

SPM
S.P.A. SB / SPORT EQUIPMENT





INDICE

1

Lettera agli stakeholders	5
----------------------------------	----------

2

SPM SPA Società Benefit	6
una realtà familiare con uno sguardo innovativo	

3

Essere Società Benefit	7
-------------------------------	----------

3.1 La nostra storia	9
-----------------------------	----------

3.2 Valori, Vision, Mission	11
------------------------------------	-----------

3.3 Che cosa facciamo?	15
-------------------------------	-----------

4

L'impegno di SPM	18
-------------------------	-----------

4.1 Linee guida per la redazione e la lettura della Relazione d'Impatto	20
--	-----------

4.2 Analisi di materialità	20
-----------------------------------	-----------

4.2.1 I temi materiali di SPM SPA Società Benefit	21
--	-----------

5

Corporate Governance	22
-----------------------------	-----------

5.1 Il modello di Governance	23
-------------------------------------	-----------

5.1.1 La governance di sostenibilità	24
---	-----------

5.1.2 Concorrenza	27
--------------------------	-----------

5.1.3 Partnership strategiche	29
--------------------------------------	-----------

5.1.4 Codice etico e whistleblowing	30
--	-----------

5.1.4 Certificazioni	32
-----------------------------	-----------

5.1.5 Associazioni di categoria	33
--	-----------

Le persone in SPM: dai collaboratori ai clienti **34**

6.1 Benessere lavorativo	37
6.2 Attrazione talenti tecnici	42
6.3 Tecnologie emergenti e lavoratori	42
6.4 Ricambio generazionale	42
6.5 Clima aziendale	43
6.6 Giovani e territorio	44

Innovazione e Sostenibilità **46**

7.1 Digitalizzazione dei processi	46
7.2 Cybersecurity	47
7.3 Mercati serviti	49

Ambiente **50**

8.1 Emissioni	50
8.2 Analisi di materialità	51
8.3 I temi materiali di SPM SPA Società Benefit	52
8.4 Rifiuti	53
8.5 Prelievo idrico	54

Valutazioni d'impatto **55**

Il contributo agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile **57**

Gli obiettivi 2025 e 2026 a confronto **59**

Nota metodologica **60**

12.1 Il reporting secondo gli Standard GRI	61
---	-----------

GRI CONTENT INDEX **62**

1.LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Siamo orgogliosi di presentare la nostra seconda Relazione d'Impatto, un documento che vuole essere testimonianza diretta delle azioni di beneficio comune compiute nel corso del 2025 a favore dei nostri stakeholder e un rendiconto trasparente dei risultati raggiunti.

Questo report si presenta particolarmente dettagliato e si pone in forte continuità con la prima edizione: in molti aspetti, infatti, ribadisce e approfondisce quanto già comunicato in precedenza. Le nostre iniziative non sono interventi isolati, ma veri e propri percorsi che si protraggono, crescono e si evolvono anno dopo anno. Questa continuità valoriale e operativa è perfettamente coerente con la visione a lungo termine che guida SPM S.p.A. Società Benefit da oltre 70 anni, da sempre orientata a generare un valore condiviso e duraturo.

Ne è una prova tangibile la conferma, per questo esercizio, dei nostri temi materiali e il consolidamento dei nostri impegni: continuiamo a strutturare i nostri obiettivi per stimolare tutti i partner del territorio a costruire insieme una casa comune, quella di un benessere diffuso

2.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.

La nostra seconda Relazione d'Impatto vuole essere, tra le altre cose, testimonianza delle azioni di beneficio comune compiute a favore degli stakeholder nel 2025 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.

3.ESSERE SOCIETA' 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

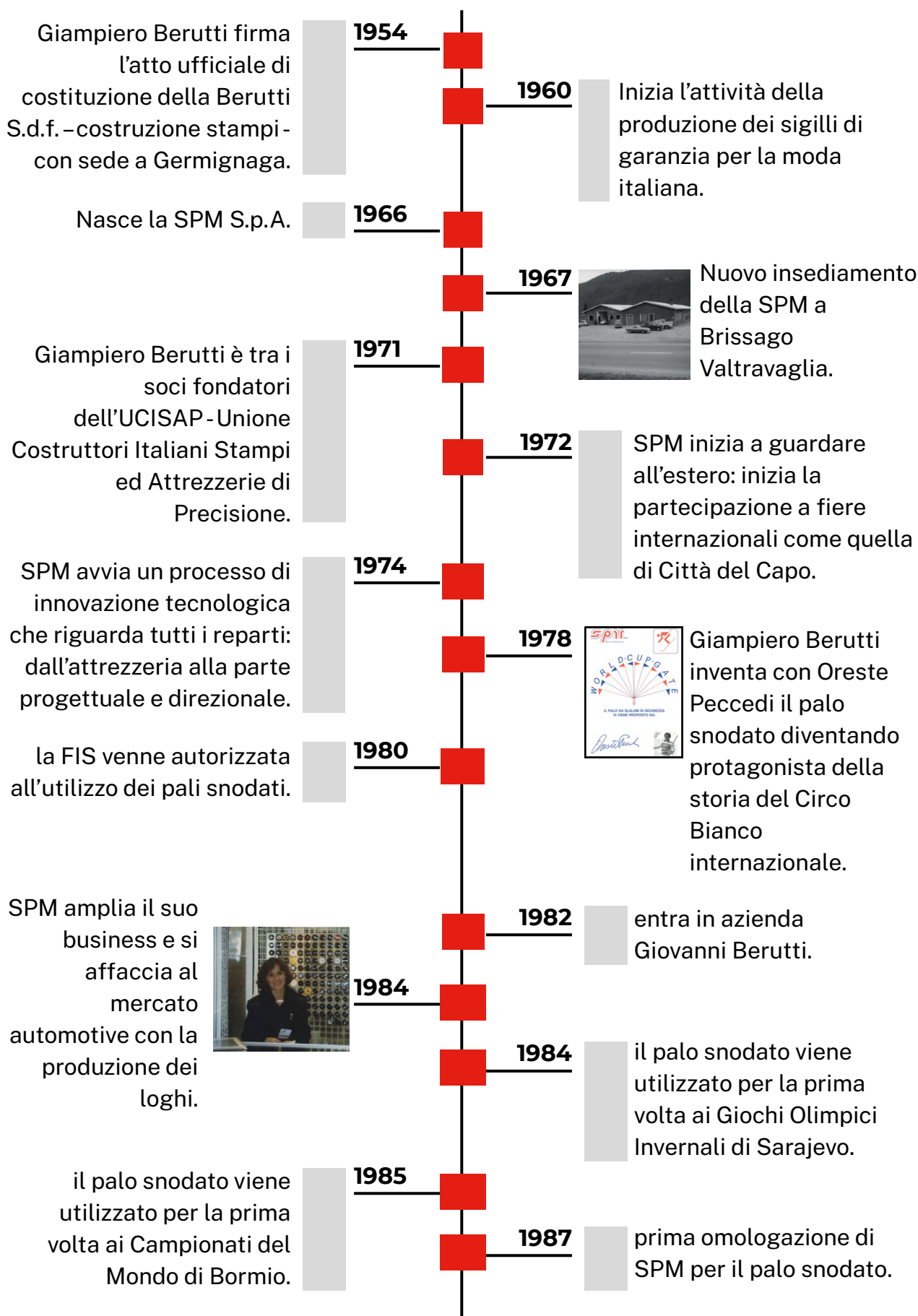
Le **Finalità di Beneficio Comune** sono gli **obiettivi che una Società Benefit sceglie liberamente di perseguire**, accanto al profitto, per generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Sono l'espressione concreta dell'impegno a creare valore non solo economico, ma anche umano, sociale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

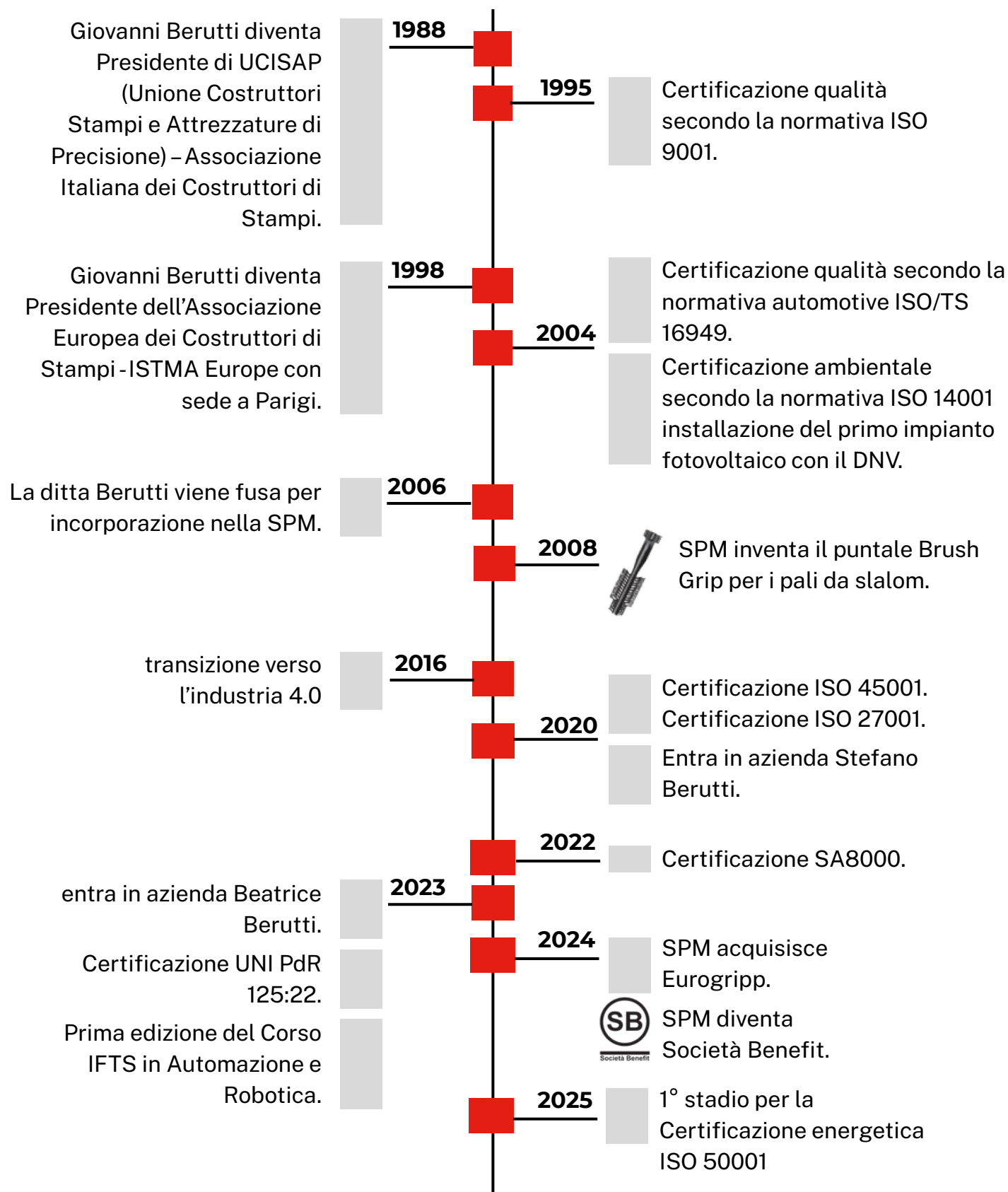


- 1 FINALITA' DI BENEFICIO COMUNE 1**
Creare un ambiente di lavoro sereno e stimolante che garantisca il rispetto tra le persone, la trasparenza delle regole e l'integrità, attraverso la condivisione dei valori e dei comportamenti coerenti con l'identità aziendale.
- 2 FINALITA' DI BENEFICIO COMUNE 2**
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.
- 3 FINALITA' 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.
- 4 FINALITA' 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.
- 5 FINALITA' 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.
- 6 FINALITA' 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.



3.1 LA NOSTRA STORIA





3.2 VALORI, VISION, MISSION

Nel corso della sua lunga storia, SPM S.p.A. Società Benefit 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. Società Benefit 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.

Ogni anno, attraverso un documento chiamato **Relazione d'Impatto**, la Società è tenuta a raccontare ciò che è stato realizzato, come ha generato impatto in relazione alle proprie Finalità di Beneficio Comune, e quanto ancora intende migliorare, seguendo criteri di valutazione offerti da standard indipendenti.

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

I valori di SPM S.p.A. Società Benefit – **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 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.



VISION

SPM S.p.A. Società Benefit 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. 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.



MISSION

La missione di SPM S.p.A. Società Benefit 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.** 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.

Offre un servizio completo, puntuale e in linea con le aspettative, dalla progettazione al post-vendita, perseguendo efficienza operativa in ogni area dell'organizzazione e promuovendo modelli organizzativi evoluti.



3.3 CHE COSA FACCIAMO?

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



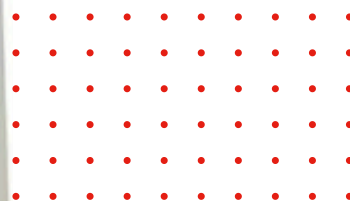
Crea valore reale e duraturo per i propri clienti, offrendo prodotti che uniscono **massima qualità, affidabilità e longevità**, frutto di una cura costante per i dettagli e del desiderio di costruire relazioni basate sulla fiducia.



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.

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.

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. Società Benefit sono presenti 4 divisioni principali in cui le modalità operative quotidiane prendono forma:



DIVISIONE AUTOMOTIVE

divisione specializzata nella progettazione e realizzazione di loghi per auto, emblemi, sigle ed elementi decorativi per i principali OEM e Tier 1 del settore.



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.



AUTOMAZIONE ROBOTICA

una nuova divisione che ambisce a mettere sul mercato l'esperienza del team in automazione e digitalizzazione, mantenendo le persone al centro

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 2025 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

4.L'IMPEGNO DI SPM



SPM S.p.A. Società Benefit 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.

SOSTENIBILITA' 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 mostrando con un'analisi puntuale e dettagliata delle fonti in grado di produrre input efficaci per la pianificazione strategica aziendale.

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.
- Azioni: Rimozione dei sistemi ad alta intensità energetica, regolazione automatica dell'accensione/spegnimento dei sistemi, installazione di un sistema di raffreddamento adiabatico (- 80% di consumo) e implementazione di pannelli solari (1027 TCO2 evitate in 10 anni).

SOSTENIBILITA' 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.
- 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.





4.1 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 confermare nel 2025 i **temi materiali dell'azienda identificati a seguito del processo di doppia materialità**.

4.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

Nel corso del 2024, l'azienda ha condotto un processo di doppia materialità che ha portato all'identificazione dei temi di sostenibilità rilevanti, analizzandone gli Impatti, i Rischi e le Opportunità associati.

Per l'esercizio 2025, in conformità al GRI 3: Temi materiali 2021, è stata effettuata una revisione interna volta a verificare l'attualità e la validità dei temi identificati. L'analisi non ha evidenziato la necessità di apportare modifiche all'elenco dei temi materiali, in ragione della stabilità del perimetro operativo, dell'assenza di variazioni significative nel contesto esterno con impatto sulla performance aziendale e della continuità del quadro settoriale di riferimento.

La conferma dei temi materiali testimonia la solidità del percorso di sostenibilità intrapreso e la coerenza tra identità aziendale, attività e impatti generati.

4.2.1 I TEMI MATERIALI DI SPM SPA SOCIETA' BENEFIT

1	Emissioni CO ₂ 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	Stagionalità dei prodotti
11	Concorrenza
12	Ricambio generazionale
13	Clima aziendale
14	Partnership strategiche
15	Giovani e territorio
16	Evoluzione dell'organizzazione alla crescita aziendale



5. CORPORATE GOVERNANCE



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.

5.1. IL MODELLO DI GOVERNANCE

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 superiore ai 30 anni. Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione è il 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.

Il Consiglio di Amministrazione alla data del 31 dicembre 2025 è così composto:

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

Il Collegio Sindacale alla data del 31 dicembre 2025 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

5.1.1 LA GOVERNANCE DI SOSTENIBILITA'



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.

5.1.1.1 EVOLUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ALLA CRESCITA AZIENDALE



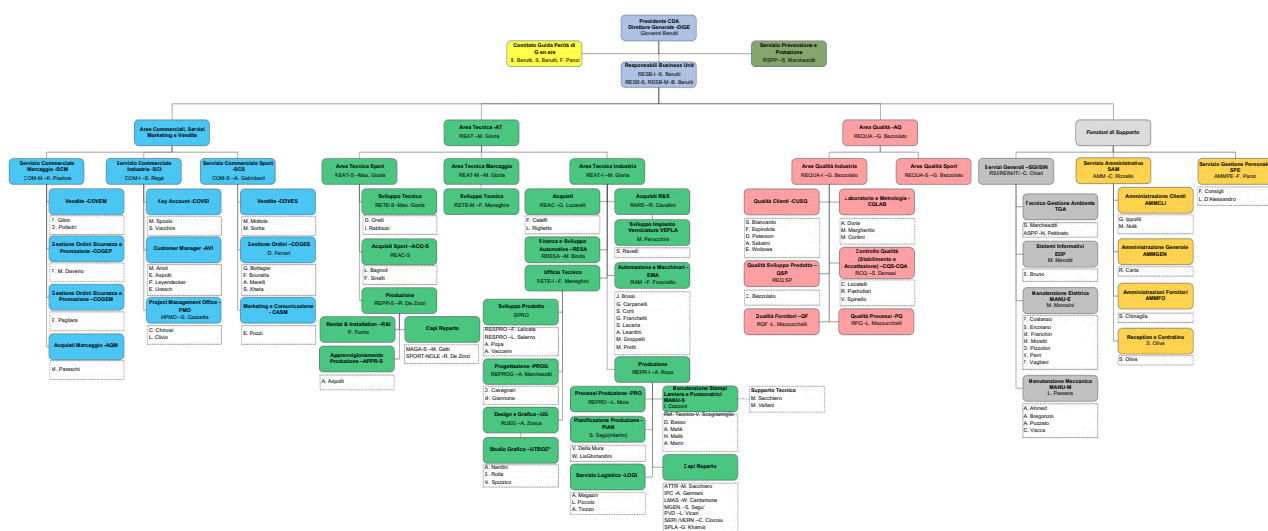
Negli anni, SPM S.p.A. Società Benefit ha intrapreso un percorso di crescita costante che l'ha portata a evolvere **da realtà locale a organizzazione sempre più strutturata**, capace di affrontare le sfide di un contesto che è divenuto sempre più un contesto internazionale, complesso e in trasformazione. 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.

Organigramma Aziendale SPM

2026-02





5.1.1.2 VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO, TRATTENUTO

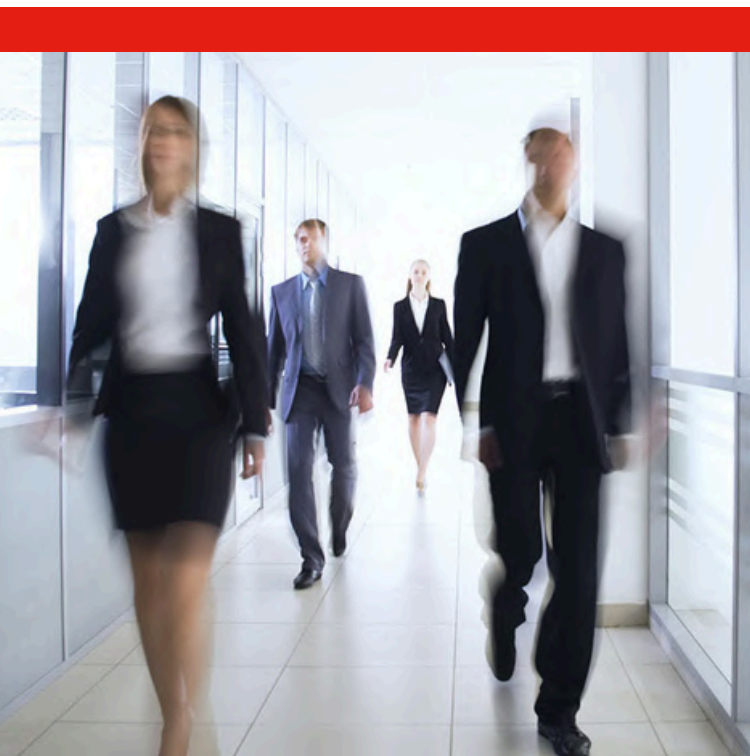
GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Risposte FY 2025 (Importo/1000)
Valore prodotto: fatturato	38.867 €
Costi operativi	20.665 €
Salari e stipendi	14.097 €
Benefits	145 €
Remunerazione del capitale finanziario (azionisti, società mutuanti,...)	0 €
Investimenti nella comunità (donazioni, fondi)	32 €
Valore trattenuto - accantonato	302 €

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

5.1.2 CONCORRENZA

In un contesto economico in continua evoluzione, la concorrenza rappresenta un tema materiale di rilevanza strategica per SPM S.p.A. Società Benefit. 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 sono:



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 dal 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 2025 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 2025 in R&S	527.904,00 €

5.1.2.1 L'ANALISI DEI RISCHI

SPM S.P.A. Società Benefit ha identificato nel corso del processo di doppia materialità 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.

5.1.3 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 e poli d'eccellenza quali ad esempio ComoNext e l'Università di Bologna – consente ad SPM S.p.A. Società Benefit 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 2025 con cui SPM monitora il tema materiale delle partnership strategiche:

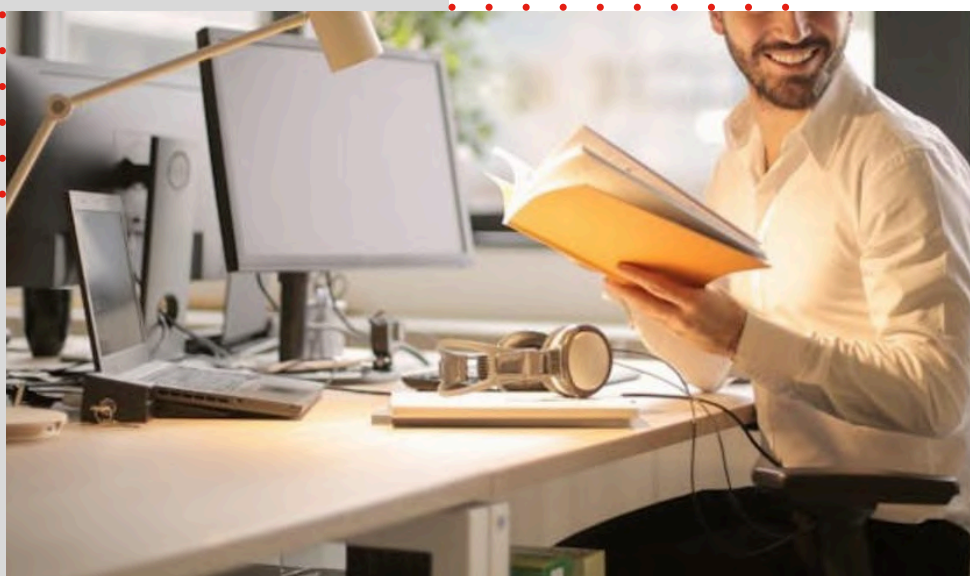
TIPOLOGIA PARTNERSHIP E OBIETTIVI	Numero e tipologie di partnership attive	2 collaborazioni con Startup per lo sviluppo soluzioni innovative
	N. fornitori locali cresciuti grazie a programmi congiunti	1
	Obbiettivi della partnership	Innovazione e digitalizzazione
PARTNER	Partner coinvolti	Startup Università Partner strategici: ComoNext
GOVERNANCE DELLE PARTNERSHIP	Criteri di selezione dei partner	• Coerenza valori e obiettivi strategici • Vicinanza geografica • Affinità con il business
	Meccanismi eventuali di monitoraggio e reporting delle performance	KPI su progetti specifici

5.1.4 CODICE ETICO E WHISTLEBLOWING

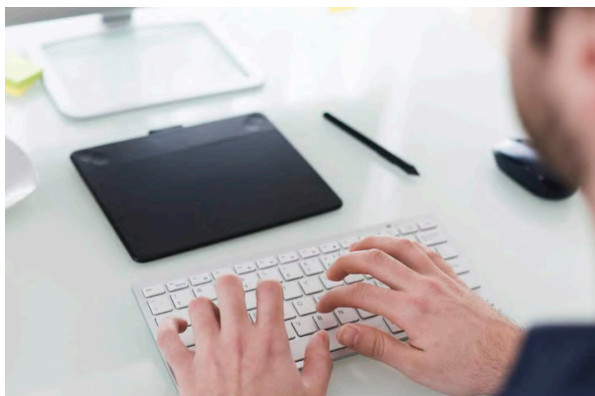
SPM S.P.A. Società Benefit promuove i principi della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e i principi dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, inclusi nel **Codice Etico**, disponibile nel sito aziendale [Codice Etico](#) ed approvato dal Comitato di Direzione nel 2018, con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



Le normative e le procedure anticorruzione dell'organizzazione sono state comunicate al 100% dei membri dell'organo di governance e al 100% dei dipendenti.

L'azienda opera in conformità alla normativa vigente in materia, nel quadro dei principi sanciti dal Codice Etico aziendale, applicando in particolare il D.Lgs. 24/2023 in tema di whistleblowing e il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) per la protezione dei dati personali.

In azienda sono presenti di conseguenza 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.

Lo Standard SA8000 e il Kit Neo Assunti rappresentano dei benefit che sono stati formalizzati e che vengono comunicati capillarmente sin dall'ingresso in azienda, garantendo in questo modo la massima trasparenza e fruibilità dei diritti legati alla salute.

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

5.1.5 CERTIFICAZIONI



UNI EN ISO 9001:2015

E' lo standard internazionale di riferimento per i Sistemi di Gestione per la Qualità. Certifica che un'organizzazione ha adottato processi strutturati e documentati per garantire, in modo costante e misurabile, la qualità dei propri prodotti o servizi, con l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei clienti e migliorare continuamente le proprie prestazioni.

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 27001:2022

La UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022 assicura l'impegno nel continuare a garantire un sistema di gestione per la sicurezza dati. Questo significa che SPM S.p.A. Società Benefit 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 45001:2023

La UNI ISO 45001:2023 è la prima norma internazionale che riguarda la Salute e la Sicurezza dei lavoratori. E' impegnata in un percorso che punta alla sicurezza, SPM S.p.A. Società Benefit 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.

UNI PDR 125:2022 Certificazione per la Parità di Genere

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

5.1.6 ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA



Confindustria Varese
<https://www.confindustriavarese.it/>

Gruppo Giovani Imprenditori -
Confindustria Varese

6.LE PERSONE IN SPM: DAI COLLABORATORI AI CLIENTI

Per SPM S.P.A. Società Benefit il vero valore dell'azienda risiede nel capitale umano: un patrimonio di competenze, diversità e professionalità.

Fedele ai principi del Bene Comune, l'azienda dedica massima attenzione al benessere dei collaboratori e dei loro familiari, consapevole che il sostegno offerto alle persone generi, in un circolo virtuoso, un incremento del coinvolgimento verso la realtà aziendale. Tale approccio si riflette anche nel rapporto con la clientela: un impegno autentico e continuativo, basato sull'ascolto costante, sulla fiducia e sulla qualità delle relazioni, costituisce il cardine della strategia di valore condiviso.



DIAMO UNO SGUARDO DA VICINO AL TEAM DELL'AZIENDA:

LAVORATORI DIPENDENTI

TIPO DI CONTRATTO	UNITA' DI MISURA	AL 31.12.2024	AL 31.12.2025
INDETERMINATO	HC	284	287
di cui donne	HC	161	156
di cui uomini	HC	123	131
DETERMINATO	HC	8	7
di cui donne	HC	2	1
di cui uomini	HC	6	6

PER TIPO DI IMPIEGO		AL 31.12.2024	AL 31.12.2025
FULL-TIME	HC	265	268
di cui donne	HC	144	140
di cui uomini	HC	121	128
PART-TIME	HC	27	26
di cui donne	HC	29	17
di cui uomini	HC	8	9
TOTALE	HC	292	294

Avere cura delle persone significa riconoscere le sensibilità, le storie e le esperienze di ognuno, anche non dipendente, e creare le condizioni per far emergere il suo potenziale.

LAVORATORI NON DIPENDENTI			
TIPO DI CONTRATTO	UNITA' DI MISURA	AL 31.12.2024	AL 31.12.2025
TIROCINANTI	HC	0	1
INTERINALI	HC	53	51
TOTALE	HC	53	52

LAVORATORI DIPENDENTI				
B. PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIE APPARTENENTI ALLE SEGUENTI CATEGORIE DI DIVERSITA':	Femminile	< 30 anni	23,1 %	22,5 %
		Fra 30 e 50 anni	44,4 %	46,3 %
		> 50 anni	32,5 %	31,3 %
		TOTALE	100,00 %	100,00 %
	Maschile	< 30 anni	11,6 %	20,1 %
		Fra 30 e 50 anni	38,8 %	35,3 %
		> 50 anni	48,8 %	44,6 %
		TOTALE	99,2 %	100,00 %

FLESSIBILITA'

Tutti i dipendenti, full time e part time, godono degli stessi benefici a garanzia di equità e inclusione; l'unica differenza è la flessibilità oraria: 30 minuti per i full time, 15 per i part time.

Le cessazioni sono state 25 e hanno riguardato 14 uomini e 11 donne.

6.1 BENESSERE LAVORATIVO

#Benessere

”

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 traducendosi in attenzione quotidiana alle esigenze, formazione e azioni concrete.

Nell'ambito della 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” SPM S.P.A. Società Benefit si impegna a creare un **ambiente di lavoro inclusivo e stimolante**, in cui ogni collaboratore possa esprimere, sviluppare e valorizzare appieno le proprie potenzialità e competenze, nella convinzione che il benessere delle persone sia un presupposto fondamentale per una crescita sostenibile e condivisa.

Nel 2025, sono stati definiti gran parte dei **mansionari aziendali** in collaborazione con i responsabili di team e di reparto in conformità al CCNL di riferimento, a garanzia di un corretto inquadramento e di una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità per ogni collaboratore.

È stato inoltre introdotto, ma non ancora completato, **un processo di valutazione delle performance** strutturato e diffuso a tutti i livelli organizzativi, volto a favorire la crescita professionale, valorizzare il contributo individuale e orientare lo sviluppo delle competenze in coerenza con la strategia aziendale.

L'azienda ha inoltre avviato la **digitalizzazione della gestione dello sviluppo del personale** attraverso l'adozione di un software dedicato, al fine di rendere più efficiente e trasparente il monitoraggio delle competenze, dei percorsi di crescita e delle valutazioni delle performance.



Nell'ambito della 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 ha:

- Erogato n. 13 Borse di Studio “Mirella e Giampiero Berutti” per premiare il merito scolastico dei figli dei dipendenti
- Messo a disposizione un servizio di asilo nido aziendale, attualmente fruito da alcuni figli di dipendenti, a conferma dell'impegno concreto nel supportare la conciliazione tra vita professionale e familiare
- Previsto Permessi migliorativi per la malattia dei Figli, retribuendo i primi cinque giorni di permesso richiesto nell'anno per la malattia di ogni figlio di età fino ai 6 anni
- Erogato 200 € da CCNL
- Realizzato incontri dedicati alle neo mamme e neo papà con l'ufficio HR per condividere il manuale per neo mamme e neo papà, che esplicita cosa prevede CCNL e come contribuisce SPM
- Iniziative di Sensibilizzazione con LILT: collaborazione con LILT per l'edizione 2025 del progetto “Regala un'ora di prevenzione” con focus sulla diagnosi precoce e webinar informativi rivolti a tutto il personale
- Attivato convenzioni con l'obiettivo di agevolare i collaboratori nell'ambito del welfare, sia dal punto di vista medico che dal punto di vista del benessere psicofisico.

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

Nel corso dell'anno 12 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale su 16 aventi diritto, a conferma dell'impegno dell'azienda nel sostenere la genitorialità e nel favorire un equilibrio concreto tra vita professionale e familiare.

”

#Formazione

La formazione è un pilastro strategico dell'azienda: investire nello sviluppo delle competenze e nella crescita professionale dei dipendenti significa valorizzare il capitale umano a sostegno di innovazione e competitività.

Nel 2025, nell'ambito dell'iniziativa "Forma il tuo Collega", diverse sono state le proposte. "HR insegna" è stato diffuso a tutti i collaboratori. Le Pillole AI sono state inviate a tutto il personale dotato di e-mail; a questo si è aggiunto il modulo per l'utilizzo di un software specifico, attraverso la newsletter mensile aziendale.

L'obiettivo di "Forma il tuo Collega" è duplice: facilitare la comprensione trasversale dei temi aziendali rilevanti e stimolare dinamiche di apprendimento reciproco tra persone con livelli di esperienza e inquadramenti differenti.

”

Di seguito i principali dati relativi alle attività formative dell'anno:

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE				
INDICATORE	CATEGORIA	UNITA' DI MISURA	FY 2024	FY 2025
a. Numero medio di ore di formazione che i suoi dipendenti (headcount) hanno ricevuto durante il periodo di rendicontazione	Ore medie di formazione fornite ai dirigenti	h	8	20
	Ore medie di formazione fornite ai quadri	h	10	10
	Ore medie di formazione fornite agli impiegati	h	8	9
	Ore medie di formazione fornite agli operai	h	8,5	9
	GENERE	UNITA' DI MISURA	FY 2024	FY 2025
	donne	h	6	8
	uomini	h	11	11
	TOTALE	h	17	19

#Salute e Sicurezza sul Lavoro

A livello di Salute e Sicurezza sul Lavoro SPM S.P.A. Società Benefit assolve tutti gli obblighi previsti dalla Legge.

L'azienda promuove una cultura della prevenzione e del rispetto, creando le condizioni affinché ogni collaboratore possa lavorare con serenità e fiducia.

Dal 2020 SPM 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 2025 a 9,88.

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.

”



6.1.1. SUPPORTO ALLA COMUNITÀ - CONVENZIONI, INIZIATIVE SOCIALI E SUPPORTO ALLE ASSOCIAZIONI

Nell'ambito della 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:



ha supportato il progetto "Sport si può" con Forus Luino, per offrire l'opportunità a bambini e ragazzi tra i 6 e 14 anni che vivono nella comunità con situazioni di disabilità più o meno gravi di praticare nuoto



è partner di Associazioni che si prefiggono di rendere possibile la pratica degli Sport invernali alle persone diversamente abili con Freerider



continua a supportare progetti di inclusione sociale per i bambini e i ragazzi autistici e con disabilità attraverso l'associazione I Bambini delle Fate



ha supportato alcune manifestazioni sportive del territorio tra cui:

- Sport senza Barriere, fornendo materiale di protezione e delimitazione per l'evento a cui hanno partecipato circa 6 mila persone
- Trofeo Binda, fornendo 120 materassi per due gare UCI femminili (Junior e UCI World Tour)

A beneficio dei collaboratori, sono stati attivati accordi specifici con strutture sanitarie e centri benessere della zona, per agevolare l'accesso ai servizi. In particolare, sono attive convenzioni con:

- **Centri Medici e Diagnostici:** convenzioni attive con centri di eccellenza come **Polaris, IRCCS Humanitas e Polispecialistico Stant'Anna**
- **Servizi Farmaceutici:** agevolazioni dirette presso farmacie locali per l'acquisto di farmaci e prodotti parafarmaceutici.
- **Centri per il benessere della persona:** convenzioni attive con Forus e Centro benessere by Milo.

6.2 ATTRAZIONE TALENTI TECNICI

Questo tema materiale è ben rappresentato dalla Finalità di Beneficio Comune 2 di SPM “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”.

Nel 2025, pur non essendo ancora state attivate azioni specifiche dedicate all’attrazione di talenti tecnici, il tema è stato considerato come rilevante per l’azienda riconfermando gli esiti dell’analisi di doppia materialità.

6.3 TECNOLOGIE EMERGENTI E LAVORATORI

All’interno della stessa Finalità di Beneficio Comune 2, le nuove soluzioni tecnologiche sono affrontate con un approccio aziendale attento e responsabile, volto a garantire l’integrazione tra innovazione e valorizzazione del capitale umano, etica e tecnologia e ad accrescere la conoscenza specifica e la consapevolezza delle sfide e opportunità future, legate in particolare all’Intelligenza Artificiale.

Nel 2025, in particolare, SPM S.P.A. Società Benefit ha avviato il processo di sviluppo di un software per la valutazione del personale e lo sviluppo dei piani di carriera con il team EMA, la cui implementazione proseguirà nel 2026.

6.4 RICAMBIO GENERAZIONALE

Il ricambio generazionale è un tema di rilievo strategico, 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 continuata anche nel 2025 l’iniziativa già citata “Forma il tuo collega”. Attraverso questo progetto si intende 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.

6.5 CLIMA AZIENDALE



Nell'ambito della 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”

#Raccolta di Feedback, Idee e Proposte

Con l'obiettivo di migliorare la quotidianità lavorativa e la risposta ai bisogni individuali, SPM S.P.A. Società Benefit porta avanti delle attività di ascolto e interviste ai dipendenti. Nel 2025 è stato inoltre condotto un follow-up con 21 dipendenti, coinvolgendo coloro che al momento del primo ciclo di interviste erano in azienda da meno di tre mesi o non ancora assunti, al fine di raccogliere un riscontro completo sulla loro esperienza di inserimento.

A supporto di questo percorso di ascolto, è stato predisposto un one pager esposto in bacheca aziendale, contenente le azioni di miglioramento avviate in risposta alle evidenze emerse dal primo ciclo di interviste.

#Trainect Corporate Wellbeing Survey

È stata inviato un sondaggio utilizzando la piattaforma Trainect Corporate Wellbeing per promuovere il benessere psicofisico e supportare una cultura aziendale orientata alla salute e alla qualità della vita lavorativa. Hanno risposto 110 persone.

#Rinnovamento uffici e aree comuni

Sul fronte del miglioramento degli spazi, sono stati rinnovati la reception, l'ingresso produzione, la sala riunioni principale e gli espositori della zona uffici, ed è stata realizzata una parete dedicata alla sostenibilità. È stato inoltre avviato l'abbellimento dei bagni, mentre le scale sono state valorizzate con immagini storiche dell'azienda e fotografie scattate da una dipendente.

#Recruiting

È stato formalizzato il processo di selezione del personale, mentre sono in fase di sviluppo un sistema strutturato di valutazione delle performance e la definizione di percorsi di carriera.

#Incontri periodici

Continuano nel 2025 gli incontri mensili con le prime linee per condividere informazioni di dettagli sull'andamento dell'impresa. Gli incontri sono stati allargati ai responsabili acquisti e HR. Un altro incontro periodico è invece rivolto agli impiegati delle tre divisioni, per condividere dati finanziari, successi, criticità e priorità.

#Diversity e Inclusione

È stata confermata la certificazione SA8000 e quella sulla Parità di Genere; a supporto di quest'ultima, è stato lanciato un piano formativo dedicato ai primi livelli, articolato in video tematici e un quiz finale di verifica.

6.6 GIOVANI E TERRITORIO

Nell'ambito della 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 S.P.A. Società Benefit riconosce il dialogo con le nuove generazioni come leva strategica fondamentale per costruire relazioni durature con il contesto locale, sostenere l'occupabilità giovanile e rafforzare la continuità organizzativa.



#PMI DAY

Anche nel 2025, SPM S.P.A. Società Benefit ha partecipato 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. L'azienda ha accolto le visite due sezioni della scuola media di Germignaga, offrendo agli studenti l'opportunità di conoscere la realtà aziendale e le diverse professioni al suo interno.

Quest'anno, in linea con il format intergenerazionale "Pianeti", SPM S.P.A. Società Benefit ha offerto agli studenti l'opportunità di entrare in contatto con la realtà aziendale e di riflettere, con maggiore consapevolezza, sul proprio futuro formativo e professionale, stimolandoli a scoprire e valorizzare i propri talenti e le proprie passioni.

#ISTITUTI DEL TERRITORIO PROGETTO GREEN SCHOOL

SPM S.P.A. Società Benefit collabora con Green School Varese nell'ambito di un programma di educazione allo sviluppo sostenibile. SPM ha aderito al Patto Educativo di Comunità di Green School per



due motivi, strettamente connessi all'essere Società benefit. Il primo riguarda l'impegno dell'azienda nel promuovere l'educazione alla sostenibilità, in particolare nella comunità di riferimento. Il secondo è voler dare un contributo concreto e responsabile nel supporto alle istituzioni educative locali, investendo nel futuro dei giovani.

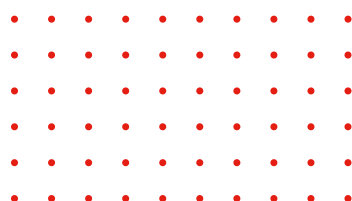
Da novembre a marzo sono state ospitate 7 classi provenienti da istituti del territorio, con l'obiettivo di far conoscere l'azienda, in particolare per quanto riguarda l'impegno relativo alla sostenibilità, avvicinando così i giovani al mondo del lavoro.

#IFTS AUTOMAZIONE E ROBOTICA

L'azienda promuove attivamente il percorso IFTS in Automazione e Robotica con tutti gli studenti di scuola superiore che sono venuti in visita in azienda, sostenendo la diffusione di competenze tecnico-specialistiche in linea con le proprie esigenze e con le evoluzioni del mercato del lavoro.

#SCUOLA LAVORO

È continuato l'impegno relativo all'alternanza scuola-lavoro con alcuni licei del territorio, con l'obiettivo di ampliare la platea di giovani coinvolti in attività orientative.



7.INNOVAZIONE E SOSTENIBILITA'

7.1 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Negli ultimi sei anni, l'azienda ha intrapreso un percorso di trasformazione industriale fondato su tre direttrici strategiche:

- l'innovazione tecnologica di processo
- lo sviluppo di competenze interne dedicate all'automazione
- la digitalizzazione della produzione.

Questo percorso, sostenuto da investimenti continui, ha generato ricadute positive sia in termini di competitività e ampliamento dell'offerta, sia sul piano occupazionale e dello sviluppo del capitale umano.

Innovazione tecnologica nei processi di decorazione

L'azienda ha investito nello sviluppo di tecnologie avanzate per la decorazione della plastica, tra cui la PVD (Physical Vapor Deposition) e la verniciatura ad acqua. Il nuovo impianto di verniciatura introdotto nel 2025 ha ulteriormente potenziato la capacità produttiva e la qualità delle finiture offerte. L'introduzione di queste soluzioni ha ampliato l'offerta tecnologica, aprendo nuove opportunità di business e rafforzando il posizionamento competitivo sul mercato.

Automazione industriale e competenze dedicate

È stato costituito un team interno di automazione, formato da professionisti specializzati nella progettazione e implementazione di soluzioni su misura. Questo investimento in capitale umano ha favorito l'ingresso di nuove figure professionali e lo sviluppo di competenze distintive legate alla trasformazione digitale della produzione.

Digitalizzazione della produzione

L'azienda utilizza un sistema MES (Manufacturing Execution System) per il monitoraggio in tempo reale delle attività produttive. La digitalizzazione della filiera operativa ha reso i processi più efficienti e trasparenti, contribuendo a una gestione più consapevole e data-driven dell'intero ciclo produttivo.

7.2 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**.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) di SPM S.P.A. Società Benefit è un sistema di protezione integrato in cui la tecnologia avanzata e il rigore normativo convergono per assicurare la continuità operativa e la tutela del patrimonio informativo aziendale.

Si è evoluto da un insieme di procedure statiche a un modello di governance dinamico e adattivo, in grado di coniugare la prontezza tecnologica con la conformità allo standard ISO/IEC 27001.

Questo nuovo assetto si fonda su quattro pilastri chiave:

Affidabilità della catena di fornitura

Il sistema garantisce che tutti i fornitori di servizi digitali (SaaS/PaaS) rispettino standard di sicurezza rigorosi e riconosciuti a livello internazionale, assicurando la solidità dell'intera infrastruttura.

Monitoraggio continuo e intelligente

Grazie all'integrazione di strumenti avanzati di analisi (SIEM e Log360), il SGSI è in grado di monitorare in tempo reale l'infrastruttura IT, individuando tempestivamente potenziali minacce e trasformando i dati raccolti in informazioni utili alla prevenzione.

Risposta rapida alle vulnerabilità

L'introduzione di meccanismi di controllo automatizzato (ECS) consente di passare dalla semplice rilevazione delle criticità alla loro risoluzione attiva, riducendo significativamente i tempi di intervento e l'esposizione al rischio.

Protezione degli ambienti critici

L'adozione di ambienti segregati e controllati (Clean Room) per le operazioni più sensibili rafforza ulteriormente la protezione dei processi chiave, garantendone l'integrità.

Nel 2025, sono state 80 le ore dedicate alla formazione sull'Information Security con il coinvolgimento di 165 dipendenti e 12 quelle dedicate alla gestione appropriata delle informazioni personali. Il numero crescente di ore di formazione erogate e di dipendenti coinvolti testimonia la rilevanza sempre maggiore che l'azienda attribuisce allo sviluppo delle competenze su questa tematica specifica. Nel corso dell'esercizio si è verificato un caso di segnalazione relativo alla sicurezza informatica, riconducibile a un attacco subito da un cliente che ha comportato il blocco dei suoi sistemi informativi; il coinvolgimento dell'azienda si è limitato alla temporanea sospensione della fornitura.

GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	FY 2024	FY 2025
Training su information security		
<i>Ore totali</i>	40	80
<i>Numero dipendenti coinvolti</i>	160	165
Training su Gestione appropriata delle informazioni personali		
<i>Ore totali</i>	10	12
<i>Numero dipendenti coinvolti</i>	62	165
Violazioni		
Numero totale di denunce comprovate ricevute su violazioni della privacy dei clienti e fuga dei dati dei clienti	0	0
N. reclami ricevuti da terzi e riconosciuti dall'organizzazione	0	0
N. reclami ricevuti da parte di organismi di regolamentazione	0	0
N. totale di violazioni di sicurezza informatica	0	0
N. totale di clienti coinvolti in violazioni della sicurezza IT	0	0
Ammontare totale di multe/sanzioni pagate in relazione a violazioni della sicurezza delle informazioni e altri incidenti di sicurezza informatica	0	0

7.3 MERCATI SERVITI

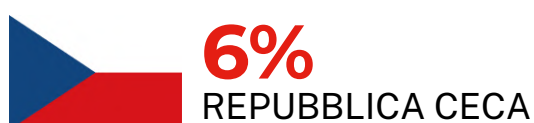
Il principale mercato di riferimento è quello nazionale, a cui segue il mercato tedesco.

L'azienda serve per il **65% il settore automotive**, per il **25% 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

65%
AUTOMOTIVE

25%
SPORT

10%
MARCAGGIO



8.AMBIENTE

8.1 EMISSIONI

SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025 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 668 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 S.P.A. Società Benefit **effettua un monitoraggio della propria Carbon Footprint** che ha portato alla determinazione di un valore di **1.345,46 ton/CO2** equivalente immessa nel 2025 di cui circa il 22% da Scope 1 e circa il 78% da Scope 3.

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

8.2 CONSUMO ENERGETICO ED ENERGIA RINNOVABILE



Il tema dei consumi energetici è per SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025.

Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili	1.554.050,88 MJ
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti rinnovabili	0 MJ
Consumo di energia elettrica	4.246.107 kWe
di cui	3.794.156 kWe prelevati dalla rete di cui circa 3.444.335 kWe dichiarati dal fornitore essere da fonti rinnovabili
	451.951 kWh derivanti da autoconsumo

Sulla base dei dati rilevati nel 2025 il consumo complessivo energetico di SPM S.P.A. Società Benefit è stato pari a 16.839.873,34 MJ.

In linea con l'obiettivo di **efficientamento energetico di SPM S.P.A. Società Benefit**, nel 2026 proseguirà l'attività di monitoraggio dei consumi dei singoli processi produttivi, con l'intento di costruire un'**architettura di rilevazione strutturata che consenta, nel biennio successivo, di formulare proposte concrete per una gestione energetica più efficiente.**

8.3 EFFICIENZA PRODUTTIVA



La gestione sostenibile dei materiali utilizzati nei processi produttivi e nell'attività è tra gli obiettivi che SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025 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 2025 SPM ha utilizzato circa 878.023 Kg di materiali in ingresso così suddivisi:

770.989 Kg materie prime per la produzione di cui:

- 636.589 kg circa di materiali grezzi
- 1.326.600 kg circa di materiali semilavorati
- 2.800 kg circa materie prime accessorie funzionali alla produzione compresi i DPI

106.034 Kg imballaggi di cui:

- 74.224 Kg circa acquistati dall'esterno
- 31.810 kg circa recuperati internamente

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

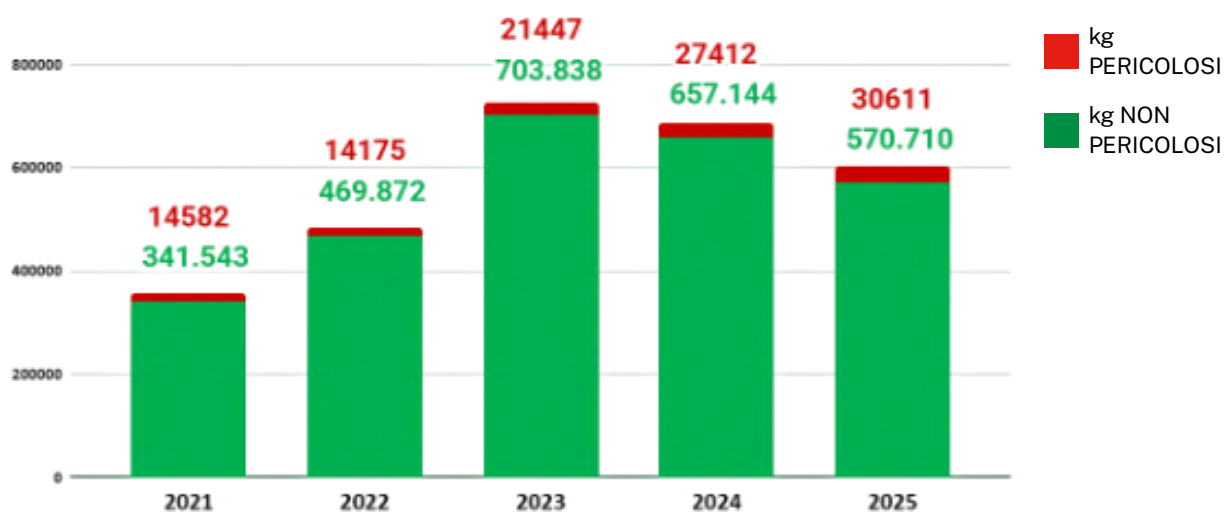
La gestione responsabile dei rifiuti è fondamentale per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità. L'informativa GRI 306-3 si concentra sulla quantità di rifiuti generati, i metodi di smaltimento e le pratiche di riduzione dei rifiuti.

SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025 SPM S.P.A. Società Benefit ha prodotto 601.321 Kg di rifiuti di cui 30.611 kg pericolosi e 570.710 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 2025 si confermano su un *57% a recupero* e un *43% a smaltimento*, dato fortemente influenzato dalla tipologia del rifiuto prodotto.

8.5 PRELIEVO IDRICO

La gestione sostenibile delle risorse idriche è tra gli obiettivi che SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025 il prelievo idrico complessivo è stato pari a **4.265,8 mc.**

L'approvvigionamento idrico avviene in prevalenza da acquedotto pubblico (3.596,8 mc); resta attivo il pozzo regolarmente autorizzato dalla Provincia di Varese con utenza VA015091987 n. 12181/C del 27/06/2002 di cui nel 2025 non ci sono dati significativi di prelievo.

L'acqua prelevata è stata utilizzata nei processi produttivi, per servizi e irrigazione e per usi sanitari.

SPM S.P.A. Società Benefit monitora il consumo medio giornaliero (media 11,53 mc/gg) tuttavia, nel 2025 non è stato possibile effettuare un monitoraggio specifico per suddividere le tipologie di utilizzo, attività che l'organizzazione si pone come obiettivo per il 2026.



9. VALUTAZIONI DELL'IMPATTO

Adottare uno standard di valutazione esterno non rappresenta solo un atto di trasparenza e responsabilità verso i propri stakeholders, ma anche un'opportunità per accrescere la responsabilità interna, rafforzare la coerenza del proprio operato in relazione ai principi di sostenibilità.

L'utilizzo di strumenti come il B Impact Assessment consente, attraverso un questionario di autovalutazione, di mettere in luce il valore generato dall'impresa per le persone, l'ambiente, la comunità e le relazioni che costruisce e sviluppa



Il BIA è sviluppato da B Lab, ente no profit internazionale che promuove modelli economici orientati al bene comune. Si tratta di uno strumento riconosciuto a livello internazionale che valuta l'impatto complessivo di un'impresa in cinque aree di valutazione.

Le cinque aree di valutazione:



Governance

Per analizzare missione, etica, trasparenza e responsabilità delle pratiche aziendali;



Collaboratori

Per valutare il benessere economico, fisico e professionale delle persone impiegate



Comunità'

Per misurare il contributo allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui l'impresa opera



Ambiente

Per comprendere l'impatto ecologico di processi, prodotti e dell'utilizzo delle risorse naturali



Clienti

Per analizzare il valore generato e l'impatto positivo offerto da prodotti e servizi



Ad 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.

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 dell'azienda.

SPM S.p.A. Società Benefit con un nuovo processo di autovalutazione ha confermato nel 2025 il punteggio di 84,2, rinnovando l'impegno verso un modello d'impresa orientato alla cura dello sviluppo sostenibile.

**Punteggio complessivo:
B Impact Score**

84.2

10.IL CONTRIBUTO AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

In qualità di Società Benefit, SPM S.p.A. integra nella propria strategia d'impresa l'obiettivo di generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Questo approccio si traduce in azioni concrete che contribuiscono al raggiungimento di numerosi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG's) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



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. Società Benefit 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. Società Benefit 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 produzioni 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 continua a monitorare la misurazione della propria Corporate Carbon Footprint, con l'obiettivo di quantificare e ridurre le emissioni di gas serra legate alle proprie attività.



Questi impegni rendono evidente la volontà di SPM S.P.A. Società Benefit 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 2025 E 2026 A CONFRONTO



Promuovere iniziative per la valorizzazione e la valutazione del personale

**PARZIALMENTE
RAGGIUNTO**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

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

**PARZIALMENTE
RAGGIUNTO**

Migliorare l'impatto ambientale attraverso l'economia circolare

**PARZIALMENTE
RAGGIUNTO -
IN CONTINUITÀ NEL
2026**

12.NOTA METODOLOGICA



SPM S.P.A. diventa Società Benefit nel 2024 e presenta la sua seconda Relazione d’Impatto. Per questa rendicontazione, il periodo da considerare è 1° gennaio - 31 dicembre 2025.

Il perimetro di rendicontazione riguarda lo stabilimento dell’azienda situato in Via Provinciale 26, 21030 Brissago (VA).

La Relazione d’impatto, che ha utilizzato anche quest’anno la cornice del B Impact Assessment (BIA), ha voluto mettere in evidenza gli impatti generati dall’azienda rispetto ai temi materiali e alle finalità di beneficio comune.

Nello specifico, all’interno dei paragrafi dedicati ai temi materiali, dove pertinente, è indicato il collegamento con le Finalità di Beneficio Comune, che riguardano in modo particolare gli ambiti sociali e ambientali.

Per la parte di rendicontazione sulla sostenibilità, sono stati utilizzati gli Standard GRI (Global Reporting Initiative), attraverso la modalità *“with reference to”*.

Oltre all’adozione degli Standard GRI (Global Reporting Initiative) come riferimento principale per la rendicontazione, sono stati considerati anche i contenuti degli standard VSME (Voluntary SME Standards) a livello tematico, in un’ottica di allineamento progressivo agli standard europei di rendicontazione.

Il processo di rendicontazione e valutazione è stato curato e guidato dalla Responsabile d’impatto e dalla Governance dell’azienda. Il presente report non è stato assoggettato a revisione.

12.1 CORRELAZIONE TRA I TEMI MATERIALI, GRI STANDARD E STANDARD VSME

TEMI MATERIALI	INFORMATIVE GRI	VSME
<i>Emissioni CO₂ Scope 1 e 2</i>	GRI 305	B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra C3 - Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica.
<i>Consumo energetico</i>	GRI 302	B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra consumo totale di energia in MWh, suddiviso per fonti rinnovabili e non rinnovabili.
<i>Uso di energie rinnovabili</i>	GRI 302	B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra consumo totale di energia in MWh, suddiviso per fonti rinnovabili e non rinnovabili.
<i>Cybersecurity</i>	GRI 418	B2 - Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia sostenibile - pratiche di gestione del rischio informatico e resilienza digitale. C2 - Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
<i>Digitalizzazione dei processi</i>	GRI 203	C1 - Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità B2 - Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
<i>Benessere lavorativo</i>	GRI 401	B9 - Salute e sicurezza sul lavoro. B10 - Retribuzione (equilibrio vita-lavoro), contrattazione collettiva e formazione C5 - Altre caratteristiche generali della forza lavoro.
<i>Attrazione talenti tecnici</i>	GRI 401	B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione C5 - Altre caratteristiche generali della forza lavoro.
<i>Efficienza produttiva</i>	GRI 203; GRI 302	B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra C3 - Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra
<i>Tecnologie emergenti e lavoratori</i>	GRI 404; Disclosure personalizzata	B10 - Remuneration, collective bargaining and training: formazione e adattamento delle competenze dei lavoratori in risposta all'adozione di nuove tecnologie. C5 - Additional workforce characteristics.

12.1 CORRELAZIONE TRA I TEMI MATERIALI, GRI STANDARD E STANDARD VSME

Stagionalità dei prodotti	Disclosure personalizzata	B7 - Resource use, circular economy and waste management: descrizione di come la stagionalità influisce sulla produzione e sulle strategie di approvvigionamento sostenibile. C1 - Strategy: Business Model and Sustainability-Related Initiatives.
Concorrenza	Disclosure personalizzata	C1 - Strategy: Business Model and Sustainability-Related Initiatives: strategie per mantenere la competitività e gestire i rischi di mercato. B11 - Convictions and fines for corruption and bribery: trasparenza nella condotta aziendale.
Ricambio generazionale	GRI 405	B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione. C5 - Altre caratteristiche generali della forza lavoro C9 - Diversità di genere nell'organo di governance
Clima aziendale	GRI 401; GRI 404; Disclosure personalizzata su benessere organizzativo, engagement e survey interne	B9 - Health and safety: salute e sicurezza. B10 - Remuneration, collective bargaining and training: coinvolgimento dei dipendenti, soddisfazione e cultura organizzativa. C5 - Additional workforce characteristics.
Partnership strategiche	GRI 2-6; Disclosure personalizzata	C1 - Strategy: Business Model and Sustainability-Related Initiatives: descrizione delle collaborazioni strategiche e delle politiche di gestione delle relazioni con i partner. B2 - Practices, policies and future initiatives.
Giovani e territorio	Disclosure personalizzata	B10 - Remuneration, collective bargaining and training: politiche di inclusione, attrazione e retention dei giovani. C5 - Additional workforce characteristics. C6 - Human rights policies and processes.
Evoluzione dell'organizzazione alla crescita aziendale	GRI 2-6; 2-22; 2-23; Disclosure personalizzata su governance di sostenibilità	C1 - Strategy: Business Model and Sustainability-Related Initiatives: strategia e governance per gestire la crescita, ruoli e responsabilità nella gestione del cambiamento. B10 - Remuneration, collective bargaining and training: politiche di adattamento del personale, formazione e riqualificazione. C5 - Additional workforce characteristics: informazioni sul turnover e coinvolgimento dei dipendenti. C9 - Gender diversity ratio in the governance body.

GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION
GRI 2 <i>Informative Generali</i>	2-1 Dettagli organizzativi	Copertina iniziale e finale; Cap. Corporate Governance; Nota metodologica.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica; Copertina finale
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. Corporate Governance; Cap. Innovazione e Sostenibilità
	2-7 Dipendenti	Cap. Le persone di SPM
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. Corporate Governance
	2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. Corporate Governance
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. Corporate Governance
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Cap. Corporate Governance
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Cap. Corporate Governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Cap. Corporate Governance
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholders
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti	Cap. Corporate Governance
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. Corporate Governance
	2-28 Appartenenza ad Associazioni	Cap. Corporate Governance
	2-29 Coinvolgimento degli stakeholder	Lettera agli Stakeholders; Cap. L'impegno di SPM
GRI 3 <i>Temi materiali</i>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. L'Impegno di SPM; Cap. Nota metodologica
	3-2 Elenco dei temi materiali	Cap. L'Impegno di SPM; Cap. Nota metodologica
GRI 201 <i>Performance Economica</i>	3-2 Elenco dei temi materiali	Cap. L'Impegno di SPM; Cap. Nota metodologica
GRI 203 <i>Impatti economici Indiretti</i>	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Cap. Innovazione e Sostenibilità
GRI 205 <i>Anticorruzione e etica</i>	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Cap. Corporate Governance

GRI 401 Occupazione	3-3 Gestione dei temi materiali 401-1 Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno 401-3 Congedo parentale	Cap. Le persone di SPM
GRI 403 Salute e Sicurezza sul Lavoro	403-1 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi per la salute professionale 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza 403-9 Infortuni 403-10 Malattia Professionale	Cap. Le persone di SPM
GRI 404 Formazione e istruzione	3-3 Gestione dei temi materiali 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Cap. Le persone di SPM
GRI 405 Diversità e Pari Opportunità	3-3 Gestione dei temi materiali 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Cap. Le persone di SPM Cap. Corporate Governance
GRI 418 Privacy dei Clienti	3-3 Gestione dei temi materiali 418-1 Denunce riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati	Cap. Innovazione e Sostenibilità
GRI 301 Materiali	3-3 Gestione dei temi materiali 301-1 Materiali utilizzati	Cap. Ambiente
GRI 302 Energia	3-3 Gestione dei temi materiali 302-1 Consumo di Energia	Cap. Ambiente
GRI 303 Acqua ed Affluenti	3-3 Gestione dei temi materiali 303-3 Prelievo Idrico	Cap. Ambiente
GRI 301 Materiali	3-3 Gestione dei temi materiali 301-1 Materiali utilizzati	Cap. Ambiente
GRI 303 Acqua ed Affluenti	3-3 Gestione dei temi materiali 303-3 Prelievo Idrico	Cap. Ambiente
GRI 305 Emissioni	3-3 Gestione dei temi materiali 305-1 Emissioni dirette (Scope 1) 305-2 Emissioni indirette da consumi energetici (Scope 2) 305-3 Emissioni indirette (Scope 3)	Cap. Ambiente
GRI 306 Rifiuti	3-3 Gestione dei temi materiali 306-3 Rifiuti significativi	Cap. Ambiente



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