Gruppo SPIG

Bilancio di Sostenibilità 2025

Indice

Lettera agli stakeholder 4
Nota metodologica....6
Obiettivo del documento....6
Perimetro e periodo di rendicontazione....6
Processo di redazione e standard di rendicontazione....7
Capitolo 1. Il Gruppo e l'impegno verso le tematiche di sostenibilità....9
1.1 Il Gruppo....9
1.1.1 Storia e struttura del Gruppo....9
1.1.2 La *mission* e i valori....9
1.1.3 L'attività e i mercati....11
1.1.4 La governance....13
1.2 Il percorso di sostenibilità del Gruppo....17
1.2.1 Gli Stakeholder....17
1.2.2 L'Analisi di Materialità....19
1.2.3 Il Piano di Sostenibilità del Gruppo....22
1.2.4 Le certificazioni del Gruppo....24
Capitolo 2. Etica e Compliance....26
2.1 Etica aziendale e business responsabile....26
Capitolo 3. L'attenzione all'ambiente....30
3.1 Consumi energetici ed emissioni....30
3.2 Gestione delle risorse idriche....36
3.3 Gestione dei rifiuti....38
Capitolo 4. Le persone al centro....40
4.1 Valorizzazione dei dipendenti e condizioni di lavoro eque....40
4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo....40

4.1.2 Il processo di assunzione e il turnover dei dipendenti....46
4.1.3 Il welfare e i servizi ai dipendenti....48
4.1.4 Gli strumenti di tutela e i canali di segnalazione....49
4.2 Salute e sicurezza sul lavoro....50
4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti....50
4.3 Qualità dei prodotti e dei servizi e soddisfazione dei clienti....52
4.3.1 L'attenzione verso il cliente....52
4.3.1 Le attività di ricerca, sviluppo e innovazione....53
4.4 I fornitori del Gruppo....54
Annex....57
Tabella degli indicatori....67

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il Bilancio di Sostenibilità 2025 di SPIG S.p.A., documento con cui l'Organizzazione rendiconta l'approccio, le azioni e i risultati relativi ai temi di sostenibilità e responsabilità sociale, con l'obiettivo di garantire trasparenza verso azionisti, clienti, collaboratori, fornitori, istituzioni finanziarie e comunità dei territori in cui operiamo

Il Bilancio è redatto secondo le linee guida del Global Reporting Standard (GRI) e si richiama all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai Sustainable Development Goals (SDGs), come quadro di riferimento per definire e comunicare l'impegno dell'Organizzazione verso uno sviluppo sostenibile.

Il modello di business del Gruppo è orientato a supportare l'industria nella gestione efficiente delle risorse e nella riduzione degli impatti ambientali, attraverso due pilastri complementari: (i) tecnologie di raffreddamento industriale e (ii) tecnologie ambientali per il controllo delle emissioni e il trattamento di fumi/acque.

Nel 2024 SPIG ha definito una specifica strategia ESG e un Piano di Sostenibilità che integra iniziative, KPI e tempistiche, rendendo pubblici gli impegni per consentire agli stakeholder di monitorarne l'evoluzione nel tempo. La visione di sviluppo sostenibile guida le strategie nel medio-lungo periodo e si traduce in priorità operative e di investimento.

Il contesto in cui operiamo è caratterizzato da una crescente attenzione normativa e di mercato verso: (i) tutela delle risorse naturali (in particolare acqua), (ii) requisiti più stringenti in materia di prestazioni ambientali dei processi industriali, e (iii) aspettative di trasparenza e tracciabilità delle informazioni ESG. In particolare, nei contesti costieri, regolamentazioni ambientali più severe in materia di utilizzo e scarico delle acque di raffreddamento hanno reso i sistemi once-through non ambientalmente sostenibili e richiedono che l'acqua di processo venga raffreddata prima dello scarico a mare, per mitigare il rischio di shock termico alla vita marina.

SPIG progetta e installa soluzioni di raffreddamento industriale wet, dry e wet/dry hybrid, selezionate in funzione dei requisiti di sito e di processo, includendo anche progettazioni per condizioni complesse (ad es. corrosione, rumore, condizioni sub-zero e applicazioni seawater).

Le soluzioni ibride wet/dry sono adottate, ove applicabile, per l'abbattimento del plume visibile in condizioni ambientali fredde o umide e possono offrire un vantaggio aggiuntivo in termini di risparmio idrico rispetto a configurazioni completamente wet, preservando le prestazioni richieste dall'impianto.

Nei siti costieri e in applicazioni selezionate, SPIG realizza torri di raffreddamento per acqua di mare; tali soluzioni contribuiscono alla tutela dell'ecosistema marino riducendo l'impatto termico dei rilasci e possono ridurre il fabbisogno di acqua desalinizzata, con effetti indiretti anche sull'impronta carbonica associata ai consumi energetici della dissalazione. La progettazione seawater richiede inoltre criteri di selezione materiali e protezioni adeguate alla corrosione salina.

GMAB (Götaverken Miljö AB) è un fornitore di sistemi di controllo emissioni, specializzato in flue gas cleaning, energy recovery e water treatment per impianti waste-to-energy e

biomassa, oltre che per altre industrie. L'azienda sviluppa, progetta e fornisce impianti completi e svolge attività di service, engineering e consulenza.

Il portafoglio include tecnologie proprietarie, tra cui ADIOX® per la rimozione delle diossine (oltre a soluzioni come MercOx™ e ReZinc™), utilizzabili anche in retrofit e integrabili nei sistemi di trattamento fumi.

In particolare, la tecnologia ADIOX (sviluppata nel 2001 e con un'ampia base installata) è finalizzata a ridurre le concentrazioni di diossine nei fumi e può consentire livelli emissivi ben al di sotto di 0,1 ng TEQ/Nm³, in coerenza con i livelli definiti nelle Waste Incineration BAT conclusions (2019).

Per crescita sostenibile, SPIG intende anche responsabilità d'impresa verso i lavoratori, con particolare attenzione a salute, sicurezza e benessere, oltre alla valorizzazione del capitale umano e alla promozione di un ambiente inclusivo e orientato alla formazione continua. Analoga attenzione è rivolta alle relazioni con comunità locali e catena di fornitura, nel rispetto delle normative e degli standard etici e sociali applicabili.

Il Bilancio di Sostenibilità è uno strumento strategico per monitorare in modo trasparente le attività avviate e misurare i risultati, definendo nuovi obiettivi nel tempo. La descrizione delle performance è presentata nel Bilancio di Sostenibilità con riferimento a: (i) temi materiali, (ii) target e KPI, (iii) metodologie di misurazione e perimetro, e (iv) confronto tra risultati raggiunti e risultati non raggiunti, includendo ove necessarie motivazioni e azioni correttive.

Nel breve e medio termine, le priorità strategiche per contribuire allo sviluppo sostenibile si focalizzano su: (i) innovazione di prodotto e soluzioni che riducono i consumi di acqua e gli impatti ambientali dei processi industriali, (ii) rafforzamento continuo di salute e sicurezza e sviluppo competenze, (iii) consolidamento di governance, procedure e tracciabilità ESG, e (iv) evoluzione della catena di fornitura verso standard sempre più elevati.

Concludendo, desidero ringraziare tutte le persone che contribuiscono quotidianamente al nostro percorso. Continueremo a porci obiettivi ambiziosi, con l'impegno a rendicontare in modo trasparente e verificabile il nostro contributo allo sviluppo sostenibile.

Cordiali saluti,

Galantini, Alberto
President & CEO – SPIG S.p.A.

Nota metodologica

Obiettivo del documento

Con il presente documento, redatto su base volontaria, il Gruppo SPIG (di seguito anche "Il Gruppo" o "Organizzazione") redige il proprio Bilancio di Sostenibilità consolidato a livello di Gruppo.

La predisposizione del presente documento si colloca all'interno di un percorso di rendicontazione delle performance di sostenibilità avviato nel 2024 con la predisposizione del primo Bilancio di Sostenibilità della Capogruppo SPIG S.p.A. (di seguito anche "Capogruppo") relativo all'esercizio 2023. L'obiettivo è quello di fornire una rappresentazione completa e trasparente delle performance ambientali, sociali e di governance del Gruppo.

Perimetro e periodo di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione del presente documento fa riferimento a SPIG S.p.A. e alle sue società controllate, in particolare a:

Nome società	Sede legale
SPIG S.p.A.	Paruzzaro (Italia)
SPIG US LLC	Wilmington (USA)
SPIG Kühlturm Technologien GmbH	Bochum (Germania)
Spig Air Conditioning and Cooling Ltd.	Jubail (KSA)
SPIG Soğutma Sistemleri Tic Ltd.	Smirne (Turchia)
SPIG Cooling Tower India PVT Ltd.	Mumbai (India)
SPIG Torres de Resfriamento Ltda.	Jundiaì (Brasile)
SPIG Korea Ltd.	Seul (Korea)
SPIG (Shanxi) Cooling System Co. Ltd.	Xinzhou Shanxi (Cina)
SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd.	Xinzhou Shanxi (Cina)
Götaverken Miljö AB (GMAB)	Göteborg (Svezia)

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità differisce dal perimetro del Bilancio finanziario consolidato con riferimento a: le due branch della Capogruppo SPIG S.p.A. in Egitto e in Equador e le due sussidiarie SPIG Turn Apa de Racire (Romania) e B&W SPIG South Africa (Pty) Ltd. (Repubblica Sudafricana), le quali sono state escluse perché in fase di chiusura al 31 dicembre 2025, e la società E.T.P. SRL (Colonnella), poiché acquisita il 30 dicembre 2025.

Inoltre, si segnala che, ulteriori limitazioni rispetto al perimetro di rendicontazione sopracitato vengono esplicitate nel dettaglio per mezzo di note esplicative all'interno dei successivi capitoli.

Il presente Bilancio di Sostenibilità, che è pubblicato con periodicità annuale, è relativo all'esercizio 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), coincidente con il periodo di rendicontazione del Bilancio finanziario consolidato. Laddove disponibili, a fini comparativi, sono, inoltre, riportati i dati con riferimento all'esercizio 2024.

Processo di redazione e standard di rendicontazione

Il processo di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità e di raccolta ed elaborazione dei dati in esso inseriti ha previsto il coinvolgimento trasversale delle diverse funzioni aziendali per lo svolgimento delle seguenti attività:

- identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione e degli stakeholder di riferimento;
- aggiornamento dei temi materiali attraverso l'analisi di materialità volta a identificare gli impatti positivi, negativi, effettivi e potenziali che l'Organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi i diritti umani;
- definizione degli indicatori da rendicontare sulla base dei risultati ottenuti dall'analisi di materialità e delle tempistiche del processo di rendicontazione delle informazioni;
- identificazione dei referenti aziendali da coinvolgere;
- raccolta ed elaborazione dei dati quali-quantitativi da inserire nel documento;
- redazione del Bilancio di Sostenibilità da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato predisposto utilizzando come riferimento tecnico-metodologico gli Standard "Global Reporting Initiative" (di seguito anche 'GRI Standards' o 'GRI') emessi dal "Global Reporting Initiative" nel 2021. In particolare, il Gruppo ha scelto di predisporre il documento utilizzando la modalità di rendicontazione "with reference" prevista dal GRI.
Si segnala inoltre che le tematiche trattate nel presente documento corrispondono a quelle individuate come materiali a seguito dell'analisi di materialità aggiornata nel corso del 2025, condotta secondo il processo definito dal GRI 3 e descritta nel paragrafo "L'analisi di materialità".

Si precisa inoltre che, ai fini di una corretta rappresentazione delle performance e di garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Per la redazione del documento sono stati considerati i seguenti principi di rendicontazione previsti dai GRI Standards 2021 (GRI 1: Foundation 2021); in dettaglio:

- accuratezza;
- equilibrio;
- chiarezza;
- comparabilità;
- completezza;
- contesto di sostenibilità;
- tempestività;
- verificabilità.

Si precisa che il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da terza parte.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 Giugno 2026.

Per maggiori informazioni in merito al presente documento, è possibile contattare i seguenti indirizzi e-mail: frusso@spig-gmab.com e fcocchiara@spig-gmab.com.

Capitolo 1. Il Gruppo e l'impegno verso le tematiche di sostenibilità

1.1 Il Gruppo

1.1.1 Storia e struttura del Gruppo

Le origini del Gruppo SPIG risalgono alla fondazione del marchio SPIG nel 1936, con la nascita di Società per Impianti Generali S.p.A., con cui prende avvio un percorso industriale sviluppatosi progressivamente fino all'attuale configurazione di Gruppo. Sin dalle sue origini, SPIG S.p.A. si è concentrata sulla progettazione, realizzazione e installazione di torri di raffreddamento e, successivamente, di condensatori ad aria e servizi correlati, ampliando progressivamente la propria offerta tecnologica. Nel corso del tempo, l'Organizzazione ha saputo evolversi adattandosi alle esigenze dei mercati industriali e del settore energetico, diventando un partner di riferimento per grandi contractor e aziende globali.

La crescita internazionale è stata uno dei principali fattori di sviluppo del Gruppo, che oggi opera in quasi 50 Paesi con una presenza diretta e una rete globale di agenti e filiali. Il centro di eccellenza per i sistemi di raffreddamento di Paruzzaro impiega circa 250 persone in tutto il mondo (di cui quasi la metà in Italia).

Oggi il Gruppo è considerato uno dei principali player globali nel settore dei sistemi di raffreddamento industriale, distinguendosi per competenze tecniche avanzate e capacità di realizzare soluzioni "chiavi in mano". La sua attività è sempre più orientata verso l'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni e la sostenibilità ambientale, in linea con le esigenze della transizione energetica globale.

A decorrere dal 30 ottobre 2024, il Gruppo SPIG è controllato da AUCTUS Neptune Holding S.p.A., società facente capo al gruppo di private equity Auctus Capital Partners, segnando l'avvio di una nuova fase di sviluppo orientata al rafforzamento della presenza internazionale e alla crescita industriale del Gruppo.

1.1.2 La *mission* e i valori

Il Gruppo è guidato dalla *Mission* di costruire un futuro in cui tecnologia e sostenibilità siano perfettamente integrate. L'obiettivo è fornire soluzioni innovative in grado di preservare risorse preziose come l'acqua, migliorare la qualità dell'aria e contribuire a un mondo più pulito e sostenibile. Il Gruppo si pone inoltre l'obiettivo di diventare la prima scelta per tecnologie di raffreddamento a installazione in campo e tecnologie ambientali, contribuendo alla preservazione delle risorse del pianeta.

Di seguito vengono declinati i valori del Gruppo:

- **Essere sempre puntuali**

Agire rapidamente, evitare rinvii, essere disponibili e lavorare con impegno per consegnare i progetti nei tempi e senza difetti. Anticipare le criticità, mantenere agilità per affrontare eventi imprevisti e dire la verità per costruire fiducia: questi sono i principi che guidano l'esecuzione dei progetti.

- **Migliorare ogni giorno**

Coltivare la curiosità, sviluppare le competenze, innovare quotidianamente, semplificare i processi, collaborare con partner e clienti su nuove idee e tecnologie, sperimentare nuovi approcci senza timore e valorizzare il coraggio e i rischi calcolati per favorire la crescita di tutti.

- **Incoraggiare e aiutare**

Promuovere una cultura del feedback, rispettarsi e sostenersi reciprocamente, comunicare apertamente, condividere informazioni, motivare gli altri, riconoscere il potenziale dei colleghi, dare credito e celebrare i successi piccoli e grandi: questi sono i comportamenti del gruppo.

L'impegno per la comunità

Il Gruppo SPIG riconosce il ruolo fondamentale delle comunità locali nei territori in cui opera e considera l'integrazione nel contesto socio-economico di riferimento un elemento chiave del proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile.

In particolare, la Capogruppo SPIG S.p.A., si impegna a operare in modo responsabile e promuove iniziative volte a sostenere la comunità locale e a rafforzare il legame con il contesto in cui opera quotidianamente.

Tra le principali azioni a supporto del territorio, SPIG S.p.A. sostiene lo sport locale attraverso la sponsorizzazione dell'ASD Vikings Basket. Attraverso questa iniziativa, la società contribuisce allo sviluppo delle attività aggregative e sportive locali, promuovendo valori quali il gioco di squadra, l'inclusione e uno stile di vita sano.

In aggiunta al supporto allo sport, SPIG S.p.A. ha promosso un'iniziativa di volontariato aziendale organizzando una "giornata ecologica" sul territorio di Paruzzaro, durante la quale i dipendenti hanno partecipato attivamente alla raccolta dei rifiuti in aree pubbliche. L'iniziativa, svolta su base volontaria, ha rappresentato un momento di coinvolgimento diretto dei dipendenti, rafforzando la sensibilizzazione sui temi della tutela ambientale e della responsabilità condivisa verso il contesto territoriale.

Attraverso queste attività, la Capogruppo conferma il proprio impegno nel contribuire in modo concreto allo sviluppo sostenibile delle comunità locali, promuovendo comportamenti responsabili, partecipazione attiva e attenzione all'ambiente, in coerenza con i valori aziendali e con la propria strategia di sostenibilità.

1.1.3 L'attività e i mercati

Il Gruppo SPIG opera nel settore dell'ingegneria industriale, sviluppando soluzioni integrate per il raffreddamento industriale e il trattamento fumi. Il Gruppo supporta clienti nei settori energetico e industriale mediante tecnologie avanzate orientate al miglioramento dell'efficienza dei processi e alla riduzione dell'impatto ambientale.

Il Gruppo è presente a livello internazionale con sedi operative in quattro continenti – Europa, Asia, Africa e America Latina – e opera attraverso una rete consolidata a presidio dei principali mercati strategici, offrendo soluzioni e supporto ai clienti in tutto il mondo. Tutte le sedi del Gruppo sono sedi commerciali e dedicate ad attività di progettazione ingegneristica ad eccezione della sede produttiva della società SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd.

I principali servizi offerti dal Gruppo sono i seguenti:

- progettazione di sistemi di raffreddamento industriale a umido, a secco e ibridi, incluse torri di raffreddamento a tiraggio naturale e a tiraggio indotto o forzato, progettati per un'ampia gamma di requisiti di progetto (ad esempio carichi sismici e di vento elevati, controllo delle vibrazioni, resistenza alla corrosione, emissioni acustiche ridotte, funzionamento a basse temperature e utilizzo di acqua marina);

- progettazione e di soluzioni di raffreddamento ibride (wet/dry), sviluppate per ottimizzare le prestazioni ambientali, inclusa la riduzione del plume visibile, e per soddisfare specifici requisiti normativi;
- progettazione, fornitura e installazione di sistemi di raffreddamento a secco (Dry Cooling), basati su condensatori raffreddati ad aria (ACC) e air fin coolers (AFC);
- progettazione e fornitura di sistemi per il trattamento fumi, basati su tecnologie a umido, a secco e semi-secco, anche integrate tra loro, per applicazioni industriali e impianti alimentati da biomassa e rifiuti;
- sviluppo e implementazione di soluzioni per il controllo degli inquinanti atmosferici, inclusa la rimozione di polveri, ossidi di azoto (NOx), composti acidi e altri contaminanti mediante tecnologie quali scrubber, precipitatori elettrostatici e filtri ad alte prestazioni;
- progettazione e integrazione di tecnologie per il recupero energetico, tra cui sistemi di condensazione dei fumi e recupero del calore volti a migliorare l'efficienza energetica degli impianti;
- servizi post-vendita: supporto operativo, manutenzione, formazione, attività di revamping ed efficientamento e fornitura di parti di ricambio.

Si evidenzia che le attività di costruzione e montaggio degli impianti sono svolte tramite il supporto di società partner e subappaltatori specializzati, selezionati dal Gruppo nell'ambito dell'esecuzione delle commesse.

Nel loro insieme, le attività del Gruppo sono orientate allo sviluppo di soluzioni tecnologiche volte a migliorare le prestazioni dei processi industriali, riducendone al contempo l'impatto ambientale, anche attraverso la tutela delle risorse idriche e il miglioramento della qualità dell'aria. I principali mercati di sbocco del Gruppo sono il power generation (impianti ad energie rinnovabili quali waste to energy, biomassa o geotermia, district cooling e cicli combinati), oil & gas and petrochemicals e general industrial (ad esempio acciaierie, aeroporti, impianti per la produzione di alluminio, inceneritori, pulp & paper).

Nel 2025, il contesto geopolitico si è confermato caratterizzato da elevata volatilità, con impatti sulla logistica, sull'affidabilità delle catene di fornitura e sull'accesso a specifici siti, in particolare in Medio Oriente. In tale contesto, l'Organizzazione ha rafforzato i presìdi di continuità operativa e contrattuale, anche attraverso comunicazioni strutturate verso i clienti, e ha ulteriormente integrato l'analisi dei rischi geopolitici nei processi di pianificazione e budget, con maggiore attenzione alla quantificazione degli impatti economici e dei margini a rischio. Parallelamente, sono stati potenziati i meccanismi di governance e quelli a tutela delle persone e delle attività nei paesi maggiormente esposti, mediante l'attivazione di un'unità di crisi dedicata e di misure di *contingency* a copertura di possibili incrementi nei costi dei materiali.

Nonostante tale scenario, l'Organizzazione ritiene che il 2026 possa essere affrontato con un approccio complessivamente favorevole, qualora il contesto non peggiori, grazie alla maggiore visibilità sul *backlog* a fine 2025, a un avvio d'anno in linea con le aspettative e al consolidamento delle nuove aree geografiche (Regno Unito, Germania e Stati Uniti). Si

registra inoltre un aumento della domanda di mercato, sostenuto da trend strutturali quali la crescita degli impianti energetici per data center, l'espansione della produzione di LNG (*Liquefied Natural Gas*) e la necessità di adeguamento di asset industriali esistenti (es. raffinerie), oltre al dinamismo del settore Waste-to-Energy in Europa e Medio Oriente.

A supporto dello sviluppo del segmento trattamento fumi (sia service sia nuovi impianti), è stata riorganizzata la struttura in Svezia, con il rafforzamento del presidio manageriale e commerciale, e sono stati definiti indirizzi strategici volti, oltre che all'espansione geografica, al rafforzamento delle competenze interne su specifiche tecnologie (in particolare elettrofiltri e soluzioni dry). Il contesto geopolitico in Medio Oriente, pur generando pressioni sui costi dei materiali e criticità logistiche, ha al contempo accelerato l'avvio di nuovi progetti nell'area.

Al fine di incrementare la competitività e la redditività, il Gruppo ha avviato iniziative strutturate per la riduzione dei costi di non qualità, anche attraverso il rafforzamento della funzione "Ingegneria", con team dedicati allo sviluppo di componenti standard e all'ottimizzazione dei processi progettuali, con l'obiettivo di ridurre il rischio di errore e i tempi di esecuzione delle commesse. In linea con tali obiettivi, nel 2026 sarà inoltre avviato un programma di revisione dei processi ("Muda Hunting") volto a identificare inefficienze e opportunità di semplificazione, anche mediante l'introduzione progressiva di soluzioni di intelligenza artificiale, la cui implementazione strutturata è prevista a partire dal 2027.

Ulteriore area di attenzione riguarda le attività di montaggio e construction, per le quali è in corso un rafforzamento organizzativo finalizzato a migliorare la gestione dei fornitori e dei *claim* nei confronti dei clienti. Parallelamente, l'Organizzazione continuerà a supportare lo sviluppo della nuova società del Gruppo, ETP, nel potenziamento dei siti produttivi e nel miglioramento della qualità dei prodotti, mantenendone al contempo il posizionamento come entità indipendente anche a servizio di clienti terzi.

1.1.4 La governance

Il modello di governance adottato, di tipo tradizionale, si compone dei seguenti organi: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA") rappresenta il principale organo di indirizzo strategico e di governo delle attività dell'Organizzazione. Il presente paragrafo descrive la sua composizione e la sua operatività.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile delle informazioni rendicontate, incluse le tematiche materiali relative agli impatti economici, ambientali e sociali dell'Organizzazione. Il processo di rendicontazione e aggiornamento del presente documento prevede il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nella raccolta dei dati e delle informazioni oggetto di rendicontazione. I contenuti sono successivamente approvati da parte del CdA, che ne valuta la completezza, la coerenza e la conformità rispetto agli obiettivi aziendali e ai principi di trasparenza e correttezza informativa, approvandone infine la pubblicazione.

Il CdA è composto da cinque uomini (di cui il 20% di età inferiore ai 30 anni, il 20% compresa tra i 30 e i 50 anni e il 60% di età superiore ai 50 anni) così come il Collegio Sindacale (di cui il 40% di età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 60% di età superiore ai 50 anni).

Il CdA definisce gli indirizzi strategici e supervisiona la gestione aziendale, affidata operativamente all'Amministratore Delegato, unico componente con funzioni esecutive e Presidente del CdA. Gli altri membri svolgono funzioni di indirizzo e supervisione strategica; tra questi, si segnala la presenza di un membro indipendente.

Componenti del Consiglio di Amministrazione				
2025	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	n.	1	-	**1**
30-50	n.	1	-	**1**
>50	n.	3	-	**3**
Totale	**n.**	**5**	**-**	**5**
2024	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	n.	-	-	**-**
30-50	n.	3	-	**3**
>50	n.	2	-	**2**
Totale	**n.**	**5**	**-**	**5**

GRI 405-1(a): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione				
2025	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	%	20%	-	**20%**
30-50	%	20%	-	**20%**
>50	%	60%	-	**60%**
Totale	**%**	**100%**	**-**	**100%**
2024	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	%	-	-	**-**
30-50	%	60%	-	**60%**
>50	%	40%	-	**40%**
Totale	**%**	**100%**	**-**	**100%**

GRI 405-1(a): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Si riporta di seguito anche la composizione del Collegio Sindacale per il biennio 2024-2025:

Componenti del Collegio Sindacale				
2025	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	n.	-	-	**-**
30-50	n.	2	-	**2**
>50	n.	3	-	**3**
Totale	**n.**	**5**	**-**	**5**
2024	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	n.	**-**	**-**	**-**
30-50	n.	**2**	**2**	**4**
>50	n.	**1**	**-**	**1**
Totale	**n.**	**3**	**2**	**5**

Percentuale di componenti del Collegio sindacale				
2025	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	%	-	-	**-**
30-50	%	40%	-	**40%**
>50	%	60%	-	**60%**
Totale	**%**	**100%**	**-**	**100%**
2024	**UdM**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
<30	%	-	**-**	**-**
30-50	%	40%	**40%**	**80%**
>50	%	20%	**-**	**20%**
Totale	**%**	**60%**	**40%**	**100%**

GRI 405-1(a): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Si segnala che la variazione nella composizione del CdA e del Collegio Sindacale tra il 2024 e il 2025 è avvenuta in seguito all'acquisizione del Gruppo da parte di AUCTUS Neptune Holding S.p.A.

La composizione del CdA tiene conto delle competenze professionali necessarie alla gestione e supervisione delle attività aziendali, incluse quelle in ambito amministrativo, gestionale, organizzativo e di controllo. Il Gruppo valuta, inoltre, l'equilibrio tra componenti esecutivi e non esecutivi e promuove criteri di professionalità e continuità nella permanenza in carica dei membri del CdA, nel rispetto delle disposizioni statutarie e normative applicabili. La nomina dei membri è effettuata dagli azionisti di maggioranza, con il supporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto dell'esperienza, delle competenze e degli elementi di indipendenza.

I componenti degli organi di governance e controllo ricoprono incarichi coerenti con la propria esperienza professionale e operano nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e indipendenza di giudizio, prestando attenzione anche ai principi di inclusione e valorizzazione delle diverse competenze professionali, compatibilmente con la struttura organizzativa e la dimensione aziendale.

In particolare, al Presidente del CdA e Amministratore Delegato sono attribuiti, entro i limiti dell'oggetto sociale, poteri a firma singola articolati, in sintesi, come segue:

- rappresenta l'Organizzazione in ogni stato e grado di giudizio, in Italia e all'estero, con facoltà di nominare difensori e consulenti, promuovere e gestire contenziosi, ricorrere a mediazione e arbitrato, stipulare transazioni entro €3 milioni e operare nelle procedure concorsuali;
- rappresenta l'Organizzazione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, curando adempimenti, concessioni e autorizzazioni, nonché la commercializzazione extra-UE di prodotti "dual use", inclusa la gestione delle autorizzazioni, dei contratti (fino a €10 milioni) e dei rapporti con le autorità;
- cura la predisposizione del budget, la gestione delle spese ordinarie, dei dividendi e delle partecipazioni, la nomina e revoca di agenti, la gestione della documentazione societaria, il conferimento di procure e la gestione dei diritti di proprietà industriale, inclusa la sottoscrizione delle dichiarazioni di conformità dei prodotti;
- in qualità di datore di lavoro, gestisce gli adempimenti in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008, con possibilità di delega), l'amministrazione del personale – esclusi i dirigenti – i rapporti di lavoro autonomo, gli obblighi contributivi, le relazioni sindacali e il contenzioso giuslavoristico;
- esercita poteri di gestione finanziaria, inclusi l'utilizzo di conti e strumenti finanziari, l'accesso a finanziamenti entro i limiti previsti, la gestione dei flussi, la concessione di garanzie e lo svolgimento di operazioni bancarie, nonché la gestione degli adempimenti fiscali e tributari;
- è competente per la stipula, modifica e risoluzione di contratti commerciali, di acquisto, locazione, leasing, immobiliari e relativi a partecipazioni e diritti di proprietà intellettuale, entro limiti economici definiti (principalmente fino a €10 milioni o €3 milioni), nonché per la partecipazione a gare e i rapporti con istituti assicurativi;
- cura gli adempimenti in materia ambientale (D.Lgs. 152/2006) e di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003), inclusi i rapporti con le autorità e la nomina dei responsabili;
- è titolare della facoltà di conferire e revocare procure e deleghe per specifici atti o categorie di atti.

I conflitti di interesse sono mitigati tramite una chiara definizione delle deleghe (DOA), limiti ai poteri dell'Amministratore Delegato, monitoraggio periodico, reporting continuo al Consiglio di Amministrazione, supervisione dell'Organismo di Vigilanza, con meccanismi di segnalazione interni e una cultura aziendale orientata al feedback.

Le funzioni di controllo sono affidate al Collegio Sindacale per quanto riguarda l'amministrazione, la legalità e l'amministrazione ed alla Società di Revisione indipendente per il controllo contabile. L'Organismo di Vigilanza (OdV) ex D.Lgs. 231/2001, composto da tre membri, di cui due esterni e uno interno ha funzioni di vigilanza sull'efficacia del modello di Organizzazione e Gestione.

In assenza di comitati endoconsiliari dedicati esclusivamente alle tematiche di sostenibilità, le questioni ambientali, sociali e di governance (in breve "ESG") sono presidiate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, responsabile del processo decisionale e della supervisione degli impatti economici, sociali e ambientali derivanti dalle attività aziendali, con il supporto dell'Amministratore Delegato e delle funzioni aziendali competenti. Si segnala, inoltre, che, nel corso dell'anno, il Gruppo ha organizzato attività di formazione sui temi ESG rivolte a tutti i dipendenti, inclusi dirigenti e management, con l'obiettivo di rafforzare conoscenze, competenze e consapevolezza sui temi ESG e sullo sviluppo sostenibile.

Infine, il CdA, in qualità di massimo organo di governo, svolge un ruolo centrale nella supervisione degli impatti ambientali e sociali, guidando l'integrazione dei principi di sostenibilità nelle strategie aziendali.

È previsto un dialogo strutturato con gli stakeholder (si rimanda al prossimo paragrafo per maggiori dettagli), i cui contributi vengono presi in considerazione nei processi decisionali.

In ultimo, i risultati delle attività di gestione degli impatti sono periodicamente analizzati per orientare eventuali azioni correttive e l'efficacia di tali processi viene riesaminata con frequenza definita, garantendo un miglioramento continuo delle pratiche di governance.

1.2 Il percorso di sostenibilità del Gruppo

1.2.1 Gli Stakeholder

Il Gruppo SPIG ritiene che mantenere elevata la qualità dei rapporti con tutti gli Stakeholder interni ed esterni sia un elemento fondamentale per la sostenibilità d'impresa: è infatti attraverso il costante coinvolgimento dei vari portatori di interesse che si può raggiungere una migliore comprensione delle loro aspettative, così da integrarle nelle proprie attività di business.

A tal fine, il Gruppo si impegna a rendere la comunicazione quanto più possibile trasparente e multidirezionale, mantenendo un dialogo costante con i propri Stakeholder nella convinzione che la comprensione delle reciproche aspettative e la condivisione degli obiettivi rappresentino la strategia vincente per una creazione di valore effettiva.

Si riportano nel seguente grafico i principali Stakeholder del Gruppo:

Di seguito viene rappresentata una tabella di sintesi dei principali canali di dialogo e ascolto attivati in relazione alle categorie di Stakeholder individuate.

Stakeholder	Esempi di canali di dialogo / ascolto
Azionisti	• *Incontri con cadenza periodica*
Dipendenti	• *Incontri con cadenza periodica* • *Attività di formazione* • *Condivisione del Codice Etico e di Condotta Aziendale* • *Iniziative di comunicazione interna*
Clienti	• *Servizio Clienti* • *Eventi e manifestazioni* • *Sito web e social network* • *Incontri con cadenza periodica* • *Moduli sulla soddisfazione dei clienti*
Fornitori e partners	• *Incontri con cadenza periodica* • *Condivisione del Codice Etico* • *Questionario di qualifica fornitori*
Comunità locali	• *Incontri con cadenza periodica*
Istituzioni	• *Incontri in funzione di specifiche esigenze* • *Consultazioni pubbliche*

1.2.2 L'Analisi di Materialità

Al fine di individuare le tematiche materiali da rendicontare all'interno del proprio Bilancio di Sostenibilità, il Gruppo ha aggiornato, secondo quanto previsto dai GRI Standards 2021, la propria analisi di materialità di impatto.

Nell'ambito di tale analisi, il Gruppo ha effettuato le seguenti attività:

- aggiornamento del perimetro relativo all'Analisi di Materialità (per l'esercizio 2023 è stata considerata solo la Capogruppo SPIG S.p.A. mentre per l'esercizio 2025 l'intero Gruppo SPIG);
- comprensione del contesto di sostenibilità interno (sulla base delle iniziative e delle politiche e procedure relative a tematiche ambientali, sociali e di governance in essere) ed esterno. L'analisi del contesto esterno è stata effettuata attraverso un aggiornamento dell'analisi di benchmark sui principali peers e competitors del Gruppo, e integrata con un'analisi delle richieste informative provenienti dagli stakeholder di riferimento in ambito ESG, mediante approfondimento dei temi oggetto dei questionari Open-ES ed EcoVadis, nonché con un esame degli standard settoriali elaborati dal Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Morgan Stanley Capital International (MSCI)[1], al fine di individuare le tematiche potenzialmente rilevanti per il Gruppo;
- aggiornamento della mappatura degli impatti[2] (potenziali/effettivi e positivi/negativi). Nell'ambito di tale attività è stata definita una long-list di impatti da sottoporre alla successiva fase di valutazione;
- aggiornamento della valutazione della rilevanza degli impatti[3], in linea con i criteri dei GRI Standards 2021. Gli impatti sono stati valutati considerando la probabilità di accadimento (si segnala che per gli impatti effettivi, essendo certi, è stata considerata la probabilità massima) e gravità o significatività delle loro conseguenze per gli stakeholder sulla base dei criteri di entità, portata ed irrimediabilità (nel caso degli impatti negativi)[4];
- determinazione del punteggio assegnato ad ogni impatto, calcolato come prodotto fra significatività/gravità e probabilità;
- definizione di una soglia di rilevanza per identificare gli impatti materiali;
  aggiornamento delle tematiche materiali sulla base dell'aggregazione degli impatti materiali.

Si specifica che, nella precedente analisi di materialità condotta ai fini del Bilancio di Sostenibilità 2023 della Capogruppo SPIG S.p.A., i temi materiali erano risultati 8. A

[1] Si specifica che l'esame degli standard settoriali ha riguardato i settori MSCI "Industrials - Construction & Engineering" e "Industrial Machinery & Supplies & Components" e i settori SASB "Engineering & Construction Services" e "Industrial Machinery & Goods".
[2] Secondo la Global Reporting Initiative (GRI) gli impatti sono tutti gli effetti che l'Organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi i loro diritti umani, che a loro volta possono indicare il relativo contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile.
[3] L'attività è stata coordinata dalla funzione Tax del Gruppo con il contributo delle funzioni aziendali relative all'area HR, Health and Safety, Environmental, Quality, Ethics and Compliance.
[4] Si specifica che la gravità degli impatti negativi è stata determinata considerando i seguenti criteri: entità, intesa come la gravità dell'impatto generato, in termini di intensità delle conseguenze sul contesto sociale e ambientale; portata, intesa come l'ampiezza o diffusione dell'impatto, con riferimento, ad esempio, al numero di persone, entità o aree geografiche coinvolte; irrimediabilità, intesa come il grado di difficoltà nel porre rimedio all'impatto negativo e nel ripristinare le condizioni originarie. Per gli impatti positivi, la valutazione della significatività è stata condotta considerando: entità, intesa come l'importanza o rilevanza del beneficio generato; portata, intesa come l'estensione dei benefici prodotti in termini di soggetti, aree o contesti coinvolti.

seguito dell'estensione del perimetro e dell'aggiornamento dell'analisi di materialità, i temi materiali sono stati affinati, ridefiniti e aumentati a 10, con l'aggiunta delle tematiche "tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori" e "gestione delle risorse idriche".

Di seguito si riporta la lista delle dieci tematiche materiali individuate:

1	Gestione dei consumi energetici ed emissioni
2	Etica e Compliance (inclusa la tematica "business responsabile")
3	Gestione della supply chain
4	Salute e sicurezza dei lavoratori
5	Attenzione al cliente
6	Tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori
7	Gestione delle risorse idriche
8	Gestione dei rifiuti
9	Sviluppo delle competenze dei dipendenti
10	Welfare ai dipendenti

Le modalità di gestione delle tematiche materiali sopra riportate sono dettagliate nei capitoli successivi del presente Bilancio di Sostenibilità, con riferimento al requisito di informativa GRI 3-3 "Gestione dei temi materiali" degli standard Global Reporting Initiative.

Di seguito viene riportata, inoltre, la tabella di raccordo fra le tematiche materiali e gli impatti individuati:

Temi materiali	Impatti associati	Descrizione impatto	Tipologia impatto
Gestione dei consumi energetici ed emissioni	Consumi energetici da fonti non rinnovabili	Consumo di energia, in particolare da fonti fossili non rinnovabili (es. gas naturale, gasolio, benzina), con conseguenti implicazioni in termini di inefficienza energetica e pressione sull'utilizzo di risorse energetiche.	⊖ attuale
	Aumento delle emissioni di gas a effetto serra dirette e indirette (Scope 1 e 2)	Emissioni di gas a effetto serra generate dalle attività operative dell'Organizzazione, derivanti sia da fonti dirette (Scope 1) sia dal consumo di energia acquistata (Scope 2), con un conseguente contributo al cambiamento climatico.	⊖ attuale
	Aumento dell'inquinamento atmosferico dovuto a emissioni della catena del valore (emissioni Scope 3)	Emissioni indirette di gas a effetto serra generate dai consumi di energia e combustibili che si verificano nella propria catena del valore (Scope 3) come, ad esempio, le emissioni associate a beni e servizi acquistati, ai trasporti e distribuzione a monte e valle, ai rifiuti, ai viaggi di lavoro o al commuting dei dipendenti.	⊖ attuale
Etica e Compliance (inclusa la tematica "business responsabile")	Promozione di una condotta responsabile	L'Organizzazione, attraverso il proprio "Codice etico e di condotta aziendale", promuove un comportamento aziendale responsabile, contribuendo alla diffusione di una cultura di trasparenza e responsabilità.	⊕ attuale
	Potenziale non conformità a leggi e regolamenti	Potenziali casi di violazioni delle normative applicabili potrebbero causare impatti negativi su stakeholders esterni quali lavoratori, clienti e comunità.	⊖ potenziale
	Mancata gestione delle segnalazioni	La mancata tutela degli informatori che segnalano illeciti o irregolarità da parte di dipendenti o collaboratori del Gruppo potrebbe generare timori di ritorsioni, compromettendo la fiducia nel sistema di segnalazione e favorendo il ripetersi di pratiche illecite.	⊖ potenziale
	Presenza di episodi di corruzione	La potenziale presenza di pratiche scorrette legate alla corruzione potrebbe compromettere la fiducia degli stakeholder, minando la trasparenza e l'integrità nei rapporti tra l'azienda, i dipendenti e le comunità locali.	⊖ potenziale
Gestione della supply chain	Valorizzazione dei fornitori locali	L'adozione di pratiche di acquisto che privilegiano la stipula di contratti con fornitori locali favorisce lo sviluppo economico delle comunità in cui il Gruppo opera.	⊕ attuale
Salute e sicurezza dei lavoratori	Aumento degli infortuni	Il mancato funzionamento delle procedure e dei presidi in ambito salute e sicurezza potrebbe portare ad un aumento del numero di infortuni.	⊖ potenziale

Temi materiali	Impatti associati	Descrizione impatto	Tipologia impatto
Attenzione al cliente	Aumento della soddisfazione dei clienti	Potenziale aumento della soddisfazione dei clienti attraverso una maggiore qualità di servizi offerti, una migliore risposta alle loro aspettative e tramite innovazioni di prodotto collegate al business aziendale.	⊕ potenziale
Tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori	Diversità e inclusione (Inclusa la parità di genere)	Episodi di discriminazione o una mancata garanzia di pari trattamento tra i dipendenti possono ridurre il livello di inclusività aziendale e compromettere la valorizzazione equa delle persone all'interno dell'Organizzazione.	⊖ potenziale
	Violazione dei diritti dei lavoratori	Potenziale violazione dei diritti umani (come, ad esempio, impiego di lavoro forzato o lavoro minorile, mancata tutela contrattuale o mancato pagamento degli straordinari) in paesi a rischio in cui l'applicazione delle normative è meno presidiata. Tale situazione comporterebbe un impatto negativo sulla salute fisica e mentale del lavoratore.	⊖ potenziale
Gestione delle risorse idriche	Riduzione della disponibilità di risorse idriche	Diminuzione della disponibilità delle risorse idriche associata al consumo di acqua nelle proprie operazioni. In particolare, il prelievo idrico in aree ad elevato stress idrico porta ad una minore disponibilità di acqua per l'ecosistema circostante al sito di produzione.	⊖ attuale
Gestione dei rifiuti	Aumento degli impatti ambientali associati alla gestione dei rifiuti	La gestione dei rifiuti, qualora non adeguatamente orientata alla riduzione, al recupero e al riciclo, può comportare un incremento dei quantitativi destinati a smaltimento, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente.	⊖ potenziale
	Incremento della produzione di rifiuti	Le attività operative dell'Organizzazione generano rifiuti, inclusi rifiuti pericolosi, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente in termini di utilizzo delle risorse e potenziale inquinamento.	⊖ attuale
Sviluppo delle competenze dei dipendenti	Aumento del livello di competenze dei propri dipendenti	Aumento delle competenze e conseguente contributo allo sviluppo professionale dei dipendenti tramite iniziative di formazione e percorsi di crescita che valorizzino i lavoratori del Gruppo.	⊕ attuale
Welfare ai dipendenti	Aumento del benessere dei dipendenti	Potenziale aumento del benessere di tutti i dipendenti del Gruppo e dell'equilibrio tra vita lavorativa e personale attraverso l'attuazione di specifici servizi legati al welfare (es. smart-working, palestra aziendale).	⊕ potenziale

1.2.3 Il Piano di Sostenibilità del Gruppo

Il Gruppo SPIG ha deciso, nel 2025, di dotarsi di un Piano di Sostenibilità, con orizzonte temporale che va dal 2025 al 2029, con l'obiettivo di implementare il proprio percorso di sostenibilità in maniera strutturata e integrata nella strategia di business e nei processi aziendali. Tale scelta nasce dalla consapevolezza che la sostenibilità rappresenta un impegno concreto e responsabile verso tutti gli stakeholder e che la sua integrazione nei

processi aziendali costituisce un elemento imprescindibile per garantire una visione di lungo periodo coerente con le sfide globali.

Il Piano si pone pertanto molteplici obiettivi: incrementare la trasparenza e il commitment del Gruppo verso i temi della sostenibilità, misurare le attività intraprese e integrarle in maniera sempre più strutturata nella strategia di management. In questo quadro, la sostenibilità diventa anche un fattore abilitante per la crescita dell'Organizzazione, contribuendo ad aumentare la competitività, a migliorare le proprie performance, a rispondere efficacemente alle sollecitazioni del mercato e a incrementare la capacità di innovazione.

Il Piano verrà aggiornato con cadenza annuale verificando il livello di raggiungimento dei target nell'anno di riferimento e l'eventuale presenza di modifiche e/o integrazioni da apportare allo stesso in relazione agli esercizi successivi.

La predisposizione del Piano di Sostenibilità è stata articolata attraverso le attività riportate di seguito:

- sono stati definiti i pilastri fondamentali alla base della strategia di sostenibilità del Gruppo SPIG, che costituiscono il quadro di riferimento dell'intero Piano;
- i pillar sono stati raccordati alle tematiche rilevanti emerse dall'Analisi di Materialità 2025 e ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite [5] (SDGs), assicurando coerenza tra le priorità aziendali e le sfide definite dagli SDGs;
- sono stati identificati i macro-obiettivi di sostenibilità e i corrispondenti obiettivi operativi di natura quali-quantitativa, in coerenza, ove possibile, con le priorità strategiche definite dall'Analisi di Materialità 2025 del Gruppo;
- sono state identificate le iniziative già realizzate e quelle da implementare nel periodo di riferimento del Piano, unitamente ai relativi target associati;
- sono stati individuati i KPI attraverso cui monitorare nel tempo il raggiungimento dei target definiti;
- sono state attribuite le responsabilità alle funzioni aziendali per ciascuna iniziativa mappata, a garanzia di un presidio strutturato e di una diffusa accountability.

Il processo appena descritto, coordinato dalla funzione Tax di Gruppo, ha previsto il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali relative all'area HR, Health and Safety, Environmental, Quality, Ethics and Compliance e IT.

[5] Gli SDGs (Sustainable Development Goals) sono 17 obiettivi globali adottati dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030, finalizzati ad affrontare le principali sfide economiche, sociali e ambientali e a promuovere uno sviluppo sostenibile entro il 2030.

Di seguito, si riportano i Pillar e i Macro-obiettivi definiti all'interno del Piano di Sostenibilità 2025-2029 con la relativa correlazione rispetto ai temi materiali individuati e agli SDGs prioritari per il Gruppo SPIG:

Pillar	Temi materiali	Macro-obiettivi	SDGs
Tutela ambientale	Gestione dei consumi energetici ed emissioni	**Gestire in modo efficiente i consumi energetici e ridurre le emissioni**	
	Gestione delle risorse idriche	**Gestire in modo sostenibile la risorsa idrica**	
	Gestione dei rifiuti	**Valorizzare le risorse e ridurre i rifiuti**	
Responsabilità sociale e tutela dei diritti dei lavoratori	Sviluppo delle competenze dei dipendenti	**Sviluppare le competenze dei dipendenti**	
	Tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori	**Migliorare le condizioni di lavoro e tutelare i diritti dei lavoratori**	
	Welfare ai dipendenti	**Sviluppare iniziative per il welfare dei dipendenti**	
	Salute e sicurezza dei lavoratori	**Tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori**	
	Gestione della supply chain	**Gestire in modo sostenibile la supply chain**	
	Attenzione al cliente	**Aumentare la soddisfazione dei clienti**	
	N/A	**Rafforzare il legame con le comunità locali e favorire lo sviluppo del territorio**	
Governance sostenibile	Etica e Compliance (inclusa la tematica "business responsabile")	**Garantire la conformità alle normative applicabili e rafforzare i presidi di anticorruzione**	
		Garantire la sicurezza dei dati e la continuità operativa	
		Integrare la sostenibilità nella governance aziendale	

1.2.4 Le certificazioni del Gruppo

Il Gruppo riconosce il valore strategico delle certificazioni quale strumento per garantire il mantenimento di elevati standard qualitativi, ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro. In tale ambito, l'adozione di sistemi di gestione conformi a standard internazionali rappresenta un elemento chiave per assicurare il miglioramento continuo dei processi e la conformità alle normative applicabili.

In particolare, la Capogruppo SPIG S.p.A. ha sviluppato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per la Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme ai requisiti delle norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2018 e ISO 45001:2023. Inoltre, la società ha ottenuto nel tempo diverse certificazioni internazionali, a testimonianza dell'attenzione verso tematiche ambientali, di salute e sicurezza e della qualità dei propri processi e prodotti. I sistemi di raffreddamento sviluppati sono progettati e realizzati in conformità ai principali standard tecnici di settore. L'Organizzazione è inoltre membro del Cooling Technology Institute (CTI), associazione internazionale impegnata nella promozione delle migliori pratiche in termini di prestazioni, tecnologia, progettazione e manutenzione delle torri di raffreddamento.

Nell'ambito delle attività di progettazione e sviluppo, l'Organizzazione pone particolare attenzione alla mitigazione degli impatti ambientali associati ai propri sistemi. In tale contesto, vengono studiate e implementate soluzioni tecniche volte, tra l'altro, alla riduzione della nube visibile mediante tecnologie wet/dry, al contenimento delle emissioni acustiche attraverso l'impiego di sistemi di attenuazione e ventilatori ad alte prestazioni e alla minimizzazione delle perdite per trascinamento, ridotte a valori inferiori agli standard di tolleranza. Tali interventi contribuiscono a migliorare l'efficienza delle soluzioni adottate e a limitarne l'impatto sull'ambiente circostante.

Per quanto riguarda le altre società del Gruppo, si evidenzia che le società SPIG Air Conditioning and Cooling Ltd. e SPIG Torres de Resfriamento Ltda. sono incluse nel perimetro della certificazione ISO 9001 della Capogruppo SPIG S.p.A.. La società SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd risulta invece certificata secondo gli standard ISO 9001:2015, ISO 14001:2018 e ISO 45001:2023 mentre Götaverken Miljö AB (GMAB) dispone delle certificazioni ISO 9001:2015.

Si evidenzia infine che, nel biennio 2024-2025, le attività di audit di sorveglianza e rinnovo delle certificazioni ISO del Gruppo (ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001) si sono concluse con esito positivo, confermando il mantenimento delle certificazioni. Si segnala tuttavia il rilievo di una non conformità presso la società Götaverken Miljö AB (GMAB), che non ha pregiudicato il mantenimento della certificazione ISO 9001. In particolare, nel 2025 sono stati condotti 4 audit per la ISO 9001 e 1 audit rispettivamente per le certificazioni ISO 45001 e ISO 14001, mentre nel 2024 erano stati effettuati 2 audit per la ISO 9001 e 1 audit per ciascuna delle altre certificazioni.

Capitolo 2. Etica e Compliance

2.1 Etica aziendale e business responsabile

L'integrità è un pilastro fondamentale nell'approccio del Gruppo agli affari e rappresenta un principio non negoziabile in tutte le operazioni. Allineando le attività aziendali alle leggi e ai regolamenti applicabili, il Gruppo promuove la fiducia tra i principali stakeholder - clienti, fornitori, dipendenti e comunità - con cui interagisce.

Il Gruppo ha adottato un sistema articolato di politiche e procedure volte a garantire il rispetto dei principi di etica e compliance nelle proprie attività. In particolare, oltre al Codice Etico e di Condotta aziendale (aggiornato nel corso del 2025 e approvato da parte del CdA nel mese di aprile), che definisce i valori e i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari, è stato sviluppato e inviato a tutti i fornitori, un Codice di Condotta Fornitori volto a estendere tali principi anche alla catena di fornitura.

La documentazione è ulteriormente rafforzata da specifiche politiche in materia di prevenzione della corruzione, che disciplinano, tra l'altro, i processi di due diligence sulle terze parti intermediarie, nonché la gestione di omaggi, donazioni e liberalità, nonché i conflitti di interesse e i rapporti con la Pubblica Amministrazione. In tale ambito, nel 2025 il Gruppo SPIG ha adottato una Politica Anticorruzione, applicabile a tutte le società del Gruppo e ai destinatari interni ed esterni, volta a prevenire e contrastare ogni forma di corruzione nelle relazioni sia con la Pubblica Amministrazione sia tra soggetti privati. La Politica si fonda sul rispetto delle principali normative nazionali e internazionali, vieta qualsiasi comportamento volto a offrire, promettere o ricevere benefici indebiti e disciplina i principali ambiti di rischio, prevedendo presidi di controllo, attività formative e canali di segnalazione dedicati.

L'Organizzazione sottopone a revisione periodica le policy di condotta aziendale, provvedendo al loro aggiornamento ove necessario. La predisposizione dei documenti è a cura dell'Ethics & Compliance Manager, mentre la successiva verifica e approvazione sono demandate al Quality Manager e al Chief Executive Officer. A seguito di ciascun aggiornamento, le policy vengono formalmente comunicate a tutti i dipendenti del Gruppo mediante una comunicazione dedicata inviata via e-mail dal Quality Manager, contenente anche il link di accesso alla documentazione archiviata sulla piattaforma aziendale SharePoint. Inoltre, con cadenza periodica, generalmente annuale, l'Organizzazione eroga a tutta la popolazione del Gruppo un'attività formativa obbligatoria sui temi della condotta aziendale, fruibile tramite applicativo web.

Ad integrazione delle politiche sopra descritte, il Gruppo ha adottato specifiche procedure operative volte a garantirne la corretta attuazione: tra queste la procedura di whistleblowing, che disciplina le modalità di invio, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni. In tale ambito, il Gruppo si è dotato di una piattaforma di whistleblowing che consente a dipendenti e a chiunque abbia interesse di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti illeciti, irregolarità o condotte non conformi ai principi del Codice Etico,

assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela dei soggetti coinvolti e il divieto di qualsiasi forma di ritorsione.

La piattaforma è accessibile tramite link pubblicato sulla intranet aziendale e sul sito web del Gruppo, consente la selezione della lingua di preferenza ed è disponibile 24/7. Il sistema, gestito da un fornitore terzo specializzato, consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta sia vocale. Al termine dell'invio, il segnalante riceve un codice univoco che consente di monitorare lo stato della segnalazione e di interagire in modo riservato con il Comitato Segnalazioni. In alternativa, la segnalazione può essere effettuata anche tramite messaggio vocale sulla piattaforma o mediante incontro diretto, su richiesta del segnalante, con il Comitato o con uno dei suoi componenti. Le segnalazioni sono gestite da un Comitato Segnalazioni indipendente, composto, per SPIG S.p.A., dall'Ethics & Compliance Manager e dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, e, per le altre società del Gruppo, dall'Ethics & Compliance Manager e dall'HR Director. Il processo prevede l'invio di un avviso di ricezione entro 7 giorni e un riscontro entro 3 mesi.

A supporto del presidio del sistema di Etica e Compliance, è stato inoltre istituito un *Group Compliance Committee*, composto dal CEO, dal CFO, dall'HR Director di Gruppo e dall'Ethics & Compliance Manager, che si riunisce con cadenza trimestrale, a partire da settembre 2025, con l'obiettivo di monitorare l'implementazione e l'efficacia del programma di Etica e Compliance. Nel corso dell'anno, al fine di garantire un coordinamento trasversale sui principali rischi e presidi di controllo, due riunioni del Comitato sono state estese anche ai Managing Director delle società del Gruppo e ad alcune funzioni aziendali rilevanti, tra cui Health & Safety, Quality e IT.

Ulteriori momenti di confronto e monitoraggio, sempre con cadenza trimestrale, sono inoltre previsti con i *Local Compliance Ambassador*, figure nominate dall'Ethics & Compliance Manager presso le principali sedi del Gruppo, con l'obiettivo di assicurare un efficace presidio a livello locale e favorire la diffusione delle tematiche di Etica e Compliance all'interno dell'Organizzazione.

Il Gruppo ha infine definito un sistema articolato di procedure e canali volto a garantire che tutte le persone possano sia richiedere chiarimenti sull'applicazione delle politiche e delle pratiche aziendali, sia segnalare eventuali criticità relative alla condotta d'impresa. In tale ambito, i dipendenti possono contattare direttamente l'Ethics & Compliance Manager di Gruppo per ricevere supporto e chiarimenti in materia di etica e compliance. A livello locale, tali attività sono ulteriormente presidiate dai *Local Compliance Ambassador*, con i quali vengono organizzati incontri periodici, anche in modalità one-to-one, al fine di favorire il confronto diretto su tali temi.

A rafforzamento del dialogo e della diffusione della cultura della compliance, sono inoltre previste visite periodiche presso le sedi estere del Gruppo, nel corso delle quali vengono organizzati incontri con il personale. Nel 2025, tali attività hanno riguardato la sede di GMAB in Svezia.

Per quanto riguarda la Capogruppo SPIG S.p.A., questa si è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, in breve, anche "Modello" o "MOG"). Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Organizzazione, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati nel Decreto, ovvero quelli di corruzione.

A tale riguardo la società sottolinea innanzitutto di non tollerare comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti, anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrari ai principi etici cui SPIG S.p.A. intende attenersi, nell'espletamento della propria missione aziendale.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In continuità con l'impegno del Gruppo nella diffusione dei principi di etica e compliance, particolare attenzione è rivolta alla comunicazione e alla formazione del personale in materia di anticorruzione.

Nel 2025 il Gruppo ha comunicato a tutti i dipendenti, tramite l'indirizzo e-mail aziendale, le politiche e le procedure anticorruzione dell'Organizzazione. Questi documenti sono inoltre sempre accessibili sullo SharePoint condiviso del Gruppo, sia in italiano che in inglese.

Si riporta di seguito il numero e la percentuale di dipendenti, per categoria professionale e rispetto al totale dei dipendenti, che ha completato la formazione relativa all'anticorruzione erogata tramite piattaforma e-learning entro la data del 31.12.2025:

Dipendenti	2025 [6]	
	n	%
Dirigenti	13	72%
Quadri	21	95%
Impiegati	131	83%
Operai	5	9%
Totale	**170**	**68%** [7]

GRI 205- 2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Si evidenzia inoltre che, nel corso del biennio 2024-2025, non sono stati segnalati episodi di corruzione e non si sono registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti a livello di Gruppo. Si precisa altresì che non sono state comminate né pagate sanzioni (monetarie e non) connesse a tali fattispecie, né in riferimento a casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti relativi all'esercizio di rendicontazione 2025, né relativi ad esercizi di rendicontazione precedenti.

In ottica di miglioramento continuo, il Gruppo prevede di proseguire nel rafforzamento del proprio sistema di prevenzione e gestione dei rischi di corruzione, in linea con le iniziative già avviate. In particolare, è previsto lo svolgimento annuale del training obbligatorio in materia di anticorruzione, rivolto a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di consolidare la diffusione dei principi etici e il livello di consapevolezza all'interno dell'Organizzazione.

Nel corso del 2026, sarà aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/2001) della Capogruppo, al fine di garantire l'allineamento alle evoluzioni organizzative e normative.

Sono, infine, pianificate comunicazioni periodiche di sensibilizzazione in materia di whistleblowing, con cadenza almeno annuale, volte a promuovere l'utilizzo degli strumenti di segnalazione e a rafforzare la cultura della trasparenza. Nel complesso, tali iniziative contribuiscono al progressivo consolidamento e miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione del Gruppo.

[6] Si segnala che, in relazione all'anno 2024, i dati relativi al numero di dipendenti che hanno completato la formazione relativa all'anticorruzione non risultano disponibili.
[7] Si segnala che, sulla base delle evidenze disponibili, ulteriori partecipanti hanno completato il training nei primi mesi del 2026; tali completamenti non sono stati inclusi nel perimetro di rendicontazione, in quanto successivi alla data di riferimento del 31.12.2025.

Capitolo 3. L’attenzione all’ambiente

Il Gruppo SPIG opera in un contesto macroeconomico in cui l’impegno verso la sostenibilità rappresenta un elemento centrale per il futuro delle imprese. In linea con tale visione, il Gruppo si concentra sullo sviluppo di soluzioni innovative in grado di preservare le risorse naturali e ridurre l’inquinamento atmosferico.

In questo contesto, l’Organizzazione contribuisce alla promozione della sostenibilità ambientale attraverso la progettazione e lo sviluppo di soluzioni tecnologiche volte all’ottimizzazione dei consumi energetici, la riduzione delle emissioni di anidride carbonica, il controllo dell’inquinamento atmosferico e l’uso efficiente delle risorse idriche ed energetiche, avvalendosi di tecnologie avanzate e componenti brevettati, testati in progetti a livello globale e continuamente migliorati e sviluppati nell’ambito delle proprie attività di ricerca e sviluppo.

Anche nello svolgimento della propria attività, il Gruppo promuove iniziative orientate a una gestione più efficiente delle risorse e alla progressiva integrazione, ove possibile, di materiali riciclati e fonti energetiche rinnovabili nei propri processi e attività.

Con riferimento agli aspetti ambientali, si segnala che nel corso del 2025 non si sono registrati contenziosi di natura ambientale.

3.1 Consumi energetici ed emissioni

In coerenza con l’approccio alla sostenibilità appena descritto, il Gruppo pone particolare attenzione alla gestione dei consumi energetici e delle emissioni, integrando tali aspetti nella gestione operativa delle proprie sedi. In questo ambito, il Gruppo adotta misure volte al miglioramento dell’efficienza energetica, alla riduzione delle emissioni e all’incremento dell’utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, nella consapevolezza che tali ambiti rappresentano leve rilevanti per la riduzione degli impatti ambientali.

Tra le diverse iniziative volte alla riduzione del proprio impatto ambientale, uno dei progetti più significativi ha riguardato l’installazione, nel 2025 presso SPIG S.p.A., di due impianti fotovoltaici rispettivamente da 72 kW e 100 kW, i quali si aggiungono ad un impianto già presente da 40 kW. Tali impianti risultano potenzialmente in grado di coprire parte del fabbisogno energetico mediante energia da fonti rinnovabili. Nel 2026 è previsto il completamento delle attività autorizzative necessarie per l’immissione in rete dell’energia prodotta dai due nuovi impianti che, allo stato attuale, producono energia destinata esclusivamente all’autoconsumo.

In aggiunta alla produzione di energia elettrica tramite impianto fotovoltaico, la Capogruppo ha messo in atto una serie di iniziative volte alla riduzione delle emissioni quali l’aumento delle colonnine di ricarica per le auto elettriche, la progressiva sostituzione del parco auto con macchine ibride o green e l’installazione di luci LED a basso consumo.

Nel 2025, il Gruppo ha consumato un totale di 28.937,25 GJ [8] di energia (comprensiva di consumi energetici diretti e indiretti [9]).

Consumi energetici diretti	UdM	2025	2024	Var 2025/2024
Gas naturale	GJ	919,57	865,82	6%
Gasolio per autotrazione	GJ	783,84	167,24	369%
Benzina per autotrazione [10]	GJ	1.710,19	1.591,36	7%
Totale consumi energetici diretti	**GJ**	**3.413,60**	**2.624,43**	**30%**
Consumi energetici indiretti	**UdM**	**2025**	**2024**	**Var 2025/2024**
Energia elettrica acquistata	GJ	25.272,41[11]	13.596,21	86%
Energia elettrica autoprodotta (tramite impianto fotovoltaico)	GJ	257,92	153,98	73%
Di cui autoconsumata	GJ	251,24	147,02	71%
Di cui immessa in rete	GJ	6,67	6,95	128%
Totale consumi energetici indiretti [12]	**GJ**	**25.523,65**	**13.742,19**	**86%**
Totale consumi energetici (diretti e indiretti)	**GJ**	**28.937,25**	**16.366,62**	**77%**
Intensità energetica [13]	**GJ/€**	**0,00027**	**0,00016**	**63%**
Fatturato di Gruppo	**Mln€**	**108.673,00**	**100.013,80 [14]**	**9%**

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'Organizzazione
GRI 302-3: Intensità energetica

I dati relativi ai consumi energetici diretti sono stati raccolti a livello di Gruppo attraverso un progressivo processo di strutturazione e affinamento metodologico, sviluppato nel corso del 2025. In particolare, per l'esercizio 2025, il miglioramento dei processi di raccolta dati ha consentito, ove possibile, una rilevazione più accurata e strutturata delle informazioni mentre i dati relativi al 2024 risultano stimati e pertanto non pienamente comparabili su base biennale. In assenza di sistemi di rilevazione puntuale, i consumi relativi ai carburanti sono stati stimati sulla base dei chilometri percorsi dai veicoli aziendali e del costo medio del carburante. Inoltre, si segnala che il consumo relativo al gasolio per autotrazione ha subito un aumento rispetto al 2024, in ragione dell'ampliamento del perimetro di

[8] Per la conversione dei consumi energetici in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA 2025.

[9] Si segnala che, per quanto riguarda i consumi energetici diretti, il perimetro di rendicontazione comprende tutto il Gruppo SPIG (per maggiori dettagli si rimanda alla Nota metodologica presente nel documento) ad eccezione di SPIG Cooling Tower India PVT Ltd. (India), SPIG Korea, Ltd. (Corea). Per quanto riguarda invece i consumi di energia elettrica, il perimetro di rendicontazione riguarda le società SPIG SpA (Italia), Spig Air Conditioning and Cooling, SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina) e Götaverken Miljö AB (GMAB) (Svezia).

[10] In assenza di un sistema di monitoraggio puntuale sulla tipologia di carburante utilizzato (es. benzina, gasolio, GPL o gas naturale), i consumi sono stati convenzionalmente attribuiti alla categoria "benzina", sulla base delle informazioni disponibili.

[11] Si segnala che i consumi energetici indiretti sono in parte di pertinenza di terze parti in quanto ad oggi non è disponibile un sistema di monitoraggio puntuale, né è possibile stimarla in modo puntuale.

[12] Si segnala che nel 2025 il consumo di energia elettrica per la ricarica dei veicoli elettrici tramite colonnine è stato pari a 2.715,061 kWh. Tale valore è stato incluso nel conteggio totale dei consumi di energia elettrica.

[13] Il denominatore utilizzato per il calcolo del tasso di intensità energetica è costituito dal fatturato del Gruppo relativo al FY 2025 e 2024. Si specifica che il numeratore, relativo alla somma di consumi energetici diretti e indiretti presenta due perimetri differenti come riportato nelle note precedenti.

[14] Si specifica che tale dato differisce rispetto a quanto riportato nel Bilancio consolidato del Gruppo SPIG per il FY2024, in quanto include anche il fatturato della società GMAB (Svezia), non ricompresa nel perimetro di consolidamento del bilancio 2024.

rendicontazione, del miglioramento del sistema di monitoraggio dei dati e nell'aumento dell'utilizzo della flotta aziendale.

Si segnala inoltre che, per alcune società del Gruppo[15], i dati non risultano disponibili o risultano parziali a causa dell'assenza di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici o della limitata operatività delle sedi. In particolare, tale situazione riguarda alcune realtà internazionali caratterizzate da uffici in coworking, strutture di rappresentanza o attività prevalentemente commerciali prive di spazi operativi diretti. In altri casi, non è stato possibile reperire informazioni affidabili relative ai consumi energetici.

Alla luce di tali limitazioni, i dati riportati nel presente documento riflettono il miglior perimetro informativo disponibile al momento della redazione e sono stati elaborati al fine di garantire la massima affidabilità possibile delle informazioni. Il Gruppo è impegnato nel progressivo rafforzamento dei processi di raccolta e monitoraggio dei dati, con l'obiettivo di migliorare nel tempo la completezza e la comparabilità delle informazioni rendicontate.

[15] Si faccia riferimento alla nota 9 a piè di pagina relativa alle limitazioni di perimetro applicate.

Di seguito si riportano le emissioni dirette e indirette di GHG prodotte dal Gruppo [16] nel biennio 2024-2025:

Emissioni del Gruppo	UdM	2025	2024	Var 2025/ 2024
Emissioni dirette (Scope 1)[17]				
Gas naturale	tCO2e	51,80	48,77	6%
Diesel	tCO2e	56,51	12,06	369%
Benzina	tCO2e	110,12	102,47	7%
Totale emissioni dirette (Scope 1)	**tCO2e**	**218,43**	**163,30**	**34%**
Emissioni indirette (Scope 2) [18]				
Emissioni indirette (Scope 2) – Location-based	**tCO2e**	**4.130,09**	**2.172,74**	**90%**
Emissioni indirette (Scope 2) – Market-based	**tCO2e**	**4.164,07**	**2.213,04**	**88%**
Totale delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 Location-based)	**tCO2e**	**4.348,52**	**2.336,04**	**86%**
Totale delle emissioni (Scope 1 + Scope 2 Market-based)	**tCO2e**	**4.382,50**	**2.376,34**	**84%**
Intensità delle emissioni[19]				
Intensità delle emissioni (Location-based)	**tCO2e/€**	**0,000040**	**0,000023**	**71%**
Intensità delle emissioni (Market-based)	**tCO2e/€**	**0,000040**	**0,000024**	**70%**
Fatturato di Gruppo	**Mln€**	**108.673,0**	**100.013,8 [20]**	**9%**

GRI 305-1: Emissioni indirette di GHG all'interno dell'Organizzazione
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG all'interno dell'Organizzazione
GRI 305-4: Intensità delle emissioni di GHG

Le emissioni di gas a effetto serra (GHG) del Gruppo sono state calcolate in conformità ai principali standard internazionali di rendicontazione, distinguendo tra emissioni dirette (Scope 1) ed emissioni indirette da consumo energetico (Scope 2). Le emissioni di Scope 1 sono state determinate a partire dai consumi di combustibili (gas naturale, gasolio e

[16] Per quanto riguarda il calcolo delle emissioni di scopo 1 e 2 si applicano le stesse limitazioni di perimetro sopra riportate per i consumi di energia diretti e indiretti. Si faccia riferimento alle precedenti note a piè di pagina relative alle limitazioni di perimetro applicate.
[17] Si faccia riferimento alla nota 9 a piè di pagina relativa alle limitazioni di perimetro applicate relative ai consumi diretti.
[18] Si faccia riferimento alla nota 9 a piè di pagina relativa alle limitazioni di perimetro applicate ai consumi di energia elettrica.
[19] Il denominatore utilizzato per il calcolo del tasso di intensità emissiva è costituito dal fatturato del Gruppo relativo al FY 2025 e 2024. Si specifica che il numeratore, relativo alla somma di consumi energetici diretti e indiretti presenta due perimetri differenti come riportato nelle note precedenti.
[20] Si specifica che tale dato differisce rispetto a quanto riportato nel Bilancio consolidato del Gruppo SPIG per il FY2024, in quanto include anche il fatturato della società GMAB (Svezia), non ricompresa nel perimetro di consolidamento del bilancio 2024.

benzina), applicando specifici fattori di emissione espressi in tCO_2e per unità di consumo, desunti da fonti ufficiali aggiornate (DEFRA 2025).

Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, sono stati adottati sia l'approccio location-based, utilizzando fattori di emissione medi nazionali basati su dati di produzione dell'energia elettrica (fonte: Terna – Confronti Internazionali, su base ISPRA), sia l'approccio market-based, ove disponibili fattori specifici di fornitura[21] (fonte: AIB 2025). Nei casi in cui non fossero disponibili dati specifici relativi ai fornitori di energia, in particolare per alcuni Paesi extra-UE, è stato adottato in via prudenziale il fattore location-based come proxy.

Si evidenzia inoltre che il Gruppo, nell'ambito del proprio Piano di Sostenibilità, ha definito una serie di obiettivi di miglioramento di natura qualitativa relativi alla gestione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra.

In coerenza con l'impegno del Gruppo nella promozione di soluzioni a supporto della sostenibilità e della transizione energetica, si riportano di seguito i ricavi generati da progetti riconducibili a tali ambiti, unitamente alla loro incidenza sul totale dei ricavi.

Ricavi relativi a progetti di transizione energetica	UdM	2025	2024
Ricavi relativi a progetti di transizione energetica	Euro	22.284.541	40.280.506
% dei ricavi relativi a progetti di transizione energetica rispetto ai ricavi totali del Gruppo	**%**	**21%**	**40%** [22]

Tali ricavi sono riconducibili principalmente alle attività della società controllata GMAB (Svezia), attiva nello sviluppo di tecnologie ambientali avanzate per il controllo delle emissioni atmosferiche e il recupero energetico in ambito industriale, in particolare nei settori biomassa e Waste-to-Energy.

In tale contesto, i progetti realizzati comprendono sistemi di depurazione dei fumi e di rimozione degli inquinanti (tra cui polveri, diossine e mercurio), nonché soluzioni per il recupero del calore e il miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti. Le tecnologie impiegate includono, tra le altre, scrubber wet e dry, sistemi di condensazione dei fumi, precipitatori elettrostatici e processi per il recupero di materiali e la riduzione dell'impatto ambientale.

GMAB contribuisce inoltre allo sviluppo di soluzioni orientate alla riduzione delle emissioni, al risparmio energetico e al miglioramento della qualità dell'aria, supportando la transizione verso modelli industriali più sostenibili. In tale ambito, il Gruppo opera anche attraverso la realizzazione di sistemi di raffreddamento ad alta efficienza a servizio di impianti a biomassa e Waste-to-Energy, destinati alla produzione di energia da fonti rinnovabili o dal recupero energetico dei rifiuti, contribuendo alla continuità operativa e all'ottimizzazione delle prestazioni energetiche degli impianti.

[21] Si specifica che per le società localizzate in Cina (SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd.) e Arabia Saudita (Spig Air Conditioning and Cooling Ltd.), in assenza di fattori supplier specific, è stato utilizzato il fattore di emissione location based.
[22] Si specifica che il dato sul fatturato 2024 utilizzato per il calcolo differisce rispetto a quanto riportato nel Bilancio consolidato del Gruppo SPIG per il FY2024, in quanto include anche il fatturato della società GMAB (Svezia), non ricompresa nel perimetro di consolidamento del bilancio 2024.

Il Gruppo e il Regolamento (UE) 2025/2083 (CBAM)

In relazione alle emissioni, il Regolamento (UE) 2023/956 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, modificato dal Regolamento (UE) 2025/2083, ha introdotto il meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM), uno degli strumenti previsti nell'ambito del Green Deal europeo e del pacchetto "Fit for 55", finalizzato alla riduzione delle emissioni nette di gas a effetto serra dell'Unione Europea di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990 e al conseguimento della neutralità climatica entro il 2050. Il meccanismo CBAM prevede l'applicazione di un prezzo alle emissioni di carbonio incorporate in determinate categorie di merci importate da Paesi terzi, al fine di garantire condizioni di concorrenza equivalenti rispetto ai produttori dell'Unione Europea soggetti al sistema ETS (European Union Emissions Trading System) e di contrastare il fenomeno della rilocalizzazione delle emissioni di carbonio ("carbon leakage").

Per garantire la conformità ai requisiti normativi, SPIG S.p.A. ha sviluppato e implementato una specifica procedura aziendale che disciplina il processo di raccolta dei dati, elaborazione, verifica e trasmissione delle dichiarazioni CBAM, in conformità al Regolamento (UE) 2023/956 e alla relativa normativa attuativa emanata dalla Commissione Europea. La responsabilità del processo è attribuita al CFO dell'Organizzazione, con il coinvolgimento delle funzioni Commerciale, Acquisti, Logistica, Finanza, Qualità e Project Management.

L'attività di analisi e adeguamento al CBAM è stata avviata nell'ultimo trimestre del 2023 mediante un percorso formativo dedicato alle funzioni interessate e supportato da consulenti esterni. Successivamente, sono state effettuate analisi approfondite delle merci importate e delle relative classificazioni doganali, con particolare riferimento ai codici HS (Harmonized System), nonché verifiche sulla corretta individuazione dei beni rientranti nel campo di applicazione del Regolamento. Parallelamente, è stato costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare con competenze in ambito fiscale, doganale e di trade compliance, che ha gestito la predisposizione e l'invio della prima relazione CBAM relativa al quarto trimestre 2023. Nel corso dell'intero periodo transitorio del meccanismo CBAM, compreso tra il 1° ottobre 2023 e il 31 dicembre 2025, SPIG S.p.A. ha regolarmente adempiuto agli obblighi di monitoraggio e rendicontazione previsti dalla normativa, provvedendo alla raccolta dei dati sulle emissioni incorporate e alla trasmissione delle relazioni CBAM trimestrali attraverso il Registro Transitorio CBAM. A partire dal 1° gennaio 2026, con l'avvio della fase definitiva del meccanismo, SPIG S.p.A. ha presentato domanda per ottenere la qualifica di Dichiarante CBAM Autorizzato, come previsto dalla normativa vigente, al fine di poter continuare a importare merci soggette al regolamento e adempiere ai nuovi obblighi dichiarativi annuali e di gestione dei certificati CBAM. La prima dichiarazione CBAM annuale relativa all'esercizio 2026 andrà presentata entro settembre 2027.

Il processo CBAM adottato dall'Organizzazione si articola nelle seguenti principali attività:

- gestione dei dati di importazione;
- identificazione dei produttori e degli impianti di produzione;

raccolta e gestione dei dati relativi alle emissioni incorporate;
monitoraggio periodico della completezza e correttezza delle informazioni ricevute dai fornitori;
predisposizione e trasmissione delle dichiarazioni CBAM previste dalla normativa applicabile;
gestione di eventuali rettifiche e aggiornamenti delle dichiarazioni presentate.

I prodotti importati da SPIG che rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento CBAM sono costituiti prevalentemente da materiali classificati nel Capitolo 72 della Nomenclatura Combinata, comprendente ghisa, ferro e acciaio.

A livello di Gruppo, sono state inoltre effettuate specifiche analisi sui flussi di importazione delle società europee controllate, al fine di valutare l'eventuale assoggettamento agli obblighi previsti dal meccanismo CBAM. Dalle verifiche condotte è emerso che, allo stato attuale, nessuna delle società controllate del Gruppo supera le soglie quantitative (50 tonnellate annue) rilevanti per le importazioni di materiali rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento. Il Gruppo mantiene comunque un'attività di monitoraggio costante dei nuovi progetti, delle catene di approvvigionamento e dei volumi di importazione, al fine di individuare tempestivamente eventuali variazioni che possano comportare nuovi adempimenti normativi. Nell'ambito delle proprie politiche di acquisto, viene inoltre valutata, ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, la preferenza per fornitori e prodotti di origine unionale rispetto a fornitori extra-UE, anche in considerazione degli impatti derivanti dalla normativa CBAM.

3.2 Gestione delle risorse idriche

Il Gruppo SPIG considera l'uso efficiente e consapevole delle risorse idriche come parte integrante del proprio approccio alla sostenibilità, integrando tali aspetti nella progettazione delle soluzioni e nella gestione delle attività operative.

Il Gruppo adotta un approccio responsabile e parsimonioso nella gestione delle risorse idriche, in coerenza con la natura delle proprie attività e con i principi di sostenibilità ambientale. L'utilizzo dell'acqua riguarda sia usi civili e ordinari sia produttivi in relazione alla sola società produttiva cinese SPIG (Shanxi) Cooling Technology ed è effettuato quasi esclusivamente attraverso la rete acquedottistica pubblica, senza ricorso a prelievi diretti da fonti naturali.

In coerenza con tale approccio, il Gruppo adotta specifiche misure volte a ridurre i consumi idrici e a promuoverne un uso efficiente, tra cui l'utilizzo di impianti e sanitari a basso consumo (ad esempio cassette di scarico a doppio flusso e rubinetteria efficiente), la manutenzione periodica degli impianti idrici per prevenire perdite o sprechi, la sensibilizzazione del personale a un utilizzo consapevole della risorsa e il monitoraggio dei consumi attraverso l'analisi delle bollette e la verifica di eventuali anomalie. Queste attività di risparmio idrico sono effettuate in tutte le sedi del Gruppo, al netto di quelle non gestite direttamente dall'organizzazione, come gli uffici non di proprietà. La Capogruppo effettua inoltre periodicamente, presso la propria sede, una valutazione qualitativa dell'utilizzo dell'acqua in relazione ai distributori di acqua destinata ai dipendenti.

In tale contesto, il Gruppo promuove la tutela della risorsa idrica, riconoscendo l'acqua come risorsa condivisa, effettuando inoltre valutazioni riguardo i fornitori in cui vengono raccolte informazioni relative a politiche, certificazioni e documentazione ESG.

Il Gruppo adotta linee guida e principi operativi orientati alla tutela della risorsa idrica, basati sull'uso responsabile dell'acqua, sulla prevenzione degli sprechi e sul rispetto della normativa ambientale applicabile, in coerenza con le politiche pubbliche e tenendo conto dei contesti locali, con particolare attenzione alle aree potenzialmente soggette a stress idrico. Inoltre, nell'ambito del proprio Piano di Sostenibilità, il Gruppo ha definito varie iniziative quali la riduzione del consumo idrico tramite attività di mappatura dei consumi idrici nelle varie sedi del gruppo, l'utilizzo di tecnologie per ridurre il prelievo, in particolare nelle sedi localizzate in aree a stress idrico, e l'installazione di dispositivi a basso consumo idrico nelle sedi commerciali.

La tabella seguente riporta i dati relativi all'acqua prelevata da SPIG S.p.A. (Italia) e dalla società produttiva SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina) [23] nel periodo di rendicontazione, con riferimento alle principali fonti di approvvigionamento. Per le altre società del Gruppo (il cui utilizzo dell'acqua è solo per scopi civili) le informazioni non risultano attualmente disponibili, in assenza di sistemi strutturati di tracciamento dei dati:

Acqua prelevata da tutte le aree	UdM	2025		2024		Var 2025/2024
		Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	**Altre tipologie d'acqua** (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	**Acqua dolce** (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	**Altre tipologie d'acqua** (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	
Acque di superficie	ML	2,50	0,00	2,58	0,00	**-3%**
Acque sotterranee	ML	2,72	0,00	1,57	0,00	**73%**
Risorse idriche di terze parti	ML	0,03	0,00	0,02	0,00	**50%**
Totale acqua prelevata	ML	**5,25**	**0,00**	**4,18**	**0,00**	**26%**

GRI 303-3 - Prelievo idrico

L'identificazione delle aree soggette a stress idrico è stata effettuata facendo riferimento allo strumento "Aqueduct Water Risk Atlas" del World Resources Institute, in linea con quanto suggerito dai GRI Standards.
Sulla base di tale analisi, la società SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina) risulta localizzata in un'area caratterizzata da un elevato livello di stress idrico (superiore all'80%).

[23] Si specifica che, per la società SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina) con riferimento ai prelievi di acque sotterranee, i dati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2025, nonché quelli riferiti all'esercizio 2024, sono stati stimati in assenza di un sistema di misurazione dedicato (water meter), installato nel mese di aprile 2025.

3.3 Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti rappresenta un aspetto chiave nella gestione complessiva degli impatti ambientali del Gruppo relativi alle attività aziendali. Tali impatti si generano principalmente nelle attività operative, in particolare presso la sede produttiva, attraverso la produzione di scarti e materiali di lavorazione, nonché, in misura minore, presso le sedi direzionali e gli uffici.

Il Gruppo gestisce i rifiuti in conformità alle normative locali vigenti, attraverso procedure e istruzioni dedicate dettate da linee guida del Gruppo che ne disciplinano la corretta gestione lungo tutte le fasi operative.

In tale contesto, l'Organizzazione promuove la prevenzione della produzione dei rifiuti attraverso iniziative di dematerializzazione come la riduzione del consumo di carta negli uffici e la raccolta differenziata (in particolare presso le sedi in Italia, Germania e Svezia), nonché mediante pratiche di ottimizzazione degli imballaggi e il coinvolgimento dei fornitori, al fine di favorire il riutilizzo dei materiali e una gestione responsabile. Inoltre, il Piano di Sostenibilità del Gruppo prevede, a partire dal 2025, l'organizzazione di almeno una giornata annuale di volontariato aziendale, volta a promuovere la consapevolezza e la responsabilità ambientale tra i dipendenti. Tra le iniziative previste rientra la realizzazione di una "giornata ecologica" dedicata alla raccolta dei rifiuti e alla valorizzazione dell'ambiente locale.

Operativamente, la gestione dei rifiuti prevede la classificazione degli stessi e la successiva attivazione del processo di smaltimento tramite operatori specializzati. Tali operatori, ai quali il Gruppo affida le attività di raccolta, trasporto e trattamento, sono sottoposti a un processo valido a livello di Gruppo di qualificazione gestito dalla funzione Supply Chain, che ne verifica l'idoneità attraverso la raccolta della documentazione richiesta. Inoltre, per specifici progetti, possono essere selezionati fornitori locali per la gestione dei rifiuti, anch'essi sottoposti a processi di qualifica.

Le attività di ritiro sono effettuate da operatori autorizzati, previa attivazione dei flussi interni di approvazione, e sono accompagnate dalla trasmissione della documentazione prevista dalla normativa applicabile. Il monitoraggio dei rifiuti avviene attraverso la raccolta sistematica della documentazione relativa a ciascun flusso. In particolare, per ogni rifiuto gestito vengono acquisiti i formulari previsti e le informazioni sono registrate nel sistema "RENTRI" per la sede italiana, mentre per le altre società del Gruppo la gestione avviene in conformità ai requisiti normativi locali vigenti.

Si riporta di seguito una tabella rappresentativa dei rifiuti prodotti dal Gruppo nel biennio 2024-2025. Si evidenzia che il dato presentato riguarda solo la Capogruppo Spig S.p.A. (Italia) e la società produttiva SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina), in quanto, per le altre società del Gruppo, le informazioni non risultano attualmente disponibili a causa dell'assenza di sistemi strutturati di tracciamento dei dati. Si precisa che, per le altre società del Gruppo, caratterizzate da attività prevalentemente d'ufficio, la produzione di rifiuti è costituita principalmente da rifiuti urbani e assimilabili. Il Gruppo è tuttavia impegnato nel

progressivo rafforzamento dei processi di raccolta e monitoraggio, al fine di garantire una rendicontazione più completa e omogenea negli esercizi successivi.

Tipologia di rifiuti prodotti	UdM	2025			2024			Var 2025/2024
		Rifiuti non conferiti in discarica	Rifiuti conferiti in discarica	Totale	Rifiuti non conferiti in discarica	Rifiuti conferiti in discarica	Totale	
Rifiuti non pericolosi[24]								
Materiali cartacei	ton	-	1,04	**1,04**	-	0,60	**0,60**	**72%**
Legno	ton	4,00	22,05	**26,05**	2,35	14,40	**16,75**	**56%**
Toner	ton	0,01	0,004	**0,01**	0,02	0,004	**0,02**	**-35%**
Ferro e acciaio	ton	29,38	-	**29,38**	81,22	-	**81,22**	**-64%**
Plastica	ton	12,60	1,23	**13,83**	34,34	0,80	**35,14**	**-61%**
Imballaggi in materiali misti	ton	6,50	-	**6,50**	-	-	**-**	**-**
Imballaggi in carta e cartone	ton	24,20	2,23	**26,43**	-	1,80	**1,80**	**1368%**
Fanghi delle fosse settiche	ton	65,00	-	**65,00**	42,50	-	**42,50**	**53%**
Rifiuti pericolosi								
Imballaggi pericolosi	ton	3,85	-	**3,85**	2,82	-	**2,82**	**37%**
Acque reflue pericolose derivanti dalla pulizia dei tubi non coibentati	ton	11,98	-	**11,98**	32,95	-	**32,95**	**-64%**
Totale rifiuti prodotti	**ton**	**157,52**	**26,55**	**184,06**	**196,20**	**17,61**	**213,81**	**-14%**

GRI 306-3: Rifiuti generati

Come rappresentato nella tabella sopra riportata, si segnala che nel 2025 i rifiuti prodotti sono diminuiti del 14% rispetto all'esercizio precedente. L'aumento relativo a specifiche tipologie di rifiuti, come gli imballaggi, è dovuto a diversi motivi, tra i quali soprattutto un aumento del volume di affari e la gestione diretta del magazzino da parte di Spig S.p.A. che ha determinato la gestione diretta dei rifiuti da parte della Capogruppo.

[24] Si segnala che i dati relativi ai rifiuti non pericolosi sono frutto di una stima. In particolare, per quanto riguarda legno, plastica e imballaggi in carta e cartone è stata effettuata una stima sulla base del peso percentuale del packaging acquistato. Il dato relativo ai rifiuti dei toner è stato stimato sulla base del peso dei toner acquistati. I fanghi delle fosse settiche sono stati stimati sulla base delle quantità trasportate.

I materiali in ingresso:

SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. (Cina), è la società produttiva del Gruppo SPIG, specializzata nella progettazione e realizzazione di sistemi di raffreddamento industriale a secco, quali air-cooled condensers (ACC) e air-finned coolers (AFC), destinati ad applicazioni nel settore power generation, petrolchimico e industriale. La società realizza inoltre componenti complementari e soluzioni integrate a supporto delle prestazioni, dell'affidabilità operativa e degli obiettivi di sostenibilità dei clienti.

In tale contesto, si riporta di seguito il dettaglio dei principali materiali in ingresso della sola sede produttiva cinese Shanxi Cooling Technology, con evidenza della relativa tipologia (rinnovabile/non rinnovabile) e dei quantitativi utilizzati:

Materiali acquistati	Tipologia di materiale	UdM	2025	2024	Var. 2025/2024
Acciaio	Non rinnovabile	t	684,35	1.363,18	**-50%**
Tubi non coibentati	Non rinnovabile	t	1.698,78	1.199,74	**42%**
Alluminio	Non rinnovabile	t	826,30	618,12	**34%**
Legno	Rinnovabile	t	60,00	88,17	**-32%**
Prodotti chimici per la saldatura	Non rinnovabile	t	12,02	11,91	**1%**
Lubrificanti	Non rinnovabile	t	4,55	2,26	**101%**
Vernice	Non rinnovabile	t	8,33	6,87	**21%**
Componenti di assemblaggio	Non rinnovabile	t	20,08	22,24	**-10%**

Capitolo 4. Le persone al centro

4.1 Valorizzazione dei dipendenti e condizioni di lavoro eque

4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo

Il Gruppo SPIG, integrando attività di progettazione ingegneristica e produzione, fonda il proprio modello di business su competenze tecniche e organizzative a elevato valore aggiunto. In questo contesto, il capitale umano rappresenta un elemento centrale della strategia del Gruppo: lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle persone costituiscono un asset strategico per rispondere in modo efficace e puntuale alle esigenze dei clienti.

In linea con tale approccio, il Gruppo orienta le proprie pratiche di gestione delle Risorse Umane alla selezione di profili coerenti con le competenze richieste dal business e necessari a sostenere la crescita aziendale, nonché alla valorizzazione e alla retention delle risorse. In questo contesto, l'Organizzazione adotta strumenti gestionali e sistemi di incentivazione finalizzati a supportare il coinvolgimento delle persone e a favorirne la

permanenza nel medio-lungo periodo e promuove una cultura aziendale orientata alla collaborazione, con l'obiettivo di favorire sinergie tra le diverse funzioni e rafforzare un contesto lavorativo basato su efficienza, integrazione e lavoro di squadra. Il presente capitolo illustra quindi, oltre alla composizione e all'evoluzione della forza lavoro, le principali pratiche adottate in materia di sviluppo delle competenze, gestione delle performance, welfare aziendale, nonché i processi di selezione, inserimento e turnover del personale dipendente del Gruppo.

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo risulta costituito da 251 dipendenti, di cui 188 uomini e 63 donne, valore che risulta essere in leggero aumento (+9%) rispetto al totale dei dipendenti registrato l'anno precedente (231).Tale variazione è dovuta al fatto che tre società (SPIG Kühlturm Technologien GmbH con 4 dipendenti, SPIG US LLC con 1 dipendente e la branch UK di SPIG SpA con 3 dipendenti) sono divenute operative nel 2025, ma riflette anche dinamiche di crescita diffuse all'interno delle diverse legal entity. In particolare, tale andamento è coerente con il piano di sviluppo aziendale e con l'aumento dei volumi di attività, che ha comportato un rafforzamento degli organici a supporto dei nuovi ordini e dei picchi produttivi.

Il dettaglio dei dipendenti in headcount, suddivisi per categoria professionale, fascia d'età e genere, viene riportato all'interno delle seguenti tabelle, sia in valori assoluti che in percentuale rispetto al totale dei dipendenti al 31/12/2025 e al 31/12/2024.

Dipendenti per categoria professionale[25], fasce d'età [26] e genere													
2025	**UdM**	<30			30 - 50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	-	-	**-**	5	-	**5**	12	1	**13**	17	1	**18**
Quadri	n	-	-	**-**	14	2	**16**	4	2	**6**	18	4	**22**
Impiegati	n	8	3	**11**	63	31	**94**	37	15	**52**	108	49	**157**
Operai	n	1	-	**1**	34	9	**43**	10	-	**10**	45	9	**54**
Totale	**n**	**9**	**3**	**12**	**116**	**42**	**158**	**63**	**18**	**81**	**188**	**63**	**251**
Dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere													
2024	**UdM**	<30			30 - 50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	-	-	**-**	3	-	**3**	10	1	**11**	13	1	**14**
Quadri	n	-	-	**-**	11	-	**11**	5	2	**7**	16	2	**18**
Impiegati	n	4	3	**7**	61	32	**93**	35	15	**50**	100	50	**150**
Operai	n	2	-	**2**	29	8	**37**	10	-	**10**	41	8	**49**
Totale	**n**	**6**	**3**	**9**	**104**	**40**	**144**	**60**	**18**	**78**	**170**	**61**	**231**

GRI 405-1(b): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

[25] Si segnala che, al fine di garantire una classificazione omogenea tra le diverse entità del Gruppo, i dipendenti delle legal entity estere sono stati ricondotti alle categorie professionali utilizzate per la Capogruppo secondo i seguenti criteri convenzionali: Managing Director delle entità estere classificati come dirigenti; eventuali operai mantenuti nella relativa categoria; tutti gli altri dipendenti classificati come impiegati.

[26] Si segnala che la suddivisione dei dipendenti per fasce di età è stata effettuata sulla base dell'età anagrafica compiuta al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Percentuale[27] di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere													
2025	**UdM**	<30			30 - 50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	%	-	-	**-**	2,0%	-	**2,0%**	4,8%	0,4%	**5,2%**	6,8%	0,4%	**7,2%**
Quadri	%	-	-	**-**	5,6%	0,8%	**6,4%**	1,6%	0,8%	**2,4%**	7,2%	1,6%	**8,8%**
Impiegati	%	3,2%	1,2%	**4,4%**	25,1%	12,4%	**37,5%**	14,7%	6,0%	**20,7%**	43,0%	19,5%	**62,5%**
Operai	%	0,4%	-	**0,4%**	13,5%	3,6%	**17,1%**	4,0%	0,0%	**4,0%**	17,9%	3,6%	**21,5%**
Totale	**%**	**3,6%**	**1,2%**	**4,8%**	**46,2%**	**16,7%**	**62,9%**	**25,1%**	**7,2%**	**32,3%**	**74,9%**	**25,1%**	**100,0 %**

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere													
2024	**UdM**	<30			30 - 50			>50			Totale		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	%	-	-	**-**	1,3%	-	**1,3%**	4,3%	0,4%	**4,8%**	5,6%	0,4%	**6,1%**
Quadri	%	-	-	**-**	4,8%	-	**4,8%**	2,2%	0,9%	**3,0%**	6,9%	0,9%	**7,8%**
Impiegati	%	1,7%	1,3%	**3,0%**	26,4%	13,9%	**40,3%**	15,2%	6,5%	**21,6%**	43,3%	21,6%	**64,9%**
Operai	%	0,9%	-	**0,9%**	12,6%	3,5%	**16,0%**	4,3%	0,0%	**4,3%**	17,7%	3,5%	**21,2%**
Totale	**%**	**2,6%**	**1,3%**	**3,9%**	**45,0%**	**17,3%**	**62,3%**	**26,0%**	**7,8%**	**33,8%**	**73,6%**	**26,4%**	**100,0 %**

GRI 405-1(b): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Si segnala inoltre che, come previsto dalla normativa italiana per il diritto al lavoro delle persone con disabilità (Legge 12 marzo 1999, n. 68), presso la Capogruppo Spig S.p.A. sono presenti 4 dipendenti appartenenti a categorie protette.

Totale dipendenti appartenenti a categorie protette	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Quadri	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Impiegati	n	1	3	**4**	1	3	**4**
Operai	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**3**	**4**	**1**	**3**	**4**

GRI 405-1(b): Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Per quanto riguarda invece la suddivisione dei dipendenti del Gruppo per tipologia di contratto di lavoro, si riporta di seguito lo spaccato per genere. Per avere una visione della ripartizione per area geografica dei dipendenti del Gruppo, è possibile consultare la sezione in Annex.

[27] Si segnala che la percentuale di dipendenti per categoria professionale, fasce d'età e genere è stata calcolata dividendo il numero di dipendenti in ciascuna categoria per il totale della popolazione aziendale al 31.12

Dipendenti per contratto	UdM	2025			2024			Variazione 2025/2024
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Numero di dipendenti totale	**n**	**188**	**63**	**251**	**170**	**61**	**231**	**9%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	184	63	**247**	164	61	**225**	**10%**
Contratto a tempo Determinato	n	4	-	**4**	6	-	**6**	**- 33%**
Orario non garantito [28]	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	188	62	**250**	170	60	**230**	**9%**
Part time	n	-	1	**1**	-	1	**1**	**0%**

GRI 2-7: Dipendenti

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il 98,4% dei dipendenti in forza nel 2025 risulta avere un contratto a tempo indeterminato, per un totale di 247 dipendenti sui 251 complessivi. Infine, il 99,6% dei dipendenti risulta essere inquadrato con orario full-time, con un solo dipendente assunto con un contratto part-time. Tali valori risultano in linea con l'anno precedente, senza rilevare significative variazioni tra i due anni.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono assunti mediante contratti di lavoro conformi alla normativa vigente nei Paesi di operatività. In alcune giurisdizioni, ove previsto dal quadro normativo locale, i dipendenti sono inoltre coperti da accordi di contrattazione collettiva (ad esempio CCNL Metalmeccanico per l'Italia o strumenti equivalenti), che disciplinano ulteriormente le condizioni di lavoro a livello nazionale o settoriale.

Numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di lavoro	UdM	2025	2024
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro [29]	n.	164	153
Percentuale dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	%	**65%**	**66%**

GRI 2-30: Accordi di contrattazione collettiva

[28] Si definiscono dipendenti a orario non garantito i dipendenti che non hanno la garanzia di un numero minimo o fisso di ore di lavoro al giorno, alla settimana o al mese ma che potrebbe doversi rendere disponibile per lavoro secondo le necessità, quali, ad esempio, dipendenti occasionali, dipendenti con contratto a zero ore o dipendenti a chiamata.

[29] Si riportano di seguito le società i cui dipendenti sono coperti da contratti collettivi: SPIG S.p.A. (Italia), SPIG US LLC, SPIG Torres de Resfriamento Ltda. e Götaverken Miljö AB (GMAB).

La tabella che segue offre una panoramica sui lavoratori non dipendenti con contratti in essere al 31 dicembre 2025. Tali risorse sono ingaggiate direttamente dal Gruppo mediante contratti di prestazione di servizi, sulla base di esigenze specifiche e funzionali allo svolgimento delle attività aziendali e sono impiegati in diverse aree di supporto e specialistiche, tra cui consulenza informatica, consulenza legale, project management, site management, consulenza su impianti di Air Quality System (AQS) e in ambito qualità, oltre ad attività operative di produzione e servizi generali (ad esempio reception).

Lavoratori non dipendenti	Udm	2025			2024			Var. 2025/2024
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Numero di lavoratori (HC)	n.	42	13	**55**	14	7	**21**	**162%**

GRI 2-8: Lavoratori che non sono dipendenti

Dalla tabella sopra riportata, si può notare come, nel 2025, il numero di lavoratori non dipendenti sia più che raddoppiato, rispetto all'esercizio precedente. Tale incremento è riconducibile principalmente a fasi di maggiore carico operativo, che hanno richiesto il ricorso a risorse esterne per garantire un adeguato supporto alle attività aziendali.

In questo contesto, il Gruppo riconosce nei propri dipendenti un elemento centrale e attribuisce particolare rilevanza allo sviluppo delle loro competenze. A tal fine, la formazione si articola in due principali tipologie: la prima riguarda la formazione ordinaria, erogata attraverso corsi afferenti a diversi ambiti tematici, individuati dai Responsabili di Funzione. La seconda si basa sulla formazione "on the job", che consente ai dipendenti di apprendere direttamente sul campo con il supporto di figure senior.

Per quanto riguarda la Capogruppo SPIG S.p.A. la funzione Risorse Umane (HR) avvia periodicamente, nel corso dell'ultimo bimestre dell'anno, il processo di raccolta dei fabbisogni formativi, coinvolgendo i Responsabili di Funzione nella definizione delle esigenze per l'anno successivo. Tale attività tiene conto delle necessità di sviluppo delle competenze tecniche, linguistiche e delle soft skills. Successivamente, la funzione HR valuta le richieste ricevute ed elabora un piano formativo di dettaglio, identificando i fornitori più idonei per l'erogazione delle attività previste. Il processo si completa con l'organizzazione dei corsi e il monitoraggio continuo dello stato di avanzamento. Le filiali estere, invece, operano in autonomia nella definizione dei propri fabbisogni formativi annuali e, con cadenza semestrale, trasmettono alla funzione HR della Capogruppo la rendicontazione delle attività formative svolte.

Nel 2025, sono state erogate 3.396 ore di formazione riguardanti una varietà di ambiti, tra cui formazione tecnico-specialistica, linguistica, salute e sicurezza, informatica, compliance e sviluppo delle soft skills. Nello stesso periodo, sono state inoltre avviate iniziative formative specifiche sulle tematiche di cybersecurity, volte a rafforzare la consapevolezza dei rischi digitali e delle principali minacce quali phishing e social engineering. In prospettiva, il Gruppo riconosce la necessità di rafforzare le competenze interne in relazione all'evoluzione e all'adozione dell'intelligenza artificiale in ambito

aziendale. Ulteriori iniziative di sviluppo sono previste anche in ambito manageriale, con particolare attenzione al rafforzamento delle competenze di leadership.

Nell'ambito del rafforzamento della cultura della sostenibilità e della responsabilità d'impresa, a dicembre del 2025 presso la Capogruppo SPIG S.p.A. si è svolto un corso di formazione erogato da una società esterna dedicato alle tematiche ESG, che ha avuto l'obiettivo di fornire una panoramica sui concetti fondamentali di sostenibilità e sul loro ruolo nel business aziendale, il quadro normativo di riferimento e i principali standard di rendicontazione. All'iniziativa ha partecipato l'78,4% dei dipendenti in forza dicembre 2025; in particolare, l'8,2% dei partecipanti è stato costituito da dirigenti, il 72,4% da impiegati e il 19,4% da quadri.

Si sottolinea inoltre che nel 2025 è stata introdotta una piattaforma di training online a livello di Gruppo, utilizzata inizialmente per lo svolgimento di un numero limitato di corsi di formazione. È previsto che l'utilizzo di questa piattaforma venga progressivamente ampliato nei prossimi anni, con l'obiettivo di offrire un ventaglio di corsi sempre più ampio e accessibile a tutta la popolazione aziendale.

Di seguito vengono riportate le ore medie di formazione in relazione alla categoria professionale e al genere:

Ore medie di formazione per dipendente	UdM	2025 [30]		
		Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	ore	5,11	5,50	**5,13**
Quadri	ore	16,53	34,56	**19,81**
Impiegati	ore	12,63	12,58	**12,62**
Operai	ore	18,09	8,17	**16,44**
Totale	**ore**	**13,63**	**13,23**	**13,53**

GRI 404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente

Per quanto riguarda il percorso di crescita professionale dei propri dipendenti, il Gruppo ha adottato un processo annuale di Performance Review a livello di Gruppo. In particolare, nel corso del primo trimestre dell'anno, i Manager incontrano i propri collaboratori al fine di definire gli obiettivi individuali per l'anno di riferimento, che includono sia obiettivi di natura quantitativa sia una componente legata ad obiettivi comportamentali, comuni a tutta la popolazione aziendale. A fine esercizio è previsto un incontro di valutazione tra Manager e collaboratore, volto a verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e a individuare eventuali aree di miglioramento, nonché a definire le principali direttrici di sviluppo per l'anno successivo.

Sulla base di tale processo, il Gruppo effettua annualmente una salary review, nell'ambito della quale i Manager valutano l'opportunità di riconoscere eventuali adeguamenti

[30] Si segnala che non viene riportato il dato comparativo relativo al 2024 in quanto i dati risultano parzialmente tracciati e pertanto non pienamente comparabili su base biennale. Il processo di raccolta strutturata e puntuale delle ore di formazione a livello di Gruppo è stato infatti avviato nel 2025. Per l'esercizio precedente, in particolare per le sussidiarie estere, non erano disponibili sistemi strutturati di rilevazione.

retributivi o componenti variabili ai propri collaboratori. La Performance Review costituisce pertanto un elemento di riferimento nel processo decisionale, pur non determinando automaticamente l'erogazione di bonus, che resta subordinata alle linee guida e ai budget definiti annualmente in funzione dei risultati del Gruppo.

Infine, si segnala che, nel corso del 2025, il Gruppo ha introdotto un piano di incentivazione variabile (M.B.O.) rivolto al management aziendale (riporti del Chief Executive Officer e altre figure chiave) che prevede l'erogazione di una componente variabile della retribuzione, espressa in percentuale sulla RAL, al raggiungimento di obiettivi di business quantitativi sia di Gruppo sia individuali, legati alle principali metriche di performance aziendale. Si specifica che il sistema di incentivazione M.B.O. riguarda le prime linee di riporto del CEO e i diversi Managing Director delle entity estere, coinvolgendo circa l'8% della popolazione del Gruppo. È stato inoltre confermato il piano di incentivazione dedicato alla funzione commerciale (Sales Incentive Plan), che prevede il riconoscimento di bonus variabili correlati ai risultati di acquisizione ordini su base trimestrale, coinvolgendo circa il 9% del personale. Si evidenziano poi obiettivi di natura ESG, specificamente collegati all'andamento degli indici infortunistici.

Infine, si segnala che il Gruppo promuove percorsi di crescita personalizzati, valutando sia opportunità orizzontali (trasferimenti tra ruoli nella stessa o in diverse funzioni) sia percorsi di crescita verticale, che prevedono l'assunzione di ruoli di maggiore responsabilità e coordinamento.

4.1.2 Il processo di assunzione e il turnover dei dipendenti

Il processo di selezione del personale del Gruppo SPIG avviene prevalentemente con il supporto di agenzie esterne ed è improntato a criteri di imparzialità, garantendo pari opportunità indipendentemente da genere, nazionalità o altri fattori quali appartenenza etnica, orientamento sessuale o credo religioso, e basandosi unicamente sulle competenze richieste dal ruolo, in coerenza con la relativa job description.

Una volta individuato il candidato idoneo e completati gli aspetti contrattuali, la persona viene accolta in azienda fin dal primo giorno attraverso la consegna di un welcome kit, comprensivo di materiali informativi e contenuti utili a favorire una rapida comprensione dell'Organizzazione, del business e dei principali processi aziendali. Il percorso di inserimento prevede inoltre l'affiancamento a un collega senior del dipartimento di riferimento, a supporto della fase iniziale di training, nonché l'organizzazione di incontri interni con i principali referenti aziendali, con l'obiettivo di facilitare un efficace onboarding e l'integrazione nella realtà del Gruppo.

Nella tabella seguente si riporta il numero di nuove assunzioni e cessazioni avvenute nel corso del biennio 2024-2025 e i relativi tassi di assunzione e turnover [31]. Tali informazioni vengono presentate suddividendo i dati per genere e fascia d'età. In particolare, per il 2025 si evidenziano 54 nuove assunzioni ripartite per area geografica secondo la seguente

[31] Gli indici di assunzione e turnover sono stati calcolati dividendo il numero dei dipendenti in entrata e in uscita per il n. degli effettivi (headcount) al 31.12.

distribuzione: 20 nella sede in Italia (37%), 17 in Brasile (31%), 7 in Cina (13%), 4 in Germania (7%), 3 in UK (6%), 1 in USA (2%), 1 in Arabia Saudita (2%) e 1 in Svezia (2%). Per quanto riguarda invece i dipendenti che hanno lasciato l'Organizzazione si segnalano 34 dipendenti, di questi: 15 nella sede in Brasile (44%), 9 in Italia (26%), 4 in Cina (12%), 4 in Svezia (12%), 1 in Germania (3%) e 1 in Korea (3%).

Numero nuove assunzioni	Ud M	2025			2024		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	9	2	**11**	2	1	**3**
30-50	n	28	3	**31**	16	3	**19**
>50	n	10	2	**12**	7	1	**8**
Totale	**n**	**47**	**7**	**54**	**25**	**5**	**30**
Tasso di nuove assunzioni	**Ud M**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	4%	1%	**4%**	1%	0%	**1%**
30-50	n	11%	1%	**12%**	7%	1%	**8%**
>50	n	4%	1%	**5%**	3%	0%	**3%**
Totale	**n**	**19%**	**3%**	**22%**	**11%**	**2%**	**13%**

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

Numero di cessazioni	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	4	0	**4**	2	0	**2**
30-50	n	18	3	**21**	7	1	**8**
>50	n	7	2	**9**	8	0	**8**
Totale	**n**	**29**	**5**	**34**	**17**	**1**	**18**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	2%	0%	2%	1%	0%	**1%**
30-50	%	7%	1%	8%	3%	0%	**3%**
>50	%	3%	1%	4%	3%	0%	**3%**
Totale	**%**	**12%**	**2%**	**14%**	**7%**	**0%**	**8%**

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

Come si evince dalla tabella sopra riportata, nel 2025 il numero di assunzioni e di cessazioni risulta essere in aumento rispetto a quanto registrato l'anno precedente. Come precedentemente descritto, l'aumento del tasso di assunzioni è dovuto in parte al fatto che nel 2025 sono state rese operative tre nuove società SPIG Kühlturm Technologien GmbH, SPIG US LLC e il branch UK di SPIG SpA e in parte all'aumento dei volumi di attività. Per quanto riguarda invece il tasso di turnover, aumentato dall'8% nel 2024 al 14% nel 2025, questo è dovuto a cause quali dimissioni, scadenze di contratto, licenziamenti e in minor parte a pensionamenti, come evidenziato nella tabella che segue.

Numero di ragioni di uscita	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dimissioni	n	11	2	**13**	7	1	**8**
Pensionamenti	n	1	-	**1**	2	-	**2**
Licenziamenti	n	4	3	**7**	3	-	**3**
Fine del contratto	n	13	-	**13**	5	-	**5**
Totale	**n**	**29**	**5**	**34**	**17**	**1**	**18**

Percentuale di ragioni di uscita	UdM	2025			2024		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dimissioni	n	32%	6%	**38%**	39%	6%	**44%**
Pensionamenti	n	3%	0%	**3%**	11%	0%	**11%**
Licenziamenti	n	12%	9%	**21%**	17%	0%	**17%**
Fine del contratto	n	38%	0%	**38%**	28%	0%	**28%**
Totale	**n**	**85%**	**15%**	**100%**	**94%**	**6%**	**100%**

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

4.1.3 Il welfare e i servizi ai dipendenti

Il Gruppo SPIG considera il benessere dei propri dipendenti un elemento strategico per la crescita aziendale e per la creazione di un ambiente di lavoro positivo e stimolante. In tale contesto, il Gruppo promuove iniziative e servizi volti a supportare il benessere complessivo della persona e a favorire un adeguato equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Per quanto riguarda le iniziative di welfare aziendale a supporto della gestione degli impegni professionali e personali, in diverse sedi del Gruppo, compatibilmente con le specifiche attività svolte, è prevista la possibilità, disciplinata da accordi formalizzati, di svolgere parte dell'attività lavorativa in modalità smart working, offrendo ai dipendenti un buon livello di flessibilità organizzativa.

Con riferimento alle singole realtà, presso la Capogruppo è attivo un servizio di mensa aziendale gratuito per i dipendenti e, nel corso del 2025, con l'obiettivo di promuovere l'attività fisica e la salute dei lavoratori, è stata introdotta una palestra aziendale, accessibile gratuitamente a tutto il personale di sede. A livello internazionale, si segnala poi che presso la sede in Cina, SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd., è stata reintrodotta la mensa aziendale a beneficio di tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda il benessere fisico, la Capogruppo Spig S.p.A. agevola l'accesso dei dipendenti ai servizi di assistenza medica e sanitaria non correlati all'attività lavorativa, mettendo a disposizione strumenti e iniziative dedicate. Tra questi, è attivo il servizio Metasalute, che consente ai dipendenti di accedere a prestazioni sanitarie integrative. A supporto del benessere psicologico poi, viene inoltre offerto accesso al servizio di supporto psicologico di Confindustria, permettendo ai dipendenti di usufruire di consulenze professionali per la gestione dello stress, di difficoltà personali o di situazioni di disagio legate all'attività lavorativa e non. Parallelamente, la società sostiene volontariamente iniziative di promozione della salute finalizzate alla prevenzione dei principali rischi non

connessi all'attività lavorativa. In particolare, presso la mensa aziendale sono resi disponibili materiali informativi dedicati alla corretta alimentazione e alla promozione di stili di vita sani, mentre vengono diffuse comunicazioni di sensibilizzazione volte a rafforzare la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza della prevenzione e del benessere generale.

La Capogruppo SPIG S.p.A. ha inoltre dimostrato una particolare attenzione alla prevenzione sanitaria, organizzando annualmente giornate dedicate alla sensibilizzazione sui temi della salute e della prevenzione. In tale ambito, rientrano iniziative specifiche come le attività di prevenzione del tumore al seno, durante le quali gli specialisti offrono visite gratuite ai dipendenti, nonché ulteriori momenti di sensibilizzazione su tematiche di salute, quali i rischi legati a stili di vita e comportamenti non salutari quali, ad esempio, il tabagismo (dipendenza dalla nicotina).

Le iniziative sopra descritte sono attualmente implementate presso la sede italiana e coprono quindi il 49,8% della popolazione del Gruppo; l'Organizzazione esprime tuttavia l'obiettivo, nel medio periodo, di valutarne una progressiva estensione anche alle filiali estere, compatibilmente con le specificità organizzative e i contesti locali.

4.1.4 Gli strumenti di tutela e i canali di segnalazione

Il Gruppo riconosce il rispetto dei diritti fondamentali della persona e il principio di non discriminazione come elementi centrali nella gestione del rapporto di lavoro con i propri dipendenti. Tale principio è formalizzato nel Codice Etico e di Condotta aziendale, che sancisce l'impegno del Gruppo a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, improntato al rispetto della dignità, delle diversità e delle pari opportunità, senza tollerare discriminazioni di alcun tipo. A conferma di quanto sopra, nel 2025 non sono stati segnalati casi di discriminazione nel Gruppo.

A tutela dei diritti dei lavoratori e in un'ottica di promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, il Gruppo ha predisposto specifici strumenti di tutela e canali di segnalazione dedicati, finalizzati a favorire l'emersione di eventuali comportamenti non conformi. Tra questi, la piattaforma whistleblowing costituisce un presidio fondamentale per la segnalazione di episodi di discriminazione, molestie o possibili violazioni dei diritti fondamentali delle persone. Tale strumento consente infatti di effettuare segnalazioni anche in forma anonima, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela dei soggetti coinvolti e il divieto di qualsiasi forma di ritorsione. Si faccia riferimento al Capitolo 2 "Etica e Compliance" per ulteriori dettagli.

Attraverso tale presidio, il Gruppo rafforza il proprio impegno nel prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, contribuendo alla promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto, sulla parità di trattamento e sulla responsabilità individuale e collettiva.

4.2 Salute e sicurezza sul lavoro

4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano una priorità fondamentale per il Gruppo SPIG, che si impegna costantemente nella prevenzione dei rischi e nella promozione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso della salute e sicurezza dei propri dipendenti. Il Gruppo adotta un approccio proattivo nella gestione della sicurezza, implementando misure volte a minimizzare il verificarsi di incidenti e infortuni. Questo impegno si concretizza attraverso rigorosi protocolli di sicurezza, programmi di formazione periodici e un monitoraggio costante delle condizioni di lavoro per garantire la protezione di tutti i dipendenti.

In considerazione del modello di business del Gruppo, i principali rischi per la salute e sicurezza risultano differenziati in funzione delle attività svolte. In particolare, nelle sedi operative, diverse dalla sede produttiva in Cina, i rischi sono prevalentemente connessi ad attività di natura impiegatizia. Il Gruppo SPIG, infatti, non dispone di manodopera operativa diretta nei cantieri, affidando le attività di costruzione e montaggio a subcontractor qualificati. In tale contesto, il Gruppo mantiene tuttavia un ruolo attivo attraverso la presenza di personale interno (es. Site Managers), incaricato di monitorare l'andamento delle attività e la conduzione di attività di audit e verifiche documentali da parte del Quality Manager.

Per quanto riguarda invece la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori del Gruppo è garantita attraverso un sistema strutturato di servizi e funzioni HSE, volto all'identificazione dei pericoli e alla riduzione dei rischi. Per ciascuna attività viene effettuata una specifica analisi dei rischi, i cui risultati sono formalizzati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e, ove applicabile, in valutazioni e procedure dedicate. Tale approccio consente di individuare preventivamente i rischi, definire le misure di prevenzione e protezione più idonee e garantire un miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza per tutti i lavoratori del Gruppo.

In tale contesto, i lavoratori sono attivamente coinvolti nella gestione della sicurezza e possono segnalare pericoli e situazioni potenzialmente rischiose attraverso i canali aziendali previsti, tra cui la linea HSE, i preposti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e segnalazioni dirette, in un contesto che garantisce l'assenza di ritorsioni. È inoltre riconosciuto il diritto dei lavoratori di interrompere o allontanarsi da situazioni di lavoro ritenute pericolose, informando tempestivamente il responsabile, senza conseguenze disciplinari, qualora sussistano rischi seri e immediati per la propria salute o sicurezza.

Attraverso iniziative dedicate, quali la campagna "Stay Safe", il Gruppo promuove e rafforza la cultura della sicurezza, favorendo una valutazione consapevole dei rischi connessi alle attività svolte e l'adozione di comportamenti responsabili, nella consapevolezza che la sicurezza rappresenta una responsabilità sia individuale sia collettiva.

Il Gruppo assicura poi la qualità dei servizi per la salute professionale attraverso la standardizzazione della documentazione, delle procedure e dei processi HSE, garantendo la qualità e l'uniformità dei presidi adottati. Tutte le informazioni rilevanti, tra cui DVR, valutazione dei rischi, procedure operative, istruzioni, nomine e documentazione sanitaria applicabile, sono archiviate e gestite su un server aziendale centralizzato, costantemente aggiornato, al fine di assicurare coerenza, tracciabilità e accessibilità delle informazioni per tutti i soggetti coinvolti.

Infine, il Gruppo garantisce la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori, dipendenti e non dipendenti, attraverso un programma strutturato sviluppato in collaborazione tra le funzioni HSE e HR. La formazione comprende sia contenuti di carattere generale sia moduli specifici sui rischi connessi alle attività svolte, ed è definita in modo mirato in funzione del ruolo, delle mansioni e dei rischi associati. Tale approccio consente di assicurare una formazione adeguata, aggiornata e coerente con le evoluzioni organizzative, operative e normative, favorendo una gestione efficace e omogenea della salute e sicurezza a livello di Gruppo.

In merito alla Capogruppo SPIG S.p.A.., la gestione della salute e sicurezza sul lavoro è disciplinata da un Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 45001, che prevede un approccio sistematico all'identificazione dei pericoli, alla valutazione dei rischi e all'attuazione delle relative misure di prevenzione e protezione. Nel 2025, quindi, il 49,8% della popolazione del Gruppo risulta essere coperta da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (49,3% nel 2024) I pericoli e i rischi vengono individuati attraverso la valutazione delle attività lavorative, l'analisi dei luoghi di lavoro, il DVR, le ispezioni periodiche e il riesame in occasione di modifiche organizzative, introduzione di nuovi processi o a seguito di eventi e incidenti. Le azioni di mitigazione vengono successivamente definite, attuate e monitorate secondo una logica di miglioramento continuo. Eventuali incidenti, near miss e situazioni anomale vengono analizzati mediante processi strutturati di indagine, finalizzati all'individuazione delle cause radice e alla definizione di azioni correttive e preventive, con conseguente aggiornamento, ove necessario, del sistema di gestione.

Per facilitare la comunicazione e la segnalazione di problematiche legate alla sicurezza, l'Organizzazione utilizza il software EHS Insight System, una soluzione completa per la gestione dei programmi ambientali, di salute e sicurezza. Grazie a questo strumento, i dipendenti possono segnalare autonomamente qualsiasi problematica di sicurezza ritenuta rilevante, contribuendo al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e al rafforzamento della cultura della prevenzione.

Si segnala che nel 2025 sono state ricevute 36 osservazioni sulla sicurezza sul software ESH insight (rispetto alle 6 del 2024) e sono stati segnalati 36 near misses (rispetto ai 6 del 2024). Si specifica che i near misses sopra riportati riguardano la sola Capogruppo Spig SpA.

A conferma dell'impegno del Gruppo per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, si segnala che nel biennio 2024-2025 non si sono registrati infortuni sul lavoro né tra i

dipendenti né tra i lavoratori non dipendenti (intesi come risorse esterne sono ingaggiate direttamente dal Gruppo mediante contratti di prestazione di servizi) e di conseguenza il tasso di infortuni risulta pari a 0.

4.3 Qualità dei prodotti e dei servizi e soddisfazione dei clienti

L'attenzione alla qualità e la soddisfazione dei clienti rappresentano elementi fondamentali per il Gruppo, che si impegna costantemente a garantire elevati standard qualitativi in tutte le fasi della propria attività. L'Organizzazione riconosce l'importanza di un controllo accurato e di un monitoraggio continuo per assicurare che i servizi e i prodotti offerti soddisfino pienamente le aspettative dei clienti.

Il Gruppo ha adottato un approccio strutturato alla gestione della qualità di prodotti e servizi, basato su procedure specifiche e documenti operativi: le procedure riguardano le verifiche di conformità, a garanzia del rispetto dei requisiti e degli standard applicabili, mentre i documenti definiscono gli step di controllo in funzione della tipologia di servizio e/o prodotto. Ciò garantisce un presidio sistematico delle verifiche interne ed esterne.

L'organizzazione ha inoltre sviluppato nel tempo un processo strutturato di qualifica e monitoraggio dei fornitori, finalizzato a garantire che tutte le forniture siano conformi ai requisiti tecnici e contrattuali applicabili. Per ciascuna commessa vengono definiti specifici Piani di Qualità che stabiliscono le attività di controllo e verifica lungo l'intero ciclo di fornitura. Tale approccio contribuisce a mantenere elevati standard qualitativi e trova riscontro nella positiva evidenza della soddisfazione del cliente, in termini di conformità, affidabilità e coerenza rispetto alle aspettative definite.

Il monitoraggio e la gestione dell'assistenza ai clienti sono effettuati in conformità ai requisiti contrattuali e legislativi applicabili. In funzione delle caratteristiche dei servizi forniti, possono essere inoltre applicati ulteriori requisiti specifici previsti contrattualmente, inclusi, ad esempio, quelli relativi alle condizioni di garanzia. Tale approccio consente di assicurare un livello di qualità coerente con gli impegni assunti nei confronti della clientela.

4.3.1 L'attenzione verso il cliente

I clienti del Gruppo sono principalmente società di ingegneria e costruzione di impianti (Engineering, Procurement and Construction / EPC), così come gli utenti finali nei settori della generazione elettrica (da fonti fossili e rinnovabili), del petrolchimico e dell'industria in genere.

Con riferimento alla gestione dei reclami, il Gruppo ha definito una procedura dedicata che prevede la raccolta, l'archiviazione e il monitoraggio delle segnalazioni dei clienti all'interno di un sistema ERP (Enterprise Resource Planning). Nel contesto della qualità dei servizi, un ERP system consente di tracciare e monitorare in modo centralizzato informazioni come reclami, segnalazioni dei clienti e controlli di qualità, garantendo maggiore efficienza, trasparenza e standardizzazione nelle operazioni aziendali. A conferma dell'impegno del Gruppo nel garantire la soddisfazione dei propri clienti, si evidenzia che nel 2025, il numero

di reclami[32] (tutti relativi a non conformità sui prodotti) è diminuito del 57%, passando da 14 reclami ricevuti ed evasi nel 2024 a 6 nel 2025. Il perimetro relativo ai reclami include tutto il Gruppo, ad eccezione delle società Shanxi Cooling Technology e GMAB. Le tipologie di non conformità riguardano principalmente criticità su materiali prodotti dai sub-fornitori (mancanze e forniture non conformi), e progettazione (errori di design/dimensionamento), con ulteriori casi legati a guasti meccanici ed errato utilizzo lato cliente.

Al fine di garantire la massima soddisfazione del cliente, è stato inoltre attivato un canale diretto rappresentato da un indirizzo e-mail dedicato, attraverso il quale i clienti possono trasmettere eventuali reclami. Le informazioni raccolte vengono successivamente registrate e gestite a sistema, costituendo la base per le attività di verifica e analisi.

In ottica di miglioramento continuo e di presidio della soddisfazione della clientela, il Gruppo ha previsto l'utilizzo di questionari di soddisfazione, sia nell'ambito della gestione dei reclami sia attraverso rilevazioni più generali riferite all'intero processo di fornitura. Si specifica che i questionari di soddisfazione riguardano tutte le società del Gruppo in relazione ai clienti dell'organizzazione.

4.3.1 Le attività di ricerca, sviluppo e innovazione

L'innovazione rappresenta un elemento chiave per la crescita e la competitività del Gruppo, che investe continuativamente in ricerca e sviluppo per migliorare le proprie tecnologie, ottimizzare i processi produttivi e offrire soluzioni sempre più efficienti e sostenibili. L'approccio adottato combina l'esperienza maturata nel settore con un costante aggiornamento sulle nuove tecnologie, garantendo elevati standard qualitativi e prestazionali.

In tale ambito, sono state realizzate specifiche infrastrutture di prova, tra cui una camera dedicata al test degli ugelli spruzzatori, e sono stati condotti interventi di upgrade sugli ugelli ECOJET, affiancati da sperimentazioni su nuove soluzioni statiche. Le attività hanno inoltre riguardato lo sviluppo di riempimenti per torri di raffreddamento e l'esecuzione di test termodinamici su diverse configurazioni di riempimenti e separatori di gocce, al fine di ottimizzarne le prestazioni. Parallelamente, il Gruppo ha sviluppato attrezzature per il collaudo di fasci tubieri, sia single sia multi-row, e ha avviato un progetto specifico basato su un design modulare "V-frame", volto a incrementare la flessibilità e l'efficienza delle soluzioni offerte.

In parallelo, la Società ha potenziato l'infrastruttura digitale a supporto delle attività tecniche, adottando sistemi avanzati di sicurezza informatica, tra cui soluzioni di intrusion detection basate su intelligenza artificiale con monitoraggio continuo, e rafforzando la protezione e la continuità dei dati aziendali tramite backup off-site presso datacenter esterni.

[32] Si specifica che il dato non comprende le società Götaverken Miljö AB (GMAB) e SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd, per le quali le informazioni rispetto ai reclami non risultano disponibili per gli esercizi 2024 e 2025 in quanto non gestite tramite gestionale SAP.

4.4 I fornitori del Gruppo

Il Gruppo SPIG riconosce il ruolo centrale della propria catena di fornitura nel garantire la qualità delle attività svolte e nel promuovere un modello di crescita fondato su integrità, affidabilità e sostenibilità. La collaborazione con i fornitori si basa sulla condivisione di principi comuni e sul rispetto di elevati standard etici, sociali e ambientali, ritenuti essenziali per creare valore nel lungo periodo e consolidare rapporti di fiducia con tutti gli stakeholder.

A tal fine, il Gruppo ha adottato un Codice di condotta per i fornitori, che definisce i principi e gli impegni attesi da tutti i soggetti che forniscono beni e servizi alle società del Gruppo fin dall'avvio del rapporto di collaborazione. Il Codice richiede ai fornitori di operare nel rispetto delle normative applicabili e di standard di comportamento ispirati a correttezza, trasparenza, tutela dei diritti umani, salute e sicurezza, protezione dell'ambiente e lotta alla corruzione. Il rispetto di tali principi costituisce parte integrante dei rapporti contrattuali con i fornitori e rappresenta uno strumento attraverso cui il Gruppo promuove una gestione responsabile e consapevole della catena di fornitura, favorendo un impegno condiviso lungo l'intero ciclo delle attività.

Per lo svolgimento delle proprie attività di business, il Gruppo SPIG acquista beni e servizi a livello globale, in funzione delle specifiche destinazioni progettuali e nel rispetto delle condizioni commerciali definite nei contratti con i clienti, incluse le clausole applicabili. La quasi totalità degli approvvigionamenti è effettuata tramite commesse e prevede il ricorso a fornitori qualificati, sia consolidati nel tempo sia di nuovo inserimento.

Gli acquisti sono realizzati in coerenza con le specifiche richieste dei clienti, le procedure interne del Gruppo e la normativa di riferimento. In considerazione della natura degli impianti industriali sviluppati, la tipologia delle forniture risulta eterogenea e include, tra gli altri, componenti strutturali (in acciaio, vetroresina, legno e cemento armato), componenti plastici per torri di raffreddamento (ad esempio in polipropilene, ABS, PVC), componenti meccanici (quali ventilatori assiali, riduttori di velocità, motori elettrici, alberi di trasmissione e pompe), nonché componentistica elettro-strumentale per il controllo e monitoraggio degli impianti e sistemi di condotti, tubazioni e raccordi in materiali ferrosi.

Parallelamente, il Gruppo si avvale di fornitori per l'erogazione di specifici servizi specialistici, tra cui attività di progettazione strutturale, progettazione elettro-strumentale di dettaglio, analisi CFD (Computational Fluid Dynamics) e FEM (Finite Element Method) e progettazione idraulica di dettaglio.

Per quanto concerne la distribuzione geografica dei fornitori, il Gruppo adotta pratiche di acquisto che privilegiano la stipula di contratti con fornitori locali per favorire lo sviluppo economico delle comunità in cui l'organizzazione opera. Si riporta di seguito una tabella rappresentativa del numero totale di fornitori diretti del Gruppo e il valore totale delle forniture, suddiviso per area geografica.

Catena di fornitura	UdM	2025	2024
Numero di fornitori	**n.**	**1417**	**1344**
Valore totale delle forniture [33]	**Mln €**	**93,965**	**73,871**
Valore forniture dall'Unione Europea	Mln €	61,127	47,250
Percentuale di forniture dall'Unione Europea	**%**	**65%**	**64%**
Valore forniture extra UE	Mln €	32,837	26,621
Percentuale di forniture extra UE	**%**	**35%**	**36%**

GRI 2-6: Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali

Il Gruppo ha definito un processo strutturato per la gestione della propria catena di fornitura, che riguarda tutte le società dell'Organizzazione, disciplinato da procedure che regolano le diverse fasi di approvvigionamento, selezione e monitoraggio dei fornitori. In particolare, il processo ha avvio con il Kick-off Meeting, durante il quale vengono condivisi i dati di progetto necessari all'avvio delle attività operative e di acquisto; sulla base di tali informazioni, il Project Manager definisce le richieste di approvvigionamento, successivamente gestite dalla funzione Procurement attraverso la richiesta di offerte ai fornitori.

Le offerte ricevute sono sottoposte a una valutazione tecnico-economica con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, al fine di selezionare fornitori qualificati e, ove possibile, garantire la presenza di più alternative. A valle delle necessarie approvazioni interne, il buyer procede all'emissione degli ordini e ne monitora l'esecuzione in termini di tempi, qualità e conformità rispetto ai requisiti richiesti dall'Organizzazione. L'intero processo è supportato da meccanismi di controllo, sistemi di tracciabilità documentale e gestione delle eventuali variazioni, che assicurano trasparenza, coordinamento tra le funzioni aziendali e rispetto degli obblighi contrattuali lungo tutta la catena di fornitura.

In tale ambito, l'Organizzazione adotta un processo di qualifica dei fornitori basato sulla somministrazione di un questionario obbligatorio, che include, oltre all'accettazione e la sottoscrizione del Codice di condotta per i fornitori, la raccolta di informazioni su altri aspetti rilevanti. Tra questi, vengono incluse informazioni relative a tematiche ESG, quali, ad esempio, la presenza di certificazioni ISO o la presenza di policy ambientali. Tale processo è volto a garantire il rispetto di specifici standard e a promuovere comportamenti responsabili lungo la catena di fornitura.

[33] Si segnala che il valore economico delle forniture è espresso in termini di valore dell'ordinato nel periodo.

La gestione dei fornitori è inoltre supportata da una procedura dedicata che prevede attività di monitoraggio e audit, effettuabili sia in fase di qualifica sia con periodicità definita successivamente, in funzione della tipologia di prodotto o servizio fornito. Tale approccio consente di presidiare nel continuo le performance dei fornitori e la conformità rispetto ai requisiti definiti. Si riporta di seguito il numero totale di non conformità rilevate lungo la catena di fornitura del Gruppo nel corso delle attività di audit e monitoraggio sui fornitori nel biennio 2024-2025.

Numero di non conformità rilevate lungo la catena di fornitura [34]	UdM	2025	2024	Var.
	n	77	89	-13%

KPI non GRI: Numero di non conformità rilevate lungo la catena di fornitura

Le non conformità rilevate sono state di varia natura e hanno riguardato in particolare componenti di strutture metalliche e in vetroresina, caratterizzati da lavorazioni complesse e dalla gestione di numerosi disegni costruttivi differenti. Nel 2025 sono stati registrati 77 casi di non conformità, rispetto agli 89 del 2024, evidenziando un trend in progressiva diminuzione.

[34] Si specifica che il dato non comprende le società Götaverken Miljö AB (GMAB) e SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd, per le quali le informazioni rispetto ai reclami non risultano disponibili per gli esercizi 2024 e 2025 in quanto non gestite tramite gestionale SAP.

Annex

Di seguito sono presentate le tabelle che illustrano la distribuzione dei dipendenti del Gruppo per area geografica.

Italia								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG S.p.A.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**92**	**33**	**125**	**83**	**31**	**114**	**10%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	88	33	**121**	78	31	**109**	**11%**
Contratto a tempo Determinato	n	4	-	**4**	5	-	**5**	**-20%**
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	92	32	**124**	83	30	**113**	**10%**
Part time	n	-	1	**1**	-	1	**1**	**0%**

UK Branch								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG S.p.A.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**2**	**1**	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**
Contratto a tempo Indeterminato	n	2	1	3	-	-	**-**	**-**
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
Orario non garantito	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	2	1	3	-	-	**-**	**-**
Part time	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**

Dubai Branch								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG S.p.A.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**6**	**-**	**6**	**6**	**-**	**6**	**0%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	6	-	6	6	-	6	0%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	-	-	-	-	-
Orario non garantito	n	-	-	-	-	-	-	-
Full-time	n	6	-	6	6	-	6	0%
Part time	n	-	-	-	-	-	-	-

USA								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG US LLC**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**
Contratto a tempo Indeterminato	n	1	-	**1**	-	-	**-**	**-**
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
Orario non garantito	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	1	-	**1**	-	-	**-**	**-**
Part time	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**

Germania								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG Kühlturm Technologien GmbH**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**4**	**-**	**4**	**1**	**-**	**1**	**300%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	4	-	4	1	-	1	300%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	-	-	-	-	**-**
Orario non garantito	n	-	-	-	-	-	-	**-**
Full-time	n	4	-	4	1	-	1	300%
Part time	n	-	-	-	-	-	-	-

Arabia Saudita								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**Spig Air Conditioning and Cooling**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**3**	**2**	**5**	**2**	**2**	**4**	**25%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	3	2	5	2	2	**4**	25%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
"Orario non garantito"	n	-	-	-	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	3	2	5	2	2	**4**	25%
Part time	n	-	-	-	-	-	**-**	-

India								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG Cooling Tower India PVT Ltd.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**3**	**-**	**3**	**3**	**-**	**3**	**0%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	3	-	**3**	3	-	**3**	0%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	3	-	**3**	3	-	**3**	0%
Part time	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**

Brasile								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG Torres de Resfriamento Ltda.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**13**	**2**	**15**	**10**	**3**	**13**	**15%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	13	2	**15**	10	3	**13**	15%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	**-**	-	-	**-**	-
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	13	2	**15**	10	3	**13**	15%
Part time	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**

Korea								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG Korea, Ltd.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**3**	**-**	**3**	**4**	**-**	**4**	**-25%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	3	-	**3**	3	-	**3**	0%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	**-**	1	-	**1**	-100%
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	3	-	**3**	4	-	**4**	-25%
Part time	n	-	-	**-**	-	-	**-**	-

Cina								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**SPIG (Shanxi) Cooling System Co. Ltd. e SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd.**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**42**	**21**	**63**	**40**	**20**	**60**	**5%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	42	21	**63**	40	20	**60**	5%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	**-**	-	-	**-**	-
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	-
Full-time	n	42	21	**63**	40	20	**60**	5%
Part time	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**

Svezia								
Dipendenti per contratto	**UdM**	**GÖTAVERKEN MILJÖ AB (GMAB)**						
		2025			**2024**			**Var.**
		Uomini	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	
Numero di dipendenti	**n**	**19**	**4**	**23**	**21**	**5**	**26**	**-12%**
Contratto a tempo Indeterminato	n	19	4	**23**	21	5	**26**	-12%
Contratto a tempo Determinato	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Orario non garantito	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**
Full-time	n	19	4	**23**	21	5	**26**	-12%
Part time	n	-	-	**-**	-	-	**-**	**-**

GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover

Di seguito sono riportate le tabelle che presentano la distribuzione geografica delle assunzioni e delle cessazioni e i relativi tassi di assunzione e turnover:

Italia							
SPIG S.p.A.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	6	1	**7**	2	-	**2**
30-50	n	8	1	**9**	8	2	**10**
>50	n	4	-	**4**	6	1	**7**
Totale	**n**	**18**	**2**	**20**	**16**	**3**	**19**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	5%	1%	**6%**	2%	-	**2%**
30-50	n	6%	1%	**7%**	7%	2%	**9%**
>50	n	3%	-	**3%**	5%	1%	**6%**
Totale	**n**	**14%**	**2%**	**16%**	**14%**	**3%**	**17%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	1	-	**1**	1	-	**1**
30-50	n	3	-	**3**	3	-	**3**
>50	n	5	-	**5**	8	-	**8**
Totale	**n**	**9**	**-**	**9**	**12**	**-**	**12**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	1%	-	**1%**	1%	-	**1%**
30-50	%	2%	-	**2%**	3%	-	**3%**
>50	%	4%	-	**4%**	7%	-	**7%**
Totale	**%**	**7%**	**-**	**7%**	**11%**	**-**	**11%**

UK Branch							
SPIG S.p.A.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	2	-	**2**	-	-	**-**
>50	n	-	1	**1**	-	-	**-**
Totale	**n**	**2**	**1**	**3**	**-**	**-**	**-**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	67%	-	67%	-	-	**-**
>50	n	-	33%	33%	-	-	**-**
Totale	**n**	**67%**	**33%**	**100%**	**-**	**-**	**-**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Dubai Branch							
SPIG S.p.A.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	1	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	17%	-	**17%**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**17%**	**-**	**17%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	1	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	-	-	**-**	17%	-	**17%**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**-**	**-**	**-**	**17%**	**-**	**17%**

USA							
SPIG US LLC							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	1	-	**1**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	100%	-	**100%**	-	-	**-**
Totale	**n**	**100%**	**-**	**100%**	**-**	**-**	**-**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Germania							
SPIG Kühlturm Technologien GmbH							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	1	-	**1**	1	-	**1**
>50	n	3	-	**3**	-	-	**-**
Totale	**n**	**4**	**-**	**4**	**1**	**0**	**1**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	25%	-	**25%**	100%	-	**100%**
>50	n	75%	-	**75%**	-	-	**-**
Totale	**n**	**100%**	**-**	**100%**	**100%**	**-**	**100%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	1	-	**1**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**0**	**1**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	-	-	-	-
30-50	%	25%	-	25%	-	-	-
>50	%	-	-	-	-	-	-
Totale	**%**	25%	-	25%	-	-	-

Arabia Saudita							
Spig Air Conditioning and Cooling							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	1	**1**
30-50	n	1	-	**1**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**	**1**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	25%	**25%**
30-50	n	20%	-	**20%**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**20%**	**-**	**20%**	**-**	**25%**	**25%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

India							
SPIG Cooling Tower India PVT Ltd.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	1	-	**1**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**1**	**0**	**1**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	-	-	**-**	33%	-	**33%**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**-**	**-**	**-**	**33%**	**-**	**33%**

Brasile							
SPIG Torres de Resfriamento Ltda.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	2	-	**2**	-	-	**-**
30-50	n	13	-	**13**	4	-	**4**
>50	n	1	1	**2**	1	-	**1**
Totale	**n**	**16**	**1**	**17**	**5**	**0**	**5**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	13%	-	13%	-	-	-
30-50	n	87%	-	87%	31%	-	31%
>50	n	7%	7%	13%	8%	-	8%
Totale	**n**	**107%**	**7%**	**113%**	**38%**	**-**	**38%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	2	-	**2**	1	-	**1**
30-50	n	11	2	**13**	2	-	**2**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**13**	**2**	**15**	**3**	**-**	**3**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	13%	-	**13%**	8%	-	**8%**
30-50	%	73%	13%	**87%**	15%	-	**15%**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**87%**	**13%**	**100%**	**23%**	**-**	**23%**

Korea							
SPIG Korea, Ltd.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	1	-	**1**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**1**	**0**	**1**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	25%	-	**25%**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**-**	**-**	**-**	**25%**	**-**	**25%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	1	-	**1**	-	-	**-**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**0**	**1**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	33%	-	**33%**	-	-	**-**
>50	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**%**	**33%**	**-**	**33%**	**-**	**-**	**-**

Cina							
SPIG (Shanxi) Cooling System Co. Ltd. e SPIG (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd.							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	1	1	**2**	-	-	**-**
30-50	n	3	2	**5**	1	1	**2**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**4**	**3**	**7**	**1**	**1**	**2**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	2%	2%	**3%**	-	-	**-**
30-50	n	5%	3%	**8%**	2%	2%	**3%**
>50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
Totale	**n**	**6%**	**5%**	**11%**	**2%**	**2%**	**3%**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	1	-	**1**	-	-	**-**
30-50	n	1	-	**1**	-	1	**1**
>50	n	-	2	**2**	-	-	**-**
Totale	**n**	**2**	**2**	**4**	**-**	**1**	**1**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	2%	-	**2%**	-	-	**-**
30-50	%	2%	-	**2%**	-	2%	**2%**
>50	%	-	3%	**3%**	-	-	**-**
Totale	**%**	**3%**	**3%**	**6%**	**-**	**2%**	**2%**

Svezia							
GÖTAVERKEN MILJÖ AB (GMAB)							
Numero nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	1	-	**1**	-	-	**-**
Totale	**n**	**1**	**0**	**1**	**-**	**-**	**-**
Tasso di nuove assunzioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	-	-	**-**	-	-	**-**
>50	n	4%	-	**4%**	-	-	**-**
Totale	**n**	**4%**	**-**	**4%**	**-**	**-**	**-**
Numero di cessazioni	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	n	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	n	1	1	**2**	-	-	**-**
>50	n	2	-	**2**	-	-	**-**
Totale	**n**	**3**	**1**	**4**	**-**	**-**	**-**
Tasso di turnover	**UdM**	**2025**			**2024**		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
<30	%	-	-	**-**	-	-	**-**
30-50	%	4%	4%	**9%**	-	-	**-**
>50	%	9%	-	**9%**	-	-	**-**
Totale	**%**	**13%**	**4%**	**17%**	**-**	**-**	**-**

Tabella degli indicatori

Dichiarazione di utilizzo	Il Gruppo SPIG ha riportato le informazioni citate in questo indice di contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 con riferimento ai GRI Standards 2021.
GRI 1 utilizzati	GRI 1: Fondazione 2021
Applicazione GRI Sector Standards	Non applicabile

TITOLO GRI STANDARD	INDICATORE	RIFERIMENTO NEL TESTO
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli dell'Organizzazione	Nota metodologica 1.1.3 L'attività e i mercati
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1.2 Attività e mercati 4.4 I fornitori del Gruppo
	2-7 Dipendenti	4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.1.4 La governance
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.1.4 La governance
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	1.1.4 La governance
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.1.4 La governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica 1.1.4 La governance

TITOLO GRI STANDARD	INDICATORE	RIFERIMENTO NEL TESTO
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	1.1.4 La governance
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.1 Etica aziendale e business responsabile
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.1 Etica aziendale e business responsabile 4.1.4 Gli strumenti di tutela e i canali di segnalazione
	2-27 Compliance con leggi e regolamenti	2.1 Etica aziendale e business responsabile
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.2.1 Gli Stakeholder
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo
TITOLO GRI STANDARD	**INDICATORE**	**RIFERIMENTO NEL TESTO**
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.2.2 Analisi di materialità
	3-2 Elenco delle tematiche materiali	1.2.2 Analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 Analisi di materialità
Etica e compliance (inclusa la tematica "business responsabile")		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 Etica aziendale e business responsabile 4.1.4 Gli strumenti di tutela e i canali di segnalazione
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	2.1 Etica aziendale e business responsabile
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.1 Etica aziendale e business responsabile
Sviluppo delle competenze dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.1.1 Le persone del Gruppo e il loro sviluppo
Tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori		

TITOLO GRI STANDARD	INDICATORE	RIFERIMENTO NEL TESTO
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1.2 Il processo di assunzione e il turnover dei dipendenti
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1.2 Il processo di assunzione e il turnover dei dipendenti
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1.1.4 La governance 4.1.1 Le nostre persone e il loro sviluppo
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.1.4 Gli strumenti di tutela e i canali di segnalazione
Salute e sicurezza dei lavoratori		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
Gestione dei rifiuti		

TITOLO GRI STANDARD	INDICATORE	RIFERIMENTO NEL TESTO
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3 Gestione dei rifiuti
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	3.3 Gestione dei rifiuti
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	3.3 Gestione dei rifiuti
	306-3 Rifiuti prodotti	3.3 Gestione dei rifiuti
Gestione delle risorse idriche		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2 Gestione delle risorse idriche
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	3.2 Gestione delle risorse idriche
	303-3 Prelievo idrico	3.2 Gestione delle risorse idriche
Gestione dei consumi energetici ed emissioni		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Consumi energetici ed emissioni
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'Organizzazione	3.1 Consumi energetici ed emissioni
	302-3 Intensità energetica	3.1 Consumi energetici ed emissioni
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	3.1 Consumi energetici ed emissioni
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	3.1 Consumi energetici ed emissioni
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	3.1 Consumi energetici ed emissioni
Welfare ai dipendenti		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1.3 Il welfare e i servizi ai dipendenti
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1.3 Il welfare e i servizi ai dipendenti
Attenzione al cliente		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.3 Qualità dei prodotti e dei servizi e soddisfazione dei clienti

TITOLO GRI STANDARD	INDICATORE	RIFERIMENTO NEL TESTO
Gestione della supply chain		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	4.4 I fornitori del Gruppo

INDICATORE NON GRI	RIFERIMENTO NEL TESTO
KPI NON GRI - Numero di non conformità rilevate in fase di audit	1.2.4 Le certificazioni del Gruppo
KPI NON GRI - Ricavi relativi a progetti di transizione energetica	3.1 Consumi energetici ed emissioni
KPI NON GRI - Numero di near misses	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
KPI NON GRI - Numero di osservazioni (caring conversation) ricevute sul software EHS insight system	4.2.1 Le iniziative per la promozione della salute e sicurezza dei dipendenti
KPI NON GRI - Numero reclami	4.3.1 L'attenzione verso il cliente
KPI NON GRI - Numero di non conformità rilevate lungo la catena di fornitura	4.4 I fornitori del Gruppo

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Santa Sofia, 28
20122 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione della
Spig S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("limited assurance engagement") del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Spig (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Spig S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Spig in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management 1 in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "ISAE 3000 *Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 *Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;

2) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo*;*

3) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

   In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Spig S.p.A. *e con il* personale di Spig (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di *Gruppo*

  a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;

- per le società Spig S.p.A. e Spig (Shanxi) Cooling Technology Co. Ltd., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato delle interviste nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Spig relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024, non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Giuseppe Milici
Socio

Milano, 30 giugno 2026