
Rendicontazione di Sostenibilità 2024



SPEA

Indice dei contenuti

Guida alla lettura	3
Lettera agli Stakeholder	6
Informazioni generali	
Criteri per la redazione	11
Governance	12
Strategia	14
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	30
Informazioni ambientali	
E1 Cambiamenti climatici	57
E2 Inquinamento	75
E3 Acque e risorse marine	85
E5 Uso delle risorse ed economia circolare	93
Informazioni sociali	
S1 Forza lavoro propria	109
S2 Lavoratori nella catena del valore	145
S3 Comunità interessate	157
S4 Consumatori e utilizzatori finali	169
Informazioni di governance	
G1 Condotta delle imprese	185

Guida alla lettura

La presente guida ha lo scopo di accompagnare il lettore nella corretta fruizione e comprensione della **Rendicontazione di Sostenibilità 2024** di SPEA S.p.A. (di seguito anche "SPEA").

Tale documento rappresenta una tappa evolutiva nel percorso di consolidamento della rendicontazione ambientale, sociale e di governance dell'azienda. Pur trattandosi di un esercizio volontario, esso si configura come preparatorio rispetto agli obblighi europei introdotti dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, recepiti nell'ordinamento italiano con il Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024.

Questo percorso consente a SPEA di strutturare in modo solido il proprio sistema di rendicontazione ESG e di promuovere una comunicazione trasparente e integrata, finalizzata alla condivisione dei progressi compiuti e dei risultati raggiunti con i propri stakeholder.

Per garantire la qualità e l'affidabilità dei contenuti, il documento è stato redatto in conformità agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**¹, che ne definiscono contenuti, struttura e approccio metodologico, assicurando coerenza con il quadro normativo europeo e con i principi di pertinenza, comparabilità, verificabilità e rappresentazione fedele.

Il documento si apre con la presente **"Guida alla lettura"**, seguita dalla **Lettera agli Stakeholder**, redatta dal Vicepresidente **Lorenzo Bonaria**, che esprime l'impegno di SPEA nei confronti della sostenibilità, promuovendo crescita, innovazione, benessere e collaborazione attraverso progetti orientati a obiettivi condivisi e ispirati da un forte senso di responsabilità.

La rendicontazione è strutturata in quattro macro-sezioni, in linea con l'architettura

¹ Gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) sono i più recenti standard di rendicontazione europea per la rendicontazione di sostenibilità, elaborati dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) e adottati dalla Commissione Europea nel luglio 2023. Tali standard definiscono le modalità con cui le imprese sono tenute a comunicare le informazioni relative ai propri impatti, rischi e opportunità in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG). L'architettura degli ESRS prevede un totale di 12 standard attualmente in vigore, articolati in: due standard trasversali: ESRS 1 (Prescrizioni generali) e ESRS 2 (Informazioni generali) e 10 standard tematici: ESRS E1 (Cambiamenti climatici) - ESRS E2 (Inquinamento) - ESRS E3 (Acque e risorse marine) - ESRS E4 (Biodiversità ed ecosistemi) - ESRS E5 (Uso delle risorse ed economia circolare) - ESRS S1 (Forza lavoro propria) - ESRS S2 (Lavoratori nella catena del valore) - ESRS S3 (Comunità interessate) - ESRS S4 (Consumatori ed utilizzatori finali) - ESRS G1 (Condotta delle imprese). Sono inoltre previsti futuri standard settoriali, attualmente in fase di sviluppo, che integreranno il quadro normativo con obblighi informativi specifici per settore economico.

tura degli ESRS:

- Informazioni generali;
- Informazioni ambientali;
- Informazioni sociali;
- Informazioni di governance.

La selezione delle informazioni riportate all'interno di ciascuna sezione è stata effettuata sulla base del processo di **Doppia Materialità**, come previsto dal principio di doppia rilevanza². Tale processo consente di individuare i temi, sottotemi e sotto-sottotemi rilevanti, considerando due prospettive complementari: da un lato la materialità d'impatto, relativa agli impatti che SPEA genera sull'ambiente e sulla società; dall'altro la materialità finanziaria, riferita ai rischi e alle opportunità di sostenibilità in grado di influenzare le performance economiche e finanziarie dell'azienda. In coerenza con quanto previsto dall'ESRS 1, solo le tematiche risultate materialmente rilevanti sono oggetto di disclosure nel presente documento.

La sezione **informazioni generali** riporta gli elementi trasversali previsti dall'ESRS 2 (Informazioni generali), relativi alla governance della sostenibilità, alla strategia aziendale, al processo di identificazione e gestione degli impatti, rischi e opportunità, nonché agli obblighi minimi di informativa in materia di politiche, azioni, metriche e obiettivi adottati da SPEA.

Le **informazioni ambientali** riguardano gli standard ESRS E1 (Cambiamenti climatici), E2 (Inquinamento), E3 (Acque e risorse marine) ed E5 (Uso delle risorse ed economia circolare). Per ciascun tema vengono descritti il processo di valutazione della rilevanza, le politiche aziendali adottate, le azioni intraprese e gli obiettivi definiti, con l'integrazione di box di approfondimento dedicati a iniziative e progetti rilevanti.

Le **informazioni sociali** si riferiscono agli standard ESRS S1 (Forza lavoro propria), S2 (Lavoratori nella catena del valore), S3 (Comunità interessate) e S4 (Consumatori e utilizzatori finali). Questa sezione illustra l'approccio adottato da SPEA in materia di gestione delle risorse umane, evidenziando le modalità con cui l'azienda garantisce la tutela dei diritti, l'inclusione, la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché la valorizzazione delle persone. Viene inoltre analizzata l'interazione tra questi stakeholder e la strategia aziendale, i canali di coinvolgimento attivati e le misure previste per la gestione degli impatti negativi, insieme alle politiche, alle azioni e gli obiettivi pertinenti.

² Una questione di sostenibilità soddisfa il criterio della doppia rilevanza se è rilevante da un punto di vista dell'impatto, da un punto di vista finanziario, o da entrambi i punti di vista.

Infine, l'ultima sezione dedicata alle **informazioni di governance** approfondisce le pratiche di condotta aziendale secondo quanto previsto dall'ESRS G1 (Condotta delle imprese). In tale paragrafo, viene descritto il funzionamento del sistema di corporate governance di SPEA, i meccanismi di gestione degli impatti, rischi ed opportunità relativi alla condotta aziendale, nonché le politiche, le procedure ed i meccanismi adottati dall'azienda al fine di contrastare l'anticorruzione e garantire una condotta d'impresa etica e trasparente.

Per eventuali richieste di chiarimento o approfondimento, è possibile contattare l'azienda al seguente indirizzo e-mail: compliance@spea.com

Buona lettura.

Lettera agli Stakeholder

Cari clienti, fornitori, partner, collaboratori,

La nostra azienda lavora nell'alta tecnologia e, da innovatori quali siamo, siamo testimoni attivi di un modo di fare impresa sostenibile che guarda con impegno a un futuro migliore per tutti.

Le persone, in primo luogo. Le identità, le diversità, i talenti e la piena realizzazione in azienda, nel tempo libero e in famiglia.

Desideriamo che i nostri dipendenti e collaboratori vengano in SPEA con il sorriso, perché sanno di lavorare in ambienti sicuri e inclusivi.

E poi, il territorio; ne siamo parte attiva e per questo desideriamo restituire risorse e valore. Il forte legame con supply chain locali è la scelta imprenditoriale che caratterizza la storia dell'azienda, sin dai suoi esordi. Relazioni di fiducia e partnership con aziende che sono nate e cresciute assieme a noi partecipando allo sviluppo di sistemi e know how è un flusso di valore che nel tempo ha permesso a SPEA di contare su un asset importante. Una scelta strategica che abbiamo sempre mantenuto nonostante la battaglia dei prezzi e la tentazione di delocalizzare varie forniture all'estero; una decisione che si è rivelata vincente e che ci permette oggi di affrontare a testa alta i momenti di crisi. In questo solco si inserisce anche la politica imprenditoriale di lavorare su più mercati e linee di prodotto - dal medicale all'aerospaziale - che ci ha permesso, grazie alla disponibilità del nostro personale operativo al 100% (in smart working o in presenza con il massimo della sicurezza garantita) di crescere e aumentare il fatturato anche in tempo di pandemia!

Consideriamo lo sport un'importante attività per nutrire la cultura della sostenibilità. Da una decina di anni abbiamo dato vita a una scuola di calcio che ha la mission di accompagnare i ragazzi alla consapevolezza di un sistema di valori fondamentali oltre a quelli del mondo agonistico. Sapersi confrontare rispettando sempre l'avversario con impegno e determinazione: un allenamento costante per arrivare a un obiettivo comune che, nel lavoro, è la soddisfazione del cliente. Da queste premesse quest'anno è nato il progetto di creare a Volpiano un parco sportivo multidisciplinare propedeutico al modo di lavoro che si basa su un algoritmo, un modus operandi tutto nostro, che è quello di accompagnare i giovani verso le nuove sfide del futuro. Come operare nel mondo del business e dell'innovazione in maniera sempre più consapevole e sostenibile? In questa visione la nostra azienda è impegnata a sostenere i ragazzi sin dall'età scolare e da quando iniziano la loro collaborazione in azienda, in una formazione articolata

e dalle ampie prospettive.

Il 2030 è più vicino di quanto sembri e i goal dell'agenda sono davvero molto sfidanti. Da uomo prima che da imprenditore mi sento di dire che al di là dell'impegno dichiarato nei protocolli, in azienda abbiamo creato una cultura della sostenibilità su obiettivi che sono nell'interesse di tutti. Il mondo occidentale ha avuto un'accelerazione importante rispetto a questi aspetti e, come imprenditore, aggiungo che ognuno deve fare la sua parte con ottimismo e responsabilità per potenziare gli strumenti che abbiamo a disposizione. Impegno e creatività: un mix di energia positiva e responsabile che vede in ogni situazione occasioni di cambiamento e creazione di valore.

La nostra azienda ha uno stile di management dai tanti colori. In SPEA valorizziamo le persone, i loro talenti e la loro leadership. Investiamo su ogni identità, ogni idea e ogni diversa visione nell'impegno comune per un futuro luminoso. Questo, il nostro impegno per le prossime generazioni.

Lorenzo Bonaria
Executive Vice President

Informazioni generali

Criteri per la redazione

BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	11
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	11

Governance

GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	12
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	13
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	14

Strategia

SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	14
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	18
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	22

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	30
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	35
MDR-P	Le politiche di SPEA	48
MDR-A	Le azioni di SPEA	51
MDR-M	Le metriche di SPEA	52
MDR-T	Gli obiettivi di SPEA	53

Criteri per la redazione

BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

La Rendicontazione di Sostenibilità 2024 è stata redatta in conformità al Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 e agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Il presente documento ha carattere volontario, rappresentando un segnale concreto dell’impegno anticipato di SPEA verso una rendicontazione trasparente e responsabile delle proprie performance di sostenibilità.

I dati e le informazioni, sia qualitative che quantitative, si riferiscono all’esercizio compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Il perimetro oggetto della rendicontazione non coincide con quello consolidato, ma è limitato alla sede centrale (headquarter) di Volpiano.

Compatibilmente con il livello di accuratezza delle informazioni disponibili, la rendicontazione copre l’intera catena del valore dell’organizzazione. La mappatura degli impatti, dei rischi e delle opportunità ha interessato sia le operazioni dirette, sia la catena del valore a monte, includendo le attività di estrazione e produzione delle materie prime, le successive fasi di trasformazione e lavorazione, nonché i relativi flussi logistici. Allo stesso modo, è stata analizzata la catena del valore a valle, comprendente i canali distributivi e i clienti finali.

L’azienda non ha omesso informazioni rilevanti, incluse quelle eventualmente riconducibili a proprietà intellettuale o altri aspetti sensibili.

La Rendicontazione di Sostenibilità 2024 è stata approvata dall’Amministratore Delegato e, in quanto documento volontario per questo primo anno, non è soggetta al rilascio di un giudizio di conformità da parte di società di revisione.

BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche

Eventuali modalità di rappresentazione dei dati quantitativi che fanno riferimento a circostanze specifiche sono indicate mediante apposite note esplicative.

Al fine di assicurare una rappresentazione fedele delle performance e garantire l’attendibilità delle informazioni fornite, il ricorso a stime è stato contenuto al minimo necessario; ove presenti, tali stime sono opportunamente segnalate e

accompagnate da adeguate spiegazioni tramite note testuali o a piè di pagina.

Si specifica che gli orizzonti temporali adottati per la rendicontazione sono coerenti con quanto definito dall’ESRS 1, sezione 6.4, ovvero:

- breve periodo: 1 anno;
- medio periodo: fino a 5 anni;
- lungo periodo: oltre 5 anni.

Infine, si precisa che nel presente documento non sono incluse informazioni richieste da normative diverse da quelle previste dagli ESRS.

Un indice dettagliato con gli obblighi di informativa ESRS è disponibile alla pagina 35 del documento.

Governance

GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La struttura della governance aziendale di SPEA è presentata di seguito, per un maggior approfondimento si prega di fare riferimento alla sezione “GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo” dell’ESRS G1.

Tabella 1: Gli organi della governance di SPEA

Organo di amministrazione	Consiglio di Amministrazione (CdA)
Organo di direzione	Presidente del CdA
Organo di controllo	Collegio Sindacale

In particolare, il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 membri, di cui 2 con funzioni esecutive e 2 non esecutive; inoltre, 2 membri sono indipendenti. Questa composizione garantisce un equilibrio tra visione strategica, operatività e indipendenza di giudizio.

Nel 2024 il CdA si è riunito 3 volte, con un tasso di partecipazione del 100%.

Tabella 2: Il Consiglio di Amministrazione

Consiglio di Amministrazione	
50% esecutivi 50% indipendenti 100% rappresentanza maschile	
Componente	Carica
Bonaria Luciano	Presidente
Bonaria Lorenzo	Amministratore Delegato
Ganio Ottavio Andrea	Consigliere
Sannicandro Roberto	Consigliere

SPEA ha reso disponibili i propri organigrammi aziendali all'interno dell'Area Dipendente.

Il monitoraggio e la supervisione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti (IROs), nonché la definizione dei relativi obiettivi e la valutazione dei progressi nel loro conseguimento, sono attualmente assicurati attraverso il riesame QHSE (Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente) presentato periodicamente alla Direzione Generale. A partire dal 2025, è prevista l'elaborazione di specifici report che verranno trasmessi all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Attualmente non è in vigore una procedura formale che disciplini in modo esplicito le responsabilità relative alla gestione degli IROs.

Alcuni membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo hanno partecipato a sessioni formative sui temi della sostenibilità, svolte in occasione della redazione della matrice di Doppia Materialità. Questi soggetti sono stati attivamente coinvolti nel processo di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità.

GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo, vengono informati su base annuale in merito agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti, in concomitanza con l'aggiornamento della matrice di Doppia Materialità.

L'efficacia delle politiche, delle azioni e degli obiettivi adottati viene discussa nel corso della presentazione del riesame QHSE (Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente), anch'esso svolto con cadenza annuale dinanzi agli organi amministrativi.

Tali elementi informativi costituiscono una base fondamentale per la definizione degli impegni strategici di SPEA e degli obiettivi correlati. Non sono stati rilevati compromessi rilevanti da gestire in relazione agli impatti individuati, e pertanto non si è reso necessario affrontare tali dinamiche nella fase di valutazione.

GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il contenuto della Rendicontazione di Sostenibilità è autorizzato dal Chief Compliance Officer. I dati sono raccolti e gestiti dall'Ufficio ESG, che ne verifica la correttezza, la coerenza e la completezza.

L'azienda, non rientrando attualmente tra i soggetti obbligati alla rendicontazione non finanziaria, non ha ancora sottoposto il report a una verifica esterna da parte di un ente terzo indipendente.

Strategia

SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore

SPEA è un'azienda leader nella progettazione e produzione di macchinari automatici per il testing di dispositivi elettronici, quali circuiti integrati, MEMS e sensori, schede elettroniche, moduli di potenza, batterie.

Fondata nel 1976 alle porte di Torino, SPEA ha consolidato nel tempo una posizione di primo piano nel settore high-tech, con una leadership riconosciuta nell'ambito del testing per tecnologie altamente strategiche e complesse come dispositivi medici, MEMS per l'ambito consumer, Battery Management System (BMS) ed elettronica di potenza.

Nei suoi quasi cinquant'anni di attività, l'azienda ha registrato una crescita costante, impiegando attualmente oltre 1.200 persone in tutto il mondo (di cui quasi mille presso la sede principale di Volpiano, Torino, Italia) e servendo più di 1.800 industrie di eccellenza in 65 paesi.

Il testing di produzione di microchip e dispositivi elettronici è un processo essenziale altamente automatizzato, che utilizza macchinari ed apparecchiature sofisticati. Questi macchinari sottopongono i dispositivi a una serie di stimoli elettrici e fisici in modo da verificare il completo funzionamento, le caratteristiche tecniche e l'assenza di difetti. Lo scopo del testing di produzione è di evitare di immettere sul mercato prodotti difettosi che andrebbero incontro a guasti o malfunzionamenti dell'elettronica durante l'uso.

L'offerta SPEA di macchinari per il testing si articola in due principali ambiti applicativi:

Test di semiconduttori e MEMS

- **MEMS Test Cell:** macchinari dedicati al test funzionale di dispositivi micro-elettromeccanici, come accelerometri, giroscopi, sensori di pressione, umidità e temperatura, sensori imaging, microfoni e microspeaker, sensori magnetici;
- **Tester mixed signal:** macchinari per il collaudo di circuiti integrati che combinano segnali analogici e digitali, inclusi microcontrollori, converter, System-on-Chip, chiplet module;
- **Tester per dispositivi di potenza:** macchinari progettati per il testing di chip e moduli di potenza, caratterizzati da valori elevati di tensione e corrente (migliaia di volt e ampere, rispettivamente);
- **Test Handler:** macchinari automatici per la movimentazione, il posizionamento in area di test e il carico/scarico dei componenti da testare;
- **Prober e Tester per wafer e supporti speciali:** macchinari specializzati nel movimentare, contattare e testare wafer di silicio con caratteristiche non standard (ad esempio che richiedono contattazione simultanea da entrambi i lati, o che sono basati su layout dalle geometrie irregolari) o moduli realizzati su supporti speciali (ceramica, vetro, materiali organici) o tecnologie complesse (silicon photonics, circuiti 3D e multi-layer).

Test di schede e dispositivi elettronici

- **Tester ICT a letto d'aghi:** macchinari che eseguono il collaudo in-circuit dei componenti montati su scheda elettronica (PCB), contattandoli attraverso una matrice di aghi fissi, posizionati ciascuno in corrispondenza di un singolo punto di contattazione sulla scheda;
- **Tester ICT a sonde mobili (Flying Probe):** macchinari che effettuano il collaudo in-circuit dei componenti montati su scheda elettronica (PCB), contattan-

doli attraverso sonde movimentate sugli assi X, Y, Z da bracci robotici;

- **Tester funzionali e di fine linea (EOL):** tester dotati di attuatori mobili, modulari ed equipaggiabili con un ampio range di strumenti per calibrare e testare qualsiasi tipo di dispositivo che includa funzioni elettroniche, ottiche e meccaniche (ad esempio, display touch, pannelli operatore, tastiere e bottoni, pannelli LED);
- **Tester per batterie:** macchinari per il testing di celle, pacchi e moduli di batterie, in grado di effettuare test elettrici, ottici, termici e geometrici;
- **Sistemi automatici di movimentazione schede (Automatic Board Handlers):** moduli per il caricamento delle schede elettroniche da rack a tester e da tester a rack;
- **Apparecchiature di test personalizzate:** soluzioni su misura progettate per soddisfare esigenze specifiche di collaudo in applicazioni non standard o complesse.

Per informazioni di dettaglio circa la catena del valore, si prega di fare riferimento al Capitolo S2, sezione "ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale".

La strategia aziendale di SPEA è saldamente connessa ai principi della sostenibilità attraverso quattro direttrici fondamentali, in linea con la vision dell'organizzazione:

Passione e impegno

La crescita dell'azienda è il risultato dell'impegno condiviso e della valorizzazione delle persone, unite da uno scopo condiviso e dalla priorità data al successo dell'azienda al di sopra degli interessi individuali. Viene promossa una cultura aziendale fondata su fiducia, benessere, senso di appartenenza e responsabilità condivisa, dove l'impegno di ciascuno è una forza vitale per uno sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

Questo stesso imprinting culturale viene esteso anche alla relazione con clienti e fornitori, all'insegna di una collaborazione strategica e di una fiducia reciproca che trasformano la supply chain in una vera e propria partnership a valore aggiunto. L'approccio è orientato alla creazione di soluzioni personalizzate e affidabili, con una forte valorizzazione delle filiere locali e dell'indotto territoriale.

Tecnologia e innovazione

Tecnologia e innovazione sono l'essenza stessa del DNA di SPEA e il motore del successo aziendale. Guidata dalla profonda comprensione delle esigenze dei clienti e delle richieste del mercato, l'azienda investe costantemente in ricerca e sviluppo per perseguire soluzioni tecnologiche d'avanguardia. L'innovazione è sempre orientata al miglioramento della qualità della vita e alla tutela ambientale, considerati pilastri del progresso industriale sostenibile.

Trasparenza

L'impegno per una comunicazione aperta a tutti i livelli è ritenuto di massima importanza per l'azienda, che abbraccia un dialogo aperto con il management nel monitoraggio dei progressi e nella definizione delle strategie per il successo collettivo. Questo significa operare con chiarezza e responsabilità, affrontando le criticità direttamente e collaborando per decisioni informate e condivise, basate sulla fiducia reciproca.

Business sostenibile

"Business sostenibile" è per SPEA l'impegno a creare valore duraturo, cogliendo le opportunità in modo responsabile, bilanciando la prudenza economica con un profondo rispetto per le persone e per l'ambiente. Ciò significa crescita con lungimiranza, privilegiando la stabilità economica a lungo termine insieme alla responsabilità sociale e ambientale, per un futuro prospero e duraturo.

In questo contesto, l'impresa riconosce il valore del territorio in cui opera come leva strategica. Viene promossa la crescita armonica e sostenibile della comunità locale, anche attraverso la volontà di mantenere in loco l'intera filiera produttiva.

Nel corso del 2024, l'organico aziendale ha raggiunto un totale di 982 risorse umane. Per una descrizione dettagliata della composizione del personale di SPEA S.p.A, si rimanda alla sezione "S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa".

I ricavi sono divisi per le seguenti aree geografiche: Italia, UE, Extra UE e sono rispettivamente: 18.150.207, 39.449.559 e 85.373.016, per un totale complessivo di 142.972.782.

SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi

I principali stakeholder di SPEA sono rappresentati da dipendenti, fornitori e clienti. In un'ottica più ampia, l'analisi include anche il Top Management e le società controllate, considerati rilevanti ai fini della strategia aziendale. Di seguito ne viene riportata la rappresentazione.

Tabella 3: Gli stakeholder di SPEA

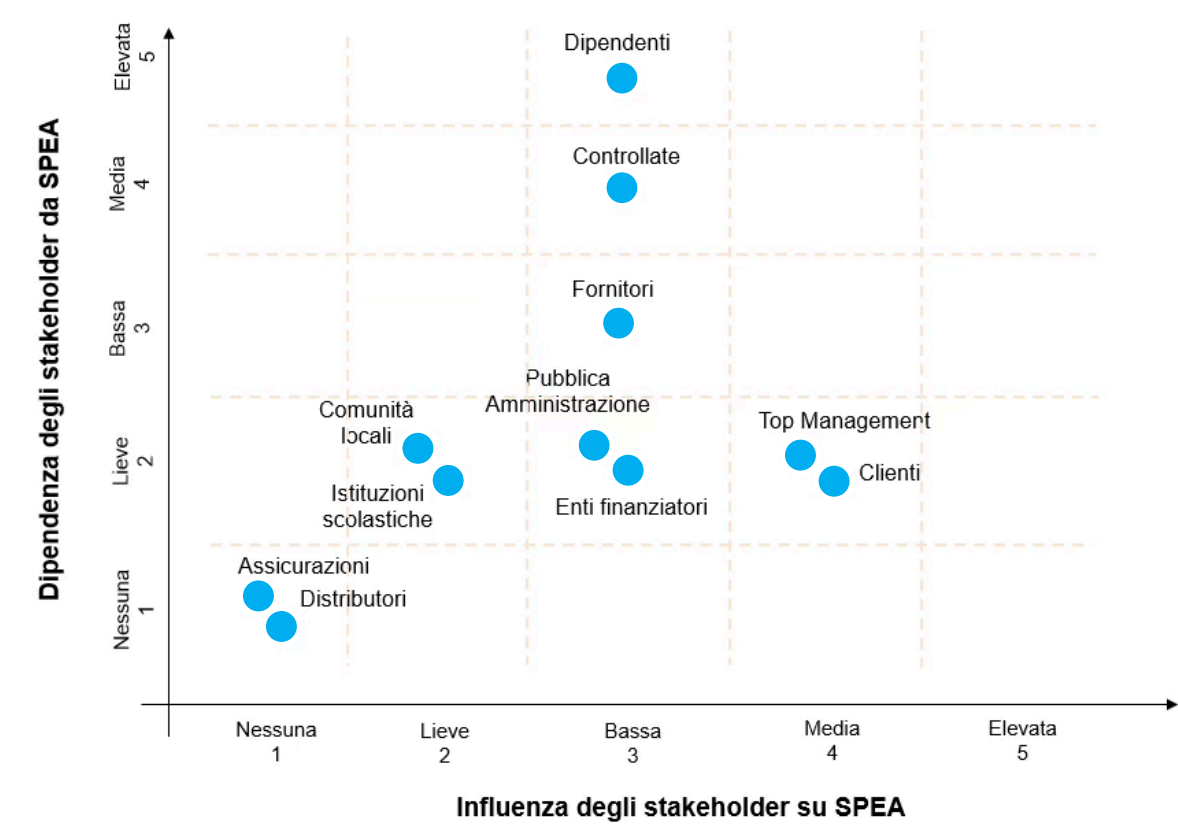
SPEA	Stakeholder principali	Dipendenti
		Clienti
		Fornitori
	Stakeholder secondari	Assicurazioni
		Istituzioni scolastiche
		Distributori
		Pubblica amministrazione
		Top management
		Enti finanziari
		Controllate
		Comunità locale

Questa identificazione è frutto dell'applicazione della matrice influenza-dipendenza, uno strumento che consente di classificare gli stakeholder sulla base di due dimensioni strategiche:

- Influenza:** il grado di potere o capacità di incidere sulle decisioni, sulle attività o sulle performance dell'organizzazione.
- Dipendenza:** il livello di esposizione o condizionamento rispetto alle attività e agli impatti generati dall'organizzazione stessa.

L'integrazione di questi due fattori consente di prioritizzare gli stakeholder e definire modalità di coinvolgimento coerenti con il loro livello di rilevanza strategica.

Figura 1: Matrice influenza-dipendenza



In generale, il rapporto con gli stakeholder identificati risulta costante e orientato alla costruzione di un dialogo trasparente e continuativo. Per garantire un coinvolgimento efficace e rispondere alle diverse esigenze informative e partecipative, l'organizzazione si avvale di molteplici canali di comunicazione e confronto. I principali sono presentati nella tabella di dettaglio che segue.

Tabella 4: Canali di dialogo con gli stakeholder

Stakeholder	Canali di dialogo
Dipendenti	Email Bacheca aziendale SPEA News Social media Compilazione di questionari Cassetta delle idee
Clienti	Social media Compilazione di questionari Email
Controllate	Email Social media Sales meeting
Distributori	Email Social media Sales meeting
Fornitori	Email Social media Compilazione di questionari Supply Chain Management portal
Istituzioni scolastiche	Social media Comunicazione attraverso locandine affisse sulle bacheche aziendali
Pubblica Amministrazione	Social media Sito web Comunicazione attraverso locandine affisse sulle bacheche aziendali
Comunità locale	Social media Sito web Comunicazione attraverso locandine affisse sulle bacheche aziendali Webinar e tavole rotonde
Enti finanziatori	Compilazione di questionari
Assicurazioni	Compilazione di questionari

Nell'ambito degli impatti dell'impresa legati alla sostenibilità, il coinvolgimento dei portatori di interesse viene presentato di seguito.

È stato condotto un processo di stakeholder engagement per la valutazione della rilevanza degli IROs, mediante la somministrazione di un questionario in presenza, rivolto al Top Management e ai dipendenti.

I risultati raccolti hanno contribuito alla definizione della Doppia Materialità, re-

datta secondo le indicazioni dell'ESRS 1 (per informazioni di dettaglio circa tale processo, si prega di fare riferimento alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti), e successivamente presentata e discussa con gli organi di amministrazione, direzione e controllo, a conferma del presidio strategico del tema.

In seguito alla definizione delle priorità emerse, l'azienda ha promosso un contest interno per stimolare la partecipazione attiva delle persone e raccogliere progetti legati a tematiche di sostenibilità, in particolare:

- Economia circolare;
- Sviluppo personale e professionale;
- Work-life balance;
- Trattamento equo.

Tra gli obiettivi delineati all'interno della politica ambientale, SPEA prevede, nel corso del 2025, di progettare prodotti più sostenibili, integrando concretamente i principi dell'economia circolare nei processi di sviluppo.

Pur non disponendo attualmente di un Piano di Sostenibilità formalizzato, l'azienda ha avviato la strutturazione di un **Programma ESG** che rappresenta il quadro strategico di riferimento per la futura governance della sostenibilità.

Il Programma è concepito come strumento operativo e gestionale, finalizzato a:

- Identificare e mappare i progetti ESG in corso e quelli previsti nel breve-medio periodo (orizzonte 2025);
- Definire per ciascun progetto i relativi KPI (indicatori chiave di prestazione);
- Redigere una mappa dei costi e dei benefici aziendali, utile per valutare la sostenibilità economica delle iniziative;
- Coordinare le attività di comunicazione interna, anche in ottica di trasparenza e coinvolgimento aziendale;
- Rilevare le risorse necessarie allo sviluppo dei progetti, incluse quelle umane, tecnologiche e finanziarie, con indicazione delle unità organizzative coinvolte e dei relativi responsabili.

Il Programma ESG è un primo passo operativo per costruire le fondamenta di un modello di sostenibilità aziendale integrato, capace di allineare obiettivi ambientali, sociali e di governance agli indirizzi strategici e operativi dell'impresa.

Per quanto concerne ulteriori dettagli rispetto alla valorizzazione degli interessi e opinioni dei portatori di interessi, si prega di fare riferimento alle informative specifiche nei vari capitoli di riferimento (sezioni "SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi" ai Capitoli S1, S2, S3, S4).

SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Di seguito sono riportati gli impatti attuali e potenziali, nonché i rischi e le opportunità, suddivisi in conformità ai sottotemi e sotto-sottotemi di sostenibilità definiti dagli ESRS, che SPEA ha identificato e valutato come rilevanti nell'ambito dell'analisi di Doppia Materialità.

Il processo metodologico seguito per tale analisi è descritto nella sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti".

Le questioni di sostenibilità emerse da questa valutazione rappresentano le priorità strategiche dell'azienda, secondo la valutazione degli stakeholder e del Top Management.

Gli effetti derivanti da tali priorità non comportano una modifica strutturale del modello di business, ma saranno parzialmente integrati nella definizione delle future strategie aziendali e negli obiettivi delle relative politiche.

Per ciascun impatto, rischio o opportunità individuato, viene inoltre specificata la fase della catena del valore in cui si concentra prevalentemente: nelle operazioni proprie di SPEA, a monte o a valle di tali attività.

Tabella 5: Elenco degli impatti, rischi ed opportunità materiali di SPEA

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS E1						
Contributo al cambiamento climatico a causa delle emissioni di gas a effetto serra, dirette e indirette, dell'organizzazione e lungo la value chain	Impatto negativo	Attuale	A monte Operazioni proprie A valle	Cambiamenti Climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	N.A.
Contributo alla riduzione dei consumi da parte del cliente finale grazie al miglioramento di efficienza della macchina	Impatto positivo	Potenziale	A valle	Cambiamenti Climatici	Energia	N.A.
Minor marginalità (minori ricavi o maggiori costi) dovuta alla riduzione della capacità produttiva a causa dell'interruzione della catena di fornitura e/o della catena distributiva in seguito ad eventi atmosferici estremi	Rischio	N.A.	A monte A valle	Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	N.A.
Aumento dei costi operativi aziendali dovuti a leggi e regolamenti ambientali più stringenti (es. carbon tax / sostanze chimiche) e ad investimenti significativi per effettuare la transizione verso tecnologie a basse emissioni	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	N.A.
Maggior vendite ed attrazione di investimenti terzi, con conseguente aumento dei capitali a disposizione per SPEA, grazie allo sviluppo di prodotti ad alta efficienza energetica, in linea con le evoluzioni del settore	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Energia	N.A.
Ottenimento di finanziamenti per miglioramenti legati all'efficienza energetica (es. pannelli fotovoltaici) degli stabilimenti aziendali e conseguente riduzione dei costi operativi legati all'acquisto dell'energia	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Energia	N.A.

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS E2						
Inquinamento della matrice acqua, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Inquinamento	Inquinamento dell'acqua	N.A.
Inquinamento della matrice suolo, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Inquinamento	Inquinamento del suolo	N.A.
ESRS E3						
Inquinamento della matrice acqua, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Acque e risorse marine	Scarichi di acque	N.A.
ESRS E5						
Spreco delle risorse a causa di una carente formazione e consapevolezza del personale o di guasti ad impianti e attrezzature	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	N.A.
Contributo alla riduzione dell'impatto ambientale dei rifiuti elettronici attraverso l'adozione di pratiche di progettazione che allungano la vita del prodotto, favorendo il riutilizzo e la riparazione, o che facilitano il riciclo a fine vita	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Economia circolare	Rifiuti	N.A.
Aumento dei costi di smaltimento per l'intera filiera, come conseguenza dell'eventuale evoluzione delle attuali normative europee in materia di rifiuti elettronici - soprattutto quelli contenenti risorse preziose come oro, rame e argento	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie A valle	Economia circolare	Rifiuti	N.A.

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S1						
Aumento del benessere dei dipendenti tramite la corresponsione di una paga commisurata o superiore alla media di mercato	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati
Aumento della soddisfazione delle risorse umane grazie a una migliore attenzione agli aspetti di equilibrio vita lavoro (work-life balance)	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
Verificarsi di infortuni nell'ambito delle attività lavorative	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza
Discriminazione verso la popolazione aziendale di genere femminile a causa della presenza di una disparità retributiva di genere (Gender Pay Gap)	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
Sviluppo personale e professionale dei dipendenti attraverso la definizione di percorsi di crescita professionale, con possibilità di movimento delle risorse all'interno dell'azienda che porta ad ampliare il bagaglio di competenze di ciascuno e assecondare le aspettative di miglioramento del personale	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze
Discriminazione sul luogo di lavoro a causa di barriere fisiche e/o digitali	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
Trattamento equo e non discriminante delle persone sulla base di genere, religione, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e altre caratteristiche individuali	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Compromissione della riservatezza/disponibilità/integrità dei dati dei dipendenti legata a fattori interni (i.e. non conformità procedurali, di governance, dei sistemi applicativi in materia di privacy) e/o esterni (es. fornitori responsabili del trattamento di dati di cui SPEA è titolare)	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza
Impatti negativi sulla performance aziendale, a causa di una diminuzione delle competenze specifiche e verticali - conseguenza dell'incapacità di SPEA di ridurre il proprio tasso di turnover, a causa di un equilibrio non ottimale vita-lavoro	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
Impatti negativi sulla performance aziendale, a causa di una diminuzione delle competenze specifiche e verticali - conseguenza dell'incapacità di SPEA di ridurre il proprio tasso di turnover, a causa di assenza di formazione e coinvolgimento del personale, aumento dello stress sul lavoro e presenza di candidati non idonei	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze
Aumento dei costi legati a sanzioni o ad accessi non autorizzati alle informazioni aziendali con finalità molteplici e alterazione dei dati sensibili aziendali a seguito di una mancata segregazione dei ruoli, sia dal punto di vista operativo che gestionale	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza
Incremento dei ricavi derivante dall'acquisizione di personale dotato di competenze all'avanguardia e conseguente miglioramento dei prodotti offerti da SPEA	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S2						
Mancato rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione, lungo la catena di fornitura	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro minorile	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro forzato/obbligatorio	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro forzato
Il mancato o parziale rispetto dei diritti umani, da parte di tutti gli attori coinvolti lungo le catene di approvvigionamento dei minerali/metalli da aree di conflitto, può indirettamente contribuire ai conflitti stessi e, di conseguenza, al mancato rispetto dei diritti umani	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	N.A.
Danni reputazionali a causa dell'impiego di lavoratori che non abbiano l'età minima prevista dalla legge per l'accesso al lavoro o il completamento del ciclo di istruzione obbligatoria, o comunque non inferiore ai 18 anni, da parte delle imprese nella catena di fornitura	Rischio	N.A.	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
Potenziali danni reputazionali, nonché costi legati a sanzioni, derivanti da una mancata gestione della propria catena di approvvigionamento, che non attenzioni il rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti e che non sia conforme alle normative nazionali ed europee vigenti	Rischio	N.A.	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	N.A.

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS S3						
Promozione diretta di, e/o sostegno a, progetti finalizzati alla riqualificazione e sviluppo socio-economico del territorio nonché alla valorizzazione del patrimonio locale	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio
Diffusione di conoscenze e competenze nel campo della tecnologia e della digitalizzazione per creare sinergie positive con il territorio di riferimento, ad esempio sostenendo le scuole locali nell'educazione STEM, e promuovere una crescita virtuosa	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	N.A.
Benefici reputazionali derivanti dalla durevole attività di supporto ai territori e alle comunità locali	Opportunità	N.A.	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio
Aumento dei ricavi derivanti dall'incremento della forza lavoro futura di SPEA grazie ad un maggiore impegno in progetti di sensibilizzazione e formazione territoriali dedicati all'educazione STEM	Opportunità	N.A.	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	N.A.
ESRS S4						
Mancata o parziale tutela della riservatezza dei dati personali di clienti e consumatori e conseguente perdita e divulgazione delle informazioni	Impatto negativo	Potenziale	A valle	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza
Conseguenze negative per i clienti, causate dal rispetto solo parziale dei criteri di salute e sicurezza dei prodotti venduti e/o da infortuni occorsi durante l'utilizzo	Impatto negativo	Potenziale	A valle	Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Potenziali danni reputazionali, nonché costi legati a sanzioni, nel caso in cui informazioni private (es. soluzione tecnologiche dei clienti) vengano divulgate impropriamente dall'azienda o da terzi	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza
Perdita di vendite a causa di una non conoscenza/non applicazione dei requisiti legali e normativi di prodotto ed insoddisfazione dei clienti	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
Incremento dei ricavi grazie allo sviluppo di offerte altamente personalizzate ai clienti e fidelizzazione degli stessi	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi
ESRS G1						
Prevenzione dei fenomeni di corruzione (attiva e passiva) grazie all'adozione di azioni pratiche in linea con norme e disposizioni attuali, con conseguente aumento della trasparenza e della responsabilità di SPEA nei confronti della governance	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione
Sanzioni amministrative e penali, e perdita di reputazione, per promettere/accettare tangenti o altri metodi per ottenere vantaggi, sia per l'azienda che per un cliente/fornitore/pubblica amministrazione	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Incidenti
Maggiore attrazione di finanziamenti ESG-linked grazie alla capacità di fornire agli stakeholder finanziari adeguate garanzie di rispetto delle performance ESG da loro richieste	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	N.A.

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Sviluppo di politiche ESG efficaci grazie alla pressione del mercato, fortemente correlata alla clientecentricità, affrontata come sfida continua propria del DNA SPEA	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	N.A.

Per quanto concerne ulteriori dettagli rispetto al legame tra gli IROs e la strategia aziendale, si prega di fare riferimento alle informative specifiche nei vari capitoli di riferimento (sezioni “SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale” ai Capitoli E1, E4, S1, S2, S3, S4).

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Individuazione degli IROs

Il processo di identificazione degli IROs è stato realizzato mediante un’analisi sistematica e approfondita di diverse fonti documentali, includendo macrotrend di settore, report e standard di riferimento, media settoriali, dati economico-finanziari e il Report di Sostenibilità 2023 di SPEA. A supporto dell’analisi, sono stati considerati anche documenti interni quali le analisi di rischi e opportunità dell’azienda, le aspettative degli stakeholder, nonché un benchmarking con un selezionato panel di peer e competitor. L’approccio si è inoltre basato su fonti normative rilevanti per garantire la piena conformità ai requisiti regolamentari.

Ulteriore attenzione è stata dedicata all’esame della catena del valore dell’organizzazione, al fine di mappare con precisione tutti gli attori coinvolti e valutare l’impatto e l’interdipendenza degli obiettivi di sostenibilità lungo l’intero ciclo di creazione del valore.

Queste attività preliminari hanno portato alla definizione di una long list di IROs potenzialmente rilevanti per SPEA, ciascuno dei quali è stato associato a uno o più sottotemi o sotto-sottotemi definiti dagli ESRS:

- **Materialità di Impatto:** per ogni impatto (positivo o negativo), sono stati identificati la natura (effettiva o potenziale), l'ambito della catena del valore in cui si manifesta, l'orizzonte temporale degli effetti e l'eventuale correlazione con i diritti umani.
- **Materialità Finanziaria:** per ogni rischio e opportunità è stato definito l'orizzonte temporale degli effetti economici sull'organizzazione e l'ambito della catena del valore in cui potrebbe manifestarsi.

Valutazione degli IROs

L'intero processo di valutazione³ degli IROs è stato strutturato seguendo il principio della Doppia Materialità, introdotto dalla nuova normativa CSRD⁴, distinguendo tra Materialità di Impatto e Materialità Finanziaria.

La valutazione degli IROs è stata realizzata mediante una metodologia strutturata basata su questionari somministrati a diversi gruppi chiave: il Top Management, una rappresentanza significativa dei dipendenti e alcuni Istituti finanziari. Il Top Management ha esaminato l'intero spettro di impatti, rischi e opportunità, avendo inoltre la possibilità di integrare la lista identificando ulteriori IROs rilevanti. I dipendenti sono stati coinvolti esclusivamente nell'analisi di specifici impatti, selezionati in base alle loro competenze e aree di responsabilità. L'analisi congiunta di rischi e opportunità è stata invece condotta dal Top Management in collaborazione con gli Istituti finanziari.

Questo approccio integrato ha consentito di ottenere una visione completa, condivisa e approfondita degli impatti, dei rischi e delle opportunità più significativi per SPEA.

Valutazione della Materialità di Impatto

La valutazione della rilevanza degli impatti è stata condotta applicando una metrica basata su due parametri fondamentali: probabilità e gravità. Ciascun impatto è stato attribuito a un ambito di riferimento specifico (es. ambiente, persone, ecc.), per il quale sono state definite metriche dedicate.

La gravità è stata determinata come media aritmetica di due dimensioni distinte:

³ Il processo di analisi della Doppia Materialità è stato condotto facendo riferimento alla procedura interna "Processo di analisi dei rischi e delle opportunità aziendali", al fine di garantire coerenza e uniformità metodologica con le pratiche di gestione già in uso all'interno dell'organizzazione.

⁴ Corporate Sustainability Reporting Directive.

entità e portata. Tali dimensioni sono state valutate dal Top Management, mentre per i dipendenti la gravità è stata stimata considerando unicamente l'entità dell'impatto. La probabilità, invece, è stata analizzata esclusivamente per impatti potenziali, sia positivi che negativi; in caso di impatti effettivi, è stato attribuito il valore massimo di probabilità.

Nel caso in cui la valutazione degli impatti potenziali fosse stata effettuata sia dal Top Management sia dai Dipendenti, la probabilità complessiva è stata calcolata come media ponderata delle due valutazioni, assegnando un peso del 67% al Top Management e del 33% ai dipendenti.

Valutazione della Materialità Finanziaria

La valutazione dei rischi e delle opportunità è stata condotta utilizzando metriche qualitative e ha coinvolto il Top Management e alcuni Istituti finanziari. A questi soggetti è stato richiesto di valutare l'entità dei rischi e delle opportunità individuati, applicando una metrica basata su due parametri: entità (del benefico per le opportunità o del danno per i rischi) e probabilità di accadimento.

Per ciascun criterio di valutazione (entità e probabilità) associato a ogni rischio o opportunità, è stata infine calcolata una media ponderata delle valutazioni ricevute, attribuendo un peso del 67% alle valutazioni del Top Management e del 33% a quelle degli Istituti finanziari.

Esiti della Doppia Materialità

Secondo tale analisi, sono risultati materiali i seguenti ESRS: E1 Cambiamenti Climatici, E2 Inquinamento, E3 Acque e risorse marine, E5 Economia circolare, S1 Forza lavoro propria, S2 Lavoratori nella catena del valore, S3 Comunità interessate, S4 Consumatori e utilizzatori finali, ed infine G1 Condotta delle imprese.

Si invita a fare riferimento alla tabella seguente per un'analisi dettagliata delle dimensioni di impatto. In particolare, essa illustra in quale ambito—di impatto come positivo o negativo, finanziario come rischio o come opportunità—ogni specifico ESRS è stato identificato come materiale.

Tabella 6: Le dimensioni della materialità di SPEA

Topic ESRS	Materialità d’impatto		Materialità finanziaria	
	Impatti negativi	Impatti positivi	Rischi	Opportunità
Cambiamenti climatici	-	+	R	O
Inquinamento	-			
Acque e risorse marine	-			
Economia circolare	-	+	R	
Comunità interessate	-	+	R	O
Forza lavoro propria	-		R	
Condotta delle imprese		+		O

Si prega inoltre di fare riferimento alla tabella sottostante per un ulteriore dettaglio relativo ai temi, sottotemi e sotto-sottotemi identificati come rilevanti in ciascun ambito.

Tabella 7: I temi, sottotemi e sotto-sottotemi rilevanti di SPEA

ERSR Tematici	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS E1	Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	
		Energia	
ESRS E2	Inquinamento	Inquinamento dell’acqua	
		Inquinamento del suolo	
ESRS E3	Acque e risorse marine	Acque	Scarichi di acque

ERSR Tematici	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS E5	Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l’uso delle risorse	
		Rifiuti	
ESRS S1	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati
			Equilibrio tra vita professionale e vita privata
			Salute e sicurezza
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
			Formazione e sviluppo delle competenze
			Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
			Diversità
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie e sul luogo di lavoro
			Lavoro minorile
ESRS S3	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Lavoro forzato
			Impatti legati al territorio
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza
		Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
		Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi

ERSR Tematici	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS G1	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	
		Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione
			Incidenti

Per quanto concerne ulteriori dettagli rispetto all’individuazione e alla valutazione degli IROs, si prega di fare riferimento alle informative specifiche nei vari capitoli di riferimento (sezioni “IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” ai Capitoli E1, E2, E3, E4, E5, G1).

IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell’impresa

Si presenta di seguito un indice dettagliato con gli obblighi di informativa ESRS.

Tabella 8: ESRS Content Index

ESRS Standard	Obbligo di Infor- mativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d’informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell’UE	Pagina/ Motivo dell’esclusione
2	BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità		11
	BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche		11
	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	13
			Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	13

ESRS Standard	Obbligo di Infor- mativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d’informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell’UE	Pagina/ Motivo dell’esclusione
2	GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate		13
	GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		Attualmente non sono previsti sistemi di incentivazione né politiche di remunerazione collegati a tematiche di sostenibilità per gli organi di amministrazione, direzione e controllo.
	GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza		Non è in essere un processo di due diligence.
	GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità		14
	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	14
			Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	14
			Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Non applicabile
			Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)	Non applicabile
	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi		18

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
2	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		22
	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti		30
	IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa		35
	Politiche MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti		48
	Azioni MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti		51
	Metriche MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti		52
	Obiettivi MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi		53
E1	ESRS 2 GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		Attualmente, l'azienda non prevede alcuna forma di remunerazione variabile o incentivo per i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo correlata a tematiche climatiche, incluse le strategie o le performance in materia di mitigazione del cambiamento climatico. Inoltre, la valutazione delle performance dei suddetti organi non è attualmente collegata al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GES) comunicati dall'organizzazione.

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
E1	E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	59
			Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	59
	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		59
	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima		60
	E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi		62
	E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici		64
	E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	66
	E1-5	Consumo di energia e mix energetico	Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	68
			Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	68
			Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	69

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
E1	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	70
	E1-7	Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio		Non applicabile
	E1-8	Fissazione del prezzo interno del carbonio		Non applicabile
	E1-9	Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Phase-in
E2	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento		77
	E2-1	Politiche relative all'inquinamento		78
	E2-2	Azioni e risorse connesse all'inquinamento		81
	E2-3	Obiettivi connessi all'inquinamento		82
	E2-4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Le analisi svolte attestano che non vi sono inquinanti emessi dall'azienda nell'acqua e nel suolo.
	E2-5	Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti		Non materiale
	E2-6	Effetti finanziari attesi di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento		Phase-in, eccetto per 40b: SPEA nel periodo di riferimento non ha sostenuto spese operative (Opex) e spese in conto capitale (Capex) legate a depositi e incidenti gravi.

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
E3	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine		87
	E3-1	Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	Acque e risorse marine, paragrafo 9	88
			Politica dedicata, paragrafo 13	Non applicabile
			Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Non applicabile
	E3-2	Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine		89
	E3-3	Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine		90
	E3-4	Consumo idrico	Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Non materiale
			Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Non materiale
	E3-5	Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine		Phase-in
E4	E4-1	Piano di transizione e attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi nella strategia e nel modello aziendale		Non materiale
	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		Non materiale

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
E4	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi	E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Non materiale
			E4 paragrafo 16, lettera b)	Non materiale
			E4 paragrafo 16, lettera c)	Non materiale
	E4-2	Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi	Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Non materiale
			Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Non materiale
			Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Non materiale
	E4-3	Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi		Non materiale
	E4-4	Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi		Non materiale
	E4-5	Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi		Non materiale
	E4-6	Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi		Non materiale
E5	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		95
	E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare		96
	E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare		98

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
E5	E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare		100
	E5-4	Flussi di risorse in entrata		102
	E5-5	Flussi di risorse in uscita	Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	103
			Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	103
	E5-6	Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		Phase-in
S1	ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		111
	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	111
			Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	111
	S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	116
			Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	116
			Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	116
			Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	117
	S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti		118

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
S1	S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	120
	S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni		123
	S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		128
	S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa		132
	S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa		134
	S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale		Non materiale
	S1-9	Metriche della diversità		134
	S1-10	Salari adeguati		135
	S1-11	Protezione sociale		Non materiale
	S1-12	Persone con disabilità		136
	S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze		137

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
S1	S1-14	Metriche di salute e sicurezza	Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	140
			Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	140
	S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata		141
	S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	142
			Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	142
	S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	143
			Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	143
S2	ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		147
	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	147

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
S2	S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	151
			Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	151
			Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	151
			Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	151
	S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti		152
	S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni		153
	S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	153
S3	ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		159
	S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		154

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
S3	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		159
	S3-1	Politiche relative alle comunità interessate		161
	S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti		162
	S3-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni		163
	S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni		163
	S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		167
S4	ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi		171
	ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale		171
	S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	174
			Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	175

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
S4	S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti		176
	S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni		177
	S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	177
	S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		179
G1	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		187
	ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti		189
	G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	190
			Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	192
	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori		Non materiale
	G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva		194

ESRS Standard	Obbligo di Informativa	Descrizione Obbligo di Informativa	Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	Pagina/ Motivo dell'esclusione
G1	G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	196
			Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	196
	G1-5	Influenza politica e attività di lobbying		Non materiale
	G1-6	Prassi di pagamento		Non materiale

MDR-P Le politiche di SPEA

SPEA dispone di un articolato sistema di politiche ESG che copre tematiche ambientali, sociali e di governance, con un focus particolare su: tutela dei dipendenti, relazioni con fornitori e clienti, impegno verso le comunità, rispetto dei diritti umani e conformità normativa.

- Tra i principali documenti che compongono questo corpus si annoverano:
- Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità;
 - Sezione Lavoro della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità;
 - Programma ESG;
 - Sezione Etica della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità;
 - Codice di Condotta dei Fornitori.

Tutte queste politiche si inseriscono all'interno del Codice di Condotta aziendale, che costituisce il riferimento guida per il comportamento dell'organizzazione e dei suoi dipendenti a livello globale. Il Codice promuove il rispetto delle leggi, la tutela dei diritti umani e l'integrità nei rapporti con tutti gli stakeholder.

Le politiche sono rappresentate sinteticamente nella tabella seguente, che ne illustra i contenuti chiave, gli obiettivi, il massimo livello dirigenziale responsabile della loro attuazione e monitoraggio, le modalità di comunicazione ai portatori di interesse e i relativi collegamenti agli ESRS di riferimento.

Per una trattazione dettagliata delle tematiche e dei presidi relativi, si rimanda alle singole sezioni del presente documento corrispondenti ai relativi standard ESRS. In particolare, si invita a consultare le seguenti sezioni: “E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi”, “E2-1 Politiche relative all’inquinamento”, “E3-1 Politiche connesse alle acque e alle risorse marine”, “E5-1 Politiche relative all’uso delle risorse e all’economia circolare”, “S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria”, “S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore”, “S3-1 Politiche relative alle comunità interessate”, “S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali”, ed infine “G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese”.

Tabella 9: Il sistema di politiche di SPEA

Politiche e Procedure	Contenuti e obiettivi	Massimo livello dirigenziale responsabile	Portatori di interesse principali	Comunicazione	ESRS di riferimento
Codice di Condotta SPEA	Il Codice di Condotta SPEA ha l'obiettivo di definire i principi etici, sociali e ambientali che guidano il comportamento dell'azienda e dei suoi dipendenti in tutto il mondo. Promuove il rispetto delle leggi, dei diritti umani, della sicurezza sul lavoro, della sostenibilità ambientale e della trasparenza. Il Codice mira a garantire un ambiente lavorativo corretto e responsabile, prevenendo comportamenti illeciti e tutelando la reputazione dell'azienda.	Il Presidente	Dipendenti, Fornitori, Collaboratori	Il Codice è disponibile online sul sito SPEA, viene distribuito internamente a tutto il personale tramite Pubblicazione sull'Area Dipendenti (AD). In ultimo, viene condiviso verso l'esterno a fornitori e partner.	E1 - Cambiamenti climatici E2 - Inquinamento E3 - Acque e risorse marine E5 - Uso delle risorse ed economia circolare S1 - Forza lavoro propria S4 - Consumatori e utilizzatori finali G1 - Condotta delle imprese

Politiche e Procedure	Contenuti e obiettivi	Massimo livello dirigenziale responsabile	Portatori di interesse principali	Comunicazione	ESRS di riferimento
Politica OHSE (Qualità, Salute, Sicurezza, Ambiente e Sostenibilità)	La Politica Integrata QHSE di SPEA ha l'obiettivo di garantire l'eccellenza nella Qualità, nella tutela dell'Ambiente, nella Sicurezza sul lavoro e nella Sostenibilità. Si impegna a rispettare le normative vigenti, prevenire l'inquinamento, tutelare la salute dei lavoratori e promuovere un comportamento etico e responsabile. Inoltre, la sezione del Lavoro ha l'obiettivo di garantire il rispetto dei Diritti Umani e delle Condizioni di Lavoro in conformità agli standard internazionali e alle leggi vigenti. I suoi contenuti principali includono: tutela della dignità e del rispetto delle persone, libertà di scelta dell'occupazione, protezione dei giovani lavoratori, rispetto dell'orario di lavoro, garanzia di retribuzione adeguata, divieto di discriminazioni, diritto a un trattamento umano e libertà di associazione. Mentre la sezione Etica ha l'obiettivo di garantire e promuovere i più alti standard di condotta etica in tutte le attività aziendali, nei rapporti con dipendenti, clienti, fornitori e tutte le parti interessate. L'azienda si impegna a rispettare leggi e normative applicabili, richiedendo lo stesso impegno anche a dipendenti e fornitori. Inoltre, estende questi principi a tutte le sue sedi nel mondo e lungo l'intera supply chain.	Il Presidente	Dipendenti Fornitori Clienti Comunità	La politica è disponibile sul sito SPEA in inglese e italiano, è appesa sulle bacheche aziendali e sull'Area Dipendenti (AD).	E1 - Cambiamenti climatici E2 - Inquinamento E3 - Acque e risorse marine ES - Uso delle risorse ed economia circolare S1 - Forza lavoro propria S2 - Lavoratori nella catena del valore S3 - Comunità interessate S4 - Consumatori e utilizzatori finali G1 - Condotta delle imprese

Politiche e Procedure	Contenuti e obiettivi	Massimo livello dirigenziale responsabile	Portatori di interesse principali	Comunicazione	ESRS di riferimento
Programma ESG	Gli obiettivi del Programma ESG sono garantire una gestione aziendale sostenibile attraverso l'adozione di un sistema ESG, nel rispetto delle normative vigenti e del codice di condotta. I contenuti principali includono: conformità legale e regolamentare, implementazione di politiche specifiche per lavoro, ambiente e sicurezza, revisione continua del sistema per 1 miglioramento, trasparenza sugli impegni e risultati, coinvolgimento e formazione del personale, e diffusione dei principi etici ai partner e fornitori.	Amministratore Delegato	Dipendenti Fornitori Comunità	Il programma ESG non è pubblico.	E1 - Cambiamenti climatici E2 - Inquinamento E3 - Acque e risorse marine ES - Uso delle risorse ed economia circolare SI - Forza lavoro propria S2 - Lavoratori nella catena del valore S3 - Comunità interessate S4 - Consumatori e utilizzatori finali G1 - Condotta delle imprese
Codice di Condotta dei Fornitori	Il Codice di Condotta dei Fornitori ha l'obiettivo di garantire il rispetto di standard etici, sociali e ambientali da parte dei fornitori, in linea con i valori aziendali. I suoi contenuti principali riguardano le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza, la responsabilità ambientale, i principi etici e i sistemi di gestione. In particolare, si impegna a garantire la libertà di scelta dell'occupazione, la tutela dei giovani lavoratori, il rispetto dell'orario di lavoro, una retribuzione equa con benefici previdenziali, il diritto a un trattamento umano senza discriminazioni e la libertà di associazione.	Il Presidente	Fornitori	Il Codice è disponibile sul sito SPEA, in inglese, italiano, cinese e tedesco.	E1 - Cambiamenti climatici E2 - Inquinamento E3 - Acque e risorse marine E5 - Uso delle risorse ed economia circolare S2 - Lavoratori nella catena del valore G1 - Condotta delle imprese

MDR-A Le azioni di SPEA

Le azioni di SPEA relative all'esercizio in corso sono riportate nelle specifiche sezioni di informativa di ogni ESRS.

In particolare, si prega di riferimento alle seguenti sezioni: "E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici", "E2-2 - Azioni e risorse connesse all'inquinamento", "E3-2 - Azioni e risorse connesse alle acque e alle

risorse marine", "E5-2 - Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare", "S1-4 - Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni", "S2-4 - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni", "S3-4 - Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni", "S4-4 - Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni".

MDR-M Le metriche di SPEA

Le metriche adottate per ciascuna tematica di sostenibilità rilevante sono presentate nei rispettivi capitoli del presente documento, in conformità ai requisiti previsti dagli ESRS.

Ogni metrica è chiaramente identificata mediante una denominazione e/o una descrizione puntuale, al fine di garantire trasparenza e tracciabilità delle informazioni.

Ove applicabile, vengono inoltre fornite indicazioni sulle metodologie utilizzate per il calcolo o la misurazione delle metriche, incluse eventuali assunzioni significative e possibili limitazioni metodologiche. Tali elementi sono esplicitati tramite note esplicative all'interno del testo o mediante note a piè di pagina, al fine di assicurare la piena comprensione del contenuto informativo.

In particolare, si prega di fare riferimento alle seguenti sezioni: "E1-5 - Consumo di energia e mix energetico", "E1-6 - Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES", "E5-4 Flussi di risorse in entrata", "E5-5 Flussi di risorse in uscita", "S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa", "S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa", "S1-9 Metriche della diversità", "S1-10 Salari adeguati", "S1-12 Persone con disabilità", "S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze", "S1-14 Metriche di salute e sicurezza", "S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata", "S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)", "S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani".

MDR-T Gli obiettivi di SPEA

Gli obiettivi di SPEA relativi all'esercizio in corso sono riportati nelle specifiche sezioni di informativa di ogni ESRS.

In particolare, si prega di fare riferimento alle seguenti sezioni: "E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi", "E2-3 - Obiettivi connessi all'inquinamento", "E3-3 - Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine", "E5-3 - Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare", "S1-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti", "S2-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti", "S3-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti", "S4-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti".

Informazioni ambientali

E1	Cambiamenti climatici	57
E2	Inquinamento	75
E3	Acque e risorse marine	85
E5	Uso delle risorse ed economia circolare	93

E1 Cambiamenti climatici

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:
Adattamento ai cambiamenti climatici
Mitigazione dei cambiamenti climatici
Energia

Strategia

E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	59
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	59

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	60
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	62
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	64

Metriche e obiettivi

E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	66
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	68
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES	70

Strategia

E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

SPEA è attualmente impegnata nello sviluppo di un piano di transizione climatica volto alla mitigazione degli impatti ambientali e alla decarbonizzazione delle proprie attività.

Tale piano prevede la definizione di target di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GES) relativi a Scope 1, 2 e 3, in coerenza con i criteri stabiliti dalla Science Based Target initiative (SBTi⁵), con l'obiettivo di garantire l'allineamento tra strategia aziendale, modello di business e transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

L'organizzazione ha formalizzato il proprio impegno aderendo allo status di SBTi Committed a partire dal 2024 e prevede di definire e validare i propri target scientifici entro il 2026, in linea con la traiettoria dell'Accordo di Parigi per limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5 °C.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Nel proprio processo di Doppia Materialità, SPEA ha identificato 2 rischi relativi al cambiamento climatico, in particolare, di questi uno è un rischio fisico:

- Minor marginalità (minori ricavi o maggiori costi) dovuta alla riduzione della capacità produttiva a causa dell'interruzione della catena di fornitura e/o della catena distributiva in seguito ad eventi atmosferici estremi⁶.

L'ulteriore rischio identificato è un rischio di transizione:

- Aumento dei costi operativi aziendali dovuti a leggi e regolamenti ambientali più stringenti (es. carbon tax / sostanze chimiche) e ad investimenti significativi per effettuare la transizione verso tecnologie a basse emissioni.

⁵ Si tratta di un'organizzazione non profit nata per supportare le aziende e le istituzioni finanziarie di tutto il mondo nella lotta alla crisi climatica e fornire loro un percorso chiaramente definito per ridurre le emissioni in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

⁶ In relazione a tale rischio fisico si segnala che entro il 2026 SPEA svilupperà un business continuity plan.

L'azienda mappa e tiene conto di tali rischi per poter attuare politiche e attività in loro contrasto (rif. "E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi", "E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici").

Si specifica che per il 2024 non è stata svolta un'analisi di resilienza della strategia e del modello aziendale di SPEA rispetto agli scenari legati ai cambiamenti climatici. Tuttavia, in relazione alla capacità dell'organizzazione di adattare la propria strategia nel breve, medio e lungo termine, si evidenzia la presenza di un ufficio dedicato al funding, con il compito anche di monitorare e valutare opportunità derivanti da bandi e finanziamenti legati alla transizione climatica. Inoltre, l'ufficio Compliance presidia in modo continuativo l'evoluzione del quadro normativo in materia ambientale e climatica, al fine di supportare l'adeguamento tempestivo della strategia aziendale alle future prescrizioni regolatorie.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

Il presente capitolo illustra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Cambiamenti climatici", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" di ESRS 2.

Tabella 10: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema cambiamenti climatici⁷

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Contributo al cambiamento climatico a causa delle emissioni di gas a effetto serra, dirette e indirette, dell'organizzazione e lungo la value chain	Impatto negativo	Attuale	A monte Operazioni proprie A valle	Cambiamenti Climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	N.A.
Contributo alla riduzione dei consumi da parte del cliente finale grazie al miglioramento di efficienza della macchina	Impatto positivo	Potenziale	A valle	Cambiamenti Climatici	Energia	N.A.
Minor marginalità (minori ricavi o maggiori costi) dovuta alla riduzione della capacità produttiva a causa dell'interruzione della catena di fornitura e/o della catena distributiva in seguito ad eventi atmosferici estremi	Rischio	N.A.	A monte A valle	Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	N.A.
Aumento dei costi operativi aziendali dovuti a leggi e regolamenti ambientali più stringenti (es. carbon tax / sostanze chimiche) e ad investimenti significativi per effettuare la transizione verso tecnologie a basse emissioni	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	N.A.
Maggior vendite ed attrazione di investimenti terzi, con conseguente aumento dei capitali a disposizione per SPEA, grazie allo sviluppo di prodotti ad alta efficienza energetica, in linea con le evoluzioni del settore	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Energia	N.A.
Ottenimento di finanziamenti per miglioramenti legati all'efficienza energetica (es. pannelli fotovoltaici) degli stabilimenti aziendali e conseguente riduzione dei costi operativi legati all'acquisto dell'energia	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Cambiamenti climatici	Energia	N.A.

7 SPEA non ha svolto consultazioni delle comunità interessate al fine di identificare e valutare impatti, rischi e opportunità in materia di cambiamenti climatici.

Si segnala che ad oggi SPEA non ha ancora condotto un'analisi completa basata su scenari climatici scientificamente validati, volta a valutare in modo sistemico i potenziali impatti dei cambiamenti climatici sugli attivi e sulle attività aziendali. Tuttavia, è stata svolta una prima valutazione qualitativa dei rischi di transizione, in particolare del rischio connesso a un possibile aumento dei costi operativi derivante dall'introduzione di normative ambientali più stringenti (es. carbon tax, restrizioni su sostanze chimiche) e dalla necessità di investimenti per l'adozione di tecnologie a basse emissioni. Le attività di vendita risultano tra le più esposte, in quanto soggette a un potenziale incremento dei prezzi di prodotto.

Per quanto riguarda i rischi fisici, il piano di continuità operativa⁸ di SPEA contempla scenari di allagamenti e alluvioni, che potrebbero compromettere l'agibilità di stabilimenti o reparti, con conseguenti danni a materiali e componenti, interruzioni produttive e riduzioni temporanee della capacità operativa.

E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

L'azienda dispone di un sistema strutturato di politiche e regolamenti interni, volto a presidiare in modo coerente e integrato i principali ambiti di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, assicurando l'allineamento con i valori aziendali, la normativa vigente e i principali standard internazionali di riferimento.

Le politiche aziendali in materia climatica coprono le tematiche della mitigazione e dell'adattamento ai cambiamenti climatici, nonché dell'efficienza energetica. A partire dal 2026, tali politiche includeranno anche specifici impegni per la promozione e la diffusione delle energie rinnovabili.

Nell'ambito del sistema di politiche aziendali, la tematica dei cambiamenti climatici è affrontata in primo luogo nella **Politica integrata, Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità**.

Tale politica illustra come SPEA operi al fine di garantire il rispetto e la protezione dell'ambiente, minimizzando l'impatto delle proprie attività sul pianeta, con particolare attenzione alla riduzione dei consumi energetici ed al monitoraggio delle emissioni in atmosfera.

8 Il piano di continuità operativa (Contingency Plan) descrive i rischi di interruzione della produzione e dei servizi, sia interni che esterni, e viene regolarmente aggiornato da parte di SPEA.

Per quanto riguarda la tematica dei cambiamenti climatici, la Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità definisce i seguenti obiettivi principali:

- Ristrutturare le infrastrutture e renderle maggiormente sostenibili dal punto di vista ambientale;
- Ridurre le emissioni di gas a effetto serra (GES) di Scope 1, 2 e 3.

Attraverso l'adozione di tale politica, l'azienda si impegna a rispettare tutte le disposizioni normative applicabili, sia a livello nazionale che internazionale, in materia ambientale e climatica.

Si menziona inoltre il **Codice di Condotta SPEA**, all'interno del quale sono espressi principi e impegni in materia ambientale, inclusi quelli relativi ai cambiamenti climatici. In particolare, viene riconosciuto che le emissioni in atmosfera di inquinanti - quali composti organici volatili, aerosol, prodotti della combustione, particolati e sostanze lesive dell'ozono - possono generare impatti significativi sull'ambiente e sulla salute umana.

In tale contesto, SPEA si impegna a identificare le fonti emissive, a monitorarle regolarmente e a registrare i dati ambientali in modo sistematico. Inoltre, il Codice definisce l'impegno dell'organizzazione a rilevare e documentare i propri consumi energetici e le emissioni di gas a effetto serra, al fine di individuare soluzioni volte a migliorare l'efficienza energetica, ridurre i consumi e mitigare le emissioni associate.

Infine, l'azienda riconosce che la responsabilità ambientale non può essere separata dalle decisioni e dalle attività che essa svolge e che hanno invariabilmente un impatto sull'ambiente. SPEA ha pertanto adottato un Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001⁹ al fine di migliorare le proprie prestazioni ambientali.

Si cita infine il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

A completamento delle politiche aziendali in materia di cambiamenti climatici, si evidenziano i principi ambientali contenuti nel **Codice di Condotta Fornitori**, che SPEA richiede ai propri fornitori di rispettare.

9 Il Sistema è certificato da un organismo di terza parte.

In linea con gli impegni assunti dall'azienda, ai fornitori è richiesto di rilevare e monitorare periodicamente le emissioni in atmosfera, nonché di registrare i consumi energetici e le emissioni di gas serra, al fine di promuovere il miglioramento dell'efficienza energetica e la riduzione degli impatti ambientali associati.

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

L'attività aziendale di SPEA consiste nella progettazione e realizzazione di macchinari automatici per il collaudo di dispositivi elettronici (es. microchip, schede elettroniche). Come riportato tra gli impatti rilevanti, le operazioni proprie, a monte e a valle contribuiscono al cambiamento climatico a causa delle emissioni di GES. Queste emissioni sono associate, ad esempio, ai consumi energetici, necessari sia alla produzione dei prodotti che al loro utilizzo da parte dei clienti, e agli spostamenti logistici, sia per quanto concerne la mobilità aziendale sia per il trasporto di materiali necessari alla produzione.

Nell'anno di riferimento SPEA ha intrapreso e pianificato diverse azioni di mitigazione dei cambiamenti climatici. In particolare, per quanto concerne tali iniziative, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 11: Azioni attuate e pianificate relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione	Leva di decarbonizzazione
Contratto con DHL per il trasporto di spare part per l'utilizzo di mezzi alimentati con green fuel	Attuata nel 2024	Maggiori informazioni al box di approfondimento "Adesione al servizio DHL GoGreen Plus"	Riduzione Scope 3
Sostituzione parco macchine con auto elettriche	Attuata nel 2024 Pianificata al 2030	Nel 2024, l'azienda ha avviato l'utilizzo di veicoli elettrici per gli spostamenti interni tra stabilimenti, come misura concreta di decarbonizzazione dei trasporti aziendali	Riduzione Scope 1
Riscaldamento con pompe di calore	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	Nel 2024, SPEA ha avviato la sostituzione delle caldaie a gasolio con pompe di calore elettriche per il riscaldamento degli ambienti, al fine di ridurre le emissioni dirette di GES. L'intervento proseguirà nel corso del 2025 con l'estensione dell'adozione di questa tecnologia ad altri siti aziendali	Riduzione Scope 1
Proseguimento acquisto di energia 100% green dalla rete	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	Dal 2022, l'organizzazione acquista energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili tramite rete, impegno che viene confermato e proseguito negli anni successivi come misura strutturale di riduzione delle emissioni indirette (Scope 2)	Riduzione Scope 2
Realizzazione impianto fotovoltaico ¹⁰	Pianificata al 2025	Per il prossimo anno è prevista la realizzazione di un impianto fotovoltaico, presso la sede di Volpiano, con l'obiettivo di incrementare l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e ridurre ulteriormente la dipendenza dalla rete e le relative emissioni di gas a effetto serra	Riduzione Scope 1
Riduzione degli spostamenti necessari tra uno stabilimento e l'altro per le lavorazioni	Pianificata al 2030	Entro il 2030 l'azienda si pone l'obiettivo di ridurre gli spostamenti logistici tra stabilimenti necessari per le lavorazioni, ottimizzando la pianificazione produttiva e riorganizzando i flussi interni, al fine di contenere le emissioni di GES associate alla mobilità aziendale	Riduzione Scope 1

Altresì, SPEA è attualmente impegnata nel calcolo della propria Carbon Footprint¹¹ organizzativa, con l'obiettivo di elaborare un inventario delle emissioni di gas a

¹⁰ Incentivato dalla vittoria di un bando di finanziamento pubblico.

¹¹ L'impronta carbonica è un parametro che viene utilizzato per stimare le emissioni gas serra causate da un prodotto, da un servizio, da un'organizzazione, da un evento o da un individuo, espresse generalmente in tonnellate di CO2 equivalente.

effetto serra (GHG Inventory). Tale inventario consentirà di identificare e classificare le principali fonti emissive associate sia alle operazioni dirette dell'azienda (Scope 1 e 2), sia lungo la propria catena del valore (Scope 3). Questo processo rappresenta un passo fondamentale per la definizione di strategie di decarbonizzazione basate su dati strutturati e verificabili.

Annualmente, l'azienda si dedica anche alla compilazione e alla predisposizione della sezione Climate Change del questionario Carbon Disclosure Project (CDP), quale strumento di rendicontazione volontaria per la trasparenza climatica e la gestione dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico.

Si menziona infine un importante progetto per la presente annualità, per maggiori informazioni si prega di fare riferimento al box sottostante.

Adesione al servizio DHL GoGreen Plus

Nel 2024 SPEA ha aderito al servizio DHL GoGreen Plus, con l'obiettivo di ridurre le emissioni GES lungo la propria catena del valore, in particolare quelle generate dalle spedizioni aeree. Il servizio prevede l'impiego di una miscela composta da carburante per aviazione convenzionale e carburante sostenibile per l'aviazione (SAF), ottenuto da fonti alternative come oli esausti e rifiuti. L'utilizzo del SAF consente di ridurre le emissioni fino all'80% rispetto ai combustibili tradizionali. Attraverso questa scelta, SPEA punta a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie consegne internazionali, mantenendo al contempo elevati standard di efficienza e affidabilità.

Metriche e obiettivi

E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

La società ha definito obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GES) per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità legati al clima, in conformità con il quadro normativo esistente. Questi obiettivi sono stati determinati e sviluppati con il diretto coinvolgimento del Top Management, rappresentando un impegno concreto verso la tutela ambientale e la responsabilità d'impresa. I target convalidati prevedono:

- **La riduzione delle emissioni GES di Scope 1 di 272 tCO2eq entro il 2035 rispetto al 2022;**
- **Il raggiungimento di emissioni GES di Scope 2 market-based pari a 0 tCO2eq entro il 2035 rispetto al 2022;**
- **La riduzione delle emissioni di Scope 3 del 66% tCO2eq entro il 2035 rispetto al 2022.**

Per il raggiungimento di questi obiettivi di riduzione delle emissioni GES, SPEA ha individuato specifiche azioni per ciascuna categoria emissiva (si prega di fare riferimento alla sezione “E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici” per informazioni maggiormente dettagliate).

In riferimento alle emissioni di Scope 1, l’azienda prevede l’adozione di veicoli elettrici per la mobilità tra stabilimenti e la sostituzione progressiva delle caldaie a gasolio con pompe di calore per il riscaldamento, al fine di ridurre l’utilizzo di combustibili fossili.

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 2, verranno attivate due principali leve: l’installazione di un impianto fotovoltaico per la produzione diretta di energia da fonte rinnovabile e l’acquisto di energia elettrica certificata rinnovabile, così da ridurre significativamente le emissioni indirette legate al consumo energetico.

In riferimento alle emissioni di Scope 3, l’azienda ha avviato lo sviluppo del calcolo della carbon footprint per il prodotto SPEA maggiormente venduto, con l’obiettivo di comprendere e quantificare l’impatto ambientale lungo l’intera catena del valore.

Si riportano di seguito gli attuali progressi al raggiungimento dei target previsti.

Tabella 12: Progressi connessi agli obiettivi relativi ai cambiamenti climatici

Descrizione dell’obiettivo	Unità di misura	Valore anno base (2022)	Valore anno intermedio (2024)
Scope 1 - 272 tCO2eq entro il 2035 rispetto al 2022	tCO2eq	346	315
Scope 2 0 tCO2eq entro il 2035	tCO2eq	0	0
Scope 3 intensità emissiva -66%	tonCO2eq/M€	8.125	7.794

Si precisa che gli attuali obiettivi di riduzione sono stati definiti in assenza di un percorso di decarbonizzazione settoriale e senza il riferimento a specifici scenari climatici o strategici. Inoltre, tali obiettivi non sono stati sottoposti a un processo di verifica esterna. Tuttavia, l’azienda si impegna a rafforzare il proprio approccio nel prossimo futuro: i target di riduzione verranno sviluppati su base scientifica e saranno allineati con l’obiettivo di contenere l’aumento della temperatura globale entro 1,5°C, in linea con gli accordi internazionali sul clima.

E1-5 Consumo di energia e mix energetico

Nella tabella che segue sono riepilogati i nostri consumi energetici, con evidenza delle diverse fonti energetiche utilizzate. Il consumo energetico totale della nostra organizzazione si è attestato a 4.162 MWh. L’analisi delle fonti rivela che il 66% del nostro mix energetico è composto dal consumo di fonti rinnovabili. La restante parte (34%) rappresenta la quota minoritaria associata al consumo di fonti fossili, mentre non vi è stato alcun ricorso all’energia nucleare¹².

Tabella 13: Consumi energetici¹³

Consumi energetici	Unità di misura	2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	620
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	795
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	MWh	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti ¹⁴	MWh	0
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	1.415
<i>Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)</i>	%	34
Consumo da fonti nucleari	MWh	0
<i>Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)</i>	%	0
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa	MWh	0
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	2.747
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	0

12 Si segnala che non vi è autoproduzione di energia, né da fonti rinnovabili né da non rinnovabili.
13 I dati relativi ai consumi di petrolio grezzo e prodotti petroliferi sono in parte oggetto di stima.
14 I dati relativi al consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi si riferiscono alla flotta auto di SPEA (gasolio) e alle caldaie a gasolio.
Si specifica, inoltre, che i consumi di gas naturale e dei combustibili sono espressi in MWh a seguito della conversione realizzata in linea con i fattori di conversione DEFRA 2024.

Consumi energetici	Unità di misura	2024
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	2.747
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	%	66
Consumo totale di energia	MWh	4.162

Tabella 14: Produzione di energia

Produzione di energia	Unità di misura	2024
Produzione di energia da fonti non rinnovabili	MWh	0
Produzione di energia da fonti rinnovabili	MWh	0

Con riferimento all'intensità energetica essa è 0,03 MWh/k euro.

Tabella 15: Intensità energetica¹⁵

Intensità energetica	Unità di misura	2024
Consumo totale di energia	MWh	4.162
Ricavi netti	euro	142.973 ¹⁶
Intensità energetica	MWh/k euro	0,03

15 L'intensità energetica è calcolata attraverso il rapporto tra i consumi energetici totali e il valore dei Ricavi per l'esercizio (in migliaia di Euro).

16 SPEA opera nel settore della fabbricazione di altre macchine ed attrezzature per impieghi speciali (NACE Sezione D), classificato come ad alto impatto climatico, tutti i ricavi generati e i consumi energetici sono attribuiti a queste attività.

E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Il totale delle emissioni calcolate per l'esercizio 2024 riconducibili all'attività di SPEA e della sua catena del valore sono espresse in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (tCO2eq).

Di seguito vengono riportate le emissioni dirette lorde di GES di ambito 1 (Scope 1), le emissioni indirette lorde di GES di ambito 2, associate ai consumi dell'energia elettrica acquistata dalla rete (Scope 2), e le emissioni indirette lorde di GES di ambito 3 (Scope 3) relative alla catena del valore (a monte e a valle).

Nel 2024 le emissioni totali (Scope 1,2,3) location-based sono **8.763** tCO2eq, mentre le emissioni totali (Scope 1,2,3) market-based si attestano a **8.109** tCO2eq.

Tabella 16: Emissioni di GES di Scope 1,2 e 3

Emissioni di GES	Unità di misura	2024
Emissioni totali di GES		
Emissioni totali di GES location-based	tCO2eq	8.763
Emissioni totali di GES market-based	tCO2eq	8.109

Emissioni Scope 1¹⁷

Le emissioni dirette di gas serra (Scope 1) della nostra organizzazione per il periodo di reporting ammontano a **315 tCO2eq**. Queste emissioni originano da fonti di proprietà o controllate dall'azienda e sono così ripartite:

- 221 tCO2eq da processi di combustione stazionaria;
- 94 tCO2eq da processi di combustione mobile.

17 Si dichiara inoltre che nessuna delle nostre emissioni di Scope 1 è coperta da sistemi regolamentati per lo scambio di quote, come l'Emission Trading Scheme (EU ETS). Si segnala che non ci sono emissioni biogeniche di CO2 derivanti dalla combustione o dalla biodegradazione.

Tabella 17: Emissioni di GES di Scope 1

Emissioni di GES	Unità di misura	2024
Emissioni di GES di Scope 1		
Emissioni lorde di GES di Scope 1	tCO2eq	315

In linea con la nostra strategia di decarbonizzazione, l'azienda ha fissato chiari obiettivi di abbattimento (- 272 tCO2eq di Scope 1 entro il 2035 rispetto al 2022). Partendo da una baseline di 406 tCO2eq nel 2022, ad oggi abbiamo già ottenuto una riduzione del 22%. L'obiettivo è raggiungere quota 134 tCO2eq entro il 2035.

Emissioni Scope 2

Abbiamo calcolato le emissioni indirette (Scope 2) secondo i due approcci previsti dagli standard internazionali:

- Location-based:** Questo metodo prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità proveniente dalla rete, applicando fattori di emissione medi nazionali¹⁸ per la produzione di energia elettrica. Utilizzando questo approccio, le nostre emissioni di Scope 2 sono pari a **654 tCO2eq**.
- Market-based:** Questo metodo considera l'elettricità rinnovabile acquistata. Poiché abbiamo acquistato il 100% del nostro fabbisogno elettrico da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie di Origine (GO), il fattore di emissione applicato è nullo. Di conseguenza, le nostre emissioni di Scope 2 secondo questo approccio sono pari a **0 tCO2eq**. Questa scelta strategica di approvvigionamento energetico è un pilastro fondamentale della nostra strategia di decarbonizzazione¹⁹: abbiamo infatti già raggiunto in quest'annualità il nostro obiettivo di raggiungimento di emissioni GES di Scope 2 market-based pari a 0 tCO2eq entro il 2035.

18 ISPRA-Italian GHG Inventory-National Inventory Report 2020.

19 Si segnala che non vi sono obiettivi misurabili per la categoria di emissioni Scope 2 location-based.

Tabella 18: Emissioni di GES di Scope 2

Emissioni di GES	Unità di misura	2024
Emissioni di GES di Scope 2		
Emissioni lorde di GES di Scope 2 location-based	tCO2eq	654
Emissioni lorde di GES di Scope 2 market-based	tCO2eq	0

Nel 2024, le emissioni indirette (Scope 3) ammontano a **7.794 tCO2eq**, costituendo la parte predominante dell'impronta carbonica complessiva dell'organizzazione. Le categorie che incidono maggiormente su queste emissioni sono in particolare la 3.1 (beni e servizi acquistati), la 3.2 (beni strumentali) e la 3.6 (viaggi d'affari).

Tabella 19: Emissioni di GES di Scope 3^{20,21}

Emissioni di GES	Unità di misura	2024
Emissioni significative di GES di Scope 3		
1. Beni e servizi acquistati	tCO2eq	1.235
2. Beni strumentali	tCO2eq	1.263
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	tCO2eq	207
4. Trasporto e distribuzione a monte	tCO2eq	900
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	tCO2eq	5
6. Viaggi d'affari	tCO2eq	1.471
7. Pendolarismo dei dipendenti	tCO2eq	1.161
9. Trasporto a valle	tCO2eq	1.136
11. Uso dei prodotti venduti	tCO2eq	414

20 Le categorie 3.8, 3.10, 3.13, 3.14 e 3.15 non sono applicabili alle attività di business di SPEA.

21 Si specifica che la percentuale di emissioni calcolate a partire da dati primati ottenuti dai fornitori o da altri partner lungo la catena del valore si attesta al 60%.

Emissioni di GES	Unità di misura	2024
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	tCO2eq	2
Emissioni indirette lorde totali di GES (Scope 3)	tCO2eq	7.794

Le emissioni GHG Scope 3 sono state calcolate seguendo i principi, i requisiti e le linee guida fornita dal GHG Protocol Corporate Standard (version 2004).

Si riportano di seguito le metodologie di calcolo, le principali stime e limitazioni dei modelli e le fonti dei fattori emissivi utilizzati.

Tabella 20: Metodologie di calcolo emissioni di GES di Scope 3

Emissioni di GES	Metodo di calcolo	Fattori di emissione
Emissioni significative di GES di Scope 3		
1. Beni e servizi acquistati	È stato stimato il peso dei beni acquistati per tipologia di macchina prodotta nell'anno di rendicontazione	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024
2. Beni strumentali	Calcolo diretto: apparecchiature elettriche ed elettroniche, auto e nuovi stabilimenti acquistati nell'anno	The Bilan Carbone® Clim'Foot tool
3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse in Scope 1 o 2)	Contributo WTT del gasolio utilizzato per il riscaldamento e le auto aziendali, GPL e gas metano; consumo di energia elettrica	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024
4. Trasporto e distribuzione a monte	Calcolo diretto: - Questionario ai fornitori ASL - Export week 2024 (trasporto carico SPEA) - Report DHL (spare parts)	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024
5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	Calcolo diretto: formulari di trasporto rifiuti	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024
6. Viaggi d'affari	Calcolo diretto: fonte dati registro trasferte	Banca dati Ecoinvent, 2019 Fattori Mobitool, 2017 Tool Myclimate Tool Ecopassenger
7. Pendolarismo dei dipendenti	Calcolo diretto: questionario interno per gli spostamenti casa-lavoro	ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) - Italian GHG Inventory-National Inventory Report 2020
8. Trasporto a valle	Calcolo diretto: registro spedizioni	Tool EcoTransIT World

Emissioni di GES	Metodo di calcolo	Fattori di emissione
9. Uso dei prodotti venduti	Calcolo sulla base del consumo delle macchine, ipotizzando un utilizzo medio di 8 ore al giorno per 252 giorni all'anno	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024
10. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	Calcolo diretto sulla base del numero di prodotti venduti nell'anno di rendicontazione	DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs) – 2024

In linea con la nostra strategia di decarbonizzazione, l'azienda ha fissato chiari obiettivi di abbattimento (- 66% tCO2eq di Scope 3 entro il 2035 rispetto al 2022). Partendo da una baseline di 8.125 tCO2eq nel 2022, ad oggi abbiamo ottenuto una riduzione del 4%. L'obiettivo è raggiungere quota 2.730 tCO2eq entro il 2035.

Con riferimento all'intensità emissiva, essa risulta **0,06 tCO2eq/k euro (location-based)** e **0,06 tCO2eq/k euro (market-based)**.

Tabella 21: Intensità emissiva²²

Intensità emissiva	Unità di misura	2024
Emissioni totali (Scope 1,2,3) location-based	tCO2eq	8.763
Emissioni totali (Scope 1,2,3) market-based	tCO2eq	8.109
Ricavi netti	k euro	142.973
Intensità emissiva location-based	tCO2eq/k euro	0,06
Intensità emissiva market-based	tCO2eq/k euro	0,06

22 L'intensità emissiva è calcolata attraverso il rapporto tra le emissioni totali (considerando Scope 1, Scope 2 location-based o market-based rispettivamente, e Scope 3) e il valore dei Ricavi per l'esercizio (in migliaia di Euro).

E2 Inquinamento

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:
Inquinamento dell'acqua
Inquinamento del suolo

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	77
E2-1	Politiche relative all'inquinamento	78
E2-2	Azioni e risorse connesse all'inquinamento	81

Metriche e obiettivi

E2-3	Obiettivi connessi all'inquinamento	82
------	-------------------------------------	----

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento

Il presente capitolo illustra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Inquinamento", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" di ESRS 2.

Tabella 22: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema lavoratori nella catena del valore²³

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Inquinamento della matrice acqua, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Inquinamento	Inquinamento dell'acqua	N.A.
Inquinamento della matrice suolo, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Inquinamento	Inquinamento del suolo	N.A.

Entrambi gli impatti negativi sono quindi propri della filiera a monte, nella quale avvengono processi potenzialmente impattanti, di conseguenza non vi sono attività aziendali associate ad essi.

23 SPEA non ha svolto consultazioni delle comunità interessate al fine di identificare e valutare impatti, rischi e opportunità in materia di inquinamento.

E2-1 Politiche relative all'inquinamento

Nell'ambito del sistema di politiche aziendali, la tematica dell'inquinamento è affrontata nella **Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità**.

In particolare, tale politica pone attenzione alla sua prevenzione, alla salvaguardia delle risorse naturali e alla riduzione dell'utilizzo di sostanze pericolose.

Per quanto riguarda la gestione dell'inquinamento, la Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità definisce il seguente obiettivo principale:

- Riduzione dell'uso di sostanze chimiche pericolose.

Tali misure mirano a mitigare gli impatti ambientali negativi, in particolare quelli legati all'inquinamento di acqua e suolo, attraverso azioni di prevenzione, controllo e monitoraggio costante.

Si menziona anche la **Sezione Etica** della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità, che delinea l'impegno dell'azienda a garantire e promuovere i più alti standard di condotta etica, richiedendo allo stesso tempo il medesimo dovere ai fornitori. Con particolare riferimento alla tematica dell'inquinamento, nell'ambito di tale politica, si evidenzia l'impegno ad approvvigionare responsabilmente i minerali, in linea con l'obiettivo di raggiungere il 100% di fornitori "Conflict Minerals Free²⁴" (per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla sezione "S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti").

Inoltre, il **Codice di Condotta SPEA** sottolinea che le sostanze chimiche e pericolose possono rappresentare un rischio per l'ambiente se rilasciate durante le fasi di utilizzo, stoccaggio o smaltimento.

A tal proposito, l'azienda adotta un approccio sistematico alla gestione di queste sostanze: le identifica correttamente, le etichetta in modo adeguato, e ne garantisce l'immagazzinamento, la movimentazione e l'utilizzo in condizioni di sicurezza, grazie anche alla formazione specifica del personale coinvolto.

24 SPEA non ammette prodotti per la cui produzione vengono utilizzate le seguenti materie prime provenienti da Paesi in cui sono in corso conflitti per il loro controllo o per i loro giacimenti: stagno, tantalio, tungsteno, oro, cobalto e mica. Per questo motivo, SPEA richiede a tutti i suoi fornitori di verificare l'origine delle materie prime utilizzate nei prodotti forniti e di dichiarare la conformità alla legislazione sui Conflict Minerals. (Regolamento UE 2017/821).

Le medesime misure di sicurezza vengono applicate anche nelle fasi di riciclo, riutilizzo e smaltimento.

In particolare, l'azienda evita l'impiego di sostanze chimiche proibite dalla normativa locale e di quelle considerate indesiderate secondo quanto stabilito da convenzioni internazionali.

A completamento delle misure di prevenzione e controllo, si cita il **Piano di Emergenza** aziendale, che include i seguenti obiettivi principali:

- Descrivere le modalità per circoscrivere e contenere l'evento, evitando il coinvolgimento di impianti o strutture che, se interessati, potrebbero diventare ulteriori fonti di pericolo;
- Definire responsabilità e procedure per la gestione delle situazioni di emergenza, in particolare in caso di infortunio;
- Fornire istruzioni operative al personale e agli addetti coinvolti nella gestione dell'emergenza.

Il Piano mira a prevenire incidenti e situazioni critiche e, qualora si verificano, a controllarne e limitarne l'impatto su persone e ambiente. Nel documento è inclusa una sezione specifica che assegna ruoli e compiti agli addetti alle emergenze. Per ciascuna tipologia di emergenza è disponibile una scheda operativa: tra queste, una è dedicata alla fuoriuscita o allo sversamento di sostanze chimiche pericolose.

In tali situazioni, l'addetto:

- **Viene informato tempestivamente** dell'emergenza dal personale presente o da un altro membro della squadra di emergenza;
- **Verifica l'entità dell'evento**, valutando l'ubicazione, la quantità e le caratteristiche della sostanza fuoriuscita, e considera eventuali azioni di contenimento, purché non vi siano rischi per la sicurezza;
- **Evita fonti di innesco** (scintille, fiamme libere) e impedisce che il liquido raggiunga scarichi o superfici non impermeabilizzate;
- **Contatta i soccorsi esterni**, fornisce le informazioni necessarie e attende il loro arrivo restando a disposizione.

A supporto operativo, SPEA ha predisposto Standard Operating Procedures (SOP) specifiche, affisse nei punti sensibili e disponibili anche sul sistema infor-

mativo aziendale:

- **SOP 024 – Sversamento acido batterie muletto:** presente in ogni punto di ricarica, fornisce istruzioni immediate su cosa fare e non fare in caso di sversamento;
- **SOP 025 – Sversamento sostanze chimiche pericolose:** affissa nei reparti a rischio potenziale;
- **SOP 026 – Sversamento acido batterie al litio:** esposta nelle aree dove tali batterie sono presenti, incluse aree produttive.

Infine, si segnala che la formazione specifica per gli addetti alle emergenze ambientali viene aggiornata ogni tre anni, in considerazione del basso rischio aziendale, dovuto al limitato utilizzo di sostanze pericolose in grandi quantità.

Si cita infine il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

A completamento delle politiche aziendali in materia di inquinamento, si evidenziano i principi contenuti nel **Codice di Condotta Fornitori**, che integra specifiche disposizioni ambientali con particolare attenzione alla prevenzione dell'inquinamento e alla gestione delle sostanze pericolose.

Il fornitore è infatti tenuto a prevenire l'inquinamento attraverso il continuo miglioramento delle proprie performance ambientali. A tal fine, si impegna a utilizzare pratiche, tecnologie, materiali, prodotti, servizi e fonti energetiche che consentano di evitare, ridurre o controllare le emissioni, gli scarichi o la produzione di rifiuti e altri inquinanti.

Altresì, il Codice riconosce che l'uso, lo stoccaggio e lo smaltimento di sostanze chimiche o pericolose comportano rischi ambientali. Per questo, il fornitore è tenuto a identificare e classificare sistematicamente tali sostanze, assicurandone una gestione sicura in tutte le fasi del ciclo di vita, attraverso personale formato e consapevole.

È inoltre richiesto l'impegno ad evitare l'uso di sostanze vietate dalla normativa vigente o indicate come indesiderate da convenzioni internazionali, promuovendo soluzioni alternative più sicure.

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento

SPEA non impiega sostanze chimiche pericolose in quantità significative.

In conformità alla normativa vigente, adotta tutte le misure preventive minime previste dalla legge, come ad esempio l'installazione di bacini di contenimento per i fusti e l'utilizzo di copri tombini nell'area rifiuti, al fine di evitare potenziali sversamenti nelle reti di scarico.

Tali accorgimenti, uniti alla limitata presenza di sostanze pericolose, contribuiscono a mitigare al massimo il rischio di inquinamento ambientale all'interno del perimetro aziendale.

Per questo motivo, l'attenzione dell'azienda si concentra principalmente sulla gestione degli impatti ambientali lungo la catena di fornitura, in linea con quanto emerso anche dall'analisi degli impatti negativi potenziali e materiali.

SPEA, infatti, condivide a tutti i suoi fornitori il Codice di Condotta e ne richiede l'accettazione attraverso la firma dell'ordine di acquisto. Inoltre, viene inviato un self-assessment annuale, dove sono presenti informazioni ambientali sulla modalità di gestione delle risorse e dei rifiuti. Per maggiori dettagli si prega di fare riferimento alle sezioni: "S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore" e "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni".

Per quanto concerne le iniziative specifiche messe in atto in tema di inquinamento, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 23: Azioni per la prevenzione e la mitigazione dei rischi e degli impatti relativi all'inquinamento

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Sostituzione di una sostanza chimica pericolosa (schiuma isolante)	Attuata nel 2024	Nel 2025 SPEA aggiornerà l'analisi del rischio chimico, in questa occasione se risulteranno nuove sostanze pericolose si valuterà l'eliminazione e la sostituzione con una sostanza meno pericolosa
Richiesta e verifica conformità al Regolamento REACH e RoHS ²⁵ dei fornitori strategici	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	Questa azione è pianificata almeno una volta all'anno, in concomitanza con l'invio del self assessment a tutti i fornitori strategici (rif. "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni") Nel 2024 il 100% dei fornitori è conforme al Regolamento REACH e RoHS

Metriche e obiettivi

E2-3 Obiettivi connessi all'inquinamento

SPEA adotta un approccio strutturato al monitoraggio dell'inquinamento, basato su diverse attività di presidio. Tra queste rientrano l'analisi dei self assessment e delle dichiarazioni REACH e ROHS fornite dai fornitori, le ispezioni periodiche condotte nei reparti produttivi e l'aggiornamento costante della valutazione del rischio chimico. Queste azioni consentono un controllo puntuale e continuo dell'impatto ambientale legato ai processi produttivi.

L'azienda ha altresì definito i suoi obiettivi in materia per essere conforme alle leggi applicabili, in quanto non sono presenti attività con un rischio rilevante per l'inquinamento del suolo e delle acque; essi sono stati elaborati con il coinvolgimento diretto del Top Management e si ispirano ai principali riferimenti normativi nazionali e internazionali in materia di inquinamento. Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

25 La legislazione REACH controlla i rischi associati alle sostanze chimiche durante l'intero ciclo di vita e si applica a tutte le sostanze, mentre LaHS è una legislazione verticale specifica del prodotto che si concentra sulle sostanze pericolose negli apparecchi elettrici ed elettronici (EEE). Si fa riferimento alle seguenti legislazioni: Regolamento UE n. 1907/20p6 (REACH) e Direttiva 2015/863/EU.

Tabella 24: Obiettivi connessi al monitoraggio dell'inquinamento

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Sostituzione di una sostanza chimica pericolosa	n.1	Assoluto	2024	Nel 2024 tale obiettivo ha riguardato la schiuma isolante Nel 2025 SPEA aggiornerà l'analisi del rischio chimico, in questa occasione se risulteranno nuove sostanze pericolose si valuterà l'eliminazione e la sostituzione con una sostanza meno pericolosa
Numero di segnalazioni per utilizzo di sostanze vietate o superamento delle restrizioni	n.0	Assoluto	2025	I prodotti SPEA sono progettati e realizzati in modo conforme a tutte le leggi e i regolamenti in vigore applicabili e ai requisiti dei clienti, con particolare attenzione alle limitazioni o divieti di utilizzo di specifiche sostanze pericolose all'interno dei prodotti e nelle attività produttive Tale obiettivo è monitorato con verifiche interne con audit interni e lettere di conformità (REACH, RoHS) dei fornitori Dal 2022 ad oggi non sono pervenute segnalazioni in merito

Per quanto concerne l'inquinamento delle acque, si prega di fare riferimento alla sezione "E3-3 Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine" per maggiori dettagli in merito.

E3 Acque e risorse marine

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:
Scarichi di acque

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	87
E3-1	Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	88
E3-2	Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	89

Metriche e obiettivi

E3-3	Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	90
------	---	----

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine

Con riferimento agli **scarichi idrici**, gli impatti ambientali rilevanti risultano limitati alle attività condotte a monte della catena di fornitura di SPEA. L'azienda, infatti, non è in possesso di un'autorizzazione agli scarichi idrici per le acque reflue industriali poiché le lavorazioni svolte presso lo stabilimento di Volpiano non prevedono l'utilizzo di acqua nei processi produttivi. Pertanto, eventuali effetti negativi associati a questo ambito sono potenzialmente imputabili alle fasi di estrazione e trasformazione delle materie prime e dei semilavorati, realizzate a monte dai fornitori. SPEA possiede invece un'autorizzazione per lo scarico in fognature delle acque nere, provenienti dai servizi igienico-sanitari.

Il presente capitolo illustra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Acque e risorse marine", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" di ESRS 2.

Tabella 25: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema acque e risorse marine²⁶

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Inquinamento della matrice acqua, durante le fasi di estrazione e trasformazione di materie prime e semilavorati nella catena di fornitura, dovuto allo sversamento di sostanze inquinanti	Impatto negativo	Potenziale	A monte	Acque e risorse marine	Scarichi di acque	N.A.

E3-1 Politiche connesse alle acque e alle risorse marine

Le politiche adottate da SPEA in materia di risorse idriche si pongono l'obiettivo di **prevenire l'inquinamento e salvaguardare la risorsa, promuovendo una gestione sostenibile delle acque e la progressiva riduzione dell'utilizzo di sostanze peri-**

²⁶ SPEA non ha svolto consultazioni delle comunità interessate al fine di identificare e valutare impatti, rischi e opportunità.

colose.

Nell'ambito del sistema di politiche aziendali, la tematica della risorsa idrica è affrontata nella **Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità** di SPEA, che concentra l'attenzione sull'utilizzo dell'acqua per scopi civili da parte del personale, poiché i processi aziendali non prevedono impieghi produttivi o operativi della risorsa²⁷.

In particolare, questa Politica presta attenzione alla gestione sostenibile delle risorse idriche, riconoscendo quanto l'acqua sia un elemento essenziale per la vita e per l'equilibrio dell'ambiente. L'impegno si concentra sulla necessità di utilizzare questa risorsa in modo responsabile, evitando sprechi e promuovendo pratiche che ne favoriscano la conservazione, nel rispetto del valore che essa rappresenta per le persone e per il pianeta.

Per quanto riguarda la tutela delle acque, la Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità definisce un obiettivo principale, di natura volontaria:

- Campionamento periodico delle acque reflue.

Tali misure mirano a mitigare gli impatti ambientali negativi, in particolare quelli legati alla risorsa idrica, attraverso azioni di prevenzione, controllo e monitoraggio costante.

Si menziona inoltre il **Codice di Condotta SPEA**, che integra specifiche disposizioni ambientali con particolare attenzione alla gestione delle acque.

In particolare, le acque provenienti dagli impianti sanitari possono causare inquinamento attraverso scarichi nella rete fognaria diretti, intenzionali o accidentali. SPEA attua misure volte a ridurre i consumi idrici e a prevenire l'inquinamento mediante controllo e monitoraggio degli impianti.

A completamento delle politiche aziendali in materia di inquinamento, si evidenziano i principi contenuti nel **Codice di Condotta Fornitori**, strumento fondamentale per orientare comportamenti e responsabilità lungo l'intera catena di fornitura.

Le acque di scarico prodotte dalle attività, dai processi industriali e dagli impianti

²⁷ Sebbene il sito di Volpiano non si trovi in una zona ad elevato stress idrico, il sito produttivo è ricompreso all'interno dell'ambito di applicazione della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità.

sanitari dei fornitori possono infatti causare inquinamento attraverso scarichi diretti, intenzionali o accidentali. Il fornitore è quindi tenuto a impegnarsi a ridurre i consumi idrici e a prevenire l'inquinamento mediante controllo e monitoraggio degli impianti.

Si cita altresì il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

Si rimanda alla sezione “MDR-P Le politiche di SPEA” per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

E3-2 Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine

In un’ottica di gestione sostenibile della risorsa idrica, SPEA ha definito una serie di azioni che coinvolgono sia l’organizzazione interna sia i principali attori della catena di fornitura.

Per quanto concerne le iniziative interne messe in atto in tema acqua e risorse marine, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 26: Azioni attuate e pianificate per la gestione sostenibile delle risorse idriche

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell’azione
Eco Best Practices	Pianificata al 2025	Nel 2025, SPEA prevede di avviare una campagna interna di sensibilizzazione che tratterà temi relativi alla gestione sostenibile della risorsa idrica durante le attività aziendali

Per maggiori dettagli circa la campagna di sensibilizzazione interna contro gli sprechi, si prega di fare riferimento al box di approfondimento.

CAMPAGNA “ECO BEST PRACTICES”

Nel 2025 SPEA avvierà una campagna di sensibilizzazione interna rivolta a tutti i Capi Reparto e Responsabili di Ufficio, con l'obiettivo di promuovere comportamenti virtuosi orientati alla riduzione degli sprechi e all'utilizzo sostenibile delle risorse aziendali.
La formazione affronterà tematiche relative all'efficienza energetica e ambientale, con particolare attenzione all'uso consapevole di aria compressa, illuminazione, energia elettrica, riscaldamento, condizionamento e risorsa idrica. Verranno inoltre trattati aspetti inerenti alla raccolta differenziata, alla gestione sostenibile degli spostamenti e delle trasferte, nonché alla tutela complessiva delle risorse.
Al termine della formazione, verrà attivato un piano di comunicazione continuativa attraverso l'invio periodico di promemoria via e-mail, finalizzato a mantenere alta l'attenzione sui temi affrontati. A supporto dell'iniziativa, SPEA svilupperà materiali grafici dedicati, come cartelli e adesivi, pensati per rafforzare visivamente i messaggi della campagna nei diversi ambienti di lavoro.

Allo stesso tempo, gli impatti ambientali rilevanti con riferimento agli scarichi idrici risultano prettamente limitati alle attività condotte a monte della catena di fornitura; l'attenzione dell'azienda si concentra quindi altresì sulla gestione degli impatti ambientali lungo la catena di fornitura.

SPEA, infatti, condivide a tutti i suoi fornitori il Codice di Condotta e ne richiede l'accettazione attraverso la firma dell'ordine di acquisto. Inoltre, viene inviato un self-assessment annuale, dove sono presenti informazioni ambientali sulla modalità di gestione delle risorse, tra cui anche quella idrica, e dei rifiuti. Per maggiori dettagli si prega di fare riferimento alle sezioni: “S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore”, “S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni” e “ S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti”.

Metriche e obiettivi

E3-3 Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine

SPEA adotta un approccio strutturato al monitoraggio degli impatti ambientali, attraverso diverse attività di presidio. Tra queste rientra l'analisi dei self-assessment ricevuti dai fornitori; inoltre, all'interno delle condizioni di acquisto è inserito il Codice di Condotta Fornitori: ciò significa che, firmando l'ordine di acquisto, ogni fornitore accetta automaticamente anche i principi e gli impegni previsti da tale Codice.

Poiché gli impatti di SPEA sulla matrice idrica si limitano all'utilizzo della risorsa a

fini civili, l'azienda ha definito un obiettivo di natura volontaria, volto a monitorare l'andamento dei propri scarichi; tale obiettivo è stato elaborato con il coinvolgimento diretto del Top Management e si ispira ai principali riferimenti normativi nazionali e internazionali in materia di inquinamento.

Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 27: Obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Campionamento periodico delle acque reflue	n.1	Assoluto	2025	Nonostante SPEA non sia soggetta a limiti di scarico per le acque reflue industriali previsti dal D. Lgs. 152/06, l'azienda si pone volontariamente l'obiettivo di effettuare un campionamento periodico delle acque di scarico ad uso civile

E5 Uso delle risorse ed economia circolare

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:
Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse
Rifiuti

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	95
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia	96
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	98

Metriche e obiettivi

E5-3	Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	100
E5-4	Flussi di risorse in entrata	102
E5-5	Flussi di risorse in uscita	103

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all’uso delle risorse e all’economia circolare

Il presente capitolo illustra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica “Uso delle risorse ed economia circolare”, identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione “IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” di ESRS 2.

L’analisi condotta da SPEA ha permesso di individuare gli impatti, i rischi e le opportunità legati all’utilizzo delle risorse, sia all’interno delle proprie attività sia lungo l’intera catena del valore. In particolare, l’impiego più significativo di risorse si concentra nelle fasi a monte, con specifico riferimento ai processi di lavorazione precedenti alle attività principali dell’azienda.

Tuttavia, l’analisi degli IROs ha evidenziato anche potenziali impatti negativi e rischi nelle operazioni dirette dell’azienda e nella catena del valore.

Tabella 28: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema uso delle risorse ed economia circolare²⁸

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Spreco delle risorse a causa di una carente formazione e consapevolezza del personale o di guasti ad impianti e attrezzature	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	N.A.
Contributo alla riduzione dell'impatto ambientale dei rifiuti elettronici attraverso l'adozione di pratiche di progettazione che allungano la vita del prodotto, favorendo il riutilizzo e la riparazione, o che facilitano il riciclo a fine vita	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Economia circolare	Rifiuti	N.A.
Aumento dei costi di smaltimento per l'intera filiera, come conseguenza dell'eventuale evoluzione delle attuali normative europee in materia di rifiuti elettronici - soprattutto quelli contenenti risorse preziose come oro, rame e argento	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie A valle	Economia circolare	Rifiuti	N.A.

E5-1 Politiche relative all’uso delle risorse e all’economia circolare

SPEA adotta politiche finalizzate all’utilizzo efficiente e alla salvaguardia delle risorse naturali, con particolare attenzione all’approvvigionamento responsabile dei materiali, alla sostituzione progressiva delle materie prime con alternative maggiormente sostenibili, alla gestione dei rifiuti e alla riduzione dell’impiego di sostanze pericolose nei propri prodotti.

Tali aspetti sono disciplinati primariamente all’interno della **Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità**, che stabilisce principi e impegni per la protezione dell’ambiente, promuovendo la minimizzazione degli impatti ambientali attraverso azioni concrete di prevenzione, riduzione e gestione responsabile delle risorse.

28 SPEA non ha svolto consultazioni delle comunità interessate al fine di identificare e valutare impatti, rischi e opportunità in materia di economia circolare.

In particolare, la Politica integrata pone attenzione a prevenire e salvaguardare le risorse naturali, e ad assicurare il rispetto delle restrizioni di utilizzo dei materiali.

Per quanto riguarda la tematica dell'economia circolare, la Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità definisce i seguenti obiettivi principali:

- Incrementare la percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti in azienda, in modo da promuovere la valorizzazione, il recupero e il riciclo dei rifiuti;
- Promuovere infrastrutture ristrutturate e più sostenibili dal punto di vista ambientale;
- Integrare i principi dell'economia circolare ai prodotti SPEA rendendoli più sostenibili;
- Evitare sprechi di risorse naturali attraverso campagne di sensibilizzazione;
- Sostituire materie prime con materiali più sostenibili e riciclati;
- Privilegiare l'utilizzo di materiali non pericolosi.

Tale politica aziendale contribuisce altresì alla prevenzione dell'obsolescenza tecnologica, favorendo la durabilità e riparabilità delle macchine, progettate in ottica di economia circolare e conformi alla normativa vigente in materia di etichettatura e fine vita.

In relazione alla gestione dei rifiuti, SPEA identifica tutte le fonti di generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi connesse alle proprie attività, adottando misure coerenti con la gerarchia di gestione che predilige la prevenzione, il riutilizzo, il riciclo, il recupero e, in ultima istanza, lo smaltimento.

Congiuntamente alla politica integrata, il **Codice di Condotta SPEA** integra e rafforza i principi di tutela ambientale.

In tale ambito, SPEA si impegna attivamente a identificare le fonti di produzione dei rifiuti connesse alle proprie attività, provvedendo alla loro misurazione, registrazione e rendicontazione. Queste informazioni costituiscono la base per definire azioni concrete volte alla riduzione della quantità di rifiuti generati.

In un'ottica di salvaguardia delle risorse naturali, l'azienda, ove possibile, incoraggia inoltre la sostituzione o la combinazione delle risorse non rinnovabili con alternative rinnovabili.

Il Codice di Condotta SPEA estende altresì tali principi anche a fornitori e partner.

In particolar modo, a questi ultimi è richiesto di adottare disposizioni specifiche sull'utilizzo di sostanze e materiali pericolosi, nonché sulle modalità di gestione e smaltimento dei rifiuti lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

La **Sezione Etica** aziendale completa il quadro delle politiche in materia, definendo le linee guida generali su approvvigionamento e relazioni etiche con clienti e fornitori.

Si cita altresì il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

Consapevole della responsabilità connessa all'approvvigionamento di materie prime critiche, SPEA ha inoltre adottato un approccio proattivo per garantire la tracciabilità e la provenienza sostenibile dei materiali utilizzati, in particolare dei minerali. A tal fine, il **Codice di Condotta Fornitori** vieta esplicitamente l'utilizzo di minerali da conflitto e richiede il rispetto e l'adozione di linee guida internazionali²⁹ per catene di fornitura responsabili in aree dove sussiste il rischio di conflitti (rif. "E2-1 Politiche relative all'inquinamento" ed "S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti").

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

SPEA opera in un settore ad alta intensità tecnologica, dove l'utilizzo efficiente delle risorse rappresenta un aspetto strategico e rilevante nel contesto competitivo e normativo attuale. Per questo, l'azienda adotta da tempo un approccio improntato alla salvaguardia e all'efficienza nell'impiego delle risorse, integrando i principi dell'economia circolare all'interno dei propri processi produttivi e nella progettazione dei prodotti.

²⁹ Linea guida dell'OECD Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas.

Per quanto concerne le iniziative specifiche messe in atto in tema uso delle risorse ed economia circolare, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 29: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema uso delle risorse ed economia circolare

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Sostituzione sacchetti in 100% plastica rigenerata per la logistica interna	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha avviato un percorso di sostituzione progressiva degli imballaggi in plastica impiegati nella movimentazione interna dei componenti, introducendo soluzioni rigenerate a minor impatto ambientale
Sostituzione imballaggi in vendor machine aziendali	Attuata nel 2024	Considerato l'elevato numero di dipendenti e la conseguente produzione annua di rifiuti, SPEA ha introdotto misure per la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi monouso utilizzati nei contesti aziendali. In particolare, è stata avviata la sostituzione dei bicchieri in plastica per il consumo di caffè con alternative materie prime riciclate o riciclabili
Progetto di recupero e riutilizzo imballaggi nella logistica interna	Pianificata al 2025	Con l'obiettivo di ridurre la quantità di imballaggi prodotti nei processi di movimentazione interna, SPEA prevede di avviare nel 2025 un progetto finalizzato al riutilizzo degli imballaggi all'interno della logistica interna
Lancio del contest ESG 2025 con tema l'economia circolare	Pianificata al 2025	Nel 2025 SPEA lancerà un contest interno con l'obiettivo di coinvolgere attivamente i propri dipendenti nell'individuazione di soluzioni e iniziative orientate all'economia circolare, coerenti con il contesto operativo e la vita aziendale. L'iniziativa mira a promuovere una cultura della sostenibilità diffusa e partecipativa, stimolando l'adozione di pratiche innovative per l'ottimizzazione delle risorse e la riduzione degli sprechi
Integrare i principi dell'economia circolare ai prodotti SPEA	Attuata nel 2024 Pianificata al 2026	SPEA integra da tempo i principi dell'economia circolare nella progettazione e gestione dei propri prodotti. L'azienda garantisce la disponibilità di assistenza e pezzi di ricambio per l'intero ciclo di vita dei macchinari, nonché un servizio di supporto tecnico a distanza per attività di diagnostica, installazione software, debug e supporto applicativo. A ciò si affianca un programma strutturato di formazione dei clienti, che include sessioni di training, video tutorial e documentazione tecnica dettagliata, con l'obiettivo di prolungare la durata dei prodotti e ridurre la necessità di interventi esterni. Dal punto di vista della riciclabilità, fino al 98% dei materiali impiegati è recuperabile e riciclabile; ogni macchina è accompagnata da un manuale tecnico che riporta l'elenco completo dei componenti e dei materiali, per facilitarne lo smaltimento corretto da parte degli utilizzatori
Formazione sui temi dell'economia circolare	Pianificata al 2025	Nel 2025 SPEA prevede di erogare un corso di formazione dedicato all'ufficio acquisti sui principi dell'economia circolare, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale alla selezione di materiali più sostenibili, quali quelli rigenerati e riciclati. L'iniziativa è volta, in primo luogo, a promuovere criteri di approvvigionamento. In secondo luogo, il percorso formativo rappresenta il primo passo per l'elaborazione di una politica aziendale sull'acquisto responsabile, orientata all'integrazione sistematica di considerazioni ambientali nelle pratiche di procurement

L'attenzione verso questi temi si estende anche oltre i confini delle attività aziendali, coinvolgendo la catena di fornitura, al fine di cogliere opportunità di miglioramento e ridurre i rischi connessi a tale tema.

In quest'ottica, nel 2025 è previsto l'avvio di un progetto di sviluppo della **carbon footprint di prodotto**, prendendo come riferimento un prodotto campione — il più venduto da SPEA negli ultimi anni. Il calcolo, attualmente disponibile, riguarda le fasi di progettazione, montaggio e collaudo, includendo anche il contributo delle materie prime. L'obiettivo è identificare le categorie a maggiore impatto ambientale lungo il ciclo di vita dei macchinari e pianificare interventi mirati per la loro riduzione. Tali interventi potranno includere, ove opportuno, la riallocazione di risorse verso l'approvvigionamento di materiali e componenti maggiormente sostenibili, rafforzando così l'integrazione dei criteri ambientali nelle scelte di fornitura.

Altresì, SPEA promuoverà nel 2025 un ampio programma di **formazione interna** sui temi della sostenibilità, rivolto alla totalità dell'organico aziendale. Il percorso includerà contenuti specifici legati all'economia circolare e alla consapevolezza dell'impatto ambientale dei prodotti. Maggiori informazioni sono riportate alla sezione "S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti".

Infine, è previsto l'avvio di un progetto aziendale denominato **Eco Best Practices**, finalizzato a incentivare comportamenti virtuosi da parte dei dipendenti, orientati alla riduzione degli sprechi, alla corretta gestione dei rifiuti e all'utilizzo responsabile delle risorse. Per ulteriori dettagli si prega di fare riferimento alla sezione "E3-2 Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine".

Metriche e obiettivi

E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

In linea con il proprio impegno verso un uso più efficiente e responsabile delle risorse, SPEA ha definito obiettivi specifici relativi alla gestione dei flussi di risorse in entrata e in uscita, con l'obiettivo di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e orientare in modo strategico i miglioramenti futuri.

Tali obiettivi volontari sono stati elaborati con il coinvolgimento diretto del Top

Management e si ispirano ai principali riferimenti normativi nazionali e internazionali in materia di economia circolare.

Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 30: Obiettivi connessi all’uso delle risorse ed economia circolare³⁰

Descrizione dell’obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Percentuale rifiuti pericolosi su rifiuti totali	%	Relativo	2026	SPEA privilegia l’impiego di sostanze e materiali non pericolosi, con l’obiettivo di minimizzare la generazione di rifiuti pericolosi Tale approccio ha consentito di ridurre significativamente l’incidenza di questa categoria sul totale dei rifiuti prodotti, che nel 2024 si attesta all’11%, un valore ormai prossimo al target di mantenerla stabilmente al di sotto del 10%
Percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti (indifferenziato, carta, plastica, alluminio e organico)	%	Relativo	2030	SPEA monitora da tempo l’andamento della raccolta differenziata dei rifiuti urbani prodotti Anche nel 2024 è stata raggiunta la percentuale del 78% confermando i risultati ottenuti lo scorso anno verso il raggiungimento dell’obiettivo dell’80% al 2030
Percentuale rifiuti valorizzati e recuperati	%	Relativo	2026	In linea con la propria volontà di ottimizzare la raccolta differenziata dei rifiuti, SPEA monitora anche la percentuale dei rifiuti professionali destinati ad attività di recupero Nel 2024, è stata raggiunta la percentuale del 94%, confermando l’ottimo andamento verso l’obiettivo del 95%
Percentuale di rifiuti destinati allo smaltimento	%	Relativo	2026	Così come SPEA monitora la percentuale di rifiuti destinati ad attività di recupero, viene monitorata anche la percentuale di rifiuti destinati a smaltimento L’obiettivo è la riduzione al minimo la quantità di risorse destinate allo smaltimento favorendo al contempo la trasformazione dei rifiuti in nuove risorse Nel 2024 è stata raggiunta la soglia del 6%, raggiungendo anticipatamente l’obiettivo di garantire una percentuale inferiore al 5%

30 Si specifica che il monitoraggio degli obiettivi da SPEA avviene su base trimestrale.

E5-4 Flussi di risorse in entrata

L’attività di SPEA, orientata alla progettazione e produzione di sistemi di collaudo ad alta tecnologia, si basa sull’utilizzo di materiali e componenti tecnici selezionati con attenzione al fine di garantire elevati standard di qualità e affidabilità.

Le risorse in entrata si suddividono in quattro principali categorie:

- la prima riguarda i **semilavorati elettronici e meccanici**, come assiemi elettronici, circuiti stampati, vetronite e cavi, che rappresentano gli elementi funzionali integrati nei prodotti finali;
- seguono i **materiali strutturali**, tra cui metallo e granito, utilizzati per la realizzazione delle basi;
- una terza categoria è rappresentata dagli **imballaggi**, in legno, carta o plastica, destinati alla protezione, alla movimentazione interna e alla spedizione di componenti e prodotti;
- infine, SPEA si approvvigiona di **macchinari e attrezzature di produzione**, come le macchine CNC (a controllo numerico), fondamentali per le lavorazioni meccaniche effettuate internamente.

Per informazioni di dettaglio circa i le risorse in ingresso di SPEA, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 31: Materiali e prodotti in entrata

Materiali e prodotti in entrata	Unità di misura	2024
Peso complessivo di prodotti ³¹	kg	51.494
Peso complessivo di materiali ³²	kg	70.951
di cui materiali di origine biologica ³³	kg	0
di cui materiali tecnici	kg	70.951
Peso totale complessivo dei prodotti e dei materiali tecnici e biologici utilizzati	kg	122.445

Si segnalano altresì 30 kg di prodotti secondari riutilizzati o riciclati: si tratta di sacchetti di plastica 100% rigenerata, che rappresentano lo 0,06% sul peso complessivo dei prodotti.

I dati sopra esposti derivano dai sistemi gestionali interni e si basano su misurazioni dirette.

E5-5 Flussi di risorse in uscita

Nel contesto delle attività operative di SPEA, i principali rifiuti generati appartengono alle categorie dei rifiuti elettronici industriali e dei rifiuti urbani. I materiali comunemente riscontrati all'interno di tali flussi includono metalli misti, plastica e oli emulsivi. Si segnala che, in linea con le pratiche di gestione adottate, non sono presenti materie critiche né terre rare.

Per informazioni circa la quantità di rifiuti prodotti dalle operazioni proprie nel 2024, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

31 Si fa riferimento agli: imballaggi acquistati (plastica, legno e cartone), ai componenti complessi già assemblati, ed ai materiali utilizzati per le attività in ufficio.
32 Si fa riferimento agli input tecnici utilizzati nel processo produttivo di SPEA, come Cavi, metalli e circuiti stampanti.
33 Non essendoci acquisti di materiali di origine biologica, di conseguenza si segnala che lo 0% di essi proviene da una filiera sostenibile certificata.

Tabella 32: Quantità totale dei rifiuti prodotti dalle operazioni proprie

Rifiuti prodotti	Unità di misura	2024
Non destinati allo smaltimento	kg	314.500
Rifiuti pericolosi ³⁴	kg	2.653
Preparazione per il riutilizzo	kg	0
Riciclaggio	kg	0
Altre operazioni di recupero	kg	2.653 ³⁵
Rifiuti non pericolosi ³⁶	kg	311.847
Preparazione per il riutilizzo	kg	0
Riciclaggio	kg	214.315 ³⁷
Altre operazioni di recupero	kg	97.532 ³⁸
Destinati allo smaltimento	kg	16.694
Rifiuti pericolosi	kg	3.164
Incenerimento	kg	784
Smaltimento in discarica	kg	64
Altre operazioni di smaltimento	kg	2.316
Rifiuti non pericolosi	kg	13.530
Incenerimento	kg	0
Smaltimento in discarica	kg	0
Altre operazioni di smaltimento	kg	13.530
Quantità totale dei rifiuti prodotti	kg	331.194

34 Questa categoria comprende i rifiuti classificati come rifiuti speciali.
35 Rifiuti speciali destinati a messa a riserva.
36 Questa categoria comprende i rifiuti classificati come rifiuti speciali ed urbani.
37 Carta, plastica, legno, vetro, organico, altro materiale misto.
38 Indifferenziato destinato a incenerimento con recupero energetico e rifiuti speciali destinati a messa a riserva e attività di recupero.

Rifiuti prodotti	Unità di misura	2024
Di cui quantità totale di rifiuti non riciclati	kg	16.694
Percentuale di rifiuti non riciclati	%	5

La quantità totale di rifiuti pericolosi è di 5.817 kg, che rappresentano il 2% del totale dei rifiuti generati.

I dati sopra esposti si basano su misurazioni dirette, in particolare si specifica che sono calcolati a partire dai pesi a destino misurati presso il fornitore di smaltimento dei rifiuti e riportati sulla copia completa del formulario.

Informazioni sociali

S1	Forza lavoro propria	109
S2	Lavoratori nella catena del valore	145
S3	Comunità interessate	157
S4	Consumatori e utilizzatori finali	169

S1 Forza lavoro propria

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:

- Salari adeguati
- Equilibrio tra vita professionale e privata
- Salute e sicurezza
- Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
- Formazione e sviluppo delle competenze
- Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
- Diversità
- Riservatezza

Strategia

ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	111
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	111

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	116
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	118
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	120
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	123

Metriche e obiettivi

S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	128
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	132
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	134
S1-9	Metriche della diversità	134
S1-10	Salari adeguati	135
S1-12	Persone con disabilità	136
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	137
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	140
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	141
S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	142
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	143

Strategia

ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

SPEA riconosce il ruolo centrale delle proprie persone nello sviluppo del modello di business e nella definizione delle strategie aziendali.

Per rafforzare il coinvolgimento del personale, l'azienda ha nel tempo implementato diversi strumenti di ascolto strutturato, integrando le esigenze raccolte nei processi di governance interna. Tra questi si segnalano: l'HR Point, la Cassettina delle Idee, i moduli di segnalazione in materia di sicurezza presenti sull'Area Dipendente (AD), il servizio di ticketing HR, la survey annuale sul clima aziendale e il contest ESG "La sostenibilità è una bella impresa". Tali iniziative hanno l'obiettivo di raccogliere proposte, suggerimenti e segnalazioni da parte del personale, con un focus specifico su benessere organizzativo, sicurezza, inclusione e sostenibilità. Per maggiori informazioni a tal riguardo, si prega di fare riferimento alla sezione "S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti".

Inoltre, l'Ufficio HR, in un'ottica di comunicazione interna trasparente, condivide annualmente con tutti i dipendenti i programmi e i progetti sviluppati sulla base dei contributi ricevuti.

Attualmente, l'organizzazione non dispone di un meccanismo formalizzato che consenta un collegamento diretto e strutturato tra le opinioni dei dipendenti e il processo decisionale strategico. Tuttavia, SPEA riconosce l'importanza del coinvolgimento attivo del personale e dell'ascolto interno come elementi chiave per il miglioramento continuo e l'adattamento dell'organizzazione. In tal senso, l'azienda si impegna a valorizzare i feedback ricevuti, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro positivo e allineato ai propri valori fondanti.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

I valori ed i principi alla base delle attività di SPEA vedono le persone, e in particolar modo i dipendenti, come il motore dello sviluppo aziendale, poiché è attraverso il loro impegno, le loro competenze e la loro crescita che l'azienda realizza innovazione, qualità e successo duraturo.

A dimostrazione di ciò, SPEA promuove una cultura del lavoro fondata sul rispetto, sull'inclusione e sullo sviluppo personale, attenta alla valorizzazione delle diversità e al benessere dei lavoratori. Il clima aziendale è improntato alla collaborazione, al confronto costruttivo e alla valorizzazione dei talenti, con un'offerta formativa estesa e costantemente aggiornata.

Nel contesto della forza lavoro propria, la presente Rendicontazione prende in considerazione tutti i lavoratori sui quali l'organizzazione può generare impatti significativi. Sono inclusi i dipendenti, disaggregati per genere, fasce d'età, tipologia contrattuale (a tempo indeterminato e determinato), tipologia di impiego (tempo pieno, part-time, orario variabile) e categoria professionale (Dirigenti e Quadri, White Collar no sales, White Collar sales, Blue Collar no sales).

Inoltre, viene considerato anche il contributo di un lavoratore autonomo impiegato stabilmente a tempo pieno nelle attività aziendali.

Per informazioni quantitative di maggior dettaglio, si prega di fare riferimento alle seguenti sezioni: "S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa", "S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa", "S1-9 – Metriche della diversità".

Con riferimento agli impatti positivi generati sull'organizzazione e sulla collettività, l'azienda attua una serie di iniziative volte a produrre benefici diffusi e duraturi. Tra queste si annoverano: l'erogazione di salari adeguati coerenti al Contratto Nazionale Metalmeccanico Industria; l'aggiornamento continuo del piano di welfare aziendale; la promozione dell'equilibrio tra vita professionale e privata tramite convenzioni con realtà territoriali; e lo sviluppo delle competenze, sia personali che professionali, attraverso percorsi di crescita strutturati e definiti. Tali azioni saranno esaminate nella sezione "S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni" del presente capitolo.

Per quanto riguarda invece gli impatti negativi potenzialmente connessi all'attività aziendale, si rimanda alla tabella sottostante.

Tabella 33: Natura degli impatti negativi relativi alla forza lavoro propria

Natura dell'impatto	Impatto negativo	Sotto-sottotema di riferimento
Incidentale	Verificarsi di infortuni nell'ambito delle attività lavorative	Salute e sicurezza
	Discriminazione verso la popolazione aziendale di genere femminile a causa della presenza di una disparità retributiva di genere (Gender Pay Gap)	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
	Discriminazione sul luogo di lavoro a causa di barriere fisiche e/o digitali	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
	Compromissione della riservatezza/disponibilità/integrità dei dati dei dipendenti legata a fattori interni (i.e. non conformità procedurali, di governance, dei sistemi applicativi in materia di privacy) e/o esterni (es. fornitori responsabili del trattamento di dati di cui SPEA è titolare)	Riservatezza

Parallelamente, i rischi e le opportunità identificati nell'ambito dell'analisi di Doppia Materialità, descritto alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" dell'ESRS 2, fanno riferimento all'intera forza lavoro aziendale, senza distinzione tra specifici gruppi di persone.

Le principali opportunità riguardano lo sviluppo delle competenze e la formazione continua, considerati elementi strategici per sostenere la crescita dell'organizzazione e migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

I rischi individuati si concentrano su aspetti già oggetto di monitoraggio da parte di SPEA, tra cui la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, la protezione dei dati personali dei dipendenti e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (work-life balance).

Il presente capitolo illustra altresì gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Forza lavoro propria", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" di ESRS 2.

Tabella 34: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema forza lavoro propria

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Aumento del benessere dei dipendenti tramite la corresponsione di una paga commisurata o superiore alla media di mercato	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati
Aumento della soddisfazione delle risorse umane grazie a una migliore attenzione agli aspetti di equilibrio vita lavoro (work-life balance)	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale evita privata
Verificarsi di infortuni nell'ambito delle attività lavorative	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza
Discriminazione verso la popolazione aziendale di genere femminile a causa della presenza di una disparità retributiva di genere (Gender Pay Gap)	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
Sviluppo personale e professionale dei dipendenti attraverso la definizione di percorsi di crescita professionale, con possibilità di movimento delle risorse all'interno dell'azienda che porta ad ampliare il bagaglio di competenze di ciascuno e assecondare le aspettative di miglioramento del personale	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze
Discriminazione sul luogo di lavoro a causa di barriere fisiche e/o digitali	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
Trattamento equo e non discriminante delle persone sulla base di genere, religione, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e altre caratteristiche individuali	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Compromissione della riservatezza/disponibilità/integrità dei dati dei dipendenti legata a fattori interni (i.e. non conformità procedurali, di governance, dei sistemi applicativi in materia di privacy) e/o esterni (es. fornitori responsabili del trattamento di dati di cui SPEA è titolare)	Impatto negativo	Potenziale	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza
Impatti negativi sulla performance aziendale, a causa di una diminuzione delle competenze specifiche e verticali - conseguenza dell'incapacità di SPEA di ridurre il proprio tasso di turnover, a causa di un equilibrio non ottimale vita-lavoro	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale evita privata
Impatti negativi sulla performance aziendale, a causa di una diminuzione delle competenze specifiche e verticali - conseguenza dell'incapacità di SPEA di ridurre il proprio tasso di turnover, a causa di assenza di formazione e coinvolgimento del personale, aumento dello stress sul lavoro e presenza di candidati non idonei	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze
Aumento dei costi legati a sanzioni o ad accessi non autorizzati alle informazioni aziendali con finalità molteplici e alterazione dei dati sensibili aziendali a seguito di una mancata segregazione dei ruoli, sia dal punto di vista operativo che gestionale	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza
Incremento dei ricavi derivante dall'acquisizione di personale dotato di competenze all'avanguardia e conseguente miglioramento dei prodotti offerti da SPEA	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Forza lavoro propria	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

L'importanza che SPEA attribuisce alle proprie persone è un elemento centrale della strategia aziendale e si traduce concretamente in un sistema strutturato di politiche e procedure.

In particolare, il **Codice di Condotta** rappresenta il fondamento per la definizione e la diffusione dei principi etici e comportamentali a cui i dipendenti devono attenersi nei rapporti interni e nelle relazioni con i partner esterni. Il Codice trae ispirazione dai principali standard internazionali e nazionali, quali:

- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Il Codice di Condotta SPEA integra disposizioni specifiche volte a promuovere il benessere delle persone lavoratrici e a favorire un equilibrato work-life balance. Tali disposizioni includono il rispetto rigoroso degli orari di lavoro, in conformità con la normativa vigente e i contratti collettivi applicabili, e la previsione che eventuali prestazioni lavorative straordinarie siano svolte esclusivamente su base volontaria.

In materia di **retribuzione**, il Codice assicura l'equità salariale e la piena conformità alle normative di riferimento, promuovendo politiche retributive trasparenti e coerenti.

Con riferimento a **diversità e inclusione**, il Codice vieta in modo esplicito ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, coercizione fisica o psicologica, bullismo, umiliazione pubblica, aggressione verbale o minacce. Tali principi vengono comunicati in modo chiaro e continuativo a tutto il personale, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della dignità e della privacy individuali.

L'azienda riconosce e valorizza la diversità come leva strategica e si impegna a promuovere un contesto in cui le differenze di opinione e le specificità personali rappresentino un arricchimento. In quest'ottica, è garantito il rispetto rigoroso del principio di non discriminazione in base a fattori quali razza, genere, orientamento sessuale, religione, etnia, disabilità, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione personale o sociale.

Per monitorare l'effettiva applicazione di tali principi e gestire eventuali non con-

formità, l'azienda ha implementato procedure specifiche, tra cui un sistema di whistleblowing (rif. (rif. "G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese"), che consente di segnalare in modo riservato comportamenti contrari al Codice di Condotta. È inoltre prevista una procedura inclusiva e non discriminatoria per le fasi di ricerca, selezione e valutazione del personale.

In materia di **privacy**, il Codice garantisce la tutela e la sicurezza dei dati personali dei dipendenti e collaboratori, assicurando standard elevati nella gestione e conservazione delle informazioni.

Per quanto concerne la **salute e sicurezza sul lavoro**, SPEA ha adottato su base volontaria un sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 45001, impegnandosi nella prevenzione dei rischi, nella formazione continua e nel coinvolgimento attivo del personale. L'azienda promuove inoltre campagne di sensibilizzazione e ha definito una procedura strutturata per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nello sviluppo e nel miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza.

Inoltre, la Politica integrata per Qualità, Ambiente, Salute, Sicurezza e Sostenibilità esplicita l'impegno di SPEA a rispettare i Diritti Umani e le condizioni di lavoro, promuovendo la non discriminazione, l'inclusione e diversità, la tutela della salute e sicurezza, e una visione etica e sostenibile di impresa.

In aggiunta, si menziona la **Sezione Etica** della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità, quale quadro di riferimento per la gestione dei rapporti in modo etico.

In ambito sociale, invece la **Sezione del Lavoro** della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità rappresenta un impegno di SPEA nella garanzia e nella promozione del rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro nei rapporti con il proprio personale.

Si cita altresì il **Programma ESG** di SPEA, che definisce l'orientamento strategico per tutte le attività aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance.

Attualmente, l'organizzazione non ha adottato impegni politici formalizzati in merito all'inclusione di persone appartenenti a gruppi vulnerabili all'interno della propria forza lavoro. Tuttavia, si impegna a rispettare quanto previsto dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, mediante l'attivazione di servizi di sostegno e di collocamento mirato. In tale contesto, l'azienda riconosce l'importanza dell'inclusione come fattore di coesione sociale. Per informazioni quantitative di maggior dettaglio, si prega di fare riferimento alla sezione "S1-12 Persone con disabilità del presente capitolo".

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il coinvolgimento della forza lavoro rappresenta per SPEA un elemento centrale per garantire trasparenza, ascolto attivo e partecipazione continua. Tale approccio si basa sui principi definiti nel sistema di politiche aziendali, tra cui la Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità ed il Codice di Condotta.

L'organizzazione ha definito e reso operativi diversi canali di comunicazione e coinvolgimento attivo della forza lavoro, finalizzati alla raccolta di feedback, alla promozione di iniziative e all'identificazione di aree di miglioramento organizzativo. Tali strumenti, accessibili e trasparenti, sono progettati per facilitare il dialogo continuo tra dipendenti e management.

I principali strumenti a disposizione della forza lavoro includono:

- **HR Point:** punto di ascolto e confronto diretto con la funzione Risorse Umane per affrontare tematiche individuali e organizzative;
- **Cassettoni delle idee:** presente in ogni stabilimento, consente ai dipendenti di proporre idee o progetti per il miglioramento del benessere aziendale. Le segnalazioni, anche anonime, vengono raccolte periodicamente e analizzate dall'Ufficio Risorse Umane;
- **Moduli per segnalazioni sicurezza:** accessibili tramite l'Area Dipendente (sezione "Sicurezza"), consentono la segnalazione di mancate occasioni di infortunio, condizioni non sicure o comportamenti a rischio. Tali segnalazioni sono gestite e analizzate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- **Servizio di ticketing HR:** sistema strutturato per la gestione di richieste e problematiche HR in modo tracciabile e sistematico;
- **Contest ESG "La sostenibilità è una bella impresa":** iniziativa di coinvolgimento attivo legata ai temi ambientali, sociali e di governance;
- **Survey HR:** questionario periodico promosso dalla funzione HR per rilevare il

- benessere organizzativo e il clima interno;
- **Riunioni periodiche tra RLS e RSPP:** momenti strutturati di confronto in ambito salute e sicurezza sul lavoro;
 - **Stakeholder engagement per la valutazione della Doppia Materialità:** coinvolgimento dei lavoratori nel processo di identificazione e valutazione degli impatti materiali.

L'efficacia delle iniziative di coinvolgimento viene monitorata attraverso audit interni periodici, durante i quali vengono analizzati i feedback raccolti e l'effettiva attuazione delle azioni correttive e migliorative emerse.

La frequenza delle attività di coinvolgimento è almeno annuale, sotto la responsabilità della figura apicale competente, tipicamente l'HR Director o l'RSPP, in funzione della materia trattata.

Per quanto riguarda gruppi o categorie a rischio di vulnerabilità, si precisa che le modalità di coinvolgimento adottate da SPEA sono le medesime previste per l'intera forza lavoro, senza distinzioni, nel rispetto dei principi di equità e inclusione.

Si prega di fare riferimento alla tabella sottostante per la piena comprensione dei sotto-sottotemi risultati come rilevanti trattati in sede di coinvolgimento dei lavoratori.

Tabella 35: Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria di SPEA

Fasi di coinvolgimento	Tipologia di coinvolgimento ³⁹	Sotto-sottotema materiale
Survey HR per il benessere organizzativo	Diretto Indiretto	Equilibrio tra vita professionale e privata Salute e sicurezza Formazione e sviluppo delle competenze
Riunioni mensili con RSPP	Diretto	Salute e sicurezza
Stakeholder engagement per la valutazione della Doppia Materialità	Diretto	Salari adeguati Equilibrio tra vita professionale e privata Salute e sicurezza Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Formazione e sviluppo delle competenze Occupazione e inclusione delle persone con disabilità Diversità Riservatezza

S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Nel corso degli anni, SPEA ha sviluppato un insieme di processi strutturati finalizzati alla mitigazione e, ove necessario, alla riparazione degli impatti negativi che possano interessare la propria forza lavoro.

In tale ambito, l'azienda promuove attivamente una cultura della trasparenza e della responsabilità, incoraggiando tutte le persone lavoratrici a segnalare eventuali comportamenti non conformi ai principi etici delineati nella Politica Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità e nel Codice di Condotta SPEA (rif. "MDR-P Le politiche di SPEA" e "S1-1: Politiche relative alla forza lavoro propria").

Le segnalazioni possono essere effettuate senza timore di ritorsione, nel rispetto del principio di buona fede, e con la garanzia di tutela dell'identità del segnalante e dei diritti delle persone coinvolte. Questo approccio rafforza il sistema di governance etica dell'organizzazione e contribuisce a creare un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso.

Nelle sezioni e tabelle riportate di seguito, vengono analizzate le modalità e i canali specifici messi a disposizione da SPEA per la propria forza lavoro.

Tabella 36: Relazione tra canali/strumenti e sotto-sottotemi rilevanti

39 Si specifica che in caso di coinvolgimento indiretto, a seconda dello strumento aziendale impiegato, SPEA si relaziona con i Rappresentanti dei lavoratori.

Sotto-sottotemi materiali	Canale/strumento
Salute e sicurezza	Procedura di Consultazione e partecipazione dei lavoratori

SPEA garantisce la consultazione e la **partecipazione attiva dei lavoratori sui temi di salute e sicurezza** attraverso i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletti ogni tre anni. I RLS sono coinvolti nei processi di valutazione dei rischi, nella definizione delle misure preventive e nella programmazione delle attività formative. Partecipano inoltre annualmente alla riunione periodica e al sopralluogo degli ambienti di lavoro.

Le informazioni su politiche, obiettivi e dati infortunistici sono comunicate tramite bacheche, monitor di reparto e l'applicativo aziendale. I lavoratori possono inoltre segnalare eventuali condizioni insicure o problematiche tramite moduli dedicati o comunicazioni dirette a RLS, Preposti o dirigenti. Tutte le segnalazioni vengono registrate e gestite dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

Tabella 37: Relazione tra canali/strumenti e sotto-sottotemi rilevanti

Sotto-sottotemi materiali	Canale/strumento
- Salari adeguati - Equilibrio tra vita professionale e privata - Salute e sicurezza - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore - Formazione e sviluppo delle competenze - Occupazione e inclusione delle persone con disabilità - Diversità - Riservatezza	Procedura di Whistleblowing

Nel 2023 SPEA ha introdotto una Procedura Whistleblowing, con l'obiettivo di fornire un canale sicuro, riservato e indipendente per la segnalazione di comportamenti contrari alla legge o ai valori aziendali. Le segnalazioni possono riguardare, tra gli altri, temi quali salute e sicurezza sul lavoro, discriminazioni, violazioni dei dati personali, parità di genere, condotte inappropriate e relazioni con gli stakeholder.

La procedura è applicabile a tutte le categorie interne, inclusi soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e stagisti. Le segnalazioni, che devono essere circostanziate e formulate in buona fede, possono essere inviate in forma anonima, confidenziale o nominativa attraverso la piattaforma online dedicata.

Il Comitato Whistleblowing, nominato da SPEA, esamina i casi ricevuti, promuove le verifiche necessarie e, se del caso, propone misure correttive, sanzioni o

segnalazioni alle autorità competenti. La procedura garantisce espressamente la tutela del segnalante, proteggendolo da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. Per maggiori informazioni si prega di fare riferimento al paragrafo "G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese".

Figura 38: Relazione tra canali/strumenti e sotto-sottotemi rilevanti

Sotto-sottotemi materiali	Canale/strumento
- Salari adeguati - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore - Formazione e sviluppo delle competenze - Occupazione e inclusione delle persone con disabilità - Diversità	Procedura di ricerca, selezione e valutazione del personale

Nel processo di ricerca, selezione e valutazione del personale, SPEA adotta un approccio strutturato e trasparente, fondato sui principi di imparzialità, equità e valorizzazione del merito. La responsabilità dell'applicazione dei processi è in capo alla Direzione Risorse Umane, che interviene in seguito al ricevimento di richieste da parte dei Direttori di competenza, svolge una valutazione del fabbisogno aziendale, definendo il profilo professionale e le competenze richieste.

La selezione prevede in prima battuta una verifica interna per accertare l'eventuale disponibilità di risorse già presenti in organico. In caso di esito positivo, viene avviato un Job Posting interno. Qualora non si individuino candidature idonee, la ricerca si estende all'esterno, utilizzando diversi strumenti e canali di raccolta delle candidature, che vengono monitorate quotidianamente dall'ufficio HR.

Tutte le candidature vengono valutate in base all'aderenza al profilo richiesto e al rispetto dei valori aziendali, con particolare attenzione alla conformità ai principi del Codice di Condotta SPEA. Tutte le attività di ricerca e selezione di personale, nonché quelle relative al ricollocamento del personale vengono svolte da SPEA nel rispetto dei seguenti principi:

- Divieto di lavoro minorile;
- Divieto di lavoro forzato;
- Assenza di discriminazioni basate su razza, genere, età, orientamento sessuale, etnia, disabilità, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato civile o condizione di salute;
- Promozione della parità di trattamento e delle pari opportunità;

- Rispetto delle normative vigenti in materia di lavoro e del CCNL applicabile;
- Tutela della riservatezza e corretto trattamento dei dati personali;
- Trasparenza e imparzialità nella valutazione delle competenze;
- Esclusione di esami medici discriminatori;
- Verifica dell'idoneità al lavoro per lavoratori stranieri, ove previsto.

Le modalità di selezione possono includere sia mediante colloqui individuali che attraverso sessioni di assessment, nel rispetto dei principi sopradescritti.

In un'ottica di continuità tra formazione e occupazione, SPEA collabora da anni con scuole, enti formativi e università del territorio, promuovendo progetti di alternanza scuola-lavoro, PCTO⁴⁰, tirocini curriculari e tesi di laurea. L'obiettivo è quello di contribuire allo sviluppo delle competenze dei giovani, accompagnandoli con il supporto di tutor aziendali lungo il percorso di crescita professionale.

Infine, il personale assunto è coinvolto in un sistema di valutazione periodica delle performance, attraverso l'utilizzo di schede e momenti di feedback strutturati. Tale attività è finalizzata a individuare azioni di miglioramento continuo, con effetti positivi sia sulla qualità del lavoro dei singoli che sul benessere complessivo dell'organizzazione.

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

SPEA riconosce che la **dignità e il rispetto delle persone** costituiscono i pilastri fondamentali della propria cultura aziendale, insieme al pieno riconoscimento dei Diritti Umani e delle condizioni di lavoro, in conformità agli standard internazionali e alla normativa vigente. Questo approccio si traduce in un impegno quotidiano nel creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere collettivo. Per comprendere al meglio le esigenze dei propri collaboratori, SPEA ha implementato un sistema strutturato di ascolto e coinvolgimento (rif. "S1-2 Processi di

40 Percorsi per le competenze trasversali per l'orientamento.

coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti"). Attraverso survey aziendali rivolte periodicamente a tutto il personale, SPEA rileva il livello di benessere percepito e raccoglie feedback utili alla definizione delle priorità di intervento. A completamento di questo strumento, sono attivi gli HR Point, sportelli di ascolto dedicati dove i dipendenti possono confrontarsi in modo diretto e riservato con il team Risorse Umane. Queste modalità di interazione consentono all'organizzazione di programmare azioni mirate alla mitigazione dei rischi e degli impatti negativi, nonché alla valorizzazione di nuove opportunità, con l'obiettivo di **migliorare l'ambiente di lavoro, ridurre il turnover interno e promuovere un migliore equilibrio tra vita privata e professionale**.

Sul piano della **salute e sicurezza**, SPEA adotta un approccio proattivo e sistemico. L'ottenimento della certificazione ISO 45001 testimonia l'attenzione costante rivolta alla prevenzione degli infortuni e alla protezione della salute dei lavoratori. L'azienda promuove la segnalazione dei mancati infortuni tramite la piattaforma interna "Area Dipendente" e analizza sistematicamente ogni evento attraverso strumenti specifici, come il modulo S-EWO⁴¹ e l'applicazione del modello della Piramide di Heinrich⁴².

Per garantire **condizioni economiche** adeguate e competitive, SPEA effettua un costante monitoraggio della politica retributiva, confrontandosi con i benchmark di mercato e attuando revisioni periodiche finalizzate a valorizzare le competenze e il contributo di ciascuna risorsa.

L'investimento nella **formazione** rappresenta un elemento strategico. L'azienda promuove percorsi di crescita professionale attraverso corsi di upskilling, iniziative di job posting, attività di orientamento nelle scuole e negli istituti tecnici, partecipazione a career day universitari, con l'obiettivo di costruire una forza lavoro altamente qualificata, capace di contribuire allo sviluppo dell'organizzazione e del territorio.

Particolare attenzione è rivolta anche al miglioramento del **work-life balance** dei dipendenti. SPEA ha introdotto una nuova piattaforma welfare e offre una serie di servizi, tra cui la compilazione gratuita del modello 730 in azienda, la disponibilità una sala preghiera e la promozione di attività di team building come i tornei "SPEA Games" e la partecipazione a eventi sportivi sul territorio. Inoltre, ha atti-

41 Il Modulo S-EWO serve a individuare situazioni pericolose e avviare azioni preventive per evitare infortuni.

42 La Piramide di Heinrich è un modello teorico secondo cui per ogni infortunio grave o mortale si verificano numerosi incidenti minori e quasi infortuni (near miss). La piramide evidenzia l'importanza della prevenzione agendo sugli eventi meno gravi per ridurre il rischio di quelli più gravi.

vato convenzioni con centri sportivi locali e attività commerciali, dimostrando ancora una volta quanto i dipendenti e il territorio circostante siano elementi centrali del proprio modello e della propria strategia aziendale.

Nell’ambito della **parità di genere**, SPEA si impegna a garantire un trattamento retributivo equo e non discriminatorio. I sistemi premianti sono fondati su criteri oggettivi come mansione, job title e anzianità aziendale, assicurando imparzialità e trasparenza in fase di valutazione.

Il principio di **inclusività** guida anche la progettazione degli spazi aziendali e le attività formative. SPEA ha infatti previsto la ristrutturazione degli ambienti interni con l’abbattimento delle barriere architettoniche e, per il superamento delle barriere digitali, ha promosso corsi specifici come la formazione su software Excel o C++, che consentono a tutte le persone di sviluppare le competenze necessarie in un contesto tecnologicamente avanzato.

Infine, SPEA tutela inoltre la **riservatezza delle informazioni** aziendali e personali attraverso percorsi formativi mirati su security e privacy. In tale ambito, è previsto per il 2026 l’ottenimento della certificazione ISO 27001, con l’attivazione di audit interni e la definizione di specifici indicatori per la valutazione dell’efficacia del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni e la riduzione dei rischi connessi a tali temi.

Di seguito sono riportate le principali iniziative di SPEA, in attuazione della volontà aziendale e dei suoi principi fondanti.

Tabella 39: Azioni per la prevenzione e la mitigazione dei rischi e degli impatti relativi alla forza lavoro propria⁴³

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell’azione
Formazione dei dipendenti SPEA relativa agli aspetti di salute e sicurezza per lo svolgimento di attività presso i clienti	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	SPEA forma i propri dipendenti sugli aspetti di salute e sicurezza nei contesti operativi esterni L’iniziativa ha l’obiettivo di garantire la massima tutela delle persone coinvolte nelle attività presso i clienti, assicurando la conformità alle normative vigenti e promuovendo una cultura della prevenzione
Snack and learn: organizzare eventi tra colleghi in cui si parla in lingua straniera	Pianificata al 2025	Nel 2025 SPEA promuoverà momenti informali di apprendimento linguistico tra colleghi, attraverso sessioni “Snack and learn” in cui confrontarsi in lingua straniera L’iniziativa mira a sviluppare le competenze linguistiche in modo inclusivo e partecipativo, rafforzando al tempo stesso la coesione interna e lo spirito collaborativo
Psicologo	Pianificata al 2025	SPEA prevede di dedicare un servizio di consulenza psicologia ai propri dipendenti con l’obiettivo di migliorare il benessere psico-fisico del personale e creare un ambiente di lavoro più sano e disteso
Job Profile	Pianificata al 2025	Nel corso del 2025 SPEA introdurrà un sistema strutturato di Job Profile con l’obiettivo di valorizzare le competenze interne e garantire una maggiore trasparenza nei percorsi di sviluppo professionale La mappatura delle posizioni permetterà una gestione più efficace delle carriere, promuovendo meritocrazia e crescita interna
Cambio della piattaforma welfare aziendale	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha introdotto una nuova piattaforma di welfare aziendale, più accessibile e flessibile, per ampliare i servizi disponibili e migliorare l’esperienza dei dipendenti
730 gratuito in SPEA	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha messo a disposizione un servizio gratuito per la compilazione del modello 730 direttamente in azienda, offrendo supporto fiscale ai dipendenti in un’ottica di work-life balance e semplificazione delle incombenze personali
Mascotte della Sicurezza sul lavoro e realizzazione nuova viabilità aziendale	Attuata nel 2024	A promozione della cultura della sicurezza, SPEA ha messo in campo una serie di iniziative comunicative e simboliche come l’introduzione di una mascotte dedicata Inoltre, ha realizzato interventi infrastrutturali per migliorare la viabilità aziendale e garantire una maggiore sicurezza negli spostamenti interni

43 Le azioni intraprese da SPEA per la gestione degli impatti rilevanti connessi ai lavoratori della catena del valore sono state supportate dalla creazione di un team interno dedicato.
Si precisa che, ad eccezione delle iniziative riguardanti la salute e sicurezza, le azioni non sono soggette a vincoli di budget, ma vengono approvate nell’ambito dell’autorizzazione del progetto.

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Attività di team building	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha organizzato numerose attività di team building, tra cui tornei sportivi come padel, calcetto e volley, rafforzando la coesione interna e favorendo relazioni positive tra colleghi
Convenzioni	Attuata nel 2024	Sono state attivate convenzioni con attività commerciali locali per offrire agevolazioni ai dipendenti, in linea con l'obiettivo di valorizzare il territorio e promuovere il benessere dei collaboratori anche fuori dall'ambiente lavorativo
Snack salutare nelle macchinette	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha introdotto nelle aree break distributori automatici dotati di opzioni alimentari salutare, promuovendo scelte consapevoli e uno stile di vita sano
Summer Camp gratuito per i figli dei dipendenti	Attuata nel 2024	L'iniziativa, attuata nel 2024, ha previsto l'organizzazione di un centro estivo gratuito destinato ai figli dei dipendenti, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa e sostenere le famiglie
Formazione apprendistato e neoassunti	Attuata nel 2024	Sono stati attivati programmi di formazione strutturati per gli apprendisti e i neoassunti, con l'obiettivo di garantire un rapido e solido inserimento in azienda, trasmettendo valori, competenze e cultura aziendale
Sala preghiera	Attuata nel 2024	Nel 2024 SPEA ha messo a disposizione una sala preghiera, offrendo un ambiente riservato per il raccoglimento spirituale, in linea con i principi di inclusione e rispetto delle diverse identità culturali e religiose
Certificazione ISO 45001	Attuata nel 2023	SPEA ha ottenuto la certificazione volontaria ISO 45001, lo standard internazionale per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, a conferma dell'impegno nel prevenire infortuni e nel migliorare continuamente le condizioni lavorative dei propri dipendenti
Segnalazione dei mancati infortuni sull'AD	Attuata nel 2023	È stato introdotto un sistema digitale interno (Area Dipendente) che consente di segnalare i mancati infortuni. Lo strumento favorisce la prevenzione proattiva attraverso l'analisi dei quasi incidenti (near miss) e la conseguente adozione di misure correttive.
Analisi degli infortuni tramite modulo SEWO	Attuata nel 2024	SPEA utilizza il modulo S-EWO per analizzare in modo strutturato gli infortuni e i mancati infortuni, individuando le cause profonde e adottando azioni correttive e preventive per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Analisi Piramide di Heinrich	Attuata nel 2024	L'azienda applica il modello della Piramide di Heinrich per la valutazione dei rischi: un approccio che considera i quasi infortuni come indicatori predittivi per prevenire eventi più gravi, rafforzando la cultura della sicurezza.

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Progetto per implementare il visual management	Pianificata al 2025	Nel 2025 è previsto l'avvio di un progetto volto a migliorare la comunicazione visiva nei reparti produttivi e nei luoghi comuni aziendali. L'obiettivo è rendere immediatamente accessibili le informazioni chiave relative a sicurezza, performance e regole operative.
Ristrutturazione aziendale	Pianificata al 2030	SPEA ha pianificato una ristrutturazione strutturale degli spazi aziendali finalizzata all'accessibilità universale, con interventi volti all'eliminazione delle barriere architettoniche.
Corsi di formazione per abbattere le barriere digitali	Pianificata al 2026	Nel 2026 verranno organizzati corsi di alfabetizzazione digitale dedicati a potenziare le competenze di base e avanzate nell'uso di software professionali.
Certificazione ISO 27001 e piano di miglioramento secondo la direttiva NIS2	Pianificata al 2026	SPEA prevede di ottenere entro il 2026 la certificazione ISO/IEC 27001, lo standard internazionale per la gestione della sicurezza delle informazioni. Il percorso prevede anche l'allineamento alle prescrizioni imposte dalla Direttiva NIS2, attraverso l'adozione di misure tecniche e organizzative per la protezione dei dati aziendali e delle infrastrutture digitali.
Orientamento presso le scuole	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	SPEA intende continuare a promuovere le attività di orientamento con le scuole del territorio, per avvicinare i giovani al mondo tecnico e industriale, promuovendo i percorsi STEM e facilitando il dialogo tra scuola e impresa.
Career Day (Università di Torino)	Pianificata al 2025	SPEA prevede di partecipare ai Career Day organizzati dall'Università di Torino, con l'obiettivo di intercettare nuovi talenti, presentare le opportunità di carriera in SPEA e rafforzare il legame con il mondo accademico.

Metriche e obiettivi

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

SPEA riconosce che la creazione di valore sostenibile e duraturo è strettamente connessa alla valorizzazione del proprio capitale umano. In tale ottica, la definizione di obiettivi specifici in ambito forza lavoro costituisce uno strumento strategico per orientare le azioni aziendali verso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative, della crescita professionale e del benessere organizzativo.

Nel corso del 2024, gli obiettivi sono stati condivisi e approvati dal Top Manage-

ment nell’ambito del Riesame annuale QHSE, momento strutturato in cui vengono analizzati i risultati conseguiti e definiti i nuovi traguardi.

Per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro, la definizione degli obiettivi avviene in occasione della riunione periodica annuale prevista dalla normativa, in conformità con il D.Lgs. 81/08 e i relativi obblighi partecipativi.

Inoltre, il processo di definizione degli obiettivi tiene conto anche delle evidenze raccolte tramite gli strumenti di coinvolgimento dei lavoratori precedentemente descritti, in particolare attraverso le survey HR e gli altri canali di ascolto attivo (rif. “S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti”).

In tale contesto, le azioni e gli obiettivi definiti da SPEA mirano a:

- migliorare la qualità delle assunzioni;
- aumentare il tasso di partecipazione ai corsi obbligatori, con un focus su tematiche ESG e Facility;
- rafforzare la conoscenza del business aziendale e dei singoli dipartimenti;
- intensificare i rapporti con le scuole e con il territorio;
- favorire la cooperazione tra team interdipartimentali;
- promuovere il work-life balance e il benessere complessivo dei dipendenti;
- definire e comunicare in modo chiaro i valori aziendali;
- aumentare la retention dei talenti;
- rafforzare i rapporti e l’integrazione con le società consociate di SPEA in un’ottica di “One Company”;
- fornire ai dipendenti una piattaforma digitale per la formazione continua;
- certificare i formatori aziendali;
- incrementare la consapevolezza tecnica del personale ingegneristico.

Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 40: Obiettivi connessi alla forza lavoro propria

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Ore di formazione effettuate	n. 107	Assoluto	2025	SPEA monitora il numero medio di ore di formazione annuali dedicate alla sicurezza delle informazioni Nel 2024 sono state erogate complessivamente 107 ore su questo tema
Formazione in tema sostenibilità	n.1	Assoluto	2025	SPEA prevede l'attivazione di un percorso formativo dedicato ai propri dipendenti, focalizzato sui temi della sostenibilità
Percentuale Formazione Obbligatoria erogata	%	Relativo	2025	SPEA pianifica annualmente la formazione obbligatoria destinata ai propri dipendenti Nel 2024, il 98% del personale ha completato i corsi previsti, avvicinandosi progressivamente al target del 100%
Percentuale ore formazione erogate	%	Relativo	2025	SPEA coinvolge l'intero personale nei programmi di formazione e monitora costantemente la percentuale di ore effettivamente erogate Nel 2024 è stato raggiunto l'80% rispetto all'obiettivo prefissato del 100%
Personale formato/ personale da formare	%	Relativo	2025	Per aumentare la consapevolezza del personale in merito ai rischi connessi alle attività lavorative, SPEA monitora costantemente che tutti i dipendenti disponibili ricevano la formazione prevista Nel 2024, il 97% del personale ha completato il percorso formativo, mentre il restante 3% non ha completato la propria formazione per assenze di varia natura (permessi, ferie o malattia) ...
Percentuale soddisfazione corsi	%	Relativo	2025	Al fine di migliorare il gradimento e l'efficacia della formazione, SPEA monitora regolarmente la soddisfazione del personale rispetto ai corsi frequentati Nel 2024 ha superato l'obiettivo prefissato dell'80%, raggiungendo un livello di soddisfazione pari al 95%
Indice di gravità infortuni (n° giorni totali infortuni per 1.000.000 / n° ore lavorate)	%	Relativo	2025	Coerentemente con l'obiettivo di avere zero infortuni, SPEA monitora l'indice di gravità che al 2024 risulta pari a 200,14 Un dato in aumento rispetto ai precedenti anni dovuto principalmente ad una prognosi particolarmente lunga legata all'infortunio di un dipendente
Indice di frequenza infortuni (n° infortuni per 1.000.000 / n° ore lavorate)	%	Relativo	2025	Dal punto di vista della salute e sicurezza sul luogo di lavoro SPEA si pone l'obiettivo di avere un indice di frequenza degli infortuni pari a 0 Nel 2024, l'indice di frequenza degli infortuni è pari al 2,29, in netto calo rispetto al 2023 (5,4)
Infortuni in itinere	n.0	Assoluto	2025	A fronte dell'obiettivo di zero infortuni, nel 2024 si sono verificati 6 infortuni in itinere

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Percentuale turnover del personale	%	Relativo	2025	Il tasso di turnover del personale è in costante diminuzione dal 2022, quando si attestava al 10% Nel 2024 è sceso al 6%, confermando un miglioramento significativo e in linea con l'obiettivo prefissato del 4%
Persone formate sul codice condotta SPEA/tot dipendenti	%	Relativo	2025	Nel 2024 SPEA ha raggiunto il suo obiettivo di avere il 100% del personale formato sul Codice di condotta
Assunzione con contratti in lingua	%	Relativo	2025	SPEA ritiene che il dialogo tra prospettive diverse e la valorizzazione delle individualità siano fattori chiave per la generazione di valore. In quest'ottica, monitora la percentuale di assunzioni con contratto redatto in lingua straniera, che nel 2024 ha raggiunto l'1%
Tutelare i giovani lavoratori - numero di non conformità	n.0	Assoluto	2025	Per ogni tirocinante curriculare, SPEA si pone l'obiettivo di assegnare un tutor senior esperto, con l'intento di valorizzare l'esperienza formativa in azienda e supportare efficacemente il percorso di apprendimento Nel 2024 non sono state rilevate non conformità relativamente ai programmi di formazione dei giovani lavoratori in coerenza con l'obiettivo prefissato
Verifica trattenute come misure disciplinari – numero di non conformità	n.0	Assoluto	2025	Tutti gli aspetti economici e previdenziali contenuti nei rapporti di lavoro sono regolati da contratti conformi alle normative in vigore e al contratto nazionale di categoria A tutela del lavoratore SPEA non applica alcun tipo di trattenuta come misura disciplinare e si assicura che ciò non venga mai posto in essere
Numero di segnalazioni trattate/Numero di segnalazioni ricevute	%	Relativo	2025	In materia di whistleblowing, SPEA monitora il numero di segnalazioni ricevute e la percentuale di quelle effettivamente trattate rispetto al totale di quelle pervenute Nel 2024 ha raggiunto il suo obiettivo del 100%
Numero di questionari/anno	n.1	Assoluto	2025	SPEA si pone l'obiettivo di somministrare annualmente un questionario interno per rilevare il clima aziendale e l'umore del personale Nel 2024, a conferma dell'impegno costante verso le proprie risorse umane, sono stati realizzati quattro momenti strutturati di ascolto e confronto con i dipendenti
Percentuale donne	%	Relativo	2025	SPEA si è posta l'obiettivo di raggiungere il 20% di presenza femminile all'interno della propria forza lavoro Nel 2024, la percentuale di donne in organico si è attestata al 18,7%, confermando un trend positivo di crescita costante nel tempo

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Numero di Nazionalità	n.10	Assoluto	2025	SPEA si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e culturalmente plurale A tal fine, si è posta l'obiettivo di includere nel proprio organico persone provenienti da oltre 10 Paesi differenti L'obiettivo è stato raggiunto già nel 2022 e ampiamente superato nel 2024, anno in cui l'azienda conta collaboratori di 14 diverse nazionalità

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Nel 2024, la **forza lavoro di SPEA** è composta da 982 dipendenti, di cui il 19% donne e l'81% uomini. L'azienda monitora costantemente la composizione del proprio organico con l'obiettivo di garantire pari opportunità, valorizzare la diversità e incrementare progressivamente la percentuale di popolazione femminile (rif. "S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti").

Per informazioni più dettagliate si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 41: Numero totale di dipendenti suddivisi per genere⁴⁴

Genere	Unità di misura	Numero di dipendenti
Uomini	N.	798
Donne	N.	184
Altro ⁴⁵	N.	0
Non comunicato	N.	0
Totale	N.	982

44 Il numero di dipendenti è presentato in numero di persone al 31/12/2024. Il riferimento incrociato alla cifra più rappresentativa in bilancio è individuabile nella voce B9 del Conto economico, relativa ai costi del personale, in particolare salari e stipendi.

45 Specificato quale genere dai dipendenti stessi.

Inoltre, la quasi totalità del personale lavora a tempo pieno (98%), mentre il 97% è assunto con contratto a tempo indeterminato, confermando la volontà di SPEA di promuovere relazioni lavorative stabili e durature. Solo una quota marginale dei dipendenti è impiegata con contratto a tempo determinato o in modalità part-time.

Tabella 42: Numero totale di dipendenti in base alla tipologia contrattuale, suddivisi per genere⁴⁶

	Unità di misura	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero di dipendenti	N.	184	798	0	0	982
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	N.	178	776	0	0	954
Numero di dipendenti a tempo determinato	N.	6	22	0	0	28
Numero di dipendenti a orario variabile ⁴⁷	N.	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno	N.	168	798	0	0	966
Numero di dipendenti a tempo parziale	N.	16	0	0	0	16

Nel corso del 2024, 107⁴⁸ dipendenti hanno lasciato l'organico, segnalando un tasso di turnover negativo dell'11%⁴⁹.

46 Si precisa che non si fornisce tale rappresentazione suddivisa per aree geografiche, dal momento che il perimetro per il primo anno di Rendicontazione è limitato all'headquarter italiano di SPEA. Allo stesso modo, non si fornisce la rappresentazione del numero di lavoratori dipendenti nei paesi in cui l'impresa conta almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10 % del numero totale di dipendenti, poiché essa corrisponde al numero totale di dipendenti attualmente riportato nel presente documento.

47 Per "orario variabile" si fa riferimento al numero di lavoratori dipendenti con orario non garantito.

48 Si fa riferimento ai dipendenti che hanno cessato il proprio rapporto contrattuale con SPEA su base volontaria, a causa di licenziamento e pensionamento.

49 Il turnover negativo è calcolato rapportando i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che, su base volontaria, a causa di licenziamento e pensionamento nel corso del 2024 hanno lasciato il SPEA rispetto al totale dipendenti in forza al 31 dicembre 2024.

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

L'intera forza lavoro di SPEA è composta da personale dipendente, con la sola eccezione di un lavoratore autonomo impiegato a tempo pieno, che collabora con l'azienda da tempo con rapporto stabile e continuativo.

Tabella 43: Numero di lavoratori non dipendenti⁵⁰

	Unità di misura	2024
Numero di lavoratori autonomi	N.	1
Numero di lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura di personale	N.	0
Totale	N.	1

S1-9 Metriche della diversità

In linea con il proprio impegno verso l'inclusione e le pari opportunità, di seguito si riportano le principali metriche relative alla diversità all'interno della forza lavoro.

La popolazione di Dirigenti e Quadri risulta composta principalmente da uomini, che rappresentano il 95% del totale, mentre le donne occupano una quota del 5%.

Complessivamente, la categoria Dirigenti e Quadri è composta da 61 individui e rappresenta il 6% dell'intera forza lavoro aziendale.

50 Il numero d lavoratori noni dipendenti è presentato in numero di persone al 31/12/2024.

Tabella 44: La distribuzione di genere in numero e in percentuale a livello di alta dirigenza⁵¹

	Unità di misura	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato
Dirigenti e Quadri	N.	3	58	0	0
Dipendenti	N.	184	798	0	0
Percentuale di Dipendenti e Quadri	%	5	95	0	0

Inoltre, la forza lavoro SPEA presenta una composizione demografica equilibrata, con una prevalenza di lavoratori nella fascia centrale:

- il 35% ha meno di 30 anni (340 persone);
- il 54% rientra tra i 30 e i 49 anni (528 persone);
- il 12 % ha 50 anni o più (114 persone).

Tabella 45: Forza lavoro propria per fascia d'età

	Unità di misura	2024
<30 anni	N.	340
<30 anni < x <50 anni	N.	528
>50 anni	N.	114
Totale	N.	982

S1-10 Salari adeguati

Il sistema di politiche di SPEA riconosce nella dignità e nel rispetto delle persone elementi fondamentali della propria cultura aziendale, assieme alla tutela delle condizioni di lavoro, tra cui il diritto a una retribuzione adeguata.

Infatti, il Codice di Condotta di SPEA prevede che la retribuzione e le altre forme di remunerazione siano corrisposte in conformità alle normative nazionali e agli

51 Per alta dirigenza si intendono il primo e il secondo livello al di sotto degli organi di amministrazione e controllo.

accordi collettivi applicabili. In Italia, dove operano tutti i dipendenti SPEA inclusi in tale rendicontazione, pur in assenza di un salario minimo legale, la contrattazione collettiva stabilisce dei minimi retributivi vincolanti.

A conferma del proprio impegno nel garantire una retribuzione adeguata, SPEA ha condotto un'analisi comparativa utilizzando le tabelle retributive attualmente in vigore previste dal CCNL Metalmeccanico Industria, sottoscritto dall'associazione di categoria Federmeccanica, a cui aderisce. I parametri così individuati sono stati confrontati con le retribuzioni effettivamente erogate, evidenziando che tutte le categorie professionali presenti in azienda percepiscono un salario coerente e in linea con tali riferimenti.

Questo esito conferma l'impegno di SPEA nel valorizzare le proprie risorse attraverso un trattamento economico equo, che contribuisce a garantire condizioni di lavoro dignitose e sostenibili.

S1-12 Persone con disabilità

SPEA promuove un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i diritti e la dignità delle persone sono pienamente rispettati. L'azienda si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione, anche connessa alla presenza di disabilità, garantendo pari opportunità a tutti i dipendenti, nel rispetto delle normative vigenti⁵².

Nel 2024, sono 23 le persone che appartengono a categorie protette, di cui 8 donne e 15 uomini, pari complessivamente al 2% della forza lavoro.

Tabella 46: Numero di persone con disabilità

	Unità di misura	2024
Numero di persone con disabilità	N.	23
Numero di dipendenti	N.	982
Percentuale di persone con disabilità	%	2

52 SPEA opera nel rispetto della normativa vigente, inclusa la Legge n. 68/1999, finalizzata alla promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, anche attraverso servizi di supporto e collocamento mirato.

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

SPEA considera la formazione un elemento strategico per lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione del proprio personale. Per questo motivo, dedica particolare attenzione alla pianificazione formativa, definendo obiettivi specifici e monitorando costantemente i risultati raggiunti (rif. "S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti").

Nel corso del 2024, tutti i dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti e Quadri e dei White Collar -sales hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni. Per le altre categorie, la percentuale si attesta al 75%, evidenziando una copertura significativa dei processi di valutazione anche tra i profili non apicali.

Le categorie indicate come non partecipanti alle review periodiche corrispondono a quelle per cui, al momento, non risultano presenti dipendenti. Tale indicazione è pertanto coerente con la composizione attuale della forza lavoro.

Tabella 47: Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni suddivise per genere

	Unità di misura	2024
Dirigenti e Quadri		
Uomini	%	100
Donne	%	100
Altro	%	-
Non comunicato	%	-
White Collar - no sales		
Uomini	%	75
Donne	%	75
Altro	%	-
Non comunicato	%	-
White Collar - sales		
Uomini	%	100
Donne	%	-
Altro	%	-
Non comunicato	%	-
Blue Collar - no sales		
Uomini	%	75
Donne	%	75
Altro	%	-
Non comunicato	%	-

Per quanto riguarda la formazione, il totale delle ore erogate è pari a 14.546, con una media pro-capite di 15 ore. Le donne hanno registrato una media leggermente superiore (15,4 ore) rispetto agli uomini (14,7 ore).

Le differenze più marcate si osservano nella categoria "Dirigenti e quadri", dove

le donne hanno ricevuto in media 32 ore di formazione, contro le 16 degli uomini. Le ore di formazione sono distribuite in maniera coerente con la composizione aziendale.

Le categorie per le quali non sono riportate ore di formazione corrispondono a quelle in cui, al momento, non risultano presenti dipendenti. Tale dato risulta quindi coerente con la composizione effettiva della forza lavoro.

Tabella 48: Ore di formazione pro-capite dei dipendenti suddivisi per categoria e per genere

Ore di formazione per job classification	Unità di misura	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato
Dirigenti e Quadri					
Totale Dirigenti e Quadri	N.	3	58	-	-
Totale ore di formazione, per genere	H.	96	934	-	-
Media ore di formazione per genere	H.	32,0	16,1	0	0
White Collar - no sales					
Totale White Collar - no sales	N.	138	539	-	-
Totale ore di formazione, per genere	H.	2.359	8.745	-	-
Media ore di formazione	H.	17,1	16,2	0	0
White Collar - sales					
Totale White Collar - sales	N.	-	7	-	-
Totale ore di formazione, per genere	H.		32	-	-
Media ore di formazione	H.		4,6	0	0
Blue Collar - no sales					
Totale Blue Collar - no sales	N.	43	194		
Totale ore di formazione, per genere	H.	387	1.993		
Media ore di formazione	H.	9,0	10,3	0	0
Totale dipendenti, per genere	N.	184	798	0	0

Ore di formazione per job classification	Unità di misura	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato
Totale ore di formazione, per genere	H.	2.842	11.704	0	0
Media ore di formazione, per genere	H.	15,4	14,7	0	0

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

La **tutela della salute e della sicurezza** rappresenta un elemento centrale nella cultura aziendale di SPEA. L'azienda applica scrupolosamente le disposizioni previste dalla normativa vigente e ha adottato un sistema di gestione volontario conforme allo standard internazionale ISO 45001, che copre l'intera popolazione aziendale, con l'unica eccezione di un lavoratore non dipendente (rif. "S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa"). L'obiettivo di tale sistema è garantire un presidio costante sugli aspetti legati alla sicurezza e prevenzione, attraverso attività come la valutazione periodica dei rischi correlati alle mansioni svolte all'interno della sede operativa.

Nel corso del 2024:

- non si sono verificati decessi riconducibili a infortuni o malattie professionali, né tra i dipendenti né tra i lavoratori non dipendenti;
- non sono stati registrati casi di malattie professionali;
- si sono verificati 10 infortuni sul lavoro tra i dipendenti, con un tasso pari a 5,71;
- i giorni di lavoro perduti a causa degli infortuni sono stati 495, di cui 145 dovuti ad infortuni in itinere.

Per maggiori informazioni circa il numero e il tasso di infortuni sul lavoro si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 49: Numero e tasso di infortuni sul lavoro registrabili per i lavoratori dipendenti⁵³

	Unità di misura	2024
Dipendenti		
Numero di infortuni sul lavoro	N.	10 ⁵⁴
Numero di ore lavorate	N.	1.748.811
Tasso di infortuni sul lavoro ⁵⁵	N.	5,71

S1-15 Metriche dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata

SPEA riconosce l’importanza di garantire un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata. L’intera popolazione aziendale ha diritto a usufruire di congedi familiari, tra cui il congedo di maternità, di paternità, parentale e per prestatori di assistenza.

Tali misure rappresentano uno degli strumenti chiave adottati da SPEA per sostenere i propri collaboratori nei momenti rilevanti della vita personale e familiare. Infatti, le politiche aziendali in materia di congedi parentali sono conformi alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili.

Per tale motivo, il 100% dei dipendenti ha diritto a congedi per motivi familiari. Nella tabella che segue sono riportate informazioni dettagliate relative ai dipendenti che, nel corso dell’anno di rendicontazione, hanno usufruito di congedi per motivi familiari.

In totale, 69 persone hanno beneficiato di tale misura, di cui 40 donne (pari al 22% della popolazione femminile aziendale) e 29 uomini (pari al 4% della popolazione maschile aziendale).

53 In relazione ai lavoratori non dipendenti, non è stato possibile recuperare il numero di ore lavorate. Non essendosi verificati infortuni sul lavoro, si suppone tuttavia che il tasso di infortuni sia pari a 0.

54 Il totale degli infortuni sul lavoro nel 2024 è così suddiviso: 6 infortuni in itinere e 4 infortuni non in itinere.

55 Il tasso di lesioni connesse al lavoro, è calcolato come segue: numero corrispondente di casi per il numero totale di ore lavorate dai lavoratori dipendenti e moltiplicato per 1.000.000.

Tabella 50: Numero di dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari⁵⁶ suddivisi per genere

	Unità di misura	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	N.	40	29	0	0	69
Numero di dipendenti	N.	184	798	0	0	982
Percentuale di dipendenti che ha usufruito dei congedi	%	22	4	0	0	7

S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

Segue una rappresentazione del divario retributivo medio di genere in SPEA, calcolato sulla base della differenza tra la retribuzione media percepita da uomini e donne all’interno di ciascuna categoria professionale.

Il divario più significativo si registra tra i dipendenti White Collar – no sales, mentre risulta più contenuto per la categoria Dirigenti e quadri. Per i Blue Collar – no sales, il gap retributivo appare particolarmente ridotto.

In generale, il Gender Pay Gap registrato evidenzia un livello contenuto, indicativo di un buon grado di equità retributiva tra uomini e donne all’interno dell’organizzazione. Questo risultato riflette l’impegno di SPEA nel promuovere politiche salariali eque e inclusive.

56 Nella tabella si fa riferimento alle seguenti tipologie di congedo: congedo di maternità, di un congedo di paternità, di un congedo parentale e del congedo per i prestatori di assistenza previsto dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi.

Tabella 51: Divario retributivo donna/uomo⁵⁷

Categorie professionali	Unità di misura	Retribuzione oraria lorda ⁵⁸	Retribuzione totale ⁵⁹
Dirigenti e quadri	%	3	3
White Collar - no sales	%	17	17
White Collar - sales ⁶⁰	%	-	-
Blue Collar - no sales	%	18	1

Nel 2024, il rapporto tra la remunerazione fissa più alta e la remunerazione annua mediana dei dipendenti di SPEA è risultato pari a 4,31. Tale valore riflette un livello contenuto di disuguaglianza retributiva, coerente con l’impegno aziendale per l’equità salariale e la sostenibilità sociale.

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del 2024 non si sono verificati episodi di discriminazione connessi all’attività lavorativa.

Sono state tuttavia ricevute 7 segnalazioni tramite la piattaforma di whistleblowing aziendale. Tutte le segnalazioni sono state prontamente prese in carico e gestite attraverso azioni correttive immediate, concluse entro la fine dell’anno (rif. “S1-3 “Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni” e “G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese”).

Inoltre, nel 2024 non si sono registrate multe, né SPEA è stata soggetta ad alcuna

57 Il Gender Pay Gap rappresenta la differenza percentuale tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne. In questo contesto, un valore pari ad esempio all’1% indica che la retribuzione media delle donne è inferiore dell’1% rispetto a quella degli uomini, ed è calcolato secondo la seguente formula: (Retribuzione media uomini – Retribuzione media donne) / Retribuzione media uomini × 100. Tale indicatore consente di misurare il livello di equità retributiva tra generi e di individuare eventuali aree di miglioramento nelle politiche salariali.

58 Si fa riferimento al salario base.

59 Si fa riferimento alla retribuzione annua lorda (RAL), comprensiva di qualsiasi componente aggiuntiva percepita durante l’anno.

60 Il gender pay gap non è riportato per la categoria White Collar Sales in quanto, al momento, non risultano presenti donne appartenenti a tale categoria. L’indicatore risulterebbe pertanto non significativo.

sanzione o richiesta di risarcimento danni connessa a violazioni dei diritti umani o altri impatti negativi su persone.

S2 Lavoratori nella catena del valore

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:

- Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
- Lavoro minorile
- Lavoro forzato
- Altri diritti connessi al lavoro

Strategia

ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	147
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	147

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	151
S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	152
S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	153
S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	153

Metriche e obiettivi

S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	154
------	---	-----

Strategia

ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

SPEA riconosce che i lavoratori nella catena del valore rappresentano un gruppo fondamentale di stakeholder e che le proprie attività possono generare impatti significativi sulle loro condizioni di lavoro e sul rispetto dei diritti umani. Attualmente, l'azienda non dispone di un sistema strutturato per raccogliere in modo sistematico le opinioni e gli interessi di questi lavoratori. Tuttavia, consapevole dell'importanza di questo aspetto, si impegna a valutare l'adozione di strumenti e iniziative volte a rafforzare il dialogo e il monitoraggio lungo la supply chain.

Il rispetto delle condizioni di lavoro, della sicurezza e dell'etica nella filiera rappresenta un criterio imprescindibile che guida la società nella costruzione di relazioni solide e responsabili, sia a monte che a valle della catena del valore, in linea con i propri principi di responsabilità sociale.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

La catena del valore di SPEA si avvale di circa 300 fornitori selezionati, con i quali intrattiene rapporti consolidati e strategici, basati su criteri di affidabilità, continuità e condivisione dei valori aziendali.

Essa coinvolge, a monte, i lavoratori impiegati presso le imprese fornitrici con cui l'azienda intrattiene relazioni consolidate e strategiche, principalmente localizzate nel territorio nazionale. In particolare, si tratta di fornitori che operano in settori chiave per la produzione dei sistemi di test ad alta precisione che SPEA commercializza a livello globale.

Tra le principali categorie merceologiche coinvolte vi sono: la lavorazione di materie plastiche, la meccanica di precisione, la produzione di condizionatori industriali, la componentistica elettronica, l'automazione, la carpenteria metallica, i cablaggi, l'elettromeccanica ed il montaggio di schede elettroniche.

Queste realtà rappresentano partner essenziali, con i quali SPEA ha costruito nel tempo rapporti basati sulla fiducia, privilegiando una supply chain locale, resiliente e responsabile, in linea con i principi di sostenibilità che guidano l'impresa. I lavoratori occupati presso questi fornitori, altamente qualificati, contribuiscono

in modo determinante alla qualità, all'affidabilità e all'innovazione tecnologica dei prodotti SPEA.

A valle della catena del valore, invece, SPEA si avvale della collaborazione con fornitori di servizi logistici e distributivi, fondamentali per garantire una consegna efficiente e puntuale delle apparecchiature ai clienti finali, con particolare attenzione ai mercati internazionali. Anche in questo ambito, i lavoratori coinvolti nei processi di movimentazione e distribuzione rappresentano un elemento cruciale per il corretto funzionamento della catena del valore dell'azienda.

Parallelamente, SPEA è consapevole che, nelle fasi a monte della catena del valore, in particolare tra i fornitori indiretti, possano emergere rischi legati a condizioni di lavoro non sempre direttamente monitorabili. Per questo motivo, l'azienda svolge un'attività strutturata di monitoraggio attraverso l'invio annuale di questionari di self-assessment ai fornitori strategici⁶¹. Tali questionari (rif. "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni") includono domande specifiche relative alla presenza di giovani lavoratori e all'eventuale imposizione di lavoro forzato o coatto.

Tutti i fornitori che hanno risposto hanno dichiarato l'assenza di tali condizioni. L'analisi dei risultati raccolti non ha quindi evidenziato situazioni di non conformità, tuttavia SPEA continua a mantenere alta l'attenzione su questi temi, adottando un approccio orientato alla prevenzione e al miglioramento continuo lungo l'intera catena del valore.

A rafforzamento dell'impegno nella tutela dei diritti umani lungo tutta la catena del valore, nel 2023 SPEA ha ottenuto il riconoscimento "Platinum Status" dalla Responsible Business Alliance (RBA). Altresì, SPEA compila annualmente un questionario sulla piattaforma RBA con particolare riferimento alle seguenti tematiche: ambiente, sicurezza sul lavoro, condizioni di lavoro ed etica.

Si prega di fare riferimento al relativo box per un approfondimento in merito.

⁶¹ Si tratta di circa 70 realtà, la cui fornitura impatta sulla qualità del prodotto SPEA.

RBA PLATINUM STATUS: IL RICONOSCIMENTO PIÙ IMPORTANTE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel 2023 SPEA è stata insignita del “Platinum Status” nel Responsible Business Alliance (RBA) Recognition Program, svoltosi per verificare la conformità ai principi e alle regole del Codice di Condotta RBA.

In questo speciale programma, quello del “platino” è il grado più alto che RBA fornisce. RBA è un’organizzazione mondiale composta dalle maggiori industrie elettroniche che mira a ottenere il contributo di tutti i soggetti interessati nello sviluppare e implementare costantemente il codice di condotta, incoraggiando i partecipanti ad andare oltre la mera conformità legale. Un risultato raggiunto grazie al contributo di tutte le persone di SPEA.

Il presente capitolo illustra altresì gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica “Lavoratori nella catena del valore”, identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione “IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” di ESRS 2.

Tabella 52: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema lavoratori nella catena del valore

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Mancato rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione, lungo la catena di fornitura	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro minorile	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro forzato/ obbligatorio	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro forzato
Il mancato o parziale rispetto dei diritti umani, da parte di tutti gli attori coinvolti lungo le catene di approvvigionamento dei minerali/metalli da aree di conflitto, può indirettamente contribuire ai conflitti stessi e, di conseguenza, al mancato rispetto dei diritti umani	Impatto negativo	Potenziale	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	N.A.

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Danni reputazionali a causa dell’impiego di lavoratori che non abbiano l’età minima prevista dalla legge per l’accesso al lavoro o il completamento del ciclo di istruzione obbligatoria, o comunque non inferiore ai 18 anni, da parte delle imprese nella catena di fornitura	Rischio	N.A.	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
Potenziali danni reputazionali, nonché costi legati a sanzioni, derivanti da una mancata gestione della propria catena di approvvigionamento, che non attenzioni il rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti e che non sia conforme alle normative nazionali ed europee vigenti	Rischio	N.A.	A monte A valle	Lavoratori nella catena del valore	Altri diritti connessi al lavoro	N.A.

In particolar modo, per quanto concerne gli impatti negativi, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 53: Natura degli impatti negativi relativi ai lavoratori nella catena del valore

Natura dell’impatto	Impatto negativo	Sotto-sottotema di riferimento
Incidentale	Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro forzato/ obbligatorio	Lavoro forzato
	Violazioni dei diritti umani e del lavoro fondamentali lungo la catena di fornitura con particolare riferimento ai fenomeni di lavoro minorile	Lavoro minorile
	Mancato rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione, lungo la catena di fornitura	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
	Il mancato o parziale rispetto dei diritti umani da parte degli attori coinvolti nelle catene di approvvigionamento di minerali e metalli provenienti da aree di conflitto può, indirettamente, alimentare tali conflitti e aggravare le violazioni dei diritti umani	Altri diritti connessi al lavoro

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

SPEA ha sviluppato nel tempo un sistema di politiche volte a mitigare i rischi e a cogliere le opportunità connesse alle proprie attività e agli stakeholder con cui interagisce. Tali strumenti includono anche disposizioni specifiche rivolte ai lavoratori presenti nella propria catena del valore.

In particolare, per quanto concerne i fornitori, SPEA promuove il rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali dei lavoratori lungo l'intera catena del valore, attraverso l'adozione di un **Codice di Condotta dei Fornitori SPEA**, che definisce principi e requisiti chiave in materia di diritti umani, condizioni di lavoro e integrità etica.

Il Codice si ispira ai principali riferimenti internazionali in materia, tra cui:

- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro;
- le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- la Guida OCSE per l'approvvigionamento responsabile dei minerali da aree a rischio.

Tale Codice vieta esplicitamente ogni forma di lavoro minorile, forzato o coatto, promuove la libertà di associazione, la non discriminazione e condizioni di lavoro eque e sicure. Inoltre, incoraggia l'adozione di sistemi di gestione responsabili, volti a garantire la conformità normativa e il miglioramento continuo delle pratiche sociali e ambientali.

Per questa ragione, SPEA richiede ai propri fornitori di adottare meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori, inclusi strumenti per raccogliere feedback, segnalare eventuali violazioni e contribuire al rispetto dei principi sanciti dal Codice.

L'applicazione del Codice viene monitorata tramite l'invio annuale di questionari di self-assessment, lo svolgimento di audit di seconda parte ai fornitori e, eventualmente, la richiesta di piani di azione correttivi in caso di non conformità (rif. "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rile-

vanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni").

In ultimo, SPEA si riserva la facoltà di effettuare verifiche ispettive presso i fornitori, al fine di valutare il rispetto dei requisiti normativi, contrattuali e dei principi contenuti nel Codice. In caso di violazioni, l'azienda può richiedere interventi tempestivi per sanare le criticità emerse e garantire la tutela dei lavoratori coinvolti.

In ambito ambientale, la **Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità** definisce i principi fondamentali per la tutela dell'ambiente da parte dell'azienda, richiedendo al contempo che analoghi standard e livelli di attenzione siano adottati anche dai fornitori.

In ambito sociale, invece la **Sezione del Lavoro** della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità, ribadisce l'impegno dell'azienda a garantire e promuovere il rispetto dei Diritti Umani e delle Condizioni di Lavoro nei rapporti con il proprio personale, ma anche con i fornitori e, più in generale, con tutti i soggetti con cui collabora.

Si cita altresì il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Attualmente, SPEA non ha implementato processi strutturati di coinvolgimento dei lavoratori nella propria catena del valore, né a monte né a valle. Tuttavia, entro il 2025, l'azienda prevede di avviare specifiche attività di ascolto e coinvolgimento rivolte ai fornitori, con l'obiettivo di consolidare il rapporto con questi stakeholder strategici e approfondire la comprensione degli impatti più significativi lungo la catena del valore.

La responsabilità di coordinare tali iniziative sarà affidata all'Ufficio ESG, in collaborazione con i referenti aziendali competenti.

S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

SPEA non dispone di un canale specificamente dedicato ai lavoratori della propria catena del valore per la segnalazione di comportamenti illeciti o non conformi. Tuttavia, in linea con il proprio impegno verso la promozione di pratiche responsabili lungo l’intera filiera, l’azienda prevede di estendere, entro la fine del 2025, l’accesso alla propria piattaforma di Whistleblowing (rif. “G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese”) anche ai lavoratori dei propri fornitori.

Il canale sarà disponibile sul sito istituzionale di SPEA e garantirà elevati standard di riservatezza, anonimato e protezione da eventuali ritorsioni, contribuendo a diffondere una cultura della trasparenza e della responsabilità condivisa.

S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

I fornitori rappresentano un elemento chiave nel processo di creazione di valore per SPEA. Per questo motivo, l’azienda riconosce l’importanza di prevenire e gestire gli eventuali rischi e impatti negativi associati alla propria supply chain, sia a monte che a valle.

Sebbene fino ad oggi non siano pervenute segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani lungo la catena del valore, l’azienda ha implementato un insieme strutturato di azioni mirate alla mitigazione dei rischi e alla promozione di pratiche responsabili tra i propri partner commerciali.

Tale impegno è formalmente espresso nelle politiche aziendali e nel Codice di Condotta Fornitori di SPEA, il cui obiettivo è garantire la comunicazione di informazioni chiare e trasparenti riguardanti le politiche, le prassi, le aspettative e i risultati di SPEA in materia di responsabilità sociale e ambientale, nonché il monitoraggio della conformità dei fornitori agli standard previsti.

Le azioni previste coprono l’intero ciclo di relazione con il fornitore, a partire dalla fase di selezione e contrattualizzazione, fino, in casi eccezionali e ad oggi mai verificatisi, alla possibile conclusione della collaborazione in presenza di gravi non conformità.

Tabella 54: Azioni per la prevenzione e la mitigazione dei rischi e degli impatti relativi ai lavoratori nella catena del valore⁶²

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Invio Codice di Condotta Fornitori di SPEA	Attuata nel 2024	Il Codice viene accettato da parte del fornitore in fase di firma dell'ordine di acquisto, poiché il Codice di Condotta Fornitori è richiamato nelle condizioni di acquisto di SPEA
Raggiungimento del 100% di fornitori strategici firmatari del Codice di Condotta Fornitori di SPEA	Attuata nel 2024	A partire dal 2022, SPEA monitora il livello di adesione dei fornitori strategici al proprio Codice di Condotta Fornitori. Al 2024, il 100% dei fornitori ha formalmente accettato i principi etici e di responsabilità sociale definiti nel documento
Invio del questionario di self-assessment ai fornitori strategici	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	Il questionario viene aggiornato annualmente; le risposte ricevute sono analizzate dall'Ufficio Quality & Compliance. In caso di risposte incomplete o poco chiare, l'azienda attiva un contatto diretto con il fornitore
Svolgimento di Audit presso i fornitori	Pianificata al 2025	Qualora emergano criticità dai self-assessment, SPEA procederà con un audit presso il fornitore. In caso di gravi non conformità SPEA si riserva la facoltà di interrompere il rapporto commerciale
Svolgimento dell'attività di Stakeholder engagement	Pianificata al 2025	Si prevede l'avvio di un'attività di ascolto e coinvolgimento dei fornitori della catena del valore
Invio del nuovo Codice Etico e di Condotta SPEA	Pianificata al 2025	Il Codice Etico e di Condotta SPEA sarà disponibile sul sito SPEA e accettato alla firma delle condizioni di acquisto. Nel 2025, l'aggiornamento del Codice includerà i principi del Codice di Condotta e le novità introdotte dal Modello 231, e sarà successivamente condiviso a tutti i fornitori

Metriche e obiettivi

S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

SPEA ha definito una serie di obiettivi specifici volti a tutelare e valorizzare i diritti dei lavoratori lungo l’intera catena del valore. Questi obiettivi, di natura volonta-

62 Le azioni intraprese da SPEA per la gestione degli impatti rilevanti connessi ai lavoratori della catena del valore sono state supportate dalla creazione di un team interno dedicato.

ria, sono stati elaborati con il coinvolgimento diretto del Top Management e si ispirano ai principali riferimenti normativi nazionali e internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale e ambientale. Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 55: Obiettivi connessi al monitoraggio dei lavoratori nella catena del valore

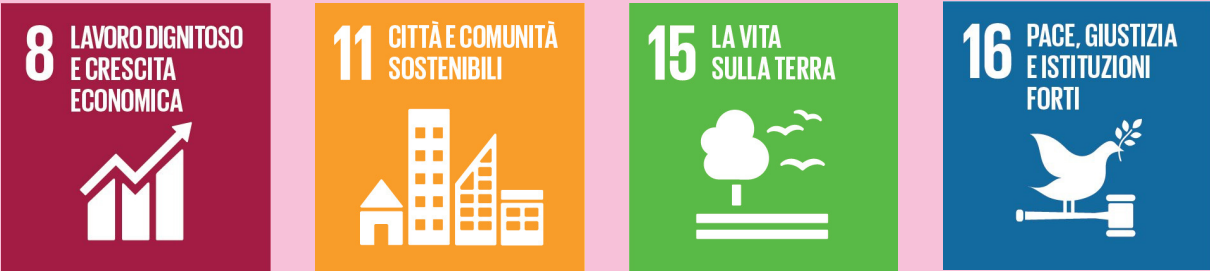
Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Raggiungere il 100% di fornitori "Conflict Minerals Free" ⁶³	%	Relativo	2025	Dal 2022, SPEA monitora l'adesione dei fornitori alla dichiarazione di conformità in materia di Conflict Minerals Al 2024, il 100% dei fornitori ha sottoscritto la lettera di conformità, riflettendo l'impegno di SPEA verso un approvvigionamento responsabile e sostenibile di minerali, evitando l'utilizzo di materiali provenienti da aree di conflitto

63 SPEA non ammette prodotti per la cui produzione vengono utilizzate le seguenti materie prime provenienti da Paesi in cui sono in corso conflitti per il loro controllo o per i loro giacimenti: stagno, tantalio, tungsteno, oro, cobalto e mica. Per questo motivo, SPEA richiede a tutti i suoi fornitori di verificare l'origine delle materie prime utilizzate nei prodotti forniti e di dichiarare la conformità alla legislazione sui Conflict Minerals. (Regolamento UE 2017/821).

S3 Comunità interessate

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:

Impatti legati al territorio
Diritti economici, sociali e culturali della comunità

Strategia

ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d’interessi	159
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	159

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S3-1	Politiche connesse alle comunità interessate	161
S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	162
S3-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	163
S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	164

Metriche e obiettivi

S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	167
-------------	---	-----

Strategia

ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

SPEA è un'azienda storicamente radicata nel territorio canavesano che da anni mette in atto il proprio impegno sociale attraverso azioni concrete volte al sostegno e allo sviluppo delle comunità.

Attualmente, l'azienda non dispone di un sistema strutturato per raccogliere in modo sistematico le opinioni e gli interessi di questi stakeholder. Tuttavia, SPEA pone il suo massimo impegno nell'integrazione di bisogni e istanze delle comunità locali nel proprio modello aziendale, riconoscendo nel dialogo con gli stakeholder territoriali una leva strategica per la definizione di politiche responsabili e virtuose.

Le opinioni, gli interessi e i diritti delle comunità di riferimento, con particolare attenzione a quella di Volpiano, sono presi in considerazione nei processi decisionali e contribuiscono all'orientamento delle iniziative sociali e ambientali promosse dall'azienda.

L'impegno all'ascolto e al coinvolgimento attivo delle comunità è sancito nella Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità (rif. "MDR-P Le politiche di SPEA") che sottolinea il valore del legame con il territorio e il rispetto dei principi di etica e sostenibilità come fattori chiave per la definizione degli obiettivi strategici aziendali. Questo approccio consente a SPEA di promuovere un modello di crescita responsabile ed etico fondato sul rispetto dei diritti umani, sulla valorizzazione del territorio e sulla coerenza tra attività d'impresa e aspettative degli stakeholder locali.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

La comunità circostante al comune di Volpiano, dove si trova la sede principale di SPEA, rappresenta il principale contesto sociale di riferimento per le attività aziendali. È proprio in quest'area che l'azienda instaura un dialogo diretto con il territorio, contribuendo alla vita economica e sociale locale.

Si segnala che nel territorio in cui l'azienda opera direttamente non sono presenti popolazioni indigene, ma resta centrale l'attenzione verso le esigenze e le carat-

teristiche della comunità locale.

Il processo di valutazione della Doppia Materialità, descritto in dettaglio nella sezione "ESRS 2 IRO-1: Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti", ha consentito di identificare sia gli impatti generati da SPEA sulle comunità interessate, sia i rischi e le opportunità che quest'ultime possono generare sull'azienda. Gli esiti della valutazione rispecchiano l'attenzione strategica che SPEA attribuisce alle comunità locali, considerate uno stakeholder di primaria importanza per la creazione di valore condiviso soprattutto in ottica futura e intergenerazionale.

In tale ambito, le attività di SPEA si concretizzano nella partecipazione a iniziative finalizzate al benessere socio-economico del territorio, attraverso la creazione di spazi dedicati alla promozione dello sport, della socialità e della formazione tecnica. Infatti, SPEA contribuisce attivamente allo sviluppo di progetti educativi volti a rafforzare le competenze in ambito elettronico e industriale, in linea con le professionalità richieste dal proprio settore di riferimento.

L'impegno dell'azienda nei confronti delle comunità si estende anche lungo l'intera catena del valore. SPEA richiede ai propri fornitori di operare nel rispetto dei diritti delle comunità locali, adottando pratiche responsabili e sostenibili. In particolare, promuove l'approvvigionamento etico dei minerali, chiedendo ai partner commerciali di verificare l'origine delle materie prime utilizzate e di escludere l'impiego di "minerali da conflitto", in conformità alle principali linee guida internazionali (rif. "E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare").

Il presente capitolo illustra altresì gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Comunità interessate", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti" di ESRS 2.

Tabella 56: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema comunità interessate

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Promozione diretta di, e/o sostegno a, progetti finalizzati alla riqualificazione e sviluppo socio-economico del territorio nonché alla valorizzazione del patrimonio locale	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio
Diffusione di conoscenze e competenze nel campo della tecnologia e della digitalizzazione per creare sinergie positive con il territorio di riferimento, ad esempio sostenendo le scuole locali nell'educazione STEM, e promuovere una crescita virtuosa	Impatto positivo	Potenziale	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	N.A.
Benefici reputazionali derivanti dalla durevole attività di supporto ai territori e alle comunità locali	Opportunità	N.A.	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio
Aumento dei ricavi derivanti dall'incremento della forza lavoro futura di SPEA grazie ad un maggiore impegno in progetti di sensibilizzazione e formazione territoriali dedicati all'educazione STEM	Opportunità	N.A.	A monte	Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	N.A.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S3-1 Politiche connesse alle comunità interessate

All'interno della **Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità**, SPEA afferma l'importanza di valorizzare il legame con il territorio, ponendo attenzione al rispetto dei principi etici e di sostenibilità. Tale impegno si estende anche alla propria catena di fornitura, alla quale viene richiesto di adottare una

visione imprenditoriale etica e responsabile, fondata su correttezza, integrità e rispetto per le persone e per le comunità coinvolte nelle attività aziendali.

Il sistema di politiche aziendali di SPEA è stato sviluppato in coerenza con i principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani, responsabilità d'impresa e sostenibilità, tra cui le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e la Dichiarazione Universale dei Diritti umani. Tali riferimenti includono esplicitamente il rispetto delle comunità locali e la gestione responsabile degli impatti socio-territoriali lungo l'intera catena del valore.

Si cita infine il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

Infine, si segnala che non vi sono stati gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani connessi alle comunità interessate nel 2024.

S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

SPEA riconosce l'importanza del dialogo con le comunità locali come leva strategica per contribuire a uno sviluppo armonico del territorio in cui opera.

Sebbene il coinvolgimento delle comunità non sia ancora gestito attraverso un processo formalizzato e periodico, nel corso del 2024 non sono mancate occasioni significative di confronto e collaborazione con alcuni enti territoriali autorevoli e di rilevanza.

Responsabile del consolidamento delle relazioni con le comunità locali è il Chief Corporate Development Officer che, tra le principali iniziative, ha preso parte all'organizzazione di una **giornata di "Clean up"** nel comune di Volpiano, con l'obiettivo di ripulire un'area del territorio da rifiuti abbandonati, contribuendo alla tutela dell'ambiente e alla valorizzazione degli spazi pubblici.

Tale iniziativa si è svolta in collaborazione con l'Assessore all'Ambiente e al Sindaco di Volpiano, coinvolgendo anche altre realtà aziendali locali. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di contrastare il degrado ambientale e promuovere una cultura diffusa di rispetto e valorizzazione degli spazi pubblici (rif. "S3-4 Interventi su

impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni”).

In un’ulteriore occasione, SPEA ha preso parte a una sessione di lavoro con il Comune di Volpiano, le amministrazioni limitrofe e l’Agenzia della Mobilità Piemontese, finalizzata alla valutazione di soluzioni per una maggiore integrazione del trasporto pubblico locale. L’iniziativa ha rappresentato un momento utile per rafforzare il dialogo con gli stakeholder pubblici, contribuendo alla definizione di interventi a beneficio della collettività (rif. “S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni”).

Nel 2025 tutte le comunità interessate saranno coinvolte in una attività di stakeholder engagement (rif. S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni”).

S3-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni

SPEA non dispone di un canale specificamente dedicato alle comunità interessate per la segnalazione di comportamenti illeciti o non conformi. Tuttavia, in linea con il proprio impegno verso la promozione di pratiche responsabili anche nei confronti delle comunità locali, l’azienda prevede di estendere, entro la fine del 2025, l’accesso alla propria piattaforma di Whistleblowing (rif. “G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese”) anche ai soggetti appartenenti alle comunità interessate.

Il canale sarà disponibile sul sito istituzionale di SPEA e garantirà elevati standard di riservatezza, anonimato e protezione da eventuali ritorsioni, contribuendo a diffondere una cultura della trasparenza e della responsabilità condivisa.

S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

SPEA riconosce nelle comunità locali un attore strategico per la creazione di valore condiviso. Tali comunità rappresentano non solo il contesto in cui l’azienda opera, ma anche una fonte potenziale di benefici, opportunità, risorse e relazio-

ni durevoli. Parallelamente, SPEA è consapevole dell’importanza di prevenire e gestire con attenzione eventuali impatti negativi che le sue attività potrebbero generare sul territorio e sulla collettività.

Questo impegno, formalizzato nelle politiche aziendali, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici dell’organizzazione e si traduce in azioni concrete orientate in primis a sensibilizzare i collaboratori al rispetto del contesto locale e, in seconda istanza, a promuovere il miglioramento della qualità della vita nel territorio di Volpiano e nei territori interessati, direttamente o indirettamente, dalle attività e dalla catena del valore di SPEA.

Inoltre, SPEA sviluppa iniziative finalizzate a sostenere il tessuto socio-economico locale, supportando persone e attività, con l’obiettivo di generare valore condiviso e rafforzare il proprio ruolo nel territorio. Tali azioni rappresentano al contempo un’opportunità di crescita per la comunità e un potenziale investimento nel futuro sociale e professionale delle persone che vivono o lavoreranno in SPEA.

La gestione del rapporto con le comunità, ad oggi come in passato, è stata supportata dal coinvolgimento diretto delle risorse umane aziendali e dall’impiego di risorse economiche destinate a favore della collettività. Nel corso dell’anno, non sono stati rilevati episodi o problematiche legate ai diritti umani con riferimento alle comunità locali.

Tabella 57: Azioni volte a sostenere le comunità interessate⁶⁴

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Giornata di Clean up presso il Comune di Volpiano	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	Nel giugno 2024 SPEA ha promosso, insieme al Comune di Volpiano e ad alcune aziende del territorio, una giornata di Clean Up Day dedicata alla raccolta dei rifiuti in aree pubbliche All'iniziativa hanno partecipato circa 40 persone tra dipendenti SPEA e collaboratori di altre realtà locali La giornata ha rappresentato un momento concreto di collaborazione tra imprese, amministrazione e cittadini, con l'obiettivo di contribuire alla tutela del territorio e alla sensibilizzazione ambientale L'adesione attiva di SPEA conferma l'attenzione dell'azienda per il contesto in cui opera e il valore attribuito alla partecipazione responsabile all'interno della comunità locale SPEA si impegna a ripetere tale iniziativa anche per il prossimo anno
Orientamento con le scuole elementari, medie, superiori e università	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	SPEA promuove iniziative di orientamento rivolte a scuole elementari, medie, superiori e università, attraverso visite aziendali, stage, progetti di alternanza scuola-lavoro e partecipazione a eventi dedicati L'obiettivo è il supporto nell'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro, rafforzando le competenze tecniche e costruendo un legame concreto tra formazione e impresa SPEA si impegna a ripetere tale iniziativa anche per il prossimo anno
Partecipazione tavola rotonda organizzata dall'Agenzia Mobilità Piemontese	Attuata nel 2024	SPEA ha partecipato a un incontro con il Comune di Volpiano, le amministrazioni limitrofe e l'Agenzia della Mobilità Piemontese per valutare il potenziamento del trasporto pubblico locale È stata proposta una nuova linea di collegamento tra le stazioni di Volpiano e Caselle, con fermate che possano servire anche le aziende del territorio, offrendo un servizio utile sia ai lavoratori che ai residenti. In questo contesto, SPEA si è resa disponibile a sostenere i costi per la realizzazione della pensilina alla fermata prevista di fronte alla sede aziendale
Contributo alla realizzazione di un laboratorio di elettronica, misura e controllo presso il CNOS FAP	Pianificata al 2025	SPEA ha collaborato con il Centro CNOSFAP di San Benigno Canavese per la realizzazione dell'Aula di Elettronica, Misure e Controllo, un progetto innovativo volto a rafforzare il legame tra formazione tecnica e mondo del lavoro I lavori preparatori sono stati avviati nel 2024, mentre l'inaugurazione dell'aula è prevista per il 2025. L'iniziativa mira a migliorare l'occupabilità degli studenti, promuovere una didattica laboratoriale avanzata e ridurre il divario tra teoria e pratica Grazie al supporto di SPEA, gli allievi possono ora accedere a un ambiente formativo all'avanguardia, in linea con le esigenze delle imprese del territorio
Stakeholder Engagement	Pianificata al 2025	SPEA prevede l'avvio di un'attività di ascolto e coinvolgimento delle comunità interessate

64 SPEA ha dedicato risorse umane alla gestione degli impatti rilevanti, istituendo un ufficio formazione incaricato dell'organizzazione degli incontri di orientamento. Inoltre, ha sostenuto, anche dal punto di vista economico, iniziative quali L84, ToGet e Ginnasia.

A testimonianza dell’impegno costante di SPEA negli anni passati nei confronti delle comunità locali, si riportano di seguito alcune delle iniziative promosse a favore dei territori interessati. Queste attività riflettono una visione di lungo periodo orientata alla creazione di valore condiviso e alla costruzione di relazioni solide con la comunità.

I Musei reali di Torino

SPEA è partner dei Musei Reali di Torino nella conservazione e valorizzazione del patrimonio artistico cittadino. Tra le iniziative, figura il restauro della scultura equestre del Duca Vittorio Amedeo, uno dei monumenti più antichi di Torino, situato alla base dello Scalone d'Onore di Palazzo Reale.
La collaborazione con i Musei Reali riflette l’impegno di SPEA nel promuovere la cultura e restituire valore al territorio attraverso azioni concrete di responsabilità sociale.

Progetti di Solidarietà

Nel quadro del proprio impegno per la responsabilità sociale, SPEA promuove iniziative solidali a supporto di bambini, famiglie e comunità in difficoltà, sia a livello locale che internazionale.

Associazione Arca Solidale ODV

Da anni l'azienda sostiene l'associazione Arca Solidale ODV, contribuendo a un programma di accoglienza di minori ucraini presso famiglie piemontesi. Il progetto offre un'opportunità concreta di inclusione e futuro per i giovani coinvolti. In parallelo, SPEA ha supportato interventi a favore delle scuole ucraine, tra cui il rifacimento di cucine e mense scolastiche e l'assegnazione di borse di studio per studenti meritevoli.

SPEA per lo Sport

SPEA promuove lo sport come strumento di crescita personale, benessere e coesione sociale, sostenendo iniziative che coinvolgono giovani e comunità locali.

Calcio a 5 – L84 Futsal

SPEA supporta la società sportiva L84, è presente una squadra di Futsal che in soli 10 anni è riuscita a scalare le gerarchie dalla Serie D fino alla Serie A, diventando una delle realtà sportive di maggior prestigio del Piemonte. Inoltre all'interno della società sportiva, è presente una scuola calcio che grazie al supporto di SPEA conta, ad oggi, oltre 20 squadre e più di 300 atleti dai 4 anni in su.

Mototrial

Da oltre 25 anni, SPEA sostiene il mondo del Trial, sport che incarna valori come concentrazione, controllo e determinazione. L'azienda è partner ufficiale del Campionato del Mondo di Trial e collabora con la Federazione Motociclistica Spagnola (RFME), supportando atleti di alto profilo tra cui il Campione del Mondo Toni Bou. Inoltre, SPEA promuove la formazione dei più giovani attraverso il sostegno alla Scuola di Trial Maria Girò, contribuendo a coltivare nuovi talenti in un contesto educativo e inclusivo.

Running

L'11 luglio 2024 SPEA ha partecipato con oltre 100 collaboratori alla corsa aziendale “Va Lentino” a Torino, promuovendo lo sport come occasione di coesione e benessere. Il team si è distinto vincendo i seguenti premi:

- Azienda più veloce della Run: grazie alla somma dei migliori 5 tempi siamo stati eletti i più veloci della gara;
- Azienda più numerosa: ogni anno siamo sempre di più.

Progetto Ginnasia: un polo per lo sviluppo integrato di sport, arti e orientamento a Volpiano

SPEA ha ideato Ginnasia, un progetto innovativo che prevede la realizzazione di un polo polisportivo e culturale a Volpiano, sviluppato in sinergia con la community imprenditoriale ToGet. L’iniziativa nasce con l’obiettivo di accompagnare le nuove generazioni nella scoperta dei propri talenti e potenzialità attraverso lo sport, l’arte e la formazione, favorendo l’incontro tra vocazioni individuali e opportunità professionali, e contribuendo alla crescita sociale e occupazionale del territorio.

Il progetto si basa su un modello integrato che offre l’opportunità di seguire corsi scolastici ed extrascolastici, doposcuola, laboratori esperienziali, attività artistiche, un’area verde con biolago, spazi per eventi e un’area commerciale accessibile. Il tutto sarà realizzato in una struttura progettata secondo criteri ambientali (certificazione LEED Silver⁶⁵) e alimentata da fonti rinnovabili.

Al momento il progetto è in fase di sperimentazione, in attesa di identificare un terreno in cui essere sviluppato.

Metriche e obiettivi

S3-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Attualmente, SPEA non è in grado di divulgare informazioni sugli obiettivi connessi alla comunità e al territorio⁶⁶, in quanto non ha ancora definito target specifici a riguardo.

Tuttavia, l’azienda riconosce l’importanza di tali tematiche e intende adottare obiettivi coerenti nel prossimo futuro.

65 La certificazione LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) è uno standard internazionale per la progettazione, costruzione e gestione sostenibile degli edifici, che valuta criteri ambientali, energetici ed ecologici per promuovere l’efficienza e la riduzione dell’impatto ambientale.

66 Rif. ESRS 2 MDR-A, par. 72.

S4 Consumatori e utilizzatori finali

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:

- Riservatezza
- Accesso a prodotti e servizi
- Salute e sicurezza

Strategia

ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	171
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	171

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	174
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	176
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	177
S4-4	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	177

Metriche e obiettivi

S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	179
------	---	-----

Strategia

ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

SPEA riconosce l'importanza di considerare le esigenze dei propri clienti e degli utilizzatori finali all'interno del proprio modello di business, quale elemento fondamentale per la continuità aziendale. L'azienda si impegna pertanto a soddisfare le richieste di tali stakeholder, costruendo relazioni basate sulla fiducia, sul rispetto dei diritti umani fondamentali, sulla sicurezza dei prodotti e sulla qualità dei servizi offerti.

Attualmente, SPEA non dispone di un sistema formalizzato per raccogliere in modo sistematico le opinioni e gli interessi dei clienti e degli utilizzatori finali. Tuttavia, grazie ad un dialogo costante con i clienti diretti, è in grado di acquisire elementi preziosi per interpretare ed anticipare i bisogni degli utenti finali, adattando di conseguenza le proprie soluzioni tecnologiche.

Le informazioni trasmesse dai clienti rappresentano un riferimento essenziale per orientare le scelte progettuali e strategiche, in linea con l'impegno dell'azienda verso l'innovazione. Questo approccio si riflette nel sistema di politiche aziendali in materia di qualità, sicurezza e sostenibilità, contribuendo a sviluppare un'offerta tecnologica sempre più allineata alle aspettative di clienti e utilizzatori finali.

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

L'attenzione che SPEA riserva alle persone si estende anche ai rapporti con i clienti finali, fondati sui valori di responsabilità e integrità, nel pieno rispetto dei diritti e delle aspettative degli utilizzatori dei propri prodotti e servizi.

SPEA opera nel settore dell'alta tecnologia e dell'automazione industriale, offrendo prodotti e servizi destinati a clienti professionali, tra cui alcune delle più importanti realtà industriali e tecnologiche a livello mondiale.

SPEA è consapevole che i macchinari prodotti sono impiegati nella fase di test e collaudo di dispositivi elettronici destinati a settori particolarmente sensibili dal punto di vista della salute e della sicurezza, quali il medicale, l'automotive e l'aerospaziale. In tale contesto, eventuali malfunzionamenti non rilevati in fase di testing potrebbero contribuire a generare impatti o rischi per la salute e la sicu-

rezza dei consumatori o utilizzatori finali. È per questo che SPEA applica rigorose procedure di progettazione e verifica, inclusa la valutazione dei rischi di prodotto (FMEA)⁶⁷, per garantire l'affidabilità e la sicurezza operativa dei propri sistemi lungo l'intero ciclo di vita.

Sempre in un'ottica di tutela della salute e della sicurezza dei consumatori, e nonostante il settore in cui opera sia considerato a basso rischio per l'impiego di sostanze pericolose, SPEA si impegna nella progressiva eliminazione e sostituzione delle sostanze chimiche pericolose. Tale impegno si inserisce in una più ampia strategia di innovazione responsabile, che assicura che, anche nella configurazione attuale, i prodotti non rappresentino una minaccia per la salute di consumatori o utilizzatori finali (rif. "E2-1 Politiche relative all'inquinamento" e "E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento"). Inoltre, ogni macchina è corredata da manuali tecnici completi, accessibili e redatti in conformità alle normative vigenti, per garantire un utilizzo corretto e sicuro da parte degli operatori. Per ulteriori dettagli si prega di fare riferimento alla sezione "E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare".

In linea con gli esiti della valutazione della Doppia Materialità, descritti in dettaglio nella sezione "ESRS 2 IRO-1: Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti", SPEA riconosce che le proprie attività e i progetti a cui partecipa possono comportare rischi connessi alla protezione dei dati personali e al diritto alla riservatezza dei clienti. Tali rischi vengono gestiti mediante un'attenta formazione del personale e attraverso misure tecniche e organizzative finalizzate a garantire la protezione delle informazioni e il pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

In ultimo, SPEA non conduce attività promozionali rivolte a minori o a utilizzatori particolarmente vulnerabili né adotta strategie di marketing invasive. L'interazione con i clienti, sia in ambito fisico che digitale, si ispira a principi di correttezza, trasparenza e rispetto, in linea con i propri valori e principi aziendali espressi all'interno del Codice di Condotta SPEA (rif. "S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali").

Il presente capitolo illustra altresì gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica "Consumatori e utilizzatori finali", identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e

⁶⁷ L'analisi FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) è una metodologia preventiva di valutazione dei rischi che consente di identificare e classificare potenziali modalità di guasto di un prodotto o processo, analizzandone le cause, gli effetti e la gravità, con l'obiettivo di definire azioni correttive per mitigarne l'impatto.

le opportunità rilevanti” di ESRS 2.

Tabella 58: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema consumatori e utilizzatori finali

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Mancata o parziale tutela della riservatezza dei dati personali di clienti e consumatori e conseguente perdita e divulgazione delle informazioni	Impatto negativo	Potenziale	A valle	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza
Conseguenze negative per i clienti, causate dal rispetto solo parziale dei criteri di salute e sicurezza dei prodotti venduti e/o da infortuni occorsi durante l'utilizzo	Impatto negativo	Potenziale	A valle	Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
Potenziali danni reputazionali, nonché costi legati a sanzioni, nel caso in cui informazioni private (es. soluzione tecnologiche dei clienti) vengano divulgate impropriamente dall'azienda o da terzi	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza
Perdita di vendite a causa di una non conoscenza/non applicazione dei requisiti legali e normativi di prodotto ed insoddisfazione dei clienti	Rischio	N.A.	Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
Incremento dei ricavi grazie allo sviluppo di offerte altamente personalizzate ai clienti e fidelizzazione degli stessi	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Consumatori e utilizzatori finali	Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Accesso a prodotti e servizi

In particolar modo, per quanto concerne la natura degli impatti negativi, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

Tabella 59: Natura degli impatti negativi relativi ai consumatori e utilizzatori finali

Natura dell'impatto	Impatto negativo	Sotto-sottotema di riferimento
Incidentale	Mancata o parziale tutela della riservatezza dei dati personali di clienti e consumatori e conseguente perdita e divulgazione delle informazioni	Riservatezza
	Conseguenze negative per i clienti, causate dal rispetto solo parziale dei criteri di salute e sicurezza dei prodotti venduti e/o da infortuni occorsi durante l'utilizzo	Salute e sicurezza

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Il sistema di politiche definito da SPEA è strutturato per gestire in modo responsabile gli impatti, i rischi e le opportunità connessi ai consumatori e agli utilizzatori finali dei propri prodotti e servizi. Tali politiche si applicano a tutte le categorie di clienti, con particolare attenzione agli aspetti legati alla sicurezza dei prodotti, alla protezione dei dati e alla riservatezza, alla trasparenza informativa e alla conformità normativa.

L’approccio di SPEA si concretizza innanzitutto attraverso l’adozione del **Codice di Condotta SPEA**, il quale stabilisce i principi etici e comportamentali di riferimento, tra cui:

- il divieto di utilizzo di sostanze chimiche pericolose;
- il rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza di prodotto e tutela della salute;
- la tutela della proprietà intellettuale, la protezione dei dati personali e delle informazioni riservate dei clienti;
- il rispetto delle disposizioni in materia di concorrenza leale, assicurando che tutte le attività commerciali siano svolte in maniera etica e trasparente.

SPEA promuove un modello di innovazione tecnologica responsabile, volto a garantire l’affidabilità e la sicurezza dei propri sistemi. Le attività di testing sviluppate dall’azienda rappresentano una fase cruciale nella filiera di produzione elettronica dei clienti e contribuiscono indirettamente alla sicurezza dei consumatori finali. In questo contesto, SPEA adotta strumenti di valutazione del rischio in fase di progettazione, come la valutazione FMEA, e implementa rigorose procedure di controllo qualità. Anche le istruzioni tecniche di uso e manutenzione dei prodotti sono redatte in modo da essere chiare, complete e conformi alla normativa di riferimento.

Per quanto riguarda la protezione dei dati, l’azienda ha sviluppato un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni che garantisce il trattamento riservato delle informazioni di clienti e partner, anche nel contesto dei servizi post-vendita, come l’assistenza tecnica. L’impegno di SPEA in materia di riservatezza è rafforzato da specifiche procedure interne e linee guida tecniche adeguate, oltre che da un aggiornamento continuo delle competenze del personale coinvolto. Per maggiori informazioni si prega di fare riferimento al box “Security Management System”.

Security Management System

Il Security Management System di SPEA si fonda su un approccio integrato che coinvolge diversi ambiti operativi, tra cui la sicurezza delle informazioni, la sicurezza fisica, la gestione dell’inventario, le attività di auditing e la formazione continua del personale.

Il sistema di gestione, come da consuetudine, è sottoposto a verifiche periodiche, programmate in funzione della complessità e dell’urgenza dei singoli casi, con l’obiettivo di garantirne il corretto funzionamento e l’efficacia nel tempo.

A supporto di questo sistema, SPEA adotta strumenti contrattuali specifici come i Non Disclosure Agreement (NDA) nei confronti dei fornitori, per regolamentare la condivisione di informazioni riservate.

SPEA applica il principio del need-to-know.

Inoltre, nel proprio Codice di Condotta, SPEA vieta esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei consumatori e riconosce l’importanza del rispetto dei diritti umani, in linea con i principali riferimenti internazionali, tra cui:

- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- la Dichiarazione dell’OIL;
- le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

Il Codice di Condotta mira a garantire che l’accesso e l’utilizzo dei prodotti e dei servizi avvengano secondo criteri di equità, assicurando coerenza con i principi di correttezza e trasparenza che guidano l’operato di SPEA.

Coerentemente, tali principi sono ribaditi anche nella **Politica integrata Qualità,**

Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità, la quale si configura come uno strumento operativo che integra i principi del Codice di Condotta nelle pratiche quotidiane e che rafforza l’impegno dell’azienda nella diffusione di comportamenti etici in tutti i contesti aziendali.

Altresì, la **Sezione Etica** della Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità, quale quadro di riferimento per la gestione dei rapporti in modo etico, sancisce la volontà di SPEA di operare nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale, garantendo una comunicazione chiara e trasparente e adottando comportamenti conformi ai principi di correttezza nella concorrenza e nella pubblicità.

Si cita infine il **Programma ESG** di SPEA, quadro di riferimento che guida strategicamente tutte le attività in ambito ambientale, sociale e di governance.

Si rimanda alla sezione “MDR-P Le politiche di SPEA” per un approfondimento relativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

SPEA riconosce un ruolo centrale ai propri clienti, non solo come fruitori dei propri sistemi, ma anche come partner strategici per l’evoluzione continua dei prodotti e dei processi aziendali. L’azienda si impegna a rispondere con tempestività alle esigenze dei clienti attraverso soluzioni affidabili, personalizzate e orientate al miglioramento continuo. L’attenzione ai dettagli e la qualità dell’offerta rappresentano infatti elementi distintivi nella relazione tra SPEA e i propri clienti.

Al momento, non è ancora stato implementato un processo strutturato di coinvolgimento diretto di consumatori e utilizzatori finali. A partire dal 2025, SPEA prevede di estendere il proprio approccio di coinvolgimento degli stakeholder anche a queste categorie, con l’obiettivo di rafforzare il dialogo e integrare nuove prospettive nei processi aziendali.

Sebbene non siano ancora presenti strumenti formali di consultazione, l’azienda riceve periodicamente da parte dei clienti questionari e survey specifici, ai quali fornisce prontamente risposta. Inoltre, SPEA ha aderito al sistema di valutazione

EcoVadis⁶⁸, condividendo la propria scorecard – che identifica i principali punti di forza e aree di miglioramento per ciascun tema - con numerosi clienti che ne fanno richiesta, a testimonianza della trasparenza e dell'impegno continuo verso la sostenibilità e la responsabilità d'impresa.

S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Attualmente, SPEA non ha ancora implementato misure o canali dedicati alla mitigazione di potenziali impatti negativi derivanti da comportamenti non conformi alle pratiche commerciali corrette, da violazioni in materia di protezione dei dati personali o dal mancato rispetto dei requisiti di salute e sicurezza dei prodotti destinati a consumatori e utilizzatori finali. Tuttavia, tutte le attività aziendali sono condotte nel pieno rispetto della normativa europea vigente in materia di privacy, della normativa sulla sicurezza dei prodotti, nonché delle disposizioni relative alla concorrenza leale e all'accessibilità dei prodotti.

In linea con il proprio impegno verso la promozione di pratiche responsabili nei confronti dei consumatori e utilizzatori finali dei prodotti SPEA, l'azienda prevede di estendere, entro la fine del 2025, l'accesso alla propria piattaforma di Whistleblowing (rif. "G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese") anche a questi ultimi.

Il canale sarà disponibile sul sito istituzionale di SPEA e garantirà elevati standard di riservatezza, anonimato e protezione da eventuali ritorsioni, contribuendo a diffondere una cultura della trasparenza e della responsabilità condivisa.

S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

⁶⁸ EcoVadis è una piattaforma indipendente che valuta le performance di sostenibilità delle imprese attraverso un questionario personalizzato, basato su 21 criteri suddivisi in quattro temi: Ambiente, Pratiche di lavoro e Diritti Umani, Etica e Acquisti Sostenibili. La valutazione si traduce in una scorecard che consente alle aziende di monitorare e comunicare il proprio livello di responsabilità d'impresa e aumentare la trasparenza nelle relazioni con i partner commerciali.

In un settore fortemente caratterizzato dall'innovazione tecnologica, dove la personalizzazione dei prodotti rappresenta un fattore competitivo essenziale, SPEA riconosce nel cliente uno stakeholder strategico, la cui centralità orienta lo sviluppo di soluzioni sempre più evolute, affidabili e coerenti con le dinamiche di mercato. In quest'ottica, SPEA promuove relazioni di lungo periodo, improntate sulla chiarezza e trasparenza, ritenendo tali caratteristiche condizioni necessarie per garantire la business continuity aziendale.

Per rafforzare la relazione con i propri clienti e consolidarne la fiducia, SPEA adotta un approccio orientato all'ascolto delle loro esigenze, alla risoluzione tempestiva delle richieste e al mantenimento di elevati standard qualitativi dei prodotti e dei servizi offerti. Tutti i prodotti, infatti, sono conformi ai requisiti previsti per la marcatura CE, grazie alla presenza di personale tecnico qualificato, in grado di garantire il rispetto delle normative applicabili e conseguentemente assicurare la libera circolazione dei prodotti nel mercato europeo.

Per quanto concerne la tutela della salute e la sicurezza dei clienti e degli utilizzatori finali, SPEA progetta i propri macchinari con criteri che ne assicurino affidabilità e durata nel tempo. L'impiego della metodologia FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) nella fase di sviluppo dei nuovi prodotti consente di individuare preventivamente le potenziali modalità di guasto, riducendo i rischi e contribuendo alla sicurezza degli utilizzatori finali. Inoltre, i dispositivi SPEA rispettano le principali normative di prodotto, incluse le disposizioni in tema di sostanze chimiche pericolose, come REACH e RoHS (rif. "E2-2 Azioni e risorse connesse all'inquinamento" e "E2-3 Obiettivi connessi all'inquinamento").

In tema di tutela della proprietà intellettuale e protezione dei dati, SPEA stipula accordi di riservatezza specifici con i clienti e, a partire dal 2016, ha implementato un Sistema di Gestione della Security volto a salvaguardare le informazioni sensibili e garantire la continuità operativa e la fiducia degli stakeholder.

Sebbene fino ad oggi non siano pervenute segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani della propria clientela, l'azienda ha implementato un insieme strutturato di azioni mirate alla mitigazione dei rischi e alla promozione di pratiche responsabili.

Tabella 60: Azioni connesse alla gestione degli impatti rilevanti, alla mitigazione dei rischi e al conseguimento di opportunità relative ai consumatori e utilizzatori finali⁶⁹

Azione	Orizzonte temporale	Descrizione e modalità di attuazione dell'azione
Acquisto abbonamento annuale UNI e CEI	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	A partire dal 2024, SPEA prevede di acquistare annualmente l'abbonamento alle normative UNI e CEI, con l'obiettivo di favorire l'aggiornamento del personale sulle normative in vigore
Analisi FMEA in fase di progettazione	Attuata nel 2024 Pianificata al 2025	SPEA conduce l'analisi FMEA (Failure Mode and Effects Analysis) in fase di progettazione dei macchinari con l'obiettivo di individuare in modo preventivo potenziali modalità di guasto e i relativi effetti sul prodotto e sull'utilizzatore Tale attività consente di adottare misure correttive e migliorative già in fase preliminare, contribuendo alla riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza degli utilizzatori finali e al tempo stesso al rafforzamento della qualità e dell'affidabilità del prodotto
Piano di miglioramento secondo gli standard ISO 27001 e NIS2	Pianificata al 2025	A partire dal 2025, SPEA intende avviare un piano di miglioramento del proprio sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, in conformità allo standard ISO 27001 e alle disposizioni previste dalla più recente direttiva europea sulla cybersecurity NIS2, con l'obiettivo di rafforzare il livello di protezione dei dati
Formazione sulla marcatura CE dei prodotti e aggiornamento a tutti i progettisti sulla nuova Direttiva Macchine	Pianificata al 2025	SPEA prevede di avviare un programma formativo rivolto a tutti i progettisti aziendali, con l'obiettivo di sviluppare maggiore consapevolezza sui requisiti di progettazione e di fornire un aggiornamento approfondito sui contenuti della nuova Direttiva Macchine e sugli obblighi correlati alla marcatura CE dei prodotti Il percorso formativo mira a rafforzare le competenze tecniche e normative del personale coinvolto nello sviluppo dei prodotti, assicurando la conformità ai requisiti europei in materia di salute e sicurezza e circolazione delle apparecchiature sul mercato

Metriche e obiettivi

S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

SPEA riconosce il cliente non solo destinatario finale dei propri prodotti e servizi ma anche un interlocutore strategico per la creazione di valore a lungo termine.

69 SPEA non dispone di una funzione aziendale specifica per l'attuazione ed il monitoraggio delle azioni descritte, in quanto tali attività rientrano nel regolare svolgimento dei processi aziendali.

In tale prospettiva, SPEA si impegna a garantire soluzioni di qualità, affidabili e prive di difetti, al fine di assicurare la piena soddisfazione delle aspettative dei propri clienti.

Contestualmente, SPEA riconosce l'importanza di tutelare la riservatezza delle informazioni e la proprietà intellettuale dei propri clienti, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Security.

Tutte le attività aziendali si fondano su un approccio sistemico orientato al miglioramento continuo, ispirato al ciclo di Deming⁷⁰. Tale approccio consente all'organizzazione di valutare in maniera strutturata l'efficacia delle proprie azioni e l'aderenza agli obiettivi strategici definiti internamente.

Infatti, gli obiettivi definiti da SPEA sono espressione della propria mission aziendale e dei valori che la guidano. Essi sono formulati in coerenza con i principali standard normativi nazionali e internazionali e rappresentano un impegno volontario, condiviso e validato dal Top Management. Il loro monitoraggio è affidato a professionisti qualificati, mediante l'elaborazione di report strutturati secondo standard oggettivi e verificabili.

Per maggiori informazioni, si prega di fare riferimento alla tabella sottostante.

70 Il ciclo di Deming, noto anche come ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), è una metodologia espressa all'interno delle norme sui sistemi di gestione, utilizzata con l'obiettivo di migliorare continuamente i propri processi aziendali. Si articola in quattro fasi: pianificare le attività, eseguirle, verificarne i risultati e, se necessario, apportare miglioramenti.

Tabella 61: Obiettivi connessi ai consumatori e utilizzatori finali

Descrizione dell'obiettivo	Unità di misura		Anno di raggiungimento	Risultati e avanzamento degli obiettivi
Indice di frequenza segnalazioni di security	%	Relativo	2025	Le segnalazioni variano in funzione della consapevolezza del personale, quindi questo indicatore ci permette di verificare anche la consapevolezza delle persone. L'indicatore deve essere prossimo allo 0, ovvero 0 segnalazioni Nel 2024 è 24
Numero di segnalazioni su protezione dati	n.0	Assoluto	2025	SPEA monitora il numero di segnalazioni ricevute a tema protezioni dei dati Questo dato le consente di valutare l'efficacia del proprio Sistema di gestione della Security Nel 2024 sono state ricevute 19 segnalazioni
Numero di segnalazioni infrastrutturali	n.0	Assoluto	2025	Per segnalazioni infrastrutturali si intende tutte quelle segnalazioni legate ad aspetti di security fisica Nel 2024 sono 22

Informazioni di governance

G1	Condotta delle imprese	185
-----------	-------------------------------	------------

G1 Condotta delle imprese

Il capitolo in breve: scheda tecnica di approfondimento

SDGs di riferimento:



Sottotemi materiali del capitolo:

Cultura di impresa
Prevenzione e individuazione compresa la formazione
Incidenti

Governance

GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	187
-------	--	-----

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	189
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	190
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	194

Metriche e obiettivi

G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	196
------	---	-----

Governance

GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La governance costituisce un elemento essenziale per il corretto funzionamento di qualsiasi organizzazione, poiché definisce il quadro di regole, processi e strutture attraverso cui vengono prese le decisioni strategiche e operative.

In questo capitolo viene illustrata la governance della società, con particolare attenzione ai principi che regolano la condotta delle imprese.

In particolare, il sistema di amministrazione adottato da SPEA è tradizionale: ossia prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale, le cui attività sono nettamente distinte.

Tabella 62: Il modello di governance

Assemblea degli Azionisti	Consiglio di Amministrazione	Bonaria Lorenzo	Presidente
		Bonaria Lorenzo	Amministratore Delegato
		Ganio Ottavio Andrea	Consigliere
		Sannicandro Roberto	Consigliere
	Collegio Sindacale	Ballor Domenico	Presidente
		Filiberto Sabrina	Sindaca
		Caretto Stefania	Sindaca
		Arachelian Mauro	Sindaco Supplente
		Ceron Luca	Sindaco Supplente
		Cortina Irene	Revisora legale

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della società, con la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari per il perseguimento dell’oggetto sociale, salvo quanto riservato all’assemblea per legge.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare alcune delle sue funzioni, ad ecce-

zione di quelle di sua esclusiva competenza, a un comitato esecutivo composto da alcuni membri o a uno o più amministratori, congiuntamente o disgiuntamente.

Spetta inoltre all’organo amministrativo deliberare sull’istituzione o soppressione di sedi secondarie e sulla designazione degli amministratori con poteri di rappresentanza della società. Se non già stabilito dall’assemblea, il Consiglio di Amministrazione elegge al proprio interno il presidente e, se ritenuto opportuno, uno o più vicepresidenti. Può inoltre nominare amministratori delegati e direttori generali, anche esterni al consiglio.

Infine, il Consiglio di Amministrazione mantiene sempre il potere di impartire direttive agli organi delegati e di revocare a sé operazioni precedentemente conferite in delega.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, Bonaria Luciano, detiene i poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria della società, nonché la rappresentanza legale e l’esecuzione delle delibere del Consiglio di Amministrazione, gestendo ogni aspetto operativo. Gli sono attribuiti ampi poteri decisionali e le relative responsabilità in materia di prevenzione degli infortuni, igiene del lavoro e tutela ambientale.

Inoltre, il Presidente ha il compito di definire le linee strategiche dell’organizzazione e le politiche aziendali, contribuendo alla guida e allo sviluppo della società.

Il **Collegio Sindacale** esercita funzioni di controllo sulla gestione della società, verificando il rispetto delle normative, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione. Ha il compito di vigilare sull’operato dell’organo amministrativo, sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, contabile e amministrativo, nonché sulla corretta tenuta della contabilità sociale. Inoltre, monitora l’osservanza delle disposizioni in materia di trasparenza e correttezza nella gestione societaria, segnalando eventuali irregolarità agli organi competenti.

In aggiunta agli organi sopracitati, si segnala la presenza del **Comitato per la Sostenibilità**, istituito appositamente per presidiare le tematiche legate alla sostenibilità.

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Il presente capitolo illustra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla tematica “Condotta delle imprese”, identificati nel contesto del processo di valutazione della Doppia Materialità per il quale si rimanda alla sezione “IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” di ESRS 2.

Tabella 63: Elenco degli impatti, rischi e opportunità rilevanti a tema condotta delle imprese

Descrizione IRO	IRO	Attuale o Potenziale	Impatto sulla catena del valore	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
Prevenzione dei fenomeni di corruzione (attiva e passiva) grazie all'adozione di azioni pratiche in linea con norme e disposizioni attuali, con conseguente aumento della trasparenza e della responsabilità di SPEA nei confronti della governance	Impatto positivo	Potenziale	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione
Sanzioni amministrative e penali, e perdita di reputazione, per promettere/accettare tangenti o altri metodi per ottenere vantaggi, sia per l'azienda che per un cliente/fornitore/pubblica amministrazione	Rischio	N.A.	A monte Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva	Incidenti
Maggiore attrazione di finanziamenti ESG-linked grazie alla capacità di fornire agli stakeholder finanziari adeguate garanzie di rispetto delle performance ESG da loro richieste	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	N.A.
Sviluppo di politiche ESG efficaci grazie alla pressione del mercato, fortemente correlata alla clientecentricità, affrontata come sfida continua propria del DNA SPEA	Opportunità	N.A.	Operazioni proprie	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	N.A.

G1-1 Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese

Al fine di perseguire obiettivi di etica e trasparenza, SPEA si è dotata di:

- Codice di Condotta;
- Procedura Whistleblowing;
- Procedura Anticorruzione.

Essi rappresentano gli strumenti fondamentali attraverso cui l’azienda promuove la responsabilità, la trasparenza e la prevenzione dei rischi di illeciti, assicurando così il rispetto dei valori di integrità e correttezza in tutte le sue operazioni.

CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta SPEA rappresenta uno strumento fondamentale per garantire che l’azienda operi secondo principi di integrità, trasparenza e responsabilità. Il suo scopo è definire i valori e le regole di comportamento che tutti i membri dell’organizzazione devono rispettare nelle loro attività quotidiane, sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con partner, clienti e stakeholder esterni. Agire in conformità con il Codice significa assicurare che ogni azione sia condotta nel pieno rispetto delle leggi vigenti e in linea con gli standard etici aziendali.

Il Codice di Condotta si applica a tutti i componenti dell’azienda, inclusi i dipendenti a tempo pieno e parziale, i collaboratori temporanei e qualsiasi altra persona o entità che operi per conto di SPEA, indipendentemente dal luogo in cui svolge la propria attività.

Il rispetto delle normative vigenti è un principio fondamentale del presente Codice. L’azienda e tutti i suoi dipendenti sono tenuti ad agire in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili, senza compromessi. Qualsiasi violazione può comportare conseguenze amministrative, penali ed economiche, oltre a danneggiare l’immagine e la reputazione di SPEA. Il Codice di Condotta funge quindi da riferimento per identificare e prevenire eventuali irregolarità o violazioni delle

disposizioni normative⁷¹.

Ogni membro del personale deve essere consapevole che le proprie azioni, sia durante l'orario di lavoro sia in altre circostanze in cui possa essere percepito come rappresentante dell'azienda, influiscono direttamente sulla reputazione e sulla cultura aziendale.

L'azienda si aspetta da tutti i dipendenti non solo il rispetto integrale del Codice di Condotta, delle normative e delle politiche aziendali, ma anche un impegno attivo nella segnalazione di eventuali comportamenti non conformi. A prescindere dal fatto che vi sia una violazione di legge, è responsabilità di ogni individuo contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro etico e trasparente.

Tabella 64: I principi del Codice di Condotta SPEA

Principi del Codice di Condotta SPEA			
RISPETTARE LE POLITICHE AZIENDALI	FARE SEMPRE LA COSA GIUSTA	DIFFONDERE LE BUONE PRASSI	AGIRE CON ETICA E RESPONSABILITÀ
Conoscere e applicare le norme relative all'etica, al lavoro, all'ambiente e alla sicurezza, oltre alle disposizioni del Codice di Condotta e ai regolamenti aziendali. In caso di dubbi, è possibile consultare il proprio responsabile o L'ufficio Risorse Umane.	Mantenere i più elevati standard di correttezza e integrità, assumendosi la responsabilità personale delle proprie azioni senza delegare tali obblighi ad altri.	Promuovere la conoscenza del Codice tra colleghi, neoassunti, collaboratori e soggetti terzi con cui si interagisce per conto dell'azienda.	Applicare i principi del Codice nelle decisioni quotidiane, garantendo il rispetto delle normative e delle procedure aziendali.

Il Codice di Condotta non è solo un insieme di regole, ma rappresenta l'impegno concreto dell'azienda e di tutti i suoi membri a operare con trasparenza, rispetto e responsabilità, garantendo un ambiente di lavoro etico e sostenibile.

Si rimanda alla sezione "MDR-P Le politiche di SPEA" per un approfondimento re-

71 I seguenti documenti sono stati utilizzati per redigere questo Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni: Codice di condotta RBA, Norma ISO 14001, Norma ISO 26000, Norma ISO 45001, Norma ISO 9001, Leggi nazionali in ambito Sicurezza del Lavoro.Ambientale, RoHS, Proprietà industriale, Privacy, Legge per la riforma dei mercati finanziari e la tutela dei consumatori, nota come Dodd-Frank, Guida alla due diligence dell'OCSE, Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali, Dichiarazione universale dei Diritti umani, Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, SAI.

lativo ai contenuti principali, al massimo livello dirigenziale responsabile, ai principali portatori di interesse, alla comunicazione nonché agli ESRS di riferimento di tutte le politiche aziendali.

Questo documento è reso disponibile sulla pagina web di SPEA e sul portale personale dei dipendenti e, inoltre, SPEA organizza iniziative di formazione sul Codice di Condotta per tutti i neoassunti e gli apprendisti.

"LA SOSTENIBILITÀ È UNA BELLA IMPRESA"

L'importanza del Codice di Condotta all'interno dell'azienda è evidente anche dal fatto che esso abbia ispirato l'istituzione di un concorso finalizzato all'impegno attivo su tematiche di sostenibilità. Dal 2022, infatti, l'azienda avvia periodicamente un contest destinato a tutti i suoi dipendenti, incentivati a definire e sviluppare progetti mirati sulle tematiche di sostenibilità. Nel 2024 sono stati sviluppati i progetti selezionati dal concorso precedente, in particolare tra le proposte vincitrici figurano l'organizzazione di una giornata aziendale di cleanup sul territorio, la revisione dei processi di movimentazione delle parti all'interno dell'azienda al fine di eliminare l'uso di imballaggi in plastica, e la creazione di momenti di team building tra colleghi. Attualmente, SPEA sta lavorando per lanciare il nuovo contest al 2025.

PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La procedura Whistleblowing, attiva dal 2023, ha lo scopo di istituire canali per la segnalazione, analisi e gestione di violazioni del Codice di Condotta, garantendo riservatezza, protezione da ritorsioni e un canale indipendente per le segnalazioni.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- violazioni relative alla tutela dei lavoratori, ivi inclusa la normativa antinfortunistica;
- violazioni relative alla tutela dell'ambiente;
- violazioni del Codice di Condotta, dei regolamenti e delle procedure aziendali;
- comportamenti illeciti nell'ambito dei rapporti interni, con i fornitori, con i clienti.

La procedura si applica attualmente a tutti i destinatari interni, quali soci, membri del consiglio di amministrazione, dipendenti, stagisti, lavoratori a contratto e collaboratori continuativi. A partire dal 2025, l'ambito di applicazione sarà esteso anche agli stakeholder esterni destinatari del Codice di Condotta, inclusi i fornitori, in un'ottica di rafforzamento della cultura etica e della responsabilità condivisa lungo tutta la catena del valore.

Il Comitato Whistleblowing, composto da tre membri nominati dall'Azienda, verifica la fondatezza delle segnalazioni e adotta le misure necessarie nel rispetto della normativa vigente. Può proporre sanzioni disciplinari o segnalare la violazione alle autorità competenti.

Chiunque operi per SPEA può segnalare illeciti in modo aperto, confidenziale o anonimo. Le segnalazioni devono essere dettagliate, riguardare fatti concreti e non basarsi su sospetti infondati. Non sono ammesse segnalazioni per motivi personali o ritorsivi.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite la piattaforma online Whistleblowing, accessibile dal portale personale dei dipendenti, garantendo anonimato e sicurezza.

Il Comitato Whistleblowing riceve e analizza le segnalazioni, svolge verifiche preliminari e, se necessario, coinvolge specialisti. Le segnalazioni infondate vengono archiviate, mentre le fondate possono portare a sanzioni disciplinari o segnalazioni alle autorità. La documentazione è conservata nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Infine, SPEA tutela la riservatezza del segnalante e vieta ritorsioni discriminatorie. Anche il segnalato gode di protezione della privacy. Le segnalazioni in mala fede o abusive comportano responsabilità disciplinari e legali per il segnalante. Le eventuali violazioni del Codice di Condotta possono determinare sanzioni disciplinari, sino al licenziamento.

Si segnala che nel 2024 sono pervenute 7 segnalazioni. Per ulteriori approfondimenti si prega di fare riferimento alla sezione "S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani".

PROCEDURA ANTICORRUZIONE

SPEA ha adottato una Procedura Anticorruzione per prevenire fenomeni corruttivi in tutte le fasi delle sue attività. L'obiettivo è garantire che tutti i soggetti coinvolti, dai dipendenti ai collaboratori esterni, agiscano in linea i principi aziendali riportati all'interno Codice di Condotta e le normative di settore, sia a livello nazionale che internazionale. La Procedura è applicabile a tutti i dipendenti, consulenti, fornitori e altre parti terze con cui la società intrattiene rapporti.

La responsabilità principale per l'implementazione e la formazione in materia di anticorruzione è attribuita all'Ufficio Legale, che collabora con le diverse funzioni aziendali per monitorare e promuovere la compliance.

Si riportano di seguito i principali principi della Procedura:

- **Prevenzione della Corruzione:** È vietato offrire, promettere o ricevere vantaggi indebiti, diretti o indiretti, in cambio di favori o decisioni aziendali. Omaggi e benefici non devono mai influenzare la trasparenza e l'integrità delle operazioni;
- **Selezione di Fornitori e Consulenti:** I fornitori e consulenti sono soggetti a una due diligence per garantire che operino in conformità alle leggi anticorruzione. La selezione deve basarsi su criteri di trasparenza, lealtà e rispetto delle normative;
- **Comportamento verso Funzionari Pubblici e Clienti:** Non sono ammessi contributi o donazioni a partiti politici, né azioni che possano influenzare indebitamente funzionari pubblici. Le interazioni con i clienti devono essere condotte con onestà e correttezza, evitando conflitti di interesse;
- **Sanzioni e Controlli:** La violazione delle leggi anticorruzione può comportare pesanti sanzioni pecuniarie e detentive, oltre a danni reputazionali per la società. L'azienda adotta un sistema di controllo rigoroso per monitorare i flussi finanziari, le spese aziendali e i pagamenti ai fornitori.

La procedura viene comunicata a tutti i dipendenti e collaboratori attraverso la pubblicazione interna e l'invio di informazioni specifiche.

SPEA, attraverso l'adozione di questa Procedura, ribadisce il suo impegno a mantenere elevati standard di etica, integrità e trasparenza, proteggendo la propria reputazione e garantendo la conformità alle normative vigenti in tutti i contesti operativi.

La procedura coinvolge in particolare i seguenti dipartimenti: Ufficio Legale, Ufficio Finance, Ufficio Vendite, Ufficio Acquisti, Ufficio Risorse Umane.

Questi uffici, essendo strategici e maggiormente esposti a potenziali rischi di corruzione, sono al centro delle misure di prevenzione e controllo.

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

SPEA promuove una cultura di inequivocabile integrità etica, individua e attiva strategie di prevenzione della corruzione qualificando come illegali tutte le attività quali versamento di somme di denaro o altre forme di concussione da parte di dipendenti, consulenti e collaboratori. L'azienda non ammette alcuna forma di

violazione e s’impegna a rispettare le leggi anticorruzione in vigore in tutti i paesi nei quali opera, nonché a fornire un’adeguata informazione a tutto il personale. La ferma adesione ai protocolli anticorruzione in qualsiasi luogo e forma in cui SPEA svolge la propria attività costituiscono la “conditio sine qua non” per raggiungere obiettivi di crescita e valore.

Non possono esserci scorciatoie etiche nel cammino verso la creazione di rapporti che si fondano sulla reciproca fiducia e sulla lealtà di comportamento. SPEA intende agire sempre con integrità, onestà e correttezza.

Nel 2024, i principali comitati investigativi di SPEA sono il **Collegio Sindacale** e il **Comitato Whistleblowing**. Il Collegio Sindacale, con una periodicità trimestrale, effettua una verifica accurata delle operazioni aziendali, redigendo un verbale che viene trasmesso agli organi amministrativi, in concomitanza con l’emissione del bilancio. Questo processo consente un monitoraggio costante e la documentazione delle attività svolte, con l’obiettivo di garantire la trasparenza e la conformità alle normative.

A partire dal 2025 è prevista l’azione del Modello 231. Di conseguenza, è previsto l’inserimento di un **Organismo di Vigilanza collegiale** (OdV) che affiancherà il Collegio Sindacale nel processo investigativo. In particolare, l’OdV avrà il compito di monitorare più attivamente i rischi legati alla corruzione e ad altri reati, assicurando una gestione più robusta e integrata delle pratiche aziendali.

Inoltre, dal prossimo anno, con l’implementazione del Modello 231, le funzioni aziendali a maggiore rischio redigeranno un rapporto periodico destinato all’OdV, in cui verranno riportati i risultati delle attività svolte, eventuali anomalie e le misure correttive adottate. Tale rapporto contribuirà a un monitoraggio costante e tempestivo, creando un ulteriore strumento di trasparenza e responsabilità.

Sempre nel 2025, con l’adozione del Modello 231, è prevista una formazione specifica rivolta a tutti i dipendenti di SPEA, inclusi i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo. La formazione avrà l’obiettivo di sensibilizzare il personale sui temi legati alla responsabilità aziendale, alla prevenzione della corruzione e al rispetto delle normative, assicurando una cultura aziendale incentrata sull’etica e sulla compliance.

Nella tabella di seguito sono riportati il numero di funzioni a rischio incluse nei programmi di formazione e la percentuale di partecipazione rispetto al totale delle funzioni.

Tabella 65: Funzioni a rischio e formazione

	Unità di misura	2024
Numero di funzioni a rischio incluse nei programmi di formazione	N	5
Totale funzioni a rischio ⁷²	N	5
Percentuale di funzioni a rischio contemplate dai programmi di formazione	%	100

Metriche e obiettivi

G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Grazie ai presidi implementati da SPEA, nel corso del 2024 non si sono verificati casi di non compliance relativi alla corruzione. Allo stesso modo, non vi sono condanne per violazioni della legge, né casi accertati di corruzione attiva e passiva per l’esercizio in corso.

Inoltre, nel contesto delle azioni intraprese per prevenire e contrastare le violazioni delle procedure e delle normative relative alla lotta contro la corruzione, sia attiva che passiva, si evidenziano anche le iniziative di formazione specifica. In particolare, durante il processo di assunzione, viene fornita una formazione mirata sui temi cruciali per la cultura aziendale e la compliance, tra cui:

- Codice di Condotta, che stabilisce i principi etici e comportamentali ai quali tutti i dipendenti sono tenuti a conformarsi;
- Politica integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità che orienta le pratiche aziendali verso la responsabilità sociale e ambientale;
- Procedura Whistleblowing, che garantisce un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione di eventuali comportamenti illeciti o non conformi alle normative interne.

72 Per “funzioni a rischio” si fa riferimento a: Ufficio Legale, Ufficio Finance, Ufficio Vendite, Ufficio Acquisti, Ufficio Risorse Umane.

Queste azioni formative mirano a sensibilizzare i nuovi assunti sui temi della legalità, dell’etica e della responsabilità, garantendo un ambiente di lavoro trasparente e conforme alle leggi anticorruzione.

Tabella 66: Formazione in materia di condotta delle imprese

	Unità di misura	2024
Totale neoassunti	N	97
Totale neoassunti destinatari della formazione	N	97
Totale apprendisti	N	26
Totale apprendisti destinatari della formazione	N	24 ⁷³
Ore totali di formazione	H	121 ⁷⁴

73 Si segnala che vi sono 2 apprendisti assunti nella seconda metà dell’anno che svolgeranno tale formazione nel 2025.
74 Si considera una formazione di 1 ora pro capite per ciascun dipendente.

Progetto a cura di:
Toget Creativity

Fotografia:
Franco Cappellari

Pubblicazione:
Settembre 2025



SPEA

SPEA S.p.A.
Via Torino 16, 10088
Volpiano (TO) - Italia
www.spea.com