuale: **Brendola è la città di origine di Bega, la comunità dei suoi inizi.** Sostenere un nido e una scuola dell'infanzia significa investire nel futuro più letterale del termine. È un gesto piccolo nella quantità ma grande nel significato: dimostra che **la responsabilità aziendale può esercitarsi anche nelle scelte quotidiane più ordinarie,** trasformando gli acquisti necessari in strumenti di impatto sociale positivo.





Obiettivi 2026 e SDGs di Riferimento

OBIETTIVI 2026 — AMBIENTE

Obiettivo 2026	Area / Responsabile	Scadenza
Strutturare il processo delle donazioni a enti terzi (criteri, coinvolgimento dipendenti)	Marco Bettega / AFC	30/11/2026

Strutturare il Processo delle Donazioni a Enti Terzi

Nel 2026 vogliamo trasformare le **nostre erogazioni liberali** da gesti episodici **in un processo strutturato, trasparente e strategicamente orientato.** L'obiettivo, ispirato dalla proposta consulenziale ricevuta, è definire criteri chiari per la selezione delle realtà beneficiarie, privilegiando **organizzazioni del territorio** con impatto misurabile e valori allineati ai nostri, e istituire un processo decisionale condiviso **che coinvolga i collaboratori nell'identificazione delle cause da sostenere.** Un breve questionario interno o una call aperta permetteranno di raccogliere le priorità del team, orientando le donazioni verso temi che abbiano un'autentica risonanza nelle persone. Questo approccio ha una doppia valenza: aumenta l'efficacia delle donazioni concentrando le risorse su iniziative di reale impatto, e rafforza il coinvolgimento dei collaboratori, che si sentono parte attiva della missione sociale dell'azienda.

SDGs DI RIFERIMENTO — COMUNITÀ

SDG 10
Ridurre le diseguaglianze

SDG 11
Città sostenibili

SDG 17
Partnership per gli obiettivi

La Misurazione degli Impatti

B Impact Assessment (BIA)

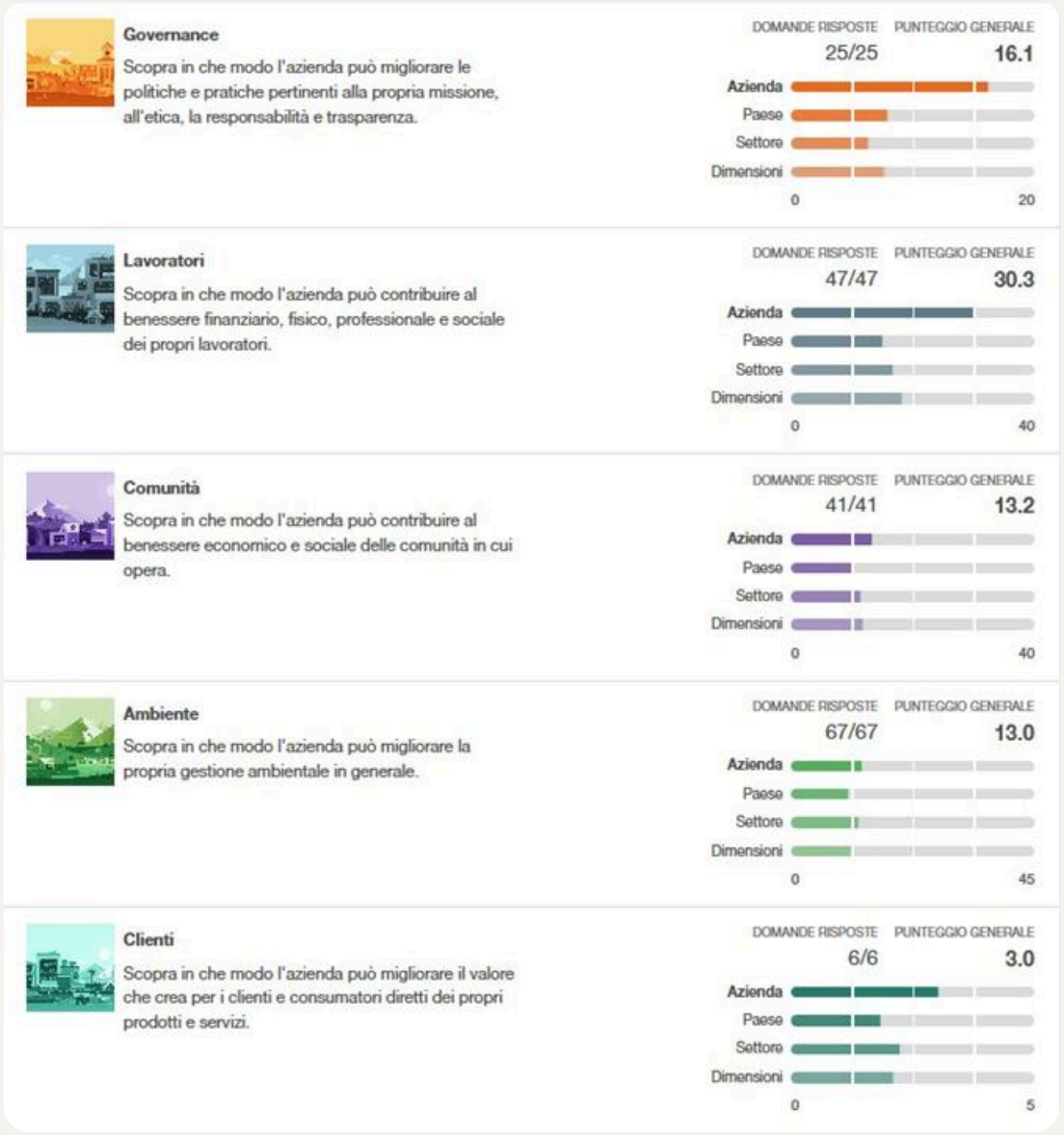
Nell'allegato 4 della Legge 208/2015 sulle Società Benefit è specificato che la valutazione dell'impatto generato deve essere effettuata utilizzando uno standard di valutazione esterno con precise caratteristiche: esauriente, sviluppato da un ente indipendente, credibile e trasparente. A tal proposito, **Bega utilizza fin dall'inizio del proprio percorso come Società Benefit il B Impact Assessment (BIA),** strumento online **sviluppato da B Lab** che consente di misurare il valore creato dall'azienda rispetto a cinque aree principali: **Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti.**

Il BIA permette di valutare le performance aziendali in ciascuna area, fornire un quadro dettagliato dei punti di forza e delle aree di miglioramento, confrontare le proprie performance con quelle di altre aziende del settore e, al raggiungimento di un punteggio minimo di 80 punti su 200, **ottenere la certificazione B Corp.** Nel 2024 il punteggio risultante era di 73,9/200. **Nel 2025, grazie alle numerose iniziative realizzate durante l'anno, il punteggio BIA è salito a 75,8/200,** segnando un miglioramento di quasi due punti rispetto all'anno precedente e confermando un trend di crescita costante dal 2022.



L'analisi per aree evidenzia i seguenti risultati:
Governance 16,1 punti (stabile rispetto al 2024, a conferma di una struttura di governo già solida grazie al Whistleblowing, al Rating di Legalità e alla presenza del Revisore dei Conti);
Lavoratori 30,3 punti (in crescita rispetto ai 30,0 del 2024, area in cui si concentra il punteggio più alto grazie al progetto People Analysis, alla formazione Lean Management, al corso Export-Import, all'incontro sul TFR e all'inserimento delle nuove figure di responsabilità);
Comunità 13,2 punti (in aumento rispetto ai 12,3 del 2024, riflesso delle donazioni strutturate al territorio, della Installatori Day e della collaborazione con l'Università di Design);
Ambiente 13,0 punti (in crescita rispetto ai 12,3 del 2024, grazie al passaggio ad Alperia con energia 100% rinnovabile, all'installazione degli impianti di aspirazione e all'avvio della rendicontazione Scope 1 e 2);
Clienti 3,0 punti (invariato, area su cui si lavorerà nel 2026 per valorizzare il modello di customer care multilingua e la sicurezza del prodotto).

Il punteggio complessivo di 75,8 punti avvicina significativamente Bega alla soglia degli 80 punti necessari per la certificazione B Corp, che resta l'obiettivo strategico del percorso di sostenibilità.



Punteggio BIA

2022	2023	2024	2025	Target 2026
69,1	73,8	73,9	75,8	76,5

SDG Action Manager

L'impatto generato dall'attività di impresa può essere analizzato secondo la struttura degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite,** 17 obiettivi globali per un futuro migliore e più sostenibile. Attraverso lo strumento SDG Action Manager del B Impact Assessment, sviluppato da B Lab in collaborazione con il Global Compact delle Nazioni Unite, Bega effettua una mappatura mirata per valutare il proprio contributo a ciascuno degli obiettivi rilevanti e confrontare i propri risultati con quelli di altre imprese del settore.

Nel 2025 Bega ha portato a completamento la compilazione di tutti i moduli consigliati dallo strumento, **raggiungendo un totale di 17 moduli completati su 5 consigliati, con un punteggio del Modulo Base pari al 42,8%.** Questo risultato testimonia la volontà dell'azienda di andare oltre il minimo richiesto, analizzando il proprio impatto su un ventaglio ampio di obiettivi per avere una fotografia quanto più completa del proprio contributo alla sostenibilità.

I **cinque obiettivi consigliati** dallo strumento per la nostra realtà, con i relativi punteggi, sono:

- **SDG 5 – Uguaglianza di genere (11,6%)**
- **SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari (10,7%)**
- **SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica (17,7%)**
- **SDG 11 – Città e comunità sostenibili (20,5%)**
- **SDG 12 – Consumo e produzione responsabili (12,2%).**

Il punteggio più alto è stato raggiunto nell'SDG 11, a conferma dell'**impegno concreto di Bega verso la comunità locale e il territorio,** mentre l'SDG 8 riflette le numerose iniziative dedicate al benessere e alla crescita professionale dei collaboratori. I punteggi degli SDG 5 e 12 rappresentano aree su cui concentrare le azioni future, in coerenza con gli obiettivi 2026 di certificazione della parità di genere e di strutturazione del processo di donazioni.



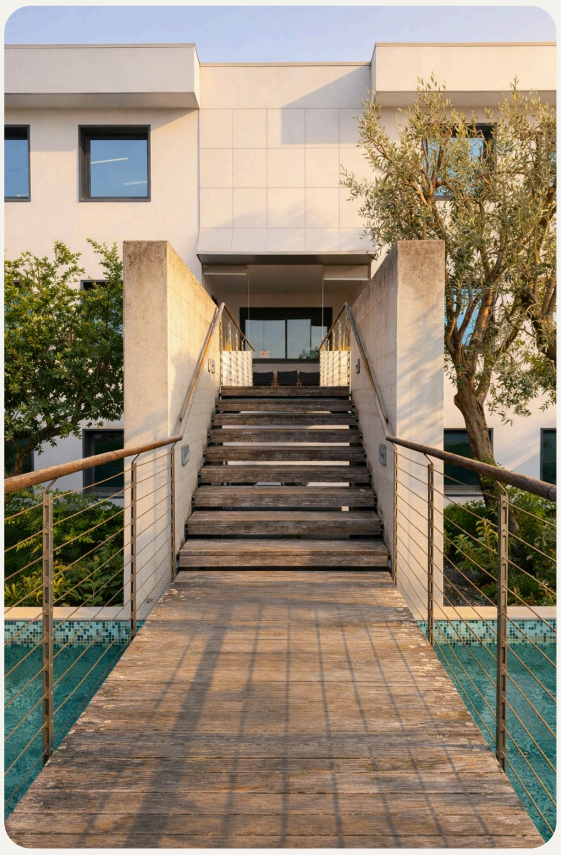
In base alle attività realizzate nel 2025 e ai risultati dell'SDG Action Manager, **il contributo di Bega si allinea in particolare ai seguenti SDGs:**

SDG	Titolo	SDG	Titolo
SDG3	Salute e benessere (formazione TFR, aspiratori)	SDG4	Istruzione di qualità (CONSULENTE IN AMBITO OPERATION E LEAN MANAGEMENT, Export)
SDG5	Parità di genere (certif. 2026)	SDG7	Energia pulita (Alperia 100% rinnovabile)
SDG8	Lavoro dignitoso (inserimenti, formazione)	SDG11	Comunità sostenibili (donazioni, sport)
SDG13	Lotta al cambiamento climatico (Scope 1/2)	SDG16	Pace e giustizia (Whistleblowing, rating)

RIEPILOGO

Sostenibilità 2025 in Sintesi







PERSONE

- Premio CNA Veneto — Miglior Società Benefit del Veneto
- Progetto People Analysis (CSR)
- Inserimento Resp. Sicurezza & Ambiente
- Inserimento Resp. Commerciale & Customer Care
- Formazione Lean Management
- Corso Export-Import (8h)
- Incontro TFR e previdenza complementare
- Prima Installatori Day
- Collaborazione Università di Design (CNA)
- Tazzina riutilizzabile & pausa caffè condivisa
- Sistema Whistleblowing
- Rating di Legalità AGCM
- CRM Bitrix con AI
- Sicurezza del prodotto strutturata

AMBIENTE

- Passaggio ad Alperia — energia 100% rinnovabile certificata
- Installazione 2 nuovi impianti di aspirazione
- Autorizzazione emissioni atmosferiche
- Avvio percorso calcolo Scope 1 / Scope 2 (GHG Protocol)
- Adozione CRM Bitrix (riduzione sprechi operativi)
- Presidio strutturato sicurezza ambientale

COMUNITÀ

- Donazioni: Sagra Gambellara, Squadra Calcio Gambellara, Comitato Festeggiamenti Locara (€ 300)
- Contributo U.C. Montecchio Maggiore (sport giovanile)
- Donazione 1% Amazon al Polo dell'Infanzia di Brendola (~200 bambini)
- Prima Installatori Day (comunità professionale)
- Collaborazione con studenti universitari di design (CNA)

Conclusioni

Il 2025 è stato un **anno di maturità** per Bega S.r.l.: non nel senso di un rallentamento, ma di **un'accelerazione consapevole.** Un anno in cui abbiamo saputo crescere senza perdere di vista chi siamo, in cui la complessità del contesto ci ha messo alla prova e noi abbiamo risposto con la concretezza delle azioni e la coerenza dei valori.

Guardando all'insieme delle iniziative descritte in questa relazione, emerge un filo rosso che le attraversa tutte: la convinzione che **fare impresa bene significhi fare bene alle persone, ai collaboratori, ai clienti, alla comunità, all'ambiente.** Non è una formula retorica: è la nostra pratica quotidiana. Ogni euro investito in formazione, ogni impianto di aspirazione installato, ogni tazzina consegnata, ogni donazione effettuata è un pezzo di questa pratica.

Il **riconoscimento di Miglior Società Benefit del Veneto,** ricevuto da CNA Veneto, è stato un **momento bello e significativo.** Ma ciò che ci ha reso più orgogliosi non è il premio in sé: è sapere che riflette **un percorso autentico, coerente, continuativo.** Non abbiamo preparato una vetrina per l'occasione: abbiamo semplicemente fatto quello che facciamo ogni anno, con crescente metodo e consapevolezza.

Il 2026 ci aspetta con nuove sfide:
la certificazione della parità di genere, il calcolo strutturato delle emissioni Scope 1 e 2, la revisione del codice etico, nuovi percorsi formativi, attività di team building con ricaduta sociale e ambientale, un processo strutturato per le donazioni.

Sono obiettivi ambiziosi, che affrontiamo con la stessa determinazione che ci ha portati fin qui: un passo alla volta, con metodo, con trasparenza, con la certezza che ogni passo nella giusta direzione vale la fatica di farlo.

Questa relazione è il nostro resoconto verso gli stakeholder, ma è anche il nostro impegno verso noi stessi. Non come promessa vuota, ma come strumento di accountability. Vogliamo essere giudicati per ciò che facciamo, non per ciò che diciamo di fare. E su questo terreno, quello dei fatti, siamo pronti a stare.

Nota Metodologica 2025

La presente Relazione di Impatto è redatta ai sensi della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, commi 376–384, e rendiconta il perseguimento delle finalità di beneficio comune indicate nello statuto di Bega S.R.L., in qualità di Società Benefit. Il documento descrive le azioni e i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2025 (periodo di riferimento: 1° gennaio – 31 dicembre 2025) in relazione al benessere e alla crescita delle persone che operano in azienda, alla conduzione responsabile delle attività produttive e alla riduzione degli impatti ambientali, nonché allo sviluppo e alla promozione di iniziative orientate alla sostenibilità ambientale e sociale.

La Relazione rendiconta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi definiti per l'esercizio precedente e presenta le linee di impegno e gli obiettivi individuati per l'anno successivo, offrendo agli stakeholder una visione complessiva del percorso di sostenibilità intrapreso dall'azienda. La valutazione dell'impatto è effettuata utilizzando lo standard B Impact Assessment, sviluppato da B Lab, in coerenza con quanto previsto dagli Allegati 4 e 5 della normativa sulle Società Benefit, considerando le aree di governo d'impresa, lavoratori, altri portatori di interesse e ambiente.

I calcoli delle emissioni sono stati effettuati in conformità con il GHG Protocol, utilizzando fattori di emissione ISPRA per le emissioni dirette (Scope 1) e per l'approccio location-based dello Scope 2, mentre per l'approccio market-based dello Scope 2 sono stati utilizzati fattori di emissione ABI. Per l'anno 2025, in assenza dei fattori ufficiali aggiornati, sono stati utilizzati i fattori più recenti disponibili (anno 2024).

I dati relativi alle emissioni Scope 3 delle spedizioni sono stati forniti da DHL Express attraverso il programma GoGreen Plus, verificato da SGS, in conformità con gli standard GLEC e ISO 14083.

La relazione è redatta annualmente ed è allegata al bilancio d'esercizio, ai sensi della Legge 208/2015. La stessa è pubblicata sul sito web dell'azienda all'indirizzo www.maanta.it.