



# **BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024**

**CORNAGLIA**  
MOVING FROM TOMORROW

Strada Mirafiori n° 31, 10092 Beinasco (TO)  
Registro Imprese di Torino e  
Codice Fiscale n. 00491030011  
Vat IT 00491030011

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

**LETTERA AGLI STAKEHOLDER** .....3

**NOTA METODOLOGICA** .....4

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| <b>IL GRUPPO CORNAGLIA</b> .....   | 5  |
| Un secolo di storia .....          | 6  |
| Informazioni generali.....         | 7  |
| Mission & Vision.....              | 7  |
| La struttura della Governance..... | 8  |
| Il modello di Business.....        | 9  |
| Cornaglia in Italia.....           | 10 |
| Cornaglia nel mondo .....          | 11 |
| Oganigramma societario.....        | 12 |
| Codice Etico & Anticorruzione..... | 14 |
| Protezione dei dati personali..... | 16 |
| Antidiscriminazione.....           | 16 |

**FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA** .....18

**PLART DESIGN S.R.L.** .....20

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| <b>SOSTENIBILITÀ</b> .....                                      | 21 |
| L'Agenda 2030 e le tematiche ESG rilevanti .....                | 22 |
| Analisi di materialità e Stakeholder Engagment.....             | 23 |
| Le risorse umane.....                                           | 29 |
| Pari opportunità e diversità .....                              | 34 |
| Crescita professionale e valorizzazione del capitale umano..... | 35 |
| Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente – SGSA .....           | 37 |
| Salute e Sicurezza .....                                        | 38 |
| Climate Change .....                                            | 40 |
| Materie prime .....                                             | 43 |
| Consumi energetici ed emissioni.....                            | 44 |
| Rifiuti.....                                                    | 45 |
| Acqua.....                                                      | 46 |
| La catena di fornitura.....                                     | 47 |
| Qualità del prodotto.....                                       | 48 |
| Innovazione.....                                                | 48 |

**HIGHLIGHTS**.....50

**FOCUS**.....51

**Cari Stakeholder,**

In un mondo attraversato da profondi cambiamenti geopolitici, che ci pongono di fronte a sfide sempre più complesse che richiedono risposte tempestive, sorrette dalle necessarie risorse finanziarie, si accresce in noi, ancora di più, la consapevolezza di quanto sia fondamentale agire con senso di responsabilità, considerando l'impronta che le decisioni di oggi lascerà sulle generazioni future, sul loro lavoro e sul loro stile di vita.

Per questo, da tempo, il nostro Gruppo ha abbracciato la sostenibilità come parte integrante della propria identità, non solo come impegno aziendale, ma come dovere verso le persone, le comunità e il pianeta.



Nel settore automotive, fortemente penalizzato in questo ultimo anno, innovazione e sostenibilità sono rimasti pilastri del nostro agire quotidiano a cui cerchiamo sempre di tenere fede e di porre costantemente al centro delle nostre decisioni.

Noi crediamo che guidare il cambiamento significhi fare scelte coraggiose: contribuire a progettare veicoli più efficienti e sicuri, migliorare i processi produttivi in ottica green, promuovere una mobilità sempre più responsabile.

Nel corso degli anni, abbiamo lavorato con determinazione per limitare l'impatto ambientale delle nostre attività: ottimizzando la gestione dei rifiuti, scegliendo fonti di energia rinnovabile per alimentare i nostri impianti, e investendo in soluzioni che rendano ogni fase produttiva più sostenibile.

Allo stesso tempo, abbiamo reso la sicurezza sul lavoro una priorità quotidiana e parte di un processo culturale attraverso corsi di formazione volti a sensibilizzare tutti i dipendenti sui rischi del proprio lavoro per sé e per gli altri, ci siamo impegnati a offrire prodotti di qualità, che siano il frutto di tecnologia, passione e rispetto per l'ambiente.

Coinvolgere la nostra filiera è parte di questo impegno: collaboriamo con fornitori che condividono i nostri valori e che si impegnano a rispettare le persone, l'ambiente e i principi della trasparenza nelle operazioni commerciali.

Ci sembra doveroso ricordare il Dott Umberto Cornaglia che oggi non è più tra noi; l'inizio di questo percorso è stato merito Suo e della Sua visione del futuro. A Lui, infatti, dobbiamo l'installazione dei primi impianti fotovoltaici; a Lui si deve l'ingresso preponderante delle donne sui luoghi di lavoro in una azienda di stampo metalmeccanico, anche in posizioni di responsabilità e apicali; a Lui va il nostro grazie per aver contribuito a mantenere forti e saldi i valori legati all'etica come segno distintivo dell'agire quotidiano. Grazie per aver fatto parte di questo viaggio. "Ogni scelta sostenibile di ieri e di oggi è una strada aperta verso il domani".

# NOTA METODOLOGICA

Per il Gruppo Cornaglia, la sostenibilità rappresenta unicamente un impegno ambientale, bensì un principio strategico integrato nei processi decisionali e operativi dell'organizzazione.

Essa si configura come un elemento trasversale alle attività del Gruppo, orientato a coniugare competitività industriale, tutela ambientale e responsabilità intergenerazionale, nella prospettiva di un modello di sviluppo duraturo e resiliente. Al fine di garantire trasparenza e accountability verso i propri stakeholder, il Gruppo ha provveduto alla redazione del Bilancio di Sostenibilità relativo all'esercizio 2024, in conformità ai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards), edizione 2016, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), adottando un approccio basato sulla rilevanza (materialità) e sulla misurazione degli impatti economici, ambientali e sociali generati.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta una modalità trasparente di rendicontazione agli stakeholder degli obiettivi non finanziari raggiunti dal Gruppo. A tal fine il Gruppo ha:

- identificato i propri stakeholder;
- analizzato il proprio contesto di sostenibilità;
- condotto un'analisi per la definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder.

Nel capitolo "SOSTENIBILITÀ" sono riportate tutte le informazioni delle società italiane facenti parti del Gruppo Cornaglia e nello specifico si tratta di tutti gli stabilimenti della società Officine Metallurgiche Cornaglia S.p.A., della società MIA S.p.A., della società Cor-Filters S.r.l e della società Cornaglia Sud S.r.l.. Inoltre, nel presente documento vengono presentate le principali attività promosse dalla società Plart Design S.r.l., società partecipata dalla Società MIA S.p.A., holding del Gruppo Cornaglia. Nel capitolo "IL GRUPPO CORNAGLIA" sono riportate, invece, tutte le informazioni riguardanti la storia del Gruppo, il business, gli stabilimenti in Italia e nel mondo, la struttura della governance e le iniziative promosse dalla Fondazione "Johnny Cornaglia", entità esterna al Gruppo, nata nel 1993 su iniziativa della Famiglia Cornaglia.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

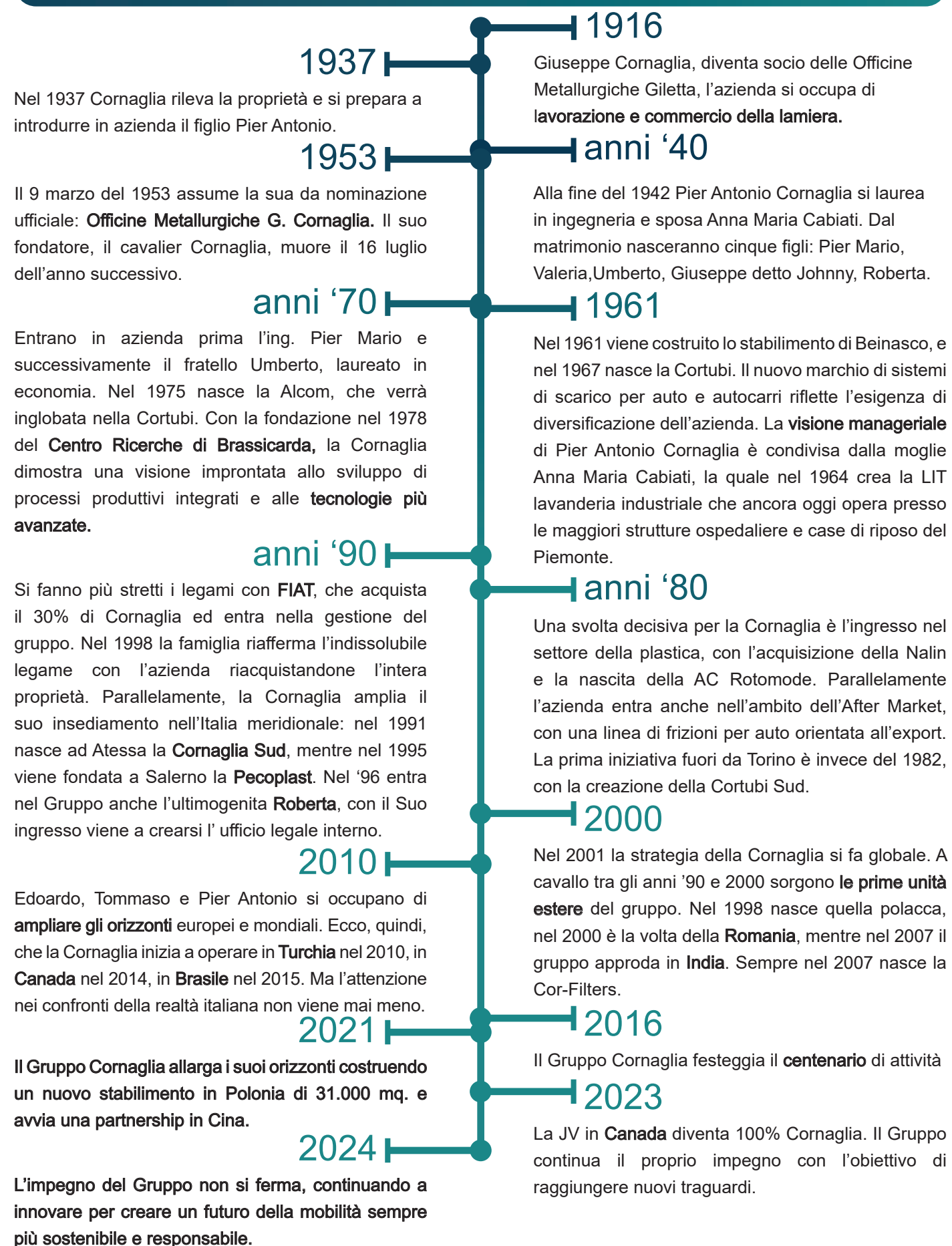
Il Responsabile del progetto bilancio di sostenibilità è il Dott. Tommaso Cornaglia.

Per qualsiasi chiarimento o approfondimento sui contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare: [sostenibilita@cornaglia.com](mailto:sostenibilita@cornaglia.com)

# IL GRUPPO CORNAGLIA



# UN SECOLO DI STORIA



# INFORMAZIONI GENERALI

## Informazioni generali

Il Gruppo Cornaglia, leader nel settore dello sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate destinate al mondo dell'auto, del trasporto leggero, dei veicoli industriali e delle macchine agricole e movimento terra, è presente sia in Italia, con sette stabilimenti, sia in Paesi esteri quali: Polonia, Romania, Turchia, Canada, India, Brasile e Cina.

Il Gruppo Cornaglia è costituito dalle seguenti società: **MIA S.p.A.**, Holding del Gruppo, è una società che fornisce servizi alle imprese del Gruppo, **Cornaglia S.p.A.**, **COR-Filters S.r.l.**, **Cornaglia Sud S.r.l.** e **Plart Design S.r.l.**

## Mission & Vision

La **mission** del Gruppo Cornaglia si fonda su tre pilastri fondamentali: crescita sostenibile, generazione di valore e massima soddisfazione del cliente. Nel perseguimento di tali obiettivi strategici, il Gruppo richiede a tutti i propri dipendenti e collaboratori il rispetto di elevati standard etici e professionali nello svolgimento delle attività, in conformità con quanto previsto dal Codice Etico e dalle Policy aziendali ad esso collegate.

La **vision** del Gruppo si fonda sull'integrazione dei principi ESG come leve strategiche per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. L'impegno verso la sostenibilità ambientale, la responsabilità sociale e la trasparenza nella governance guida le attività aziendali e viene esteso a tutta la catena del valore. Il Gruppo promuove comportamenti etici e pratiche operative coerenti, con l'obiettivo di contribuire concretamente alla tutela del pianeta, al benessere delle comunità e al rispetto dei diritti delle persone.

# INFORMAZIONI GENERALI

## La struttura della Governance

Il sistema di governance adottato dalla Società si fonda sul principio della segregazione dei compiti e delle responsabilità, attribuiti ai rispettivi organi sociali come di seguito specificato:

- **Assemblea dei Soci** che determina gli indirizzi strategici della società, approva il piano annuale di attività e il budget.
- **Consiglio di Amministrazione** che si occupa della gestione operativa della società agendo per l'attuazione dell'oggetto sociale nel rispetto delle delibere assembleari e nei limiti dei poteri attribuiti dalla legge e dallo statuto.
- **Collegio Sindacale** che si occupa di vigilare sull'operato degli amministratori e controlla che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dello statuto.
- **Società di revisione** che svolge la revisione legale dei conti. In conformità con il codice civile, il revisore esterno svolge la propria attività in maniera indipendente e autonoma.
- **Organismo di Vigilanza** che verifica il rispetto delle norme contenute nel Codice Etico e delle altre misure adottate a contenimento del rischio di reato ex d.lgs. 231/01.

Le decisioni intraprese in materia di sostenibilità spetta alla Governance Aziendale. Si tratta di un capitolo importante sia in termini di strategia aziendale che di investimenti economici.

Al 31/12/2024 la governance del Gruppo Cornaglia era composta da:

R. Cornaglia - Presidente  
P.M. Cornaglia - Amministratore Delegato  
U. Cornaglia - Amministratore Delegato  
L. Ciocca - Consigliere  
F. Rangoni - Consigliere  
G. De Filippis - Managing Director

# INFORMAZIONI GENERALI

## Il modello di Business

Il Gruppo Cornaglia è suddiviso nelle seguenti linee di prodotto:



# CORNAGLIA IN ITALIA

Villarbasse (TO)  
Cornaglia S.p.A. + MIA S.p.A.

*sistemi di aspirazione e  
componenti in plastica*

Beinasco (TO)  
Cornaglia S.p.A. + MIA S.p.A.

*componenti in lamiera*

Grugliasco (TO)  
Cornaglia S.p.A.  
*centro ricerche & sviluppo e  
commerciale*

Valfenera (AT)  
Cornaglia S.p.A.

*sistemi di scarico*

Casarza Ligure (GE)  
COR-Filters S.r.l.

*sistemi di aspirazione e  
componenti in plastica*

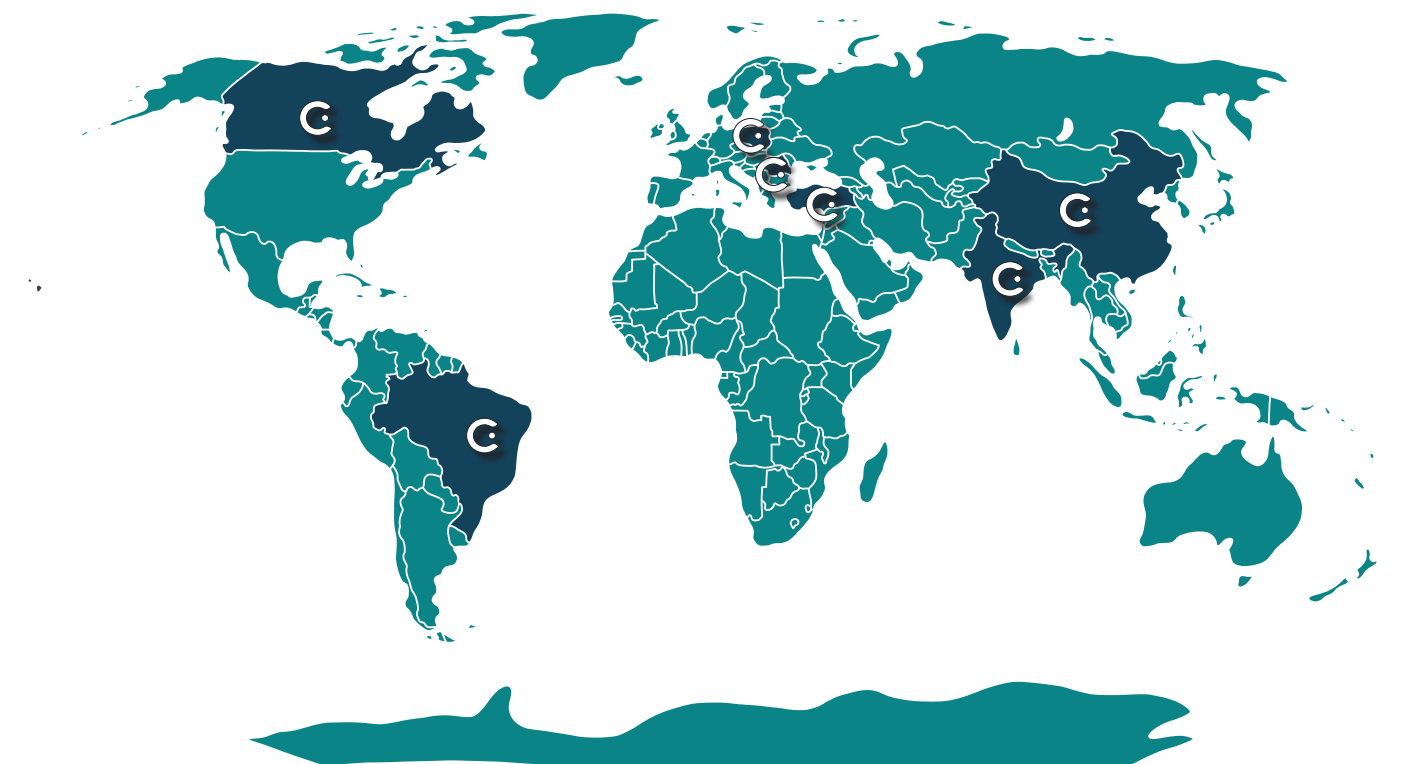
Airola (BN)  
Cornaglia Sud S.r.l.

*sistemi di aspirazione e  
componenti in plastica*

Villanova (AT)  
Plart Design S.r.l.  
*arredamenti (illuminazione,  
docce solari, arredi in plastica  
e magazzino)*



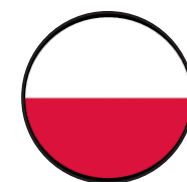
# CORNAGLIA NEL MONDO



TORONTO - Canada  
*Filtration*



CURITIBA - Brasile  
*Plastic & Exhaust*



BIELSKO BIALA - Polonia  
*Metal & Plastic*



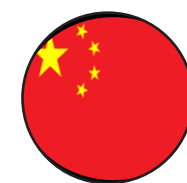
India - PUNE e PATANAGAR  
*Plastic & Exhaust*



TITESTI - Romania  
*Exhaust*

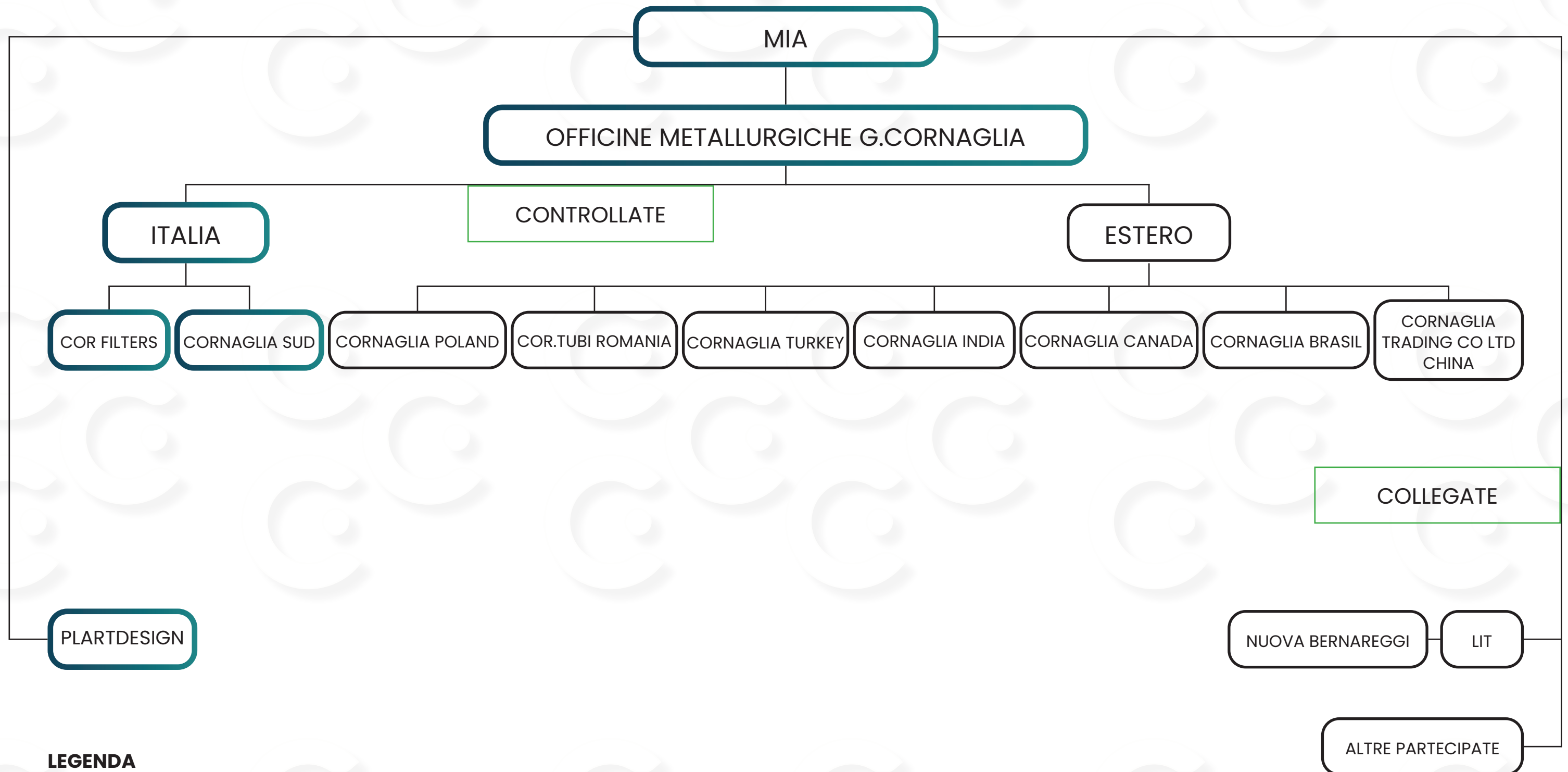


BURSA - Turchia  
*Plastic*



SHANGAI - Cina  
*Plastic*

# ORGANIGRAMMA SOCIETARIO



## LEGENDA

  Società a cui si riferisce il Bilancio di Sostenibilità

  Società non incluse nel Bilancio di sostenibilità

# CODICE ETICO & ANTICORRUZIONE

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, il Gruppo Cornaglia ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, un proprio Codice Etico, volto a definire in modo chiaro e trasparente i principi e i valori che guidano il comportamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali. L'osservanza del Codice rappresenta un requisito imprescindibile per garantire il corretto funzionamento, la reputazione e l'integrità del Gruppo.

Il Codice Etico stabilisce le norme di condotta etiche e sociali cui devono attenersi i membri del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo e tutti i collaboratori esterni che intrattengono rapporti con le aziende del Gruppo stesso. Il documento è reso accessibile a tutti i destinatari attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale, [www.cornaglia.com](http://www.cornaglia.com), dove è liberamente scaricabile, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro. Inoltre, può essere richiesto all'Ufficio Risorse Umane, all'Ufficio Legale o all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di whistleblowing, in particolare dalla Legge n. 179/2017 e dal D.Lgs. n. 24/2023, il Gruppo ha attivato un canale dedicato che consente a tutti i dipendenti e collaboratori di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti illeciti, violazioni del Codice Etico o altre condotte non conformi alle norme interne e di legge. Questo canale integra le cassette per le segnalazioni presenti presso gli stabilimenti, che vengono aperte mensilmente da personale incaricato. Tutte le segnalazioni ricevute vengono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza (OdV), che ne valuta la gestione e dispone le eventuali indagini, nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

Il Gruppo, nello svolgimento delle proprie relazioni d'affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede. Per tali ragioni, è espressamente vietato a dipendenti e agli altri soggetti destinatari del presente Codice offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano configurare violazioni di leggi o regolamenti, risultare in contrasto con le disposizioni del Codice Etico o arrecare, anche solo indirettamente, un danno di immagine al Gruppo qualora tali comportamenti dovessero divenire pubblici.

Inoltre, tutti i destinatari sono tenuti a non assumere condotte che possano configurare fenomeni di corruzione o riciclaggio di proventi derivanti da attività illecite, in qualunque forma o modalità. Il Gruppo e i suoi dipendenti adottano misure preventive finalizzate alla verifica delle informazioni disponibili sulle controparti commerciali, in modo tale da accertarne la reputabilità e la legittimità delle attività svolte, prima di instaurare rapporti d'affari.

Si evidenzia infine che, nel corso dell'esercizio 2024, non sono stati rilevati casi di corruzione.

Il Gruppo, nello svolgimento dell'attività imprenditoriale, esige che tutti i Destinatari del Codice adeguino i loro comportamenti di condotta negli affari osservando le politiche seguenti:

Il Gruppo, nello svolgimento dell'attività imprenditoriale, esige che tutti i Destinatari del Codice adeguino i loro comportamenti di condotta negli affari osservando le politiche seguenti:



## RISPETTO DELLA LEGGE

Il Gruppo assicura il pieno rispetto delle leggi e delle normative in vigore in tutti i Paesi in cui opera



## CENTRALITÀ DELLA PERSONA

La tutela dell'integrità fisica e morale delle persone rappresenta una priorità fondamentale per il Gruppo. In quest'ottica, vengono assicurate condizioni di lavoro che rispettano la dignità di ogni individuo, promuovendo ambienti sicuri, salubri e inclusivi. Il Gruppo si impegna attivamente a diffondere una cultura organizzativa libera da qualsiasi forma di molestia, discriminazione o comportamento lesivo.



## CORRETTEZZA ED ONESTÀ

Il Gruppo richiede che ogni operazione o transazione effettuata da amministratori, dipendenti, collaboratori e da chiunque agisca per suo conto sia condotta nel pieno rispetto dei principi di correttezza, onestà e buona fede



## RISERVATEZZA

Il Gruppo garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati sensibili in suo possesso, assicurando il rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Allo stesso modo, richiede a tutti i dipendenti, collaboratori e soggetti terzi con cui intrattiene rapporti professionali di adottare comportamenti conformi ai medesimi principi, tutelando la privacy e la sicurezza delle informazioni trattate.



## CONFLITTO D'INTERESSE

Si configura un conflitto d'interesse quando l'interesse personale o un vantaggio individuale possono interferire, anche solo potenzialmente, con l'imparzialità delle decisioni assunte. Per questo motivo, tutti i destinatari, nello svolgimento delle proprie attività o incarichi, hanno il dovere di operare con trasparenza e integrità, adottando comportamenti che garantiscano l'oggettività delle scelte e la tutela degli interessi del Gruppo.

# PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Gruppo Cornaglia attribuisce particolare importanza alla protezione dei dati personali e, con l'obiettivo di salvaguardare le informazioni di clienti e fornitori, assicura un percorso formativo biennale rivolto ai dipendenti coinvolti nel trattamento dei dati personali.

In conformità con la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, il Gruppo implementa misure tecniche e organizzative adeguate, volte a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati stessi, prevenendo così perdite, utilizzi illeciti o accessi non autorizzati.

Si segnala che, nel corso dell'anno 2024, non sono state ricevute segnalazioni relative a perdite di dati, utilizzi impropri o accessi non autorizzati.

**A tutti i nuovi ingressi che per ruolo ricoperto possono entrare in contatto con dati personali viene effettuata una formazione specifica sulla protezione dei dati personali.**

## Antidiscriminazione – Parità di genere

Per il Gruppo Cornaglia, la creazione di un ambiente di lavoro libero da comportamenti intimidatori, vessatori o offensivi verso colleghi e collaboratori, con l'intento di emarginarli o screditarli, rappresenta un obiettivo prioritario. A tal fine, è stato adottato un sistema sanzionatorio specifico, finalizzato a reprimere e punire qualsiasi condotta che violi la dignità della persona a cui tali molestie o atteggiamenti sono diretti.

Cornaglia si impegna inoltre a valutare il contributo di ciascun dipendente — dirigenti, quadri, impiegati e operai — nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo parità di trattamento e opportunità indipendentemente dal genere.

**Nel corso del 2024 non si sono verificati casi di discriminazione.**



# CORNAGLIA per il SOCIALE

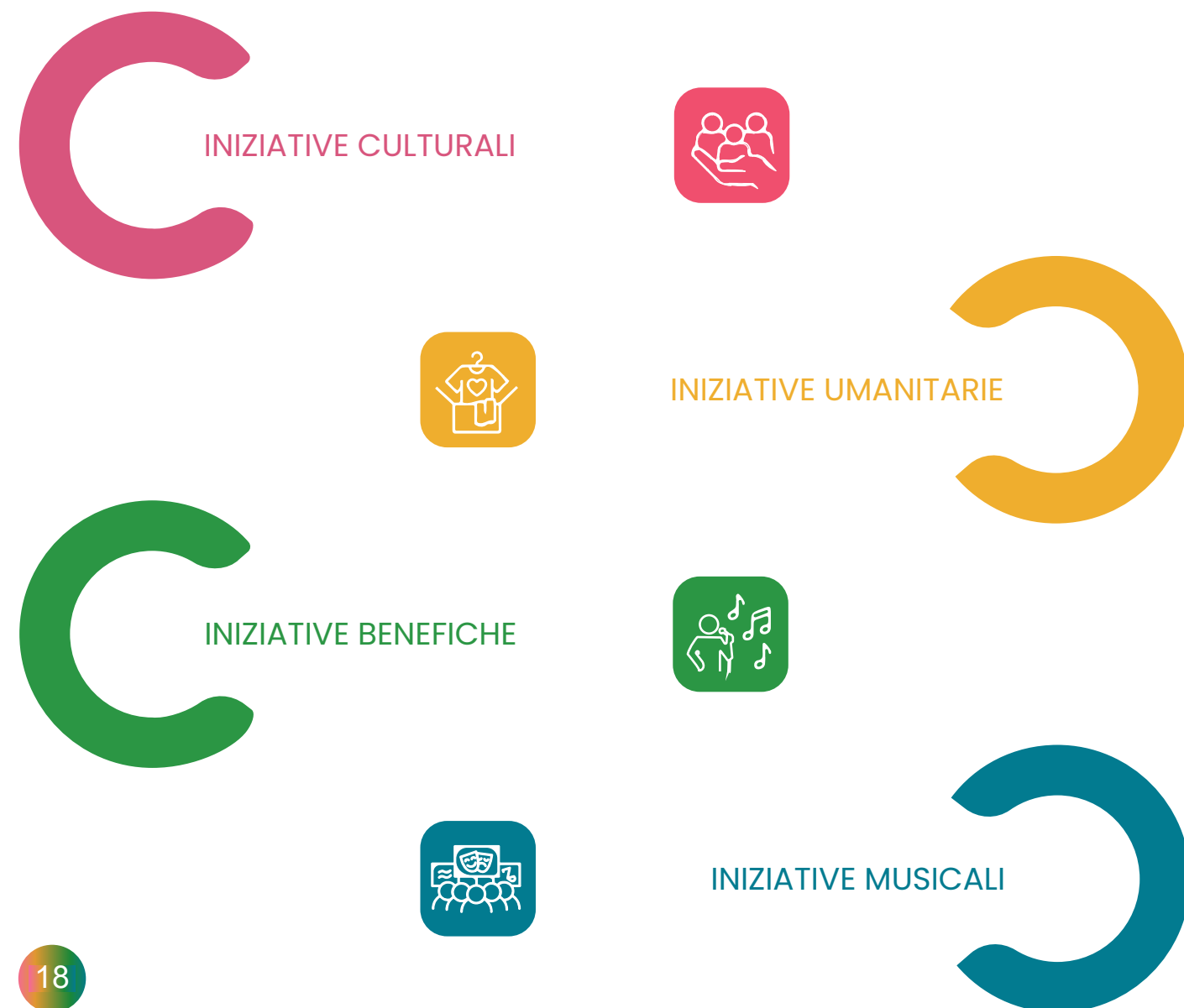
# FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA

La Fondazione "Johnny Cornaglia" è stata costituita nel 1993 dalla famiglia Cornaglia per onorare la memoria di Giuseppe, affettuosamente chiamato "Johnny", uno dei quattro fratelli Cornaglia, prematuramente scomparso.

Sin dalla sua nascita, la Fondazione si dedica con impegno alla promozione e al sostegno di iniziative benefiche, culturali e umanitarie, con un'attenzione particolare rivolta ai giovani e alle persone in situazioni di fragilità.

Nel corso del 2024, sono state finanziate attività per un ammontare complessivo di circa € 14.760. Tra gli interventi realizzati, si segnalano contributi alla Fondazione "Crescere Insieme al Sant'Anna", all'Associazione "Help Olly Onlus" e all'Associazione Sportiva "SportdiPiù", impegnata nell'assistenza a persone con disabilità. Sono inoltre stati erogati aiuti economici a favore di alcune famiglie in condizioni di disagio.

Come da tradizione, anche nel 2024 è stato infine organizzato il rally "Memorial Johnny Cornaglia", appuntamento annuale che coniuga sport, solidarietà e memoria.



## DIVERSIFICATE GRUPPO CORNAGLIA



**CORNAGLIA®**  
MOVING FROM TOMORROW

## Il progetto ricicli-AMO

Il progetto Ricicli-AMO rappresenta il fulcro della strategia di sostenibilità di Plart Design, con l'obiettivo di promuovere l'economia circolare attraverso azioni concrete e modelli produttivi responsabili. Dal 2019 l'azienda utilizza esclusivamente materiali riciclati o riciclabili nei propri processi.

Grazie ad un accordo siglato nel 2020 con L'Oréal Saipo Industriale la plastica a fine vita viene riutilizzata e destinata alla produzione di mezzi di raccolta da reintrodurre negli stabilimenti italiani del Gruppo L'Oréal.

Il riconoscimento ottenuto da Confindustria nel 2021 come Best Performer Economia Circolare ha valorizzato il percorso intrapreso.

Nel triennio 2023-2026, Plart Design prosegue il proprio impegno con i progetti ConciCoffè, PlastiCoffè e RicicliAMO Point, rafforzando ulteriormente la propria missione verso un'economia sostenibile, inclusiva e rigenerativa.



Economia Circolare



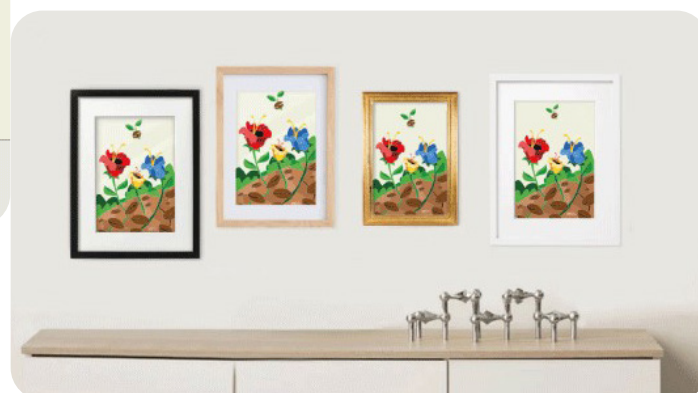
Educazione al Riciclo



Isola Ecologia



Stabilimenti



# SOSTENIBILITÀ

# SOSTENIBILITÀ

La strategia di sostenibilità del Gruppo si basa su tre valori fondamentali che orientano ogni iniziativa e decisione strategica:

- **Ambiente:** ci impegniamo a tutelare l'ambiente adottando tecnologie innovative e pratiche sostenibili, volte a minimizzare l'impatto ecologico delle nostre attività, ottimizzare l'uso delle risorse e ridurre i rifiuti.
- **Persone:** valorizziamo il capitale umano, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante, in cui il benessere e la crescita professionale dei collaboratori sono al centro della nostra politica.
- **Società:** sosteniamo attivamente il benessere sociale, costruendo relazioni responsabili con le comunità locali e globali, con l'obiettivo di contribuire a un futuro sostenibile.

Nel presente capitolo, dopo aver illustrato l'approccio alla sostenibilità del Gruppo, saranno approfondite tematiche quali: forza lavoro, pari opportunità, formazione e valorizzazione dei talenti, sistema di gestione per la sicurezza e l'ambiente, salute e sicurezza, gestione delle materie prime, consumi energetici ed emissioni, rifiuti, uso dell'acqua, catena di fornitura, qualità del prodotto e innovazione.

## L'Agenda 2030 e le tematiche ESG rilevanti

L'Agenda 2030, adottata il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e ratificata dall'Assemblea Generale dell'ONU, rappresenta un programma globale volto a promuovere il benessere delle persone, la tutela del pianeta e la prosperità condivisa.

Essa si articola in 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), accompagnati da 169 target specifici da raggiungere entro il 2030, in ambiti ambientali, economici, sociali e istituzionali.

Gli SDGs hanno una portata universale e coinvolgono tutti i settori della società — dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile ai media e alla cultura — con l'obiettivo di porre fine alla povertà, ridurre le disuguaglianze, contrastare i cambiamenti climatici e promuovere società pacifiche e rispettose dei diritti umani.



Per il Gruppo Cornaglia, il 2030 rappresenta una tappa fondamentale nella realizzazione della nostra missione di sostenibilità. Ci siamo infatti impegnati a ridurre del 50% la carbon footprint associata alle nostre produzioni, rispetto ai livelli registrati nel 2021.

Questo ambizioso traguardo sarà perseguito attraverso una serie di iniziative strategiche, volte a ottimizzare processi, adottare tecnologie innovative e promuovere pratiche responsabili lungo l'intera filiera produttiva.

### Economia circolare e riciclo

- Ottimizzazione dei materiali sin dalla fase di progettazione, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi.
- Promozione attiva del riciclo e dell'impiego di materiali riciclati, coinvolgendo attivamente i fornitori strategici nel processo.

### Riduzione di agenti inquinanti

- Adozione di macchinari di ultima generazione per minimizzare l'impatto ambientale delle attività produttive.
- Implementazione di sistemi avanzati per il controllo e l'abbattimento degli inquinanti, nonché per la depurazione e il ricircolo delle acque reflue.

### Promozione di un ambiente di lavoro positivo

- Impegno costante nel miglioramento delle condizioni lavorative, per creare un ambiente stimolante, inclusivo e di supporto al benessere dei collaboratori.

### Trasparenza della catena di fornitura

- Implementazione di un sistema di qualificazione dei fornitori, comprensivo di un rating dedicato alla sostenibilità.

- Collaborazione continua con i fornitori per ridurre l'impatto ambientale sin dalla fase iniziale.

#### Riqualificazione degli edifici

- Ristrutturazione degli spazi aziendali per migliorarne l'efficienza, la sicurezza e ridurre l'impatto ambientale.

#### Attrazione di nuovi talenti

- Investimenti in programmi di formazione avanzata e in partnership strategiche per reclutare e sviluppare talenti in linea con i valori del Gruppo.

#### Riduzione degli infortuni sul posto di lavoro

- Adozione di tecnologie innovative e formazione continua per minimizzare i rischi e garantire elevati standard di sicurezza.

#### Utilizzo di materiali sostenibili

- Installazione di illuminazione a LED e motori elettrici con inverter per ridurre il consumo energetico;
- Montaggio di pannelli fotovoltaici sui tetti degli stabilimenti per produrre energia pulita;
- Acquisto di energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili;
- Utilizzo di forni e impianti di riscaldamento a basso consumo energetico.



## Analisi di materialità e Stakeholder Engagement

Il Gruppo Cornaglia ha da sempre operato per garantire un equilibrio sostenibile tra le proprie attività e gli impatti ambientali, sociali ed economici che esse producono.

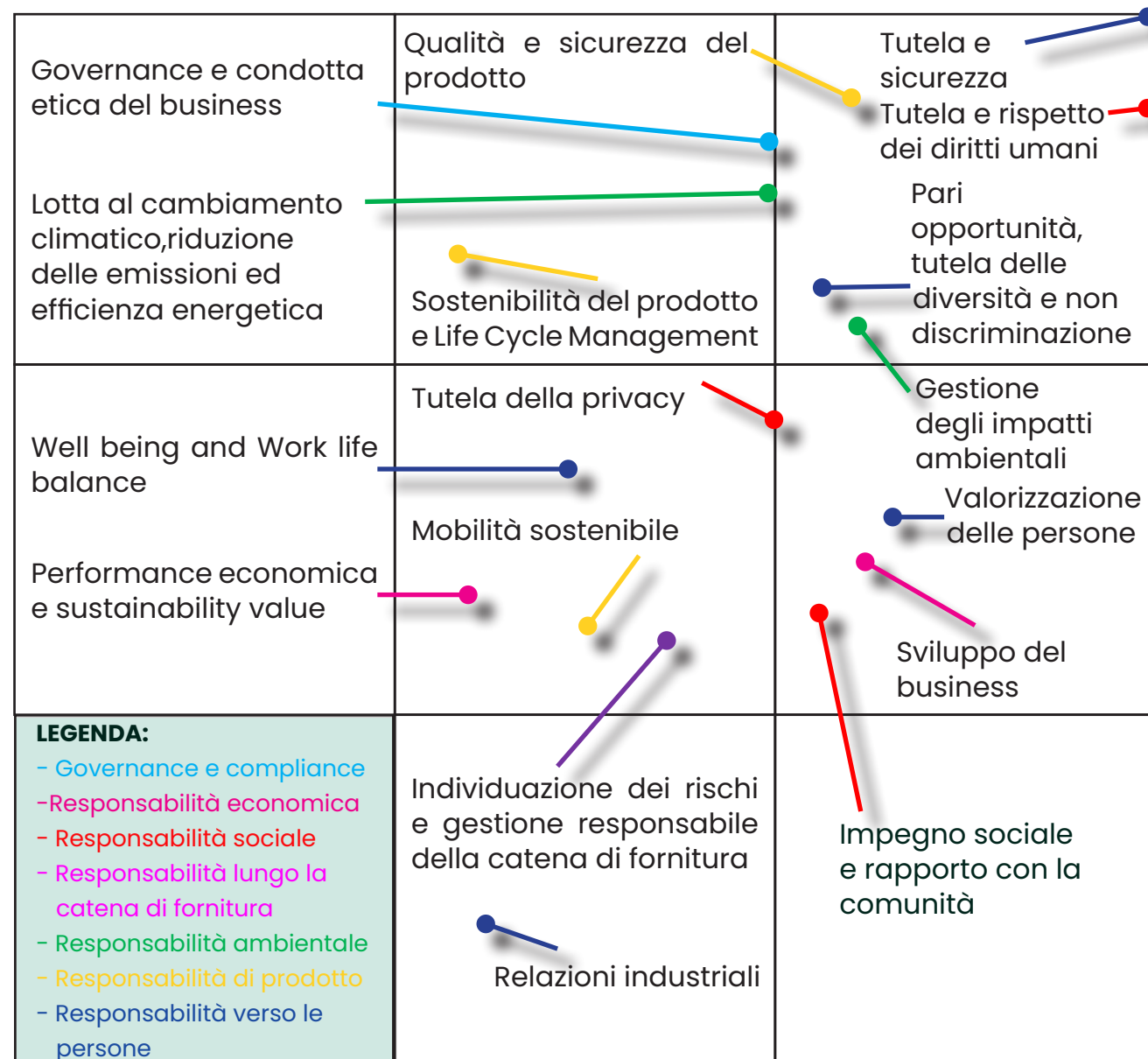
Oggi questo impegno si concretizza in un percorso strutturato di sostenibilità, volto a costruire e consolidare un rapporto di fiducia reciproca con tutti gli stakeholder. Per comprendere appieno le aspettative e le necessità delle diverse categorie di portatori di interesse, il Gruppo ha identificato le principali categorie di stakeholder con cui mantiene un dialogo costante e costruttivo, attraverso molteplici canali di comunicazione.

Di seguito sono elencate le 12 categorie di stakeholder individuate dal Top Management



Nell'ambito della redazione del bilancio di sostenibilità, è stata condotta un'analisi di materialità finalizzata a individuare gli aspetti che, da un lato, rappresentano gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per l'organizzazione e, dall'altro, influenzano in modo rilevante le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Attraverso un'analisi di benchmark, sono state identificate 17 tematiche rilevanti, raggruppate in 7 macro-categorie, che sono rappresentate nella matrice di materialità. Tale matrice evidenzia le priorità economiche, sociali e ambientali condivise sia dall'organizzazione sia dai suoi principali stakeholder.



Rilevanza per il Gruppo

## Responsabilità economica

**Sviluppo del business:** promozione di una strategia di crescita orientata allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e all'entrata in nuovi settori in modo da anticipare i nuovi trend ed essere competitivi sul mercato, valorizzando e rafforzando la propria offerta e la propria clientela.

**Performance economica e sustainability value:** promozione di performance economiche sostenibili che contribuiscano alla redistribuzione del valore economico generato agli Stakeholder del Gruppo. Valorizzazione degli elementi ESG al fine di stimolare l'attrazione di nuovi investitori e generare benefici per le comunità.

## Responsabilità sociale

**Tutela e rispetto dei diritti umani:** Attività e politiche (ad es. modelli 231, codice etico, policy specifiche) di tutela dei diritti umani (ad es. lavoro forzato, lavoro minorile, libertà di associazione, ecc.) lungo tutto la catena del valore (a livello di fornitori, dipendenti, clienti).

**Tutela della privacy:** Progetti e iniziative volte alla salvaguardia dei dati e delle informazioni sensibili, anche al fine della conformità a leggi e regolamenti sulla privacy, e che permettano e garantiscano elevati standard di sicurezza nella gestione delle infrastrutture IT.

**Impegno sociale e rapporto con la comunità:** Organizzazione e promozione di iniziative a favore del territorio volte alla diffusione di valori di coesione e solidarietà. Programmi e iniziative volte allo sviluppo socio-economico delle comunità di riferimento in cui il Gruppo opera, attraverso iniziative e progetti che includano il coinvolgimento delle collettività.

## Responsabilità lungo la catena di fornitura

**Individuazione dei rischi e gestione responsabile della catena di fornitura:** individuazione dei rischi ESG strettamente connessi alla catena di approvvigionamento del Gruppo. Gestione responsabile della catena di fornitura, attraverso l'adozione di procedure di selezione dei fornitori, appaltatori e partner commerciali che prevedano l'integrazione di criteri di sostenibilità nella fase di qualifica degli stessi, nonché tramite specifici strumenti.

## Responsabilità ambientale

**Lotta al cambiamento climatico, riduzione delle emissioni ed efficienza energetica:** Sviluppo di strategie per combattere il Climate Change attraverso la riduzione dell'impronta ambientale del Gruppo in termini di emissioni di gas a effetto serra: favorire iniziative di efficientamento energetico e l'utilizzo di energie rinnovabili.

**Gestione degli impatti ambientali:** Pratiche per la corretta gestione delle risorse volte a minimizzare gli impatti sulla biodiversità e favorendo la salvaguardia degli habitat naturali.

Di seguito si riporta, per ciascun aspetto materiale, una breve descrizione della tematica:

## Governance e compliance

**Governance e condotta etica del business:** presenza di un adeguato sistema di governance aziendale improntato su corrette pratiche di governo societario, adozione di modelli di gestione ed organizzazione, policy aziendali, e procedure interne. Adozione di un approccio di Gruppo che integri, all'interno della strategia aziendale, l'analisi e la gestione dei rischi. Conduzione etica e trasparente delle attività di business.

## Responsabilità di prodotto

**Qualità e sicurezza del prodotto:** offerta di prodotti ad elevati standard di qualità in grado di rispondere alle esigenze dei clienti ed in grado di garantire performance eccellenti e massima sicurezza in tutte le loro componenti.

**Sostenibilità del prodotto e Life Cycle Management:** incorporazione di elementi ESG nelle caratteristiche dei prodotti e servizi del Gruppo e gestione del ciclo di vita del prodotto tramite valutazioni di impatto dei prodotti, attività e processi (es. LCA - Life Cycle Assessment).

**Mobilità sostenibile:** promuovere l'innovazione tecnologica ecosostenibile per lo sviluppo di prodotti per il settore automotive (Eco- Mobility). Favorire collaborazioni con Università e centri di ricerca e promuovere investimenti continui in attività di Ricerca e Sviluppo.

## Responsabilità verso le persone

**Salute e sicurezza:** Politiche, pratiche e sistemi di gestione volti a garantire la buona salute e la sicurezza dei lavoratori. Attività di monitoraggio degli incidenti sul luogo di lavoro, misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, e piani di formazione in ambito salute e sicurezza.

**Pari opportunità, tutela delle diversità e non discriminazione:** Politiche e pratiche adottate per garantire condizioni di lavoro adeguate e in grado di assicurare pari opportunità a tutti i dipendenti. Favorire l'inclusione e la tutela delle diversità.

**Valorizzazione delle persone:** Politiche e attività per la gestione responsabile delle risorse umane attraverso iniziative di valorizzazione dei talenti. Creazione di percorsi di sviluppo e piani di formazione. Promozione di iniziative di ascolto e dialogo tra l'azienda e i propri dipendenti.

**Well being and Work life balance:** Politiche e progetti volti alla promozione del benessere, accrescendo il senso di appartenenza, attraverso iniziative di welfare finalizzate a garantire un buon ambiente di lavoro e una conciliazione tra vita privata e professionale (es. benefit).

**Relazioni industriali:** Attività e politiche volte al dialogo costruttivo con le parti sociali in tutte le realtà aziendali, al fine di creare le migliori condizioni di lavoro e instaurare solidi rapporti con le rappresentanze sindacali nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori in conformità alle normative vigenti.

## LE RISORSE UMANE



Con la consapevolezza che il talento, la motivazione e la realizzazione delle persone rappresentano un patrimonio fondamentale per il nostro successo, ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro stimolante, orientato all'eccellenza e ricco di opportunità di crescita individuale e collettiva. Offriamo strumenti concreti per supportare un equilibrio sostenibile tra sfera professionale e vita privata. In quest'ottica, il Gruppo ha sviluppato un processo di selezione e di inserimento dei nuovi assunti improntato alla valorizzazione delle competenze e del potenziale di ogni individuo.

Per i neoassunti è previsto un percorso

di induction strutturato, volto a favorire una piena integrazione nel contesto aziendale. Durante tale fase vengono presentati l'organizzazione, i referenti aziendali, le procedure interne, i regolamenti, i diritti e doveri del lavoratore, nonché il CCNL applicato.

Per il personale operativo, è inoltre previsto un periodo di addestramento pratico direttamente sulla postazione di lavoro, al termine del quale il capo reparto o capo turno valuta l'efficacia dell'apprendimento e l'idoneità al ruolo.

Il Gruppo adotta una gestione del personale basata sul pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, in conformità con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi applicati.

In ciascuno stabilimento sono stati predisposti regolamenti interni che definiscono in modo chiaro i diritti e i doveri dei dipendenti, nonché le sanzioni applicabili in caso di violazione.

Tali regolamenti, che richiamano esplicitamente la normativa di riferimento, sono resi accessibili attraverso l'affissione nelle bacheche aziendali.

Il Gruppo Cornaglia ha adottato un proprio Codice Etico, disponibile per tutti i dipendenti sia nelle bacheche aziendali sia sul sito istituzionale. Una copia del Codice viene consegnata a ogni nuovo assunto al momento dell'ingresso in azienda. Nel rispetto della normativa vigente in materia di whistleblowing, a ogni dipendente è riconosciuta la possibilità di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti contrari ai principi del Codice Etico. A tal fine, in tutti gli stabilimenti sono presenti apposite cassette per le segnalazioni, aperte mensilmente da personale incaricato. Qualora vengano ricevute segnalazioni, queste vengono prontamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che valuta la natura del caso e definisce le modalità di gestione e di eventuale approfondimento.

In occasione dell’uscita dei collaboratori dall’azienda, la Direzione Risorse Umane conduce colloqui di exit interview con l’obiettivo di comprendere le motivazioni alla base delle dimissioni e attivare, laddove necessario, azioni correttive per migliorare l’ambiente e le politiche aziendali. Particolare attenzione è dedicata anche ai progetti di stage, sia curriculari che extra-curriculari, in linea con i valori del Gruppo, che riconosce l’importanza della formazione dei giovani in ingresso nel mondo del lavoro. Ogni stagista è affiancato da un tutor, incaricato di monitorare l’andamento del percorso e di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi stabiliti nel progetto iniziale.

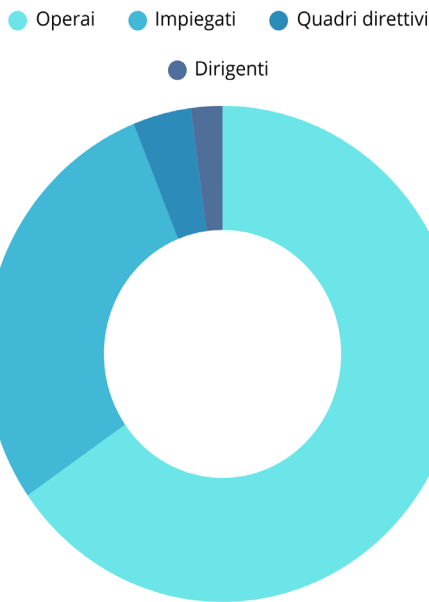
A tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione, sono riconosciuti pari diritti, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione.

Nel 2024 il numero totale dei dipendenti è stato pari a 655 unità, di cui 117 donne. Il 99% circa della forza lavoro è assunto con un contratto a tempo indeterminato e il 98% dei dipendenti sono assunti con contratto full-time.

Tipologia Contrattuale



La forza lavoro operaia è pari al 66%, quella impiegatizia 28% unità, quella dei quadri direttivi e dirigenziale è rispettivamente al 4% e al 2%.



Il Gruppo riconosce al personale dipendente un buono pasto per ogni giornata lavorativa superiore alle sei ore, negli stabilimenti in cui non è presente il servizio mensa.

È inoltre previsto un permesso retribuito per visite mediche, che copre l’intera durata della visita e include ulteriori 15 o 30 minuti per gli spostamenti, a seconda della distanza.

Il personale impiegatizio può usufruire di un orario di lavoro flessibile, favorendo così una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Tutti i dipendenti hanno accesso gratuito, durante l’orario di lavoro e secondo un calendario prestabilito, a un servizio di assistenza sociale. Tale servizio fornisce supporto nella gestione di pratiche relative a invalidità, Legge 104 e pensionamento.

Per agevolare ulteriormente il benessere dei lavoratori, l’azienda ha attivato numerose convenzioni con enti e aziende terze, al fine di offrire vantaggi e agevolazioni economiche.

Al fine di incrementare l’integrazione, nel 2024, è continuato il progetto che prevede uno sportello mensile presidiato da un mediatore multiculturale che fornisce supporto al personale straniero in tutte le sue necessità quotidiane.

Le relazioni industriali sono gestite in tutti gli stabilimenti secondo principi di etica, trasparenza e imparzialità nei confronti delle diverse organizzazioni sindacali. L’Azienda riconosce e rispetta tutte le sigle sindacali, garantendo l’assenza di ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori iscritti. I rapporti con le rappresentanze sindacali si basano su un dialogo costruttivo e paritetico, e in ciascuno stabilimento sono attivi accordi integrativi di secondo livello, frutto di negoziazioni condivise.

Con cadenza trimestrale, si tengono incontri presso le sedi istituzionali di Confindustria tra l’Azienda, le Organizzazioni Sindacali Territoriali e la RSU. Tali momenti di confronto sono finalizzati a condividere informazioni sull’andamento aziendale, aggiornare sulle principali iniziative in corso e illustrare i progetti strategici e gli investimenti programmati dal Gruppo.

Nel 2024 ha fatto registrare un incremento della percentuale di dipendenti coperti con accordi di contrattazione collettiva, passando dal 60,18% nel 2023 al 99,54% nel 2024.

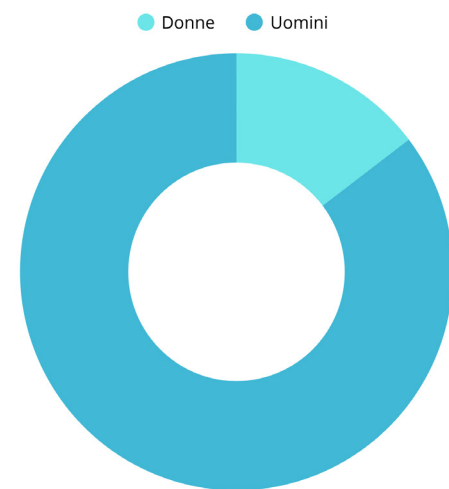
Il Gruppo Cornaglia si avvale anche di lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, ai quali vengono garantiti gli stessi diritti e doveri previsti per i dipendenti diretti.

Lo stesso principio di equità viene applicato anche ai tirocinanti, valorizzando il loro percorso formativo all’interno dell’organizzazione. Il personale in somministrazione riceve un’adeguata formazione all’ingresso e viene pienamente integrato nella struttura aziendale, nel rispetto delle medesime regole e responsabilità degli altri lavoratori.

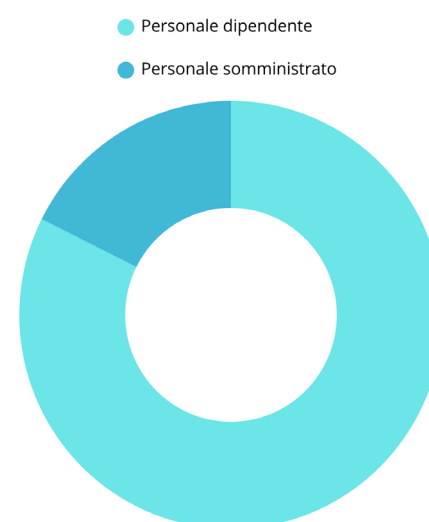
La politica di internalizzazione della forza lavoro ha fatto registrare ancora registrare nel 2024 una diminuzione della forza lavoro esterna, passando da 230 unità nel 2023 a 140 unità nel 2024.

Di seguito si riportano i dati relativi alla composizione del personale:

| Numero totale forza lavoro     |                     |       |        |                     |       |        |
|--------------------------------|---------------------|-------|--------|---------------------|-------|--------|
| Tipologia contrattuale         | al 31 dicembre 2024 |       |        | al 31 dicembre 2023 |       |        |
|                                | Uomini              | Donne | Totale | Uomini              | Donne | Totale |
| Totale dipendenti per genere   | 538                 | 117   | 655    | 544                 | 119   | 663    |
| Totale lavoratori esterni      | 122                 | 18    | 140    | 214                 | 16    | 230    |
| Totale forza lavoro per genere | 660                 | 135   | 795    | 759                 | 134   | 893    |



La percentuale della forza lavoro dipendente è pari al 82 % mentre quella somministrata è pari allo 18 %



La percentuale della forza lavoro femminile complessiva è pari al 17%

Ogni anno vengono definite le esigenze di organico in funzione degli obiettivi strategici aziendali.

Per il personale impiegatizio e manageriale, la pianificazione tiene conto delle aree da potenziare e dei pensionamenti previsti, al fine di garantire continuità e sviluppo.

Per il personale operativo, il fabbisogno viene determinato sulla base delle ore necessarie per realizzare il piano produttivo annuale. La Direzione Risorse Umane avvia il processo di selezione valutando prioritariamente le risorse interne e il loro potenziale di crescita. Qualora non siano disponibili candidati idonei all'interno, la ricerca viene estesa all'esterno, tramite canali digitali (social network) e agenzie specializzate nella selezione del personale.

Nel corso del 2024 l'azienda ha consolidato il modello organizzativo iniziato nel 2023 che prevedeva la focalizzazione sulle quattro linee di business (metal, plastic, exhaust e filtration) e la creazione di funzioni centrali in grado di assicurare la crescita organica e coerente delle operations.

In azienda è attivo un sistema di valutazione delle performance che rappresenta uno strumento chiave per l'applicazione della politica meritocratica e per la gestione della retribuzione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi annuali (MBO), riservata a dirigenti e quadri del Gruppo.

Il sistema, completamente informatizzato, coinvolge l'intera popolazione di dirigenti, quadri e impiegati, e consente di rilevare in modo oggettivo il contributo individuale rispetto agli obiettivi aziendali.

Lo strumento di Performance Management supporta l'attivazione di azioni di sviluppo e riconoscimento meritocratico, favorendo nel contempo il dialogo tra responsabili e collaboratori attraverso incontri periodici. Tali momenti di confronto contribuiscono a monitorare eventuali criticità, a cogliere segnali di miglioramento e a rilevare il livello di soddisfazione delle persone.

Nel 2024 il Gruppo ha proseguito l'utilizzo del sistema di Performance Management introdotto negli anni precedenti, arricchendolo con sessioni di bilanciamento delle valutazioni tra le diverse aree aziendali.

Questi momenti di confronto con il management hanno l'obiettivo di garantire coerenza metodologica nella valutazione delle performance, assicurando un approccio trasversale e condiviso tra le funzioni. Tali processi mirano anche a rafforzare le competenze dei responsabili nella valutazione e nella motivazione dei propri collaboratori. In parallelo, nel 2024 è stata avviata una nuova campagna di valutazione delle competenze, volta a misurare il livello di padronanza delle competenze tecniche, identificare eventuali gap formativi e pianificare azioni di sviluppo mirate (formazione, affiancamento, autoapprendimento), anche in funzione dell'evoluzione dei profili professionali. L'integrazione tra la valutazione della performance e quella delle competenze consente di ottenere un quadro complessivo e oggettivo del contributo individuale, facilitando l'identificazione dei talenti e la definizione di percorsi di crescita personalizzati.

Nel 2024 il Gruppo ha condotto analisi di clima organizzativo in diversi siti produttivi, con l'obiettivo di monitorare e comprendere il benessere delle persone e il livello di soddisfazione all'interno dell'ambiente di lavoro. Attraverso questionari anonimi somministrati periodicamente, vengono raccolti dati relativi a numerosi aspetti della vita lavorativa, tra cui l'ambiente e le condizioni di lavoro, la qualità delle relazioni interpersonali e della collaborazione tra team, la comunicazione interna, il riconoscimento del merito e le opportunità di crescita professionale. L'analisi dei risultati consente di identificare punti di forza e aree di miglioramento, favorendo la definizione di piani d'azione mirati per promuovere un clima aziendale positivo, inclusivo e motivante.

Il Gruppo Cornaglia si avvale inoltre del supporto di consulenti esterni per la realizzazione di progetti specifici, in ambito tecnico, di innovazione tecnologica e di sviluppo del business, con l'obiettivo di rafforzare le proprie competenze interne e accrescere la competitività aziendale.

## Pari opportunità e diversità



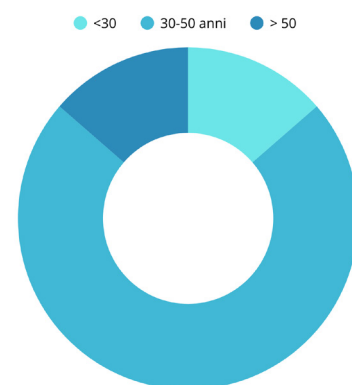
Il Gruppo Cornaglia si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sano, stimolante e inclusivo, privo di qualsiasi forma di discriminazione. Vengono valorizzate le diversità di genere, cultura, religione ed etnia, nella convinzione che una cultura della diversità e dell'inclusione rappresenti una leva strategica per il

cambiamento e l'innovazione. Favorire un "sistema azienda" aperto e dinamico, basato su reciprocità e rispetto, significa anche contribuire alla rimozione di barriere che possono ostacolare le relazioni tra i diversi stakeholder.

Il Gruppo assicura pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi di crescita professionale. I responsabili di funzione, sotto la supervisione costante della Direzione Risorse Umane, sono tenuti a garantire che tutti gli aspetti del rapporto di lavoro dall'assunzione alla formazione, dalla retribuzione alle promozioni, dai trasferimenti alla cessazione siano gestiti in base alle reali competenze e capacità, nel pieno rispetto dei principi di equità e non discriminazione.

Tali principi sono espressamente contenuti nel Codice Etico del Gruppo, documento distribuito a ogni nuovo assunto e sempre consultabile sul sito istituzionale.

Il Gruppo, inoltre, si impegna attivamente a creare le condizioni necessarie per garantire pari opportunità di crescita professionale a uomini e donne, promuovendo un ambiente equo e meritocratico. Viene posta particolare attenzione alla riduzione delle disparità retributive di genere, attraverso un costante monitoraggio delle politiche salariali e l'attuazione di misure volte ad assicurare un trattamento equo per tutti i dipendenti, a parità di ruolo, responsabilità e competenze.



Nel 2024 sul totale di ingressi pari a 44 unità il 72% riguarda personale nell'età compresa tra i 30 e 50 anni, il 14% nella fascia d'età under 30 e il 14% personale over 50.

Nella gestione delle risorse umane, sia nella fase di assunzione che nei percorsi di crescita professionale, il Gruppo Cornaglia adotta un approccio meritocratico fondato esclusivamente sulle competenze e sul valore espresso dalle persone. Ogni anno il Gruppo partecipa alle indagini retributive promosse dall'Unione Industriale di Torino, con l'obiettivo di valutare il corretto

posizionamento retributivo delle proprie risorse in relazione al ruolo ricoperto e alla seniority.

La Direzione Risorse Umane ha il compito di gestire l'intero processo di analisi retributiva, presentando alla Direzione Generale eventuali proposte di adeguamento necessarie ad assicurare l'allineamento agli standard di mercato e a mantenere elevati livelli di equità interna.

## Crescita professionale e valorizzazione del capitale umano

Nel perseguimento di una crescita sostenibile e duratura, il Gruppo riconosce il capitale umano come uno dei principali fattori abilitanti del successo aziendale. In tale prospettiva, la formazione continua rappresenta uno strumento strategico per valorizzare le competenze interne, promuovere l'innovazione e garantire l'allineamento alle sfide del contesto competitivo ed evolutivo.

Ogni anno vengono definiti piani formativi orientati sia allo sviluppo delle competenze tecniche di ruolo sia al potenziamento delle soft skills, con l'obiettivo di:

- colmare eventuali gap emersi in fase di mappatura delle competenze;
- attuare i piani individuali di sviluppo delineati nei processi di valutazione;
- supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali;
- promuovere percorsi di crescita per i talenti interni.

La responsabilità della progettazione formativa è condivisa tra i Direttori di Enti/Stabilimenti e la Direzione Risorse Umane, cui spetta anche l'individuazione dei partner esterni più qualificati per l'erogazione dei corsi.

Il programma formativo prevede un mix di formazione esterna – in ambito tecnico-specialistico e comportamentale – e formazione interna, affidata a tutor aziendali con elevata expertise nelle materie trattate.

Nel corso del 2024, il piano di sviluppo delle competenze si è articolato su quattro direttrici principali:

- **Qualità:** rafforzamento delle competenze legate agli standard IATF 16949, con focus sulla riduzione degli scarti e sul miglioramento continuo;
- **Sostenibilità:** consolidamento delle conoscenze legate all'impatto ambientale e ai principi ESG;
- **Leadership e benessere organizzativo:** prosecuzione del percorso manageriale avviato nel 2023, con attenzione alla gestione delle persone e delle situazioni ad alto carico emotivo;
- **Processi e sistemi:** aggiornamento delle competenze tecniche sui processi produttivi e sui principali sistemi di gestione.

L'intero processo formativo è supportato dal gestionale Zucchetti, che consente una pianificazione strutturata e integrata: dall'analisi dei fabbisogni alla definizione del piano economico-formativo, fino all'erogazione, al monitoraggio e alla valutazione dell'efficacia degli interventi.

Coerentemente con il percorso avviato negli anni precedenti, è proseguita l'attenzione allo sviluppo delle soft skills, in particolare quelle legate al feedback costruttivo all'interno dei processi di valutazione, promuovendo una cultura organizzativa orientata alla trasparenza e alla collaborazione. È stato inoltre introdotto un percorso sulla gestione dello stress e sull'ottimizzazione del tempo, a supporto del benessere individuale e della produttività, in un contesto aziendale in costante evoluzione.

In relazione alle competenze hard gli interventi formativi hanno avuto ad oggetto i gestionali legati alla produzione ed alla logistica (SAP), competenze informatiche, correlate alla cybersecurity e a PowerBi, e competenze base legate alla normativa IATF, alla VDA e al PPAP. Sono stati inoltre erogati interventi formativi in materia di salute e sicurezza, con utilizzo di tecnologie per la rilevazione delle risposte fisiologiche in contesti di potenziale rischio, destinati a tutte le categorie professionali. Completano il quadro formativo i corsi sul Codice Etico, sulle tematiche ambientali e sulla gestione responsabile, nonché quelli finalizzati all'ottenimento di abilitazioni e patentini professionali.

Le competenze dei dipendenti vengono monitorate periodicamente attraverso processi strutturati di valutazione. Sulla base delle evidenze emerse, vengono attivati percorsi personalizzati, che includono anche l'autoformazione e l'affiancamento on the job. In caso di promozione o cambio di ruolo, viene definito un piano di formazione mirato, condiviso tra il dipendente, il proprio responsabile e la Direzione HR, per garantire una transizione efficace.

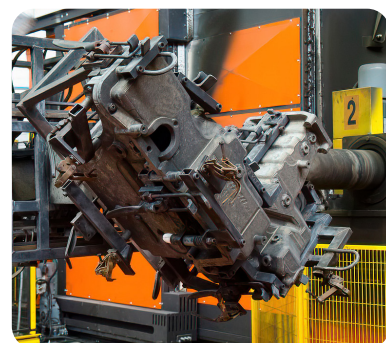
In presenza di uscite programmate (pensionamenti o dimissioni), viene attivato un piano di affiancamento alla risorsa subentrante, volto a preservare e trasferire il know-how aziendale.

## Academy Aziendali

Nel quadro delle politiche di formazione tecnica e di inserimento di personale operativo qualificato, il Gruppo ha istituito due Academy interne:



- presso lo stabilimento di Valfenera d'Asti, è attiva un'**Accademia per saldatori**, rivolta a giovani selezionati con il supporto di Agenzie per il Lavoro. La formazione pre-assuntiva è erogata da tecnici esperti interni al Gruppo



- presso lo stabilimento di Villarbasse, è operativa un'**Academy dedicata agli addetti al rotazionale**, finalizzata allo sviluppo di competenze specialistiche difficilmente reperibili sul mercato.

Questi percorsi rappresentano un modello consolidato ed efficace per l'inserimento e la qualificazione del personale operativo, contribuendo alla continuità delle competenze critiche per il business.

# SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE – SGSA



Il Gruppo ha implementato un **Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente (SGSA)** conforme ai più elevati standard internazionali, in particolare alle norme **UNI ISO 45001** e **UNI EN ISO 14001**.

Il SGSA del Gruppo Cornaglia copre l'insieme delle attività amministrative, commerciali, di industrializzazione, di progettazione, di produzione, di approvvigionamento, logistiche, di gestione del personale e di assicurazione della qualità, che presentano impatti diretti o indiretti sulla tutela dell'ambiente, sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori. A tali ambiti si aggiungono le attività correlate al flusso produttivo, quali la manutenzione degli impianti e la gestione dei fornitori di beni e servizi che possono incidere, a diverso titolo, sull'ambiente e/o sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Sistema è strutturato a livello Corporate, con una gestione centralizzata da parte dell'Ente HSE, e una declinazione a livello locale affidata ai referenti di ciascun sito produttivo facente parte della Corporate.

In coerenza con la propria **Politica Ambientale e di Sicurezza**, e in funzione della localizzazione e delle condizioni operative, il Gruppo definisce annualmente:

- il livello di applicazione del Sistema che ciascun sito è tenuto a raggiungere;
- gli obiettivi specifici sui quali valutare le performance del Sistema.

La Politica del Gruppo definisce i principi e gli orientamenti applicativi da adottare in tutti gli ambiti di attività e si fonda su tre direttrici principali:

- **Valutazione dinamica e preventiva delle attività**, finalizzata a eliminare i rischi alla fonte e, laddove ciò non sia possibile, a ridurre gli effetti indesiderati che possano compromettere il raggiungimento degli obiettivi del SGSA;
- **Miglioramento continuo** in tutte le attività che generano impatti sulla sicurezza e/o sull'ambiente, al fine di garantire standard sempre più elevati di tutela;
- **Accrescimento delle conoscenze, competenze e consapevolezza** di tutti i dipendenti, attraverso programmi di formazione e addestramento specifici e mirati.

## Salute e Sicurezza

La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce per il Gruppo un principio fondamentale, perseguito attraverso l'applicazione rigorosa del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e in conformità agli standard internazionali UNI ISO 45001. L'azienda destina risorse rilevanti, sia economiche sia organizzative, per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, adottando un approccio strutturato basato sulla valutazione e gestione sistematica dei rischi.

A tal fine, è stato sviluppato un sistema informativo aziendale per la registrazione, l'analisi e il monitoraggio degli eventi infortunistici e quasi-infortuni, che consente di:

- tracciare l'andamento degli incidenti in relazione alle diverse fasi del ciclo produttivo;
- identificare i pericoli e valutarne la gravità in funzione degli agenti chimici, fisici e biologici presenti;
- analizzare le condizioni strutturali e organizzative degli ambienti di lavoro;
- monitorare l'adeguatezza delle attrezzature e delle procedure operative;
- individuare la causa radice degli eventi e pianificare misure correttive e preventive.



Il sistema integra inoltre la valutazione dei rischi delle singole postazioni di lavoro (art. 28 D.Lgs. 81/2008), definendo le misure di tutela tecniche, organizzative e procedurali necessarie per eliminare o ridurre al minimo i rischi residui.

Il Gruppo ha istituito un canale di segnalazione interna, accessibile anche in forma anonima, attraverso il quale i lavoratori possono denunciare eventuali violazioni in materia di sicurezza. Tali segnalazioni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, che procede alle verifiche e, ove necessario, promuove ulteriori indagini.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati sopralluoghi e audit periodici, sia interni sia da parte di enti terzi, che hanno confermato la conformità del sistema ai requisiti normativi e agli standard di certificazione.

Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei fattori di rischio ambientale, quali il rumore e le sostanze aerodisperse, per i quali vengono condotte periodicamente campagne di misurazione volte a garantire il rispetto dei valori limite di esposizione previsti dalla normativa vigente.

Tutti i lavoratori del Gruppo, così come i fornitori e le imprese appaltatrici operanti in settori a maggiore esposizione, sono inclusi nel campo di applicazione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL), a conferma di un impegno diffuso e condiviso verso la prevenzione, la tutela della salute e la sicurezza collettiva.

Per ciascuno degli stabilimenti del Gruppo Cornaglia è stato nominato un Medico Competente, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, che elabora un protocollo sanitario sulla base della valutazione dei rischi aziendali ed effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori con cadenza periodica.

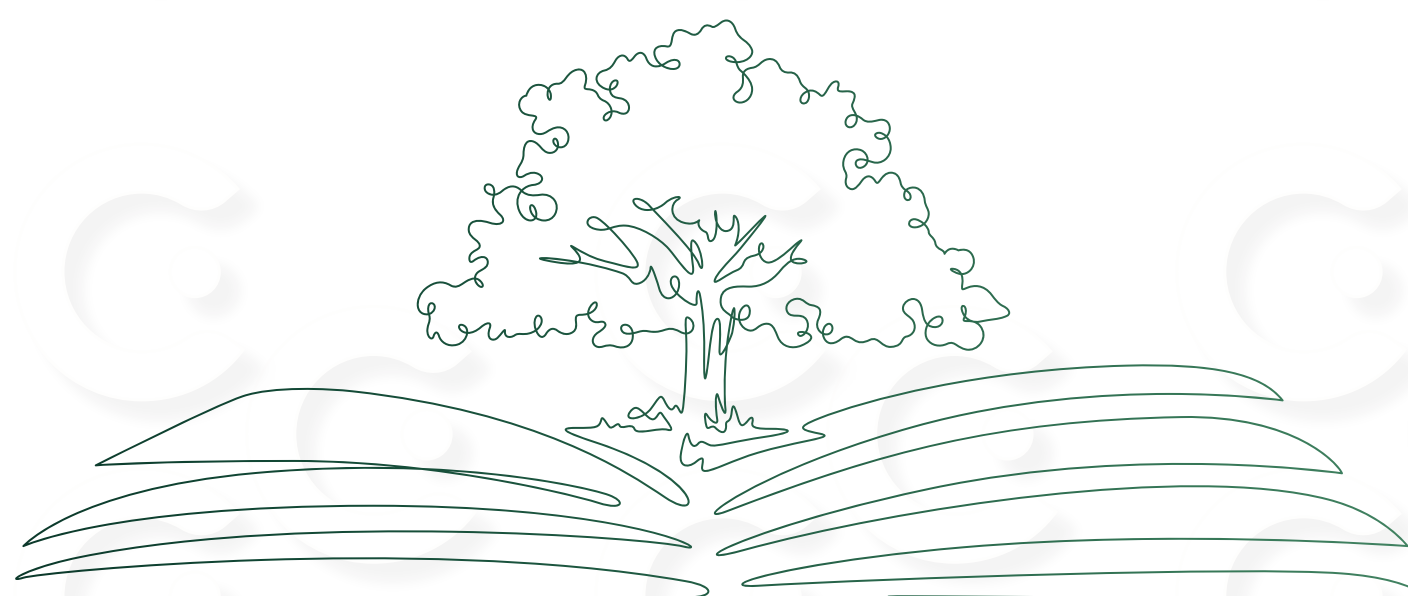
Le visite mediche e i controlli sanitari sono svolti presso le infermerie di stabilimento, al fine di garantire una gestione costante e integrata della tutela della salute dei dipendenti. Nell'ottica della prevenzione degli eventi acuti, il Gruppo ha installato defibrillatori automatici (DAE) all'interno degli stabilimenti e provveduto alla formazione del personale addetto al loro utilizzo, in linea con le linee guida ministeriali.

La formazione e l'addestramento dei lavoratori rappresentano un pilastro del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza. Tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti, il personale in servizio e le imprese appaltatrici, sono informati sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione attraverso corsi specifici e tramite un'adeguata segnaletica di sicurezza conforme al D.Lgs. 81/2008. Le attività formative sono integrate da momenti di verifica e valutazione delle competenze, a garanzia dell'efficacia dell'apprendimento e della corretta applicazione delle procedure aziendali.

Nel 2024 il Gruppo ha implementato ulteriori interventi di miglioramento tecnico-ambientale, tra cui:

- il potenziamento dei sistemi di aspirazione localizzata nelle postazioni di saldatura, con l'obiettivo di contenere al di sotto dei limiti normativi le concentrazioni di fumi e inquinanti aerodispersi;
- l'introduzione di sistemi di movimentazione meccanizzata dei semilavorati e prodotti finiti, per ridurre i rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi e prevenire patologie muscoloscheletriche;
- miglioramento dei sistemi antincendio di rilevazione fumo e fughe di gas.

Tali azioni si inseriscono nel quadro del miglioramento continuo richiesto dagli standard UNI ISO 45001 e in coerenza con la politica aziendale di tutela della salute e sicurezza, che pone la prevenzione come priorità assoluta per il Gruppo.



# CLIMATE CHANGE

Il Gruppo adotta un modello di business sempre più orientato alla sostenibilità e attento ai temi della transizione energetica. Tra gli obiettivi della politica ambientale del Gruppo, in linea con l'Agenda 2030, vi è la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra attraverso l'adozione di energie rinnovabili e il miglioramento dell'efficienza operativa.

Il Gruppo ha sviluppato procedure per valutare le prestazioni ambientali e di sicurezza, utilizzando specifici indicatori come parametri di riferimento per il controllo e il miglioramento continuo del sistema.

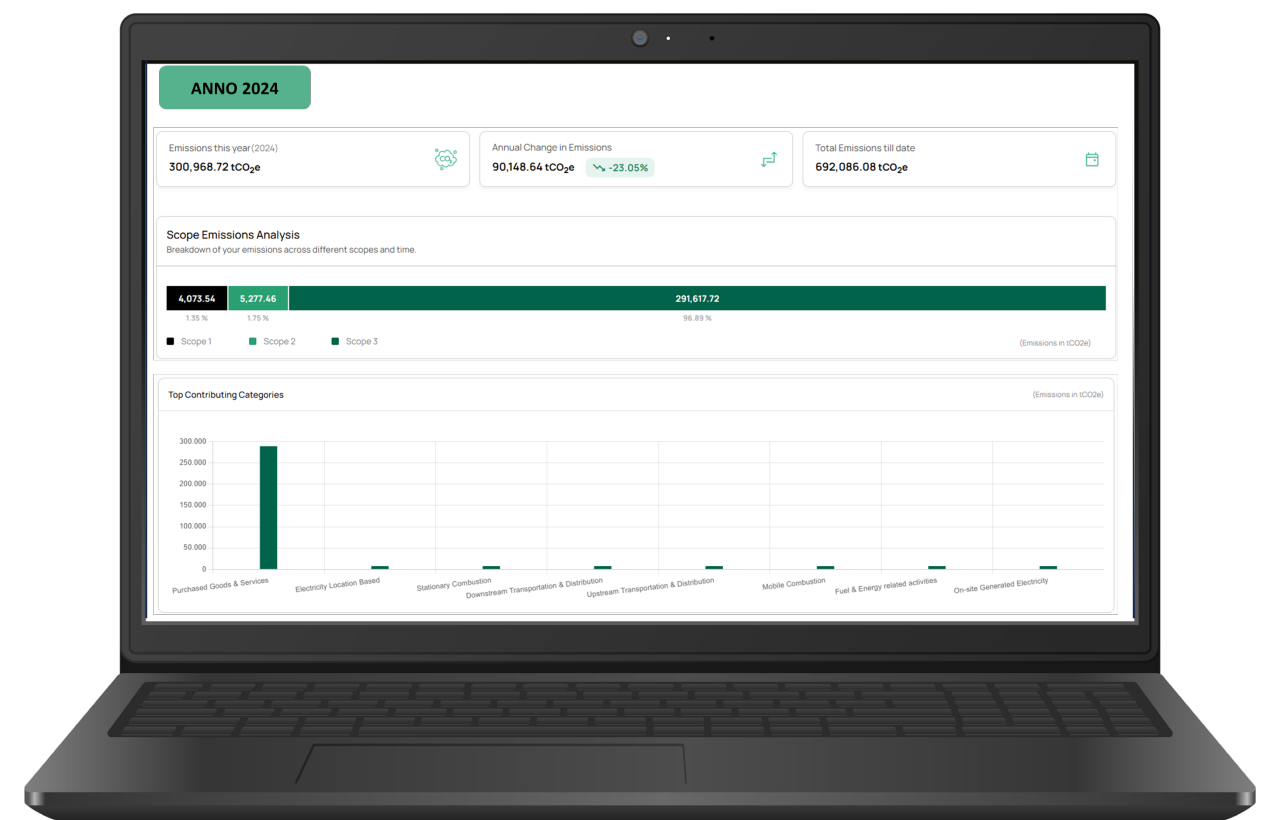
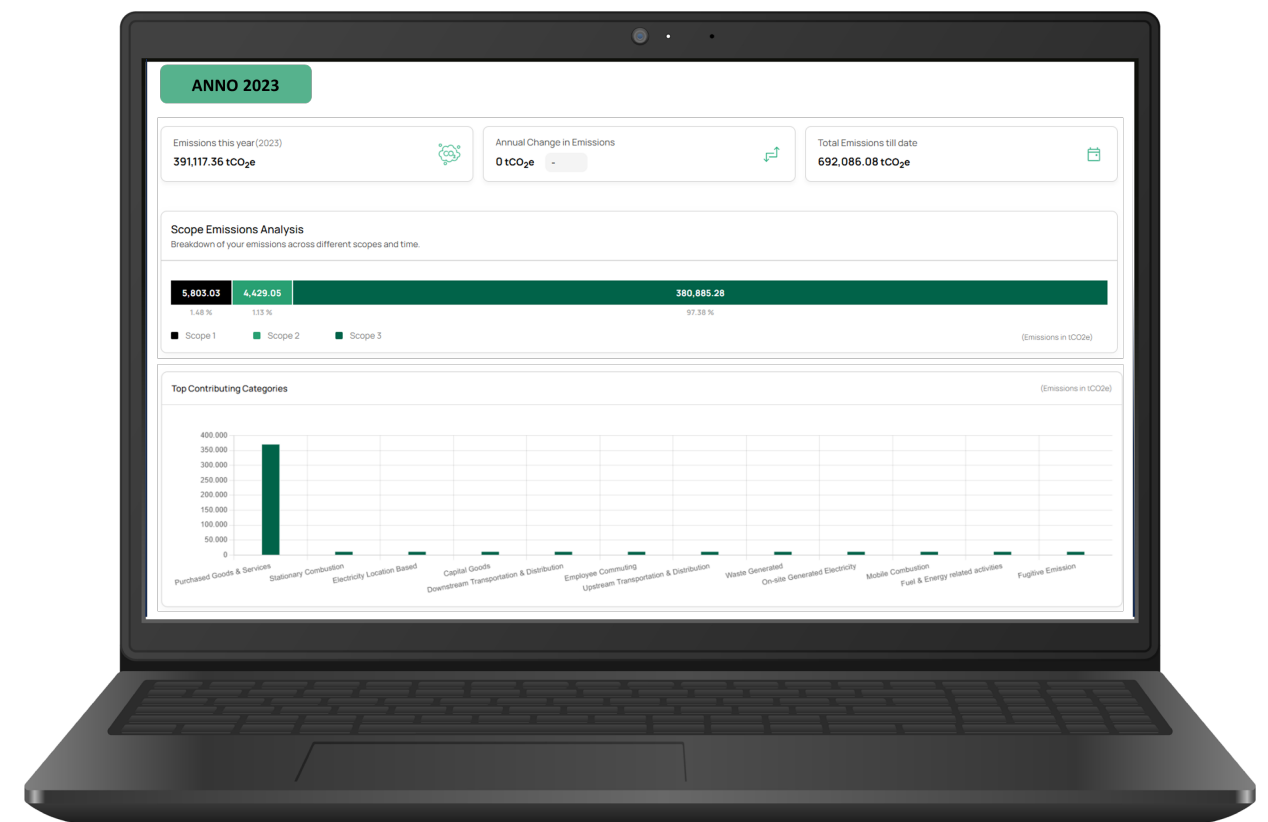
Per quanto riguarda i cambiamenti climatici vengono calcolate annualmente le emissioni di gas serra [ton CO<sub>2</sub> eq.], il così detto "carbon footprint", in linea con lo standard GHG Protocol, che misura la quantità di CO<sub>2</sub> equivalente generata nell'intero ciclo di vita del prodotto.

Il Protocollo GHG suddivide le emissioni in tre ambiti principali:

- Scope 1: emissioni dirette provenienti da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione.
- Scope 2: emissioni indirette derivanti dal consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffreddamento acquistati.
- Scope 3: tutte le altre emissioni indirette all'interno della catena del valore dell'organizzazione.

Per questo calcolo è stato utilizzato un software dedicato, realizzato dalla società Metrikflow. I gas serra considerati includono CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub> e altre particelle, tutti convertiti in equivalenti di CO<sub>2</sub> utilizzando fattori di emissione o valori di potenziale di riscaldamento globale (GWP).

Si riportano di seguito le sintesi dei risultati ottenuti dal **software di Metrikflow**, negli anni 2023 e 2024:



Dai dati sopra riportati si evince che nel 2024 il Gruppo Cornaglia ha ottenuto una riduzione del 23% in tCO<sub>2</sub>e rispetto all'anno precedente, e che oltre il 96% delle tCO<sub>2</sub>e non sono imputabili direttamente ai processi interni ma derivano dalle materie prime acquistate da fornitori terzi.

Questo software Metrikflow è uno strumento fondamentale per misurare l'obiettivo che il Gruppo Cornaglia si è prefissato per il 2030 di ridurre del 50% il carbon footprint legato alle produzioni rispetto ai livelli del 2021.

Per il triennio 2023-2025 sono stati prefissati degli obiettivi volti a migliorare gli impatti ambientali e contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici, tra cui:

- Implementazione del progetto "Ricicli-Amo", in collaborazione con L'Oréal, per il recupero dei contenitori in plastica a fine vita;
- Installazione di impianti fotovoltaici sui principali stabilimenti, per un totale di circa 3.660 kWp, che consentono di alimentare il ciclo produttivo con energia solare; nel 2023, grazie a questi impianti, sono state evitate circa 1.370 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, equivalenti alla piantumazione di circa 2.740 alberi. Nei prossimi tre anni, è previsto un incremento della potenza installata a Casarza Ligure e nuovi impianti a Villanova, Romania, Polonia e Turchia;
- Adozione di filtri in frequenza nelle reti elettriche interne degli stabilimenti di Villarbasse e Airola, creando una smart grid per ottimizzare i consumi e ridurre gli sprechi di energia elettrica del 5%; nei prossimi anni, sistemi analoghi saranno estesi a Beinasco, Valfenera e Casarza Ligure;
- Dal 2024, il Gruppo Cornaglia ha scelto di acquistare GO (Garanzie d'Origine) di energia elettrica per 4.695 MWh, che garantiscono oltre il 68% di approvvigionamento del proprio fabbisogno energetico da fonti rinnovabili.

Inoltre, il Gruppo ha aderito al **Carbon Disclosure Project (CDP)**, un'organizzazione no-profit internazionale che offre agli investitori un sistema per valutare le politiche e le performance aziendali in materia di cambiamenti climatici. Il CDP fornisce a imprese, autorità locali, governi e investitori un quadro globale di misurazione e rendicontazione ambientale, consentendo di condividere informazioni sul climate change a livello internazionale.

Infine, il Gruppo promuove la sensibilizzazione dei dipendenti sui temi legati ai cambiamenti climatici attraverso campagne informative dedicate. Per migliorare la raccolta differenziata e il recupero dei rifiuti, tutti gli stabilimenti del Gruppo sono dotati di isole ecologiche, che facilitano la corretta gestione dei materiali riciclabili e dei rifiuti speciali



## Materie prime

Il Gruppo pone particolare attenzione nella **selezione di fornitori sostenibili**. Per l'approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti utilizzati nei processi produttivi, che rappresentano oltre 96% del carbon footprint, vengono privilegiati fornitori locali, c.d. "Km zero", e materiali ecosostenibili, come quelli recuperati o certificati Ecolabel, FSC, ecc., con l'obiettivo di ridurre al minimo gli impatti ambientali.

All'interno del Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente (SGSA) sono previste procedure specifiche per la scelta dei materiali e dei fornitori, dando priorità a fornitori certificati e locali.

Nel **Centro Ricerca**, i componenti sono progettati in modo da ottimizzare l'uso delle materie prime e ridurre gli sprechi.

Nel 2024, su un totale di 17.214 tonnellate di materie prime utilizzate, 15.904 tonnellate (pari al 92,38%) provenivano da fonti rinnovabili. Inoltre, tutto il materiale plastico recuperato è stato riutilizzato per la produzione di materiale di consumo, pedane e secchi.



## Consumi energetici ed emissioni

La politica ambientale del Gruppo si fonda su procedure specifiche per la valutazione delle prestazioni ambientali, adottando una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei processi. Attraverso l'utilizzo di appositi indicatori, il Gruppo monitora le proprie performance e favorisce il miglioramento continuo del sistema. Questi indicatori, consultabili sul sito web del Gruppo, comprendono anche i consumi energetici, offrendo una visione completa dell'impatto ambientale delle attività produttive. Nel 2024 le emissioni indirette di CO<sub>2</sub>, scope 2 e scope 3, sono diminuite rispetto all'anno precedente rispettivamente dell'8% del 14% circa.

Il Gruppo ha istituito la figura dell'**Energy Manager**, professionista con competenze specifiche in energia e facility management, incaricato di promuovere interventi di efficienza energetica e l'utilizzo di fonti energetiche alternative.

Sono state realizzate le SEU (Sistema Efficiente d'Utenza) a Beinasco da ott. 2018, a Villarbasse da lug. 2017 e a Valfenera da nov. 2018. Con questo sistema gran parte dell'energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici viene consumata direttamente dagli stabilimenti di produzione, e il resto (circa il 10%) viene ceduto alla rete esterna. Prima delle SEU tutta l'energia elettrica era ceduta in rete



Sui tetti dei cinque stabilimenti del Gruppo Cornaglia sono presenti 14.251 pannelli fotovoltaici per un totale di circa 3.660 kWp

## Rifiuti

Il Gruppo ha adottato una specifica procedura all'interno del Sistema di Gestione Rifiuti. In ogni stabilimento viene individuato e formato il personale responsabile della gestione operativa dei rifiuti (carrellisti) e della gestione amministrativa (compilazione di formulari e registri di carico/scarico).

Inoltre, in tutti gli stabilimenti sono state avviate iniziative per ottimizzare le modalità di gestione dei rifiuti.

Negli stabilimenti di Villarbasse e Airola, gli sfridi e gli scarti di materiale plastico vengono recuperati internamente come sottoprodotto e riutilizzati per la produzione di materiale di consumo, pedane e secchi.

Nel 2024, su un totale di 2.263.128 kg di rifiuti, 2.020.992 kg, pari al 90% circa, sono stati recuperati, evidenziando l'impegno del Gruppo nella riduzione degli sprechi e nel riciclo dei materiali.



## Acqua

Il Gruppo presta particolare attenzione al consumo della risorsa idrica, monitorando costantemente l'utilizzo dell'acqua in tutti gli stabilimenti. Il prelievo avviene esclusivamente dagli acquedotti locali, fatta eccezione per lo stabilimento di Villarbasse, dove è disponibile anche un pozzo che preleva acque profonde per alimentare la vasca antincendio.

Oltre agli utilizzi civili, l'acqua viene impiegata nei tre stabilimenti come segue:

- **Beinasco:** nelle vasche dell'impianto di verniciatura cataforesi, nel tunnel di lavaggio e per il raffreddamento delle macchine di saldatura (raffreddamento a ciclo chiuso);
- **Valfenera:** nelle macchine lava tubi, con successivo smaltimento dei reflui come rifiuto liquido;
- **Villarbasse:** nell'impianto a ciclo chiuso per il raffreddamento degli stampi.

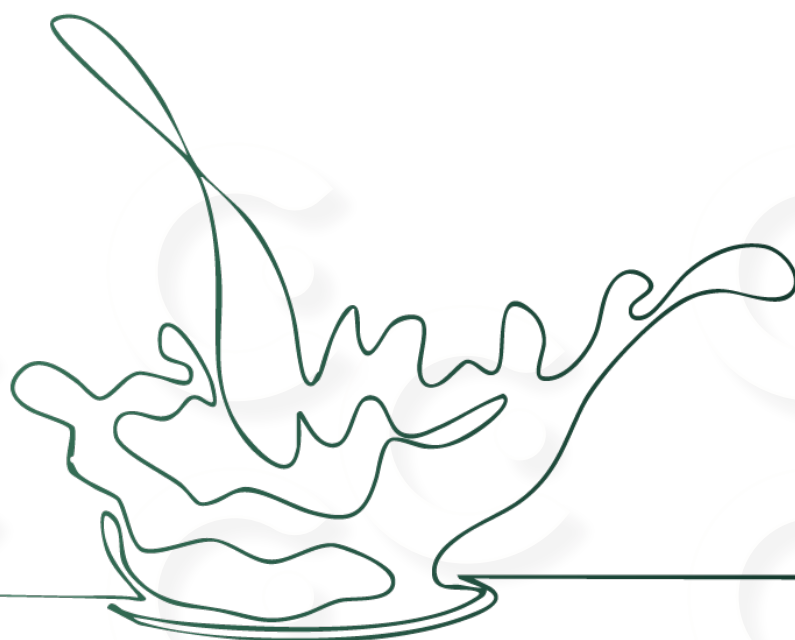
Il Gruppo rispetta gli standard di qualità previsti dal D.lgs. 152/2006 per gli scarichi in fognatura.

Nel dettaglio:

- **Nello stabilimento di Villarbasse,** le acque di raffreddamento degli stampi vengono scaricate in fogna attraverso uno scarico industriale; trattandosi di un impianto a ciclo chiuso, lo scarico riguarda solo lo sfioro delle torri evaporative;
- **Nello stabilimento di Beinasco,** allo scarico industriale confluiscono i reflui dell'impianto cataforesi e del tunnel di lavaggio. Qui è presente un depuratore chimico-fisico che tratta i reflui industriali prima dello scarico in pubblica fognatura.



Nel 2024 il volume totale dello scarico delle acque industriali è diminuito del 38% circa rispetto al 2023.



## LA CATENA DI FORNITURA

La politica di selezione dei fornitori del Gruppo Cornaglia si basa su un approccio che considera non soltanto il prezzo, ma anche e soprattutto la qualità delle materie prime e dei prodotti, nonché la capacità dei fornitori di garantire servizi adeguati e affidabili.

Per assicurare il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo e orientare il parco fornitori verso la sostenibilità, a tutti i partner commerciali viene sottoposto un Questionario di Valutazione dei Fornitori. La scelta di un nuovo fornitore avviene sulla base di almeno due offerte, solitamente tre, ed è preceduta da una verifica della solidità economica e dalla compilazione di un questionario di self-assessment sui temi della qualità e della sostenibilità.

Ai fornitori vengono richieste le certificazioni possedute: per i fornitori di produzione (componenti e lavorazioni) è obbligatoria la certificazione ISO 9001, mentre sono preferiti i partner già certificati anche su tematiche ambientali e di sostenibilità. In tutti gli ordini di acquisto viene richiamato. Inoltre, viene richiesto ai fornitori la certificazione del modulo CMRT ad attestare il fatto che i flussi di approvvigionamento sono coerenti con i principi del codice etico e di sostenibilità.

Nel 2024, le scelte di approvvigionamento del Gruppo hanno privilegiato i fornitori nazionali: il 78,8% degli acquisti, pari a 154.468.000 €, proviene da aziende italiane, con una particolare concentrazione in Piemonte (31.3%).

Per tutte le forniture che costituiscono parte integrante del prodotto fornito al cliente, è richiesto un sistema di gestione qualità conforme almeno ai requisiti ISO 9001, la cui validità viene verificata annualmente dalla funzione acquisti in termini di scadenza e perimetro applicativo.



# QUALITÀ DEL PRODOTTO

Per garantire prodotti conformi ai più elevati standard qualitativi e in grado di assicurare la massima soddisfazione del cliente sia in termini di prestazioni sia di servizi, il Gruppo Cornaglia attribuisce grande rilevanza ai temi della **Qualità** e della **Sicurezza**.

Tutti gli stabilimenti del Gruppo sono certificati **IATF 16949** e adottano il sistema **International Material Data System (IMDS)**, volto a migliorare la trasparenza e la comunicazione lungo la catena di fornitura.

In linea con le normative nazionali e internazionali, il Gruppo effettua sistematicamente un'attenta **valutazione dei rischi (Risk Assessment)** nella fase di sviluppo e offerta di nuovi prodotti, con l'obiettivo di analizzare la fattibilità tecnica e tecnologica, gli aspetti legati alla qualità, gli impatti ambientali, nonché la salute e sicurezza delle persone. Tale analisi si fonda sulla considerazione di fattori quali i requisiti dei clienti, le specifiche tecniche, gli standard di qualità, le normative ambientali e di sicurezza.

Qualora emergano potenziali criticità rispetto al soddisfacimento dei requisiti, Cornaglia predispone piani di azione mirati attraverso lo strumento **Failure Mode and Effects Analysis (FMEA)**, che consente di gestire i rischi legati ai possibili modi di guasto e di individuare le opportune misure correttive e preventive.

## Innovazione

Nel 2024 il Gruppo ha consolidato il proprio impegno nelle attività di Ricerca e Sviluppo, investendo risorse mirate al miglioramento continuo dei prodotti esistenti e alla progettazione di soluzioni innovative.

Le principali aree di intervento hanno riguardato:

- l'ottimizzazione dei prodotti attuali in termini di prestazioni, costi, layout, dimensioni e sostenibilità ambientale;
- lo sviluppo di concept innovativi e il deposito di nuovi brevetti;
- la progettazione e validazione di sistemi avanzati, tra cui impianti di aspirazione, impianti di scarico, serbatoi e soluzioni per il condizionamento termico delle batterie ad alta tensione destinate a veicoli elettrici e ibridi.

Gli obiettivi perseguiti sono stati duplice: da un lato contribuire alla riduzione dei consumi di carburante e delle emissioni di CO<sub>2</sub> dei veicoli; dall'altro ampliare il portafoglio prodotti del Gruppo attraverso l'ingegnerizzazione di soluzioni tecnologicamente all'avanguardia.

Nel 2024, nell'ambito delle attività di innovazione, il Gruppo ha rafforzato le proprie partnership con società ed enti di ricerca, con l'obiettivo di sviluppare nuovi prodotti e di migliorare le soluzioni già esistenti. Tra le collaborazioni confermate, di particolare

rilievo è quella con il Politecnico di Torino, che rappresenta il rapporto più consolidato e strategico. Grazie a questo supporto, è proseguito lo sviluppo di un sistema di abbattimento delle emissioni inquinanti per motori a combustione interna alimentati a idrogeno.

Nel periodo di riferimento sono proseguite le attività di **Ricerca e Sviluppo** sui progetti finanziati avviati negli anni precedenti.

In particolare, Cornaglia ha concluso le attività relative al progetto **FCS2**, avviato nel gennaio 2021 e finalizzato allo sviluppo di un sistema integrato di stoccaggio, alimentazione e miscelazione della soluzione AdBlue per applicazioni industriali, ottimizzato per ridurre le emissioni inquinanti.

Nel corso del 2024 hanno avuto continuità anche:

- il progetto Economia Circolare (avviato a marzo 2022), incentrato sulla validazione e sullo studio di fattibilità di materiali termoplastici e tecnologie innovative, con l'obiettivo di coniugare innovazione e sostenibilità dei processi manifatturieri, anche attraverso l'impiego crescente di materiale riciclato;
- il progetto H.H.S. – Hybrid Hydrogen System (avviato a novembre 2022 nell'ambito del bando "Contratto di insediamento" della Regione Piemonte), mirato allo sviluppo di tecnologie di abbattimento degli inquinanti basate sull'utilizzo di sistemi a idrogeno e di soluzioni di aftertreatment ad alta efficienza;
- il progetto Accordi per l'innovazione, dedicato allo sviluppo di un processo industriale innovativo per la produzione su larga scala di sistemi di condizionamento termico destinati a batterie ad alta tensione per veicoli elettrici e ibridi, in linea con la strategia del Gruppo di cogliere le opportunità derivanti dall'elettrificazione del mercato automobilistico.

L'impegno del Gruppo Cornaglia verso l'innovazione di prodotto si declina attraverso i seguenti obiettivi:

- riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e inquinanti nei gas di scarico
- riduzione peso, anche attraverso la trasformazione metallo-plastica
- riduzione consumo combustibile
- ottimizzazione costi
- soddisfazione cliente
- affidabilità dei prodotti sviluppati
- ottimizzazione delle prestazioni
- competitività
- qualità.

# HIGHLIGHTS

## FOCUS



Il 99% circa della forza lavoro è assunto con un contratto a tempo indeterminato.



99.54% di dipendenti coperti con accordi di contrattazione collettiva.



-8 % di emissioni indirette di CO<sub>2</sub>, scope 2



-14 % di emissioni indirette di CO<sub>2</sub>, scope 3



-38 % del volume totale dello scarico delle acque industriali.



Il 31,3% degli acquisti proviene da fornitori piemontesi.

# APPENDICE

“PREMESSA METODOLOGICA: nelle tabelle che seguono tutti i dati sono indicati in termini assoluti e pertanto le variazioni vanno considerate in rapporto al fatturato che nel corso del 2024 (€ 181.371.170) è diminuito del 27,63% rispetto al 2023 (€ 250.627.087)”.

## IL GRUPPO CORNAGLIA

| Percentuale del personale che riceve formazione o comunicazione sulle pratiche anti-corruzione e attinenti ai diritti umani* |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Inquadramento                                                                                                                | Totale |
| Dirigenti                                                                                                                    | 0      |
| Quadri                                                                                                                       | 0      |
| Impiegati                                                                                                                    | 0      |
| Collaboratori/Consulenti                                                                                                     | 0      |
| Totale                                                                                                                       | 0      |

GRI 205-2

\* Il piano formativo sulle tematiche anti-corruzione è biennale. Nel 2025 sarà avviata la prossima sessione formativa.

## LE NOSTRE PERSONE

| Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento e classe d'età |          |            |          |        |          |            |          |        |
|------------------------------------------------------------------------|----------|------------|----------|--------|----------|------------|----------|--------|
| Inquadramento                                                          | 2023     |            |          |        | 2024     |            |          |        |
|                                                                        | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale | <30 anni | 30-50 anni | >50 anni | Totale |
| Dirigenti                                                              | 0        | 6          | 8        | 14     | -        | 3          | 11       | 14     |
| Quadri direttivi                                                       | 0        | 13         | 11       | 24     | -        | 9          | 17       | 26     |
| Impiegati                                                              | 16       | 90         | 75       | 181    | 9        | 100        | 78       | 187    |
| Operai                                                                 | 20       | 186        | 238      | 444    | 11       | 160        | 257      | 428    |
| Totale                                                                 | 36       | 295        | 332      | 663    | 20       | 272        | 363      | 655    |

GRI 405-1

### Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), per genere

| Tipologia contrattuale | 2024   |       |        | 2023   |       |        |
|------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
|                        | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| A tempo indeterminato  | 528    | 117   | 645    | 530    | 114   | 644    |
| A tempo determinato    | 2      | -     | 2      | 6      | 4     | 10     |
| Apprendistato          | 8      | -     | 8      | 8      | 1     | 9      |
| TOTALE                 | 538    | 117   | 655    | 544    | 119   | 663    |

GRI 102-8

### Numero totale di dipendenti (headcount) suddivisi per full-time e part-time, per genere

| Full-time / Part-time | 2024   |       |        | 2023   |        |        |
|-----------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
|                       | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne  | Totale |
| Full-time             | 535    | 106   | 641    | 541    | 108    | 649    |
| Part-time             | 3      | 11    | 14     | 3      | 11     | 14     |
| Part-time percentuale | 0      | 0     | 2%     | 0,55%  | 10,18% | 2,15%  |
| TOTALE                | 538    | 117   | 655    | 544    | 119    | 663    |

GRI 102-8

### Numero totale di lavoratori esterni, per genere

| Lavoratori esterni       | 2024   |       |        | 2023   |       |        |
|--------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
|                          | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Lavoratori somministrati | 122    | 17    | 139    | 213    | 15    | 228    |
| Stage                    | -      | 1     | -      | 1      | 1     | 2      |
| TOTALE                   | 122    | 18    | 140    | 214    | 16    | 230    |

GRI 102-8

| Turnover per genere |         |      |        |      |         |      |        |      |
|---------------------|---------|------|--------|------|---------|------|--------|------|
| Genere              | 2024    |      |        |      | 2023    |      |        |      |
|                     | Entrate |      | Uscite |      | Entrata |      | Uscite |      |
|                     | Numero  | %    | Numero | %    | Numero  | %    | Numero | %    |
| Uomini              | 37      | 84%  | 50     | 76%  | 81      | 88%  | 81     | 88%  |
| Donne               | 7       | 16%  | 16     | 24%  | 11      | 12%  | 11     | 12%  |
| TOTALE              | 44      | 100% | 66     | 100% | 92      | 100% | 92     | 100% |

GRI 401-1

| Turnover per fasce d'età |         |      |        |      |         |      |        |      |
|--------------------------|---------|------|--------|------|---------|------|--------|------|
| Genere                   | 2024    |      |        |      | 2023    |      |        |      |
|                          | Entrate |      | Uscite |      | Entrata |      | Uscite |      |
|                          | Numero  | %    | Numero | %    | Numero  | %    | Numero | %    |
| < 30 anni                | 6       | 14%  | 4      | 6%   | 23      | 25%  | 4      | 8%   |
| 30 - 50 anni             | 32      | 72%  | 25     | 38%  | 53      | 57%  | 24     | 46%  |
| > 50 anni                | 6       | 14%  | 37     | 56%  | 16      | 18%  | 24     | 46%  |
| TOTALE                   | 44      | 100% | 66     | 100% | 92      | 100% | 52     | 100% |

GRI 401-1

| Categorie protette e altri indicatori di diversità |        |       |        |        |       |        |
|----------------------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| Genere                                             | 2024   |       |        | 2023   |       |        |
|                                                    | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti                                          | 0      | 0     | 0      | 0      | 0     | 0      |
| Quadri direttivi                                   | 0      | 0     | 0      | 0      | 0     | 0      |
| Impiegati                                          | 1      | 14    | 6      | 2      | 4     | 6      |
| Operai                                             | 19     | 4     | 24     | 19     | 5     | 24     |
| TOTALE                                             | 20     | 8     | 30     | 21     | 9     | 30     |

GRI 405-1

| Dipendenti che ricevono una regolare valutazione della performance e di carriera per genere e inquadramento |        |       |        |        |       |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| Numero dipendenti                                                                                           | 2024   |       |        | 2023   |       |        |
|                                                                                                             | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti                                                                                                   | 14     | 1     | 15     | 13     | 0     | 13     |
| Quadri direttivi                                                                                            | 21     | 6     | 27     | 15     | 5     | 20     |
| Impiegati                                                                                                   | 106    | 77    | 183    | 80     | 69    | 149    |
| TOTALE                                                                                                      | 141    | 84    | 225    | 108    | 74    | 182    |

GRI 403-1

| Ore di formazione per categoria professionale e genere |               |                   |               |                   |
|--------------------------------------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| Ore di Formazione                                      | 2024          |                   | 2023          |                   |
|                                                        | N. Ore Totali | N. ore pro-capite | N. Ore Totali | N. ore pro-capite |
| Dirigenti                                              | 46            | 8                 | 113           | 8,7               |
| Quadri direttivi                                       | 544           | 24                | 874           | 34,6              |
| Impiegati                                              | 2.894         | 21                | 2.542         | 19,25             |
| Operai                                                 | 1.766         | 11                | 1.951         | 11,9              |
| TOTALE                                                 | 5.250         | 16                | 6.499         | 20,1              |

GRI 404-1



| Rapporto tra stipendio base femminile e maschile per inquadramento |            |           |                          |            |           |                          |
|--------------------------------------------------------------------|------------|-----------|--------------------------|------------|-----------|--------------------------|
| Stipendio base                                                     | 2024       |           |                          | 2023       |           |                          |
|                                                                    | Uomini     | Donne     | Rapporto Donne su Uomini | Uomini     | Donne     | Rapporto Donne su Uomini |
| Dirigenti                                                          | 1.285.617  | 0         | 0%                       | 1.495.391  | 0         | 0%                       |
| Dirigenti al 31/12                                                 | 13         | 1         | -                        | 14         | 0         | 0%                       |
| Quadri direttivi                                                   | 1.245.926  | 432.831   | -5,70%                   | 1.196.235  | 308.301   | -2.06%                   |
| Quadri direttivi al 31/12                                          | 19         | 7         | -                        | 19         | 5         | -                        |
| Restante personale dipendente                                      | 15.180.714 | 3.357.702 | 2,67%                    | 14.404.248 | 3.394.053 | 5.61%                    |
| Restante personale dipendente al 31/12                             | 506        | 109       | -                        | 511        | 114       | -                        |

GRI 405-2

| Percentuale del numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Genere                                                                                       | 2024   | 2023   |
| Totale dipendenti                                                                            | 655    | 663    |
| Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva                                   | 652    | 399    |
| % dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva                                 | 99,54% | 60,18% |

GRI 102-41

SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE

| Dipendenti coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza                                                                                          |        |      |        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
| Numero dipendenti                                                                                                                                           | 2024   |      | 2023   |      |
|                                                                                                                                                             | Numero | %    | Numero | %    |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza                                                                        | 655    | 100% | 663    | 100% |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno                            | 655    | 100% | 663    | 100% |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo o certificato da un soggetto terzo | 655    | 100% | 663    | 100% |

GRI 403-8

| Lavoratori esterni coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza                                                                                  |        |      |        |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|--------|------|
| Numero lavoratori esterni                                                                                                                                   | 2024   |      | 2023   |      |
|                                                                                                                                                             | Numero | %    | Numero | %    |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza                                                                        | 140    | 100% | 230    | 100% |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno                            | 140    | 100% | 230    | 100% |
| Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo o certificato da un soggetto terzo | 140    | 100% | 230    | 100% |

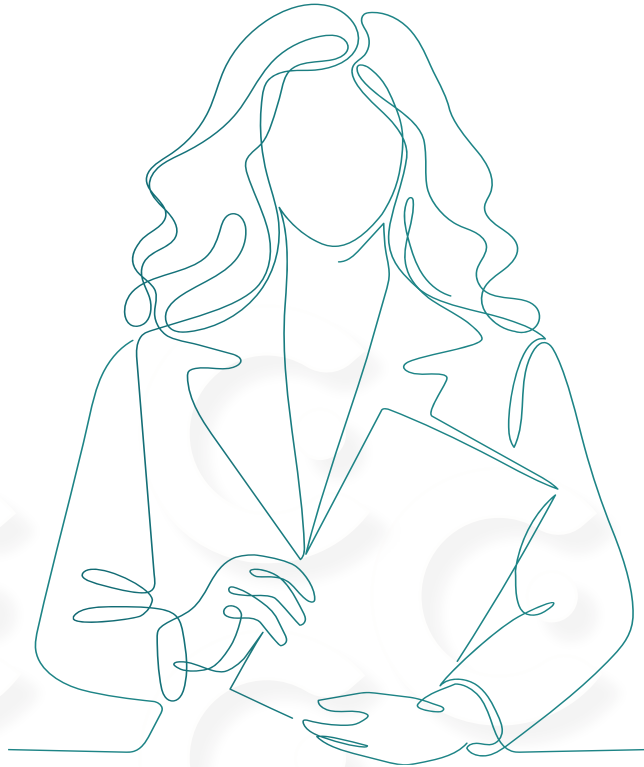
GRI 403-8

| Infortuni sul lavoro                                       |      |      |
|------------------------------------------------------------|------|------|
| Tasso                                                      | 2024 | 2023 |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro             | 0    | 0    |
| Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) | 0    | 0    |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili                 | 1,07 | 1,60 |
| Numero di infortuni sul lavoro registrabili                | 12   | 22   |

GRI 403-9

| Infortuni sul lavoro                                            |      |      |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|
| Numero di incidenti                                             | 2024 | 2023 |
| Numero totale di casi di malattia professionale registrabili    | 0    | 0    |
| <i>di cui casi di decesso causati da malattia professionale</i> | 0    | 0    |

GRI 403-9



TUTELA DELL'AMBIENTE

| Materiali                                |      |        |                  |              |        |                  |              |
|------------------------------------------|------|--------|------------------|--------------|--------|------------------|--------------|
| Numero dipendenti                        |      | 2024   |                  |              | 2023   |                  |              |
|                                          |      | Totale | Non rin-novabili | Rinnova-bili | Totale | Non rin-novabili | Rinnova-bili |
| Materiali plastici                       | ton. | 4.921  | 605              | 4.316        | 5.764  | 703              | 5.060        |
| Metalli (ferro e acciaio)                | ton. | 8.467  | 0                | 8.467        | 9.632  | 0                | 9.632        |
| Catalizzatori                            | ton  | 2.834  | 0                | 2.834        | 3.723  | 0                | 3.723        |
| Carta Filtrante                          | ton. | 637    | 637              | 0            | 627    | 627              | 0            |
| Materiale di consumo (oli, vernici etc.) | ton. | 355    | 68               | 287          | 676    | 394              | 282          |
| Totale                                   | ton. | 17.214 | 1.310            | 15.904       | 20.422 | 1.725            | 18.697       |

GRI 301-1

| Materiali riciclati              |      |                     |        |                     |        |
|----------------------------------|------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| Tipologia di materiale riciclato |      | 2023                |        | 2024                |        |
|                                  |      | Materiali riciclati | Totale | Materiali riciclati | Totale |
| Plastica recuperata              | ton. | 1.518               | 5.764  | 1.295               | 4.921  |
| Acciaio recuperato               | ton. | 7.706               | 9.632  | 6.774               | 8.467  |
| Totale                           | ton. | 9.224               | 15.396 | 8.069               | 13.389 |

GRI 301-2



| Consumi energetici ed emissioni                        |        |        |                  |
|--------------------------------------------------------|--------|--------|------------------|
| Tipologia di consumo e emissioni                       | 2023   | 2024   | Delta %<br>24-23 |
| Elettricità acquistata dall'esterno (GJ)               | 49.651 | 45.735 | -7.88%           |
| <i>di cui acquistata da fonte non rinnovabile (GJ)</i> | 4.965  | 21.554 | +334,11%         |
| <i>di cui acquistata da fonte rinnovabile (GJ)</i>     | 44.686 | 24.181 | -45,88%          |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> evitate (t)               | 924    | 851    | -7,9%            |
| Elettricità auto-prodotta da fonte rinnovabile (GJ)    | 12.326 | 12.662 | +2,72%           |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> evitate (t)               | 1.370  | 1.407  | +2,72%           |
| Elettricità venduta (GJ)                               | 2.771  | 3.106  | +12,09%          |
| <i>di cui venduta da fonte non rinnovabile (GJ)</i>    | 0      | 0      | 0%               |
| <i>di cui venduta da fonte rinnovabile (GJ)</i>        | 2.771  | 3.106  | +12,09%          |
| Gas Naturale (GJ) per riscaldamento                    | 31.894 | 31.256 | -2,00%           |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> (t)                       | 1.784  | 1.748  | -2,00%           |
| Gas Naturale (GJ) per processi produttivi              | 31.104 | 42.391 | +36,28%          |
| Emissioni di CO <sub>2</sub> (t)                       | 1.743  | 2.377  | +36,37%          |

GRI 302-1

| Consumo energetico totale            |         |         |                  |
|--------------------------------------|---------|---------|------------------|
|                                      | 2023    | 2024    | Delta %<br>24-23 |
| Consumo energetico totale (GJ)       | 125.142 | 131.671 | +5,21%           |
| <i>da fonte rinnovabile (GJ)</i>     | 54.241  | 33.738  | -37,80%          |
| <i>da fonte non rinnovabile (GJ)</i> | 70.901  | 97.933  | +38,12%          |

GRI 302-1

| Emissioni totali di CO <sub>2</sub>                  |       |       |                  |
|------------------------------------------------------|-------|-------|------------------|
|                                                      | 2023  | 2024  | Delta %<br>24-23 |
| Emissioni dirette di CO <sub>2</sub> (t) - Scope 1   | 3.743 | 4.326 | +15,57%          |
| Emissioni indirette di CO <sub>2</sub> (t) - Scope 2 | 924   | 851   | -7,90%           |

GRI 305-1  
GRI 305-2



| Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3) |                    |           |                    |           |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|
| Materie prime                                               | 2024               |           | 2023               |           |
|                                                             | Ton. materie prime | t CO      | Ton. materie prime | t CO      |
| Materie prime (ferro e acciaio)                             | 8.467.477          | 28.789,42 | 9.632.233          | 32.749,59 |
| Materie prime (materie plastiche)                           | 4.921.392          | 10.334,92 | 5.763.526          | 12.103,41 |
| Materie prime (catalizzatori)                               | 2.833.837          | 5.384,29  | 3.722.557          | 7.072,86  |
| Materie prime (carta filtrante)                             | 636.918            | 891,69    | 627.371            | 878,32    |
| Trasporto materiali                                         | 2024               |           | 2023               |           |
|                                                             | Ton. materie prime | t CO      | Ton. materie prime | t CO      |
| Materie prime (ferro e acciaio)                             | 211.687            | 141,62    | 240.806            | 161,10    |
| Materie prime (ferro e plastici)                            | 123.035            | 82,31     | 144.088            | 96,39     |
| Materie prime (catalizzatori)                               | 70.846             | 47,4      | 93.064             | 62,26     |
| Materie prime (carta filtrante)                             | 15.923             | 10,65     | 15.684             | 10,49     |

GRI 305-3

| Intensità energetica                          |                 |            |            |               |
|-----------------------------------------------|-----------------|------------|------------|---------------|
|                                               | Unità di misura | 2024       | 2023       | Delta % 24-23 |
| Totale consumi energia                        | TEP             | 4.280      | 4.551      | -5.95%        |
| Totale numero prodotti                        | kg              | 16.859.622 | 19.745.687 | -14,61%       |
| Villarbasse (componenti e materiale plastico) | kg.             | 5.633.640  | 3.516.512  | +60,20%       |
| Valfenera (silenziatori)                      | kg.             | 5.667.674  | 7.445.114  | -23,87%       |
| Beinasco (componenti in metallo)              | kg.             | 3.026.703  | 5.909.676  | -48,78%       |
| Cor-Filters (filtri aria e olio)              | kg.             | 796.148    | 784.213    | +1,52%        |
| Airola (componenti e materiale plastico)      | kg.             | 1.735.459  | 2.090.172  | -16,97%       |
| Intensità per prodotto                        | GJ/ prodotto    | 0,000254   | 0,000230   | +10.43%       |
| Intensità per Componenti e materiale plastico | GJ/ prodotto    | 0.000524   | 0.000712   | -26.4%        |
| Intensità per Silenziatori                    | GJ/ prodotto    | 0,000755   | 0,000611   | +23,56%       |
| Intensità per Componenti in metallo           | GJ/ prodotto    | 0,001414   | 0,000770   | +83,63%       |

GRI 302-3

| Prelievo d'acqua                 |               |                       |               |                       |               |
|----------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Fonte del prelievo               | 2024          |                       | 2023          |                       | Delta % 24-23 |
|                                  | Tutte le aree | Aree di stress idrico | Tutte le aree | Aree di stress idrico |               |
| Acque sotterranee (totale) m³    | 7.899         | 0                     | 8.819         | 0                     | -10.43%       |
| Acqua di parti terze (totale) m³ | 17.712        | 0                     | 15.905        | 0                     | +11,36%       |
| Totale prelievo d'acqua          | 25.611        | 0                     | 24.724        | 0                     | +3,59%        |

GRI 303-3

| Scarico d'acqua                                 |               |                       |               |                       |               |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Scarico di acqua per destinazione               | 2024          |                       | 2023          |                       | Delta % 24-23 |
|                                                 | Tutte le aree | Aree di stress idrico | Tutte le aree | Aree di stress idrico |               |
| Acque superficiali (totale) m³                  | 1.261         | 0                     | 2.044         | 0                     | -38.30%       |
| Acqua dolce (≤ 1000 m³ solidi disciolti totali) | 1.261         | 0                     | 2.044         | 0                     | -38.30%       |
| Altra acqua (> 1000 m³ solidi disciolti totali) | 0             | 0                     | 0             | 0                     | 0%            |
| Totale scarichi                                 | 1.261         | 0                     | 2.044         | 0                     | -38.30%       |

GRI 303-4

| Prelievo d'acqua      |                 |           |            |                |                                             |
|-----------------------|-----------------|-----------|------------|----------------|---------------------------------------------|
| Metodo di smaltimento | 2024            |           |            |                |                                             |
|                       | Unità di misura | Totale    | Pericolosi | Non pericolosi | % metodo di smaltimento/recupero sul totale |
| Villarbasse           | kg              | 446.020   | 0          | 446.020        |                                             |
| Recuperati            | kg              | 446.020   |            | 446.020        | 100%                                        |
| Smaltiti              | kg              | 0         | 0          | 0              | 0%                                          |
| Beinasco              | kg              | 837.180   | 68.600     | 768.580        |                                             |
| Recuperati            | kg              | 768.580   | 0          | 768.580        | 91,8%                                       |
| Smaltiti              | kg              | 68.600    | 68.600     | 0              | 8,20%                                       |
| Valfenera             | kg              | 570.372   | 20.410     | 549.962        |                                             |
| Recuperati            | kg              | 553.092   | 3.130      | 549.962        | 96,67%                                      |
| Smaltiti              | kg              | 17.280    | 17.280     | 0              | 3,33%                                       |
| Airola                | kg              | 194.066   | 2.896      | 191.170        |                                             |
| Recuperati            | kg              | 194.066   | 2.896      | 191.170        | 100%                                        |
| Smaltiti              | kg              | 0         | 0          | 0              | 0                                           |
| Cor-Filters           | kg              | 215.490   | 457        | 215.033        |                                             |
| Recuperati            | kg              | 59.234    | 457        | 58.777         | 27,48%                                      |
| Smaltiti              | kg              | 156.256   | 0          | 156.256        | 72,52%                                      |
| Totale                | kg              | 2.263.128 | 92.363     | 2.170.765      |                                             |
| Recuperati            | kg              | 2.020.992 | 6.483      | 2.014.509      | 89,30%                                      |
| Smaltiti              | kg              | 242.136   | 85.880     | 156.256        | 10,70%                                      |

GRI 306-2



RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

| Distribuzione degli acquisti |             |       |             |       |
|------------------------------|-------------|-------|-------------|-------|
| Area geografica              | 2024        |       | 2023        |       |
|                              | spesa in €  | € %   | spesa in €  | € %   |
| Piemonte                     | 48.399.000  | 31,3% | 62.849.600  | 27,9% |
| Resto d'Italia               | 73.398.000  | 47,5% | 113.011.819 | 50,2% |
| Esteri                       | 32.671.000  | 21,2% | 49.237.959  | 21,9% |
| Totale                       | 154.468.000 | 100%  | 225.099.378 | 100%  |

GRI 204-1



