



Report di Sostenibilità

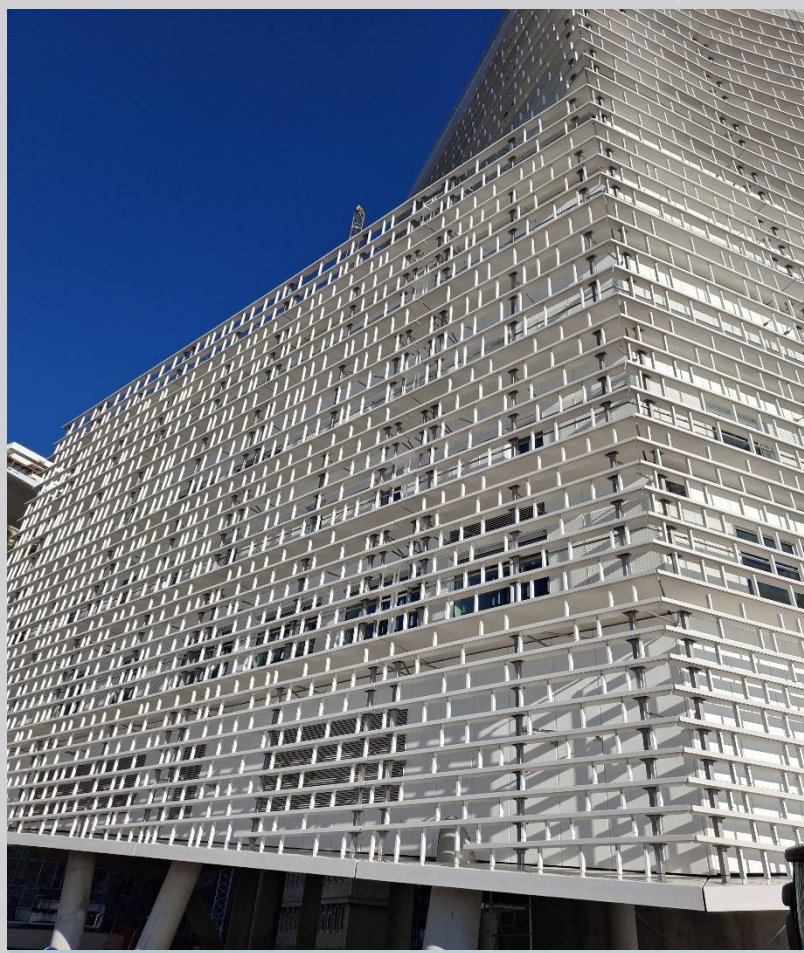


LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Cari stakeholder, nel corso dell'ultimo anno l'azienda ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento. Un avanzamento che è stato possibile grazie ad investimenti in nuovi macchinari industriali con il supporto di tutto il personale con il quale si è creata una sinergia rara a pochi. Questo ha consentito un aumento di organico che ha registrato 14 nuovi assunti, evidenziando un turnover pari all' 8,28% forte di una politica del lavoro mirata al benessere dei propri dipendenti. Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Nel 2024 ne sono state affrontate diverse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, diventa difficile mantenere la positività in un sistema politico-economico in cui viene utilizzata la negatività come strumento di potere. La contrazione del mercato e l'incertezza dello stesso, non ci ha permesso di affrontare la quotidianità in modo sereno, puntale ed efficace. Il nuovo anno ci impone quindi di porre la nostra attenzione ed impegno su temi quali la sostenibilità, la qualità ed il benessere di tutti i nostri Stakeholder.

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare e rafforzare in nostro business, ampliando l'offerta di servizi/prodotti, forti della nostra decennale esperienza nella progettazione e realizzazione di macchine per l'industria. In questo modo ci auguriamo di raggiungere nel breve periodo il traguardo dei 35.000.000 € di fatturato. Di vitale importanza sono tutte le relazioni che il Gruppo instaura con i propri stakeholder. Questi ultimi, infatti, ricoprono un ruolo decisivo nelle diverse attività aziendali. Senza di essi non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascun di loro, e degli impatti che le azioni realizzate generano. Gli stakeholder esterni ed interni sono una forza portante, e proprio per tale affermazione siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno: una solidità che è sintomo di fiducia reciproca che poggia su stabili fondamenta grazie a collaborazioni mirate e di alto valore aggiunto.



CORPORATE IDENTITY

La storia del Gruppo Pontiggia inizia nel 1963 con la nascita della Pontiggia Antonio Carpenterie, azienda artigiana fondata ad Alzate Brianza (CO) dal padre degli attuali titolari: Giuliano, Mariella, Carlo e Matteo.

La grande capacità innovativa della famiglia Pontiggia ha portato ad una rapida crescita ed al conseguente fiorire di nuove aziende.

Nel 1990 prende vita Metal P srl specializzata nello sviluppo e nella produzione di protezioni antinfortunistiche industriali. A seguire nel 1997 si fonda Allplex srl, azienda che trova il suo core business nella lavorazione di metalli e plastiche per mezzo di centri a controllo numerico.

Nel 2004 il Gruppo si espande ulteriormente: la Pontiggia Antonio Carpenterie evolve e nasce 3DP srl, una realtà dedicata alla carpenteria medio leggera, e nel 2012 viene fondata FP Technology specializzata nel montaggio macchine.

Tutte queste aziende sono oggi riunite in un'unica realtà: Gruppo Pontiggia srl.

Nel 2019 la famiglia Pontiggia acquista e riqualifica un'area di 40.000 mq presente nel comune di Figino Serenza (Como) in cui, sul finire del 2021, viene costruito il nuovo headquarter. La sede storica di Alzate Brianza, dove hanno sede i reparti taglio laser, piega e carpenteria viene comunque mantenuta. Oggi Gruppo Pontiggia è una realtà in forte espansione con più di 250 dipendenti, leader del settore e unica nel suo genere: è l'unica filiera completa in Europa per la subfornitura di macchine.

A queste si affiancano SIm srl, nata nel 2011 e specializzata nella consulenza sulla sicurezza dei macchinari, e Como-Lighting, fondata nel 2014 e improntata a sviluppare soluzioni illuminotecniche.

Tali realtà rimaste autonome, costituiscono oggi la rete di imprese del Gruppo.

I nostri risultati sono frutto, non solo di una strategia di lungo periodo ben definita, ma soprattutto dell'impegno di ciascun dipendente e attore coinvolto nella catena del valore. I nostri principi hanno da sempre guidato ogni singola scelta. Nel corso del tempo li abbiamo declinati all'interno del nostro Codice Etico / comportamento e questo ci ha permesso di mantenere solide e durature relazioni con gli stakeholder.

La nostra vision ha da sempre uno sguardo verso il futuro, evolvendo nel tempo, e questo ci permette di recepire ogni cambiamento che l'ecosistema ci trasmette e di tramutarlo in opportunità di crescita.

Slogan: **"Essere Gruppo Pontiggia"**

Non a caso, lo slogan che ci accompagna da tempo è frutto di molteplici considerazioni il cui significato intrinseco è essere una grande realtà condotta da principi fondamentali: lealtà, onestà, impegno e determinazione. La nostra immagine si è evoluta con noi, nel tempo, grazie ad una strategia di comunicazione mirata e basata su sani principi.

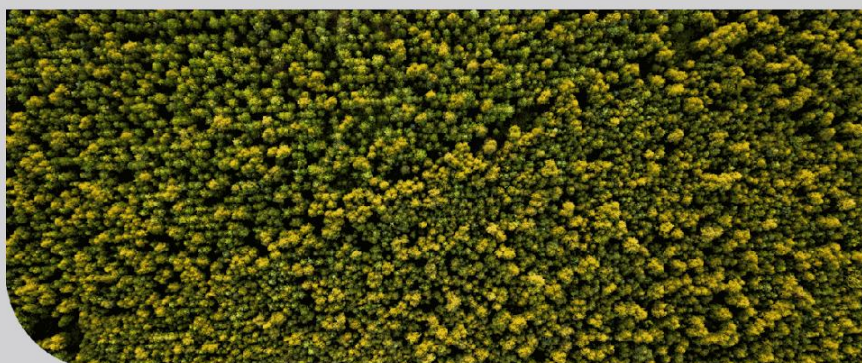
REPORT HIGHLIGHTS



materiali
riciclati



utilizzo di
energie
rinnovabili





PRINCIPLE OF **GOVERNANCE**



GOVERNANCE

Oltre ai principi di una Governance responsabile, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla creazione di valore a lungo termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente nel proprio business.



In qualità di azienda, abbiamo compreso appieno l'importanza della Governance per raggiungere tali obiettivi, fungendo da guida verso scelte responsabili non solo sul piano economico-finanziario, ma anche sociale e ambientale, costruendo così legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una maggiore consapevolezza e rispetto degli impatti ambientali e sociali su quelli economici, valutandone i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, calcolando attentamente gli effetti finanziari delle relative decisioni.



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità rilevanti. Abbiamo avviato questa analisi partendo da molteplici fonti e metodologie, attraverso analisi di materialità approfondite, valutazioni di due diligence, coinvolgimento degli stakeholder e confronto con best practice di settore. Tale analisi è stata svolta partendo dalla strategia aziendale, mappando i temi di sostenibilità rilevanti in base agli obiettivi di lungo termine dell'azienda.

L'azienda inoltre coinvolge costantemente i propri stakeholder sui temi di sostenibilità maggiormente rilevanti per le parti. In particolare questo avviene tramite precise procedure interne, condivise in maniera orizzontale. In particolare le funzioni maggiormente coinvolte in tale attività risultano essere la funzione Risorse Umane, il Marketing, la Qualità, oltre alla Direzione Generale dell'azienda. In particolare, oltre al sopramenzionato sistema di procedure, l'azienda coinvolge clienti e fornitori attraverso specifici questionari a carattere ESG, di modo da instaurare un dialogo con le parti e acquisire una valutazione comprensiva e globale del rapporto con la controparte.

Le azioni di coinvolgimento degli stakeholder sono fondamentali per guidare e responsabilizzare gli organi di gestione aziendale a dare priorità alle tematiche di sostenibilità nel lungo periodo: per ottenere un coinvolgimento efficace di tutti gli interlocutori, l'azienda ha individuato i principali gruppi di stakeholder relativi alla compagine sociale di relazioni instaurate. Essi possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

- Dipendenti
- Fornitori e lavoratori nella catena del valore
- Clienti e lavoratori nella catena del valore.
- Istituti di credito
- Comunità locali

La nostra azienda ha condotto un'analisi interna di doppia materialità focalizzata principalmente sul nostro business. Abbiamo riconosciuto l'importanza di comprendere gli aspetti ESG che sono più rilevanti per le nostre operazioni e il nostro settore, concentrandoci su questioni specifiche che influenzano direttamente il nostro business e i nostri stakeholder. In particolare l'azienda ha mappato i suoi impatti principali sulle tematiche ESG ("impact materiality") e come le stesse possono invece influenzare la propria attività operativa e produrre un impatto economico ("financial materiality"). Tale analisi è stata eseguita sia utilizzando il Navigatore Open-Es, sia uno strumento di analisi interna all'azienda, allineato con gli standard GRI.

L'analisi di materialità ci ha permesso di identificare le seguenti tematiche rilevanti in tema di *Governance*.

- Le questioni relative ai lavoratori lungo la catena del valore, comprese la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza. In particolare è rilevante la responsabilità dell'azienda nel garantire condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera catena di approvvigionamento.
- Le questioni relative ai nostri dipendenti, come la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, così come la promozione e lo sviluppo continuo di competenze tecniche e trasversali, dimostrando il nostro impegno per il benessere e lo sviluppo del nostro personale.

La seguente tabella presenta gli aspetti ESG considerati rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder.

G-T1	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	DIGNITA' E UGUAGLIANZA
Dipendenti	COMPENZE PER IL FUTURO
Lavoratori nella Catena del Valore	CONDIZIONI DI LAVORO SICURE
Comunità impattate	IMPATTO OCCUPAZIONALE
Comunità impattate, Fornitori e Pianeta	ECONOMIA CIRCOLARE
Dipendenti, Comunità Impattate, Clienti e Fornitori, Pianeta	INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI MIGLIORI

In particolare l'azienda ha anche avviato delle iniziative concrete per affrontare tali tematiche ritenute rilevanti, coinvolgendo in particolare i propri dipendenti, offrendo condizioni di lavoro sicure e dignitose, programmi di miglioramento continuo e periodiche sessioni di formazione ed aggiornamento competenze, affrontando direttamente alcune delle tematiche che l'analisi di materialità ha evidenziato essere di cruciale importanza per l'azienda.

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione, esploreremo il nostro approccio ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

La nostra azienda opera nel settore:

- Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca
- Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)

Le principali attività della nostra azienda sono:

- Fabbricazione di altre macchine utensili
- Fabbricazione di macchine per impieghi speciali nca (incluse parti e accessori)
- Fabbricazione di macchine per l'industria alimentare, delle bevande e del tabacco
- Fabbricazione di macchine per la metallurgia
- Costruzione di altre opere di ingegneria civile nca

L'azienda è inoltre in grado di descrivere il proprio modello di business, le principali caratteristiche della rispettiva catena del valore e il proprio ruolo al suo interno.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire, monitorandoli attraverso KPI quantitativi e misurabili. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

G-T 2	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il futuro
Ambientale		Entro il 2027 ottenere un grado di autonomia nei consumi energetici pari al 50%.
Sociale	Ridurre sotto 1 punto percentuale gli infortuni sul lavoro.	Mantenere sotto lo 0,5% percentuale gli infortuni sul lavoro.
Sociale	Avviare le pratiche per l'ottenimento della certificazione sulla Parità di Genere.	Ottenimento della certificazione sulla Parità di Genere.
Governance	Avviare le pratiche per l'ottenimento del Rating di Legalità	Ottenimento di un Rating di Legalità.

Tali obiettivi in materia di sostenibilità sono pienamente integrati nelle strategie e nelle politiche aziendali, essendo allineati direttamente agli obiettivi di lungo termine dell'azienda.

La nostra società ha inoltre implementato un sistema completo di raccolta dati, misurazione e reporting degli obiettivi di sostenibilità. Utilizziamo una piattaforma tecnologica appositamente progettata per gestire in modo efficiente i dati non finanziari, consentendoci di monitorare il nostro progresso e comunicare in modo trasparente le nostre performance in materia di sostenibilità. Nella nostra azienda sono inoltre presenti delle figure deputate alla gestione dei temi di sostenibilità.

L'azienda pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità nel nostro Report di sostenibilità, anche se questo non è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. Tuttavia, ci impegniamo a fornire informazioni accurate e trasparenti sulle nostre azioni e performance in materia di sostenibilità.

Le informazioni dichiarate dalla nostra azienda sono redatte su base individuale. Questo approccio ci consente di fornire una visione dettagliata delle performance e

dell'impegno verso la sostenibilità di ciascuna unità operativa o divisione aziendale, permettendo una maggiore trasparenza e responsabilità a livello locale.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

I risultati relativi alle questioni di sostenibilità vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata trasparenza e responsabilità nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda.

Nell'attuale contesto economico globale, sempre più aziende stanno orientando i propri investimenti verso iniziative green e socialmente responsabili. Questa transizione riflette non solo un impegno per l'ambiente e la società, ma anche un riconoscimento dell'importanza di un approccio sostenibile per garantire la stabilità e il successo a lungo termine delle imprese. In questa ottica, anche la nostra azienda ha orientato i propri investimenti verso attività green e/o sociali.

Nel sistema di valutazione delle performance del management aziendale non sono previsti specifici indicatori legati alla sostenibilità che influenzino i meccanismi di remunerazione, nè vi è un sistema di controllo di gestione interno riguardo al processo di rendicontazione di sostenibilità. Tuttavia le tematiche di sostenibilità sono pienamente integrate nel sistema di obiettivi posti dall'azienda e allineate con la strategia di lungo termine dell'azienda, venendo sempre considerate, almeno in maniera qualitative, durante il processo decisionale a livello strategico.

Sebbene l'azienda non verifichi l'allineamento delle proprie attività economiche alla tassonomia UE, effettua attività di Due Diligence, ed è in grado di valutare la suddivisione della provenienza dei propri ricavi rispetto agli standard ESRS.

In particolare l'azienda non ottiene ricavi dai seguenti settori

- combustibili fossili
- fabbricazione di prodotti chimici
- armi controverse
- coltivazione o produzione del tabacco.

La totalità dei propri ricavi proviene dal settore manifatturiero, in linea con la classificazione ESRS.

A testimoniare l'impegno concreto in materia di sostenibilità, l'azienda ha ottenuto le seguenti certificazioni a carattere ESG:

- ISO 45001
- ISO 9001
- Nel 2024 sono state avviate le pratiche per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, poi ottenuta nel corso del 2025.

Inoltre l'azienda utilizza il Navigatore ESG della piattaforma Open-Es per monitorare e valutare le proprie performance in materia di sostenibilità, utilizzando gli strumenti di misurazione messi a disposizione dalla piattaforma: in particolare tale Navigatore viene utilizzato per identificare i rischi e le opportunità in materia ESG collegate al proprio business, potenziando e integrando l'analisi di materialità svolta internamente dall'azienda.

Tale piattaforma viene inoltre impiegata per definire processi e target relativi alle 8 priorità ESG, così come per la definizione di relativi piani d'azione biennali. Non da ultimo, l'azienda partecipa frequentemente alle iniziative in materia di sostenibilità promosse dalla piattaforma.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda.

Partendo dalla lista iniziale di temi di sostenibilità rilevanti, l'azienda ha valutato gli impatti dell'attività dell'organizzazione sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) attraverso una valutazione di doppia materialità.

La nostra azienda è in grado di descrivere il processo messo in atto per individuare e valutare gli impatti, rischi e opportunità relativi ai temi ESG e stakeholder. In prima battuta è stata valutata la significatività degli impatti su costi, ricavi ed utilizzo delle risorse, per ogni tematica ESG.

	Impatto su Costi	Impatto su Ricavi	Impatto su Risorse
Inquinamento	Significativo	Non Presente	Non Valutato
Biodiversità ed Ecosistemi	Significativo	Non Presente	Non Valutato
Economia Circolare e Uso delle Risorse	Significativo	Significativo	Significativo
Dipendenti	Significativo	Non Presente	Significativo
Lavoratori nella Catena del Valore	Significativo	Significativo	Significativo
Comunità Interessate	Significativo	Significativo	Non Presente
Condotta d'impresa	Significativo	Non Presente	Significativo
Cambiamenti Climatici	Non Presente	Non Presente	Non Presente
Acqua e Risorse Marine	Non Presente	Non Presente	Non Presente
Consumatori e Utilizzatori finali	Non Presente	Non Presente	Non Presente

Da tale valutazione si evince come le tematiche a carattere ESG maggiormente rilevanti per l'azienda siano le seguenti:

- Dipendenti
- Lavoratori lungo la catena del valore
- Comunità interessate
- Economia Circolare e uso delle risorse
- Condotta d'impresa

L'azienda inoltre possiede la capacità di dettagliare i principali rischi e opportunità in materia di sostenibilità che si trova a fronteggiare nel proprio settore di attività, offrendo così una comprensione approfondita delle dinamiche ambientali, sociali e di governance che la coinvolgono.

A tal proposito, la nostra società identifica e monitora i seguenti rischi rilevanti:

- Rischi generici con alcuni riferimenti ad aspetti di sostenibilità
- Rischi legati a tematiche ambientali (rischi fisici o rischi di transizione...)
- Rischi di Governance (corruzione, problematiche legate alla gestione dei dati)
- Rischi legati a tematiche sociali (violazioni diritti umani, eventi critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, incidenti, ecc)

Tali rischi sono stati individuati tramite apposite procedure di valutazione, che includono la definizione del perimetro di analisi e la definizione di degli obiettivi di valutazione, in allineamento con la normativa CSRD.

In particolare tale valutazione viene eseguita con cadenza annuale, aggiornando, per ogni tematica ESG la rilevanza dei possibili rischi ed opportunità, sia in termini di probabilità di accadimento che di rilevanza degli impatti.

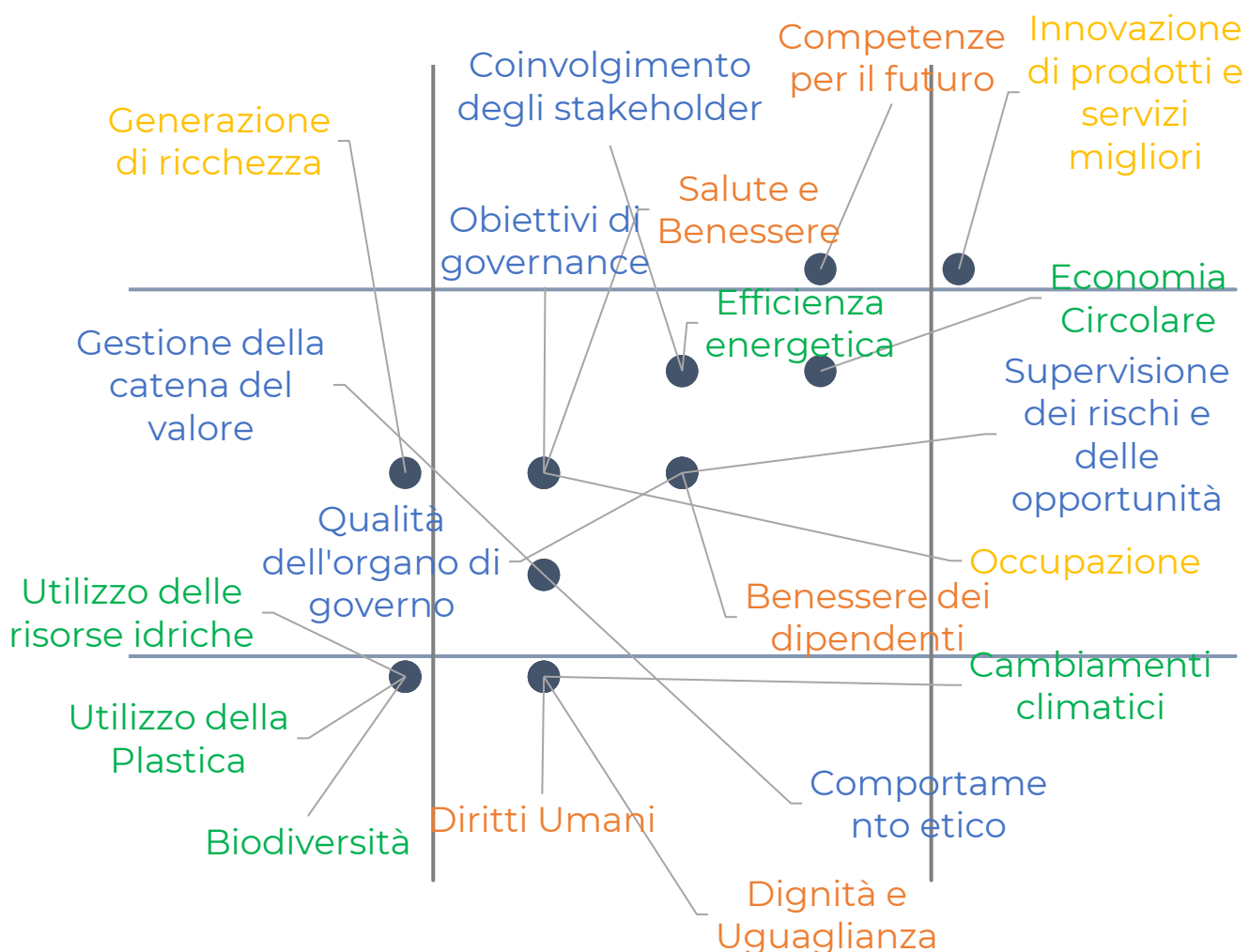
L'evoluzione dei rischi viene quindi monitorata nel corso del tempo, in relazione agli obiettivi di mitigazione e prevenzione definiti dall'azienda.

Naturalmente, nell'ambito di tale analisi relativa a rischi ed opportunità, nella valutazione degli impatti legati a ciascuna tematica ESG, l'azienda ha considerato le implicazioni e le conseguenze derivanti dal coinvolgimento nelle sue attività commerciali.

Di seguito viene dettagliata la rilevanza dei temi a carattere ESG per l'azienda, così come risultata dall'analisi di materialità svolta internamente in conformità agli standard GRI. Tale analisi di materialità, come precedentemente menzionato, è stata svolta in parallelo alle valutazioni effettuate tramite la piattaforma di rendicontazione Open-Es impiegata dall'azienda, e pertanto include ulteriori temi di sostenibilità non considerati dalla precedente. Questa seconda analisi interna è quindi mirata ad integrare ed ampliare la precedente.

Per ciascun tema è stata svolta una valutazione in termini di rischi e di opportunità, valutando la probabilità che l'azienda abbia una problematica od un'opportunità legata a tale tema e, parimenti, la rilevanza di una possibile problematica o beneficio relative a tali temi per l'azienda.

RILEVANZA AZIENDALE DEI TEMI



L'analisi di materialità evidenzia la criticità di ulteriori tematiche ESG:

- Incentivare le attività di ricerca, sviluppo, innovazione di prodotto e di processo, per cogliere nuove opportunità di mercato e anticipare le richieste di un contesto industriale e normativo in continua evoluzione.
- Promuovere una gestione responsabile delle materie prime e dei rifiuti, favorendo azioni di recupero e riciclo e integrando iniziative di economia circolare.
- Promuovere lo sviluppo continuo delle competenze tecniche e trasversali, per cogliere le opportunità del contesto in cui l'azienda opera, anche attraverso percorsi di reskilling basati su nuovi modelli di lavoro.

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

L'azienda si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso alcune procedure aziendali per identificare e segnalare comportamenti illeciti o non conformi ai principi etici aziendali.

Inoltre, all'interno della nostra azienda, gli investigatori e il comitato investigativo hanno ruoli separati rispetto a chi gestisce l'attività oggetto della segnalazione, garantendo oggettività ed equità nell'attività di investigazione e nella gestione della segnalazione.

La nostra azienda si è dotata di un programma di formazione sulle procedure di anticorruzione. Questo programma è progettato per sensibilizzare e formare i dipendenti sui rischi legati alla corruzione e sulle procedure per prevenirli e gestirli efficacemente. In particolare la formazione e l'informazione sulla policy legata all'anticorruzione (whistleblowing) viene effettuata ad ogni singolo lavoratore in caso di aggiornamento della politica e/o in sede di assunzione.

Di seguito, sono riportate le percentuali di membri dell'organo esecutivo e di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione.

G-T 3	Percentuale %
Organo esecutivo	100,00
Dipendenti	70,00

Inoltre, per monitorare e misurare il rischio di corruzione e l'efficacia delle iniziative anticorruzione svolte, l'azienda si è dotata di strumenti e processi dedicati.

L'azienda è in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni per verificare la messa in atto di comportamenti etici e legali da parte dei propri dipendenti e per tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità.

Di seguito sono riportati il numero di episodi di corruzione avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

G-T 4	2024	2023	2022
Numero di episodi di corruzione	0,00	0,00	0,00

La nostra azienda adotta iniziative per sviluppare e promuovere la cultura aziendale, ma al momento queste iniziative vengono presentate solo internamente, quindi coinvolgendo attori esterni.

L'azienda inoltre offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari business partner. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali. In particolare la nostra azienda ha un tempo medio di pagamento standard, nei confronti di tutti i suoi fornitori, pari a 90 giorni lavorativi. Tale tempistica di pagamento viene rispettata nel 100% dei casi: attualmente non vi sono in corso procedimenti giudiziari dovuti a ritardi di pagamento.

L'azienda non effettua attività di lobbying finanziario né fornisce alcun contributo di natura economica a nessun'organizzazione di natura politica.

L'azienda nel corso dell'anno ha ricevuto contributi pubblici per l'ammontare di €262.560 in forma di credito d'imposta per formazione, credito d'imposta per industria 4.0 e credito d'imposta per investimenti.

All'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo non sono presenti membri che nei due anni precedenti la nomina nel periodo di riferimento attuale, abbiano ricoperto una posizione comparabile nella pubblica amministrazione.

GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e al consumo del prodotto.

Come azienda siamo da sempre consapevoli dell'importanza dell'interconnessione virtuosa attraverso l'intera catena del valore, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda ha in piano per il prossimo anno di misurare le performance ESG dei propri fornitori attraverso la piattaforma Open-Es. Attualmente stiamo utilizzando una piattaforma informatica di misurazione e coinvolgimento in piani di sviluppo e accesso a servizi propedeutici per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La nostra azienda coinvolge i propri fornitori di primo livello e i clienti su tematiche di sostenibilità. In particolare ciò viene fatto attraverso apposite procedure interne per il coinvolgimento degli stakeholder e questionari di approfondimento per tematiche ESG. In particolare, per quanto concerne i fornitori, nei processi di qualifica sono inseriti dei criteri premianti per le imprese più sostenibili.

L'azienda è inoltre in grado di trasmettere i propri principi di sostenibilità ai fornitori maggiormente strategici di livello successivo al primo.

Inoltre la nostra impresa ha implementato un sistema di qualifica e preselezione dei fornitori, le cui prestazioni sono costantemente monitorate e aggiornate.

L'azienda ha inoltre implementato iniziative per valutare e ridurre i rischi legati ai partner commerciali.

Per quanto concerne invece i propri clienti, l'azienda comunica e misura gli impatti dei propri prodotti legati alle seguenti tematiche di sostenibilità:

- Biodiversità
- Inquinamento
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Cambiamenti climatici

ENHANCE **SOCIAL**



SOCIAL

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, ... e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.

Le questioni sociali influenzano inoltre la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul valore delle persone, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.

Ogni nuovo ingresso in azienda prevede un percorso di inserimento sviluppato ad hoc per facilitare l'on boarding all'interno del Gruppo.

Infatti, durante la prima giornata di lavoro il neoassunto riceve tutte le informazioni, le formazioni e le dotazioni atte alla posizione ed alle mansioni che dovrà ricoprire in azienda.

Con il termine "on boarding" definiamo una serie di passi essenziali per l'accoglimento del nuovo collaboratore o collaboratrice.

Nello specifico: training sulla sicurezza, dove vengono incluse spiegazioni ed approfondimenti sul tema, le relative firme di moduli concernenti tutti i macchinari che andrà ad utilizzare, consegna degli appositi dispositivi di protezione e della divisa. Il processo si conclude con una vera e propria "visita guidata" di orientamento in azienda, durante la quale si evidenziano le bacheche con gli avvisi sulla sicurezza e le aree con gli appositi dispositivi di primo soccorso.

Terminato il processo iniziale di inserimento, si procede con un incontro di valutazione, che ha l'obiettivo di verificare l'effettivo grado di inclusione, ambientamento e consapevolezza che il neoassunto ha maturato rispetto al proprio ruolo.

Ogni dettaglio, fin dall'ingresso, viene curato.

L'obiettivo è migliorare costantemente la permanenza di ogni singola persona, a partire dal primo passo nella realtà di Gruppo Pontiggia.





DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

L'azienda si è dotata di una politica di gestione delle tematiche di diversità, inclusione e di pari opportunità per le varie categorie di dipendenti, comunicata anche esternamente tramite il proprio sito web.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

S-T1	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	87,53	12,47

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato, a tempo determinato e con orario variabile nella nostra azienda.

S-T 2	Uomini	Donne
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	79,29 %	11,84 %
Dipendenti per genere a tempo determinato	8,28 %	0,59 %
Dipendenti per genere ad orario variabile	0,00 %	0,00 %
Dipendenti a tempo pieno	86,98 %	8,88 %
Dipendenti a tempo parziale	0,59 %	3,35 %

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti, grazie ad un processo di rendicontazione che viene riportato periodicamente agli organi direttivi. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Infatti ogni anno vengono calcolate ed analizzate periodicamente le metriche di recruiting tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella seguente tabella riportiamo la distribuzione in fasce d'età dei dipendenti, divisi per genere.

S-T 3	Donne	Uomini
Età < 30 anni	2,9 %	26,8 %
30 anni < età > 50 anni	4,00 %	46,80 %
Età > 50 anni	4,60 %	14,9 %

Di seguito presentiamo il numero di dipendenti assunti e la percentuale di turnover per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

S-T 3	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
Età < 30 anni	8,00	4,60 %	0,00	0,00 %
30 anni < età > 50 anni	4,00	2,28 %	1,00	0,57 %
Età > 50 anni	1,00	0,57 %	0,00	0,00 %

Un'altra metrica importante è il rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini è pari all'81,84%

La nostra azienda valuta anche il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito nella nostra azienda e lo stipendio minimo locale, suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale. Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale per uomini e donne.

S-T 4	2024
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,31
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,07

Al momento l'azienda non è in grado di fornire tale metrica per altre categorie rilevanti oltre al genere, ma si impegna a farlo in futuro.

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione

importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. Tale rapporto è pari a 1,97.

Sempre con riferimento all'alta dirigenza dell'azienda, la stessa riflette la seguente distribuzione di genere:

S-T 4	Uomini (%)	Donne (%)
Distribuzione di genere a livello di alta dirigenza	62,5	37,5

Inoltre il rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo è pari a 3.

In aggiunta, la nostra azienda monitora ed è in grado di dichiarare altri fattori di diversità.

L'azienda monitora il numero totale di lavoratori non dipendenti dell'azienda che fanno parte della sua forza lavoro. Questo include persone che hanno contratti di manodopera, come lavoratori autonomi, o lavoratori messi a disposizione da imprese che svolgono attività di ricerca o selezione del personale. Al momento non vi sono non dipendenti che hanno contratti con l'impresa per l'offerta di manodopera, mentre vi sono in azienda 10 non dipendenti messi a disposizione da imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura di personale.

La nostra azienda favorisce l'inclusione di lavoratori svantaggiati attraverso programmi di integrazione di persone appartenenti ad una minoranza etnica con necessità di migliorare la propria formazione linguistica, professionale o esperienza lavorativa. Questo programma mira a superare le barriere linguistiche e professionali per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

L'azienda inoltre offre programmi di integrazione di persone senza un impiego regolarmente retribuito con almeno 6 mesi o con età superiore ai 50 anni ed ha implementato un programma di integrazione di persone appartenenti a categorie protette che va oltre i requisiti minimi di legge.

Avendo inoltre avviato nel 2024 le procedure per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, poi ottenuta nel corso del 2025, l'azienda è in prima linea per favorire l'empowerment femminile, promuovendo e favorendo l'emancipazione e l'indipendenza della donna nella società.

Presentiamo la percentuale dei dipendenti con disabilità, suddivisi per genere, all'interno della nostra azienda. Questi dati sono cruciali per valutare l'inclusione e l'equità sul luogo di lavoro.

S-TR1	Uomini	Donne
Dipendenti con disabilità per genere (%)	3,05	1,82

L'azienda raccoglie anche la percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari e la percentuale di dipendenti che ha effettivamente usufruito di questo diritto, suddivisi per genere, all'interno della nostra azienda. Questi dati sono fondamentali per valutare il supporto aziendale alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

S-TR2	Totale
Donne con diritto a congedo (%)	7,50
Donne che hanno usufruito di congedo (%)	100
Uomini con diritto a congedo (%)	0,00
Uomini che hanno usufruito di congedo (%)	0,00

Al momento l'azienda non ha in piano programmi per favorire l'imprenditoria giovanile.

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

L'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani ed ai rischi ad essi relativi (discriminazioni, lavoro minorile e forzato): questa viene comunicata esternamente tramite il proprio sito web. Tale politica è pienamente conforme agli standard riconosciuti a livello internazionale per le categorie trattate.

L'azienda inoltre dispone degli strumenti e dei canali per segnalare casi di discriminazione e violazione dei diritti umani. Ciò può essere effettuato tramite un apposito canale di comunicazione con gli stakeholder, disponibile sul sito internet dell'azienda e aperto a tutti.

L'azienda ha inoltre implementato politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni. Questo dimostra il nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.

La politica sui diritti umani in vigore presso l'azienda è riferita innanzitutto a garantire il benessere dei propri dipendenti, categoria sulla quale l'azienda ha maggiore responsabilità e capacità d'intervento diretto in caso di violazioni o problematiche. Conseguentemente, eccezion fatta per gli stessi dipendenti, l'azienda non ha coinvolto altri stakeholder nella definizione della propria politica in materia di diritti umani.

I dipendenti dell'azienda sono stati coinvolti nel processo di creazione della piattaforma intranet per la segnalazione di violazioni dei diritti umani, così come per quanto concerne la definizione di procedure anti corruzione e la formazione relativa al *whistleblowing*. Queste iniziative, verranno ulteriormente potenziate e rifinite nel corso del 2025, dando corso alla politica di formazione in materia di diritti umani voluta dall'azienda.

L'azienda interviene per fare fronte agli impatti rilevanti sui dipendenti, per gestire i rischi e monitorare l'efficacia delle proprie iniziative tramite processi interni, procedure relative alla norma ISO 9001 e tramite audit trasversali svolti dall'ufficio delle risorse umane.

Per l'anno 2024, l'azienda ha predisposto inoltre la creazione di un'area verde con laghetto per il benessere di tutti i propri dipendenti.

Ciononostante, l'azienda è consapevole che i rischi relativi a diritti umani derivanti dalla propria catena del valore sono un ulteriore elemento da tenere in considerazione. Tuttavia la maggior parte delle società con cui l'azienda si interfaccia direttamente ha sede e opera principalmente in Italia o in Europa, fattore che comporta maggiori garanzie in materia di rispetto dei diritti umani.

Difatti nessuno dei suoi fornitori diretti può essere considerato a rischio di incidenti in materia di diritti umani.

Riguardo rischi derivanti da problematiche legati ai diritti umani, l'azienda al momento non ha definito ancora dei chiari obiettivi in merito alla riduzione dei rischi sulle possibili violazioni dei diritti umani e pertanto si impegna ad introdurli entro l'anno successivo, per prevenire l'emergere di tali rischi e mitigare il loro impatto negativo.

Inoltre l'azienda riconosce parimenti la rilevanza, nei paesi in cui essa opera direttamente, dei rischi legati alla parità di genere ed alla parità di retribuzione, oltre che a possibili violazioni dei diritti umani legati all'IT, alla protezione dei dati ed all'Intelligenza Artificiale.

L'azienda cattura anche tutte le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno corrente il numero di rischi è stato pari a 0, così come il numero di reclami ricevuti per violazioni e i diritti umani.

L'azienda esamina le attività e le tipologie di fornitori considerati a rischio di incidenti relativi ai diritti umani per la nostra azienda. Questo ci permette di comprendere meglio i potenziali rischi lungo la nostra catena di approvvigionamento e di garantire che i nostri fornitori operino nel rispetto dei diritti umani. Nell'anno corrente, nell'ambito delle analisi effettuate non è emerso alcun episodio o incidente legato alla violazione di diritti umani, con un numero di reclami totali in tale materia pari a zero.

L'azienda non ha registrato né ricevuto alcuna denuncia relativa a discriminazioni o molestie nei confronti dei propri dipendenti, né alcuna sanzione o risarcimento.

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda si astiene da ogni forma di lavoro forzato. Ci impegniamo fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi

pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

L'azienda effettua regolarmente verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori e delle normative vigenti.

Attualmente il 100% dei dipendenti dell'azienda è coperto da contrattazione collettiva.

L'azienda ricorre anche all'utilizzo di lavoro straordinario e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo ci permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il numero medio di ore di straordinario lavorate per settimana equivale a 228,22.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Occorre sottolineare come nella nostra azienda permettiamo ai nostri lavoratori di iscriversi ai sindacati. Riconosciamo l'importanza della libertà sindacale e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

La nostra azienda offre sistemi di protezione sociale aggiuntivi ai programmi pubblici. Questo aspetto riflette l'impegno dell'azienda nel fornire un supporto aggiuntivo ai dipendenti al di là delle disposizioni governative standard.

L'azienda ha formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti: di fatti l'azienda somministra in maniera periodica dei corsi di formazione ai propri dipendenti, coinvolgendo tutte le aree aziendali sia su temi verticali, specifici della specifica funzione, che su temi trasversali riguardanti il funzionamento dell'intera azienda.

In particolare, l'azienda offre anche alcuni corsi di formazione per i propri dipendenti a tema ESG, sebbene non vi sia un programma strutturato in tal senso. Vengono infatti organizzati degli incontri finalizzati a sensibilizzare i dipendenti sul tema della sostenibilità in senso generale, di modo che la filosofia dell'azienda sia condivisa e diffusa a tutti i livelli.

La nostra azienda offre alcuni corsi di formazione sui temi della sostenibilità, ma non è stato definito un programma particolare in tal senso. Questo impegno riflette il nostro interesse nel fornire ai dipendenti opportunità di apprendimento su queste tematiche, anche se in modo più informale e ad hoc.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

S-T 7	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	5,50	3,50

Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership. Per quest'anno l'ammontare medio speso per le ore di formazione per dipendente è pari a: 60,61 EUR.

Di seguito viene riportato il numero di dipendenti che ha partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera (per genere)

S-T 7	Uomini	Donne
Partecipanti a revisioni periodiche delle prestazioni (%)	92,00	8,00

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

In particolare l'azienda offre ai propri dipendenti la possibilità di usufruire dello psicologo del lavoro, accedere a supporto sanitario tramite il fondo METASALUTE, messo a disposizione dalla contrattazione collettiva. Come benefit aziendale è inoltre erogato anche un servizio mensa.

L'azienda ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. In particolare il benessere dei lavoratori viene monitorato secondo la Valutazione dello stress Lavoro correlato, in maniera conforme all'articolo 28, comma 1 bis del Dlgs 81/2008. In caso di rischio basso, come per la nostra azienda, la società è tenuta ad aggiornare tale valutazione ogni due anni. Tuttavia, conformemente alla norma ISO 45001, questa valutazione viene eseguita con cadenza annuale.

Ulteriori parametri di valutazione includono una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse.

L'azienda ha inoltre definito una serie di obiettivi per migliorare il benessere dei propri dipendenti, fra cui:

- Investimenti in ergonomia e sicurezza sul posto di Lavoro
- Corsi di aggiornamento professionale e programmi di sviluppo competenze
- Benefici aggiuntivi quali buoni pasto, Assicurazioni sanitarie, supporto per il trasporto
- Investimenti volti a migliorare la qualità dell'aria, della luce e delle attrezzature in azienda.
- Offrire sessioni di counseling psicologico e support psicosociale
- Offrire checkup medici periodici e convenzioni con professionisti della salute

Infine, abbiamo esaminato il tasso di assenteismo dei dipendenti, un indicatore importante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un'indicazione sul livello di presenza e impegno del nostro personale nell'ambiente lavorativo. Per l'anno in corso il tasso di assenteismo è stato pari al: 4,04 %.

La strategia aziendale contribuisce a creare impatti significativi sulla propria forza lavoro, migliorando il livello di engagement dei dipendenti, contenere il tasso complessivo di turnover (che, come si evince dai dati, è complessivamente limitato), assicurandosi che i dipendenti rimangano a lungo in azienda, con impatti positivi sulla curva di apprendimento, senso di appartenenza e allineamento ai valori aziendali.

Per quanto concerne ulteriori fattori di diversità, l'azienda monitora anche la presenza di diverse etnie fra i propri dipendenti.

S-T 7	Italia	Altro
Numero dipendenti per Paese	158	11

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non solo perché è un obbligo legale, ma anche perché un ambiente di lavoro sicuro e salutare favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

La nostra azienda monitora e misura la salute e sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Ci impegniamo attivamente nel monitorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando approcci qualitativi per valutare e migliorare il loro benessere sul posto di lavoro.

Oltre a tali metodi, l'azienda implementa anche sistemi quantitativi con KPI misurabili. Tali dati sono inoltre sottoposti ad audit esterno. Il monitoraggio e la misurazione della salute e sicurezza dei lavoratori avviene in conformità a quanto previsto dalla norma UNI 7240 "Statistiche degli infortuni sul lavoro".

L'azienda dispone di sistemi di gestione per la salute e sicurezza integrati, avvalendosi di un RSPP interno (dipendente) e di consulenti esterni. È inoltre applicata la norma ISO 45001 in tema di salute e sicurezza, parallelamente agli obblighi previsti dal DL 81/2008. L'azienda implementa inoltre attività di audit per il monitoraggio ed il miglioramento del proprio sistema di sicurezza.

La gestione degli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro è coordinata da un team centrale che sviluppa procedure, linee guida e standard applicabili in tutta l'azienda. La comunicazione avviene tramite riunioni regolari, report periodici e piattaforme digitali dedicate.

Sono inoltre presenti degli obiettivi precisi in tema di salute e sicurezza sul lavoro, comunicati internamente. In ogni caso, l'obiettivo di lungo periodo per l'azienda è il raggiungimento del massimo livello di sicurezza sul lavoro possibile, ottenendo un tasso di incidenti e di conseguenti infortuni pari a zero, mantenendolo tale nel tempo.

La nostra azienda è in grado di indicare i metodi utilizzati per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro. Riconosciamo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente ai servizi di assistenza medica per i nostri dipendenti al di là delle necessità legate al lavoro.

L'azienda inoltre adotta un piano d'azione di emergenza nei luoghi di lavoro, fornendo un sistema di sorveglianza sanitaria per la salute di tutti i propri dipendenti, i quali hanno anche accesso gratuitamente agli idonei dispositivi di protezione individuale sul luogo di lavoro. I lavoratori hanno naturalmente accesso ad acqua potabile ed idonee strutture igieniche per la conservazione degli alimenti.

L'azienda inoltre conduce una valutazione dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei dipendenti, definendo procedure che garantiscono la corretta applicazione delle azioni decise. Tali rischi sono identificati tramite un processo formalizzato e periodico, gestito dal team centrale dedicato.

I principali rischi identificati nel corso dell'analisi sono i seguenti:

- Rischi fisici: esposizione a rumori elevati, vibrazioni, proiezione etc. etc.
- Rischi ergonomici: problemi muscoloscheletrici
- Esposizione a sostanze chimiche (solventi, gas, materiali corrosivi ...)
- Rischi psicosociali (stress da lavoro, burnout...)

Le attività di controllo e di audit sono state formalizzate in una procedura dedicata (che riguarda parimenti i subfornitori e le attività da essi svolte) la quale prioritizza e rivede le attività da implementare per la rimozione o attenuazione del rischio, assicurando l'effettiva chiusura delle azioni correttive intraprese a seguito delle rilevanzze emerse in sede delle attività.

Agli auditors viene inoltre richiesto il possesso di qualifiche specifiche. Vengono eseguite periodicamente attività di controllo, in ottemperanza tanto alla normativa vigente, quanto alla più restrittiva norma ISO 45001.

A tutti i dipendenti vengono inoltre somministrati corsi periodici di formazione in tema di salute e sicurezza, promuovendo le migliori pratiche lavorative in materia.

Come prima menzionato, l'azienda offre sia un servizio di counseling psicologico tramite lo psicologo del lavoro, nonché un programma di assistenza sanitaria complementare per i propri dipendenti, tramite METASALUTE.

Sono previsti inoltre incontri regolari con clienti e fornitori per condividere le modalità di gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza: di fatti i terzi vengono informati sulle norme, i piani di emergenza adottati e sui rischi lavorativi presenti in azienda.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda, distinguendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti (ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'azienda). I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

S-T 8	2024
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0,00
Decessi a seguito di malattie connesse al lavoro	0,00
Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0,00
Infortuni sul lavoro registrati	3,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	8,8 per milione
Numero di giorni persi	180,00
Ore totali lavorate	340.736,00

La tabella fornisce un'analisi dettagliata delle denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti.

S-T 9	2024
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0,00

Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti 0,00

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

S-T 11	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	3,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00

Nello specifico l'azienda ha registrato 3 infortuni temporanei, di entità lieve, su tre siti produttivi diversi, nel corso di un intero anno solare.

Nel complesso, la totalità dei propri dipendenti è coperta dal sistema di gestione della salute e sicurezza dell'impresa, in base a prescrizioni giuridiche e norme riconosciute.



RESPECT **ENVIRONMENT**



ENVIROMENT

Come società, siamo consapevoli dell'importanza cruciale dell'ambiente e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.



Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore, per poter essere veramente portata a compimento.

Le aziende devono impegnarsi fermamente a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

L'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici, la quale viene altresì comunicata esternamente ai propri stakeholder, tramite il proprio sito web.

L'azienda, con l'obiettivo di perseguire con determinazione la riduzione dell'impatto climatico e il raggiungimento degli obiettivi di azione per il clima, ha stabilito obiettivi chiari e mirati per ridurre le emissioni di gas serra, implementando processi attivi di monitoraggio e gestione e ha definito obiettivi per ridurre le emissioni dirette ed indirette di GHG, sia da Scope 1 che da Scope 2.

La nostra azienda inoltre misura e monitora le proprie emissioni di GHG

- per le emissioni dirette, connesse con l'energia impiegata dall'impresa per le sue attività operative e primarie, di tipologia Scope 1.
- per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa per attività secondarie (riscaldamento etc. etc.), di tipologia Scope 2

Di modo da ridurre i propri consumi energetici, l'azienda, nel 2024, ha installato un impianto fotovoltaico dal potenziale produttivo annuo di 500.000 kWh annui. Questo nell'ottica di ridurre non soltanto i propri consumi energetici, ma allo stesso modo le proprie emissioni, segno tangibile della volontà dell'impresa di ridurre il proprio impatto sul pianeta e contribuire alla transizione verde.

La seguente tabella mostra, se disponibili, i dati relativi alle tonnellate di emissioni di gas serra di categoria Scope 1, Scope 2 e Scope 3 (esprese in tCO₂e) secondo il GHG Protocol.

E-T 1	Totale emissioni CO ₂ e 2024
Totale emissioni GHG Scope 1	105,9
di cui emissioni da veicoli	51,37
di cui emissioni da infrastrutture	54,53
Totale emissioni GHG Scope 2 (market-based)	576,55
Totale emissioni GHG Scope 3	na

Nessuna delle emissioni di GHG Scope 1 è coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni, inoltre, nessuna di queste emissioni di GHG deriva da emissioni biogeniche di CO₂ derivanti dalla combustione o dalla biodegradazione di biomasse.

La seguente tabella mostra, se disponibili, le tonnellate di emissioni di gas serra (esprese in tCO₂e) dettagliate per anno.

E-T 2	2024	2023	2022
Totale emissioni GHG Scope 1	105,9	na	na
Totale emissioni GHG Scope 2 (market-based)	576,55	235,59	377,01

Sono stati inoltre definiti appositi obiettivi di riduzione delle emissioni di GHG sia per la categoria Scope 1, che per la categoria Scope 2, in linea con l'obiettivo della net-zero per il 2050.

Nell'ambito della nostra azienda, le raccomandazioni TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) sono state oggetto di attenta valutazione e condivisione da parte del team direttivo. Riteniamo che l'adozione di queste raccomandazioni sia cruciale per migliorare la nostra gestione dei rischi legati al clima e per adattare le nostre strategie aziendali agli obiettivi globali di sostenibilità. Attualmente, ci stiamo organizzando per individuare una strategia chiara e efficace per implementare pienamente le raccomandazioni TCFD all'interno della nostra azienda. Questo processo richiede un approccio ponderato e inclusivo, che coinvolga diversi reparti e funzioni aziendali al fine di garantire un'implementazione coerente e integrata.

La società inoltre si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale. È stata inoltre varata una politica energetica aziendale mirata alla gestione dell'efficienza energetica. Tale politica è anche comunicata sul sito web dell'azienda. Tale politica prevede naturalmente misure riguardanti la diffusione e l'utilizzo di risorse rinnovabili.

Si riporta il consumo e la produzione in Megawattora MWh da diversi fonti rinnovabili e non.

<i>E-T5</i>	<i>Valore (MWh)</i>
Consumo energetico totale da fonti fossili	631,63
Consumo energetico totale da fonti nucleari	0,00
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	978,66
Produzione energia totale da fonti rinnovabili	485,4
Produzione energia totale da fonti non rinnovabili	0,00
Consumo energetico totale da fonti fossili	1090,47
Consumo energetico totale	2069,15

In particolare, possiamo identificare le seguenti fonti:

<i>E-T5</i>	<i>Valore (MWh)</i>
Consumo di combustibili per riscaldamento	267,56
Consumo di combustibili per flotta aziendale	191,53
Consumo di energia elettrica totale	1610,053

Come risultato diretto delle iniziative di efficientamento e risparmio energetico della nostra azienda, abbiamo ottenuto una riduzione dei consumi energetici pari a 347,26 Mwh. Tale risparmio è stato raggiunto tramite autoproduzione, senza ricorrere a combustibili di alcun genere.

Grazie alle azioni di mitigazione e di adattamento ai cambiamenti climatici implementate, l'azienda è stata in grado di ottenere, rispettivamente, un risparmio di €50.000.

La nostra azienda ha inoltre definito degli obiettivi per la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2. Questi obiettivi sono stati delineati ipotizzando una riduzione lineare delle emissioni di gas serra, di modo da raggiungere l'obiettivo della net-zero per il 2050. Per raggiungere tale obiettivo, si rende necessaria una riduzione annua, media e costante del 3,84% delle emissioni di GHG.

E-T 2	2024 (Anno base)	2030	2050
Obiettivo emissioni Scope 1	105,9	81,67	0,00
Obiettivo emissioni Scope 2 (market-based)	576,55	445,58	0,00
Obiettivo emissioni Scope 2 (location-based)	356,59	270,00	0,00

Attualmente l'azienda non è in grado di indicare i rischi fisici o di transizione legati al clima, né di analizzare gli effetti finanziari dei rischi legati ai cambiamenti climatici. Tuttavia sono in corso valutazioni interne relative alla resilienza della propria strategia e del modello di business rispetto ai cambiamenti climatici, sebbene non sia ancora culminato in uno specifico piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici dettagliato.

La nostra azienda non utilizza crediti di carbonio e al momento non ha definito azioni dirette per compensare le emissioni di CO₂ e altri gas emessi attraverso le proprie attività.

Al momento non sono implementati sistemi di fissazione del prezzo del carbonio e l'azienda non è in grado di attribuire le proprie emissioni ai clienti in base al livello di beni e servizi erogati nel corso dell'anno. L'azienda inoltre non è parte di un indice di riferimento UE allineato con gli accordi di Parigi e non è in grado di valutare l'impatto del ciclo di vita dei propri prodotti e servizi sui cambiamenti climatici.

L'azienda inoltre non ha effettuato alcun tipo di investimento in capitale fisso (CAPEX) in attività economiche legate al carbone, petrolio o gas.

Complessivamente l'azienda registra un'intensità energetica pari a 71,34 Mwh/Mln€

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le sfide ambientali da affrontare, un ruolo preponderante lo riveste la protezione degli ecosistemi e della biodiversità. La biodiversità è fondamentale perché sostiene la vita sulla Terra: una biodiversità sana significa persone sane e sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, la biodiversità contribuisce alla resilienza degli ecosistemi, diventando prezioso alleato nell'affrontare la crisi climatica.

Ci teniamo a sottolineare che la nostra azienda non è coinvolta in operazioni che potrebbero generare effetti negativi sulle specie minacciate. Ciò significa che le attività aziendali non comportano rischi diretti per la sopravvivenza o il benessere di specie vulnerabili.

Al momento la nostra azienda non ha adottato una vera e propria politica aziendale per la gestione degli aspetti connessi alla biodiversità ed agli ecosistemi e non ha in atto dei veri e propri strumenti per monitorare gli impatti delle proprie attività sulla biodiversità, non essendo in grado di identificare impatti negativi rilevanti (attuali o potenziali) connessi a degrado del suolo, desertificazione o impermeabilizzazione del suolo. L'azienda non ha ancora condotto un'analisi della resilienza della propria strategia e del proprio modello aziendale relativamente a biodiversità ed ecosistemi.

L'azienda non conduce alcuna operazione che possa arrecare danno o avere effetti su specie minacciate (appartenenti alla lista rossa dell'IUCN o nella lista rossa pubblicata dalla Commissione Europea) e non ricorre a compensazioni della biodiversità.

L'azienda non quantifica effetti finanziari attesi prima di prendere in considerazione azioni connesse alla biodiversità ed agli ecosistemi e non ha rilevato particolari impatti attuali o potenziali in tale materia nei siti rilevanti dove essa opera.

Intende tuttavia dotarsi di veri e propri obiettivi in materia entro l'anno prossimo.

Inoltre, entro il 2025, l'azienda intende avviare un progetto a tutela della biodiversità nel proprio sito produttivo.

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Al momento non è presente in azienda una vera e propria politica in materia e l'azienda non ha, per ora, implementato azioni o iniziative riguardo alla gestione delle risorse marine, né risorse destinate alla loro attuazione.

L'azienda non quantifica effetti finanziari attesi prima di prendere in considerazione azioni connesse alle risorse idriche.

Tuttavia, vista l'elevata rilevanza del tema per la nostra azienda, stiamo lavorando per poter non solo misurare, ma anche a monitorare l'utilizzo delle risorse idriche, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

A tal proposito adotteremo specifici obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche entro il prossimo anno.

La nostra azienda sta lavorando, vista la rilevanza del tema per l'azienda stessa, per porsi obiettivi e adottare processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche nella propria value chain.

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

La nostra azienda in tal senso ha adottato una politica interna per la gestione dei rifiuti e l'implementazione di pratiche relative all'economia circolare. Tale politica riguarda l'abbandono progressivo di risorse vergini in favore di risorse secondarie e rinnovabili e un innalzamento del livello di attenzione nella gestione dei rifiuti pericolosi.

L'azienda ha implementato metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti. L'azienda ha inoltre fissato degli obiettivi in maniera del tutto volontaria in tal senso, riguardo l'aumento del tasso di utilizzo circolare dei materiali, la riduzione al minimo del consumo di materie vergini, la gestione dei rifiuti e l'approvvigionamento ed uso di risorse rinnovabili.

La nostra società dispone di strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale, contribuendo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

E-T 9	2024
Totale rifiuti (KG)	427.742,0
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (KG)	1.190,0
Rifiuti non pericolosi (KG)	426.552,0
Rifiuti Radioattivi (KG)	0,00

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti destinati allo smaltimento per tipo di trattamento

<i>E-T 10</i>	2024 (kg)
Rifiuti non pericolosi divisi per destinazione (KG)	
Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	0,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a riciclo	180.060,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	25.720,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento	240,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0.00
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	220.532,00
Rifiuti pericolosi divisi per destinazione (KG)	
Totale rifiuti pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a riciclo	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a incenerimento	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	1.190,00

Nella tabella sottostante sono riportati la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dalla nostra azienda e il tasso di contenuto riciclabile nei prodotti e nel loro imballaggio.

E-T 11	2024 (%)
Tasso di contenuto riciclabile nei prodotti	90,00
Tasso di contenuto riciclabile nell'imballaggio	95,00

Complessivamente l'azienda, operando nel settore manifatturiero, che richiede un flusso di materiali significativi, è in grado di misurare la quantità complessiva di materiali utilizzata. Tale quantità ammonta a 518.661,3 kg

La nostra azienda ha implementato inoltre pratiche relative all'uso attento delle risorse e relative all'economia circolare ed ha inoltre intenzione di espandere tali pratiche nel futuro. Di fatti, dal 2025, abbiamo intenzione di avviare alcuni progetti pilota in tal senso, di modo da coinvolgere almeno 5 fornitori in tali pratiche.

Attualmente l'azienda non è in grado di descrivere le principali caratteristiche dei prodotti realizzati (durabilità, riutilizzabilità e riparabilità), ma sta lavorando in tal senso per fornire tali informazioni ai propri clienti entro l'anno prossimo. Sta inoltre lavorando sulla capacità di quantificare gli effetti finanziari attesi prima di prendere in considerazione azioni connesse all'uso di risorse o all'economia circolare.

Nell'indicare la composizione dei rifiuti, l'azienda precisa i flussi di rifiuti pertinenti al suo settore o alle sue attività e i materiali presenti nei rifiuti, suddividendo i rifiuti in maniera puntuale e precisa.

Attualmente l'azienda ha in essere un contratto di sottoprodotto per la fornitura di spezzoni di barre e fondelli in alluminio derivanti dall'attività industriale dell'azienda, finalizzato al recupero degli stessi ed al loro successivo impiego in altri processi produttivi.

INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale rappresenta una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo, con impatti significativi sulla salute umana, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. È fondamentale che le aziende comprendano e affrontino la propria impronta ambientale per mitigare gli effetti negativi sull'ecosistema e contribuire a un futuro sostenibile.

A tal proposito, vista la rilevanza del tema per la nostra azienda, stiamo lavorando per implementare strumenti e metodologie per misurare e monitorare le nostre emissioni di inquinanti relativi ad aria, acqua e suolo, così come per le quantità prodotte di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti.

L'azienda sta inoltre implementando una vera e propria politica aziendale in tal senso. È tuttavia in grado di indicare incidenti o depositi gravi che possono causare impatti negativi sull'ambiente, o che potrebbero avere effetti negativi sui flussi finanziari nel breve e lungo periodo. Attualmente non si è verificato alcun episodio simile.

La nostra società definirà entro l'anno prossimo chiari obiettivi relativi alla gestione dell'inquinamento, in particolare si intende eliminare totalmente da produzione di rifiuti pericolosi. L'azienda inoltre stima in €100.000,00 gli effetti finanziari attesi in considerazione di azioni legate all'inquinamento.

Inoltre la nostra azienda ha implementato azioni riguardo l'inquinamento e destinato azioni per la loro attuazione, estendendo il raggio d'azione dell'iniziativa oltre il mero perimetro aziendale, coinvolgendo anche la catena del valore. In particolare l'azienda ha già avviato un progetto pilota che coinvolge un fornitore di materie prime, intendendo avviarne ulteriori 5 nel corso del 2025.