



Bilancio di Sostenibilità

2025

Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di condividere con Voi il nostro Bilancio di Sostenibilità 2025, un resoconto puntuale delle performance raggiunte dal Gruppo Cravanzola & Veglio nell'anno trascorso, e degli impegni assunti in ambito economico, sociale e ambientale per il prossimo futuro.

In un'epoca di grandi trasformazioni tecnologiche, siamo convinti che la vera innovazione sia tale solo se sostenibile. Per questo il nostro impegno non si limita a migliorare le performance economiche, ma si riflette in azioni concrete per il benessere dei collaboratori, l'inclusione e il supporto ai territori in cui operiamo.

La nostra crescita è infatti il frutto delle relazioni che costruiamo e dell'impatto sociale che generiamo ogni giorno.

Il presente Bilancio di Sostenibilità - redatto con riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards - riflette la nostra determinazione ad agire in modo trasparente nei confronti di tutti gli Stakeholder, ed esplicita l'impegno del Gruppo Cravanzola & Veglio a monitorare e migliorare con continuità le performance aziendali in ambito sociale, ambientale e di governance.

Questo documento nasce dalla collaborazione diretta con le Parti interessate che ogni giorno lavorano al fianco della nostra realtà e rappresenta non solo un resoconto, ma la testimonianza di un percorso condiviso. Il coinvolgimento attivo di tutti i nostri Stakeholder ci ha permesso di definire una strategia di business che mette al centro la fiducia reciproca e la creazione di valore comune. Con questo Bilancio, rinnoviamo il nostro impegno ad operare con trasparenza ed integrità, promuovendo una cultura dell'inclusione che rispetti ogni singola Parte interessata e tuteli il patrimonio ambientale che ci circonda.

Un sentito ringraziamento a tutti coloro che – con il loro contributo – hanno reso possibile questo percorso di crescita responsabile. Guardiamo al futuro con l'obiettivo di stringere legami ancora più forti, convinti che solo collaborando si possano raggiungere traguardi significativi. Insieme, continuiamo a promuovere una visione dove la prosperità economica sia sempre al servizio del benessere sociale e del rispetto per il pianeta.

Buona lettura!

Il Consiglio di Amministrazione

Roberto Cravanzola

Bruno Veglio

Nota metodologica

Consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano nei confronti del personale aziendale e degli altri portatori di interesse, il Gruppo Cravanzola & Veglio ha predisposto il presente Bilancio di Sostenibilità - che rendiconta con trasparenza i traguardi raggiunti nel 2025 e delinea le linee strategiche intraprese in ambito ESG - confermando la volontà di guidare il business verso standard di responsabilità sempre più elevati.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto secondo i "GRI Sustainability Reporting Standards" del Global Reporting Initiative - utilizzando l'opzione di reporting "with reference to" - al fine di comprendere, misurare e comunicare l'impatto aziendale sulle singole dimensioni della sostenibilità (ambientale, sociale, economica), e dare evidenza di come le nostre attività possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs).

In calce (Rif. Cap. 6 "GRI Content Index") sono presentate le tabelle relative agli indicatori previsti dagli Standard GRI rendicontati dal Gruppo Cravanzola & Veglio.

Le informazioni riportate nel presente Bilancio sono il frutto di un confronto strutturato con i nostri principali Partner interni ed esterni, mirato a identificare le sfide di sostenibilità più rilevanti per il nostro settore.

Il perimetro di reporting non si limita ai confini aziendali, ma analizza gli impatti generati lungo tutta la catena del valore. Dalle fasi di approvvigionamento necessarie all'erogazione dei nostri servizi, fino all'interazione post-vendita con il cliente finale, valutiamo rischi e opportunità con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza e la trasparenza in ogni passaggio del ciclo operativo.

I principi che guidano la redazione del Bilancio sono i seguenti:

- Periodicità – La struttura del documento ne prevede l'aggiornamento e la pubblicazione con periodicità annuale al fine di garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti;
- Rilevanza - Le informazioni evidenziano il grado di significatività che le stesse acquisiscono nel processo decisionale;
- Chiarezza e completezza – Le informazioni sono esposte nella forma e con il dettaglio adeguato alle esigenze degli Stakeholder;
- Comparabilità: ove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio vengono comparati almeno con quelli del periodo precedente e con indicatori di settore;
- Attendibilità: il Bilancio è approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio - redatto su base annuale - è approvato nel contenuto e nella forma dal Presidente del Consiglio di Amministrazione – Roberto Cravanzola - al quale è possibile rivolgersi anche quale responsabile del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile identificati dal Gruppo.

Per maggiori informazioni sulle politiche di responsabilità sociale, ambientale e di governance del Gruppo Cravanzola & Veglio è possibile scrivere a info@cravanzolaveglio.it

1 Il Gruppo Cravanzola & Veglio

Il Gruppo Cravanzola & Veglio nasce nel 1992 dall'idea di due Soci - Roberto Cravanzola e Bruno Veglio - che decidono di mettere insieme competenza e passione con l'obiettivo di realizzare macchinari speciali per l'Industria.

Nei primi anni l'attività era svolta all'interno di un piccolo laboratorio di 200 mq, già allestito con macchinari adatti ad effettuare lavorazioni meccaniche di precisione, dove venivano principalmente svolti lavori in subappalto per altre Aziende del Settore o realizzazioni per il settore enologico.

Nell'anno 1995 viene acquisito il ramo di Azienda della Ditta ORNATO, specializzata nella realizzazione di carpenterie meccaniche e nelle manutenzioni industriali, e viene inoltre spostata la sede produttiva a La Morra.

Tra il 1995 e il 2002 sono state realizzate le prime Isole/Linee di assemblaggio e produzione per i settori dell'elettromeccanica, dell'Industria cartotecnica, per l'industria chimica e per il settore alimentare dolciario.

Gradualmente, grazie ad un costante potenziamento dell'Ufficio Tecnico, all'utilizzo dei più moderni Software di progettazione accompagnato da importanti investimenti in impianti e macchinari, e non ultima la formazione continua del personale annessa all'assunzione di tecnici qualificati si è assistito ad un'evoluzione e ad uno sviluppo degni di essere raccontati e ricordati a testimonianza della perseveranza e dell'impegno che ci hanno portato alla realtà odierna.

Nell'anno 2015 viene acquisito il ramo di Azienda della A.G.M S.r.l.

Nel corso del 2019 il Gruppo ha messo in funzione con successo un'importante linea di produzione destinata al settore alimentare, che rappresenta la seconda replica di un progetto già sviluppato in precedenza ed è un'eccezione nel nostro sistema produttivo in quanto lavoriamo quasi totalmente su Soluzioni Custom. Il Gruppo a inizio 2020 acquisisce l'Ordine per la terza replica di questa linea.

Nel corso dell'anno 2020 l'attività del gruppo è proseguita regolarmente sia nel campo alimentare che elettromeccanico rispettando in generale i tempi di consegna previsti nonostante nel bimestre marzo e aprile 2020 ci siano stati alcuni ritardi nell'approvvigionamento delle materie prime a causa del primo lockdown legato alla pandemia. Ciò è stato possibile grazie alla realizzazione di manufatti derivanti da progetti già collaudati che hanno evitato i rischi e i contrattamenti che si possono verificare con i nuovi progetti. Il Gruppo ha continuato a svolgere la sua attività di analisi, progettazione e sviluppo di soluzioni personalizzate per la sua clientela storica nel campo alimentare e ha continuato ad ampliare il parco clienti nel settore elettromeccanico acquisendo nuovi clienti. Nel campo elettromeccanico è stata portata a termine e consegnata a settembre 2020 una commessa importante per la progettazione e la costruzione di una linea di assemblaggio per lo specifico settore dell'automotive che rappresenta per noi un nuovo traguardo ed una vetrina internazionale in questo specifico settore. Le realizzazioni 2020, come già per gli anni precedenti, hanno riguardato il packaging primario, secondario e terziario, l'automazione generica e le macchine speciali, la movimentazione, la robotica integrata, il revamping di macchine ed impianti esistenti e la palletizzazione.

Durante l'anno 2022, grazie alla collaborazione con la Sipro Srl, si è potuto fornire alla clientela linee complete nel campo elettromeccanico dell'avvolgimento dal montaggio fino al collaudo. I processi produttivi che Sipro esternalizzava sono stati inclusi all'interno del Gruppo grazie all'ampio parco macchine utensili ad elevata tecnologia della Cravanzola & Veglio.

A settembre 2024 si registra l'acquisizione di FACS S.r.l., azienda specializzata in taglio, piegatura e calandratura lamiera, già Fornitore storico.

A maggio 2025 è stata completata l'unificazione del ciclo produttivo della Capogruppo C&V Srl in un'unica sede (prima diviso in diversi stabilimenti), con una razionalizzazione ed ottimizzazione della gestione caratteristica, oltre alla possibilità di centralizzare in modo più efficiente diversi servizi erogati dalla Capogruppo alle società controllate, che sta apportando numerosi benefici di riduzione dei costi di produzione.

A giugno 2025 è avvenuta l'acquisizione della BTB Srl, azienda specializzata nel settore della carpenteria generale, a supporto di tutto il Gruppo.

A dicembre 2025 si registrano:

- la fusione per incorporazione della TIESSE Srl la cui attività nel settore elettromeccanico è simile a quella della Cravanzola & Veglio Srl e la cui acquisizione si era resa interessante per motivi commerciali.
- aumento della quota di partecipazione in Boat Lift Srl che passa dal 75% al 91,94%.

Dopo oltre trent'anni di impegno sul territorio, il Gruppo Cravanzola & Veglio conta oggi 259 dipendenti.

Grazie all'esperienza e alle competenze acquisite, il Gruppo Cravanzola & Veglio è in grado di fornire ai propri Clienti soluzioni personalizzate per rispondere ad esigenze specifiche in tutti i settori dell'automazione. L'obiettivo del Gruppo è coniugare l'innovazione tecnologica con le aspettative dei Clienti grazie alla competenza dei propri Tecnici e ad una costante attenzione alle esigenze dei Clienti.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio dispone di un attrezzato reparto macchine utensili a controllo numerico per la realizzazione dei componenti meccanici, oltre ad un reparto per la realizzazione delle carpenterie metalliche dotato di macchine per il taglio e la piegatura delle lamiere. Tale disponibilità consente una risposta flessibile a tutte le esigenze di un mercato in continua evoluzione. Permette infatti sia di realizzare lavorazioni per conto terzi, sia di progettare e realizzare impianti di piccole, medie e grandi dimensioni.

La produzione per il settore alimentare ricade in Normativa MOCA – Reg. UE 1935/2004 e smi. È stata presentata regolare comunicazione al SUAP di pertinenza, in base a quanto richiesto dalla normativa cogente D. Lgs. 10 febbraio 2017, n. 29.

Società attualmente partecipate:

- Nexa Technological Solutions s.c.a.r.l. (partecipazione al 40% del capitale sociale): essa rappresenta uno strumento di integrazione di competenze e know how industriale tra aziende locali, con la finalità di fornire al cliente finale un interlocutore unico su progetti di una certa complessità.
- Boat Lift Srl (partecipazione al 91,94% del capitale sociale): trattasi di azienda specializzata nella progettazione e costruzione di sistemi di sollevamento per la nautica e nell'ultimo periodo della movimentazione industriale.
- Sipro Srl (partecipazione al 90,90% del capitale sociale): azienda che progetta e realizza sistemi di avvolgimento elettrico e linee di assemblaggio per bobine elettromagnetiche e motori elettrici brushless; azienda specializzata in costruzione di linee automatiche di collaudo nel settore Elettromeccanico.
- Facs Srl (partecipazione al 100% del capitale sociale): azienda specializzata in taglio, piegatura e calandratura lamiera, già Fornitore storico.
- BTB Srl (partecipazione al 100%): azienda specializzata nelle lavorazioni di carpenteria.

Si riporta nella tabella seguente il fatturato del Gruppo Anno 2025.

	2025
Cravanzola & Veglio Srl	24.906.069,98€
Boat Lift Srl	19.798.478,28€
Sipro Srl	5.978.341,44€
Facs Srl	3.997.776,00€
BTB Srl	832.176€
Totale Gruppo Cravanzola & Veglio	30.606.771,72€

1.1 Sistemi di Gestione e Modelli organizzativi

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di Gestione integrato certificato in conformità alle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001, UNI CEI EN ISO/IEC 27001, UNI/PdR 125, PAS 24000 per Campo di applicazione: "Progettazione, produzione, installazione e assistenza di macchine speciali per il settore alimentare e industriale" (Cravanzola & Veglio S.r.l.), "Progettazione, Ingegnerizzazione e

Produzione di Sistemi di Sollevamento e di Movimentazione per il Settore Navale ed Industriale" (Boat Lift S.r.l.), "Progettazione e produzione di macchine avvolgitrici di linee automatiche per la produzione di motori elettrici o di bobine" (Sipro S.r.l.), "Lavorazione lamiera mediante taglio e piegatura, assemblaggio di particolare metallici mediante saldatura per il settore industrial. Lavorazioni Meccaniche di precisione" (Facs S.r.l.).

Ha inoltre adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01. Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di Cravanzola & Veglio. Il Codice Etico prevede un apposito paragrafo dedicato alla gestione dei conflitti di interesse. Tutto il personale, i collaboratori, gli agenti nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nel 2025 non si sono registrate segnalazioni in merito a casi di conflitto di interessi, corruzione, comportamento anti concorrenziale o altre non conformità a leggi e regolamenti applicabili.

1.2 Valori aziendali e SDGs

I valori del Gruppo Cravanzola & Veglio riflettono la volontà di operare in un contesto di sostenibilità che valorizzi le persone e salvaguardi l'ambiente, con l'ambizione di contribuire al conseguimento dei SDGs (Sustainable Development Goals) concordati dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, approvata a settembre 2015.



Si tratta di 17 obiettivi articolati in 169 target da raggiungere entro il 2030 con lo scopo di affrontare le sfide poste dal cambiamento climatico e ridurre qualunque forma di povertà o disuguaglianza, garantendo la sostenibilità delle comunità in ambito economico, ambientale, sociale e istituzionale nel lungo periodo.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha deciso di contribuire in modo concreto al raggiungimento di questi obiettivi attraverso la propria attività, concentrandosi in particolare su alcuni dei 17 SDGs.

La scelta in merito agli obiettivi da perseguire - maturata dopo un'attenta analisi che ha riguardato sia il benchmark con aziende simili sia i target operativi effettivamente e concretamente perseguibili - ha condotto a selezionare dieci obiettivi prioritari (SDGs n. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13).

SALUTE E BENESSERE



Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha adottato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 45001, e si impegna a garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, a valutare e a ridurre al minimo i rischi per la Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, e a minimizzare il consumo di prodotti chimici e gli impatti ambientali che possano determinare inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.

ISTRUZIONE DI QUALITÀ



Il Gruppo Cravanzola & Veglio considera fondamentale accrescere le competenze professionali del personale aziendale, promuovendo con continuità attività formative dedicate alla crescita professionale e allo sviluppo delle carriere.

PARITÀ DI GENERE



Il Gruppo Cravanzola & Veglio considera fondamentale garantire al personale piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità in ogni ambito aziendale e lungo tutta la catena di fornitura. Per questo il Gruppo ha implementato un Sistema di gestione per la Parità di genere certificato ai sensi dello Standard UNI/PdR 125:2022, e si impegna a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e basato su una cultura meritocratica, adottando una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, abuso, molestia e sostenendo l'empowerment femminile.

ACQUA PULITA E IGIENE



Il Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a minimizzare il consumo della risorsa idrica e gli impatti ambientali che possano determinare inquinamento e contaminazione delle acque, al fine di contribuire a proteggere e ripristinare gli ecosistemi legati all'acqua.

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



Il Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a ricorrere all'utilizzo di energie rinnovabili e alle più avanzate soluzioni di efficientamento energetico, investendo in infrastrutture e tecnologie innovative che garantiscano il necessario comfort nel rispetto della sostenibilità.

LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Il Gruppo Cravanzola & Veglio sostiene il valore delle proprie risorse, e si impegna a creare valore garantendo condizioni di lavoro dignitose e rispetto dei diritti dei Lavoratori sia all'interno dell'Organizzazione sia lungo tutta la catena di fornitura. Per questo il Gruppo ha implementato un Sistema di gestione per la Responsabilità sociale certificato ai sensi dello Standard PAS 24000, e si impegna a garantire pari opportunità di sviluppo e di carriera a tutti i dipendenti, e parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



Le imprese devono essere in grado di cogliere l'innovazione tecnologica facendola propria: Il Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a identificare le migliori soluzioni disponibili per sviluppare prodotti e servizi di qualità e sostenibili in linea con le esigenze e le aspettative dei Clienti.

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



Il Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a promuovere l'inclusione di tutte le risorse aziendali a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro, garantendo pari opportunità e adottando una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione.

CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



Il Gruppo Cravanzola & Veglio promuove una gestione sostenibile e un uso efficiente delle risorse naturali, con un approccio life cycle mirato a ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo al fine di minimizzare i loro effetti negativi sulla salute umana e sull'ambiente.

LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO



Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha adottato un Sistema di Gestione ambientale certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 14001 e si impegna a contribuire alla lotta contro i cambiamenti climatici rispettando i requisiti cogenti in materia di tutela ambientale, monitorando gli impatti aziendali conseguenti alle proprie attività, e promuovendo comportamenti e stili di vita e di consumo che riducano l'impronta ambientale dell'Organizzazione e lungo tutta la catena di fornitura.

I valori del Gruppo Cravanzola & Veglio:

- Valorizzazione delle diversità (SDGs 5, 8, 10) - Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, che riconosca nelle diversità un valore aggiunto per creare opportunità di sviluppo.
- Centralità della persona (SDGs 3, 4, 5, 8, 10) - La garanzia di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, la continua crescita professionale e un giusto equilibrio tra impegno lavorativo e vita privata, e sono obiettivi che il Gruppo Cravanzola & Veglio monitora costantemente.
- Collaborazione e partecipazione (SDGs 5, 8, 10) - Promuoviamo forme di collaborazione e partecipazione affinché le nostre risorse lavorino in sinergia verso obiettivi comuni, sentendosi parte dell'Organizzazione, e contribuendo attivamente al suo successo in un processo di miglioramento continuo delle performance aziendali.
- Innovazione sostenibile e gestione efficiente delle risorse (SDGs 6, 7, 9, 12, 13) - Il nostro approccio strategico integra lo sviluppo tecnologico con tutti gli aspetti della sostenibilità: ambientale, economica e sociale, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali, risparmiare sui costi operativi, contribuire a migliorare la qualità della vita delle risorse interne e della comunità in cui operiamo.

1.3 Commitment aziendale

POLITICA AZIENDALE INTEGRATA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITÀ SOCIALE, ANTICORRUZIONE, SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di gestione integrato per Qualità, Ambiente, Sicurezza sul lavoro, Responsabilità Sociale, Anticorruzione e Sicurezza delle informazioni conforme alle Norme di riferimento UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, PAS 24000, UNI ISO 37001 e IEC 27001.

La Direzione del Gruppo promuove costantemente - a tutti i livelli dell'Organizzazione, verso i clienti e i fornitori - la diffusione della cultura per il rispetto Ambientale, della Qualità, della Sicurezza sul lavoro, della Responsabilità Sociale, dell'Anticorruzione e della Sicurezza delle informazioni.

Obiettivi prioritari della presente Politica:

- Mantenere alta la soddisfazione dei Clienti attraverso una collaborazione attiva con gli stessi – Resp. Uff. Commerciale;
- Mantenere nel tempo un Sistema di Gestione conforme alle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 39001, UNI EN ISO 37001, UNI PdR 125, ISO/IEC 27001 e SA8000, e garantirne il continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle Parti Interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale la Società opera - Resp. SPT, Uff. SGI;
- Mantenere un adeguato livello annuo di profitto aziendale - Resp. Direzione;
- Garantire il rispetto dei requisiti cogenti applicabili, degli impegni sottoscritti con le Parti Interessate e delle Norme di riferimento – Resp. Direzione, Uff. SGI;
- Continua analisi e valutazione dei rischi e opportunità derivanti dai requisiti delle Parti Interessate e dai fattori del Contesto – Resp. Direzione, Uff. SGI;
- Garantire un comportamento basato su criteri di correttezza, lealtà, integrità morale e trasparenza, che contrasti la corruzione e garantisca la sicurezza delle informazioni - Resp. Direzione;
- Assicurare il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro dignitose per tutti i dipendenti e lungo la catena di fornitura, garantendo in particolare l'impegno continuo del Gruppo nel corrispondere un salario almeno pari al salario sussistenza per tutti i dipendenti, orari di lavoro e benefit adeguati, e l'impegno del Gruppo nell'affrontare gli impatti diretti e indiretti dei diritti umani che le operazioni aziendali hanno sulle Parti interessate esterne – Resp. Direzione, Uff. Acquisti;
- Mantenere l'impegno a contrastare qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, e qualsiasi coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura – Resp. Direzione, Uff. Acquisti;
- Garantire l'impegno a monitorare ed evitare conflitti di interesse – Resp. Direzione;
- Garantire l'impegno ad agire in piena trasparenza e a condannare eventuali azioni illegali per acquisire un vantaggio, e a non partecipare mai a operazioni di riciclaggio di denaro – Resp. Direzione;
- Garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri e la prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi per la salute e sicurezza, adottando le migliori tecnologie disponibili e con il minimo impatto ambientale - Resp. Procuratore SSLL, Uff. SGI;
- Garantire la prevenzione e l'adeguata gestione delle eventuali situazioni di emergenza - Resp. Procuratore SSLL;
- Tendere costantemente al miglioramento continuo, inteso come processo di crescita professionale delle risorse umane e delle prestazioni dei processi e diffusione delle best-practice aziendali per anticorruzione e sicurezza delle informazioni – Resp. Direzione;
- Valorizzare ed arricchire il patrimonio di esperienze e conoscenze dei lavoratori e supportare lo sviluppo della carriera dei dipendenti attraverso la continua informazione/formazione/addestramento – Resp. Uff. HR;

- Garantire comunicazione, coinvolgimento, consapevolezza e sensibilizzazione dei Lavoratori nei riguardi delle tematiche ambientali, di sicurezza, di qualità, di etica sociale, di anticorruzione e di sicurezza delle informazioni e l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei Lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti – Resp. Direzione, Uff. HR;
- Monitorare costantemente i processi aziendali e le prestazioni dei lavoratori, fornitori/subappaltatori per garantire il rispetto dei principi del SGI aziendale – Resp. SPT, Uff. SGI, Uff. Acquisti;
- Assicursi che responsabilità, mansioni e procedure di Sistema siano sempre definite, diffuse e chiaramente recepite dai lavoratori, e formare e responsabilizzare con continuità il personale ad un uso responsabile ed efficiente dell'energia - Resp. Uff. SGI, Uff. HR;
- Monitorare e incrementare il livello di soddisfazione dei lavoratori - Resp. Direzione;
- Garantire la prevenzione dell'inquinamento ambientale e la mitigazione del cambiamento climatico (impegnandosi ad es. nelle attività di riciclaggio/recupero e riduzione dei rifiuti, nel monitoraggio dell'impatto acustico, nel monitoraggio dei consumi di risorse naturali quali acqua, combustibili ed energia elettrica, nell'incremento dell'efficienza energetica e dell'uso di energie rinnovabili nelle operazioni aziendali) e l'identificazione delle attività e/o delle aree maggiormente responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica - Resp. Uff. SGI;
- Minimizzare l'impatto energetico nella fase di progettazione di nuovi prodotti/servizi e adottare, ove economicamente conveniente, le migliori tecniche disponibili sul mercato per migliorare le performances aziendali - Resp. Uff. Tecnico, Uff. Acquisti;
- Garantire un uso responsabile delle risorse naturali per conseguire uno sviluppo sostenibile nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future, ottimizzando l'uso di risorse energetiche in un'ottica di risparmio mantenendo inalterato l'output derivante dal loro utilizzo (sia esso produzione di servizi o comfort per i collaboratori d'azienda) e attraverso l'implementazione di azioni che riducano il consumo di acqua - Resp. Uff. SGI;
- Garantire l'impegno per lo sviluppo di prodotti che riducono al minimo gli impatti ambientali generati dall'utilizzo diretto dei prodotti da parte di clienti e per lo sviluppo di soluzioni innovative mirate a ridurre i consumi energetici dei Clienti – Resp. Uff. Tecnico;
- Garantire l'impegno a sostenere e promuovere la biodiversità locale attraverso la gestione sostenibile - Resp. Uff. SGI;
- Raccogliere e analizzare i dati di ritorno, soprattutto in tema di salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, responsabilità sociale, anticorruzione e sicurezza delle informazioni - Resp. Uff. SGI, SPT;
- Garantire l'impegno a trattare i dati personali degli interessati in conformità ai principi richiamati dall'Articolo 5 del GDPR – Resp. Direzione;
- Mantenere attive procedure definite per la selezione e valutazione dei fornitori, verificandone l'impegno al rispetto dei principi di responsabilità ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, anticorruzione, sicurezza delle informazioni - Resp. Uff. Acquisti;
- Comunicare e diffondere in maniera sistematica, puntuale ed affidabile i dati sulle performances ambientali e sociali d'azienda al fine di sensibilizzare i fornitori dichiarando che, in fase di valutazione delle forniture, verranno presi in considerazione anche parametri di sostenibilità ambientale e di responsabilità sociale unitamente a quelli economici - Resp. SPT, Uff. Acquisti;
- Assicurare l'impegno a gestire i rischi di impatti ambientali negativi nella nostra catena di fornitura selezionando fornitori che implementino le migliori prassi ambientali, e a garantire che i prodotti/servizi acquistati dai fornitori siano progettati o realizzati in maniera responsabile dal punto di vista sociale – Resp. Uff. Acquisti;
- Fornire un quadro di riferimento per stabilire, riesaminare e raggiungere gli obiettivi previsti per il Sistema di Gestione – Resp. Direzione;
- Incoraggiare la segnalazione di sospetti in buona fede garantendo l'assenza di ritorsioni attraverso la diffusione della consapevolezza delle conseguenze delle non conformità alla Politica integrata del Gruppo e al Sistema di Gestione – Resp. Direzione, Uff. HR;
- Spiegare l'autorità e l'indipendenza della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione – Resp. Direzione;
- Comunicare in modo trasparente i nostri impegni agli Stakeholder favorendo il dialogo sociale ad ogni livello – Resp. SPT;
- Garantire l'impegno a immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti – Resp. Direzione;
- Garantire l'impegno a ottimizzare il riciclaggio di prodotti post-consumo – Resp. Uff. Tecnico;

- Garantire l'impegno ad affiancare i Clienti in fase di utilizzo dei prodotti e dismissione degli stessi, al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali durante l'uso e a fine vita dei prodotti – Resp. Uff. Tecnico;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui operiamo – Resp. Direzione.

Target quantitativi assunti dal Gruppo:

- Ridurre del 30% il numero di infortuni sul lavoro registrati entro il 2027, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Procuratore SLL;
- Mantenere annualmente sino al 2030 il 100% di copertura di tutti i dipendenti cui viene corrisposto un salario almeno pari al salario di sussistenza – Resp. Direzione
- Mantenere annualmente il numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro al 100% sino al 2030 – Resp. Direzione.
- Mantenere annualmente una valutazione dei rischi di corruzione e sicurezza IT per il 100% delle sedi sino al 2030 – Resp. Direzione.
- Formare il 100% dei dipendenti sui temi relativi a conflitti di interesse, frode, riciclaggio di denaro entro il 2030 – Resp. Uff. HR;
- Incrementare del 20% le ore di formazione medie per dipendente entro il 2030, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Uff. HR;
- Mantenere annualmente al valore nullo le NC interne e relative ai Fornitori in merito a lavoro infantile e lavoro forzato sino al 2030 - Resp. SPT, Uff. Acquisti;
- Incrementare del 20%, entro il 2030, il numero di dipendenti che partecipano a corsi di formazione per la sensibilizzazione su discriminazioni e molestie, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Uff. HR;
- Registrare il 100% del personale aziendale formato sul Codice Etico entro il 2027 – Resp. Uff. HR;
- Mantenere annualmente la % di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice $\geq 50\%$ sino al 2030 - Resp. Direzione;
- Mantenere annualmente al valore nullo i richiami di prodotto o gli incidenti di sicurezza fino al 2030 – Resp. Direzione, Uff. tecnico;
- Formare il 100% dei dipendenti dell'Uff. Acquisti su tematiche ambientali nella catena di fornitura e pratiche sociali dei fornitori entro il 2027 – Resp. Uff. HR;
- Integrare in tutti i Contratti di fornitura clausole relative ad ambiente, pratiche lavorative, diritti umani entro il 2027 – Resp. Uff. Acquisti;
- Portare al 100% il numero di valutazioni dell'impatto sui diritti umani delle parti interessate esterne, condotte su operazioni critiche entro il 2030 – Resp. SPT;
- Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la riciclabilità dei prodotti a fine vita – Resp. Uff. Tecnico;
- Mantenere una valutazione di impatto acustico aggiornata per il 100% delle sedi sino al 2030 – Resp. Uff. SGI.
- Ridurre le emissioni assolute di gas serra di Scope 1 e 2 del 10% entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% il consumo totale di acqua entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI.
- Svolgere studi sul ciclo di vita sul 100% dei prodotti entro il 2030 – Resp. Uff. SGI;
- Mantenere annualmente al valore nullo sino al 2030 gli impatti aziendali sulla biodiversità locale - Resp. Uff. SGI;
- Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la % di progetti con soluzioni a basso impatto energetico - Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% i rifiuti pericolosi prodotti entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% i consumi energetici entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI.

Responsabilità

Il Gruppo Cravanzola & Veglio pone attenzione costante alle ricadute economiche, sociali ed ambientali dell'intermediazione finanziaria e dell'attività imprenditoriale sui diversi stakeholder. Nella visione di Etica del Gruppo, esso è responsabile delle conseguenze che le proprie azioni hanno sui portatori di interesse, sull'ambiente, sulla società nel suo complesso. Come tale, ogni impresa è chiamata a controllare e gestire i propri impatti, rendicontando in merito agli aspetti ritenuti rilevanti. Il Gruppo Cravanzola & Veglio ritiene che la propria sfera di responsabilità non sia limitata all'ambito di azione diretta, ma sia estesa all'area di influenza, che include il comportamento di quei portatori di interesse sui quali il Gruppo può avere un'influenza significativa.

Coerenza

Il Gruppo Cravanzola & Veglio orienta il proprio comportamento alla massima coerenza possibile, e ritiene l'investimento socialmente responsabile un modo efficace di gestione aziendale. Per questo il Gruppo gestisce esclusivamente commesse che abbiano una caratterizzazione socialmente responsabile, e adotta al proprio interno le politiche di CSR che richiede ai dipendenti, ai collaboratori e ai fornitori.

Centralità e rispetto della persona

Il Gruppo Cravanzola & Veglio riconosce il diritto di ciascun individuo a perseguire il proprio sviluppo umano e professionale e si impegna a creare un ambiente favorevole a tale sviluppo. Tale approccio vale nei confronti di tutti i propri interlocutori, e in particolare dei propri dipendenti e collaboratori, con i quali impronta le proprie relazioni ai seguenti valori:

EQUITÀ E PARI OPPORTUNITÀ - Il Gruppo riconosce la non discriminazione e il rispetto di ogni differenza di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e Sociale, linguistica o culturale, orientamento sessuale, come diritto fondamentale di ogni essere umano e mira ad orientare coerentemente le proprie azioni alla ricerca di una equilibrata distribuzione della ricchezza e delle risorse, orientata al superamento di eccessivi divari retributivi nel rispetto dei bisogni di ciascuno e riconoscendo il contributo dato da ognuno alla creazione del valore sociale, relazionale ed economico.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - Il Gruppo è impegnato nello sviluppo di politiche di conciliazione vita-lavoro, alla ricerca di un continuo miglioramento relativamente a tale tematica che viene ritenuta di particolare importanza per il benessere dei propri dipendenti e collaboratori. Il tema riguarda molti aspetti della vita quotidiana: le modalità organizzative e i tempi di lavoro, le responsabilità delle donne e degli uomini nel lavoro per l'azienda e nel lavoro di cura per la famiglia, la partecipazione alla vita della società civile. Il Gruppo promuove politiche di flessibilità per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata, ad esempio forme di part-time, congedi parentali, flessibilità oraria, telelavoro, ecc. all'interno della propria Organizzazione.

PREMIO AL MERITO - Il Gruppo riconosce l'impegno nel raggiungimento dei risultati e l'efficacia nel lavoro come valori da sviluppare e premiare, e si impegna a ricercare le modalità più opportune ed efficaci per favorirne lo sviluppo e la valorizzazione.

VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA - Il Gruppo riconosce il valore della famiglia, in qualsiasi forma sia essa costituita e formata, quale nucleo fondamentale del vivere sociale umano.

PARTECIPAZIONE AI RISULTATI - Il modello di impresa, inteso come entità privata di utilità pubblica, deve prevedere una partecipazione dei risultati da parte di tutti i portatori di interesse (in misura adeguata), e non solo degli azionisti. A tal fine il Gruppo si propone di redistribuire in maniera trasparente il valore creato ai vari portatori di interesse, e di studiare forme di parametrizzazione del valore destinato agli stessi in ragione del loro contributo, diretto o indiretto, alla sua creazione.

COLLABORAZIONE E COOPERAZIONE - Il Gruppo mira a sviluppare modalità di lavoro orientate alla cooperazione e alla collaborazione, basate sulla ricerca del consenso e sul coinvolgimento delle persone rispetto agli obiettivi da raggiungere, piuttosto che sull'imposizione o sull'autorità gerarchica.

Trasparenza

La trasparenza caratterizza tutte le relazioni e la comunicazione tra il Gruppo Cravanzola & Veglio e i suoi stakeholder, e si basa sul riconoscimento del diritto di ogni interlocutore a conoscere tutte le informazioni rilevanti sul Gruppo per consentire a ciascuno di valutare scelte e comportamenti della stessa e decidere così in modo libero, autonomo e consapevole.

Impegni assunti dal Gruppo in ambito sociale

POLITICA DEI DIRITTI UMANI - Il Gruppo si impegna a mantenere un processo di due diligence in materia di diritti umani sia al proprio interno sia lungo la catena di fornitura, e a tal fine predispone e mantiene aggiornata una Valutazione dei rischi specifici ed effettua controlli mirati ad evitare impatti negativi diretti o indiretti sui diritti umani.

LAVORO FORZATO - Il Gruppo si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato e a tutelare il diritto del personale di poter lasciare il luogo di lavoro alla fine della giornata lavorativa standard e di poter porre recedere dal Contratto di lavoro dandone ragionevole preavviso. È fatto assoluto divieto di trattenere documenti d'identità in formato originale e addebitare ai Lavoratori spese o commissioni o richiedere di pagare depositi legati all'assunzione.

LAVORO MINORILE - Il Gruppo si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro minorile, garantendo accurati controlli sull'età in fase di assunzione. L'eventuale impiego di giovani lavoratori nell'ambito di stage, tirocini o alternanza scuola lavoro è consentito esclusivamente nell'ambito di

progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi volti a garantire il percorso di crescita del giovane lavoratore assicurando tutte le tutele previste dalla normativa. L'Organizzazione garantisce che - in caso di rilevamento di lavoro minorile - siano attuate procedure di rimedio efficaci che mettano al primo posto l'interesse superiore del minore.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE – Il Gruppo si impegna a rispettare la libertà di associazione dei Lavoratori, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

DISCRIMINAZIONE/TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI – Il Gruppo si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a genere, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione diretta o indiretta. È praticata una politica di tolleranza zero verso molestie, abusi e comportamenti inappropriati.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO/SICUREZZA DEGLI EDIFICI – Il Gruppo si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e puliti, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Viene garantita adeguata formazione in materia di Salute e Sicurezza, e si assicura un tempestivo intervento e un'adeguata analisi in caso di eventuali incidenti, con la definizione e attuazione delle opportune Azioni Correttive. Il Gruppo si impegna inoltre a adottare misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature di lavoro adottando, ove richiesto, opportune misure correttive.

LAVORO E RELAZIONI CONTRATTUALI – Il Gruppo si impegna a inquadrare il personale nel rispetto dei CCNL applicabili attraverso la formalizzazione di Contratti di lavoro che riportino in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Si impegna a rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, applicando in modo completo e imparziale i CCNL, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi. Si impegna infine a fornire ai Lavoratori dettagli scritti chiari sui loro salari per ogni periodo di paga, e a non effettuare trattenute dal salario.

ORARIO DI LAVORO - Il Gruppo si impegna a rispettare le leggi vigenti, gli standard di settore e gli altri accordi in essere in materia di orario di lavoro, riposi, festività, lavoro straordinario.

MECCANISMI DI RECLAMO – Il Gruppo ha istituito una procedura specifica per la gestione dei reclami e delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza e l'assenza di ritorsione per i soggetti segnalanti. Ciascun Stakeholder può inoltrare eventuali reclami/segnalazioni– anche in forma anonima - ai seguenti recapiti:

- Cravanzola & Veglio S.r.l. - Indirizzo: Borgata Molino, 34 – 12060 Verduno (CN) - Tel. +39 0173 509589 – e-mail: odv@cravanzolaveglio.it - Piattaforma Whistleblowing cravanzolaveglio.wallbreakers.it/#/. I Lavoratori possono inoltre usufruire della cassetta per segnalazioni.

Nel caso in cui tali reclami o segnalazioni non fossero presi adeguatamente in carico dall'Organizzazione, viene riconosciuta la possibilità alle Parti Interessate di inoltrarli direttamente all'Ente di Certificazione:

- ESQ Cert LTD - Suite 3, 115B Old Mint Street VLT, 1515 Valletta Malta, info@esqcert.com - Sede Italia +39 080 326 80 24, infocertitaly@gmail.com

Nelle ipotesi di cui all'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, la segnalazione può essere presentata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione: whistleblowing.anticorruzione.it/#/

In caso di segnalazione anonima, la risposta verrà fornita tramite esposizione della gestione del reclamo nella bacheca aziendale o sul sito web aziendale.

ETICA AZIENDALE – Il Gruppo ha predisposto un Codice Etico e si impegna a non falsificare alcuna informazione relativa alle proprie attività, struttura e prestazioni. Si impegna inoltre a contrastare qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, e qualsiasi coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura.

La Direzione del Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a riesaminare almeno annualmente la presente Politica e gli obiettivi ad essa relazionabili, al fine di assicurarne la continua idoneità e adeguatezza, verificando costantemente l'efficienza ed efficacia degli indicatori stabiliti per monitorare il raggiungimento degli obiettivi per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, l'anticorruzione, la responsabilità sociale e la sicurezza delle informazioni.

La Politica è diffusa all'interno dell'Organizzazione (Bacheca e rete aziendale) per essere compresa e condivisa da tutti i lavoratori, ed è resa disponibile alle Parti interessate esterne mediante pubblicazione sul sito web aziendale e trasmissione via e-mail (ad es. ai Fornitori).

In considerazione degli impegni assunti nel presente documento, la Direzione invita tutti i lavoratori e le altre Parti interessate pertinenti a prestare la propria collaborazione nell'attuazione, aggiornamento e miglioramento del Sistema di Gestione e ad attenersi scrupolosamente alle prescrizioni e regole definite nei documenti di sistema oltre alle disposizioni impartite dalla Direzione stessa.

QUALSIASI COMPORTAMENTO CHE VIOLI APERTAMENTE GLI OBIETTIVI AZIENDALI ESPRESSI CON LA POLITICA AZIENDALE, POTRÀ ESSERE PERSEGUITO SECONDO IL SISTEMA SANZIONATORIO DEFINITO NEL CCNL E NEL CODICE DI CONDOTTA.

1.4 Contesto interno

FATTORE INTERNO	INPUT	OUTPUT	STATO DELL'ARTE
Struttura organizzativa, ruoli e responsabilità	Necessità di definire Organigramma e Mansionario aziendali	Organigramma e Mansionario aziendali	L'organizzazione ha definito l'Organigramma aziendale e il Mansionario relativo alle attività aziendali. E' stata conferita la procura per la sicurezza all'RSPP.
Capacità (risorse, conoscenza, competenza)	Necessità di garantire adeguate competenze professionali, in base alle mutate esigenze del mercato	Piano di formazione ed addestramento aziendale Formazione ai primi livelli per uniformare la conoscenza base dell'inglese	L'organizzazione ha definito un piano di formazione aziendale, per adeguare o accrescere le competenze del personale nel rispetto dei requisiti di legge in materia di sicurezza sul lavoro. Sono rispettati i termini contrattuali con le risorse attualmente impiegate. Le risorse attualmente impiegate sono sufficienti, competenti, conoscono il loro ruolo, le mansioni e l'organizzazione aziendale Formazione continua ai primi livelli per garantire bilinguismo (Italiano / Inglese).
Relazioni con i lavoratori, cultura nell'Organizzazione	Condizioni lavorative adeguate	Azioni dell'organizzazione per tutelare/migliorare le condizioni lavorative e il clima aziendale	La continuità operativa è garantita anche grazie all'alto livello di fidelizzazione I lavoratori stranieri sono perfettamente integrati e conoscono perfettamente l'italiano. Le relazioni sindacali sono buone. Vengono rispettate tutte le tutele nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti ed è favorita la propositività nel miglioramento del clima aziendale tramite bacheca con comunicazioni e vaglio di proposte.
Condizioni di lavoro	Clima di collaborazione con le organizzazioni sindacali	Rapporti solidi e sereni con le organizzazioni sindacali	RSPP e RLS periodicamente valutano congiuntamente lo stato delle condizioni lavorative ed effettuano un report dello stato dei fatti. Viene eseguita annualmente la riunione periodica ex art 35 D. Lgs. 81/08. Risulta trascurabile il valore dell'assenteismo.
Processi, sistemi e tecnologie	Miglior tecnologia disponibile nei macchinari Sviluppo dei prodotti per garantire la continuità aziendale	Piano di manutenzione Piano di investimenti, sia in termini di macchine che di prodotti da inserire nel mercato	Le macchine sono gestite correttamente. Macchinari e impianti risultano efficienti e ad elevata tecnologia. I DPI, individuali e collettivi, sono gestiti correttamente.
Nuovi prodotti, materiali, servizi, strumenti, locali e attrezzature	Miglior tecnologia disponibile	Piano di manutenzione e Piano di investimenti	L'ambiente di lavoro ed i locali risultano adeguati per spazi e servizi infrastrutturali. Gli scadenziari autorizzativi e gli adempimenti relativi sono tenuti costantemente sotto controllo da ufficio RSI e da RSPP.
Condizioni ambientali influenzate dall'Organizzazione (inclusi cambiamenti climatici)	Rispetto delle normative cogenti Monitoraggio degli impatti ambientali	Analisi continua delle normative in vigore Riduzione degli impatti ambientali	SGA certificato ai sensi della UNI EN ISO 14001 Viene rispettato il panorama normativo cogente e volontario per garantire il rispetto dell'ambiente e delle risorse naturali

1.5 Contesto esterno

FATTORE ESTERNO	INPUT	OUTPUT	STATO DELL'ARTE
Sociale	Radicamento dell'azienda del territorio e reputazione aziendale Rispetto delle condizioni di lavoro e della integrità fisica e morale della persona	Condizioni di lavoro idonee e virtuose Rispetto dei CCNL Logica di miglioramento continuo del rapporto di lavoro e crescita professionale	Alta fidelizzazione del personale e bassissimo turn over, a testimonianza del clima aziendale positivo
Politico	Azienda inserita a livello internazionale Azioni della politica locale e nazionale sul nostro sviluppo economico	Rispetto delle leggi e regolamenti comunitari e del luogo di vendita e di consegna del prodotto Vantaggi derivanti da iniziative di internazionalizzazione	Monitoraggio continuo delle normative cogenti. Collaborazione continua con gli enti locali e con la comunità per evitare frizioni con la politica locale. Coinvolgimento del comune sulle iniziative di sviluppo che hanno interesse sulla comunità.
Legale	Rispetto delle normative Assenza di contenzioni con le parti interessate	Analisi continua delle normative in vigore Controllo continuo degli scadenziari	L'organizzazione si aggiorna continuamente tramite analisi interna e collaborazione con CONFINDUSTRIA CN e tecnici esterni e professionisti dei vari settori (Consulente Del Lavoro, RSPP, Consulente Legale, Consulente Amministrativo, Medico Competente, Organizzazioni Sindacali, OOPP, etc.).
Economico/ Finanziario	Stabilità economica che permette di gestire secondo normativa i fabbisogni dei lavoratori Esigenza di assicurare stipendi e contributi e di soddisfare i pagamenti ai fornitori. Esigenza di ottemperare agli obblighi previsti dalla SSLL.	Garanzia da parte della direzione della continuità aziendale, dei pagamenti e della messa in atto di tutti gli adempimenti di legge.	Nel piano di continuità aziendale, negli obiettivi di miglioramento e negli scadenziari si garantiscono rispetto degli input aziendali con adeguate coperture finanziarie.
Tecnologico	Miglior tecnologia disponibile nei macchinari. Miglioramento e aggiornamento continuo dei macchinari e impianti presenti. Sviluppo dei nuovi prodotti per garantire la continuità aziendale in termini di vendite e fatturato.	Piano di manutenzione. Piano di investimenti, sia in termini di macchine che di prodotti da inserire nel mercato.	Le macchine sono gestite correttamente. Macchinari e impianti risultano efficienti e ad elevata tecnologia. I DPI, individuali e collettivi, sono gestiti correttamente.
Condizioni ambientali in grado di influenzare l'Organizzazione (inclusi cambiamenti climatici)	Stato dell'ambiente	Tutela dell'azienda a fronte di impatti derivanti dallo stato dell'ambiente	Polizze assicurative dedicate. Monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali dell'Organizzazione
Concorrenza del mercato, a livello internazionale, nazionale, regionale o locale	Rispetto delle regole e delle leggi in materia di concorrenza leale Divieto di dumping sociale	Scadenziari Buone Prassi di lavoro GMP Analisi della concorrenza Comunicazione e promozione della produzione in regime di rispetto delle regole e di clima aziendale favorevole.	La nostra organizzazione si confronta: - con COMPETITORS comunitari (che hanno norme in materia di gestione del personale e sicurezza sul lavoro simili alle nostre); - con COMPETITORS extracomunitari che hanno regole differenti; La direzione pretende il rispetto della normativa cogente in materia di gestione del personale, SSLL e ambiente ed ha istituito e gestisce un SG integrato per assicurare il miglioramento continuo

FATTORE ESTERNO	INPUT	OUTPUT	STATO DELL'ARTE
Appaltatori, subappaltatori	Necessità di garantire adeguate competenze professionali, in base alle mutate esigenze del mercato. Necessità di garantire la sicurezza come elemento in ingresso e in uscita del rapporto di lavoro con gli appaltatori/subappaltatori/fornitori di servizi.	Politica aziendale. DUVRI. Contratti di fornitura o ordini di acquisto con adeguate richieste documentali. Segnaletica/ cartellonisti-ca. Definizione delle regole con brochure e norme generali di comportamento.	E' attiva una procedura di ingresso per appaltatori, subappaltatori, fornitori di servizio e autisti in modo da gestire in loco la sicurezza delle ditte esterne che vengono coinvolte nelle nostre fasi di lavoro, che interferiscono con la nostra attività o che transitano all'interno del perimetro aziendale. L'ufficio SPP supervisiona continuamente la documentazione richiesta e ricevuta dai fornitori. L'ufficio SPP e RSI supervisionano i fornitori in termini di adeguatezza degli interventi. RSSP supervisiona la corretta condotta dei fornitori che agiscono nel perimetro aziendale.
Nuove conoscenze sui prodotti	Miglior tecnologia disponibile nei prodotti utilizzati nelle fasi lavorative Sviluppo dei prodotti messi in commercio per garantire la continuità aziendale	Ricerca di nuovi prodotti e di nuove lavorazioni di finitura. Continuo colloquio con i fornitori per ottenere SDS aggiornate. Sostituzione di prodotti in uso con prodotti con migliore performance in termini di riduzione di effetti negativi sull'uomo e sull'ambiente.	La direzione, ufficio RSPP e RSI sono attenti allo sviluppo tecnologico dei prodotti/sostanze/preparati sia costituenti che semilavorati e hanno costantemente aggiornate le SDS dei prodotti utilizzati a disposizione dei lavoratori. Il Medico Competente tiene in considerazione tali schede per il protocollo sanitario adeguato. Effettuazione di indagini ambientali per valutare aerodispersi ed eventuali miglioramenti di processo.
Fattori chiave e relative tendenze per l'industria o il settore che hanno un impatto sull'organizzazione	Analisi aziende del settore Indici infortunistici del settore Andamento economico del settore	Raccolta dati per il settore di appartenenza Analisi indicatori	Analisi continua degli indicatori per verificare prestazioni dei SG (es. per garantire assenza di infortuni e malattie professionali e rilevazione sistematica dei near misses, per verificare prestazioni del fatturato al fine di garantire continuità operativa e garanzia del posto di lavoro, ecc.).

1.6 Valore economico generato e distribuito

*Anno 2025 [€]	C&V Srl	Boat Lift Srl	Sipro Srl	Facs Srl	BTB Srl
Totale ricavi vendite e prestazioni	24.906.070	19.790.709,54	5.978.341,44	4.180.177,45	834.342,00
Valore della produzione	30.089.776	19.928.053,47	5.718.525,53	4.310.677,00	828.427,00
Costi operativi	26.035.000	16.077.472,51	6.020.659,12	4.039.609,00	784.698,00
EBITDA	3.323.000	761.000	95.000,00	488.375,00	80.971,00
Risultato netto/(Perdita)	1.454.000	(1.316.028,09)	(289.872,12)	116.694,00	27.451,00

Il 2025 si è confermato per il Gruppo Cravanzola & Veglio un anno di transizione che ha evidenziato un trend positivo. Le aspettative di una ripresa del settore automotive, maturate nel corso del 2024, non hanno tuttavia trovato riscontro durante l'anno, con il mercato che ha continuato a mostrare segnali di debolezza.

In questo contesto, il Gruppo ha però saputo cogliere nuove opportunità commerciali, registrando importanti ingressi nel settore della produzione di packaging primario legato al comparto drink & beverage. Tali sviluppi hanno consentito di compensare la contrazione del fatturato proveniente dal mondo automotive che per noi rientra nel settore elettromeccanico e che negli anni abbiamo puntato ad ampliare per creare diversificazione di prodotto e clienti.

Sempre per quel che riguarda il settore elettromeccanico sono state gestite con successo rilevanti commesse nel settore home appliance, ambito in cui il Gruppo Cravanzola & Veglio continua a consolidare le partnership con clienti storici. Il comparto food si è comunque confermato un pilastro fondamentale per la stabilità del fatturato del Gruppo.

L'esercizio 2025 rappresenta un anno durante il quale il Gruppo Cravanzola & Veglio, oltre a confermare gli standard reddituali ormai consolidati, ha portato a compimento importanti operazioni, con una profonda rimodulazione dell'assetto patrimoniale. In quest'arco temporale si è infatti assistito ad una mutazione genetica dell'equilibrio patrimoniale della società, in particolar modo sul versante immobiliare, con variazioni significative dei propri componenti, affiancatesi ad un contestuale riposizionamento delle principali variabili economiche interne, sempre nell'alveo di una ininterrotta virtuosità gestionale.

Nel corso del 2025 si sono registrate le alienazioni dei fabbricati ubicati in La Morra (CN) ed in Roddi d'Alba (CN), in attuazione di quanto previsto nel Piano triennale, varato dagli amministratori nel 2024.

Sempre nel corso del 2025, inoltre, è stata perfezionata l'acquisizione – mediante locazione finanziaria – del fabbricato strumentale sito in Borgata Molino 38 Verduno (CN), il quale va ad affiancarsi a quello ubicato in località Borgata Molino 34. Mentre quest'ultimo risulta utilizzato dal Gruppo come sede e base dei reparti montaggio, macchine utensili, uffici e magazzino generale, nell'immobile di nuova acquisizione è allocato il reparto carpenteria, con utilizzo della superficie restante da parte della controllata BTB Srl, acquisita a giugno 2025.

A dicembre 2025 è avvenuta:

- la fusione per incorporazione della TIESSE Srl la cui attività nel settore elettromeccanico è simile a quella della Cravanzola & Veglio Srl e la cui acquisizione si era resa interessante per motivi commerciali.
- aumento della quota di partecipazione in Boat Lift Srl che passa dal 75% al 91,94%.

EVOLUZIONE DELLA GESTIONE

Il 2026 si prospetta come un anno particolarmente impegnativo per il Gruppo Cravanzola & Veglio, per l'evasione di un solido flusso di ordini nel settore alimentare. Tuttavia, come da consuetudine, il Gruppo continua a perseguire una costante ricerca di nuovi clienti in altri settori. Questo approccio diversificato è alla base della strategia dell'azienda, che punta a crescere in modo sostenibile e continuo, ampliando la propria base di mercato.

Una delle principali priorità anche per il 2026 è il rafforzamento della collaborazione tra le diverse aziende del Gruppo, lavorando attivamente insieme a livello commerciale. Questa partnership, che garantisce una visibilità maggiore e nuove sinergie, si traduce in un potenziale incremento delle opportunità di business e in un rafforzamento complessivo del Gruppo.

Per quanto riguarda il settore elettromeccanico, il mercato dell'Automotive, dopo il biennio difficile, non vedrà ancora un boom ma affronterà una profonda trasformazione che creerà opportunità per le forniture di sistemi ibridi e tecnologie adattabili all'elettrico.

Il settore degli Elettric Components (Tech) beneficerà dei massicci investimenti nell'infrastruttura elettrica ed è previsto in crescita dell'8%.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio Srl ancora una volta si trova pronto ad accettare le sfide provenienti dai cambiamenti del mercato.

Il programma di riassetto societario, necessario per separare, all'interno della Cravanzola & Veglio Srl, gli asset patrimoniali dalla Business Unit industriale della Società, onde svincolare lo sviluppo aziendale di quest'ultima dall'incidenza finanziaria del comparto immobiliare e partecipativo collegato alle diverse realtà del Gruppo, è in corso di completamento nel 2026. Attraverso alcune operazioni straordinarie – vedrà come risultato finale lo scorporo degli immobili, delle partecipazioni e dei crediti verso le società controllate a favore di una Società terza, destinata quindi ad assumere il ruolo holding familiare di natura mista, la quale avocherà a sé anche la gestione strategica del Gruppo e l'erogazione di alcuni servizi alle controllate.

In tale ottica sarà quindi possibile disporre di ulteriori strumenti operativi e conseguire obiettivi rilevanti, quali, ad esempio: l'accentramento del valore patrimoniale degli asset consolidati, una migliore pianificazione interna dei nuclei famigliari di riferimento, la separazione dei rischi tra Capogruppo e controllate, la divisione dell'indebitamento bancario e l'ottimizzazione gestione della liquidità, la direzione accentrata dei servizi infragruppo, l'utilizzo delle diverse opzioni fiscali consentite dalla normativa tributaria.

2 La sostenibilità del Gruppo C&V

2.1 Dialogo con gli Stakeholder

Per il Gruppo Cravanzola & Veglio è fondamentale mantenere relazioni solide e trasparenti con tutti i soggetti che, a vario titolo, sono influenzati dalle sue attività o possono influenzarle. Per questo è stata realizzata una mappatura degli Stakeholder interni ed esterni - riportata nella tabella che segue - precisandone le specifiche aspettative e i canali di interazione.

Stakeholder	Aspettative	Canali di interazione
Lavoratori e loro Rappresentanti	Continuità occupazionale Salute e sicurezza sul Luogo di lavoro e sicurezza delle informazioni Regolarità della retribuzione e rispetto delle condizioni contrattuali Formazione e sviluppo professionale Consultazione e partecipazione Gestione responsabile del business Pari opportunità e iniziative di welfare Resilienza aziendale	Dialogo costante con Uff. HR e Rappresentanti dei Lavoratori Riunioni aziendali Survey aziendale Comunicazioni tramite telefono, e-mail, sito web, social media Attività di formazione, informazione, sensibilizzazione Programmi di inserimento per nuovi assunti
Proprietà	Rispetto dei requisiti cogenti Prodotti/Servizi di qualità ed efficienza aziendale Competent & committed staff Reputazione dell'Organizzazione Successo economico dell'Organizzazione Monitoraggio/Riduzione impatti ambientali Resilienza aziendale	Riunioni di Direzione formali e informali Comunicazioni tramite telefono, e-mail
Clienti	Prodotti/Servizi di qualità e sicuri, assistenza e garanzia post-vendita Rispetto delle condizioni contrattuali Efficacia di risoluzione problematiche Proposta di soluzioni innovative, professionalità e competenza Sicurezza delle informazioni Continuità del servizio Garanzia di non alimentare con il proprio potere di acquisto situazioni di sofferenza in relazione ai diritti e alla salute dei lavoratori produttori del bene acquistato e delle risorse ambientali impiegate	Rapporto diretto e continuativo con i Responsabili di commessa Servizio di Customer care Comunicazioni tramite telefono, e-mail, sito web, social media Ricerche di mercato e focus group Indagini sul livello di soddisfazione
Fornitori	Continuità nelle forniture Rispetto delle condizioni contrattuali Collaborazione e supporto nella gestione di eventuali problematiche Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e sicurezza delle informazioni	Rapporto diretto e continuativo con Uff. Acquisti Comunicazioni tramite telefono, e-mail, sito web, social media Attività di formazione, informazione, sensibilizzazione Riunioni periodiche – Questionari – Codici di condotta
Organizzazioni sindacali	Tutela e miglioramento – ove possibile – dei diritti dei Lavoratori e delle condizioni di salute e sicurezza sui Luoghi di lavoro.	Incontri, riunioni Comunicazioni tramite sito web, social media
Banche, Assicurazioni	Rispetto delle condizioni contrattuali Assenza di risarcimenti - Rating favorevole	Comunicazioni tramite telefono, e-mail, sito web, social media Incontri periodici
Pubblica Amministrazione, Enti regolatori, Ass. di categoria	Rispetto requisiti cogenti, prescrizioni autorizzative e requisiti degli Enti di certificazione – controllo Partecipazione a progetti di pubblica utilità Inclusione di aspetti ambientali e sociali nella catena del valore	Incontri, riunioni Partecipazione a gruppi di lavoro Comunicazioni tramite sito web, social media

Stakeholder	Aspettative	Canali di interazione
Collettività	Sostegno o finanziamento di iniziative di interesse comune Tutela e miglioramento – ove possibile – del benessere e dell'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini Gestione impatti ambientali secondo le normative in vigore e le autorizzazioni in essere	Incontri, riunioni Partecipazione a gruppi di lavoro Comunicazioni tramite sito web, social media
Ambiente e generazioni future	Gestione impatti ambientali secondo le normative in vigore e le autorizzazioni in essere Monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali	-



2.2 Analisi di materialità

L'analisi di materialità è un processo volto a individuare le tematiche che hanno un impatto significativo sull'Organizzazione, sulle sue attività e sulla sua capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha condotto il processo di materiality assessment attraverso il coinvolgimento degli Stakeholder principali, distinguendo le tematiche economiche, sociali ed ambientali.

L'attività - finalizzata all'individuazione dei topic materiali - ha previsto inizialmente l'identificazione degli impatti dell'Organizzazione tramite un'approfondita analisi del contesto aziendale, e successivamente la valutazione della significatività degli stessi impatti attraverso il coinvolgimento di tutti gli Stakeholder rilevanti (Top management aziendale, Lavoratori, principali Clienti e Fornitori). E' stato dunque possibile predisporre la Matrice di materialità per l'anno 2025, che si riporta nel seguito.

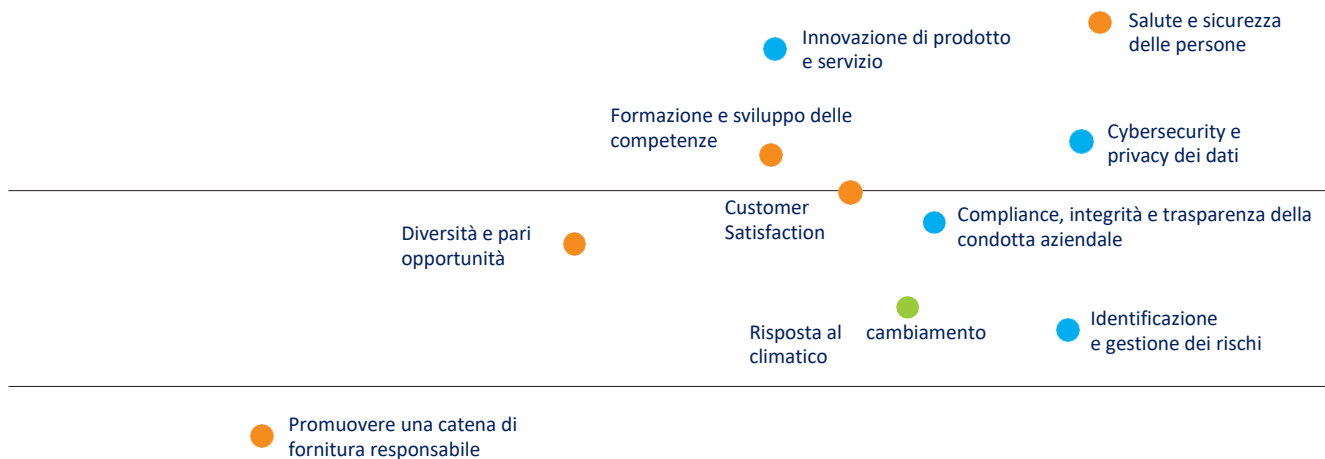
Matrice di Materialità 2025

● Temi economici/di governance

● Temi sociali

● Temi ambientali

Priorità per gli Stakeholder esterni



Priorità per gli Stakeholder interni

I temi che sono emersi come materiali sono quelli su cui il Gruppo Cravanzola & Veglio si sta focalizzando e su cui si impegnerà maggiormente negli anni a venire, con l'obiettivo del miglioramento continuo. L'Organizzazione ha voluto conferire uno spazio rilevante anche ai temi risultati meno prioritari perché sono parte di una consolidata prassi da parte del Gruppo.

Temi identificati nella matrice di materialità	GRI: Economic Topics
Cybersecurity e privacy dei dati	Privacy dei clienti e dei dipendenti
Identificazione e gestione dei rischi	Strategie, politiche e pratiche Imposte
Compliance, integrità e trasparenza della condotta aziendale	Anticorruzione Comportamenti anticoncorrenziali
Innovazione di prodotto e servizio	Performance economica Presenza sul mercato Impatti economici indiretti Pratiche di approvvigionamento
Temi identificati nella matrice di materialità	GRI: Social Topics
Salute e sicurezza delle persone	Salute e sicurezza sul lavoro Lavoro minorile Lavoro forzato e obbligatorio Diritti umani
Formazione e sviluppo delle competenze	Occupazione Formazione e istruzione
Customer Satisfaction	Privacy dei clienti

Diversità e pari opportunità	Diversità e pari opportunità Non discriminazione
Promuovere una catena di fornitura responsabile	Valutazione sociale dei fornitori
Temi identificati nella matrice di materialità	GRI: Environmental Topics
Risposta al cambiamento climatico	Energia

CYBERSECURITY E PRIVACY DEI DATI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio considera fondamentale tutelare il diritto alla protezione dei dati personali e della privacy dei propri Clienti e, in generale, dei propri Stakeholder. Per questo ha implementato un Sistema di gestione certificato ai sensi della UNI CEI EN ISO/IEC 27001.

Le pratiche di sicurezza adottate rispettano tutte le normative ed i più alti standard previsti dalle Best Practices, e l'Organizzazione monitora con attenzione la tutela dei dati trattati e della proprietà intellettuale del Cliente.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha studiato e ingegnerizzato i propri servizi curando nel dettaglio le esigenze di tutela dei dati dalla fase di progettazione alla consegna dei prodotti/servizi al Cliente. L'architettura dei sistemi e le metodologie di lavoro applicate garantiscono una gestione efficace la sicurezza delle informazioni.

Nel 2025 non si sono registrati incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni.

IDENTIFICAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

La gestione dei rischi per il Gruppo Cravanzola & Veglio è un tema prioritario nella conduzione del business. Per questo il Gruppo ha adottato un Modello di gestione del rischio ("Risk Management") basato sulle Linee guida dello Standard UNI ISO 31000: un approccio basato sul rischio rappresenta un supporto fondamentale nell'identificare e gestire le incertezze, proteggendo il valore aziendale e rispondendo alle aspettative degli Stakeholders.

COMPLIANCE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA CONDOTTA AZIENDALE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio reputa la correttezza, l'eticità del lavoro e dei rapporti tra le persone e l'onestà valori fondamentali nei rapporti con gli Stakeholders. Per questo la Società ha implementato un Codice Etico in linea con le Best Practices, per formalizzare e garantire il rispetto di questi valori da parte di tutti gli interlocutori dell'Azienda. Il Codice Etico ha anche la funzione di prevenzione e mitigazione dei conflitti di interesse, rappresenta uno strumento operativo per la comunicazione delle criticità, e costituisce una guida per la condotta aziendale responsabile verso gli Stakeholders.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio provvede annualmente alla valutazione dei rischi relativi alla corruzione.

Normative e procedure anticorruzione sono state comunicate ai membri della Governance, ai dipendenti e ai Partner aziendali.

Nel corso del 2025, così come negli anni precedenti, non è stato accertato nessun caso di corruzione, non si sono registrate pratiche e azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazioni delle normative antitrust e relative a pratiche monopolistiche, e non sono state comminate alla Società sanzioni da parte delle Autorità competenti per non conformità rispetto a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico.

Sono stati condotti audit interni dall'OdV con esito positivo.

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E SERVIZIO

Per il Gruppo Cravanzola & Veglio l'innovazione è l'essenza stessa della nostra identità: ricerchiamo costantemente le migliori tecnologie per offrire servizi allineati alle sfide dei mercati internazionali e alle necessità dei nostri Clienti, anticipando le loro esigenze di business.

Identificare le migliori soluzioni d'avanguardia ci permette di sviluppare servizi su misura, capaci di sostenere concretamente il business di chi si affida a noi.

La missione del Gruppo Cravanzola & Veglio Cravanzola & Veglio è guidare questa evoluzione con responsabilità: utilizziamo le nostre risorse per creare valore economico e sociale, garantendo una crescita etica e sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di Gestione certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 45001 al fine di assicurare un'efficace gestione della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. La Società garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute.

Si rimanda al Par. 4.2 del presente Bilancio di Sostenibilità.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio investe nello sviluppo delle competenze per garantire non solo il rispetto dei requisiti cogenti in materia di formazione del personale, ma anche il miglioramento continuo dei processi aziendali e la qualità dei servizi offerti, predisponendo Programmi di formazione annuali che assicurino la crescita professionale e il mantenimento del know how del personale aziendale.

In particolare, vengono programmate attività formative specifiche all'atto dell'assunzione e a seguito di cambiamento di mansioni o assenze prolungate.

Per ogni attività di formazione è prevista la verifica dell'efficacia formativa (es. tramite interviste, attività di audit interno ecc.), e annualmente – in occasione del Riesame di Direzione – si procede alla valutazione delle competenze per tutte le risorse interne, programmando attività di formazione per colmare eventuali gap.

Nel 2025 risultano erogate nel complesso 2.517 ore di formazione (1.456h per lo sviluppo delle competenze e 1.061h in merito a SSLL), con una media di 9,72 ore/anno di formazione erogata per singolo dipendente.

CUSTOMER SATISFACTION

La missione del Gruppo Cravanzola & Veglio è la piena soddisfazione delle aspettative dei Clienti, coinvolgendo l'intera filiera produttiva in un percorso di qualità totale. Monitoriamo ogni passaggio - dalla progettazione alla consegna al Cliente - per assicurare standard d'eccellenza.

Il Gruppo si impegna a garantire:

- *Tutela della Proprietà Intellettuale* di Clienti e Stakeholder.
- *Eccellenza Tecnologica* per fornire soluzioni sempre più performanti e innovative.
- *Conformità e Trasparenza* nel rispetto assoluto dei requisiti contrattuali e delle normative vigenti.
- *Sicurezza certificata* e monitorata in ogni fase produttiva.
- *Qualità della Filiera* grazie a una selezione rigorosa di Partner altamente qualificati per la gestione dei processi in outsourcing.

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di Gestione certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 al fine di favorire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, riducendo stereotipi e discriminazioni e incrementando la creatività e la produttività aziendale.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio non ricorre e non dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro.

Nel corso del 2025, così come negli anni precedenti, non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

Si rimanda al Par. 4.1 del presente Bilancio di Sostenibilità.

PROMUOVERE UNA CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio promuove pratiche di approvvigionamento sostenibile e responsabile lungo l'intera catena di fornitura, ha adottato criteri di valutazione formale degli aspetti di natura sociale dei propri fornitori, ha definito gli standard ai quali sono tenuti a conformarsi i Fornitori della Società in fase di selezione, e ne monitora le performance durante il rapporto di collaborazione.

Non risultano Fornitori a rischio in merito a lavoro minorile o lavoro obbligato.

Si registra il 100% dei Fornitori strategici sottoposti a una valutazione di sostenibilità.

Si registra il 100% dei Fornitori strategici che hanno sottoscritto il Codice di condotta dei fornitori.

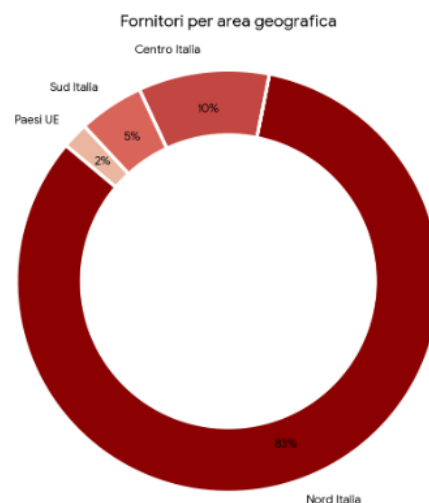
Si registra il 100% dei Fornitori strategici che hanno sottoscritto contratti che includono clausole con requisiti ambientali o riguardanti i diritti umani e lavorativi.

Nel 2025 non sono stati condotti audit in loco sulla sostenibilità per Fornitori strategici, ma è stato predisposto il Programma per gli audit in loco dei Fornitori strategici Anno 2026.

Nel 2025 non si sono registrati fornitori per i quali sia stato necessario attivare azioni correttive o piani di sviluppo di capacità.

Si registra il 33,3% degli addetti Ufficio acquisti di tutte le sedi che hanno seguito una formazione sull'approvvigionamento sostenibile.

Nel 2025 l'83% delle forniture è stato affidato ad aziende con sede nel Nord Italia (il 23% in Piemonte), il 10% ad aziende del Centro Italia, il 5% ad aziende del Sud Italia, il 2% ad aziende con sede in Paesi UE.



Il Gruppo Cravanzola & Veglio coinvolge inoltre i propri Fornitori in varie attività, con lo scopo di sensibilizzarli sulle tematiche ESG:

- Pubblicazioni sul sito web aziendale, a disposizione di tutti gli Stakeholders;
- Valutazione dei Fornitori sulla base di Questionari/interviste/sottoscrizione di impegna o Codici di condotta;
- Coinvolgimento dei principali Fornitori nell'analisi di materialità.

RISPOSTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha adottato un Sistema di Gestione ambientale certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 14001 e si impegna a contribuire alla lotta contro i cambiamenti climatici rispettando i requisiti cogenti in materia di tutela ambientale, monitorando gli impatti aziendali conseguenti alle proprie attività, e promuovendo comportamenti e stili di vita e di consumo che riducano l'impronta ambientale dell'Organizzazione e lungo tutta la catena di fornitura.

Si rimanda al Cap. 5 Environment del presente Bilancio.

3 Governance

3.1 La struttura organizzativa

Società attualmente partecipate da Cravanzola & Veglio:

- Nexa Technological Solutions s.c.a.r.l. (partecipazione al 40% del capitale sociale): essa rappresenta uno strumento di integrazione di competenze e know how industriale tra aziende locali, con la finalità di fornire al cliente finale un interlocutore unico su progetti di una certa complessità.
- Boat Lift Srl (partecipazione al 91,94% del capitale sociale): trattasi di azienda specializzata nella progettazione e costruzione di sistemi di sollevamento per la nautica e nell'ultimo periodo della movimentazione industriale.
- Sipro Srl (partecipazione al 90,90% del capitale sociale): azienda che progetta e realizza sistemi di avvolgimento elettrico e linee di assemblaggio per bobine elettromagnetiche e motori elettrici brushless; azienda specializzata in costruzione di linee automatiche di collaudo nel settore Elettromeccanico.
- Facs Srl (partecipazione al 100% del capitale sociale): azienda specializzata in taglio, piegatura e calandratura lamiera, già Fornitore storico.
- BTB Srl (partecipazione al 100%): azienda specializzata nelle lavorazioni di carpenteria.

Nell'ambito delle tematiche relative alla sostenibilità, il Bilancio di Sostenibilità annuale è approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione della Cravanzola & Veglio Srl – Roberto Cravanzola.

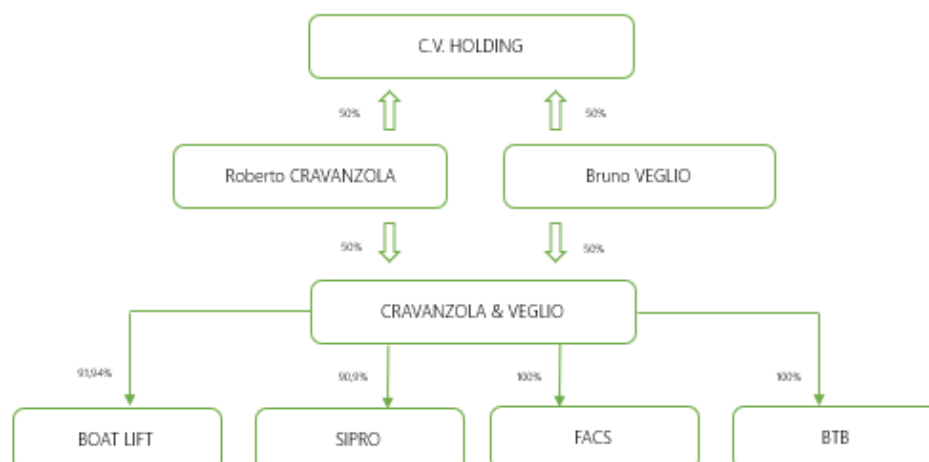
La valutazione delle performance dell'Organo di governo non è formalizzata in uno specifico documento, ma è condotta tramite indicatori economici, qualitativi e di efficienza, e valutando il livello di raggiungimento degli obiettivi definiti.

E' stato nominato un *Procuratore per la Sicurezza*, nella persona di Federico Cane.

Il controllo contabile delle Società del Gruppo è affidato ai *Revisori legali*.

A seguito dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 è stato nominato un *Organismo di Vigilanza* che vigila sul corretto funzionamento del "Modello 231" e ne cura l'aggiornamento.

Si riporta l'attuale struttura societaria.



3.2 Comunicazione e gestione delle criticità

Si riportano i canali messi a disposizione dal Gruppo Cravanzola & Veglio per le segnalazioni, anche in forma anonima:

- E-mail info@cravanzolaveglio.it
- PEC cravanzolaveglio@businesspec.it
- Segnalazione all'OdV odv@cravanzolaveglio.it (Segnalazioni in ambito Whistleblowing/Privacy)
- Segnalazione a RSPP e Rappresentanti dei Lavoratori (Violazioni in merito a SSL e tutela ambientale)
- Segnalazione a Direzione e Resp. HR (Violazioni in merito a PdG e SGI)
- Complaint box
- Piattaforma whistleblowing <https://cravanzolaveglio.wallbreakers.it/#/>
- Canale ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it>

È stata predisposta apposita Procedura per definire le modalità di segnalazione e le prassi di gestione delle segnalazioni pervenute con indicazione delle specifiche responsabilità. Gli audit interni condotti dall'OdV non hanno rilevato NC nella gestione della Procedura in oggetto.

Nel 2025 non si sono registrate segnalazioni riguardanti la procedura di whistleblowing, violazioni della privacy, perdita di dati o non conformità rispetto a leggi e normative.

4 Social

4.1 Le nostre risorse

La nostra forza è lo straordinario patrimonio umano e professionale che lavora e collabora con noi condividendo i nostri stessi valori: lo sviluppo e la valorizzazione di tale capitale umano sono considerati elementi essenziali per il Gruppo Cravanzola & Veglio. Per questo il nostro Gruppo investe nella formazione del personale, e promuove un ambiente di lavoro salubre, sicuro, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Si riporta la composizione del Personale del Gruppo per genere e per funzione al 31/12/2025.

	Dipendenti uomini	Dipendenti donne
Cravanzola & Veglio Srl	113	10
Boat Lift Srl	71	6
Sipro Srl	24	4
Facs Srl	24	1
BTB Srl	5	1
<i>Totale Gruppo C&V</i>	<i>237</i>	<i>22</i>

	Impiegati	Operai
Cravanzola & Veglio Srl	43	80
Boat Lift Srl	28	49
Sipro Srl	16	12
Facs Srl	9	16
BTB Srl	1	5
<i>Totale Gruppo C&V</i>	<i>97</i>	<i>162</i>

Si riporta la composizione del Personale del Gruppo per tipo di contratto al 31/12/2025.

	T. Ind.	(Part Time)	T. Det.	Apprendist.
Cravanzola & Veglio Srl	106	(5)	1	16
Boat Lift Srl	69	(3)	1	7
Sipro Srl	27	(2)	0	1
Facs Srl	22	(1)	3	0
BTB Srl	6	(0)	0	0
<i>Totale Gruppo C&V</i>	<i>230</i>	<i>(11)</i>	<i>5</i>	<i>24</i>

Si riporta l'evoluzione del turnover del Gruppo nel 2025.

	Assunti	Cessati
Cravanzola & Veglio Srl	17	8
Boat Lift Srl	10	13
Sipro Srl	0	8
Facs Srl	5	5
<i>Totale Gruppo C&V</i>	<i>32</i>	<i>34</i>

Sono applicati il CCNL Metalmeccanica – Industria (Cravanzola & Veglio Srl – Boat Lift Srl – BTB Srl – Facs Srl), il CCNL Commercio e il CCNL Metalmeccanica Piccola Media Industria (Sipro Srl).

DIALOGO SOCIALE E DIRITTI UMANI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio garantisce l'impegno a gestire un dialogo sociale strutturato attraverso rappresentanti riconosciuti dai dipendenti e contrattazione collettiva.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatore	12/24	12/25
% dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori	100%	100%
% dipendenti coperti da CCNL	100%	100%
N° casi di applicazione del meccanismo di reclamo per incidenti in materia di diritti umani	0%	0%

OBIETTIVI PER IL 2025	Comunicare in modo trasparente i nostri impegni agli Stakeholder favorendo il dialogo sociale ad ogni livello e mantenimento degli indicatori di riferimento.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Comunicare in modo trasparente i nostri impegni agli Stakeholder favorendo il dialogo sociale ad ogni livello e mantenimento degli indicatori di riferimento. Mantenere annualmente il numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro al 100% sino al 2030. Portare al 100% il numero di valutazioni dell'impatto sui diritti umani delle parti interessate esterne, condotte su operazioni critiche entro il 2030.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio non utilizza e non dà in alcun modo sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e minorile, e promuove la formazione e la diffusione tra tutte le Parti Interessate dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

L'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e non può essere inferiore a 16 anni. In fase di assunzione l'Uff. Risorse Umane si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato richiedendo copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL. Per ogni Lavoratore, viene mantenuta documentazione quale prova verificabile dell'età.

È possibile la presenza in azienda di giovani lavoratori nell'ambito di stage, tirocini o alternanza scuola – lavoro. Tali situazioni sono gestite nell'ambito di progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi condivisi volti a garantire il percorso di crescita del giovane lavoratore assicurando tutte le tutele previste. In tali casi il Gruppo Cravanzola & Veglio analizza di volta in volta il lavoro da svolgere e le condizioni da soddisfare, e verifica il rispetto di tali condizioni per tutta la durata del periodo di permanenza dei soggetti in azienda. Tali tutele prevedono che:

- I giovani lavoratori devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico e in nessun caso in orario notturno;
- Il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro, spostamenti non deve superare le 10 h/d, e in nessun caso l'orario di lavoro può superare le h/d;
- I giovani lavoratori non devono essere esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo;
- I giovani lavoratori non possono adibiti a lavori pericolosi ai sensi degli artt. 5, 6 Legge 17 ottobre 1967 n. 977 del 67 e s.m.i.).

La Politica del Gruppo Cravanzola & Veglio in materia di lavoro infantile e minorile è rivolta sia all'interno del Gruppo sia nei confronti dei propri fornitori e sub-fornitori, ai quali è richiesto il rispetto dei principi contenuti nello Standard PAS 24000 in merito a lavoro infantile e minorile.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha predisposto la Procedura *Lavoro minorile* per definire le regole, le modalità, le responsabilità e i controlli volti ad assicurare che l'Organizzazione e i suoi Fornitori non facciano ricorso al lavoro infantile, garantiscano le tutele previste per i giovani lavoratori, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatore	12/24	12/25
<i>Età lavoratore più giovane</i>	21	17
<i>NC interne in merito a lavoro infantile/ minorile</i>	0	0
<i>NC in merito a lavoro infantile/minorile relative ai Fornitori</i>	0	0
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Lavoro infantile</i>	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli indicatori di riferimento. Possono essere assunti giovani lavoratori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante, garantendo tutte le tutele previste. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla Procedura <i>Lavoro minorile</i> .
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli indicatori di riferimento. Possono essere assunti giovani lavoratori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante, garantendo tutte le tutele previste. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla Procedura <i>Lavoro minorile</i> . Mantenere annualmente al valore nullo le NC interne e relative ai Fornitori in merito a lavoro infantile sino al 2030.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Il Gruppo Cravanzola & Veglio non utilizza e non dà in alcun modo sostegno all'utilizzo di lavoro forzato e obbligato, e promuove la formazione e la diffusione tra tutte le Parti Interessate dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro forzato e obbligato. Vengono rispettati i contratti collettivi del lavoro, la normativa sull'impiego di personale e lo Statuto dei Lavoratori.

Il Personale non è in alcun modo vincolato o costretto - tramite minaccia o la possibilità di essere soggetto di sanzioni - a svolgere incarichi diversi da quelli previsti e concordati: le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate durante il rapporto di lavoro.

Il Personale ha diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, o in caso di grave e imminente pericolo senza chiedere il permesso all'azienda, e qualora un Dipendente decida di dimettersi è libero di porre fine al rapporto di lavoro dandone ragionevole preavviso al Datore di Lavoro nel rispetto dei requisiti previsti dal CCNL.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, il Gruppo Cravanzola & Veglio promuove la consapevolezza dei diritti e dei doveri del personale aziendale derivanti dal proprio contratto di lavoro mettendo a disposizione per consultazione copia del CCNL e organizzando incontri di informazione e formazione dedicati. L'Organizzazione si rende inoltre disponibile a fornire informazioni e chiarimenti sul contratto di lavoro, sulla retribuzione, ecc. tramite l'Ufficio amministrativo o il Consulente del Lavoro aziendale.

Il lavoro straordinario necessita dell'assenso del Lavoratore: non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i Lavoratori a svolgere lavoro straordinario. La sorveglianza in merito alla volontarietà di svolgimento del lavoro straordinario viene garantita dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Non è mai stato richiesto a Dipendenti o Collaboratori di consegnare documenti di identità in originale o lasciare depositi di denaro al momento dell'assunzione, né ci sono mai stati commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei Lavoratori.

Il Gruppo non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission del gruppo. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR, come disciplinato dal CCNL applicato.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha predisposto la Procedura *Lavoro forzato o obbligato* per definire regole, modalità, responsabilità e controlli volti ad assicurare che l'Organizzazione e i suoi Fornitori non sostengano o facciano ricorso al lavoro forzato o obbligato, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
% Soddisfazione personale aziendale	NA	80,4% ⁽¹⁾
NC interne in merito a lavoro obbligato	0	0
NC in merito a lavoro obbligato relative ai Fornitori	0	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC rif. Lavoro obbligato	0	0

(1) Valore rilevato a maggio 2026.

OBIETTIVI PER IL 2025	Non utilizzo di lavoro obbligato e mantenimento degli indicatori di riferimento. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro obbligato presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla Procedura Lavoro forzato o obbligato.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Non utilizzo di lavoro obbligato e mantenimento degli indicatori di riferimento. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro obbligato presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla Procedura <i>Lavoro forzato o obbligato</i> . Mantenere annualmente al valore nullo le NC interne e relative ai Fornitori in merito a lavoro obbligato sino al 2030.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Gruppo Cravanzola & Veglio riconosce al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale senza interferire in alcun modo in questa scelta, informa il personale di tale diritto, e garantisce l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione conseguente all'esercizio di tale diritto.

Sono stati eletti i Rappresentanti dei lavoratori per sicurezza (RLS) e per la Responsabilità Sociale (RLRS), e l'Organizzazione contrasta qualsiasi forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione verso i membri del Sindacato, i Rappresentanti dei Lavoratori ed eventuale personale impegnato all'interno delle organizzazioni dei lavoratori a causa del loro ruolo.

Nessun contenzioso e nessuna vertenza registrata nel corso del 2025.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
Ore di sciopero registrate	0	0
Contenziosi con i Lavoratori registrati	0	0
NC in merito a Libertà di associazione relative ai Fornitori	0	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Libertà di associazione	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Mantenimento della Politica del Gruppo di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva e mantenimento degli indicatori di riferimento. Formazione diretta del personale con verifica dell'efficacia formativa, in tema di responsabilità sociale, diritto del lavoro e salute e sicurezza. Sensibilizzazione del personale all'uso degli strumenti di comunicazione messi a disposizione.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenimento della Politica del Gruppo di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva e mantenimento degli indicatori di riferimento. Formazione diretta del personale con verifica dell'efficacia formativa, in tema di responsabilità sociale, diritto del lavoro e salute e sicurezza. Sensibilizzazione del personale all'uso degli strumenti di comunicazione messi a disposizione.

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E WORK BALANCE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio valorizza l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità, in particolare fornendo servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (attività per il back to work, part-time, smart working, ecc.). Il rapporto tra il numero dei beneficiari dei congedi di paternità effettivi e potenziali risulta al 100%, così come il rapporto tra il numero di giorni di congedo di paternità obbligatorio fruiti rispetto al totale previsto per legge.

Nel 2025 risultano 7 congedi obbligatori di maternità/paternità.

La Società equipara formalmente i diritti di flessibilità dei genitori a quelli dei "prestatori di assistenza" (caregivers).

Analogamente, il Gruppo Cravanzola & Veglio promuove servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, con orari flessibili, part-time e permessi di lavoro su richiesta.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
NC interne in merito a Tutela della genitorialità e work balance	0	0
N° beneficiari dei congedi di paternità effettivi/potenziati	100%	100%
N° giorni di congedo di paternità obbligatorio fruiti /N° giorni totale previsto per legge	100%	100%
NC in merito a Tutela della genitorialità e work balance relative ai Fornitori	0	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Tutela della genitorialità e work balance	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Mantenimento della Politica del Gruppo di tutela della genitorialità e work balance e mantenimento degli indicatori di riferimento.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITÀ	Direzione, Comitato PdG, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenimento della Politica del Gruppo di tutela della genitorialità e work balance e mantenimento degli indicatori di riferimento.

DISCRIMINAZIONE/TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125/2022 al fine di contrastare ogni forma di discriminazione. L'Organizzazione garantisce di non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro. Gli episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'Organizzazione, e danno origine ad un piano di rimedio documentato. Tale piano di rimedio è implementato e i risultati sono esaminati in sede di Riesame della Direzione.

I lavoratori stranieri presenti in azienda risultano perfettamente integrati. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce nella concessione di permessi religiosi e nella traduzione di materiale informativo nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

La distribuzione del personale in termini di genere deriva dalla maggior percentuale di candidature maschili, talora esclusiva per determinate mansioni.

Al fine di garantire forme di inclusione per i dipendenti con disabilità, le strutture sono state realizzate per consentire a tutti l'accesso, e sono previsti programmi di formazione specifici. Nel 2025 risultano presenti 3 soggetti disabili/Categorie protette.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Composizione organico	12/24	12/25
Personale maschile [%]	91,2%	91,5%
Personale femminile [%]	8,8%	8,5%
Indicatori	12/24	12/25
% donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice (Top Management)	25%	50%
% donne presenti all'interno del CdA	0%	0%

% dipendenti appartenenti a una minoranza o un gruppo vulnerabile nell'intera Organizzazione (stranieri)	-	15%
% dipendenti appartenenti a una minoranza o un gruppo vulnerabile a livello di alta dirigenza	0%	0%
NC interne registrate in merito alla discriminazione	0	0
% dipendenti partecipanti a corsi di formazione per la sensibilizzazione su discriminazioni e molestie	-	77,2%
NC in merito a discriminazione relative ai Fornitori	0	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su discriminazione	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Mantenimento della Politica del Gruppo di assenze di discriminazioni e garanzia di trattamento equo dei lavoratori e mantenimento degli indicatori di riferimento. Incremento della % di donne nei ruoli di responsabilità.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Comitato PdG, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenimento della Politica del Gruppo di assenze di discriminazioni e garanzia di trattamento equo dei lavoratori e mantenimento degli indicatori di riferimento. Incrementare del 20%, entro il 2030, il numero di dipendenti che partecipano a corsi di formazione per la sensibilizzazione su discriminazioni e molestie, prendendo il 2025 come anno di riferimento. Mantenere annualmente la % di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice $\geq 50\%$ sino al 2030.

PRATICHE DISCIPLINARI

Le procedure disciplinari aziendali sono quelle contenute nel CCNL di riferimento, e sono disponibili presso la Direzione aziendale le registrazioni di tutti i casi di azioni disciplinari erogate. I Lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi. Le disposizioni in materia di procedimenti disciplinari sono esposte in apposita bacheca in modo tale da potere essere visibili da parte di tutto il Personale secondo quanto richiesto dalla legge n.300 del 20 maggio 1970 articolo 7.

Sia nel 2024 sia nel 2025 non si sono registrati Provvedimenti disciplinari.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
N° Provvedimenti disciplinari	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli indicatori di riferimento.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli indicatori di riferimento.

LAVORO E RELAZIONI CONTRATTUALI

I Lavoratori sono informati per iscritto e in modo comprensibile in merito alle condizioni di lavoro prima di assumere l'impiego. Il lavoro è svolto da persone con un rapporto di lavoro formale e verificabile in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili. Non vengono utilizzati accordi di lavoro per eludere gli obblighi nei confronti dei lavoratori previsti dalle leggi nazionali applicabili in materia di lavoro e previdenza sociale. Sono applicati il

CCNL Metalmeccanica – Industria (Cravanzola & Veglio Srl – Boat Lift Srl – BTB Srl – Facs Srl), il CCNL Commercio e il CCNL Metalmeccanica Piccola Media Industria (Sipro Srl).

Si riporta la composizione del Personale del Gruppo per tipo di contratto al 31/12/2025.

	T. Ind.	(Part Time)	T. Det.	Apprendist.
Cravanzola & Veglio Srl	106	(5)	1	16
Boat Lift Srl	69	(3)	1	7
Sipro Srl	27	(2)	0	1
Facs Srl	22	(1)	3	0
BTB Srl	6	(0)	0	0
<i>Totale Gruppo C&V</i>	<i>230</i>	<i>(11)</i>	<i>5</i>	<i>24</i>

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>12/25</i>
<i>% Contratti a tempo indeterminato/Totale Dipendenti</i>	<i>-</i>	<i>88,8%</i>
<i>NC in merito a Relazioni contrattuali relative ai Fornitori</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Relazioni contrattuali</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

OBIETTIVI PER IL 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di relazioni contrattuali e mantenimento degli indicatori.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di relazioni contrattuali e mantenimento degli indicatori. Mantenere annualmente il numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro al 100% sino al 2030.

POLITICHE RETRIBUTIVE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno al Contratto Collettivo Nazionale. I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

L'organizzazione garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga. Gli aumenti e le promozioni derivano sempre da analisi meritocratiche condotte dalla Direzione, e sono testimoniate dall'effettiva variazione della busta paga.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio procede entro le scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali.

Le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Il Sistema di Gestione implementato ai sensi dello Standard UNI/PdR 125:2022 ha consentito un'analisi dettagliata delle retribuzioni a parità di mansione, livello ed anzianità lavorativa. I risultati hanno evidenziato l'equità di genere delle retribuzioni.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
<i>Living Wage Gap</i>	0	0
<i>% dipendenti cui viene corrisposto un salario almeno pari al di sussistenza.</i>	100%	100%
<i>% dipendenti cui viene corrisposto un salario inferiore al di sussistenza.</i>	0%	0%
<i>% Retribuzione totale annua per individuo più pagato/ retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti</i>	276%	270%
<i>% divario salariale medio per dipendenti diretti pagati al di sotto del salario di sussistenza rispetto a Living wage</i>	0%	0%
<i>Media del divario retributivo di genere non appianato [retribuzione media degli uomini - retribuzione media delle donne]/retribuzione media degli uomini x 100</i>	14%	14,8%
<i>NC in merito a Politiche retributive relative ai Fornitori</i>	0	0
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Politiche retributive</i>	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di retribuzioni e mantenimento degli indicatori.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di retribuzioni e mantenimento degli indicatori. Mantenere annualmente sino al 2030 il 100% di copertura di tutti i dipendenti cui viene corrisposto un salario almeno pari al salario di sussistenza.

ORARIO DI LAVORO

Il Gruppo Cravanzola & Veglio rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

L'orario di lavoro prevede 40 ore settimanali.

Tutto il lavoro straordinario è volontario.

Ai lavoratori vengono concesse ferie retribuite (festività pubbliche e ferie annuali), congedo di maternità/paternità, congedo parentale, ecc. in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
<i>Media ore annue/uomo di straordinario</i>	-	146,1
<i>Incidenza % ore straordinario/ore lavorate</i>	-	8,4%
<i>% dipendenti con ferie non godute da oltre 18 mesi</i>	0	0
<i>Part-time attivi/Totale dipendenti [%]</i>	-	4,2%
<i>NC in merito a Orario di lavoro relative ai Fornitori</i>	0	0
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Orario di lavoro</i>	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di orario di lavoro, mantenimento o riduzione della media ore annue/uomo di straordinario, e mantenimento degli altri indicatori.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Uff. HR
OBIETTIVI PER IL 2026	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia di 'orario di lavoro, mantenimento o riduzione della media ore annue/uomo di straordinario, e mantenimento degli altri indicatori.

WELFARE, BENEFIT, PROGRAMMA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I DIPENDENTI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio prevede forme di retribuzione non monetaria (voci di benefit) per rispondere ai fabbisogni dei dipendenti per quanto concerne la vita lavorativa e la vita privata.

Viene corrisposta ai dipendenti una remunerazione monetaria legata ai risultati aziendali. Annualmente vengono corrisposti premi in base alla performance aziendale ed al coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi.

È stato corrisposto il welfare aziendale previsto dal C.C.N.L. tramite l'attivazione di una piattaforma dedicata.

Programma di assistenza sanitaria per i dipendenti:

<i>CRAVANZOLA & VEGLIO S.r.l.</i>	<i>SIPRO S.r.l.</i>	<i>BOAT LIFT S.r.l.</i>
METASALUTE (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'Industria metalmeccanica).	CCNL P.M.I METALMECCANICA: Ente bilaterale Metalmeccanici CCNL COMMERCIO: Fondo est	METASALUTE (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'Industria metalmeccanica).

Le comunicazioni ai dipendenti vengono pubblicate su WEB DESK, il portale dello Studio di Consulenza del Lavoro messo a disposizione per gestire on line le presenze giornaliere dei lavoratori ed utilizzato per tutte le comunicazioni inerenti al rapporto di lavoro.

Tutte le informazioni possono essere reperite sul sito del fondo e i dipendenti possono gestire direttamente le prestazioni a loro spettanti.

4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Il Gruppo Cravanzola & Veglio garantisce un ambiente di lavoro sicuro, salubre e pulito, e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Sono adottate misure adeguate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature. Se necessario, sono adottate misure correttive.

È stato implementato un Sistema di Gestione per la SSLL certificato ai sensi della UNI EN ISO 45001, ed è stata predisposta e viene mantenuta aggiornata una Valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro. Il campo di applicazione del Sistema di Gestione per la SSLL copre tutte le attività e il personale aziendale.

Vengono ridotte o eliminate, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

Laddove l'Organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, vengono forniti al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. I DPI di 3° Categoria sono sottoposti ai controlli periodici previsti per legge (I.O. Selezione e gestione DPI)

Il Gruppo Cravanzola & Veglio garantisce a tutto il personale libero accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti.

L'Organizzazione assicura al personale una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, ripetuta per il personale nuovo e riassegnato, in caso di cambiamenti nei processi aziendali o a seguito di installazione di nuove tipologie di macchinari.

Annualmente viene condotta la Riunione periodica ai sensi dell'Art. 35 D. Lgs. 81/08 alla presenza del Datore di Lavoro, del RLS, del Medico competente e del RSPP.

Il Medico Competente provvede ad effettuare i sopralluoghi degli ambienti di lavoro, a rendere disponibili Protocollo sanitario e Relazione sanitaria annuale sui risultati anonimi collettivi, e ad effettuare le visite sanitarie secondo la periodicità prevista.

Sono state definite le modalità di consultazione e partecipazione dei Lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili, e dei Rappresentanti dei Lavoratori nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione per la SSL. I Lavoratori sono informati sulle forme di partecipazione, inclusa l'identità del loro Rappresentante in materia di SSL (RLS).

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha inoltre predisposto la Procedura *Gestione accadimenti pericolosi* per definire le modalità adottate dall'Organizzazione per registrare, indagare e analizzare gli accadimenti pericolosi reali e potenziali.

E' stata infine predisposta la Procedura *Gestione delle emergenze* per identificare le possibili situazioni di emergenza, prevenire/mitigare impatti ambientali negativi e conseguenze avverse per la SSL derivanti da situazioni di emergenza, e rispondere a tali situazioni.

INFORTUNI/ASSENZE/MALATTIE PROFESSIONALI

	Ore di assenza	Ore lavorate	Ore assenza per malattia	Ore assenza per infortuni
Anno 2025	64.426	449.858	9.364	368

In caso di incidenti, infortuni, near miss, il Gruppo Cravanzola & Veglio provvede ad effettuare indagini accurate in merito, identificando le cause e le azioni volte a prevenire il ripetersi dell'evento e valutando l'opportunità di apportare eventuali modifiche al Documento di Valutazione dei rischi.

Nel corso del 2025 si sono registrati n. 3 infortuni, per complessivi 59 gg di inabilità temporanea (Cravanzola & Veglio Srl).

Ai sensi della Norma UNI 7249:2007, gli indici di frequenza e gravità infortuni nel 2025 risultano rispettivamente pari a 13,8 (IF) e 0,27 (IG) per Cravanzola & Veglio Srl, e pari a 0 per le altre aziende del Gruppo.

Le ore di assenza rappresentano il 14,3% delle ore lavorate, con un'incidenza del 2,1% delle ore di assenza per malattia.

Non si registrano casi di malattie professionali segnalate.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
N° infortuni registrati	0	3
gg inabilità temporanea	0	59
N° Malattie professionali riconosciute	0	0
% near miss registrati/totale	100%	100%
% Ore perse per malattia/Ore lavorate	-	2,1%
% Sorveglianza sanitaria effettuata/prevista	100%	100%
% Dipendenti coperti da assistenza sanitaria	100%	100%
% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti	100%	100%
% simulazioni emergenza effettuate/ previste	100%	100%
NC in merito a SSL relative ai Fornitori	0	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su SSL	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro. Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D. Lgs. 81/2008. Completamento dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente. Mantenimento degli infortuni al valore nullo, e degli altri indicatori.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Sono stati raggiunti tutti gli obiettivi, tranne quello relativo al numero di infortuni registrati.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, RSPP
OBIETTIVI PER IL 2026	Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro. Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D. Lgs. 81/2008. Rispetto dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente. Riduzione del 30% del numero di infortuni sul lavoro registrati entro il 2027, prendendo il 2025 come anno di riferimento, e mantenimento degli altri indicatori.

4.3 Etica aziendale

Tutto il personale aziendale è tenuto ad adottare standard etici nelle attività professionali tali da non danneggiare la reputazione aziendale e non causare la violazione di alcuna disposizione cogente. E' inoltre tenuto a proteggere le informazioni riservate, salvaguardandole da uso improprio.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha predisposto un Codice Etico e conduce la propria attività nel rispetto delle normative anticorruzione vigenti. Ha inoltre implementato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione certificato ai sensi della Norma ISO 37001 e un Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni certificato ai sensi della Norma ISO/IEC 27001.

Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
Casi di coinvolgimento diretto o indiretto in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione	0	0
% personale del Gruppo formato sul Codice Etico	-	77%

OBIETTIVI PER IL 2025	Mantenimento della Politica del Gruppo in materia di etica aziendale e mantenimento degli indicatori di riferimento.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, SPT.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenimento della Politica del Gruppo in materia di etica aziendale e mantenimento degli indicatori di riferimento. Registrare il 100% del personale aziendale formato sul Codice Etico entro il 2027.

4.4 Salute e sicurezza dei Clienti

Il Gruppo Cravanzola & Veglio garantisce da sempre l'impegno a immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti. E' stato definito un processo formalizzato per interagire proattivamente con i clienti in merito ai potenziali rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'uso del prodotto, attraverso attività di sensibilizzazione, ed è stato definito un processo di richiami prodotti. E' attiva una raccolta di feedback esterni da parte dei clienti su qualsiasi

questione di salute e sicurezza sollevata prima, durante o dopo l'uso del prodotto, e l'Uff. Tecnico è incaricato di identificare o analizzare i potenziali impatti sulla salute e la sicurezza durante la fase di uso del prodotto.

Si riportano gli indicatori del Gruppo per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
N° incidenti relativi alla sicurezza dei prodotti registrati	0	0
N° richiami prodotto	0	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti e mantenimento degli indicatori di riferimento.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITÀ	Direzione, Uff. Tecnico.
OBIETTIVI PER IL 2026	Immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti. Mantenere annualmente al valore nullo i richiami di prodotto o gli incidenti di sicurezza fino al 2030.

4.5 L'impegno per la Comunità

Consapevole che la responsabilità sociale e la sostenibilità non si esauriscono in certificazioni formali, il nostro Gruppo si impegna a promuovere una cultura di consapevolezza, partecipazione e crescita collettiva.

L'obiettivo è generare un impatto positivo duraturo: rafforzare senso di comunità, inclusione e partecipazione civica, trasmettendo in modo chiaro i nostri valori di integrità, responsabilità e impegno sociale — coerentemente con la filosofia ESG promossa dall'azienda.

L'Organizzazione risulta tra i finanziatori della Fondazione Ospedale Alba-Bra Onlus. Appartiene inoltre alla Rete di imprese "Talent Latenti", volta a sviluppare soluzioni condivise di welfare aziendale e realizzare progetti che contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi sociali dell'Agenda 2030. Risulta inoltre tra i finanziatori del Centro Anti Violenza del Comune di Bra.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio non ha impatti negativi, reali o potenziali, sulle Comunità locali.

5 Environment

5.1 La gestione ambientale

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di Gestione certificato ai sensi della Norma UNI EN ISO 14001, e ha definito una Procedura di identificazione e valutazione degli aspetti e impatti ambientali, che precisa le modalità adottate per:

- identificare gli aspetti ambientali legati alle attività, prodotti e servizi che l'azienda tiene sotto controllo e quelli sui quali può esercitare un'influenza, tenendo conto anche delle modifiche che possono subire le sue attività, prodotti e servizi;
- individuare – mediante analisi quali-quantitativa – gli aspetti che hanno o possono avere un impatto significativo sull'ambiente (ovvero gli aspetti ambientali significativi).

L'Organizzazione mantiene informazioni documentate dei suoi aspetti e impatti ambientali, dei criteri utilizzati per determinare gli aspetti ambientali significativi, e degli aspetti ambientali significativi.

Il Gruppo è inserito ed accreditato nel circuito ECOVADIS, che mira a migliorare le pratiche ambientali e sociali delle aziende sfruttando l'influenza delle catene logistiche globali.

Nel 2025 non sono state registrate non conformità in merito a leggi e normative in materia ambientale.

A partire da giugno 2025 si registra il trasferimento della C&V Srl dalle precedenti sedi di La Morra (CN) e Roddi d'Alba (CN) nella nuova sede operativa a Verduno, che ha ulteriormente rafforzato le politiche a tutela dell'ambiente, aumentando la produzione di energia derivante da fonti rinnovabili (impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica) raggiungendo l'obiettivo dell'autonomia energetica ed ha stabilito politiche di miglioramento dei consumi e di corretta gestione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi.

5.2 Aspetti ambientali

MATERIE PRIME E SOSTANZE PERICOLOSE

Il censimento delle materie prime e dei prodotti consente di evidenziare se nel ciclo produttivo vengono utilizzate materie rilevanti ai fini ambientali, comprendendo con tale definizione i composti che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Elevata tossicità e biaccumulabilità sia nell'uomo che nell'ambiente;
- Scarsa reperibilità in natura;
- Potenziale generazione di effetti ambientali su scala globale (ad es., effetto serra, piogge acide, buco dell'ozono).

L'elenco delle sostanze pericolose utilizzate è riportato in allegato alla Relazione sulla Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei Lavoratori derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi. L'analisi delle Schede di Sicurezza ha attestato l'assenza di POP.

Lo stoccaggio e le attività di movimentazione/utilizzo di sostanze pericolose avvengono nel rispetto delle precauzioni e prescrizioni contenute nelle rispettive Schede di sicurezza, che risultano disponibili presso i luoghi di utilizzo. Lo stoccaggio e la movimentazione sono attuati all'interno di aree identificate e specificatamente adibite allo scopo, che garantiscono la tutela del suolo e sottosuolo in caso di versamenti accidentali o perdite.

Per ridurre gli impatti ambientali, il Gruppo Cravanzola & Veglio, nelle attività produttive, utilizza esclusivamente lubrificanti di origine vegetale (biolubrificanti).

Non si registrano episodi di versamento o altre NC relative alla contaminazione del suolo nel corso del 2025.

APPROVVIGIONAMENTO E SCARICHI IDRICI

L'approvvigionamento idrico avviene da acquedotto pubblico. Nulla Osta allo scarico di acque reflue assimilabili a civili a firma Società Internazionale Servizi Idrici S.r.l. del 25/03/2026 – Prot. 2043/fb per Cravanzola & Veglio S.r.l. Autorizzazione allo scarico in condotta fognaria pubblica di reflui assimilabili ai civili (Aut. 079/06/AS rilasciata dall'Azienda Consortile Ciclo idrico di Alba – Langhe – Roero) per Boat Lift S.r.l.

Vengono adottate le misure necessarie all'eliminazione degli sprechi e alla riduzione dei consumi.

Tutti i macchinari e gli impianti aziendali sono a circuito chiuso, senza scarico di acqua. L'acqua è prelevata esclusivamente ad uso civile.

Non si registrano NC relative agli scarichi idrici nel 2025.

CRAVANZOLA & VEGLIO S.r.l.	Valore 2025
Totale acqua prelevata da acquedotto [mc]	1.450
BOAT LIFT S.r.l.	Valore 2025
Totale acqua prelevata da acquedotto [mc]	629
SIPRO S.r.l.	Valore 2025
Totale acqua prelevata da acquedotto [mc]	600
FACS S.r.l.	Valore 2025
Totale acqua prelevata da acquedotto [mc]	354
TOTALI PER GRUPPO C&V	Valore 2025
Totale acqua prelevata da acquedotto [mc]	3.033

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie all'eliminazione degli sprechi e alla riduzione dei consumi.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere le misure necessarie all'eliminazione degli sprechi e alla riduzione dei consumi. Ridurre del 10% il consumo totale di acqua entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento

CONSUMI ENERGETICI

I consumi energetici derivano dal consumo di Energia elettrica, gas naturale e carburanti per autotrazione.

CRAVANZOLA & VEGLIO Srl	Valore 2025
Energia Elettrica [KWh]	542.501
Metano [smc]	21.940
Gasolio autotrazione [l]	48.000
Consumi energetici totali [GJ]	4.505,54

Presente Impianto fotovoltaico la cui produzione - nel 2025 – è stata di 198.331 kWh.

BOAT LIFT SRL	Valore 2025
Energia Elettrica [KWh]	570.563
Metano [smc]	85.828
Gasolio autotrazione [l]	33.000
Consumi energetici totali [GJ]	6.533,96

Presente Impianto fotovoltaico la cui produzione - nel 2025 - è stata di 243.230 kWh

SIPRO SRL	Valore 2025
Energia Elettrica [KWh]	206.169
Metano [smc]	14.054
Consumi energetici totali [GJ]	1.283,57

FACS SRL	Valore 2025
Energia Elettrica [KWh]	340.901
Metano [smc]	9.268
Consumi energetici totali [GJ]	1.584,25

Presente Impianto fotovoltaico la cui produzione - nel 2025 - è stata di 195.868 kWh.

TOTALI PER GRUPPO C&V	Valore 2025
Energia Elettrica [KWh]	1.660.134
Metano [smc]	131.090
Gasolio autotrazione [l]	81.000
Consumi energetici totali [GJ]	13.907,32
% di progetti con soluzioni a basso impatto energetico	100%
Non Conformità relative alla gestione energetica [n°]	0
Totale Energia Elettrica prodotta da impianti FTV [KWh]	637.429

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie all'eliminazione degli sprechi e alla riduzione dei consumi.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere le misure necessarie all'eliminazione degli sprechi e alla riduzione dei consumi. Ridurre del 10% i consumi energetici entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento. Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la % di progetti con soluzioni a basso impatto energetico.

EMISSIONI IN ATMOSFERA E GAS A EFFETTO SERRA

Si riportano le emissioni di Scope 1 (da consumo di metano e gasolio per autotrazione) e si Scope 2 (da consumo di Energia Elettrica).

CRAVANZOLA & VEGLIO S.r.l.	Valore 2025 [tCO ₂ eq]
Emissioni di Scope 1	170,79
Emissioni di Scope 2 basate sull'ubicazione	115,99
Emissioni di Scope 2 basate sul mercato	232,35

Disponibile Comunicazione del 01/06/2026 per messa a regime presso stabilimento di Verduno dell'impianto di saldatura autorizzato con AVG Prot. SUAP 14/2025. Presenti 6 postazioni di saldatura (attività non continuativa). Presente impianto di abbattimento fumi con filtri a cartucce. Autocontrollo delle emissioni effettuato in data 09/07/2026 (flusso di massa polveri pari a 0,0012 Kg/h). Le attività di manutenzione e controllo effettuate sugli impianti garantiscono l'efficienza dei sistemi di abbattimento.

Presso lo stabilimento di Verduno, Borgata Molino 34, presenti n. 5 Gruppi termici ELCO a metano installati in data 31/12/2024 - di cui n. 1 di Potenza termica nominale max 180,3 kW, n. 3 di Potenza termica nominale max 155,5 kW, di n. 1 di Potenza termica nominale max 130,5 kW - soggetti a manutenzione ordinaria annuale e controllo di efficienza energetica tipo 1.

Presente impianto di climatizzazione a pompe di calore contenente R410A - Disponibili Dichiarazione di conformità impianto, Rapporti di controllo di efficienza energetica tipo 2 e Rapporti di controllo annuale fughe f-gas.

Presso lo stabilimento di Verduno, Borgata Molino 38, presenti n. 2 Gruppi termici RIELLO a metano di Potenza termica nominale max 114 Kw e n. 9 aerotermini (di precedente installazione) a proiezione d'aria verticale e deflettori d'aria regolabili singolarmente, installati a quota +8 m circa all'interno dei locali, di Potenza termica nominale massima 71,6 kW. Disponibili Dichiarazione di conformità impianti e Rapporti di controllo di eff. energetica tipo 1.

BOAT LIFT S.r.l.	Valore 2025 [tCO ₂ eq]
Emissioni di Scope 1	257,49
Emissioni di Scope 2 basate sull'ubicazione	121,99
Emissioni di Scope 2 basate sul mercato	244,37

Disponibile Autorizzazione Unica Ambientale n. 2/2016 del 01/12/2016. Presente impianto di abbattimento fumi con filtri a secco (emissioni da taglio a plasma, postazioni di saldatura e camera di sabbiatura) e filtri a secco + filtri a carboni attivi (cabina di verniciatura). Le attività di manutenzione e controllo effettuate sugli impianti garantiscono l'efficienza dei sistemi di abbattimento. Disponibili i Report relativi agli autocontrolli triennali per le emissioni da camera di sabbiatura previsti da AUA (flusso di massa polveri pari a 0,0733 Kg/h).

Presenti 9 Gruppi Termici (nastri radianti a gas) installati a gennaio 2022 – Codice Catasto 12442801. Disponibili Dichiarazione di conformità impianto e Rapporti di controllo di efficienza energetica tipo 1.

Presente impianto di climatizzazione a pompe di calore contenente R410A - Disponibili Dichiarazione di conformità impianto, Rapporti di controllo di efficienza energetica tipo 2 e Rapporti di controllo annuale fughe f-gas.

SIPRO S.r.l.	Valore 2025 [tCO ₂ eq]
Emissioni di Scope 1	27,83
Emissioni di Scope 2 basate sull'ubicazione	44,08
Emissioni di Scope 2 basate sul mercato	188,3

Presente n. 1 Gruppo termico SEVESO a metano installato in data 01/01/1991 di Potenza termica nominale max 180,4 kW soggetto a manutenzione ordinaria annuale e controllo di efficienza energetica biennale.

Presente impianto di climatizzazione a pompe di calore contenente R410A - Disponibili Dichiarazione di conformità impianto, Rapporti di controllo di efficienza energetica tipo 2 e Rapporti di controllo annuale fughe f-gas.

FACS S.r.l.	Valore 2025 [tCO ₂ eq]
Emissioni di Scope 1	18,35
Emissioni di Scope 2 basate sull'ubicazione	72,88
Emissioni di Scope 2 basate sul mercato	145,99

Presente n. 1 Gruppo termico UNICAL a metano installato in data 15/10/2025 di Potenza termica nominale max 742,6 kW soggetto a manutenzione ordinaria annuale e controllo di efficienza energetica biennale.

Presente impianto di climatizzazione a pompe di calore contenente R410A - Disponibili Dichiarazione di conformità impianto, Rapporti di controllo di efficienza energetica tipo 2 e Rapporti di controllo annuale fughe f-gas.

TOTALI PER GRUPPO C&V	Valore 2025 [tCO ₂ eq]
Emissioni di Scope 1 [tCO ₂ eq]	474,46
Emissioni di Scope 2 basate sull'ubicazione [tCO ₂ eq]	354,94
Emissioni di Scope 2 basate sul mercato [tCO ₂ eq]	711,04
Episodi di emissione di odori sgradevoli [n°]	0
N° Non Conformità relative alle emissioni in atmosfera [N°]	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie alla riduzione delle emissioni in atmosfera e dei gas a effetto serra.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere le misure necessarie alla riduzione delle emissioni in atmosfera e dei gas a effetto serra. Ridurre le emissioni assolute di gas serra di Scope 1 e 2 del 10% entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento.

GESTIONE DEI RIFIUTI

Il MUD risulta regolarmente compilato e inviato alla CCIAA entro le scadenze annuali previste ai sensi dell'art. 189, comma 3 D. Lgs. 152/2006 e Legge 70/94.

Il deposito rifiuti viene sempre effettuato per categorie omogenee rispettando le norme tecniche, oltre alla disciplina delle sostanze pericolose (per i rifiuti pericolosi) e le norme per l'imballaggio e l'etichettatura (per i rifiuti pericolosi). Vengono rispettati i limiti quantitativi e temporali del deposito temporaneo dei propri rifiuti presso il luogo dove sono stati prodotti ai sensi dell'art. 183, comma 1 lett. bb) D. Lgs. 152/2006.

La carta e la plastica vengono conferite negli appositi cassonetti della raccolta differenziata. I bancali di legno vengono riciclati. I toner per stampa esauriti vengono conferiti al fornitore per idoneo smaltimento. Il conferimento a trasportatori/destinatari finali per le operazioni di recupero/smaltimento avviene esclusivamente a ditte autorizzate al trasporto o a soggetti autorizzati per operazioni di smaltimento/recupero dei rifiuti prodotti ai sensi dell'art. 188, comma 1 D. Lgs. 152/2006, previa verifica dei requisiti.

I FIR risultano conformi ai modelli approvati dalla normativa vigente (art.5 del D.M. 59/2023). I Registri di C/S rifiuti sono correttamente compilati ai sensi dell'art. 190 comma 12, dell'art. 189 comma 33 e dell'art. 184 comma 3 del D.Lgs. 152/2006 e successive modifiche. I Registri di C/S risultano conformi ai modelli approvati dalla normativa vigente (art.4 del D.M. 59/2023).

Regolarmente effettuata Iscrizione al RENTRI.

Tutto il personale aziendale è sensibilizzato al recupero e riutilizzo dei materiali di rifiuto provenienti dalle operazioni aziendali (es. rottami metallici, imballaggi e bancali in legno, contenitori dismessi, ecc.).

Si riportano i rifiuti prodotti nel corso del 2025.

CRAVANZOLA & VEGLIO S.r.l.

EER	Descrizione	Valore 2025 [Kg]	Destinazione (%)	
			Smaltimento	Recupero
080318	toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	43		100%
120101	limatura e trucioli di metalli ferrosi	31.520		100%
120103	limatura e trucioli di materiali non ferrosi	9.330		100%
120109*	emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	8.640	100%	
120117	materiale abrasivo di scarto, diverso da quello di cui alla voce 12 01 16	13.340		100%
150103	imballaggi in legno	10.520		100%
150106	imballaggi in materiali misti	46.250		100%
160214	apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 16 02 09 a 16 02 13	40		100%
160601*	batterie al piombo	76		100%
170402	alluminio	7.100		100%
170405	ferro e acciaio	49.320		100%
170603*	altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	94	100%	
170802	materiali da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 17 08 01	1.108		100%
170904	rifiuti misti da attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 170901, 170902, 170903	5.198		100%
200121*	tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	357		100%
Totale rifiuti prodotti				182.936 Kg
Totale rifiuti Non pericolosi				173.769 Kg
Totale rifiuti Pericolosi				9167 Kg

BOAT LIFT S.r.l.

EER	Descrizione	Valore 2025 [Kg]	Destinazione (%)	
			Smaltimento	Recupero
080111*	Pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	6.099		100%
080318	Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	35		100%
120101	Limatura e trucioli di materiali ferrosi	73.510		100%
120102	Polveri e particolato di materiali ferrosi	2.428		100%
140605*	Fanghi o rifiuti solidi contenenti altri solventi	5.441	100%	
150103	Imballaggi in legno	18.910		100%
150106	Imballaggi in materiali misti	27490		100%
150110*	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	1.750		100%
150202*	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	1.246	100%	
150203	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02	1.235		100%
160121*	Componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci da 160107 a 160111, 160113, 160114	1.700		100%
170405	Ferro e acciaio	282.120		100%
170411	Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 17 04 10	2.270		100%
Totale rifiuti prodotti				424.234 Kg
Totale rifiuti Non pericolosi				407.998 Kg
Totale rifiuti Pericolosi				16.236 Kg

SIPRO S.r.l.

EER	Descrizione	Valore 2025 [Kg]	Destinazione (%)	
			Smaltimento	Recupero
080318	toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 08 03 17	10		100%
120101	limatura e trucioli di metalli ferrosi	1.040		100%
120104	polveri e particolato di metalli non ferrosi	230		100%
150106	imballaggi in materiali misti	3.500		100%
160211*	apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi, HC, FC, HFC	80		100%
160213*	apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci 10206, 160212	240		100%
170401	rame, bronzo, ottone	218		100%
170411	cavi diversi da quelli di cui alla voce 170410	240		100%
200121*	tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	14		100%
Totale rifiuti prodotti				5.572 Kg
Totale rifiuti Non pericolosi				5.238 Kg
Totale rifiuti Pericolosi				334 Kg

FACS S.r.l.

EER	Descrizione	Valore 2025 [Kg]	Destinazione (%)	
			Smaltimento	Recupero
110105*	acidi di decappaggio	3.800	100%	100%
150101	imballaggi in carta e cartone	1.570		
150103	Imballaggi in legno	2.830		100%
150202*	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	141	100%	
150203	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02	500		100%
160114*	liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	18		100%
160303*	rifiuti inorganici, contenenti sostanze pericolose	10		100%
160305*	rifiuti organici, contenenti sostanze pericolose	243	100%	
160506*	sostanze chimiche di laboratorio contenenti/costituite da sostanze pericolose, comprese le miscele di sostanze chimiche di laboratorio	189	100%	
170401	rame, bronzo, ottone	410		100%
170402	alluminio	2.110		100%
170405	ferro e acciaio	438.400		100%
Totale rifiuti prodotti				450.221 Kg
Totale rifiuti Non pericolosi				445.820 Kg
Totale rifiuti Pericolosi				4.401 Kg

TOTALI PER GRUPPO C&V			Valore 2025	
Totale rifiuti prodotti			1.062.963 Kg	
Totale rifiuti Non pericolosi			1.032.825 Kg	
Totale rifiuti Pericolosi			30.138 Kg	

Frequenza controlli effettuati su aree di stoccaggio	Mensile
% controlli risultati non conformi	0%
% riciclabilità prodotti a fine vita	100%
Non Conformità relative alla gestione dei rifiuti [n°]	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie alla riduzione dei rifiuti prodotti.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere le misure necessarie alla riduzione dei rifiuti prodotti. Ridurre del 10% i rifiuti pericolosi prodotti entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento. Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la riciclabilità dei prodotti a fine vita.

AMIANTO, PCB/PCT

Gli stabilimenti aziendali sono stati realizzati senza ricorrere all'utilizzo di manufatti in amianto. Non sono presenti trasformatori o altre apparecchiature contenenti PCB o PCT.

BIODIVERSITA'

Le attività aziendali non impattano sulla biodiversità locale.

	Valore 2025
Attività aziendali con impatti sulla biodiversità locale	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Sostenere e promuovere la biodiversità locale attraverso la gestione sostenibile.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere annualmente al valore nullo sino al 2030 gli impatti aziendali sulla biodiversità locale.

EMISSIONI ACUSTICHE

Disponibili Valutazioni di impatto acustico e Valutazioni del rischio rumore. Risultano rispettati i limiti imposti dai Piani di zonizzazione acustica comunali. Non si registrano NC relative alla gestione del rumore.

	Valore 2025
% di sedi dotate di Valutazione di impatto acustico aggiornata	100%
Non Conformità relative alla gestione del rumore [n°]	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie alla riduzione del rumore.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Adottare le misure necessarie alla riduzione del rumore e mantenimento degli indicatori. Mantenere una valutazione di impatto acustico aggiornata per il 100% delle sedi sino al 2030

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha predisposto e mantiene aggiornato il Piano di emergenza ed evacuazione, e provvede annualmente ad effettuare prove di evacuazione e simulazioni di emergenza sversamenti accidentali.

In particolare, in data 29/05/2025 è stato trasmesso "Parere favorevole per Valutazione Progetto di cui alla richiesta prot. 7488 del 04/04/2025 – Ditta CRAVANZOLA & VEGLIO Srl sita in BORGATA MOLINO 34, 12060 Verduno" dal Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Cuneo – Rif. PRATICA POS. N. 41586 – per le seguenti attività di cui all'All. I D.P.R. 151/2011: 74.2.B Impianti produzione calore con potenzialità superiore a 350 KW (fino a 700 KW), 54.2.C Officine meccaniche per lavorazioni a freddo, con oltre 50 addetti.

I dispositivi di protezione incendio sono regolarmente soggetti a controlli semestrali e sorveglianza mensile ai sensi della UNI 9994-1:2024.

I presidi di primo soccorso sono verificati con cadenza semestrale ed eventualmente integrati.

Disponibili e regolarmente aggiornati gli Attestati di formazione del personale addetto antincendio e primo soccorso, e le relative nomine.

Non si registrano emergenze avvenute o NC in merito alla gestione delle emergenze.

	Valore 2025
N° emergenze avvenute	0
% emergenze risolte con esito positivo rispetto al totale	100%
Non Conformità relative alla gestione delle emergenze [n°]	0

OBIETTIVI PER IL 2025	Adottare le misure necessarie per garantire una corretta gestione delle emergenze.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.
RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI.
OBIETTIVI PER IL 2026	Mantenere le misure necessarie per garantire una corretta gestione delle emergenze e mantenimento degli indicatori.

IMPATTI AMBIENTALI DEI PRODOTTI FINITI

All'interno del Gruppo C&V, la progettazione dei prodotti è volta a progettare apparecchiature ad alta efficienza energetica, ridurre l'attrito indesiderato e la perdita di calore tra i componenti delle macchine, impedire perdite di fluido, fuoriuscite o guasti ai raccordi durante il funzionamento, ridurre al minimo la quantità di sostanze potenzialmente pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche.

Al fine di una corretta gestione dei prodotti a fine vita, i Manuali d'uso riportano le corrette modalità di smantellamento e suddivisione dei componenti per garantire la raccolta differenziata.

In alcuni casi, il Gruppo offre ai Clienti la possibilità di riacquisto di prodotti venduti al termine dell'utilizzo degli stessi.

Il Gruppo Cravanzola & Veglio garantisce l'impegno ad affiancare i Clienti in fase di utilizzo dei prodotti e dismissione degli stessi, al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali durante l'uso e a fine vita dei prodotti.

OBIETTIVI PER IL 2025	Garantire l'impegno per lo sviluppo di prodotti che riducono al minimo gli impatti ambientali generati dall'utilizzo diretto dei prodotti da parte di clienti e per lo sviluppo di soluzioni innovative mirate a ridurre i consumi energetici dei Clienti. Garantire l'impegno a immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti. Garantire l'impegno a ottimizzare il riciclaggio di prodotti post-consumo. Garantire l'impegno ad affiancare i Clienti in fase di utilizzo dei prodotti e dismissione degli stessi, al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali durante l'uso e a fine vita dei prodotti.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	Obiettivi raggiunti.

RISORSE E RESPONSABILITA'	Uff. SGI – Uff. Tecnico.
OBIETTIVI PER IL 2026	Garantire l'impegno per lo sviluppo di prodotti che riducono al minimo gli impatti ambientali generati dall'utilizzo diretto dei prodotti da parte di clienti e per lo sviluppo di soluzioni innovative mirate a ridurre i consumi energetici dei Clienti. Garantire l'impegno a immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti. Garantire l'impegno a ottimizzare il riciclaggio di prodotti post-consumo. Garantire l'impegno ad affiancare i Clienti in fase di utilizzo dei prodotti e dismissione degli stessi, al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali durante l'uso e a fine vita dei prodotti.

6 GRI Content Index

La tabella seguente riporta schematicamente l'elenco degli indicatori previsti dagli Standard GRI rendicontati dal Gruppo Cravanzola & Veglio.

In corrispondenza di ogni indicatore è stato riportato il riferimento al relativo Paragrafo del presente Bilancio.

Per maggiori informazioni sulla Global Reporting Initiative (GRI) si rimanda al sito web www.globalreporting.org.

GRI Standard	Informativa	Riferimento
GRI 2: Informativa Generale	2-1 Dettagli sull'Organizzazione	1 Il Gruppo Cravanzola & Veglio
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Restatement delle informazioni	Non sono stati apportati restatement delle informazioni relative agli anni precedenti
	2-5 Assurance esterna	Bilancio non sottoposto ad assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1 Il Gruppo Cravanzola & Veglio
	2-7 Dipendenti	4.1 Le nostre risorse
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Le nostre risorse
	2-9 Struttura e composizione della governance	3.1 La struttura organizzativa
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1 La struttura organizzativa
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	3.1 La struttura organizzativa
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel supervisionare la gestione degli impatti	Nota metodologica 3.1 La struttura organizzativa
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.1 La struttura organizzativa
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica 3.1 La struttura organizzativa
	2-15 Conflitti di interesse	1.1 Sistemi di Gestione e Modelli organizzativi
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.2 Comunicazione e gestione delle criticità
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	3.1 La struttura organizzativa
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	3.1 La struttura organizzativa
	2-19 Politiche retributive	4.1 Le nostre risorse
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	4.1 Le nostre risorse
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	1.6 Valore economico generato e distribuito
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder
	2-23 Impegno in termini di Policy	1.3 Commitment aziendale
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.3 Commitment aziendale
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2 Comunicazione e gestione delle criticità
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	3.2 Comunicazione e gestione delle criticità
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	1.3 Commitment aziendale 3.2 Comunicazione e gestione delle criticità

	2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	2.1 Dialogo con gli Stakeholder
	2-30 Accordi di Contrattazione Collettiva	4.1 Le nostre risorse
GRI 3: Temi materiali	3-1 Processo per determinare i temi materiali	2.2 Analisi di materialità
	3-2 Elenco dei temi materiali	2.2 Analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 Analisi di materialità
GRI 101 Biodiversità	101.1 Politiche per arrestare e invertire la perdita di biodiversità	1.3 Commitment aziendale 5.2 Aspetti ambientali
	101-4 Identificazione degli impatti sulla biodiversità	5.2 Aspetti ambientali
	101-7 Cambiamenti nello stato della biodiversità	5.2 Aspetti ambientali
GRI 102 Cambiamento climatico	102-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	1.2 Valori aziendali e SDGs 2.2 Analisi di materialità
	102-2 Piano di adattamento ai cambiamenti climatici	1.2 Valori aziendali e SDGs 2.2 Analisi di materialità
GRI 103 Energia	103-1 Politiche e impegni in materia di Energia	1.3 Commitment aziendale
	103-2 Consumo e autoproduzione di energia all'interno dell'organizzazione	5.2 Aspetti ambientali
	103-5 Riduzione del consumo energetico	1.3 Commitment aziendale
GRI 201: Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1.6 Valore economico generato e distribuito
GRI 204 Pratiche di approvvigionamento	204-1 Proporzioni di spesa verso Fornitori locali	2.2 Analisi di materialità
GRI 205 Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	2.2 Analisi di materialità
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	2.2 Analisi di materialità
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1.1 Sistemi di Gestione e Modelli organizzativi 2.2 Analisi di materialità 4.3 Etica aziendale
GRI 206 Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	1.1 Sistemi di Gestione e Modelli organizzativi
GRI 303 Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	1.3 Commitment aziendale 5.2 Aspetti ambientali
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	5.2 Aspetti ambientali
	303-3 Prelievo idrico	5.2 Aspetti ambientali
	303-5 Consumo di acqua	5.2 Aspetti ambientali
GRI 305 Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.2 Aspetti ambientali
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.2 Aspetti ambientali
GRI 306 Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	5.2 Aspetti ambientali
	306-2 Gestione di impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2 Aspetti ambientali
	306-3 Rifiuti prodotti	5.2 Aspetti ambientali
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	5.2 Aspetti ambientali
	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	5.2 Aspetti ambientali
GRI 308 Valutazione ambientale dei Fornitori	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	1.3 Commitment aziendale 2.2 Analisi di materialità
GRI 401 Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1 Le nostre risorse
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	4.1 Le nostre risorse

	401-3 Congedo parentale	4.1 Le nostre risorse
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2.2 Analisi di materialità
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1 Le nostre risorse
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
	403-10 Malattie professionali	4.2 Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro
GRI 404 Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	2.2 Analisi di materialità
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	2.2 Analisi di materialità
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance	2.2 Analisi di materialità
GRI 405 Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.1 Le nostre risorse
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.1 Le nostre risorse
GRI 406 Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2.2 Analisi di materialità 4.1 Le nostre risorse
GRI 407 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	4.1 Le nostre risorse
GRI 408 Lavoro minorile	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	2.2 Analisi di materialità 4.1 Le nostre risorse
GRI 409 Lavoro forzato o obbligato	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato e obbligato	2.2 Analisi di materialità 4.1 Le nostre risorse
GRI 413 Comunità locali	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle Comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	4.4 L'impegno per la Comunità
	413-2 Attività con impatti negativi, reali o potenziali, sulle Comunità locali	4.4 L'impegno per la Comunità
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	1.3 Commitment aziendale 2.2 Analisi di materialità
	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	4.1 Le nostre risorse
GRI 416 Salute e sicurezza dei Clienti	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categoria di prodotto e servizio	1.3 Commitment aziendale
	416-2 Episodi di NC riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza per categoria di prodotto e servizio	1.3 Commitment aziendale
GRI 418 Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	3.2 Comunicazione e gestione delle criticità
GRI 419 Conformità socioeconomica	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	1.1 Sistemi di Gestione e Modelli organizzativi 3.2 Comunicazione e gestione delle criticità

7 Revisioni e approvazione

Revisione e data	Revisione 01 del 02/09/2026
Causale	Integrazione dati alla revisione annuale del 02/09/2026
Statement of use	Bilancio redatto in riferimento ai requisiti degli Standard GRI Periodo: 01/01/2025 – 31/12/2025
GRI 1 used	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021
Applicable GRI Sector Standard	No
Approvato da	Presidente CdA – Roberto Cravanzola