



— RELAZIONE D'IMPATTO 2024 —

DI SPM SPA SOCIETA' BENEFIT



INDICE

Pag. 3 SPM SPA SOCIETÀ BENEFIT

Pag. 4 ESSERE SOCIETÀ BENEFIT

Pag. 6 ■ La nostra storia

Pag. 8 ■ Valori - vision - mission

Pag. 10 ■ Che cosa facciamo?

Pag. 12 L'IMPEGNO DI SPM

Pag. 14 ■ Linee guida per la redazione e la lettura della relazione d'impatto

Pag. 15 ■ Analisi di materialità

Pag. 16 ■ I temi materiali di SPM SPA Società Benefit

Pag. 18 CORPORATE GOVERNANCE

Pag. 18 ■ Il modello di governance

Pag. 19 ■ Governance di sostenibilità

Pag. 20 ■ Evoluzione dell'organizzazione alla crescita aziendale

Pag. 22 ■ Valore economico generato, distribuito, trattenuto

Pag. 23 ■ Concorrenza

Pag. 24 ■ L'analisi dei rischi

Pag. 25 ■ Partnership strategiche

Pag. 26 ■ Codice etico e whistleblowing

Pag. 26 ■ Segnalazioni e whistleblowing

Pag. 28 ■ Certificazioni

Pag. 28 ■ Associazioni di categoria

Pag. 29 LE PERSONE IN SPM: DAI COLLABORATORI AI CLIENTI

Pag. 32 ■ Benessere lavorativo

Pag. 36 ■ Attrazione talenti tecnici

Pag. 36 ■ Cambio generazionale

Pag. 37 ■ Tecnologie emergenti e lavoratori

Pag. 36 ■ Clima aziendale

Pag. 36 ■ Giovani e territorio

Pag. 42 INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

Pag. 42 ■ Digitalizzazione dei processi

Pag. 43 ■ Cybersecurity

Pag. 43 ■ Mercati serviti

Pag. 45 SUPPORTO ALLA COMUNITÀ

Pag. 45 ■ Le iniziative sociali

Pag. 45 ■ Le associazioni

Pag. 46 AMBIENTE E INNOVAZIONE

Pag. 46 ■ Emissioni

Pag. 47 ■ Consumo energetico ed energia rinnovabile

Pag. 48 ■ Efficienza produttiva

Pag. 49 ■ Rifiuti

Pag. 50 ■ Prelievo idrico

Pag. 51 IL B IMPACT ASSESSMENT

Pag. 52 IL CONTRIBUTO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

Pag. 54 GLI OBIETTIVI DEL 2025

Pag. 55 NOTA METODOLOGICA

Pag. 56 ■ Correlazione tra i temi materiali, GRI standard e gli ESRS

Pag. 58 ■ Il processo di rendicontazione

Pag. 59 LA METODOLOGIA DI CALCOLO

Pag. 60 GRI CONTENT INDEX



1.

SPM SPA SOCIETÀ BENEFIT:

UNA REALTÀ FAMILIARE CON UNO SGUARDO INNOVATIVO

SPM è diventata Società Benefit (SB) nel 2024. La Società Benefit è un'evoluzione della forma di azienda tradizionale perché integra nel proprio oggetto sociale, accanto ai fini tipici di una società profit di produrre utili, anche gli obiettivi diretti a creare impatti positivi sulla società e sull'ambiente. La Società Benefit è quindi un nuovo modello d'impresa teso a generare benefici per tutti i portatori d'interesse: dagli azionisti ai clienti, dai collaboratori ai fornitori al territorio. Diventando Società Benefit, SPM ha coronato e messo a sistema una visione aziendale da sempre attenta al benessere delle persone e del contesto in cui opera. Le stesse finalità di beneficio comune (vale a dire gli obiettivi di visione e le iniziative concrete per creare valore condiviso che l'impresa mette in campo) testimoniano di questa attenzione a diversi livelli.

Questa nostra prima Relazione d'Impatto assume il significato di un racconto dei nostri principi e dei nostri valori. È anche la testimonianza delle azioni di beneficio comune compiute a favore degli stakeholder nel 2024 e un rendiconto dei risultati raggiunti e dell'impatto positivo attivato. Attraverso la Relazione d'Impatto vogliamo così rendere pubblici i nostri obiettivi di miglioramento nella sostenibilità dell'impresa, raccontando ai nostri stakeholder la qualità delle nostre iniziative, con l'obiettivo di stimolare tutti i partner del territorio a costruire insieme una casa comune: quella di un benessere diffuso.

2.

ESSERE SOCIETÀ, BENEFIT

SPM è divenuta Società Benefit ad inizio 2024, un traguardo importante e al contempo un nuovo inizio.

Il passaggio a Società Benefit è stato il coronamento, o la formalizzazione, di azioni che già compivamo come azienda - in particolare per il legame verso il territorio e le persone che lo abitano - e che abbiamo così scelto di strutturare in modo sempre più approfondito, a partire dalle nostre Finalità di Beneficio Comune.

Beatrice Berutti,
Head of Business Development per i settori Sport e Fashion di SPM e Responsabile d'Impatto di SPM Spa Società Benefit

Le Finalità di Beneficio Comune sono gli obiettivi che una Società Benefit sceglie liberamente di perseguire, accanto al profitto, per generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Sono l'espressione concreta dell'impegno a creare valore non solo economico, ma anche umano, sociale e ambientale, integrando la responsabilità nel cuore stesso del modello di impresa.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 1

Creare un ambiente di lavoro sereno e stimolante che garantisca il rispetto tra le persone, la trasparenza delle regole e l'integrità, attraverso la condivisione dei valori e dei comportamenti coerenti con l'identità aziendale.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 2

Sviluppare le condizioni affinché tutti i collaboratori possano far crescere in modo continuativo le proprie competenze professionali e personali in un'ottica di miglioramento delle responsabilità individuali rispetto alle performance aziendali.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 3

Contribuire allo sviluppo del territorio attraverso delle attività di solidarietà e sussidiarietà che privilegiano l'inclusione, i giovani e le famiglie.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 4

Sviluppare e strutturare una collaborazione strategica con le scuole e le istituzioni per supportare lo sviluppo del territorio, anche attraverso l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e lo sviluppo di nuove professionalità.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 5

Migliorare l'impatto ambientale dell'azienda attraverso attività che privilegiano la sostenibilità dei prodotti e dei processi e l'economia circolare.

● FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE 6

Promuovere con clienti e fornitori delle collaborazioni orientate alla sostenibilità, all'innovazione e allo sviluppo di attività comuni, al fine di consolidare la relazione e la crescita reciproca.

2.1 LA NOSTRA STORIA

1954

Giampiero Berutti firmò l'atto ufficiale di costituzione della Berutti S.d.f.

1966

Nasce la SPM S.p.A.

1971

Giampiero Berutti è tra i soci fondatori dell'UCISAP - Unione Costruttori Italiani Stampi ed Attrezzerie di Precisione.

1974

SPM avvia un processo di innovazione tecnologica che riguarda tutti i reparti: dall'attrezzatura alla parte progettuale e direzionale.

1980

la FIS venne autorizzata all'utilizzo dei pali snodati.



1984

SPM amplia il suo business e si affaccia al mercato automotive con la produzione dei loghi.

Il palo snodato viene utilizzato per la prima volta ai Giochi Olimpici Invernali di Sarajevo.

1960

Inizia l'attività della produzione dei sigilli di garanzia per la moda italiana.

1967

Nuovo insediamento della SPM a Brissago Valtravaglia.



1972

SPM inizia a guardare all'estero: inizia la partecipazione a fiere internazionali come quella di Città del Capo.

1978

Giampiero Berutti inventa il palo snodato diventando protagonista della storia del Circo Bianco internazionale.



1982

Entra in azienda Giovanni Berutti.

1986

Prima omologazione di SPM per il palo snodato.

1988

Giovanni Berutti diventa Presidente di UCISAP (Unione Costruttori Stampi e Attrezzature di Precisione) - Associazione Italiana dei Costruttori di Stampi.

1998

Giovanni Berutti diventa Presidente dell'associazione Europea dei Costruttori di Stampi - ISTMA Europe con sede a Parigi.

2006

La ditta Berutti viene fusa per incorporazione nella SPM.

2010

Certificazione ambientale secondo la normativa ISO 14001 e installazione del primo impianto fotovoltaico.



2020

Certificazione ISO 45001
Certificazione ISO 27001

Entra in azienda Stefano Berutti.

2023

Certificazione UNI PdR 125:22

Entra in azienda Beatrice Berutti.

Prima edizione del Corso IFTS in Automazione e Robotica.

1995

Certificazione qualità secondo la normativa ISO 9001

2005

Certificazione qualità secondo la normativa automotive IATF 16949

2008

SPM inventa il puntale Brush Grip per i pali da slalom.



2012

Transizione verso l'industria 4.0.

2022

Certificazione SA8000

2024

SPM diventa Società Benefit.



2.2

VALORI VISION MISSION

Nel corso della sua lunga storia, SPM S.p.A. ha dimostrato la capacità di evolversi costantemente, mantenendo saldi i propri valori fondanti. L'azienda ha saputo trovare un equilibrio virtuoso tra tradizione e innovazione, adattandosi alle trasformazioni del mercato e alla crescente complessità del contesto competitivo in cui ogni realtà è immersa.

Nel 2024, **SPM S.p.A. ha compiuto un passo significativo diventando ufficialmente una Società Benefit.** Questo cambiamento rappresenta molto più di una semplice modifica giuridica.

Diventare una Società Benefit è un passo, infatti, che nasce **da una visione più ampia del fare impresa:** quella di creare valore non solo economico, ma anche umano, sociale e ambientale. Si tratta di una scelta che rafforza l'identità dell'azienda come realtà etica e innovativa, profondamente radicata nelle comunità in cui opera e consapevole del proprio ruolo nella costruzione di un futuro più equo e resiliente.

È una trasformazione che viene formalizzata nello **Statuto aziendale**, dove l'impresa dichiara il proprio impegno a perseguire le Finalità di Beneficio Comune, accanto allo scopo profit, e di agire in **modo responsabile, sostenibile e trasparente.**

In una Società Benefit, viene poi individuata una figura responsabile, **il Responsabile d'Impatto**, incaricata di accompagnare l'organizzazione nel perseguimento concreto di questi obiettivi. Per SPM S.p.a. Società Benefit è Beatrice Berutti.

È un processo che non si esaurisce in un adempimento normativo, ma che rappresenta una vera e propria **opportunità e scelta culturale:** quella di mettere il Bene Comune al centro dell'identità aziendale e dell'operato di un'impresa.

Come affermato dal Presidente Giovanni Berutti, "il successo economico va di pari passo con la responsabilità sociale e ambientale": una testimonianza di una visione di lungo termine che ha guidato l'azienda per oltre 70 anni e che oggi si traduce in **una missione orientata alla generazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder** – collaboratori, clienti, fornitori e territorio – attraverso azioni concrete e misurabili.

VALORI

Valori di SPM S.p.A. – **integrità, rispetto, inclusione, crescita condivisa e innovazione sostenibile** – costituiscono i principi guida che ispirano ogni scelta strategica, operativa e relazionale dell'azienda.

Sono la bussola che orienta l'impresa nell'affrontare con **coraggio e coerenza** le sfide globali, promuovendo

VISION

SPM S.p.A. ambisce a diventare **un modello e un punto di riferimento per l'innovazione tecnologica e sociale, la qualità, l'efficienza, il rispetto e la cura per le persone e per l'ambiente.** Un'azienda che rappresenti un polo di attrazione e un'eccellenza nel suo settore.

L'obiettivo è costruire un contesto in cui **le persone siano parte attiva**, collaborino e affrontino le sfide con passione e impegno, condividendo un obiettivo comune.

MISSION

La missione di SPM S.p.A. è generare **valore duraturo per tutti gli stakeholder** attraverso *l'eccellenza nei prodotti, nei processi e nelle relazioni.* L'azienda si impegna a progettare **soluzioni sostenibili, innovative e di alta qualità**, capaci di rispondere tanto ai bisogni espliciti quanto a quelli latenti dei clienti, riducendo al contempo l'impatto ambientale e promuovendo il riuso e l'efficienza energetica. Crede nel potenziale delle persone e investe nella loro crescita, sia professionale che personale. **Promuove il miglioramento continuo delle performance e crea un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e collaborativo.**

un modello che coniuga **competitività e responsabilità.** Questa nuova fase del percorso aziendale rappresenta uno stimolo a guardare al futuro con entusiasmo e consapevolezza, nella convinzione che **il vero traguardo sia la capacità di trasformare ogni obiettivo in un'opportunità di cambiamento positivo** per l'ambiente, per le persone e per le generazioni future.

Un **luogo sereno**, dove si vive e si lavora bene. L'impresa intende essere uno **spazio in cui chi desidera crescere è stimolato a farlo**, sia a livello personale che professionale, contribuendo così allo sviluppo complessivo di SPM S.p.a. Società Benefit.

Il fine ultimo è **creare valore condiviso** per sé stessa, per i propri clienti, partner, dipendenti e per il territorio in cui opera.

Favorisce l'engagement interno e sviluppa nuove competenze attraverso formazione e dialogo con il territorio e le istituzioni educative.

Costruisce relazioni di fiducia e collaborazione con fornitori e partner, per innovare insieme e accrescere la competitività in termini di economicità, qualità e sostenibilità. Opera con **una visione di medio-lungo termine**, contribuendo allo sviluppo del territorio e a una cultura diffusa della sostenibilità.

2.3

CHE COSA FACCIAMO?

SPM S.p.a. Società Benefit traduce la propria missione in scelte operative quotidiane che riguardano diversi aspetti:

- **Crea valore reale e duraturo per i propri clienti**, offrendo prodotti che uniscono **massima qualità, affidabilità e longevità**, frutto di una cura costante per i dettagli e del desiderio di costruire relazioni basate sulla fiducia.
- **Progetta e realizza articoli che coniugano funzionalità ed estetica**, perché crede che **l'utilità debba dialogare con la bellezza**, dando forma a soluzioni che siano pratiche ma anche ispirate alla bellezza e al design.
- **Si rinnova ogni giorno**, grazie all'integrazione delle **tecnologie più avanzate** e a un investimento continuo nella crescita delle competenze interne, trasformando le esigenze dei clienti in **nuovi prodotti, processi e visioni**, con un approccio dinamico e orientato al futuro.
- **Lavora e trasforma con competenza materiali differenti**, dall'alluminio alle plastiche, dalle resine agli adesivi, dagli inchiostri alle vernici, combinando **saper fare artigianale e precisione industriale** per rispondere a ogni sfida con flessibilità e padronanza tecnica.
- **Accoglie le sfide più ambiziose del settore** con uno spirito aperto e intraprendente, cercando sempre **soluzioni innovative**, capaci di rispondere ai bisogni e di superare le aspettative, anche nei contesti più complessi.
- **Valorizza profondamente il proprio legame con il territorio di Varese**, riconoscendo nella cultura, nel paesaggio e nelle persone del territorio una fonte di ispirazione e forza. L'impresa restituisce valore alla comunità che l'ha sostenuta, **promuovendo sviluppo, occupazione e innovazione**.

In SPM S.p.a SB sono presenti 3 divisioni principali in cui le modalità operative quotidiane prendono forma:

DIVISIONE AUTOMOTIVE



Divisione specializzata nella progettazione e produzione di loghi ed emblemi per le principali case automobilistiche.

DIVISIONE SPORT



Divisione che nel 1978 ha lanciato sul mercato i primi pali da slalom snodati, con la produzione di attrezzatura per l'allestimento e la sicurezza delle piste, destinati al mondo dello sci alpino ma anche agli altri sport invernali, oltre a quelli estivi, come Moto GP, Superbike e ciclismo.

DIVISIONE MARCAGGIO



Composta di tre divisioni minori: sigilli di sicurezza, accessori per il tessile, e targhette portanomi.

In particolare, nella divisione SPORT, **la stagionalità influenza da sempre il ritmo del business**, determinando fluttuazioni nella domanda e nei ricavi.

La stagionalità può determinare fluttuazioni significative nei livelli occupazionali. Nel 2024 il 3,3 % dei lavoratori, pari a 10, sono stati lavoratori stagionali, con contratti della durata di 6 mesi. Anche i lavoratori stagionali ricevono percorsi formativi dedicati, a testimonianza dell'attenzione che l'azienda riserva a tutto il personale

3.

L'IMPEGNO DI SPM

SPM ha da sempre riconosciuto una grande importanza alla sostenibilità. È infatti un modello di impresa familiare italiana, che ha a cuore in modo profondo la sostenibilità, con uno sguardo rivolto al futuro.

Tutto questo perché la sostenibilità non è solo un concetto legato all'ambiente ma anche, e soprattutto, alle persone che lavorano in azienda e vivono nel territorio.

Sostenibilità ambientale:

- **Obiettivo della neutralità di carbonio:** l'azienda mira a raggiungere la neutralità di carbonio entro il 2040.
- **Impronta di carbonio:** dal 2024, SPM traccia la propria impronta di carbonio (Scope 1, 2 e 3), mostrando risultati migliori rispetto alla media del settore (4,4 tonnellate di CO2 per milione di euro di fatturato rispetto a un benchmark di settore di 30 tonnellate per le emissioni Scope 1 e 2).
- **Uso consapevole delle risorse naturali:**
 - Il 96% dei rifiuti non è pericoloso.
 - Gli scarichi di acque reflue industriali sono pari a zero dal 2014.
 - Un sistema che preleva e filtra l'acqua da un pozzo vicino alla sede centrale viene utilizzato per il raffreddamento dei processi produttivi, senza impatto sulla rete idrica locale e senza utilizzo di acqua potabile.
- **Consumo di energia:**
 - Energia: dal 2023, SPM utilizza il 100% di energia verde.
 - Riduzione dei consumi: il consumo totale di energia è stato ridotto del 30%.
 - Azioni: Rimozione dei sistemi ad alta intensità energetica, regolazione automatica dell'accensione/spengimento dei sistemi, installazione di un sistema di raffreddamento adiabatico (-80% di consumo) e implementazione di pannelli solari (1027 TCO2 evitate in 10 anni).

Sostenibilità sociale:

- **Focus sulle persone:**
 - Carta dei Valori adottata nel 2019.
 - Accordi con le scuole per la formazione di giovani professionisti.
 - Borse di studio annuali, intitolate ai fondatori dell'azienda, assegnate ai figli dei dipendenti che si sono distinti negli studi.
 - Sostegno a progetti di inclusione sociale per bambini e giovani con autismo e disabilità.
 - Sostegno alle associazioni che mirano a coniugare disabilità e sport invernali.
 - SPM è una delle prime aziende in Italia ad aver ottenuto la Certificazione di Parità di Genere (UNI/PDR 125:2022), con il 58% di donne in organico.
 - Ogni anno vengono stanziati 25.000 euro per sostenere l'inclusività.
 - Nei pressi dell'azienda è stato costruito un asilo nido per aiutare le giovani coppie a conciliare lavoro e famiglia, con priorità e sconti sulle rette per i dipendenti SPM.



3.1

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE E LA LETTURA DELLA RELAZIONE D'IMPATTO

SPM ha riconosciuto l'importanza di un sistema di rendicontazione che sia al tempo stesso un **processo di apprendimento** e di **continua consapevolezza e sviluppo della strategia aziendale**. La volontà è quella di crescere e perfezionare anno dopo anno il processo di monitoraggio, attuazione e gestione degli impatti, anche accrescendo le competenze interne deputate a farli.

Per questo motivo, il processo di rendicontazione è stato guidato dalla **Responsabile d'impatto** insieme alla Governance. È stato possibile in questo modo individuare i **temi materiali dell'azienda**, ossia quelli rilevanti e strategici per SPM, su cui occorre continuare ad investire per garantire prosperità e benessere. SPM ha adottato per la prima volta un'analisi di materialità, i cui passaggi verranno meglio descritti nel paragrafo seguente dedicato.

3.2

ANALISI DI MATERIALITÀ

SPM ha intrapreso un'approfondita analisi di materialità con l'obiettivo di identificare e prioritizzare i temi rilevanti, connessi alla strategia aziendale e ai principi di sostenibilità. L'analisi di materialità è stata realizzata sulla base dell'implementazione del **nuovo GRI 3**, entrato in vigore a gennaio 2023 e considera l'evoluzione normativa con il principio della Doppia materialità della **Direttiva CSRD - "Corporate Sustainability Reporting Directive"** (2022/2464/EU) che influenzerà un più ampio numero di aziende europee.

Con la Doppia materialità, si modifica e arricchisce l'approccio metodologico delle aziende chiamate a considerare nella rendicontazione di sostenibilità:

● GLI IMPIANTI

Effetti positivi o negativi che l'impresa ha o potrebbe avere sull'ambiente e sulle persone, comprese le ripercussioni sui diritti umani, connessi alle attività proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso suoi prodotti o servizi e i suoi rapporti commerciali (materialità d'impatto)

● LE OPPORTUNITA'

Fattori che, se sfruttati correttamente, possono migliorare la performance aziendale, generando valore e sostenibilità (materialità finanziaria)

● I RISCHI

Evento negativo o incerto che impatta negativamente sulla performance dell'azienda (materialità finanziaria)

Il processo intrapreso da SPM è stato fondamentale per definire le priorità dell'azienda ed è stato realizzato in fasi consecutive e progressive:

COMPRESIONE

Approfondimento del contesto e del Modello di Business dell'Azienda.

IDENTIFICAZIONE

Identificazione dei Temi Potenzialmente Rilevanti a seguito dell'individuazione di Impatti, Opportunità e Rischi.

PRIORITIZZAZIONE

Attribuzione della rilevanza secondo la materialità d'impatto e la materialità finanziaria.

VALIDAZIONE

Validazione da parte della Governance dei temi emersi.

I TEMI MATERIALI DI SPM SPA SOCIETA' BENEFIT

Temi materiali di SPM S.p.A.
Società Benefit

3.2.1

- 1 EMISSIONI DI CO2 SCOPE 1 E 2
- 2 CONSUMO ENERGETICO
- 3 USO DI ENERGIE RINNOVABILI
- 4 CYBERSECURITY
- 5 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI
- 6 BENESSERE LAVORATIVO
- 7 ATTRAZIONE TALENTI TECNICI
- 8 EFFICIENZA PRODUTTIVA
- 9 TECNOLOGIE EMERGENTI E LAVORATORI
- 10 STAGIONALITA' DEI PRODOTTI
- 11 CONCORRENTI
- 12 RICAMBIO GENERAZIONALE
- 13 CLIMA AZIENDALE
- 14 PARTNERSHIP STRATEGICHE
- 15 GIOVANI E TERRITORIO
- 16 EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE
ALLA CRESCITA AZIENDALE

CORPORATE GOVERNANCE

4. Un modello di governance solido, fondato su principi ispirati all'etica e alla sostenibilità, accompagnato da procedure strutturate per la gestione aziendale e dei rischi, è fondamentale per garantire un futuro sostenibile. Questo approccio promuove scelte responsabili e consapevoli, orientate al miglioramento continuo attraverso analisi periodiche dei risultati ottenuti e delle aree di sviluppo.

SPM S.P.A. Società Benefit è di proprietà di Giovanni Berutti e Federica Berutti.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare le strategie organizzative e di sostenibilità dell'azienda, di sviluppare una politica direzionale, nonché assicurare la responsabilità giuridica dell'organizzazione di fronte alle autorità ed è composto da quattro membri. Gli amministratori durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina. Essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo statuto. I membri del Consiglio di Amministrazione sono laureati nell'ambito del management, marketing ed ingegneria ed hanno un'età

Il Consiglio di Amministrazione alla data del 31 dicembre 2024 è così composto:

Presidente & Amministratore delegato	Giovanni Berutti
Consiglieri	Beatrice Berutti
	Stefano Berutti
	Patrizia Galli

Il Collegio Sindacale alla data del 31 dicembre 2024 è così composto:

Presidente del Collegio Sindacale	Michele Altieri
Sindaca	Chiara Maria Carrara
Sindaca	Roberta Motta
Sindaco supplente	Marco Bazzanella
Sindaca supplente	Anna Carnevali
Società di revisione	KPMG SPA

4.1

IL MODELLO DI GOVERNANCE

superiore ai 30 anni.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione è l'Ing. Giovanni Berutti.

Nel processo di nomina dei membri del CdA, si considerano fattori quali legami familiari e competenze adeguate, con l'obiettivo di assicurare performance e una governance trasparente. L'80% delle discussioni del CDA riguardano temi in cui vengono toccati aspetti relativi alla sostenibilità sociale, ambientale ed economica.

4.1.1

LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

La governance ha preso **una direzione chiara verso la sostenibilità**, adoperando impegni concreti con la scelta di trasformare SPM S.P.A. in Società Benefit ed inserendo l'ambiente e gli impegni verso le persone, la comunità e il territorio all'interno degli obiettivi di beneficio comune.

I primi livelli dell'azienda avranno la sostenibilità come una delle principali **linee guida strategiche** per i prossimi anni.

Essendo Società Benefit, l'azienda presenta al suo interno un **Responsabile d'impatto**, nella persona di Beatrice Berutti. Il Responsabile d'impatto è quella figura che deve assicurare il perseguimento degli Obiettivi di Beneficio Comune, analizzando il livello reale di raggiungimento degli stessi. Per tale ragione, è colui che supporta gli amministratori nella revisione, coordinamento e approvazione del documento di relazione d'impatto.

Per garantire il corretto espletamento degli impegni di sostenibilità, sono stati nominati dei responsabili che – per competenza e ruolo – sono in grado di garantire il monitoraggio e il perseguimento di uno specifico obiettivo legato alla sostenibilità. Mensilmente, i soggetti incaricati riferiscono al massimo organo di governo la gestione degli impatti dell'organizzazione sugli aspetti economici, ambientali e sociali.



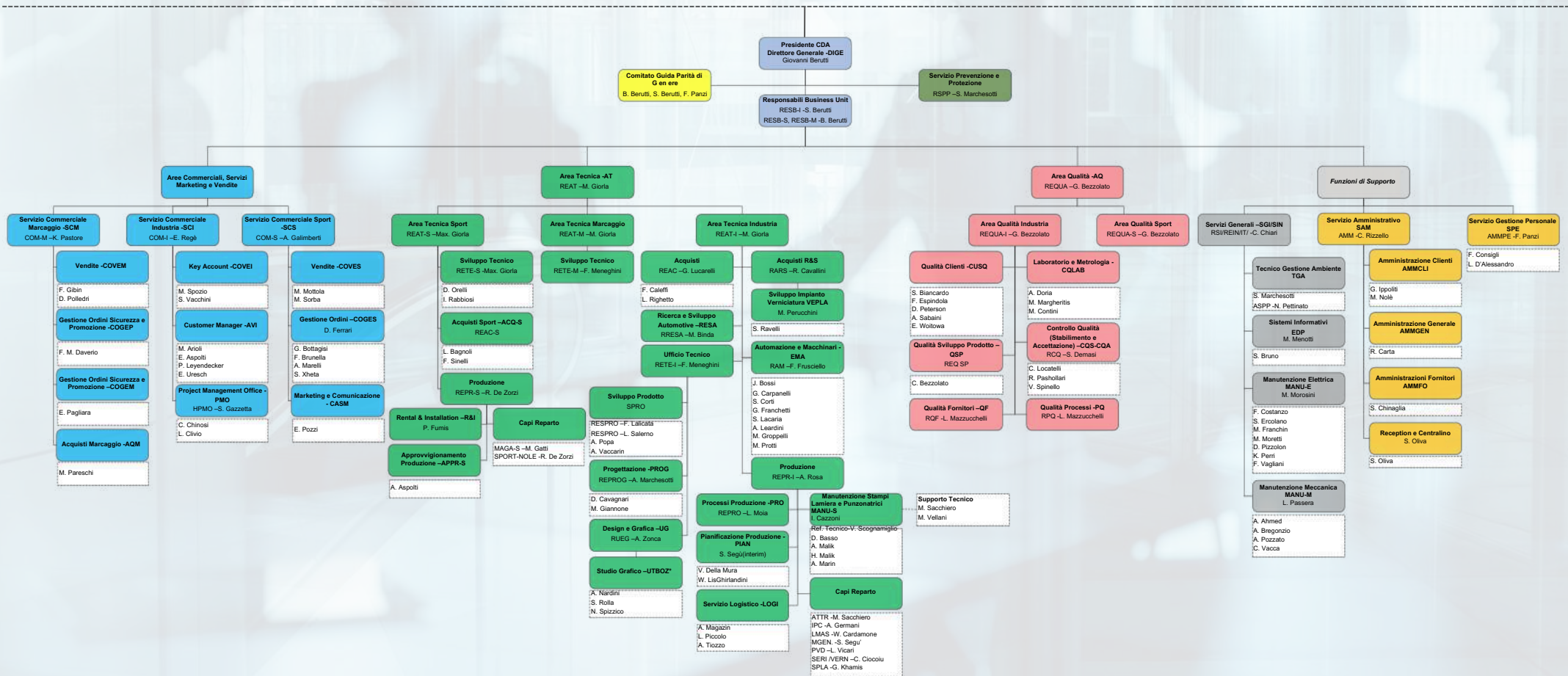
4.1.1.1

EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ALLA CRESCITA AZIENDALE

Negli anni, SPM S.P.A. Società Benefit ha intrapreso un percorso di crescita costante che l'ha portata a evolvere **da realtà locale a organizzazione sempre più strutturata**, capace di affrontare le sfide di un contesto che è divenuto sempre più un contesto internazionale, complesso e in trasformazione. Questo sviluppo ha richiesto **una visione sempre più chiara e integrata in materia di sostenibilità, non solo ambientale, ma anche sociale ed economica**.

L'adozione di intenti benefit testimonia l'impegno dell'azienda nel generare valore condiviso per il territorio, le persone e gli stakeholder, con l'obiettivo di coniugare competitività e responsabilità in una prospettiva di breve, medio e lungo periodo.

Per fare questo, è stato fondamentale anche avere una struttura organizzativa solida ed efficiente. Una struttura organizzativa chiara, infatti, è il presupposto per una crescita sostenibile.



CONCORRENZA

4.1.1.2

VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO, TRATTENUTO

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Risposte fy 2024 (Importo/1000)
Valore prodotto: fatturato	40.108 €
Costi operativi	22.126 €
Salari e stipendi	14.917 €
Benefits	228 €
Remunerazione del capitale finanziario (azionisti, società mutuanti,...)	0 €
Investimenti nella comunità (donazioni, fondi)	28 €
Valore trattenuto - accantonato	N/A

Si rimanda al bilancio d'esercizio per i dettagli relativi al valore economico generato, distribuito e trattenuto.

In un contesto economico in continua evoluzione, la concorrenza rappresenta un tema materiale di rilevanza strategica per SPM. La capacità di operare in mercati aperti, dinamici e altamente competitivi richiede un approccio fondato su innovazione, qualità, trasparenza e rispetto delle regole. Competere in modo leale e responsabile non solo contribuisce al successo economico, ma rafforza la reputazione, la fiducia degli stakeholder e la sostenibilità nel medio e lungo periodo.

I principali ambiti su cui investe SPM S.P.A. Società Benefit per distinguersi ed essere competitiva:

AUTOMAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, UPSKILLING

L'azienda ha creato un team interno che si occupa di digitalizzazione ed automazione. Le persone del team formano i colleghi attraverso webinar specifici e corsi. È stato anche creato un percorso post diploma IFTS in Automazione e Robotica.

QUALITÀ, INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

Nell'ambito in particolare dell'Automotive la **qualità** è fondamentale. I processi vengono monitorati in modo molto stretto ed il prodotto finito viene controllato al 100%. Gli indici di qualità vengono monitorati mensilmente. Il Team Qualità è responsabile della diffusione della cultura di qualità all'interno dell'azienda.

Allo stesso modo, **innovazione e sostenibilità** sono un fattore chiave del vantaggio competitivo dell'azienda.

PRODUZIONE LOCALE E CREAZIONE DI VALORE NEL TERRITORIO

Gli investimenti effettuati da SPM S.P.A. Società Benefit, fin dalla sua nascita, sono tutti rimasti all'interno della sede produttiva attuale, con un'unica eccezione di un piccolo magazzino introdotto nel 2024 in Trentino-Alto Adige. Radicata nel territorio, SPM valorizza il legame con la comunità locale, contribuendo alla creazione di valore condiviso e sostenibile.

Alcuni indicatori del 2024 con cui SPM monitora il tema materiale della concorrenza:

PRODUZIONE	Lead time di produzione	2 settimane
	% produzione esternalizzata/totale	15 %
LAVORO E DIPENDENTI	Costo medio lavoro/unità prodotta	€ 0,50
	N. dipendenti coinvolti nella formazione sulla produttività	10
FORNITORI	% Fornitori sottoposti a audit ESG	2 %
INVESTIMENTI	Investimento fy 2024 in R&S	800.000,00 €

4.1.2.1 L'ANALISI DEI RISCHI

SPM S.P.A. ha per la prima volta identificato i **rischi connessi alla sostenibilità**, valutando le possibili implicazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) che potrebbero influenzare l'azienda nel breve, medio e lungo periodo. L'identificazione di questi rischi è stata parte integrante del processo di Doppia Materialità tenuto dall'azienda nell'ambito del reporting di Sostenibilità, in cui sono state individuate le principali aree di attenzione:

- **Rischi legati alle persone:**

riguardano l'occupazione, il trasferimento del know how, la sicurezza e il benessere dei dipendenti.

- **Rischi ambientali:**

connessi principalmente all'aumento di costi energetici, ai cambiamenti climatici, ai costi di adeguamento logistico.

- **Rischio reputazionale:**

legato alla responsabilità sociale ed ambientale dell'azienda.

- **Rischi nella catena di fornitura:**

le instabilità politiche ed eventuali interruzioni delle catene di forniture potrebbero influenzare la produzione e l'offerta.

- **Rischi legati alla clientela:**

la perdita di nuove opportunità di mercato per la competitività dei settori potrebbe costituire un rischio aziendale.

4.1.3

PARTNERSHIP STRATEGICHE

Le partnership strategiche rappresentano un fattore chiave per co-costruire e co-generare nuove competenze, lavorando in modo particolare sui processi tecnologici e legati all'innovazione.

Collaborare con realtà complementari - in particolare, startup - consente ad SPM di accelerare i processi di innovazione, favorire lo sviluppo di soluzioni sostenibili e rispondere in modo più efficace alle sfide dell'oggi.

Per l'azienda, anche le collaborazioni con le associazioni del territorio e il supporto alle manifestazioni sportive locali rappresentano tutte modalità per **co-costruire partnership di valore nel territorio**.

Queste relazioni rafforzano il legame con la comunità e contribuiscono alla creazione di valore condiviso, generando impatto positivo orientato alla creazione di Bene Comune.

Alcuni indicatori del 2024 con cui SPM monitora il tema materiale delle partnership strategiche:

TIPOLOGIA PARTNERSHIP E OBIETTIVI	Numero e tipologie di partnership attive	2 collaborazioni con Startup per lo sviluppo delle soluzioni innovative
	N. fornitori locali cresciuti grazie a programmi congiunti	1
	Obiettivi della partnership	Innovazione e digitalizzazione
PARTNER	Partner coinvolti	2 startup
GOVERNANCE DELLE PARTNERSHIP	Criteri di selezione dei partner	<ul style="list-style-type: none"> • Coerenza valori e obiettivi strategici • Vicinanza geografica • Affinità con il business
	Meccanismi eventuali di monitoraggio e reporting delle performance	KPI su progetti specifici

4.1.4

CODICE ETICO E WHISTLEBLOWING



SPM S.P.A. Società Benefit promuove i principi della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e i principi dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, inclusi nel **Codice Etico**, disponibile nel sito aziendale Codice Etico ed approvato dal Comitato di Direzione nel 2018, con successivo aggiornamento del 29 settembre 2023.

Il Codice Etico stabilisce le regole di condotta da seguire nelle attività interne ed esterne, nonché nei rapporti commerciali, e fornisce linee guida per la gestione delle segnalazioni relative ad eventuali violazioni.

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale nell'ambito della responsabilità sociale dell'impresa, trattando tematiche come la salute e la sicurezza sul lavoro, le relazioni con gli stakeholders, la prevenzione della corruzione, la tutela della privacy, la protezione dell'ambiente e della comunità e la segnalazione delle violazioni.

SEGNALAZIONI e WHISTLEBLOWING

In azienda sono presenti diversi canali di segnalazione, sia anonimi che nominativi, sviluppati per rispondere a quanto previsto dalla **Certificazione SA8000** sulla parità di genere e dalla procedura **Whistleblowing**.

Con la certificazione di Responsabilità Sociale SA8000 (sul sito al seguente link SA8000) viene posta l'attenzione su temi di primaria importanza: le persone, la loro salute, il loro benessere. La SA8000 mira a definire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, che rispetti le persone e ne stimoli la crescita personale.

Il raggiungimento di questo standard certifica che SPM opera in modo responsabile ed etico nei confronti di tutti i suoi collaboratori.

Attraverso la Procedura Whistleblowing, a cui è possibile accedere direttamente dal sito dell'azienda **Whistleblowing**, i dipendenti, collaboratori o terzi possono segnalare, in modo confidenziale e protetto, comportamenti illeciti, irregolarità o violazioni del Codice Etico e delle normative vigenti all'interno dell'organizzazione.

I canali che possono essere utilizzati per effettuare le segnalazioni sono molteplici:

- Cassette per segnalazioni cartacee
- Modulo online
- Software online di chat anonima
- Colloqui con la proprietà

OPERAZIONI VALUTATE

N. totale di operazioni valutate per rischi legali e corruzione	n.	0
Percentuale di operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	%	0

SEGNALAZIONI

Segnalazioni ricevute (in ambito whistleblowing ma solo corruzione)	n.	0
di cui fondate	n.	0
di cui in approfondimento	n.	0

EPISODI ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE

Numero totale degli episodi di corruzione accertati	n. e natura	0
Cause legali pubbliche legate a corruzione intraprese contro organizzazione o suoi dipendenti ed esiti di tali cause	n. e natura	0
Azioni intraprese in risposta a episodi di corruzione	n.	0
a. Percentuale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	%	100 %
b. Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	%	100 %

STANDARD INTERNAZIONALI

Conformità a standard internazionali se presenti	sì/no	sì
	Norme di riferimento applicabili in materia di Whistleblowing	DL 24/2023
	Fonti applicabili in materia di Data Protection	GDPR

4.1.5

CERTIFICAZIONI

UNI EN ISO
9001:2015

La norma stabilisce i criteri per un sistema di gestione della qualità quando un'organizzazione per dimostrare l'abilità nel fornire prodotti o servizi che rispondano ai requisiti del cliente e alle normative applicabili. Si propone inoltre di incrementare la soddisfazione del cliente attraverso l'applicazione efficace del sistema con processi volti al miglioramento continuo.

IATF
16949:2016

IATF 16949 (International Automotive Task Force) è uno standard specifico per il settore automobilistico che definisce i requisiti per un sistema di gestione della qualità volto al miglioramento continuo, alla prevenzione dei difetti e alla riduzione di variazioni e sprechi all'interno della catena di fornitura. Mentre la ISO 9001 è focalizzata sulla soddisfazione del cliente, IATF 16949 pone maggiore attenzione sui requisiti particolari del cliente legati al miglioramento costante, alla prevenzione dei difetti e alla minimizzazione delle variazioni e degli sprechi nella catena di fornitura.

UNI EN ISO
14001:2015

SPM Spa SB adotta un sistema di gestione ambientale, progettando il prodotto/processo per la riduzione degli impatti sull'ambiente, mettendo in atto ogni iniziativa per migliorare l'efficienza energetica, ridurre il consumo di materie prime non riciclabili e le emissioni di sostanze inquinanti.

UNI CEI EN
ISO/IEC 27001

La UNI CEI EN ISO/IEC 27001 assicura l'impegno nel continuare a garantire un sistema di gestione per la sicurezza dati. Questo significa che SPM implementa un insieme di Policy, Procedure; processi, misure fisiche e tecniche che aiutano a gestire, monitorare e migliorare la sicurezza delle informazioni trattate e gestite.

UNI ISO
45001:2018

La UNI ISO 45001:2018 è la prima norma internazionale che riguarda la Salute e la Sicurezza dei lavoratori. SPM è impegnata in un percorso che punta alla sicurezza, alla prevenzione e alla collaborazione, per far crescere le professionalità e le sensibilità dei collaboratori e dei soggetti terzi in questo ambito.

SA8000:2014

La Certificazione di Responsabilità Sociale attesta il comportamento etico dell'impresa e un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Certificazione
FSC® COC
(FSC-C163201)

Il Forest Stewardship Council® (FSC®) è un'organizzazione globale senza fini di lucro dedicata alla promozione della gestione responsabile delle foreste nel mondo. FSC definisce standard basati su principi riconosciuti di gestione responsabile delle foreste [stewardship, N.d.T.] che sono supportati da operatori attivi in campo ambientale, sociale ed economico.

4.1.6

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

- Confindustria Varese <https://www.confindustriavarese.it/>
- Gruppo Giovani Imprenditori - Confindustria Varese

5.

LE PERSONE IN SPM: DAI COLLABORATORI AI CLIENTI

SPM S.P.A. Società Benefit mette la persona, le persone al centro. Come azienda orientata al Bene Comune è consapevole che il raggiungimento di risultati di qualità siano strettamente connessi alla cura, al benessere e all'investimento sulle persone, in termini di competenze, motivazione, professionalità. Si impegna a offrire un ambiente di lavoro inclusivo, promuovendo le diversità e lo sviluppo professionale, garantendo che il benessere e la cura vedano come destinatari i dipendenti ma anche le famiglie. Nel mettere le persone al centro, SPM S.P.A. Società Benefit riserva ai clienti un'attenzione autentica e continuativa, basata sull'ascolto, la fiducia e la qualità delle relazioni.

Le persone di SPM S.P.A. Società Benefit.

Mettere la persona al centro significa riconoscere il valore di ogni lavoratore e creare le condizioni per farlo crescere.

L'azienda riconosce il valore di ogni persona, garantendo a tutti i dipendenti, sia full time che part time, gli stessi benefici, a testimonianza di un impegno concreto verso equità, inclusione e benessere condiviso. Un'unica differenza è rappresentata dalla flessibilità in entrata e in uscita, di 30 minuti per i full time e di 15 minuti per i part time.

LAVORATORI DIPENDENTI

Per tipo di contratto - al 31.12.2024

TOTALE: 292

284	tempo indeterminato	161	donne	123	uomini
	8	tempo determinato	2	donne	6

Per tipo di contratto - al 31.12.2024

TOTALE: 292

265	full-time	144	donne	121	uomini
	27	part-time	19	donne	8

Mettere la persona al centro significa riconoscere il valore di ogni collaboratore, anche non dipendente, e creare le condizioni per far emergere il suo contributo.

LAVORATORI NON DIPENDENTI

Per tipo di impiego - al 31.12.2024

TOTALE: 53

53 Interinali

B. Percentuale di dipendenti per categorie appartenenti alle seguenti categorie di diversità:

Femminile		Maschile	
< 30 anni	23,1 %	< 30 anni	11,6 %
Fra 30 e 50	44,4 %	Fra 30 e 50	38,8 %
> 50 anni	32,5 %	> 50 anni	48,8 %
TOTALE 100,00 %		TOTALE 99,2 %	

Nel 2024 il **tasso di assunzione** è stato del 37,6% con l'ingresso di 33 donne e 23 uomini inseriti in azienda. La percentuale di donne assunte sul totale delle nuove assunzioni è stata del 22,1%, quella degli uomini del 15,4%. Le assunzioni hanno interessato in modo particolare le donne <30 e gli uomini nella fascia d'età 30-50 anni.

Per quanto riguarda le uscite, nel 2024 sono state in totale 16 e hanno riguardato 4 donne e 12 uomini.

NUOVI DIPENDENTI ASSUNTI (FY 2024)

Femminile		Maschile	
< 30 anni	15	< 30 anni	9
Fra 30 e 50	13	Fra 30 e 50	10
> 50 anni	5	> 50 anni	4
TOTALE 33		TOTALE 23	

Femminile		Maschile	
< 30 anni	10,1 %	< 30 anni	6,0 %
Fra 30 e 50	8,7 %	Fra 30 e 50	6,7 %
> 50 anni	3,4 %	> 50 anni	2,7 %
TOTALE 22,1 %		TOTALE 15,4 %	

Nuovi dipendenti assunti durante il periodo di rendicontazione

TOTALE ASSUNZIONI: 56

Tasso di turnover in entrata

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA TOTALE: 37,6 %

CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO (FY 2024)

Femminile		Maschile	
< 30 anni	0	< 30 anni	3
Fra 30 e 50	3	Fra 30 e 50	4
> 50 anni	1	> 50 anni	5
TOTALE 4		TOTALE 12	

Femminile		Maschile	
< 30 anni	0,0 %	< 30 anni	2,0 %
Fra 30 e 50	2,0 %	Fra 30 e 50	2,7 %
> 50 anni	0,7 %	> 50 anni	3,4 %
TOTALE 2,7 %		TOTALE 8,1 %	

Cessazioni del rapporto di lavoro durante il periodo di rendicontazione

TOTALE ASSUNZIONI: 16

Tasso di turnover in uscita

TASSO DI TURNOVER IN USCITA TOTALE: 10,7 %

BENESSERE LAVORATIVO

Promuovere il benessere delle persone non è solo un valore, ma una priorità aziendale: un impegno che è presente nelle **Finalità di Beneficio Comune di SPM S.P.A. Società Benefit** che vengono presentate di seguito e che si traduce in azioni concrete di ascolto, cura, formazione e attenzione quotidiana alle esigenze di chi lavora.



Finalità di Beneficio Comune 2

Sviluppare le condizioni affinché tutti i collaboratori possano far crescere in modo continuativo le proprie competenze professionali e personali in un'ottica di miglioramento delle responsabilità individuali rispetto alle performance aziendali.

Con questa finalità di beneficio comune, SPM vuole creare le condizioni perché tutti i collaboratori possano **formare e sviluppare le proprie potenzialità e competenze**. Un tema importante per garantire il benessere dei lavoratori.

A questo fine l'azienda ha voluto rivedere i mansionari. Inoltre, ha avviato la **definizione dei percorsi di carriera e crescita individuali**, con un'attività che si protrarrà anche nel 2025.

Nel 2024, si è poi proceduto all'aggiornamento del **Piano di sviluppo per i dipendenti**, introducendo un processo di valutazione delle performance strutturato e diffuso.

- Borse di Studio per i figli dei dipendenti che vengono raddoppiate se questi si iscrivono all'Università.
- Asilo Nido aziendale, aperto anche a chi abita in zona.
- Welfare oltre la retribuzione (e.g. tutto quello incluso nell'accordo sindacale)
- Definizione di incontri dedicati alle neomamme e neopapà con l'ufficio HR per condividere il manuale per neo mamme e neo papà, che esplicita cosa prevede CCNL e come contribuisce SPM.
- Convenzione con il campo estivo esistente nel territorio per agevolare i figli dei dipendenti.



Finalità di Beneficio Comune 3

Contribuire allo sviluppo del territorio attraverso attività di solidarietà e sussidiarietà che privilegiano l'inclusione dei giovani e delle famiglie.

SPM S.P.A. Società Benefit sostiene attivamente la genitorialità garantendo la possibilità di usufruire del congedo parentale, favorendo così il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie e l'equilibrio tra la vita privata e la vita professionale.

CONGEDI PARENTALI

Indicatore

	Donne FY 2024	Uomini FY 2024	TOTALE FY 2024
a. Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	7	7	10
b. Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	7	0	7
c. Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	7	0	7
d. Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	7	0	7
e. Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100 %	100 %	100 %
f. Tasso di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100 %	100 %	100 %

La **formazione** rappresenta un **pilastro fondamentale per l'azienda**, poiché consente di **sviluppare e valorizzare le competenze e la professionalità dei dipendenti**, accompagnandoli nel loro percorso di crescita e carriera. Rispondere al bisogno di conoscenza, motivazione e ambizione

significa investire nel capitale umano, elemento imprescindibile per sostenere l'innovazione e la competitività. Grazie alla formazione, **l'azienda unisce il potenziale individuale al patrimonio culturale collettivo**, assicurando uno sviluppo continuo e duraturo nel tempo.

Numero medio di ore di formazione che i suoi dipendenti (headcount) hanno ricevuto durante il periodo di rendicontazione (FY 2024)

TOTALE ORE (h) : 17

Ore medie di formazione fornite ai dirigenti	h 8
Ore medie di formazione fornite ai quadri	h 10
Ore medie di formazione fornite agli impiegati	h 8
Ore medie di formazione fornite agli operai	h 8.5
<hr/>	
Donne	h 6
Uomini	h 11

La salute e la sicurezza dei lavoratori per SPM S.P.A. Società Benefit sono al centro delle priorità aziendali. **Assicurare infatti un ambiente di lavoro sicuro significa tutelare il valore più prezioso: le persone.**

Attraverso politiche e pratiche costanti, l'azienda promuove una cultura della prevenzione e del rispetto, creando le condizioni affinché ogni collaboratore possa operare con serenità e fiducia.

Investire in salute e sicurezza significa non solo proteggere, ma anche valorizzare il capitale umano, essenziale per la crescita sostenibile e responsabile dell'impresa.

Il tema della sicurezza sul lavoro è fortemente sentito in SPM che **dal 2020 è certificata secondo lo standard ISO 45001** con certificato numero 5010015714 emesso da TUV sud [informativa 403-1]

che garantisce anche il rispetto dei principi enunciati nella informativa 403-4, 403-6 e 403-7 del GRI.

Per quanto riguarda le informative 403-2 e 403-3 il DVR aziendale prevede un'attenta valutazione dei rischi e tutto il personale è sottoposto alla sorveglianza sanitaria.

Per quanto riguarda l'informativa 403-9 si evidenzia che non vi sono stati decessi o infortuni con gravi conseguenze, mentre per quanto riguarda l'indice di infortunio calcolato su 1.000.000 di ore lavorate il valore è pari per il 2024 a 13,07.

SPM mantiene inoltre un monitoraggio per sesso, fascia di età, zona del corpo colpita e giorno della settimana in cui avviene l'infortunio, oltre che per anzianità di servizio. Da questi dati l'organizzazione mette in atto politiche volte al miglioramento della qualità in materia di SSL per i suoi lavoratori.

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro (lavoratori dipendenti)	Risposte
Il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluse i decessi)	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	12
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	in itinere, infortuni da schiacciamento o caduta

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro (lavoratori non dipendenti)	Risposte
Il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0
Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluse i decessi)	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	3
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	da schiacciamento

GRI 403-10 Malattie professionali (lavoratori dipendenti)	Risposte
Il numero di decessi dovuti a malattia professionale	0
Il numero di casi di malattia professionale registrabili	0
Le tipologie principali di malattie professionali	0

GRI 403-10 Malattie professionali (lavoratori non dipendenti)	Risposte
Il numero di decessi dovuti a malattia professionale	0
Il numero di casi di malattia professionale registrabili	0
Le tipologie principali di malattie professionali	0

5.2

ATTRAZIONE TALENTI TECNICI



Finalità di Beneficio Comune 2

Sviluppare le condizioni affinché tutti i collaboratori possano far crescere in modo continuativo le proprie competenze professionali e personali in un'ottica di miglioramento delle responsabilità individuali rispetto alle performance aziendali.

Gran parte del valore sociale ed economico generato nel tempo da SPM deriva dalla **conoscenza e dalla competenza tecnica** dei propri collaboratori, figure professionali in grado di proporre soluzioni efficaci e personalizzate per clienti operanti in settori altamente specialistici quali l'**Automotive, lo Sci e la Moda**.

Questa **capacità di ascolto tecnico e di adattamento alle specificità delle diverse**

filiere costituisce un patrimonio distintivo dell'impresa, che va costantemente alimentato attraverso l'ingresso di nuove risorse qualificate.

Nel 2024, pur non essendo ancora state attivate azioni specifiche dedicate all'attrazione di talenti tecnici, **il tema è stato riconosciuto come prioritario all'interno dell'analisi di doppia materialità**, rappresentando un nuovo asse strategico del Piano Strategico di Sostenibilità.

5.3

CAMBIO GENERAZIONALE



Finalità di Beneficio Comune 2

Sviluppare le condizioni affinché tutti i collaboratori possano far crescere in modo continuativo le proprie competenze professionali e personali in un'ottica di miglioramento delle responsabilità individuali rispetto alle performance aziendali.

Il ricambio generazionale rappresenta per SPM un tema di rilievo strategico, in quanto strettamente connesso alla continuità organizzativa, alla trasmissione del know-how aziendale e alla valorizzazione congiunta delle esperienze senior e delle energie junior.

Nell'ottica di favorire la circolazione delle competenze e la diffusione della conoscenza interna, è stata avviata la già citata iniziativa **"Forma il tuo collega"**.

Il progetto prevede che, a rotazione, le diverse funzioni aziendali condividano con i colleghi aspetti specifici del proprio lavoro, attraverso strumenti agili e accessibili come brevi video, e-mail tematiche o pillole formative.

L'obiettivo è duplice: da un lato, **facilitare la comprensione trasversale** dei processi aziendali; dall'altro, **stimolare dinamiche di apprendimento reciproco tra persone con livelli di esperienza e inquadramenti differenti**.

L'iniziativa intende costituire **un primo seme per costruire un sistema interno di mentoring e valorizzazione trasversale delle competenze**, promuovendo al contempo un **dialogo intergenerazionale** che favorisca fiducia, collaborazione e senso di appartenenza.

5.4

TECNOLOGIE EMERGENTI E LAVORATORI

Finalità di Beneficio Comune 2

Sviluppare le condizioni affinché tutti i collaboratori possano far crescere in modo continuativo le proprie competenze professionali e personali in un'ottica di miglioramento delle responsabilità individuali rispetto alle performance aziendali.



L'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche è da sempre affrontata da SPM con un approccio attento e responsabile, volto a integrare l'innovazione con la valorizzazione del capitale umano. Questa modalità di gestione aziendale ha permesso di accelerare la conoscenza su aspetti riguardanti le nuove tecnologie, orientando le risorse verso attività a maggiore valore aggiunto e rafforzando il senso di protagonismo delle persone nel processo di cambiamento.

Il tema assume rilevanza crescente per SPM anche in relazione alla sua natura di Società Benefit; pertanto, l'obiettivo è quello di promuovere **un'innovazione tecnologica etica e sostenibile**.

In quest'ottica, nel 2024 sono state realizzate delle formazioni specifiche online, per tutti coloro in possesso di e-mail aziendale. Le pillole formative hanno riguardato la Suite di Google (Google Workspace) e Panthera.

L'approccio adottato pone così le basi per affrontare con consapevolezza le sfide future legate alla digitalizzazione, consolidando una cultura aziendale fondata sulla partecipazione, l'apprendimento continuo e l'inclusione. L'obiettivo futuro sul tema sarà quello di migliorarne il monitoraggio.

CLIMA AZIENDALE



Finalità di Beneficio Comune 1

Creare un ambiente di lavoro sereno e stimolante che garantisca il rispetto tra le persone, la trasparenza delle regole e l'integrità, attraverso la condivisione dei valori e dei comportamenti coerenti con l'identità aziendale

Con l'obiettivo di migliorare la quotidianità lavorativa e la risposta ai bisogni individuali dei collaboratori, SPM ha impostato alcune **attività di un ascolto continuo** per raccogliere feedback, idee e proposte.

La prima di queste è costituita da **interviste singole a tutti i dipendenti** per raccogliere interessi e opinioni dei lavoratori. È stata inoltre introdotta per la prima volta una **Survey annuale sul clima aziendale**, per misurare e monitorare la soddisfazione dei collaboratori.

Un altro passaggio è stato rivolto al rinnovo degli uffici e delle aree comuni, con la finalità di creare un ambiente più moderno, funzionale ed accogliente per tutti.

Nell'ambito di questa *finalità di beneficio comune*, SPM si è assunta l'impegno di sviluppare

alcune attività per coinvolgere e stimolare i propri collaboratori, *puntando così ad un miglior clima aziendale.*

È stato avviato un progetto di incontri periodici, con cadenza mensile, **per condividere alcune informazioni sull'andamento dell'impresa**, al fine di sensibilizzare, creare consapevolezza, accrescere il senso di appartenenza e motivare al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Un primo appuntamento è dedicato alle prime linee, per condividere dati finanziari di dettaglio.

Un altro incontro periodico è invece rivolto agli impiegati delle tre divisioni, per condividere dati finanziari, successi, criticità e priorità.

Anche durante la Festa di Natale aziendale si è ritenuto fosse importante raccontare l'andamento aziendale durante l'anno con alcuni dati e commenti degli indici di performance.

Nell'ottica di una maggiore disseminazione delle informazioni interne per una costruzione di un clima aziendale più coeso, la già citata iniziativa **"Forma il tuo collega"** risponde anche a questo tema materiale, attraverso la creazione di momenti di formazione interna.

Un aspetto centrale della declinazione di questo tema, in relazione alla finalità di beneficio comune presentata, riguarda l'ottenimento della **Certificazione SA8000 e Parità di Genere.**

Inoltre, il programma **Diversity and Inclusion**, un piano di formazione strutturato su un tema fondamentale e identitario per l'azienda, ha coinvolto ampie fasce di lavoratori.

Infine, l'azienda ha voluto definire le **procedure di Recruiting e Promozioni** in modo da prevenire episodi di discriminazione nei processi di selezione o di carriera, così da curare sempre più il clima interno dell'azienda.

5.6

GIOVANI E TERRITORIO



Finalità di Beneficio Comune 4

Sviluppare e strutturare una collaborazione strategica con le scuole e le istituzioni per supportare lo sviluppo del territorio, anche attraverso l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e lo sviluppo di nuove professionalità.

SPM riconosce da sempre come **il dialogo con le nuove generazioni** sia una leva strategica fondamentale per costruire relazioni durature con il contesto locale, sostenere l'occupabilità giovanile e rafforzare il proprio ruolo sociale.

Nel corso del 2024 sono state avviate e consolidate diverse iniziative orientate a creare occasioni di incontro tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro. In particolare, SPM ha attivato collaborazioni per ospitare studenti in stage curricolari ed extra-curricolari, offrendo esperienze concrete di inserimento in contesti produttivi avanzati. Parallelamente, è stato confermato il **percorso di alternanza scuola-lavoro** con alcuni licei del territorio, ampliando la platea di giovani coinvolti in attività orientative.

L'azienda ha anche promosso attivamente il **percorso IFTS in Automazione e Robotica**, sostenendo la diffusione di competenze tecnico-specialistiche in linea con le proprie esigenze e con le evoluzioni del mercato del lavoro.

SPM partecipa inoltre da tempo alla giornata nazionale **PMI DAY** promossa da Confindustria, occasione in cui, una volta all'anno, studenti delle scuole medie e superiori visitano lo stabilimento per conoscere l'impresa, le sue attività e i suoi valori.

Tutte queste iniziative riflettono la volontà dell'impresa di agire come attore di sviluppo territoriale e come ponte tra i giovani, la formazione e l'impresa.

I numeri che seguono sono il riflesso dell'impegno costante dell'azienda nel valorizzare talenti e costruire un futuro condiviso:

Contratti di apprendistato	3
tirocini scolastici	28
assunzioni under 30	25

Tirocini, apprendistati, stage attivi

Assunzioni under 30

6.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITA'

6.1

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Negli ultimi cinque anni, l'azienda ha intrapreso un percorso strategico orientato all'**innovazione tecnologica** e alla **digitalizzazione dei processi produttivi**, con investimenti significativi e continui. Questa trasformazione ha coinvolto vari ambiti, portando a un'evoluzione sostanziale delle competenze interne, dei processi operativi e delle tecnologie impiegate.

Uno degli interventi più rilevanti ha riguardato lo **sviluppo e l'adozione di tecnologie avanzate per la decorazione della plastica**, come la PVD (Physical Vapor Deposition) e la verniciatura ad acqua.

Parallelamente, è stato costituito un **team interno di automazione**, composto da figure specializzate in grado di progettare, sviluppare e implementare soluzioni di automazione su misura.

A supporto dell'intera filiera operativa, l'azienda ha inoltre progettato e implementato un **sistema MES (Manufacturing Execution System)**, che consente il monitoraggio in tempo reale delle attività produttive.

Queste iniziative hanno generato **ricadute positive tangibili**, sia in termini di **nuove opportunità di business** – grazie all'ampliamento dell'offerta tecnologica – sia sul piano occupazionale, con **l'ingresso di nuove professionalità** per supportare le attività legate all'automazione e alla trasformazione digitale della produzione.

6.2

CYBERSECURITY

L'evoluzione tecnologica da un lato apre nuove opportunità di crescita e innovazione, dall'altro comporta anche un incremento del livello di esposizione a potenziali minacce informatiche e a violazioni dei dati, richiedendo per le aziende un approccio sempre più attento alla **cybersecurity** e alla **protezione delle informazioni sensibili**.

Nel 2024, sono state 40 le ore dedicate alla formazione sull'Information Security che ha coinvolto 160 dipendenti e 10 quelle dedicate alla gestione appropriata delle informazioni personali. Quest'ultima formazione ha coinvolto 62 dipendenti.

GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti		Risposte fy 2024	
Training su Information Security			
Ore totali		40	
Numero dipendenti coinvolti		160	
Training su Gestione appropriata delle informazioni personali			
Ore totali		10	
Numero dipendenti coinvolti		62	
Violazioni			
Numero totale di denunce comprovate ricevute su violazioni della privacy dei clienti e fuga dei dati dei clienti		0	
N. reclami ricevuti da terzi e riconosciuti dall'organizzazione		0	
N. reclami ricevuti da parte di organismi di regolamentazione		0	
N. totale di violazioni di sicurezza informatica			0
N. totale di clienti coinvolti in violazioni della sicurezza IT			0
Ammontare totale di multe/sanzioni pagate in relazione a violazioni della sicurezza delle informazioni e altri incidenti di sicurezza informatica			0

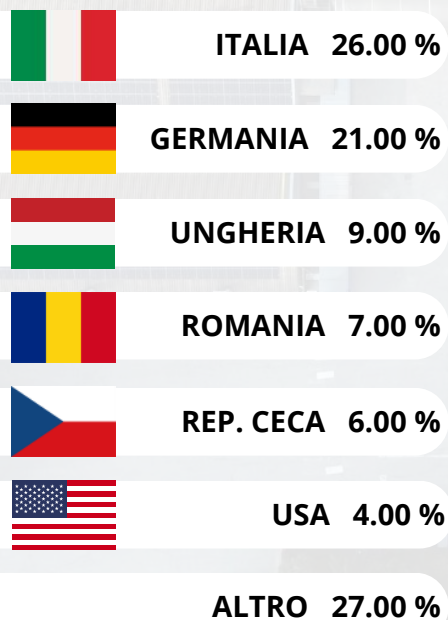
6.3

MERCATI SERVITI

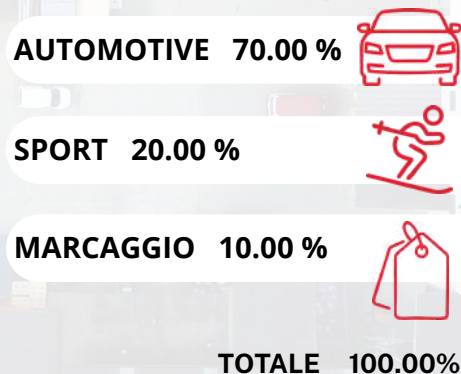
Il principale mercato di riferimento è quello nazionale, a cui segue il mercato tedesco. L'azienda serve per il **70% il settore automotive**, per il **20% il settore sport** e per il **10% il marcaggio**.

L'azienda intende **consolidare la propria presenza sul mercato nazionale**, e allo stesso tempo **accrescere la propria competitività a livello internazionale**, puntando su innovazione, qualità e flessibilità per espandere la propria quota di mercato all'estero.

MERCATI SERVITI:
aree geografiche in cui i prodotti e i servizi vengono offerti



MERCATI SERVITI:
settori in cui i prodotti e i servizi vengono offerti

SUPPORTO ALLA **COMUNITA'**

7.1 LE INIZIATIVE SOCIALI

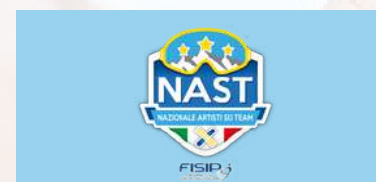
**Finalità di Beneficio Comune 3**

Contribuire allo sviluppo del territorio attraverso attività di solidarietà e sussidiarietà che privilegiano l'inclusione dei giovani e delle famiglie

SPM S.p.A. SB supporta progetti di inclusione sociale per i bambini e i ragazzi autistici e con disabilità, ad esempio: **SPAZIO BLU Autismo Varese** e **I Bambini delle Fate**.



7.2 LE ASSOCIAZIONI



**Trofeo Binda
Cittiglio**

SPM S.p.A. SB supporta le Associazioni che si prefiggono di rendere possibile la pratica degli Sport invernali alle persone diversamente abili con **FREERIDER** e **NAST** (Nazionale Artisti Ski Team)

Collabora inoltre con le **associazioni e competizioni** sportive mediante rapporti di sponsorizzazione (es. Trofeo Binda; Sport senza Barriere).

AMBIENTE E INNOVAZIONE

8.1

EMISSIONI



SPM ha a cuore la tematica legata all'effetto che le emissioni indotte dall'attività possono avere sull'ambiente e per questo motivo nel corso del 2024 ha proseguito un processo di monitoraggio di tale aspetto.

Ai fini del GRI le informative che si è scelto di monitorare sono quelle riferite **alle emissioni dirette (Scope 1)** previste dalla 305-1 e quelle derivate dall'indotto (**Scope 3**) della 305-3 mentre per quanto riguarda l'informativa 305-2 (**Scope 2**) inerente i consumi energetici la quantità di CO2 equivalente immessa è stata pari a 755.97 ton stimato sulla base dei valori locali di mercato. Tale valore non rientra nel complessivo delle emissioni rendicontate ai fini della CFP.

Con riguardo al processo di rendicontazione delle emissioni di CO2 equivalente è doveroso sottolineare che SPM **effettua un monitoraggio della propria Carbon Footprint** che ha portato alla determinazione di un valore di **1,184.47 ton/CO2** equivalente immessa nel 2024 di cui circa il 56% da Scope 1 e circa il 44% da Scope 3.

Per i dettagli e l'analisi dei dati si rimanda al documento specifico prodotto nell'ambito della rendicontazione della Carbon Footprint.



CONSUMO ENERGETICO ED ENERGIA RINNOVABILE

Il tema dei consumi energetici è per SPM fonte di particolare attenzione con monitoraggi globali.

Per la rendicontazione di tale aspetto si è quindi valutato il consumo energetico che l'attività ha avuto nel corso del 2024.

Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili	1.883.766,5 MJ
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti rinnovabili	0 MJ
Consumo di energia elettrica	1.665.125 kWh
di cui	1.502.853 kWh prelevati dalla rete di cui circa 1.364.290 kWh dichiarati dal fornitore essere da fonti rinnovabili
	162.272 kWh derivanti da autoconsumo

Sulla base dei dati rilevati nel 2024 il consumo complessivo energetico di SPM è stato pari a 7.878.218,062 MJ.

Rispetto all'obiettivo di SPM di efficientamento energetico e di monitoraggio dei consumi dei singoli processi e di progressivo efficientamento nel 2025 si valuterà di andare a costruire l'**architettura di monitoraggio per procedere nel biennio successivo a formalizzare proposte gestionali volte all'efficientamento dei consumi.**

8.3

EFFICIENZA PRODUTTIVA

La gestione sostenibile dei materiali utilizzati nei processi produttivi e nell'attività è tra gli obiettivi che SPM si è data.

L'indicatore relativo all'utilizzo di materiali dell'informativa GRI 301-1 permette di **monitorare e gestire l'impatto ambientale, contribuendo alla preservazione delle risorse e al miglioramento dell'efficienza operativa.**

Per raccogliere i dati relativi all'informativa 301-1, sono state utilizzate stime basate sui dati derivanti dall'ufficio acquisti.

I dati sono stati aggregati per identificare le principali fonti di approvvigionamento.

Dai dati ricavati nel 2024 non è possibile effettuare per la maggior parte dei materiali in ingresso, una suddivisione tra quelli provenienti da fonti rinnovabili. Allo stesso modo, risulta al momento non possibile per motivi logistici, tecnici e normativi definire la quantità di materiali riutilizzati.

Nel 2024 SPM ha utilizzato circa 945.705 kg di materiali in ingresso così suddivisi:

827.694 Kg materie prime per la produzione di cui:

- 264.777 kg circa di materiali grezzi
- 562.917 kg circa di semilavorati e materie prime accessorie funzionali alla produzione

118.011 Kg imballaggi di cui:

- 66.428 Kg circa provenienti da fonti rinnovabili (carta, legno)
- 50.603 kg circa da fonti non rinnovabili (polimeri plastici)

Riguardo il monitoraggio previsto dall'informativa 301-2 in merito alla provenienza da riciclo l'azienda si pone come obiettivo per il prossimo biennio l'introduzione di procedure di monitoraggio puntuale.

8.4

RIFIUTI

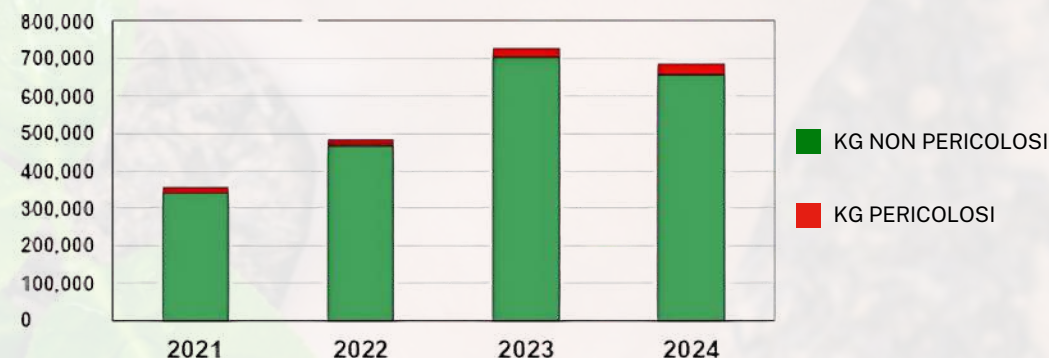
La gestione responsabile dei rifiuti è fondamentale per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità. L'informativa GRI 306-3 si concentra sulla quantità di rifiuti generati, i metodi di smaltimento e le pratiche di riduzione dei rifiuti.

SPM ha avviato un processo volto a migliorare continuamente la gestione dei rifiuti attraverso pratiche sostenibili.

I dati si riferiscono alla raccolta dei dati funzionale alla predisposizione del Modello Unico di Dichiarazione (MUD) previsto dalla normativa vigente in Italia.

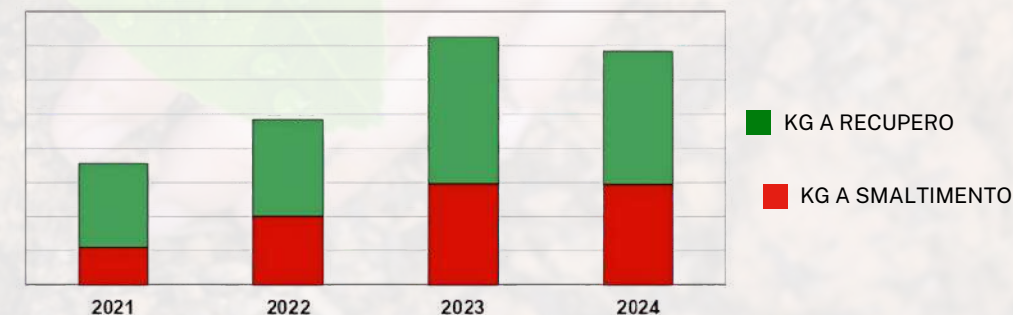
Nel 2024 SPM ha prodotto 684.556 Kg di rifiuti di cui 27.412 kg pericolosi e 657.144 kg non pericolosi.

PERICOLOSI / NON PERICOLOSI



L'azienda opera un monitoraggio dei flussi di rifiuti andando a differenziare le percentuali a smaltimento e quelle a recupero che per il 2024 si assestano su un 57% a recupero e un 44% a smaltimento, dato fortemente influenzato dalla tipologia del rifiuto prodotto.

RECUPERO / SMALTIMENTO



8.5 PRELIEVO IDRICO



La gestione sostenibile delle risorse idriche è tra gli obiettivi che SPM si è data. L'informativa GRI 303-3 riguarda la quantità di acqua prelevata da varie fonti, suddivisa per tipologia e utilizzo. **Questo indicatore permette di monitorare e gestire l'impatto ambientale, contribuendo alla preservazione delle risorse idriche e al miglioramento dell'efficienza operativa.**

Per raccogliere i dati relativi all'informativa 303-3, sono stati utilizzati sia sistemi di misurazione che stime basate su dati puntuali e monitoraggi. I dati sono stati aggregati e analizzati per identificare le principali fonti di prelievo e le quantità utilizzate.

Nel 2024 il prelievo idrico complessivo è stato pari a **4.259,5 mc.**

L'approvvigionamento idrico avviene in prevalenza da acquedotto pubblico (3.618,5 mc) e in parte residuale (641 mc) da pozzo regolarmente autorizzato dalla Provincia di Varese con utenza VA015091987 n. 12181/C del 27/06/2002. L'acqua prelevata è stata utilizzata nei processi produttivi, per servizi e irrigazione e per usi sanitari.

SPM monitora il consumo medio giornaliero (media 9,87 mc/gg) tuttavia, nel 2024 non è stato possibile effettuare un monitoraggio specifico per suddividere le tipologie di utilizzo che l'organizzazione si pone come obiettivo per il 2025.

9.

IL B IMPACT ASSESSMENT

Per SPM S.p.A., adottare uno standard di valutazione esterno non rappresenta solo un atto di trasparenza e responsabilità verso i propri stakeholder, ma anche un'opportunità per accrescere la consapevolezza interna, misurare e rafforzare la coerenza del proprio operato con i principi di sostenibilità. L'utilizzo di strumenti come il B Impact Assessment (BIA) consente, attraverso un questionario di autovalutazione, di mettere in luce il valore generato dall'impresa per le persone, l'ambiente, il territorio e le relazioni che costruisce e sviluppa.

Il BIA è sviluppato da B Lab, ente non profit internazionale che promuove modelli economici orientati al bene comune. Si tratta di uno strumento riconosciuto a livello globale che valuta l'impatto complessivo di un'impresa in cinque aree fondamentali e interconnesse:



Lo strumento si adatta all'azienda durante il percorso di analisi. Questa adattabilità e modularità della piattaforma consente di avere un punteggio massimo differente a seconda del settore di appartenenza dell'azienda. A ogni risposta è associato un punteggio che compone un indice complessivo da 0 a 200. Per ottenere la certificazione B Corp, è necessario superare la soglia degli 80 punti.

SPM S.p.A. Società Benefit ha utilizzato per la prima volta lo strumento in fase di trasformazione a Società Benefit. Nel 2024 con un nuovo processo di aggiornamento e autovalutazione ha conseguito il punteggio di 84,2, riconoscendo il costante impegno verso un modello di sviluppo sostenibile.

Punteggio complessivo: B Impact Score

Data di fine dell'anno fiscale 31 Dec 2024



10.

IL CONTRIBUTO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



Per l'Obiettivo 3 – Salute e benessere, l'azienda promuove la salute nei luoghi di lavoro attraverso l'adesione al programma WHP (Workplace Health Promotion) di Confindustria, che prevede iniziative per incentivare stili di vita sani.



In linea con l'Obiettivo 4 – Istruzione di qualità, SPM S.p.A. investe nell'educazione e nella formazione continua collaborando con scuole del territorio, promuovendo progetti come l'ITS sulla Robotica, attivando percorsi di alternanza scuola-lavoro e offrendo borse di studio ai figli dei dipendenti. Queste iniziative mirano alla costruzione delle competenze del futuro e al rafforzamento del legame con la comunità locale.



Il perseguimento dell'Obiettivo 5 – Uguaglianza di genere si concretizza in politiche volte a garantire pari opportunità all'interno dell'organizzazione. Tra le azioni intraprese figurano l'offerta di un asilo nido aziendale, orari flessibili per le neo mamme, parcheggi riservati per le future mamme e un sistema di selezione equo supportato da un comitato interno per la parità di genere. L'ottenimento della certificazione ufficiale sulla parità di genere testimonia l'impegno strutturale e continuativo dell'azienda su questi temi.



Per contribuire all'Obiettivo 7 – Energia pulita e accessibile, SPM S.p.A. ha investito nell'installazione di impianti fotovoltaici al fine di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.



L'Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica è perseguito tramite politiche di valorizzazione del lavoro, come la retribuzione maggiorata degli straordinari rispetto ai minimi previsti dal contratto collettivo e la partecipazione al progetto UNIVA per il Credito Investimenti, volto a sostenere la crescita delle imprese e dell'occupazione. Queste scelte evidenziano l'impegno dell'azienda verso uno sviluppo economico equo, produttivo e sostenibile.



Rispetto all'Obiettivo 9 – Industria, innovazione e infrastrutture, l'azienda continua a investire in modo significativo nelle proprie strutture produttive, adottando tecnologie all'avanguardia e sviluppando nuovi prodotti e processi più efficienti, innovativi e rispettosi dell'ambiente.



L'Obiettivo 12 – Consumo e produzione responsabili è perseguito tramite un sistema strutturato di monitoraggio dei consumi elettrici, la scelta di macchinari elettrici in sostituzione di quelli idraulici e l'ottenimento di certificazioni come la SA8000, che ne attesta la responsabilità sociale.



Infine, per l'Obiettivo 13 – Lotta al cambiamento climatico, l'azienda ha avviato la misurazione della propria Corporate Carbon Footprint, con l'obiettivo di quantificare e ridurre le emissioni di gas serra legate alle proprie attività, definendo azioni di mitigazione sempre più efficaci e mirate.

Questi impegni rendono evidente la volontà di SPM S.p.A. di integrare la sostenibilità nei processi decisionali e operativi, contribuendo in modo tangibile alla costruzione di un futuro più equo, resiliente e rigenerativo.

11.

GLI OBIETTIVI DEL 2025

Promuovere iniziative per la valorizzazione e la valutazione del personale

Supportare le società sportive del territorio con un'attenzione allo sport di solidarietà

Supportare le famiglie dei collaboratori e la genitorialità attraverso iniziative di welfare

Creare opportunità formative - lavorative per facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

Ridurre l'impatto ambientale dell'operatività aziendale e migliorare il monitoraggio delle rinnovabili

Promuovere una cultura di sostenibilità con i dipendenti, la comunità e gli stakeholder

Promuovere la salute dei collaboratori e delle loro famiglie attraverso attività di informazione e prevenzione

Creare un canale di collaborazione con clienti, fornitori e partner per affrontare le sfide del mercato

Migliorare l'impatto ambientale attraverso l'economia circolare

12.

NOTA METODOLOGICA

SPM S.P.A. Società Benefit presenta la sua prima Relazione d'Impatto, con l'intento di valutare e rendicontare quanto di buono realizzato nel 2024 e quanto occorre migliorare per rafforzare sempre di più il proprio impegno verso la sostenibilità.

La Relazione d'impatto utilizza la cornice del **B Impact Assessment (BIA)** come standard internazionale privilegiato per analizzare e migliorare le performance aziendali in **cinque aree di valutazione**: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente, Clienti.

Per la parte di rendicontazione sulla sostenibilità, invece, **SPM S.P.A. Società Benefit** ha deciso di utilizzare gli **Standard GRI** (Global Reporting Initiative), nella modalità "with reference to". Questa scelta permette di avere piena consapevolezza dell'evoluzione del percorso di sostenibilità, pur sapendo essere un punto di partenza e non un arrivo.

Oltre all'adozione degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) come riferimento principale per la rendicontazione, sono stati considerati anche i contenuti degli **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**

a livello tematico, in un'ottica di allineamento progressivo alle nuove direttive europee in materia di sostenibilità, motivo per il quale è stato introdotto un processo di doppia materialità.

All'interno dei paragrafi dedicati ai temi materiali, **il lettore troverà** - dove pertinente - **il richiamo alle Finalità di Beneficio Comune a cui tali temi risultano collegati**. Non tutti i temi presentano questa associazione: le finalità di beneficio comune si riferiscono in particolare agli ambiti sociali e ambientali, e per questo emergono con maggiore evidenza nei temi che impattano direttamente su questi aspetti.

Il processo di rendicontazione e valutazione è stato curato e guidato dalla **Responsabile d'impatto e dalla Governance dell'azienda**. Il periodo che è stato preso in considerazione va dal **1° gennaio al 31 dicembre 2024**. Il perimetro di rendicontazione riguarda lo stabilimento dell'azienda situato in Via Provinciale 26, 21030 Brissago (VA). Il presente report non è stato assoggettato a revisione.

CORRELAZIONE TRA I TEMI MATERIALI, I GRI STANDARD E GLI ESRS

Emissioni CO ₂ Scope 1 e 2	GRI 305	ESRS E1 – Climate Change - Richiede la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra Scope 1 (dirette) e Scope 2 (indirette da energia acquistata), in linea con il GHG Protocol.	Tecnologie emergenti e lavoratori	GRI 404; Disclosures personalizzata	ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Include la formazione e l'adattamento delle competenze dei lavoratori in risposta all'adozione di nuove tecnologie.
Consumo energetico	GRI 302	ESRS E1 – Climate Change - Include l'obbligo di riportare il consumo totale di energia, suddiviso per fonti rinnovabili e non rinnovabili.	Stagionalità dei prodotti	Disclosures personalizzata	ESRS E5 – <i>Resource Use and Circular Economy</i> - Le aziende devono descrivere come la stagionalità influisce sulla produzione e sulle strategie di approvvigionamento sostenibile.
Uso di energie rinnovabili	GRI 302	ESRS E1 – Climate Change - Le aziende devono comunicare la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili nel loro mix energetico.	Concorrenza	Disclosures personalizzata	ESRS G1 – <i>Governance, Risk Management and Internal Control</i> - Richiede la divulgazione delle strategie per mantenere la competitività e gestire i rischi di mercato.
Cybersecurity	GRI 418	ESRS G1 – <i>Governance, Risk Management and Internal Control</i> ; ESRS S2 – <i>Workers in the Value Chain</i> - La CSRD richiede la divulgazione delle pratiche di gestione del rischio informatico e delle misure adottate per proteggere i dati e la resilienza digitale.	Ricambio generazionale	GRI 405	Riferimento: ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Include politiche per la gestione dell'età lavorativa, successione e trasferimento di conoscenze.
Digitalizzazione dei processi	GRI 203	ESRS G1 – <i>Governance, Risk Management and Internal Control</i> - Le aziende devono descrivere come la digitalizzazione influisce sulla governance e sui processi decisionali.	Clima aziendale	GRI 401; GRI 404; Disclosures personalizzata su benessere organizzativo, engagement e survey interne	ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Le aziende devono riportare informazioni sul coinvolgimento dei dipendenti, soddisfazione e cultura organizzativa.
Benessere lavorativo	GRI 401	ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Include la rendicontazione su salute, sicurezza, equilibrio vita-lavoro e iniziative per il benessere dei dipendenti.	Partnership strategiche	GRI 2-6; Disclosures personalizzata	ESRS G1 – <i>Governance, Risk Management and Internal Control</i> - Richiede la descrizione delle collaborazioni strategiche e delle politiche di gestione delle relazioni con i partner.
Attrazione talenti tecnici	GRI 401	ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Richiede informazioni sulle politiche di assunzione, sviluppo delle competenze e retention del personale.	Giovani e territorio	Disclosures personalizzata	ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - richiede informazioni sulle politiche di inclusione, attrazione, retention dei giovani
Efficienza produttiva	GRI 203; GRI 302	ESRS E1 – Climate Change - Le aziende devono riportare le iniziative volte a migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi.	Giovani e territorio	Disclosures personalizzata	ESRS G1 – <i>Business Conduct</i> - Richiede la descrizione della strategia e governance per gestire la crescita, ruoli e responsabilità nella gestione del cambiamento ESRS S1 – <i>Own Workforce</i> - Richiede la descrizione delle politiche di adattamento del personale, la formazione e la riqualificazione; informazioni su turnover e coinvolgimento dei dipendenti

IL PROCESSO DI RENDICONTAZIONE

1

Ascoltare il contesto (Analisi e Raccolta dei Dati)

Tutto ha inizio con l'ascolto. L'impresa guarda dentro e fuori di sé: osserva il mondo che cambia, i bisogni delle persone, le richieste silenziose dell'ambiente. Allo stesso tempo raccoglie **numeri, storie, risultati e vissuti**, che rappresentano le tracce concrete del proprio agire quotidiano. È un momento di consapevolezza, in cui si riconosce ciò che si è fatto e si comincia a dare forma a ciò che si vuole raccontare.

Capire cosa conta davvero (la Doppia materialità)

Non tutto ha lo stesso peso. Alcuni temi parlano al cuore dell'impresa e al tempo stesso toccano profondamente la vita delle persone e dell'ambiente.

Con l'approccio della **doppia materialità**, l'azienda si interroga su quali siano le questioni più rilevanti: **quelle in cui il suo impatto si fa sentire di più, e quelle che, se non considerate, potrebbero metterne in discussione la direzione o la sostenibilità**. È qui che nasce la bussola del racconto: scegliere cosa diventa realmente rilevante.

2

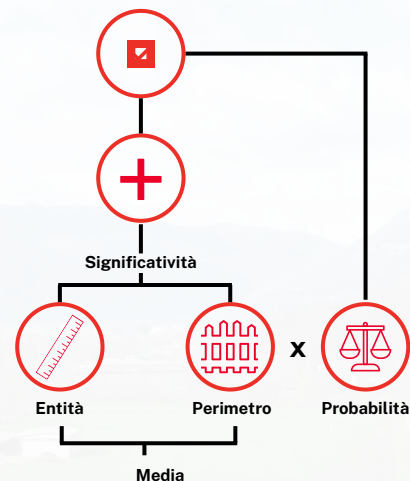
3

Dare voce al percorso (Narrazione)

Infine, arriva il momento di restituire il percorso fatto. Le informazioni raccolte si trasformano in un **racconto chiaro, ricco e trasparente**, che mostra non solo i traguardi raggiunti, ma anche le domande aperte e le strade ancora da percorrere. La Relazione d'impatto non è un semplice documento: è un **gesto di fiducia e di apertura**, con cui l'impresa si mette in relazione con chi la osserva, la sostiene, la vive. Perché rendicontare, in fondo, è un **atto di responsabilità**. Ma anche un modo per ricordare a sé stessi chi si è, e dove si vuole andare.

LA METODOLOGIA DI CALCOLO

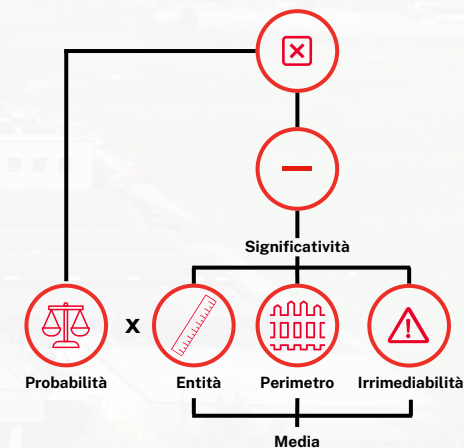
Indice di rilevanza impatto positivo



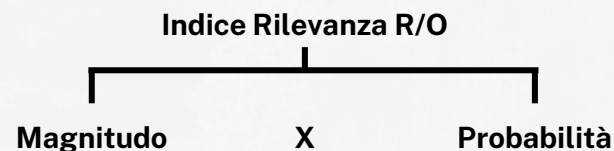
INDICE DI RILEVANZA DI IMPATTO POSITIVO

INDICE DI RILEVANZA DI IMPATTO NEGATIVO

Indice di rilevanza impatto negativo



INDICE DI RILEVANZA OPPORTUNITÀ E RISCHI



Magnitudo X Probabilità

13 GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION		
GRI 2 Informative Generali	2-1 Dettagli organizzativi	Copertina iniziale e finale; Cap. Corporate Governance; Nota	GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro	403-1 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza	Cap. Le persone di SPM		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica		403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica; Copertina finale		403-3 Servizi per la salute professionale			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. Corporate Governance; Cap. Innovazione e Sostenibilità		403-6 Promozione della salute dei lavoratori			
	2-7 Dipendenti	Cap. Le persone di SPM		403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. Le persone di SPM		403-9 Infortuni			
	2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. Corporate Governance		403-10 Malattia Professionale			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. Corporate Governance		GRI 404 Formazione e istruzione		3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Le persone di SPM
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Cap. Corporate Governance				404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Cap. Corporate Governance	GRI 405 Diversità e Pari Opportunità		3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Le persone di SPM Cap. Corporate Governance	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Cap. Corporate Governance			405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholders	GRI 418 Privacy dei Clienti		3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Innovazione e Sostenibilità	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti	Cap. Corporate Governance		418-1 Denunce riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. Corporate Governance		GRI 301 Materiali	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. Ambiente
2-28 Appartenenza ad Associazioni	Cap. Corporate Governance	301-1 Materiali utilizzati					
GRI 3 Temi materiali	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. L'Impegno di SPM; Cap. Nota metodologica	GRI 302 Energia	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Ambiente		
	3-2 Elenco dei temi materiali	Cap. L'Impegno di SPM; Cap. Nota metodologica		302-1 Consumo di Energia			
GRI 201 Performance Economica	201-1 Valore economico diretto, generato e distribuito	Cap. Corporate Governance	GRI 303 Acqua ed Affluenti	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Ambiente		
GRI 203 Impatti economici Indiretti	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Cap. Innovazione e Sostenibilità		303-3 Prelievo Idrico			
GRI 205 Anticorruzione e etica	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Cap. Corporate Governance	GRI 305 Emissioni	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Ambiente		
GRI 401 Occupazione	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Le persone di SPM		305-1 Emissioni dirette (Scope 1)			
	401-1 Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti			305-2 Emissioni indirette da consumi energetici (Scope 2)			
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno		305-3 Emissioni indirette (Scope 3)				
	401-3 Congedo parentale		GRI 306 Rifiuti	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. Ambiente		
				306-3 Rifiuti significativi			



S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT

Via Provinciale, 26 - 21030 Brissago Valtr. (Va) - tel. +39 0332 542011

Contatti:

b.berutti@smpspa.it - Responsabile d'impatto
Head of Business Development per i settori Sport & Fashion