



Report di Sostenibilità



LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Abbiamo realizzato e preso parte a nuove sfide. In queste immagini è possibile osservare il complesso "Le Schuykill" a Montecarlo, del quale abbiamo realizzato le strutture esterne, impiegando alluminio riciclato. Ogni nostra dichiarazione viene poi seguita da fatti concreti.

Guardiamo quindi al nuovo anno con determinazione, consapevoli che sostenibilità e benessere degli stakeholder dovranno essere sempre più al centro delle nostre decisioni.

Dipendenti, clienti, fornitori, partner e comunità rappresentano una parte integrante della nostra identità e contribuiscono in modo decisivo alle attività e alle scelte del Gruppo. Senza il loro ascolto e il loro coinvolgimento, non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo realmente sostenibile, capace di comprendere bisogni, aspettative e impatti generati dalle nostre azioni. Per questo siamo profondamente orgogliosi del legame costruito nel tempo con ciascuno di loro. Un rapporto che si rafforza anno dopo anno e che nasce dalla fiducia reciproca, dalla collaborazione e dalla condivisione di obiettivi comuni.

È su queste fondamenta che vogliamo continuare a costruire il futuro di Gruppo Pontiggia.

Cari Stakeholder,

L'ultimo anno ha rappresentato per la nostra azienda un periodo di crescita, consolidamento e trasformazione. Abbiamo rafforzato la nostra posizione nel mercato di riferimento grazie a investimenti importanti in nuovi macchinari industriali e, soprattutto, grazie al contributo delle persone che ogni giorno mettono competenza, energia e passione al servizio del Gruppo.

È proprio dalla collaborazione tra tecnologia e capitale umano che è nata una sinergia preziosa, capace di sostenere il nostro percorso di sviluppo. Nel corso dell'anno, l'organico si è ampliato con nuovi ingressi. Questi risultati testimoniano la volontà dell'azienda di costruire un ambiente di lavoro solido, attento al benessere delle persone e orientato alla valorizzazione delle competenze.

Il contesto nel quale operiamo continua tuttavia a presentarci sfide complesse. Il 2025 è stato caratterizzato da incertezza, contrazione del mercato e instabilità politico-economica. In uno scenario spesso segnato da tensioni e sfiducia, non è stato semplice affrontare la quotidianità con la serenità e la continuità che avremmo desiderato.

Nonostante ciò, non ci siamo fermati.



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. Nel 1997 la famiglia 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 quartier generale. 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 170 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 Insafe srl (ex SLM 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 risultati del Gruppo 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 di comportamento e questo ci ha permesso di mantenere solide e durature relazioni con gli stakeholder.

La vision aziendale ha da sempre uno sguardo verso il futuro, evolvendo nel tempo, e questo permette di recepire ogni cambiamento che l'ecosistema trasmette all'azienda 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.

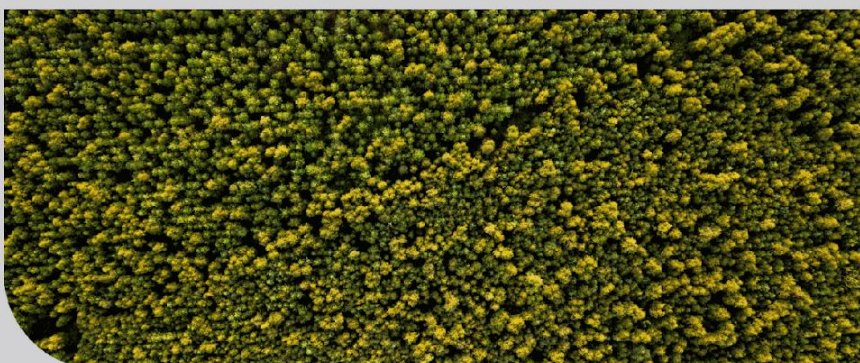
REPORT HIGHLIGHTS



Materiali
riciclati



Utilizzo di
energie
rinnovabili





PRINCIPLE OF **GOVERNANCE**



GOVERNANCE



Accanto ai principi di una governance responsabile, indispensabili per assicurare una gestione consapevole e corretta, assume crescente importanza per le imprese la capacità di generare valore nel lungo periodo e di definire obiettivi che tengano conto degli effetti economici, ambientali e sociali, sia prodotti direttamente sia subito indirettamente nell'ambito delle attività aziendali.

Come azienda, riconosciamo pienamente il ruolo centrale della governance nel conseguimento di tali obiettivi. Essa rappresenta uno strumento di indirizzo verso decisioni responsabili non soltanto sotto il profilo economico e finanziario, ma anche rispetto alle dimensioni sociali e ambientali, contribuendo così a rafforzare la credibilità e la legittimazione dell'impresa nei confronti degli stakeholder.

In questo quadro, risulta essenziale orientare le scelte aziendali verso una valutazione più consapevole degli impatti ambientali e sociali, considerandoli insieme a quelli economici. Ciò implica analizzare i rischi connessi, tutelare gli interessi degli stakeholder e stimare con attenzione le conseguenze finanziarie derivanti dalle decisioni adottate.



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda che si impegna ad operare in modo responsabile e a lungo termine. L'integrazione di questi aspetti consente alle aziende di affrontare le sfide globali come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, creando al contempo opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità più rilevanti nella strategia aziendale, tenendo gli obiettivi di lungo termine come punto di partenza dell'analisi. Nel processo siamo ricorsi a molteplici fonti e metodologie, tra cui analisi di materialità approfondite, valutazioni di due diligence, coinvolgimento degli stakeholder e confronto con le best practice del settore.

L'azienda si impegna nel coinvolgere costantemente i propri stakeholder sui temi di sostenibilità più rilevanti per le parti attraverso procedure interne condivise in maniera orizzontale. Le funzioni maggiormente coinvolte in tale attività sono le Risorse Umane, il Marketing, la Qualità e la Direzione Generale dell'azienda. Oltre al sistema di procedure citato, coinvolgiamo clienti e fornitori attraverso specifici questionari a carattere ESG, con l'obiettivo di instaurare un dialogo proficuo e acquisire una valutazione comprensiva e globale del rapporto con le controparti.

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 (definendo procedure per il loro rispettivo coinvolgimento). Essi possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

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

La nostra azienda ha quindi svolto un'analisi interna di doppia materialità incentrata sul nostro perimetro operativo, riconoscendo l'importanza di identificare gli aspetti ESG più rilevanti per il nostro settore, ci siamo focalizzati sulle questioni specifiche che incidono direttamente il nostro business e i nostri stakeholder. Nello specifico abbiamo mappato gli impatti principali dell'attività aziendale sulle tematiche ambientali e sociali ("impact materiality") e come le stesse possono produrre un impatto economico ("financial materiality") e influenzare l'attività dell'impresa. Questa analisi è stata eseguita utilizzando il Navigatore Open-Es affiancato da uno strumento di analisi interno all'azienda strutturato secondo gli standard ESRS.

Grazie all'analisi di materialità abbiamo individuato due tematiche rilevanti in materia di *Governance*:

- I lavoratori lungo la catena del valore: l'azienda si impegna costantemente a promuovere standard di lavoro dignitosi lungo l'intera filiera di fornitura, con particolare attenzione ad aspetti quali la formazione, la tutela della salute e sicurezza, l'inclusione e la stabilità occupazionale.
- Il personale aziendale: una gestione attenta dei nostri collaboratori incentrata su salute, sicurezza e pari opportunità, unita a programmi continui di crescita e aggiornamento delle competenze tecniche e trasversali, a testimonianza della centralità del benessere dei dipendenti nella visione aziendale.

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

G-T1	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	DIGNITA' E UGUAGLIANZA
Dipendenti	COMPETENZE 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

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.

Inoltre sono state avviate iniziative di coinvolgimento delle comunità impattate. Difatti, come ogni anno, l'azienda ha partecipato alla fiera "Young", l'iniziativa dedicata all'incontro tra imprese, scuole e nuove generazioni, con l'obiettivo di presentare ai giovani concrete opportunità di crescita professionale e di carriera.

Essere presenti a Young significa soprattutto investire nel futuro, aprendo le porte dell'azienda a ragazze e ragazzi che si preparano a entrare nel mondo del lavoro. È

un'occasione preziosa per raccontare chi siamo, far conoscere le competenze richieste dal settore manifatturiero e mostrare come tecnologia, esperienza e innovazione possano tradursi in percorsi professionali stimolanti e ricchi di prospettive.

Come verrà meglio dettagliato nelle sezioni successive del report, l'azienda ha avviato (o mantenuto) ulteriori iniziative di grande rilevanza, concentrandosi in particolare sul consumo delle materie prime e sull'efficientamento energetico (con conseguenti impatti sull'inquinamento e sul cambiamento climatico). Sono al vaglio anche ulteriori iniziative in ambito biodiversità.

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

L'integrazione dei temi ESG nella propria visione aziendale è oggi fondamentale per le aziende che intendono dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione esploreremo come il modello organizzativo e gli obiettivi dell'azienda siano volti alla promozione di una crescita sostenibile e di un impatto positivo a livello sociale e ambientale.

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

Gruppo Pontiggia opera nel settore:

- Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature
- Fabbricazione di prodotti in metallo

Le principali attività della nostra azienda sono:

- Fabbricazione di macchine utensili
- Fabbricazione di macchine per impieghi speciali (incluse parti e accessori)
- Fabbricazione di macchine per l'industria alimentare e delle bevande
- Fabbricazione di macchine per la metallurgia
- Costruzione di altre opere di ingegneria civile
- Fabbricazione di componentistica per il settore aerospaziale

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	Ottenimento di incentivi pubblici per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso la sede di Alzate Brianza e acquisto di nuovi macchinari industriali dalle migliori prestazioni energetiche	Entro il 2027 ottenere un grado di autonomia nei consumi energetici pari al 50%.
Sociale	Azzeramento degli infortuni sul lavoro.	Mantenere sotto lo 0,5% la percentuale gli infortuni sul lavoro.

Sociale	Ottenimento della certificazione sulla Parità di Genere.	Mantenimento della certificazione sulla Parità di Genere.
Governance	Ottenimento del 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: nel quadro della sostenibilità aziendale essi vengono monitorati attraverso KPI quantitativi e misurabili.

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

L'azienda pubblica le proprie performance sui temi ESG nel 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 dall'azienda sono redatte su base individuale per la singola Gruppo Pontiggia. Questo approccio consente di fornire una visione dettagliata delle performance e dell'impegno verso la sostenibilità, permettendo una maggiore trasparenza e responsabilità a livello locale.

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

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

Nell'attuale contesto economico globale, sempre più aziende stanno orientando i propri investimenti verso iniziative socialmente responsabili. Questa transizione riflette non solo un impegno per l'ambiente e la società, ma anche il riconoscimento dell'importanza di un approccio sostenibile per garantire la stabilità e il successo delle imprese sul lungo periodo. In questa ottica, anche Gruppo Pontiggia ha orientato i propri investimenti verso attività di carattere ambientale e sociale.

Ad oggi 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 a livello qualitativo, durante il processo decisionale 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.

Infatti la totalità dei propri ricavi proviene dal settore manifatturiero, in linea con la classificazione ESRS. L'azienda quindi non ottiene ricavi dai seguenti settori:

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

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

- ISO 45001
- ISO 9001
- UNI/PdR 125:2022.

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. La piattaforma viene inoltre impiegata per definire processi e obiettivi relativi alle 8 priorità ESG e i relativi piani d'azione biennali.

Non da ultimo, l'azienda partecipa frequentemente alle iniziative in materia di sostenibilità promosse dalla piattaforma e dall'associazione imprenditoriale Confindustria Como.

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.

L'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 primo luogo 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	Non Presente	Non Presente	Non Presente
Biodiversità ed Ecosistemi	Non Presente	Non Presente	Non Presente
Economia Circolare e Uso delle Risorse	Significativo	Significativo	Significativo
Dipendenti	Significativo	Significativo	Significativo
Lavoratori nella Catena del Valore	Significativo	Significativo	Significativo
Comunità Interessate	Significativo	Significativo	Significativo
Condotta d'impresa	Significativo	Significativo	Significativo
Cambiamenti Climatici	Significativo	Significativo	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:

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

L'azienda è in grado 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 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 degli obiettivi di valutazione, in allineamento con la normativa CSRD.

La valutazione viene eseguita annualmente, aggiornando per ogni tematica ESG la rilevanza dei possibili rischi ed opportunità, sia in termini di probabilità di accadimento che di rilevanza degli impatti.

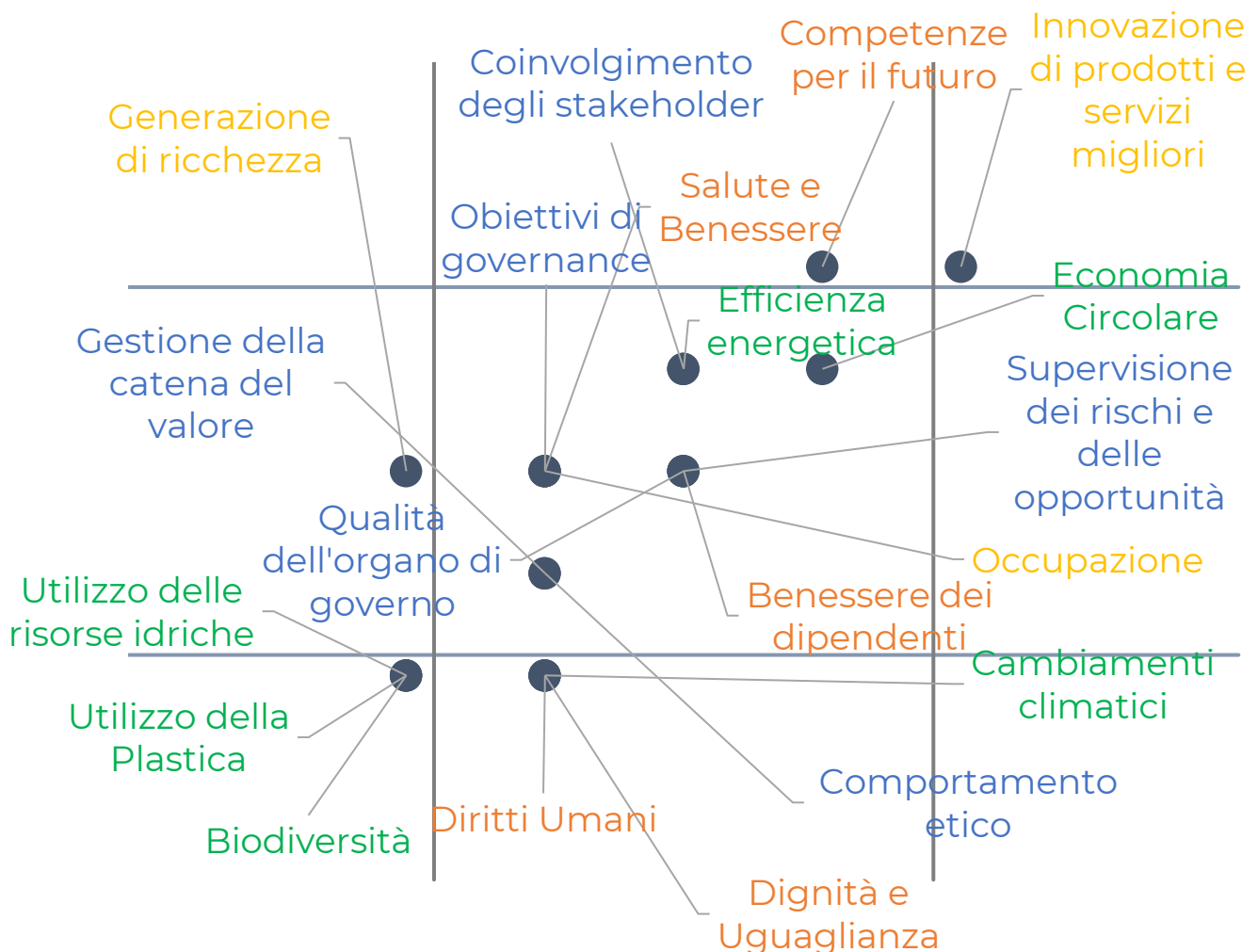
L'evoluzione dei rischi viene quindi monitorata nel corso del tempo, in relazione agli obiettivi di mitigazione e prevenzione definiti dall'azienda.

Nell'ambito di tale analisi, 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, 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 per l'azienda.

RILEVANZA AZIENDALE DEI TEMI



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

- L'incentivazione delle 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.
- La promozione di una gestione responsabile delle materie prime e dei rifiuti, favorendo azioni di recupero e riciclo e integrando iniziative di economia circolare.
- La promozione dello 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 dotata di procedure anticorruzione attraverso procedure aziendali per identificare e segnalare comportamenti illeciti o non conformi ai principi etici aziendali.

Inoltre, all'interno dell'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.

L'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 in sede di assunzione.

Riportiamo 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	85,47

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	2025	2024	2023
Numero di episodi di corruzione	0,00	0,00	0,00

L'azienda adotta iniziative per sviluppare e promuovere la cultura aziendale, ma al momento queste iniziative vengono presentate solo internamente, senza quindi coinvolgere attori esterni.

L'azienda 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 l'azienda ha un tempo medio di pagamento standard, nei confronti di tutti i suoi fornitori, pari a 90 giorni. Tale tempistica di pagamento viene rispettata nel 100% dei casi e 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 €346.295 in forma di credito d'imposta per formazione, industria 4.0 per investimenti in CAPEX.

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.

Gruppo Pontiggia è da sempre consapevole 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.

L'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:

- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Cambiamenti climatici

ENHANCE **SOCIAL**



SOCIAL

Le persone rappresentano un elemento essenziale per la nostra organizzazione. Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, distributori, venditori e istituti di credito contribuiscono al funzionamento e allo sviluppo dell'azienda; per questo motivo, la loro crescita in termini di competenze, benessere e prosperità costituisce un fattore determinante per il successo collettivo.



Le tematiche sociali incidono inoltre sulla reputazione aziendale e sulla fiducia nel marchio, influenzando direttamente la capacità dell'impresa di attrarre e trattenere talenti, garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo e generare un impatto positivo sulle comunità in cui opera.

In quest'ottica, l'azienda ha scelto di investire nel valore delle persone, sia sotto il profilo del capitale umano, inteso come insieme di conoscenze, capacità e competenze individuali, sia sotto quello del capitale sociale, legato alla condivisione di principi, valori e regole comuni. Particolare attenzione viene riservata ai dipendenti, che costituiscono uno dei principali pilastri su cui si fondano le attività aziendali. A ciascuno viene garantito un contesto lavorativo sicuro, stimolante, meritocratico, rispettoso dei diritti e privo di discriminazioni. L'impresa sostiene inoltre lo sviluppo professionale delle proprie persone e promuove iniziative finalizzate al loro benessere.

Siamo convinti che un impegno concreto in ambito sociale non rappresenti soltanto una scelta corretta dal punto di vista etico, ma anche un fattore in grado di generare vantaggio competitivo e valore duraturo per l'organizzazione.

Ogni nuovo ingresso prevede un percorso di inserimento personalizzato, pensato per agevolare l'onboarding all'interno del Gruppo. Fin dal primo giorno, il neoassunto riceve tutte le informazioni, la formazione e le dotazioni necessarie in relazione al ruolo e alle mansioni che sarà chiamato a svolgere. Con il termine onboarding si intende l'insieme delle attività necessarie ad accogliere e integrare il nuovo collaboratore o la nuova collaboratrice. Il percorso comprende una formazione specifica in materia di sicurezza, con spiegazioni e approfondimenti dedicati, la sottoscrizione della documentazione relativa ai macchinari da utilizzare, la consegna dei dispositivi di protezione individuale e dell'abbigliamento da lavoro.

La fase iniziale si conclude con una visita di orientamento all'interno dell'azienda, durante la quale vengono illustrate le principali aree operative, le bacheche contenenti gli avvisi sulla sicurezza e i punti in cui sono collocati i dispositivi di primo soccorso. Al termine del processo di inserimento viene organizzato un incontro di valutazione, finalizzato a verificare il livello di integrazione, ambientamento e consapevolezza raggiunto dal neoassunto rispetto al proprio ruolo e al contesto aziendale.

Ogni fase dell'ingresso viene quindi gestita con attenzione, con l'obiettivo di migliorare costantemente l'esperienza e la permanenza di ogni persona all'interno del Gruppo Pontiggia, a partire dal primo giorno.

172

Persone



Welfare Aziendale

- Assicurazione Sanitaria
- Mensa aziendale

il 90,7 % Contratti a tempo indeterminato

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rappresentano elementi centrali nell'ambito ESG per le imprese orientate alla creazione di valore nel lungo periodo. Promuovere una cultura aziendale capace di riconoscere, accogliere e valorizzare le differenze di genere, età, origine, abilità e percorso personale non costituisce soltanto una scelta coerente con i principi etici dell'impresa, ma contribuisce anche a rafforzare la produttività, la capacità di innovazione e la reputazione aziendale.

L'azienda ha adottato una specifica politica per la gestione dei temi legati alla diversità, all'inclusione e alle pari opportunità, rivolta alle diverse categorie di dipendenti. Tale politica viene inoltre resa pubblica e comunicata all'esterno attraverso il sito web aziendale.

I dati riportati di seguito illustrano la composizione dell'organico aziendale, evidenziando la distribuzione percentuale dei dipendenti suddivisi per genere.

S-T1	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	87,21	12,79

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-T2	Uomini	Donne
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	79,65 %	11,05 %
Dipendenti per genere a tempo determinato	7,56 %	1,74 %
Dipendenti per genere ad orario variabile	0,00 %	0,00 %
Dipendenti a tempo pieno	86,63 %	8,72 %
Dipendenti a tempo parziale	0,58 %	4,07 %

La nostra azienda controlla con continuità l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover del personale attraverso un processo di rendicontazione periodica destinato agli organi direttivi. Questo sistema consente di valutare l'efficacia delle strategie di gestione delle risorse umane e di introdurre, quando necessario, interventi correttivi finalizzati a mantenere stabile il flusso del personale.

Ogni anno vengono inoltre calcolati e analizzati specifici indicatori relativi al recruiting, suddivisi in base a caratteristiche significative quali genere, fascia d'età, area geografica, percorso professionale e altri elementi rilevanti.

Di seguito sono riportati i dati relativi alle assunzioni e al turnover dei dipendenti, articolati per genere e fascia d'età. Tali informazioni permettono di esaminare in modo approfondito i processi di selezione e gestione del personale, offrendo una rappresentazione completa e accurata della composizione della forza lavoro.

La tabella seguente illustra la distribuzione dei dipendenti per fascia d'età, con distinzione per genere.

S-T 3	Donne	Uomini
Età < 30 anni	2,91 %	28,49 %
30 anni < età < 50 anni	4,07 %	46,51 %
Età > 50 anni	5,81 %	12,21 %

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	27,00	7,23 %	0,00	0,00 %
30 anni < età < 50 anni	8,00	3,01 %	0,00	0,00 %
Età > 50 anni	1,00	2,41 %	2,00	0,01 %

Un ulteriore indicatore rilevante è rappresentato dal rapporto tra la retribuzione media delle donne e quella degli uomini all'interno dell'azienda. Questo dato consente di valutare il livello di equità salariale e riflette l'impegno dell'organizzazione nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

L'azienda analizza inoltre il rapporto tra la retribuzione iniziale riconosciuta ai nuovi assunti e il salario minimo previsto a livello locale, distinguendo il dato tra uomini e donne. Queste informazioni permettono di verificare l'equità delle condizioni economiche applicate in fase di ingresso e di valutarne l'adequatezza rispetto al contesto territoriale di riferimento.

Di seguito sono riportati i valori relativi al rapporto tra la retribuzione iniziale e il salario minimo locale, suddivisi per genere.

S-T 4	2025
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,18
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,09

Attualmente, l'azienda non dispone di dati sufficienti per calcolare questa metrica con riferimento ad altre categorie rilevanti oltre al genere, come ad esempio la nazionalità. Si impegna tuttavia a sviluppare in futuro strumenti adeguati per estendere l'analisi anche a tali dimensioni.

Viene inoltre monitorato il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione complessiva dei dipendenti, escludendo dal calcolo gli amministratori. Questo indicatore consente di valutare il livello di equilibrio retributivo all'interno dell'organizzazione e le modalità di distribuzione delle risorse economiche. Il rapporto rilevato è pari a 1,83.

Con riferimento alla composizione dell'alta dirigenza, la distribuzione per genere è la seguente:

S-T 4	Uomini (%)	Donne (%)
Distribuzione di genere a livello di alta dirigenza	100.00	0.00

Negli organi di amministrazione, direzione e controllo non vi sono donne.

L'azienda monitora inoltre ulteriori elementi rilevanti in materia di diversità ed è in grado di rendicontarli.

Tra questi rientra il numero complessivo di lavoratori non dipendenti inclusi nella forza lavoro aziendale. Tale categoria comprende sia i lavoratori autonomi o con contratti di somministrazione di manodopera, sia le persone messe a disposizione da società attive nella ricerca, selezione e fornitura di personale. Attualmente non risultano presenti lavoratori non dipendenti con contratti diretti per la fornitura di manodopera, mentre operano in azienda 16 persone messe a disposizione da imprese specializzate nei servizi di ricerca, selezione e somministrazione del personale.

La società promuove inoltre l'inclusione di lavoratori svantaggiati attraverso specifici percorsi di inserimento rivolti a persone appartenenti a minoranze etniche che necessitano di rafforzare le proprie competenze linguistiche, professionali o la propria esperienza lavorativa. L'obiettivo è ridurre le barriere linguistiche e occupazionali e favorire un ambiente di lavoro maggiormente inclusivo e diversificato.

Sono stati inoltre attivati programmi dedicati all'inserimento di persone prive di un'occupazione regolarmente retribuita da almeno sei mesi o con età superiore ai 50 anni. L'azienda ha anche sviluppato un percorso di integrazione rivolto alle categorie protette, andando oltre gli obblighi minimi previsti dalla normativa.

Nel 2025 Gruppo Pontiggia ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere. Attraverso questo percorso, l'azienda intende sostenere concretamente l'empowerment femminile e favorire l'emancipazione e l'indipendenza delle donne nella società.

Di seguito viene riportata la percentuale dei dipendenti con disabilità presenti in azienda, suddivisa per genere. Queste informazioni rappresentano un indicatore importante per valutare il livello di inclusione e di equità all'interno dell'ambiente di lavoro.

S-TR1	Uomini	Donne
Dipendenti con disabilità per genere (%)	3,48	2,91

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 (%)	3,49
Donne che hanno usufruito di congedo (su totale aventi diritto) (%)	100
Uomini con diritto a congedo (%)	6,40
Uomini che hanno usufruito di congedo (su totale aventi diritto) (%)	100

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

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani rappresenta un principio essenziale per ogni impresa che intenda operare secondo criteri etici e responsabili. La tutela di tali diritti non costituisce soltanto un obbligo morale, ma contribuisce anche a preservare la fiducia degli stakeholder e la reputazione aziendale.

L'azienda ha adottato una politica specifica per la gestione degli aspetti legati ai diritti umani e dei relativi rischi, tra cui la prevenzione di incidenti, le discriminazioni sul luogo di lavoro, il lavoro minorile e il lavoro forzato. Tale politica è resa disponibile all'esterno attraverso il sito web aziendale ed è conforme agli standard internazionali riconosciuti nelle materie trattate.

La società dispone inoltre di strumenti e canali dedicati alla segnalazione di episodi di discriminazione o di violazione dei diritti umani. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite uno specifico canale di comunicazione con gli stakeholder, accessibile dal sito internet aziendale e aperto a tutti.

Sono state inoltre introdotte misure volte a tutelare da eventuali ritorsioni le persone che utilizzano i canali di reclamo. Questo approccio riflette l'impegno dell'azienda nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, nel quale i dipendenti possano segnalare criticità o violazioni senza il timore di subire conseguenze negative.

La politica aziendale in materia di diritti umani è orientata in primo luogo alla tutela del benessere dei dipendenti, categoria rispetto alla quale l'impresa dispone della maggiore responsabilità e capacità di intervento diretto in presenza di violazioni o problematiche. Di conseguenza, fatta eccezione per i dipendenti, altri stakeholder non sono stati coinvolti nella definizione della politica aziendale sui diritti umani.

I dipendenti hanno partecipato al processo di realizzazione della piattaforma intranet destinata alla segnalazione delle violazioni dei diritti umani, nonché alla definizione delle procedure anticorruzione e delle attività formative in materia di whistleblowing. Tali iniziative rappresentano gli elementi centrali del programma formativo sui diritti umani promosso dall'azienda.

Nel complesso, la politica aziendale in materia di diritti umani si applica alle seguenti categorie:

- dipendenti;
- lavoratori lungo la catena del valore;
- comunità locali interessate.

L'azienda interviene per affrontare gli impatti rilevanti sui dipendenti, gestire i rischi e verificare l'efficacia delle iniziative adottate attraverso processi interni, procedure collegate alla norma ISO 9001 e audit trasversali condotti dall'ufficio Risorse Umane.

Allo stesso tempo, la società riconosce che i rischi in materia di diritti umani connessi alla catena del valore rappresentano un ulteriore aspetto da considerare. Tuttavia, la maggior parte delle imprese con cui l'azienda intrattiene rapporti diretti ha sede e opera prevalentemente in Italia o in altri Paesi europei, contesti che offrono maggiori garanzie sotto il profilo della tutela dei diritti umani.

Di conseguenza, nessuno dei fornitori diretti è attualmente classificato come soggetto a rischio di incidenti o violazioni in tale ambito.

Per quanto riguarda i rischi derivanti da possibili problematiche legate ai diritti umani, l'azienda non ha ancora definito obiettivi specifici per la loro riduzione. Si impegna tuttavia a introdurli entro l'anno successivo, con lo scopo di prevenire l'insorgere di eventuali violazioni e limitarne i possibili effetti negativi.

La società riconosce inoltre la rilevanza, nei Paesi in cui opera direttamente, dei rischi connessi alla parità di genere e retributiva, nonché delle possibili violazioni dei diritti umani legate all'utilizzo delle tecnologie informatiche, alla protezione dei dati personali e all'Intelligenza Artificiale.

L'azienda raccoglie e monitora tutte le informazioni relative agli incidenti in materia di diritti umani riconducibili alle attività svolte. Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni o denunce riguardanti la forza lavoro aziendale, né sono state applicate sanzioni o avanzate richieste di risarcimento. Il monitoraggio viene effettuato tramite una piattaforma intranet dedicata e attraverso attività formative interne finalizzate a sensibilizzare i dipendenti sul tema.

La società analizza inoltre le attività e le categorie di fornitori potenzialmente esposte a rischi di violazione dei diritti umani. Tale processo consente di comprendere meglio le criticità lungo la catena di approvvigionamento e di verificare che i fornitori operino nel rispetto dei principi e delle normative applicabili. Nell'anno in esame, le verifiche svolte non hanno rilevato episodi o incidenti connessi a violazioni dei diritti umani e il numero complessivo di reclami registrati è stato pari a zero.

Non sono state inoltre ricevute denunce relative a discriminazioni o molestie nei confronti dei dipendenti, né sono state applicate sanzioni o riconosciuti risarcimenti per tali motivi.

L'azienda verifica con attenzione l'età minima dei candidati durante il processo di selezione. Questo controllo è essenziale per assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di lavoro minorile e garantire che tutte le assunzioni avvengano in conformità alle leggi vigenti e ai principi di tutela dei diritti umani.

La società esclude inoltre qualsiasi forma di lavoro forzato e si impegna a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori, evitando pratiche coercitive, abusive o lesive della dignità personale. Tale impegno si traduce nel monitoraggio costante delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche orientate a garantire un ambiente sicuro, equo e rispettoso.

Vengono svolte verifiche periodiche anche per valutare l'adeguatezza delle retribuzioni riconosciute al personale. Questo processo consente di accertare che i dipendenti ricevano un compenso equo e coerente con il ruolo e le responsabilità ricoperte. L'azienda si impegna a mantenere livelli salariali competitivi, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e della normativa applicabile.

Attualmente, il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva.

L'azienda ricorre inoltre al lavoro straordinario e ne monitora regolarmente il numero di ore effettuate, al fine di valutarne gli effetti sul benessere e sulle condizioni di lavoro del personale. Per l'anno considerato, il numero medio di ore di straordinario lavorate settimanalmente (su tutto il perimetro aziendale, comprendente 172 dipendenti) è pari a 153,32.

Le ore di lavoro straordinario sono retribuite applicando una maggiorazione rispetto alla paga oraria ordinaria. Questa modalità conferma l'attenzione dell'azienda verso il rispetto dei diritti dei lavoratori e la garanzia di un trattamento economico equo.

La società riconosce inoltre ai dipendenti la piena libertà di iscriversi alle organizzazioni sindacali. L'azienda tutela il diritto di associazione e sostiene la possibilità per i lavoratori di rappresentare i propri interessi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

Tra le ulteriori iniziative avviate nel corso del 2025 rientrano il conseguimento della certificazione sulla parità di genere e le attività necessarie al suo mantenimento. Sono state inoltre introdotte, su richiesta dei dipendenti, forme di lavoro agile o smart working.

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 attualmente non offre sistemi di protezione sociale aggiuntivi ai programmi pubblici esistenti o a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

L'azienda ha formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti: difatti 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. 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	49.5	22.5

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.

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 (%)	7.44	10.00

L'azienda ha definito un impegno preciso e una strategia strutturata in materia di benessere dei lavoratori. A questo scopo sono state predisposte linee guida e indicazioni interne, comunicate anche esternamente agli stakeholder.

In particolare, ai dipendenti viene offerta la possibilità di usufruire del supporto di uno psicologo del lavoro e di accedere a prestazioni sanitarie attraverso il fondo METASALUTE, previsto dalla contrattazione collettiva. Tra i benefit aziendali rientra inoltre il servizio mensa.

La società ha individuato specifici parametri per misurare e monitorare il benessere del personale. Tra questi assume particolare rilievo la valutazione dello stress lavoro-correlato, effettuata in conformità all'articolo 28, comma 1-bis, del D.Lgs. 81/2008. In presenza di un livello di rischio basso, come nel caso dell'azienda, la normativa prevede l'aggiornamento della valutazione ogni due anni. Tuttavia, in linea con quanto stabilito dalla norma ISO 45001, l'azienda provvede a svolgere tale verifica con cadenza annuale.

Gli ulteriori indicatori considerati comprendono il numero di decessi dovuti a malattie professionali, i casi registrabili di patologie professionali, le principali tipologie di malattie riscontrate tra i dipendenti, la percentuale di lavoratori coinvolti in programmi dedicati alla salute e al benessere, le migliori pratiche adottate, il tasso di assenteismo, il numero di giornate di smart working concesse per dipendente e le iniziative di welfare promosse.

L'azienda ha inoltre stabilito una serie di obiettivi finalizzati al miglioramento del benessere del personale, tra cui:

- investimenti in ergonomia e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- corsi di aggiornamento professionale e programmi per lo sviluppo delle competenze;
- introduzione di benefit aggiuntivi, quali buoni pasto, coperture sanitarie e sostegni per il trasporto;
- interventi per migliorare la qualità dell'aria, dell'illuminazione e delle attrezzature presenti in azienda;
- offerta di sessioni di counseling psicologico e di supporto psicosociale;
- attivazione di check-up medici periodici e convenzioni con professionisti e strutture sanitarie.

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 4,32%.

La strategia aziendale contribuisce a creare impatti significativi sulla propria forza lavoro, migliorando il livello di engagement dei dipendenti, contenendo 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.

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano temi fondamentali per qualsiasi impresa, indipendentemente dal settore in cui opera. La loro tutela non deriva soltanto da un obbligo normativo, ma costituisce anche una condizione essenziale per creare un ambiente di lavoro affidabile e salubre, rafforzare il coinvolgimento dei dipendenti, ridurre l'assenteismo e i costi connessi agli infortuni e consolidare una reputazione positiva presso gli stakeholder. Per Gruppo Pontiggia, attivo nel comparto manifatturiero, la sicurezza sul lavoro costituisce un impegno imprescindibile e uno dei temi materiali più rilevanti per l'organizzazione.

L'azienda ha definito una strategia chiara e un sistema strutturato di politiche e regole per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema si applica sia ai dipendenti sia ai lavoratori non dipendenti il cui lavoro o luogo di lavoro ricade sotto il controllo dell'organizzazione. La strategia viene inoltre comunicata pubblicamente ai principali stakeholder.

La società monitora e valuta la salute e la sicurezza dei lavoratori anche attraverso strumenti di natura qualitativa, utilizzati per analizzare le condizioni di lavoro e individuare possibili interventi di miglioramento.

Accanto a questi metodi, vengono adottati sistemi quantitativi basati su KPI misurabili. I dati raccolti sono sottoposti anche ad audit esterni. Le attività di monitoraggio e misurazione sono svolte in conformità alla norma UNI 7249, relativa alle statistiche degli infortuni sul lavoro.

L'azienda dispone di un sistema integrato per la gestione della salute e sicurezza, supportato da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno e da consulenti esterni. Applica inoltre la norma ISO 45001, parallelamente agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008, e svolge audit periodici finalizzati a verificare e migliorare l'efficacia del proprio sistema di sicurezza.

La gestione di questi aspetti è affidata a un team centrale interamente dedicato, responsabile della definizione di procedure, linee guida e standard validi per tutta l'organizzazione. La comunicazione interna avviene attraverso riunioni periodiche, report regolari e piattaforme digitali dedicate.

L'azienda ha inoltre stabilito obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza, comunicati internamente. Nel lungo periodo, l'obiettivo è raggiungere il più elevato livello di sicurezza realisticamente conseguibile, pur riconoscendo che il rischio zero non è materialmente ottenibile. La finalità è conseguire e mantenere nel tempo un tasso pari a zero per incidenti e infortuni.

La società è inoltre in grado di indicare gli strumenti messi a disposizione per facilitare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non strettamente connessi all'attività lavorativa, riconoscendo l'importanza di garantire prestazioni adeguate e accessibili anche per esigenze personali.

L'azienda adotta un piano di emergenza per i luoghi di lavoro e assicura un sistema di sorveglianza sanitaria rivolto a tutti i dipendenti. A ciascun lavoratore vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale adeguati. Sono inoltre garantiti l'accesso ad acqua potabile, strutture igieniche idonee e spazi appropriati per la conservazione degli alimenti. I dipendenti partecipano inoltre ad attività formative sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle corrette pratiche operative.

La società effettua periodicamente la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei dipendenti e adotta procedure volte ad assicurare la corretta attuazione delle misure individuate. L'identificazione dei rischi avviene attraverso un processo formalizzato, periodico e gestito dal team centrale dedicato.

I principali rischi rilevati sono:

- rischi fisici, tra cui esposizione a rumore elevato, vibrazioni e proiezione di materiali;
- rischi ergonomici, in particolare disturbi muscoloscheletrici;
- esposizione a sostanze chimiche, quali solventi, gas e materiali corrosivi;
- rischi psicosociali, tra cui stress lavoro-correlato e burnout.

Le attività di controllo e audit sono disciplinate da una procedura specifica, applicabile anche ai subfornitori e alle attività da essi svolte. Tale procedura stabilisce le priorità di intervento, riesamina le azioni da implementare per eliminare o ridurre i rischi e verifica la corretta chiusura delle azioni correttive avviate a seguito delle criticità rilevate.

Agli auditor è richiesto il possesso di qualifiche specifiche. I controlli vengono svolti periodicamente nel rispetto sia della normativa vigente sia dei requisiti più restrittivi previsti dalla norma ISO 45001.

Tutti i dipendenti partecipano inoltre a corsi periodici di formazione in materia di salute e sicurezza, finalizzati a diffondere comportamenti corretti e buone pratiche lavorative.

Come già indicato, l'azienda mette a disposizione un servizio di counseling psicologico tramite lo psicologo del lavoro e un programma di assistenza sanitaria integrativa attraverso il fondo METASALUTE.

Sono infine previsti incontri periodici con clienti e fornitori per condividere le modalità di gestione dei temi legati alla salute e sicurezza. I soggetti terzi vengono informati sulle norme aziendali, sui piani di emergenza adottati e sui principali rischi presenti nei luoghi di lavoro.

La tabella seguente riporta i principali dati relativi alla sicurezza sul lavoro, distinguendo tra dipendenti e lavoratori non dipendenti il cui lavoro o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'azienda. Le informazioni riguardano i decessi conseguenti a infortuni sul lavoro, gli infortuni con conseguenze gravi, esclusi i decessi, e gli infortuni registrabili.

S-T 8	2025
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	0.00
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	0.00 per milione
Numero di giorni persi	0.00
Ore totali lavorate	363.968

La tabella successiva 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	2025
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	0,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00

Nello specifico l'azienda non ha registrato alcun infortunio sul lavoro, su tre siti produttivi diversi, nel corso di un intero anno solare. Inoltre, attualmente l'azienda non è coinvolta in procedimenti legali, indagini ufficiali o sanzioni da parte di autorità competenti per violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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**



ENVIRONMENT

In qualità di impresa, siamo pienamente consapevoli del valore fondamentale dell'ambiente e delle possibili conseguenze negative che le attività aziendali possono generare, tra cui il cambiamento climatico, l'inquinamento, il consumo eccessivo delle risorse naturali, il deterioramento degli ecosistemi e la riduzione della biodiversità.

Riteniamo indispensabile gestire tali tematiche in modo efficace, così da garantire la continuità aziendale senza provocare danni rilevanti all'ambiente e alle comunità che ne dipendono. Questa responsabilità non può limitarsi al solo perimetro aziendale, ma deve estendersi all'intera catena del valore, affinché l'impegno risulti realmente completo e concreto.

Le imprese sono quindi chiamate a integrare in modo strutturale principi e pratiche di sostenibilità in tutte le proprie attività. Ciò significa adottare politiche e procedure finalizzate alla riduzione degli impatti ambientali, migliorare l'efficienza energetica, contenere le emissioni di gas a effetto serra, limitare l'impiego di risorse naturali non rinnovabili e sviluppare modelli ispirati all'economia circolare.

Siamo pertanto convinti che un impegno costante e concreto sui temi ambientali possa consentire alla nostra azienda di contribuire in maniera significativa alla lotta contro i cambiamenti climatici, alla tutela delle risorse naturali e alla diffusione di modelli di produzione e consumo più sostenibili, salvaguardando il pianeta per le generazioni future.



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

I più recenti rapporti scientifici segnalano trasformazioni senza precedenti nel clima globale. L'aumento delle temperature sta determinando cambiamenti in ogni area del pianeta, alcuni dei quali potrebbero essere irreversibili. Allo stesso tempo, il riscaldamento e la crescente frequenza di eventi meteorologici estremi generano conseguenze economiche rilevanti.

L'azienda ha adottato una politica dedicata alla gestione degli aspetti relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. Tale politica viene inoltre resa pubblica e comunicata agli stakeholder attraverso il sito web aziendale.

Con l'obiettivo di ridurre in modo concreto il proprio impatto sul clima e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di azione climatica, l'azienda ha definito traguardi specifici per il contenimento delle emissioni di gas a effetto serra. A questo scopo, ha introdotto processi strutturati di monitoraggio e gestione e ha stabilito obiettivi di riduzione sia per le emissioni dirette sia per quelle indirette, riconducibili rispettivamente agli Scope 1 e Scope 2.

La società misura e monitora le proprie emissioni di gas serra distinguendo tra:

- emissioni dirette di Scope 1, generate dalle fonti energetiche utilizzate dall'impresa nello svolgimento delle proprie attività operative e principali;
- emissioni indirette di Scope 2, associate all'energia acquistata e utilizzata per attività accessorie, quali il riscaldamento e altri servizi energetici.

Al fine di diminuire i consumi energetici, nel 2025 l'azienda ha installato un nuovo impianto fotovoltaico presso lo stabilimento storico di Alzate Brianza. L'intervento è finalizzato non solo alla riduzione dei consumi di energia, ma anche al contenimento delle emissioni di inquinanti, rappresentando un segnale concreto dell'impegno aziendale verso la diminuzione del proprio impatto ambientale e il sostegno alla transizione ecologica, in linea con il raggiungimento dell'obiettivo net zero entro il 2050.

Gli investimenti realizzati dall'azienda nel corso del 2025 non riguardano solamente l'efficientamento energetico complessivo, ottenuto mediante l'installazione del nuovo impianto fotovoltaico, ma anche il cuore produttivo dell'impresa. Difatti Gruppo Pontiggia, grazie agli incentivi previsti dal Piano Transizione 5.0, ha rinnovato il parco macchine produttivo, introducendo presso i propri reparti nuovi centri di lavorazione CNC Mazak e pantografi di nuova generazione, caratterizzati da migliori performance che consentono di ridurre il consumo di energia elettrica durante la lavorazione, riducendo l'impatto ambientale dell'impresa e dei prodotti realizzati dalla stessa.

La tabella seguente riporta, ove disponibili, i dati relativi alle emissioni di gas a effetto serra appartenenti alle categorie Scope 1, Scope 2 e Scope 3, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente e calcolate secondo il GHG Protocol.

E-T 1	Totale emissioni CO2 2025
Totale emissioni GHG Scope 1	137.47
di cui emissioni da veicoli	55.31
di cui emissioni da infrastrutture	82.16
Totale emissioni GHG Scope 2 (location-based)	392.56
Totale emissioni GHG Scope 2 (market-based)	285.86
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 le tonnellate di emissioni di gas serra (espresse in tCO₂e) dettagliate per anno.

E-T 2	2025	2024	2023
Totale emissioni GHG Scope 1	137.5	105.9	na
Totale emissioni GHG Scope 2 (location-based)	392.56	420.62	273,52
Totale emissioni GHG Scope 2 (market-based)	285.86	288.28	235.59

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. E' 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	1287
Consumo energetico totale da fonti nucleari	0,00
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	1126
Di cui produzione energia totale da fonti rinnovabili	479
Di cui energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili	647
Produzione energia totale da fonti non rinnovabili	0,00
Consumo energetico totale	2.413

In particolare, possiamo identificare le seguenti fonti:

<i>E-T5</i>	<i>Valore (MWh)</i>
Consumo di combustibili per riscaldamento	401
Consumo di combustibili per flotta aziendale	237
Consumo di energia elettrica totale	1774

Come risultato diretto delle iniziative di efficientamento e risparmio energetico della nostra azienda, abbiamo ottenuto una riduzione dei consumi energetici pari a 478.86 Mwh. Tale risparmio è stato raggiunto tramite autoproduzione, senza ricorrere a combustibili di alcun genere.

Grazie alle azioni di mitigazione e adattamento agli effetti dei cambiamenti climatici implementate, l'azienda è stata in grado di ottenere, rispettivamente, un risparmio di €136.200 e di €60.000 nel corso del 2025.

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 8,2% delle emissioni di GHG per lo Scope 1 e del 3,8% per lo Scope 2. Come si evince dai risultati illustrati sopra, il 2025 sostituisce una deviazione dal percorso di raggiungimento dell'obiettivo, a causa dell'aumento dei consumi energetici, superiori al 2024.

<i>E-T 2</i>	2025	2030	2050
Obiettivo emissioni Scope 1	137	81	0
Obiettivo emissioni Scope 2 (market-based)	285	222	0
Obiettivo emissioni Scope 2 (location-based)	392	323	0

Attualmente l'azienda è in grado di indicare i rischi fisici o di transizione legati al clima cui è sottoposta (indicati nella precedente analisi di materialità presentata in testa alla rendicontazione) ma è in grado di analizzare gli effetti finanziari solo per i rischi di natura fisica 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 siano ancora culminate in uno specifico piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici dettagliato. Tali valutazioni sono ancora ad un livello di linea guida interna.

L'azienda ritiene che nessuno degli attivi a patrimonio sia attualmente esposto a rischi fisici rilevanti, derivanti dal cambiamento climatico o da azioni di adattamento ad esso, così come ritiene che nessuna parte dei propri ricavi commerciali sia soggetta a rischi fisici rilevanti, connessi ai cambiamenti climatici.

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. Tutte le emissioni di GHG dell'azienda sono incluse all'interno del perimetro di rendicontazione. Le emissioni Scope 1 al momento non sono coperte da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni.

L'azienda inoltre non ha effettuato alcun tipo di investimento in capitale fisso (CAPEX) in attività economiche legate al carbone, petrolio o gas. Nel corso dell'anno l'azienda ha però consumato un valore pari a 237.55 MWh di energia derivante da prodotti petroliferi e 401.55 MWh di energia prodotta da gas naturale.

Complessivamente l'azienda registra un'intensità energetica pari a 92.43 Mwh/Mln€.

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le principali sfide ambientali, la tutela degli ecosistemi e della biodiversità assume un'importanza centrale. La biodiversità rappresenta infatti un elemento essenziale per la vita sulla Terra, poiché contribuisce alla salute delle persone e alla sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, rafforza la capacità di adattamento e di risposta degli ecosistemi, svolgendo un ruolo rilevante nel contrasto alla crisi climatica.

La nostra azienda non è coinvolta in attività che possano determinare conseguenze negative per le specie minacciate. Le operazioni svolte non comportano pertanto rischi diretti per la sopravvivenza o per il benessere di specie considerate vulnerabili.

Attualmente, l'azienda non dispone di una politica strutturata per la gestione degli aspetti legati alla biodiversità e agli ecosistemi. Non sono ancora stati implementati strumenti specifici per monitorare gli effetti delle attività aziendali sulla biodiversità, né risultano individuati impatti negativi rilevanti, attuali o potenziali, connessi al degrado del suolo, alla desertificazione o all'impermeabilizzazione del terreno. Non sono inoltre stati definiti obiettivi specifici in tale ambito. L'azienda non ha ancora effettuato un'analisi della resilienza della propria strategia e del proprio modello di business rispetto ai temi della biodiversità e degli ecosistemi.

Le attività aziendali non arrecano danni e non producono effetti su specie minacciate incluse nella Lista Rossa dell'IUCN o nella Lista Rossa pubblicata dalla Commissione Europea. La società non ricorre inoltre a misure di compensazione della biodiversità e non svolge attività all'interno o in prossimità di aree protette o di aree riconosciute come significative per la biodiversità, quali le Key Biodiversity Areas.

L'azienda non effettua una quantificazione preventiva degli effetti finanziari attesi prima di valutare eventuali iniziative connesse alla biodiversità e agli ecosistemi. Nei siti rilevanti in cui opera non sono stati inoltre rilevati impatti significativi, attuali o potenziali, riconducibili a tali tematiche.

La società intende tuttavia definire specifici obiettivi in materia entro il prossimo anno.

In aggiunta, nel periodo 2026-2027, l'azienda prevede di avviare un progetto dedicato alla tutela della biodiversità presso il proprio principale sito produttivo di Figino Serenza. L'area si estende complessivamente su quattro ettari, di cui due già cementificati, e il progetto prevede la realizzazione di un'ampia zona verde con uno spazio specificamente destinato alla biodiversità.

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. Questo è essenzialmente dovuto al fatto che l'azienda non opera in una regione sottoposta a stress idrico e pertanto, ai sensi dell'analisi di materialità effettuata internamente, pur riconoscendo la centralità del tema per il futuro del pianeta, non lo ritiene un tema materiale in relazione alla propria attività d'impresa

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

Tuttavia l'azienda misura e monitora l'utilizzo delle risorse idriche, ottenendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo. Nel corso del 2025 in particolare sono stati prelevati e consumati 2.725 m³ di acqua, portando ad un'intensità idrica (definita come consumo idrico totale nelle operazioni proprie in m³/milione di EUR di ricavi netti x100) pari a 10.334 m³/€ milioni

A tal proposito adotteremo specifici obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche entro il prossimo anno. La nostra azienda sta lavorando per adottare processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche nella propria value chain.

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

È necessario ripensare i processi produttivi secondo i principi dell'eco-design, con l'obiettivo di prolungare la durata dei prodotti, agevolarne il riciclo e posticiparne il più possibile lo smaltimento definitivo. Tuttavia, affinché questo approccio possa essere attuato in modo efficace, sono ancora necessari ulteriori interventi e strumenti di policy. Un utilizzo più efficiente delle materie prime, accompagnato da una gestione accurata dei rifiuti, contribuisce infatti a contenere l'impatto ambientale delle attività produttive.

In questa direzione, la nostra azienda ha adottato una politica interna dedicata alla gestione dei rifiuti e all'introduzione di pratiche ispirate ai principi dell'economia circolare. Tale politica prevede la progressiva sostituzione delle risorse vergini con materiali secondari e rinnovabili, oltre a una maggiore attenzione nella gestione dei rifiuti pericolosi.

L'azienda ha inoltre introdotto specifiche metodologie per rilevare e monitorare i quantitativi di rifiuti generati. Questi strumenti consentono di individuare possibili ambiti di miglioramento e di definire interventi mirati a ridurre la produzione e l'accumulo dei rifiuti. Su base volontaria, sono stati anche stabiliti obiettivi relativi all'incremento del tasso di circolarità dei materiali, alla riduzione dell'impiego di materie prime vergini, al miglioramento della gestione dei rifiuti e all'approvvigionamento e utilizzo di risorse rinnovabili.

La nostra società dispone inoltre di strumenti e metodologie utili a misurare i flussi di risorse in ingresso nei processi produttivi e nelle attività aziendali. Tali sistemi permettono di ottenere una visione completa e affidabile degli approvvigionamenti, favorendo una gestione più responsabile delle risorse e sostenendo l'integrazione dei principi di sostenibilità ambientale nelle operazioni aziendali.

La tabella seguente presenta i quantitativi di rifiuti, espressi in chilogrammi, suddivisi per tipologia e destinazione, oltre alla percentuale di rifiuti avviati al riciclo rispetto al totale prodotto dall'azienda.

E-T 9	2025
Totale rifiuti (KG)	443.530
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (KG)	3.390
Rifiuti non pericolosi (KG)	440.140
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>	2025 (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	4.800
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	435.120
Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento	0.00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0.00
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	220,0
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	1460.0
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	1930.00

Nella tabella sottostante sono riportati il tasso di contenuto riciclabile nei prodotti e nel loro imballaggio.

E-T 11	2025 (%)
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 1.391.424,97kg

L'azienda inoltre ha fissato internamente obiettivi precisi in materia di economia circolare, includendo obiettivi sull'aumento dell'utilizzo circolare dei materiali, con conseguente riduzione al minimo del consumo di materie prime. Inoltre l'azienda prevede di aumentare l'approvvigionamento di materie prime rinnovabili e migliorare ancora nella gestione di rifiuti. Attualmente il tasso di recupero complessivo sui rifiuti prodotti in azienda è al 99,52%.

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. L'azienda già oggi suddivide i rifiuti in maniera puntuale e precisa, distinguendo in base alla loro pericolosità ed al materiale di riferimento, come testimoniato dall'alto grado di riciclo. 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. In base a tale contratto siamo in grado di quantificare l'effetto finanziario atteso delle iniziative svolte da parte dell'azienda in materia di economia circolare. Tali effetti ammontano a €69.631.

Queste iniziative hanno trovato applicazione concreta in quello che è, con ogni probabilità, il lavoro più prestigioso avviato dalla nostra azienda nel corso del 2025. Difatti abbiamo concorso alla realizzazione della facciata del complesso "Le Schuytkill" di Montecarlo, di cui abbiamo prodotto e installato le strutture esterne. Nell'ambito di questo progetto abbiamo impiegato anche alluminio riciclato, ottenuto nell'ambito dell'accordo quadro relativo al sottoprodotto. Segno tangibile dell'attenzione di Gruppo Pontiggia agli aspetti ambientali dei suoi progetti di punta e della capacità di adattarsi alle nuove richieste del mercato.

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.

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.

INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale costituisce una delle problematiche più urgenti e articolate della nostra epoca, con conseguenze rilevanti sulla salute delle persone, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. Per questo motivo, è essenziale che le imprese conoscano e gestiscano la propria impronta ambientale, così da ridurre gli effetti negativi sugli ecosistemi e contribuire alla costruzione di un futuro più sostenibile.

Considerata l'importanza del tema per la nostra realtà aziendale, stiamo introducendo strumenti e metodologie finalizzati alla misurazione e al monitoraggio delle emissioni inquinanti relative ad aria, acqua e suolo, nonché delle quantità generate di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti.

L'azienda sta inoltre definendo una specifica politica aziendale in materia ambientale. Parallelamente, è in grado di individuare eventuali incidenti o depositi di particolare gravità che potrebbero determinare impatti negativi sull'ambiente o produrre effetti sfavorevoli sui flussi finanziari nel breve e nel lungo periodo. Al momento, non si sono verificati eventi di questo tipo.

Entro il prossimo anno, la società stabilirà obiettivi chiari in materia di gestione dell'inquinamento (anche se tuttora ha obiettivi legati alle emissioni di GHG).

La nostra società ha già avviato specifiche iniziative in questo ambito e ha destinato risorse alla loro realizzazione, ampliando il perimetro di intervento oltre i confini aziendali e coinvolgendo anche la catena del valore. In particolare, è già stato avviato un progetto pilota con un fornitore di materie prime e si prevede di attivarne altri nel corso del 2026.