

**PHF** srl

**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ**

**2021**

**POZZI INDUSTRIES**  
GROUP

**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ**

**2021**



# Sommario

Lettera agli stakeholder	6
<b>1. Il Bilancio di Sostenibilità</b>	8
1.1 Nota metodologica	8
1.2 Obiettivi	9
<b>2. Profilo del Gruppo</b>	12
2.1 Il Gruppo	12
2.1.1 Dimensioni economiche	19
2.1.2 Governance	19
2.2 Mission e valori	20
2.3 Vision	20
2.4 Stakeholder	23
2.5 Strategie di Sostenibilità	23
<b>3. Rendicontazione degli aspetti di materialità</b>	26
3.1 Responsabilità economica	26
3.2 Responsabilità ambientale	27
3.2.1 REPUR®	30
3.2.2 BioPUR – 2030	31
3.2.3 BUTTERFLY	33
3.2.4 Piano di riduzione dell’impatto ambientale	34
3.2.5 Piccole iniziative per l’ambiente	38
3.3 Responsabilità sociale	39
3.3.1 Progetto di inclusione e diversità di genere	39
3.3.2 Impegno verso la comunità locale ed il territorio	40
3.3.3 Impegno verso i giovani	40
3.4 Responsabilità verso dipendenti e collaboratori	41
3.4.1 Impegno per lo sviluppo e la formazione delle proprie risorse	41
3.4.2 Impegno per il benessere e la sicurezza delle proprie risorse	45
3.4.3 Impegno nella gestione dei rapporti con i fornitori	47
<b>4. Appendice</b>	48
4.1 Highlights della Sostenibilità	48
4.2 GRI Standards 2021	49

# Lettera agli stakeholder



**La storia della famiglia Pozzi** costituisce un piccolo esempio di storia dell'imprenditoria italiana che dura, ormai, da più di settant'anni.

Mio padre, Alfredo Pozzi, ha fondato la prima società negli anni cinquanta e, non a caso, scelse come denominazione l'abbinamento del proprio cognome con quello del comune di Arosio,

ubicato nella provincia di Como, dove fu inaugurato il primo stabilimento; dimostrando, fin dall'inizio, un indissolubile legame con il proprio territorio ed i suoi abitanti.

La Pozzi-Arosio ha iniziato la propria attività, sempre nel settore chimico, producendo vernici per un distretto industriale, quello della produzione di mobili, che per decenni è stato un punto di riferimento a livello mondiale. Nonostante l'impegno profuso nella sua attività d'industriale, mio padre, sicuramente precursore nell'avvertire il dovere verso i valori sociali, trovò il tempo per rivestire, per numerosi anni, la carica di sindaco e, in vesti civili, quella di giudice conciliatore, del Comune di Arosio. Così come riuscì ad aiutare e sostenere l'amico fraterno, suo coetaneo, il Beato Don Carlo Gnocchi negli innumerevoli progetti realizzati per assicurare cura, riabilitazione e integrazione sociale a mutilati e poliomielitici.

Cercando di portare avanti il progetto di nostro padre, insieme ai miei fratelli Abramo, Alessandro e Carlo – e con l'appoggio costante delle nostre sei sorelle, anch'esse imprenditrici in un'altra realtà industriale della nostra famiglia, fondata sempre da mio padre, le Distillerie Pozzi – ci siamo impegnati anche per sviluppare un progetto sociale, ovvero quello di un'impresa in cui chi offre il lavoro e chi lo presta deve vivere in assoluta armonia, nel rispetto dei principi della serietà, dell'impegno e del reciproco rispetto.

Questo progetto, sicuramente ambizioso ma che dura da decenni, è continuato con il contributo della terza generazione e, in particolare, di Alfredo junior, prematuramente scomparso e di Walter, che riscopre la carica di amministratore all'interno del board di tutte le società del Gruppo Pozzi.

Già, sono in procinto d'entrare in azienda i pronipoti della quarta generazione per replicare, ne sono convinto, quel sogno, diventato realtà, del nostro fondatore e, a conferma dell'apertura geografica,

dell'internazionalità e della vocazione a fare network del Gruppo, da poco, è entrata nella compagine sociale anche la famiglia Merino, di origine spagnola.

Il Gruppo Pozzi è una realtà che opera nel pieno rispetto dei valori e delle tradizioni e guarda costantemente all'evoluzione del business, dei mercati, del territorio, delle persone e del mondo in cui viviamo. Il nostro management è profondamente convinto che la crescita del gruppo non sia legata solo ai risultati economico-commerciali, ma anche alle modalità con cui tali risultati vengono raggiunti; non si può guardare ad uno sviluppo futuro senza avere una strategia di responsabilità e rispetto della propria organizzazione e del contesto in cui si opera.

Per questo le aziende del Gruppo perseguono, ormai da molti anni, obiettivi di sostenibilità con la convinzione che investendo in questo progetto si possa ottenere un maggior vantaggio competitivo attraverso:

- benefici interni, che si traducono in un migliore ambiente di lavoro, una migliore organizzazione e gestione dei processi e quindi una maggiore efficienza;
- benefici esterni, quali maggiore trasparenza e, quindi, affidabilità per i propri stakeholder;
- benefici a livello di sistema, in quanto un coinvolgimento delle altre aziende negli obiettivi di una crescita di coscienza sostenibile crea valore sul territorio e, di conseguenza, maggiori vantaggi per tutti coloro che vi operano.

Nel 2021 il Gruppo Pozzi ha voluto rendere conto ai propri stakeholder dell'impegno e dei risultati ottenuti per rendere il nostro gruppo – ed i contesti in cui opera – più responsabili, sostenibili ed inclusivi. Nel 2022 vorremmo continuare ad impegnarci per consolidare la nostra attività, restando coerenti con le nostre tradizioni e fedeli ai nostri valori che ci hanno permesso di raggiungere negli anni, i nostri obiettivi nonché di ottenere un riconoscimento sia a livello nazionale che a livello internazionale.

Il Presidente  
Angelo Pozzi

# 1.

## Il Bilancio di Sostenibilità



### 1.1 Nota metodologica

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio si estende a tutte le società del Gruppo e alle attività svolte sino al 2021.

Per individuare le tematiche più rilevanti da inserire nel bilancio, il management del Gruppo ha:

- identificato i propri stakeholder; raccolto e valutato le loro aspettative e le questioni di maggior interesse attraverso interviste con manager, personale, collaboratori, consulenti, istituzioni e comunità locali;
- redatto l'analisi di materialità sulle tematiche di Sostenibilità più rilevanti per il Gruppo e per gli stakeholder.

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità sono stati definiti in conformità con quanto previsto dallo standard GRI.

La scelta dello standard GRI - Global Reporting Initiative, è dovuta al fatto che risulta essere il più adottato a livello internazionale e inoltre l'informativa proposta copre tutti gli aspetti richiesti dal Decreto.

Il Global Reporting Initiative è un'istituzione indipendente permanente con sede ad Amsterdam (Olanda) ed un centro di collaborazione dell'UNEP e lavora in cooperazione con le United Nations Global Compact in relazione alle politiche



connesse al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Lo Standard GRI-4 è strutturato attraverso specifiche linee guida che compongono i principi fondamentali di rendicontazione attraverso un'area generale e un'area specifica.

L'area generale e quella specifica sono da rendicontare anche attraverso l'utilizzo di indicatori di tipo quantitativo (KPI - Key Performans Indicators) di carattere economico (indicatori EC), ambientale (indicatori EN) e sociale (indicatori LA, HR, SO e PR). È inoltre prevista un'ulteriore rendicontazione integrativa per 10 settori specifici.

Attualmente, nell'ambito profit, la rendicontazione delle informazioni non finanziarie è obbligatoria per le aziende quotate e del settore bancario-assicurativo, di grandi dimensioni mentre è volontaria per la restante platea di aziende.

Il Gruppo Pozzi ha scelto di predisporre il suo report di Sostenibilità poiché ritiene, nello svolgimento della propria attività d'impresa, di avere sempre presenti alcuni principi fondamentali quali la lotta alla corruzione attiva e passiva, l'ambiente, il personale, il sociale e i diritti umani.

### 1.2 Obiettivi

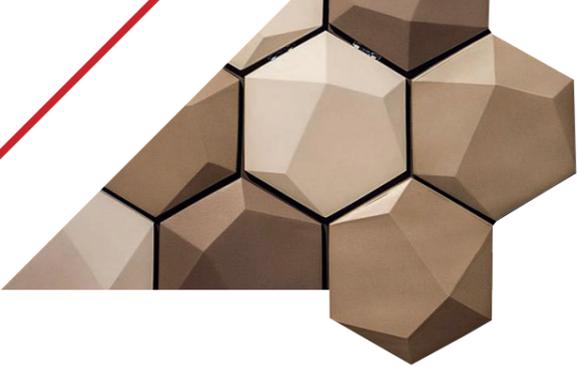
La strategia di sviluppo sostenibile intrapresa dal Gruppo ci ha portato a individuare gli obiettivi prioritari di Sostenibilità:

benessere economico	produzione e consumo responsabili	rispetto e collaborazione con il sistema	benessere delle persone
crescita commerciale ed economica	riduzione delle emissioni	impegno e supporto alle realtà presenti sul territorio	sicurezza e salute
ricerca ed innovazione	gestione e riciclo dei rifiuti	relazione con la comunità	capitale umano e diversità
	consumo dell'acqua	impegno con i clienti e fornitori	lavoro dignitoso
	filiera di forniture	rispetto dei diritti umani	

Sono questi i riferimenti della strategia che ci guiderà nei prossimi anni.



# 2.



## Profilo del Gruppo

### 2.1 Il Gruppo

Non solo un insieme di società ma un gruppo solido e ben definito: il Gruppo Pozzi è la sinergia di competenze nel settore della chimica – dove è nato – sviluppatesi, nei decenni, nel particolare campo dei poliuretani attraverso la creazione di sistemi poliuretanicici e la realizzazione di appositi impianti, abbinando, da lungo tempo, l'attività di ricerca finalizzata alla realizzazione di apposite finiture per decorazioni di superfici.

A partire dagli anni '50 del secolo scorso, il Gruppo è saldamente legato alla famiglia Pozzi ed è giunto alla terza generazione di imprenditori.

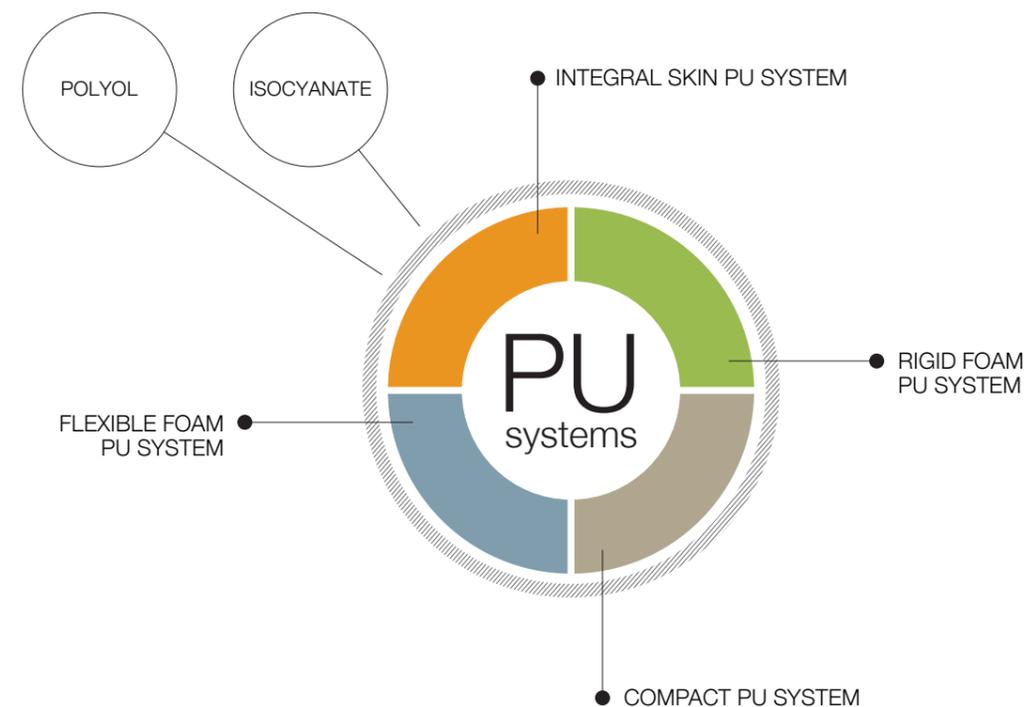
Da sempre inserito nel contesto economico del territorio in cui è nato, la Brianza, ha saputo negli anni consolidare una prosperità stabile, diventando un soggetto riconosciuto e stimato da imprese italiane ed internazionali.

Costituita ad Arosio, nella provincia di Como – sempre sotto la stessa proprietà – la prima società, denominata "Pozzi-Arosio" si è sviluppata rapidamente facendosi conoscere, nell'arco di decenni, in tutto il mondo dove ha proceduto all'apertura di realtà operative.

Quando fu fondata, la Pozzi-Arosio produceva e commercializzava vernici per mobili per le aziende produttrici che, negli anni '70 erano leader a livello nazionale ed internazionale; successivamente, la gamma di prodotti offerti si è velocemente ampliata e diversificata in prodotti e soluzioni altamente personalizzati e specializzati, attraverso anche la collaborazione con soggetti primari quali il Gruppo Montedison e Ciba-Geigy.

Anche grazie a queste partnerships, Pozzi-Arosio è diventata impresa leader nel settore dei poliuretani.

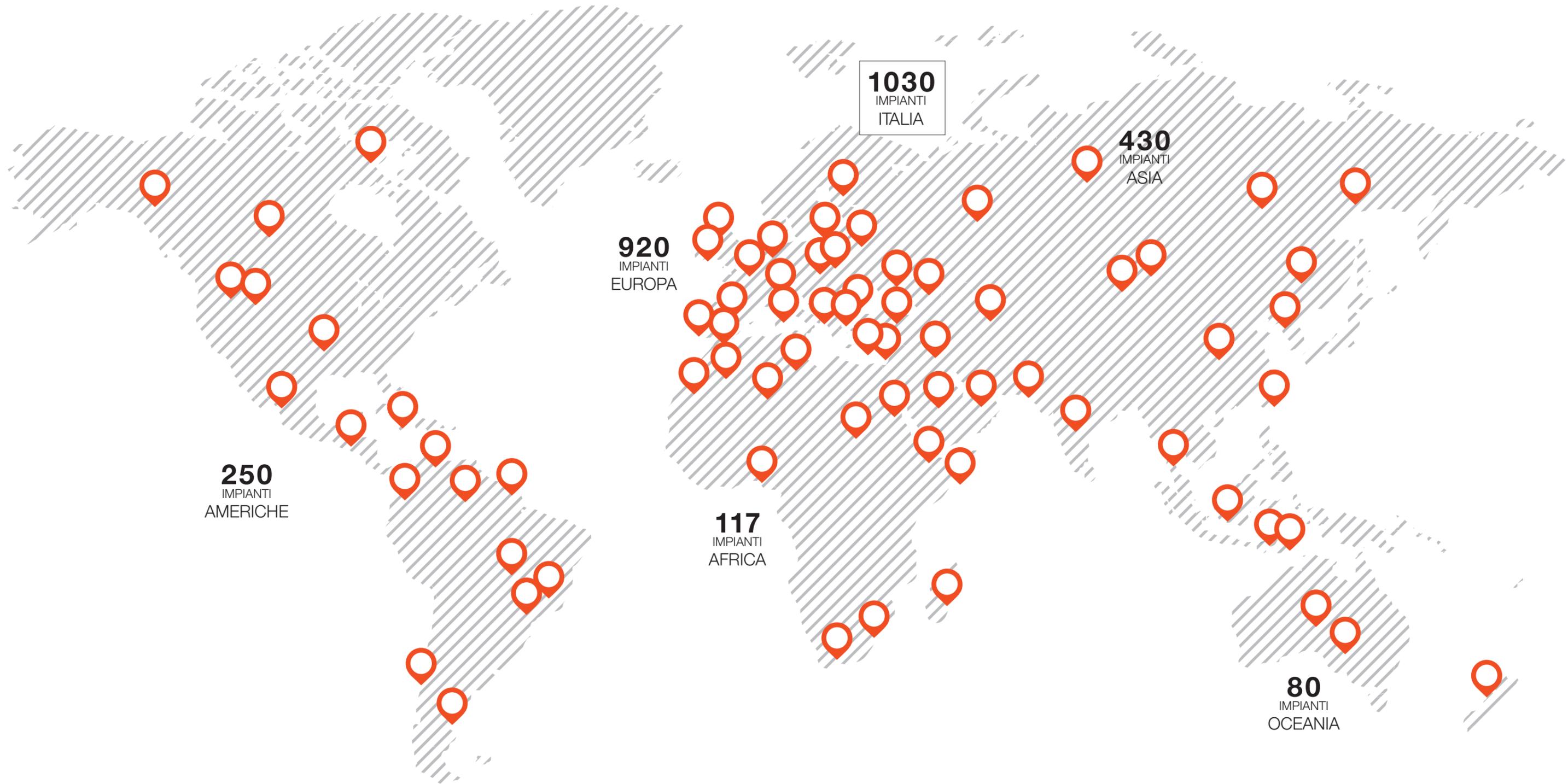
Dopo aver firmato un accordo di distribuzione con una delle maggiori società internazionali, Pozzi-Arosio ha iniziato a commercializzare resina epossidica per la produzione di stampi utili all'uso dei propri sistemi poliuretanicici.

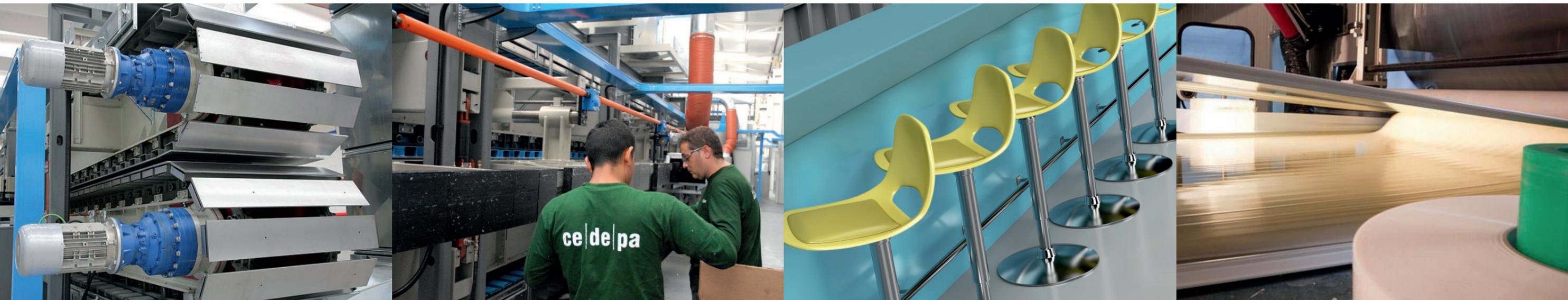


Nel 1978 Pozzi-Arosio ha rilevato la SAIP, una società specializzata nella produzione di impianti per poliuretano per vari campi di applicazione. La familiarità di Pozzi-Arosio con molteplici categorie di prodotti ha accresciuto la naturale predisposizione alla ricerca e allo sviluppo. Oggi, SAIP è leader, a livello mondiale, nella realizzazione di impianti e macchine dosatrici per l'utilizzo ed il trattamento del poliuretano.

La società opera sul mercato globale a livello mondiale ribadito con la recente apertura della filiale USA.

# Il Gruppo Pozzi nel mondo





Il Gruppo Pozzi, consapevole che è dalle sinergie che scaturiscono le soluzioni migliori, in partnership con Dow Chemical Company, nel 2011, ha creato a Tudela, in Spagna, su una superficie di 4.000 mq, CE.DE.PA, il più grande centro al mondo per lo sviluppo tecnologico dei metodi di produzione del pannello, dotato di una linea di produzione in continuo che può essere utilizzata per qualunque tipo di attività di test e di formazione tecnica e pratica.

Un progetto estremamente innovativo che, grazie alla ricerca ed allo scambio d'informazioni ha prodotto risultati più che apprezzati dalla clientela.

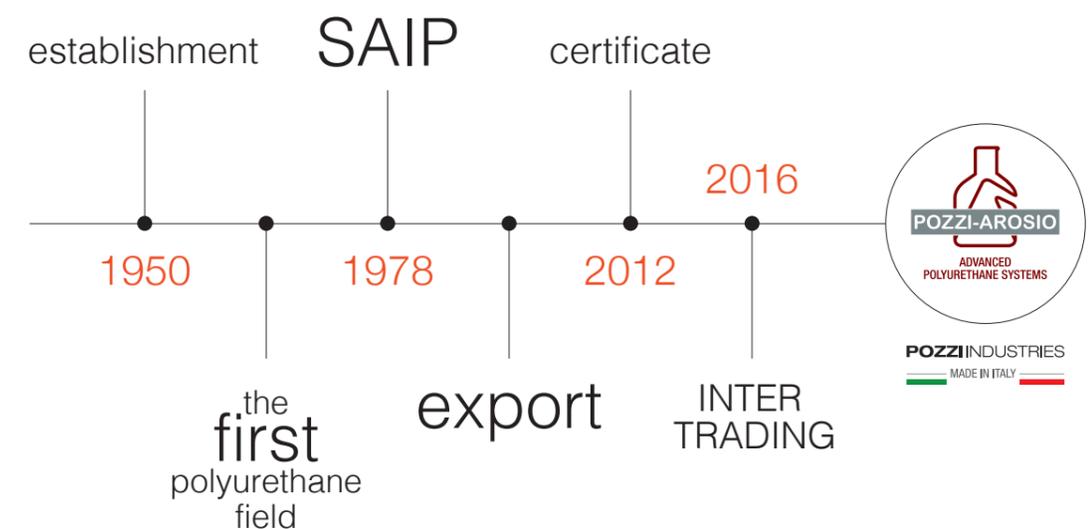
Nel 2013 nasce Pozzi Industries, con lo scopo di offrire alla clientela il meglio delle competenze tecniche delle aziende del Gruppo e tradurre in progetti concreti le loro idee.

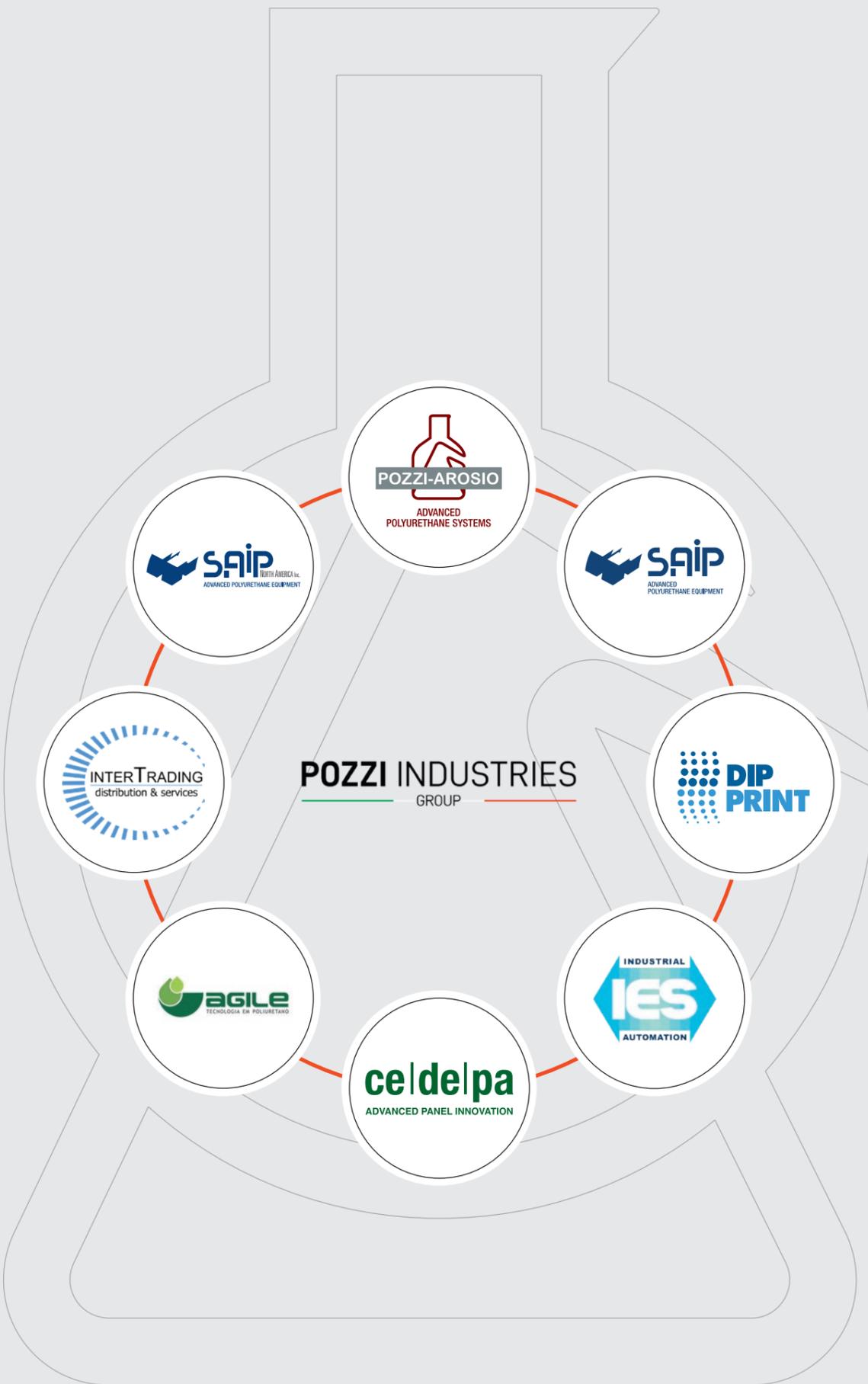
Nel 2016 il Gruppo Pozzi ha rilevato la INTER TRADING, società con pluriennale esperienza nel settore del trading di isocianati, polioli e prodotti chimici in genere, ed ha proceduto, contestualmente, ad una riorganizzazione delle proprie società che, oggi, fa capo alla holding PHF S.r.l.

Il Gruppo Pozzi annovera tra le proprie società partecipate AGILE, costituita per lo sviluppo di joint ventures nel mercato sudamericano e IES, società che opera in Italia per lo sviluppo di soluzioni per l'automazione di impianti chimici.

Di recentissima costituzione è la SAIP NORTH AMERICA INC. nata per sviluppare ulteriormente le attività del Gruppo nel mercato americano dove, comunque, è presente già da molti anni.

Oggi ciascuna società del Gruppo è un'eccellenza nel proprio settore e, insieme, contribuiscono a sviluppare l'eccellenza del Made in Italy nel mondo per applicazioni e tecnologie poliuretatiche.





## 2.1.1 Dimensioni economiche

Devise (Currency)	2020	2021
(Turnover)	37.150.363	55.836.592
(EBIT)	2.031.132	3.735.204
(Net Income)	1.444.294	2.562.361
(Purchases)	30.352.532	45.738.775
(Wages and salaries)	4.608.983	5.505.766
(Amortization)	435.757	798.137
(Financial expenses)	18.327	5.598
(Equity)	11.486.439	13.671.968
(of which registered capital)	400.000	400.000
(Non-current assets) (net)	970.299	892.134
(Inventories)	6.633.674	10.705.533
(Accounts receivable)	12.259.791	13.729.866
Cash & cash equivalent	13.289.341	14.590.954
(Total assets)	33.153.105	39.918.487
(Total debt)	33.153.105	39.918.487
(Financial debt)	764.300	2.113.728
(Accounts payable)	17.420.551	20.769.017
(Headcount)	68	71

## 2.1.2 Governance

Il Gruppo è caratterizzato da una governance prevalentemente familiare; il modello di Corporate Governance adottato in tutte le società è quello monistico con l'amministrazione affidata ad un Consiglio di amministrazione e l'attività di controllo sulla gestione e contabile affidato a sindaci e/o revisori.

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti i più ampi poteri di indirizzo strategico per una corretta ed efficiente gestione del Gruppo. Aspetto fondamentale per il Gruppo, che ha una compagine societaria prevalentemente familiare, è il tema del **passaggio generazionale**: la nuova generazione rappresenta il pilastro per la sua continuità.

Per questo motivo, con l'ausilio di consulenti specializzati, è stato avviato durante l'anno 2021 il progetto "Next generation", per l'inserimento del gruppo dei "junior" della famiglia.

Tre saranno le fasi fondamentali:

1. coinvolgere ed entusiasmare
2. sondare ed approfondire
3. indirizzare e sostenere

L'intenzione è quella di esplorare l'universo della nuova generazione per individuare i giusti strumenti di consapevolezza e crescita che possano accompagnare il futuro passaggio generazionale.

## 2.2 Mission e valori

L'industria dei poliuretani mira ad una crescita sostenibile e alla tutela delle risorse disponibili, promuovendo contemporaneamente sempre elevati livelli di vita.

Le strutture produttive del Gruppo si pongono al centro dell'industria dei poliuretani in quanto sviluppa, produce e commercializza diversi sistemi poliuretanici bicomponenti progettati per molti campi di applicazione.

La politica del Gruppo Pozzi è quella di raggiungere il massimo rendimento tecnico nelle proprie formulazioni con estrema attenzione alla salute del consumatore e all'ecologia: utilizziamo infatti formulazioni a due componenti basate sull'uso dell'MDI (difetilmetanodisocianato).

La produzione di materie prime negli stabilimenti Pozzi-Arosio viene costantemente monitorata e tenuta sotto controllo attraverso un sistema qualitativo certificato, che assicura ai clienti la qualità dei servizi forniti, tesi il più possibile al miglioramento.

## 2.5 Vision

Siamo un Gruppo internazionale a matrice familiare che opera da più di 40 nel settore del poliuretano offrendo tecnologie all'avanguardia e prodotti innovativi per la crescita nostra e dei nostri clienti. Abbiamo una dimensione che coniuga il rigore produttivo con la flessibilità d'azione ed i nostri clienti ci riconoscono valore umano nei comportamenti, creatività nelle soluzioni, equilibrio nelle deci-

sioni, affidabilità nelle azioni.

Curiamo la sostenibilità nelle nostre scelte, consapevoli delle loro ricadute sulle persone e sull'ambiente.

Investiamo nella continuità pensando alle generazioni che verranno e consideriamo la prosperità generata come lo strumento con cui onoriamo i nostri impegni.

Le nostre linee guida per lo sviluppo futuro sono rappresentate da quattro valori:

### Competenza

Aspiriamo ad essere persone competenti e capaci, attente a sviluppare sempre le nostre conoscenze, consapevoli del loro deperimento se non costantemente aggiornate.

Amiamo condividere tra noi il nostro sapere per moltiplicarne il valore.

Sappiamo ragionare fuori dagli schemi e riconosciamo l'importanza dell'intuizione e della creatività, coniugandola sempre con la riflessiva razionalità che deriva dall'esperienza.

Consideriamo la valorizzazione del merito un potente strumento generativo di motivazione, di spinta allo sviluppo e di benessere organizzativo ed incoraggiamo la ricerca dell'eccellenza nei comportamenti e nei processi organizzativi.

### Appartenenza

Ci riconosciamo in un'identità univoca che delinea il nostro stile e ci impegniamo in relazioni serie e paritetiche, premurandoci che la nostra comunicazione sia chiara e alimenti fiducia reciproca.

Apprezziamo il confronto ed elaboriamo rapidamente le divergenze, esplicitandone le ragioni e garantendo una rapida e proficua conciliazione.

Pratichiamo un ascolto consapevole lasciando all'altro il giusto spazio per esprimersi e ci asteniamo dal generare giudizi frettolosi e non circostanziati che possano stigmatizzare le persone.

Siamo parte di una grande squadra, coesa e collaborativa e siamo consapevoli che soddisfazione personale e collettiva, quando convergono, fanno crescere e producono sempre risultati di valore.

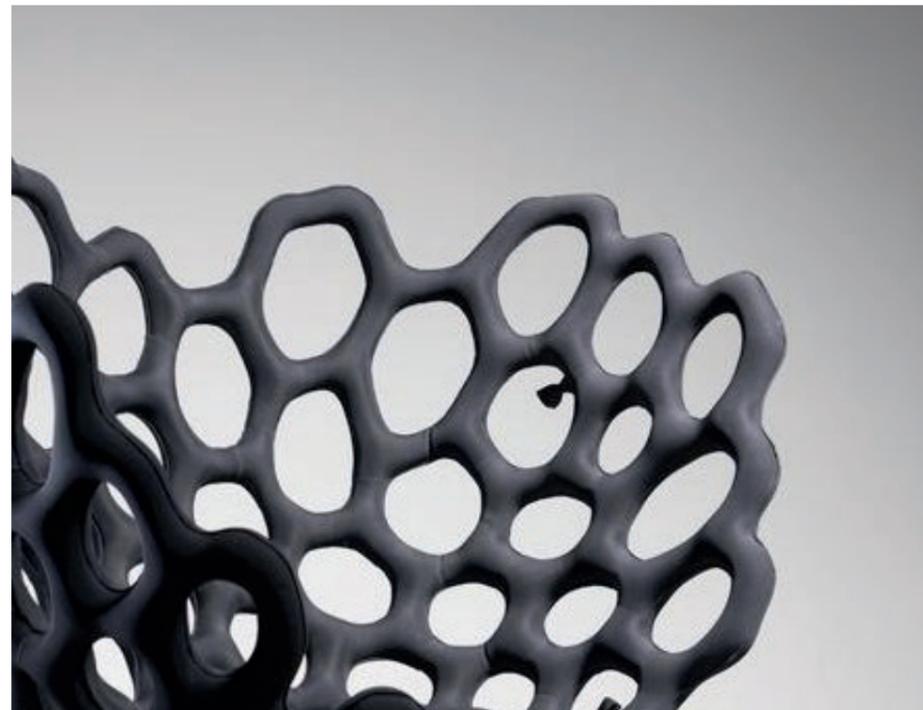
### Responsabilità

Rispondiamo in prima persona del nostro operato, agendo con buon senso ed intervenendo con energia e intraprendenza per garantire il buon funzionamento delle cose.

Siamo attenti ai risultati che otteniamo garantendo che ogni nostra azione generi un valore maggiore di quanto richiesto per realizzarla. Amiamo elevare la nostra visione, ma teniamo i piedi saldamente per terra e aspiriamo a crescere come Gruppo, sviluppando una prosperità stabile e duratura attraverso il successo delle persone e delle organizzazioni con cui interagiamo. Siamo persistenti nelle azioni e ci prendiamo cura di ciò che facciamo con il rigore, l'attenzione e la sensibilità che dedichiamo ai nostri affari personali.

### Equilibrio

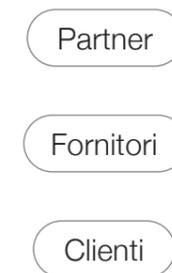
Le nostre azioni sono guidate dal senso di integrità ed operiamo in modo trasparente, tracciabile ed eticamente inequivocabile. Agiamo con forte senso del dovere, rispettando in piena fiducia le direttive e le regole, consapevoli di far parte di un disegno corale che opportunamente sostenuto produce benessere a tutti. Siamo garbati nelle relazioni, appropriati nei comportamenti, tolleranti nelle interpretazioni, evitiamo il pettegolezzo e ci impegniamo a chiarire le incomprensioni nei modi più rapidi e opportuni. Nutriamo rispetto e stima verso gli altri e verso noi stessi e agiamo con serietà e correttezza, considerando la nostra reputazione come il bene più prezioso da salvaguardare.



## 2.4 Stakeholder

Nel 2021 il Gruppo ha implementato un processo di coinvolgimento degli stakeholder ed ha individuato ed analizzato le questioni di loro maggior interesse attraverso interviste e specifiche iniziative di engagement ed ha redatto l'analisi di materialità sulle tematiche di Sostenibilità per loro più rilevanti.

### Esterni



### Interni



## 2.5 Strategie di Sostenibilità

Pensiero guida della strategia di Sostenibilità del Gruppo Pozzi è:

**// investire in Sostenibilità per creare valore nel tempo. /**

Questo si traduce in un sistema di obiettivi che il Gruppo si pone di raggiungere attuando un comportamento sostenibile e responsabile.

### Green reputation consolidata nel tempo.

Una solida reputazione sostenibile dell'azienda migliora i rapporti con gli interlocutori coinvolti direttamente con il processo aziendale:

- miglior rapporto con finanziatori (miglioramento del rating bancario);
- maggior potere contrattuale con clienti e fornitori;
- migliore gestione delle risorse umane.

# INVESTIRE IN SOSTENIBILITÀ PER CREARE VALORE NEL TEMPO.

## **Minor turnover del personale.**

L'adozione di una strategia di Sostenibilità e la sua esplicitazione nel bilancio annuale è un processo che coinvolge anche i dipendenti delle aziende del Gruppo; questo processo crea un clima di lavoro favorevole, aumenta la motivazione dei dipendenti, fidelizza l'organico e attira nuove risorse.

## **Riduzione dei costi operativi.**

L'identificazione di obiettivi di Sostenibilità permette un monitoraggio e un miglioramento continuo delle performance con una conseguente riduzione dei costi operativi.

## **Gestione dei rischi più efficiente.**

Focalizzando l'attenzione sui rischi di tipo sociale, ambientale e di governance si migliora la capacità di identificazione delle minacce e, di conseguenza, si migliorano l'efficacia e l'efficienza operativa.

## **Creazione di valore sul territorio.**

Un coinvolgimento delle altre aziende del territorio negli obiettivi di una crescita di coscienza sostenibile porta maggiori vantaggi per tutti gli attori che vi operano.

È stata fatta un'Analisi di Materialità al fine di rilevare quali sono gli aspetti di Sostenibilità più rilevanti per il Gruppo Pozzi e sono emersi, come prioritari, i seguenti ambiti di responsabilità:

- Responsabilità economica
- Responsabilità ambientale
- Responsabilità sociale
- Responsabilità verso dipendenti e collaboratori

# 5.



## Rendicontazione degli aspetti di materialità

### 3.1 Responsabilità economica

// Ci poniamo come obiettivo prioritario una crescita economica duratura del Gruppo /

senza la quale non sarebbero possibili lo sviluppo di una strategia sostenibile, un consumo ed una produzione responsabili ed un'occupazione piena e dignitosa per tutti i dipendenti.

Il Gruppo Pozzi, in questi anni, ha aumentato l'impegno nella **ricerca e nell'innovazione**: nel biennio 2020-2021 ha investito più di un milione di euro in ricerca scientifica e tecnologica.

Di fronte alla crescente domanda di **qualità**, in termini di processi, prodotti, servizi, relazioni, da parte di consumatori-clienti, dipendenti, fornitori, enti locali, mondo finanziario, società civile il nostro Gruppo ha creato, da tempo, un gruppo di lavoro interno che studia la migliore soluzione per affrontare tutte queste tematiche.

Le società del Gruppo annoverano i più importanti accreditamenti in materia di **certificazioni**, quali la UNI EN ISO 9001:2015 rilasciato dal prestigioso istituto internazionale TUV.

### 3.2 Responsabilità ambientale

// Vogliamo difendere il nostro patrimonio più prezioso: l'ambiente. /

Le sfide che la tutela dell'ambiente pone al settore industriale sono molteplici ed urgenti. Queste sfide hanno fatto sì che il Gruppo si sia concentrato sull'avvio e lo sviluppo di specifiche azioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, al fine di ottenere un modello di produzione e di consumo sostenibili.

L'impegno per la ricerca e l'innovazione del Gruppo Pozzi si sono orientati, sempre di più, su progetti di Sostenibilità energetica e sulla possibilità di riciclo degli scarti di produzione.



**VOGLIAMO  
DIFENDERE  
IL NOSTRO  
PATRIMONIO  
PIU' PREZIOSO:  
L'AMBIENTE.**



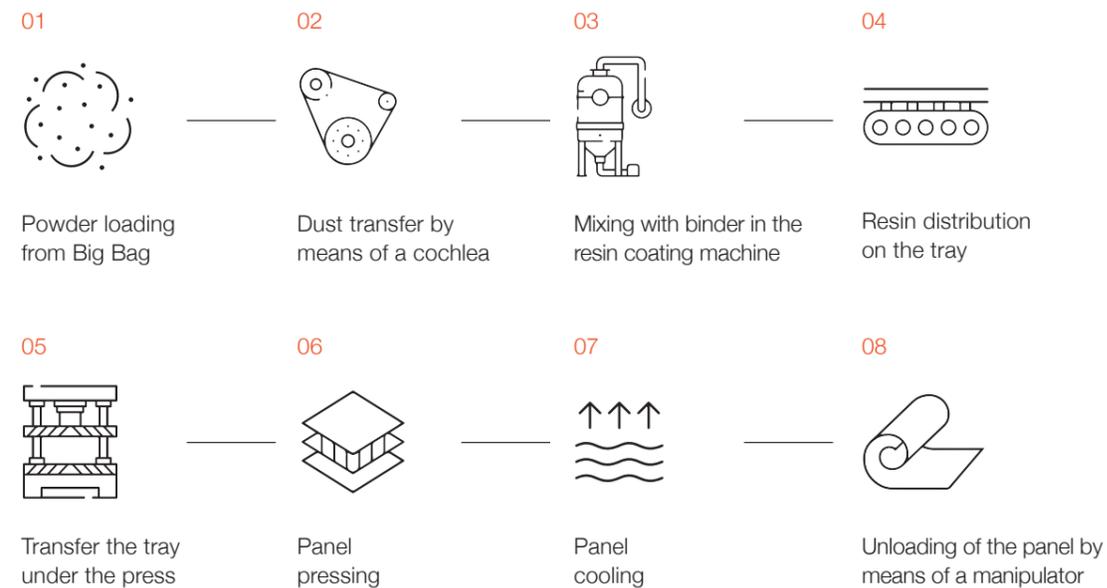
### 3.2.1 REPUR®

Durante gli ultimi anni, l'attenzione della comunità tecnico-scientifica si è concentrata sempre di più sul riciclo del poliuretano, a causa, sia dei cambiamenti normativi, sia del raggiungimento del fine vita di una sempre maggiore quantità di materiali in utilizzo. I costi di smaltimento sono in crescita e si stima che gli spazi destinati a tale scopo stiano diminuendo sempre più, con un relativo aumento dei costi.

SAIP, sensibile a tale tematica, ha deciso di sviluppare **REPUR®**, una tecnologia che consente di riutilizzare gli scarti di PU come materia prima per la produzione di schiume PU.

REPUR® permette di risparmiare fino al 76% della materia prima necessaria nel processo di produzione.

Questo significa che, per nell'arco di una produzione annua, si possono recuperare conseguentemente grossi quantitativi di materia prima.



### 3.2.2 BioPUR – 2030

Si tratta di un Progetto internazionale realizzato con il programma Oryzon 2025 in collaborazione con l'Università di Salerno e numerose organizzazioni di diversi Paesi (Francia, Paesi Bassi, Spagna, Romania, Polonia).

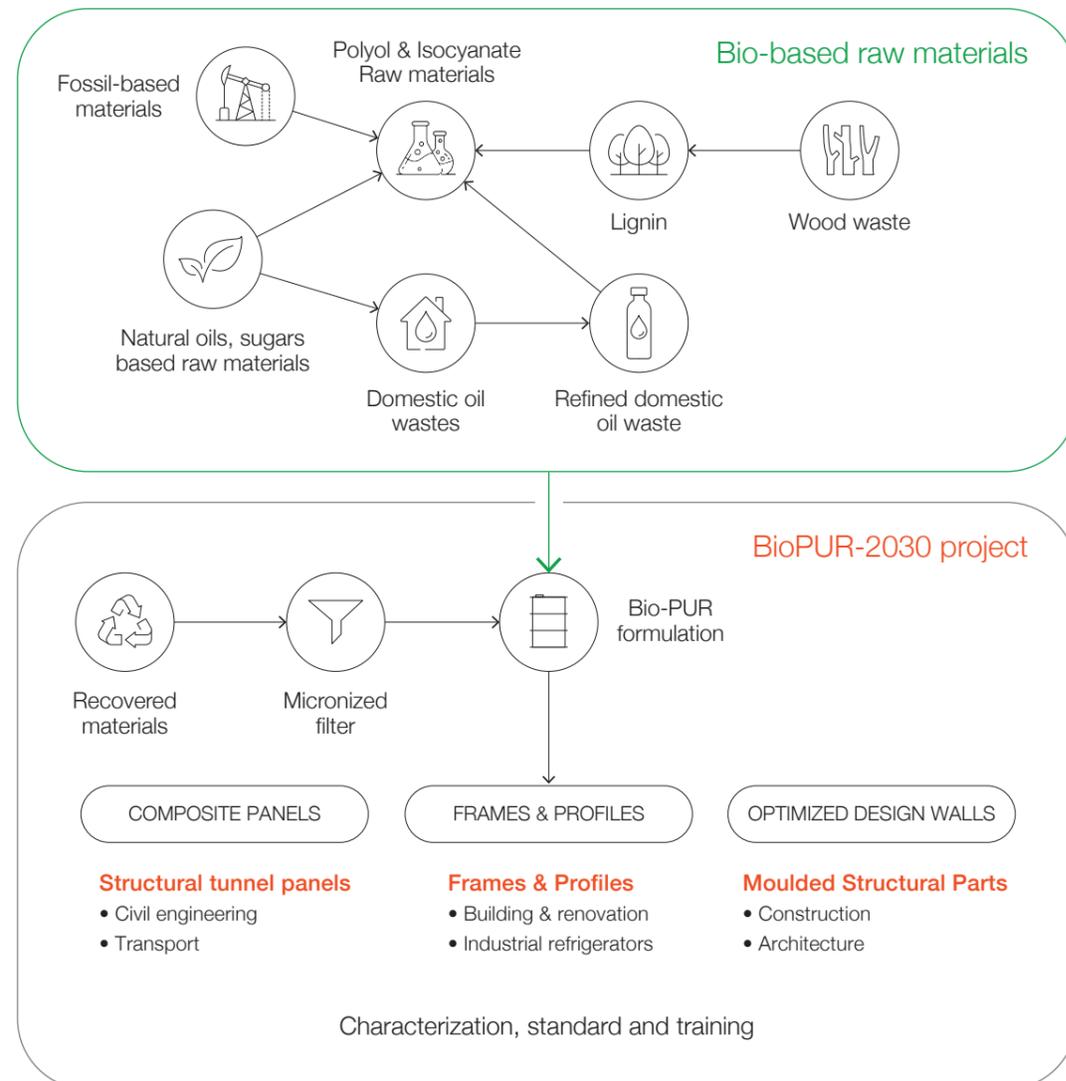
L'obiettivo è quello di dimostrare le possibilità inesplorate dei poliuretani a base biologica attraverso tre catene del valore, legate ad applicazioni strutturali (materiali strutturali per l'ingegneria civile, prodotti per l'edilizia e il retrofitting e soluzioni architettoniche ottimizzate).

Oltre all'insito valore, in termini di Sostenibilità, del BioPUR – 2030 (low carbon footprint, riciclabilità, ecc.), le elevate caratteristiche tecniche di quest'ultimo consentono di ottenere molteplici prodotti con prestazioni migliorate, oltre alla sostituzione – con gli stessi effetti e benefici – di alcune materie plastiche.

I principali obiettivi tecnici specifici di BioPUR – 2030 sono:

- Identificare le fonti di materie prime derivate dal petrolio e sviluppare 3 famiglie di materiali BioPUR con diverse funzionalità:
  1. Resine BioPUR per pultrusione
  2. Materiali espansi BioPUR per stampaggio ad iniezione reattivo
  3. Schiume BioPUR per schiumatura a lastre e iniezione
- Sviluppare tre processi MVP automatizzati che integrano tecnologie continue e discontinue da diverse applicazioni plastiche su larga scala come:
  1. Schiuma a pultrusione-iniezione integrata (IFIP) per pannello composito in fibra rinforzata BioPUR
  2. Stampaggio ad iniezione reattiva seriale (sRIM) per infissi e profili
  3. Tecnologia avanzata di taglio a forma libera (AFCT) per blocchi sagomati in schiuma

- Sviluppare prodotti con prestazioni migliorate rispetto alle applicazioni esistenti:
  1. Pannello composito Bio-PUR in fibra rinforzata con proprietà meccaniche aumentate del 15%, controresine epossidiche o vinilestere e pannelli compositi pultrusi con isolamento termico e acustico migliorato, rispettivamente, del 20% e del 50%.
  2. I telai dei profili BioPUR con un aumento delle prestazioni termiche di oltre il 140% e della durata di oltre il 50%, rispetto a telai e profili convenzionali (in PVC, alluminio o legno).
  3. Blocchi a forma di BioPUR con una leggerezza migliorata del 30%.



### 3.2.3 BUTTERFLY

Nel 2021 è stato portato avanti – e sviluppato – il progetto **Butterfly**, finalizzato alla digitalizzazione degli impianti di lavorazione di poliuretano per la produzione di pannelli isolanti, attraverso lo sviluppo e l'implementazione di tecnologie digitali, per favorire la fruibilità, la sicurezza e la gestione di dati e informazioni durante il processo di produzione.

**Butterfly** è una tecnologia di altissimo livello che aiuta a ottenere processi di produzione più efficienti. L'**efficienza** è un fattore chiave per raggiungere la **Sostenibilità**, poiché un processo efficiente richiede meno energia, materie prime e manutenzione. Sfruttando le tecnologie digitali è stata realizzata una piattaforma digitale innovativa che comprende 4 macro pacchetti:

1. Gestione della manutenzione delle macchine che compongono la linea produttiva.
2. Controllo e riduzione dei consumi energetici.
3. Miglioramento della qualità del prodotto realizzato attraverso strumenti di rilevazione dei difetti e un innovativo sistema di "Cruise Control" che garantisca al cliente un continuità produttiva più solida ed efficace.
4. Gestione della tracciabilità del prodotto realizzato e di tutta la catena produttività.

L'obiettivo è quello di creare un "ponte" tra gestione della produzione (MES) e la macchina: raccogliere ed elaborare dati dal campo, automatizzare il controllo del prodotto in lavorazione, del funzionamento dell'impianto, misurare i consumi d'energia in ottemperanza agli obblighi di legge per le imprese energivore.

### 3.2.4 Piano di riduzione dell'impatto ambientale

In un'ottica di miglioramento continuo delle nostre performance ambientali, abbiamo avviato con la società di diritto spagnolo DCycle un progetto di misurazione degli impatti sull'ambiente della nostra organizzazione.

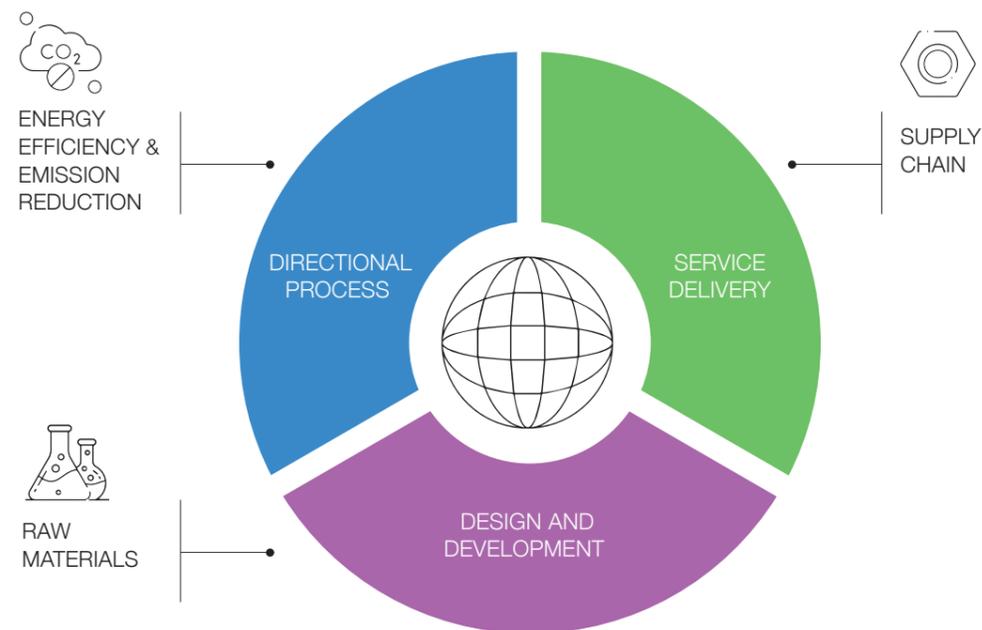
L'obiettivo è elaborare un piano per ridurre tale impatto e sviluppare l'attività in modo più efficiente, evitando, quindi, non solo i rischi ambientali, ma anche quelli economici e sociali, promuovendo l'adattamento alla normativa di riferimento su tali tematiche e cercando di fornire, conseguentemente, valore aggiunto ai nostri stakeholder. L'analisi è stata effettuata con la versione Beta del software DCycle, basata sulla metodologia UNE-EN ISO 14064-1:2019.

Nel 2020-2021 i risultati sono stati i seguenti:

- Impatto Pozzi Arosio: 13% sotto la media industriale
- Impatto SAIP: 21% sopra la media industriale

Nel breve il perimetro di monitoraggio e rendicontazione sarà esteso a tutte le società del Gruppo; **l'obiettivo è quello di diventare un gruppo industriale, complessivamente, ad impatto ZERO.**

Il piano di Sostenibilità ambientale si concentrerà sulle seguenti aree:



Principali iniziative di efficienza energetica pianificate:

- Ridurre le emissioni di GHG.
- Energie rinnovabili in tutte le fonti di energia.
- Migliorare l'efficienza energetica nei processi produttivi.
- Modernizzare le infrastrutture rendendole più sostenibili.

Principali iniziative di riduzione delle emissioni:

- Ridurre le emissioni di GHG.
- Migliorare l'istruzione, la consapevolezza e la capacità umana e organizzativa per la mitigazione dei cambiamenti climatici.
- Rafforzare la partnership globale per lo sviluppo sostenibile.



# Energy Efficiency 2022

# Energy Efficiency 2023-2024

## Option 1

### Actions

Identification of the type of energy used in the installations



Change of supplier/contract (if necessary)



Obtaining guarantees of origin



### Objective 1

Certified renewable guarantee of origin in 2023: 100%

KPIS: Energy with certificate of guarantee of origin (no.) / Total energy used (no.)  
Indicator: (No. of certificates of guaranteed origin / total no. of energy) x 100

## Option 2

### Actions

Energy audit of SAIP and POZZI facilities



Feasibility study on the implementation of improvements



Implementation of energy improvements and possible more efficient technologies



### Objective 2

Energy saving measures and best available technologies implemented in 2023: 20%  
2024: > 30%

KPIS: Measures proposed (no.) / Measures implemented (no.)  
Indicator: (no. of measures implemented / no. of measures proposed) x 100

## Option 3

### Actions

Study of the installation of solar panels and request for a quotation for their installation



Installation of solar panels



Consumption monitoring



### Objective 3

Self-consumption in installations in 2023: 25%  
2024: > 50 %

Total Electricity Consumption (kWh)  
Total Surplus Electric Energy (kWh)  
Indicator: (kWh surplus consumption / kWh total consumption) x 100

Difficulty level: Low Medium High



### 3.2.5 Iniziative per l'ambiente

Per poter diffondere e consolidare una mentalità sostenibile a tutti i livelli di gestione operativa degli uffici e degli spazi lavorativi, il Gruppo Pozzi promuove ed adotta una serie di piccole iniziative quali: la riduzione del consumo della carta, l'eliminazione della plastica utilizzando dispenser per l'acqua, l'utilizzo di lampade a led per l'illuminazione esterna.

Il prossimo obiettivo sarà quello di adottare, esclusivamente, auto-veicoli ibridi.

È già in progetto la realizzazione di una nuova sede che accoglierà tutti i collaboratori dell'area amministrativa e tecnica delle società del Gruppo. La nuova edificazione sarà realizzata con materiali che permettano, massimamente, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo, quindi, di un progetto di edilizia sostenibile.

## 3.5 Responsabilità sociale

In un contesto caratterizzato da risorse limitate e forti disuguaglianze,

**// il nostro Gruppo vuole impegnarsi sempre di più, sia nel promuovere iniziative di tutela dell'ambiente e consumo responsabile, sia nel rispetto dei diritti umani. /**

La collaborazione con le comunità locali sul territorio è fondamentale per creare un migliore ambiente di lavoro e di vita per le nuove generazioni.



L'obiettivo è quello di essere una realtà che mette a disposizione le proprie risorse per intervenire positivamente su situazioni sociali problematiche con la volontà di rappresentare un esempio anche per le altre aziende del territorio: se ogni attore porta una proprio piccolo contributo, il contributo complessivo diventa grande.

### 3.3.1 Progetto di inclusione e diversità di genere

La crisi pandemica ha innescato gravi conseguenze sociali aumentando le disuguaglianze e l'accesso alle pari opportunità. Le donne sono risultate particolarmente penalizzate da questa situazione.

In quest'ottica il Gruppo Pozzi vuole diventare una realtà in cui non ci siano gap di genere da colmare; l'impegno è – e sarà sempre – rivolto all'adozione di misure che consentano, sempre di più, l'eliminazione di eventuali ostacoli all'inclusione delle donne in tutti i processi aziendali.

Nel 2021 il Gruppo ha assunto 8 nuovi dipendenti di cui tre donne, due di età compresa tra i 36 e i 50 anni ed una oltre i 50 anni, con mansioni di carattere amministrativo.

### 3.3.2 Impegno verso la comunità locale e il territorio

Siamo da sempre vicini agli enti locali impegnati sul fronte sanitario e sociale.

Citiamo, tra le altre, la donazione di un defibrillatore alla SOS, la Croce Rossa locale.

Durante la pandemia abbiamo cercato di dare sollievo al territorio attraverso una serie di piccole azioni tra cui l'erogazione di contributi alla succitata SOS per l'acquisto di mascherine e strumenti protettivi, difficilmente reperibili durante il periodo pandemico.

Queste iniziative rappresentano per noi anche un'occasione per approfondire la conoscenza delle realtà locali operanti sul territorio. Attraverso queste collaborazioni emergono, talvolta, esigenze che nel corso di questa crisi si sono particolarmente acuite.

Sempre con l'obiettivo del rispetto e della valorizzazione del nostro territorio, nella scelta dei fornitori facciamo principalmente riferimento alla filiera locale.

Anche la selezione del personale avviene dando precedenza a collaboratori residenti sul territorio, attraverso un lavoro sviluppato in sinergia con gli istituti scolastici e le agenzie del lavoro locali, nonché attraverso una fattiva collaborazione con Confindustria Como.

### 3.3.3 Impegno verso i giovani

Il nostro Gruppo ritiene che i giovani siano i protagonisti del futuro del territorio e dell'economia; per questo da anni collabora, attraverso diverse modalità, con istituti di formazione attivi sul territorio con l'offerta di stage lavorativi.

Ogni anno accogliamo in stage ragazzi che frequentano l'università o corsi di formazione organizzati da istituti del territorio.

## 3.4 Responsabilità verso dipendenti e collaboratori

// Fattori intangibili come la sicurezza, la crescita intellettuale, professionale, relazionale di dipendenti e collaboratori sono per noi elementi determinanti del nostro successo nel tempo. /

La nostra crescita è strettamente legata alle persone che collaborano con noi; per questo i nostri collaboratori hanno, da sempre e per tradizione familiare, un ruolo centrale nella attività: sviluppo, formazione, benessere e sicurezza dei lavoratori sono i principi che ispirano la gestione ed i rapporti con il personale.

Il rapporto tra azienda e organico è collaborativo; il clima aziendale è positivo, tant'è che il rapporto con i dipendenti rimane attivo nei confronti di personale che cessa la collaborazione con il Gruppo avendo raggiunto l'età del pensionamento.

### 3.4.1 Impegno per lo sviluppo e la formazione delle proprie risorse

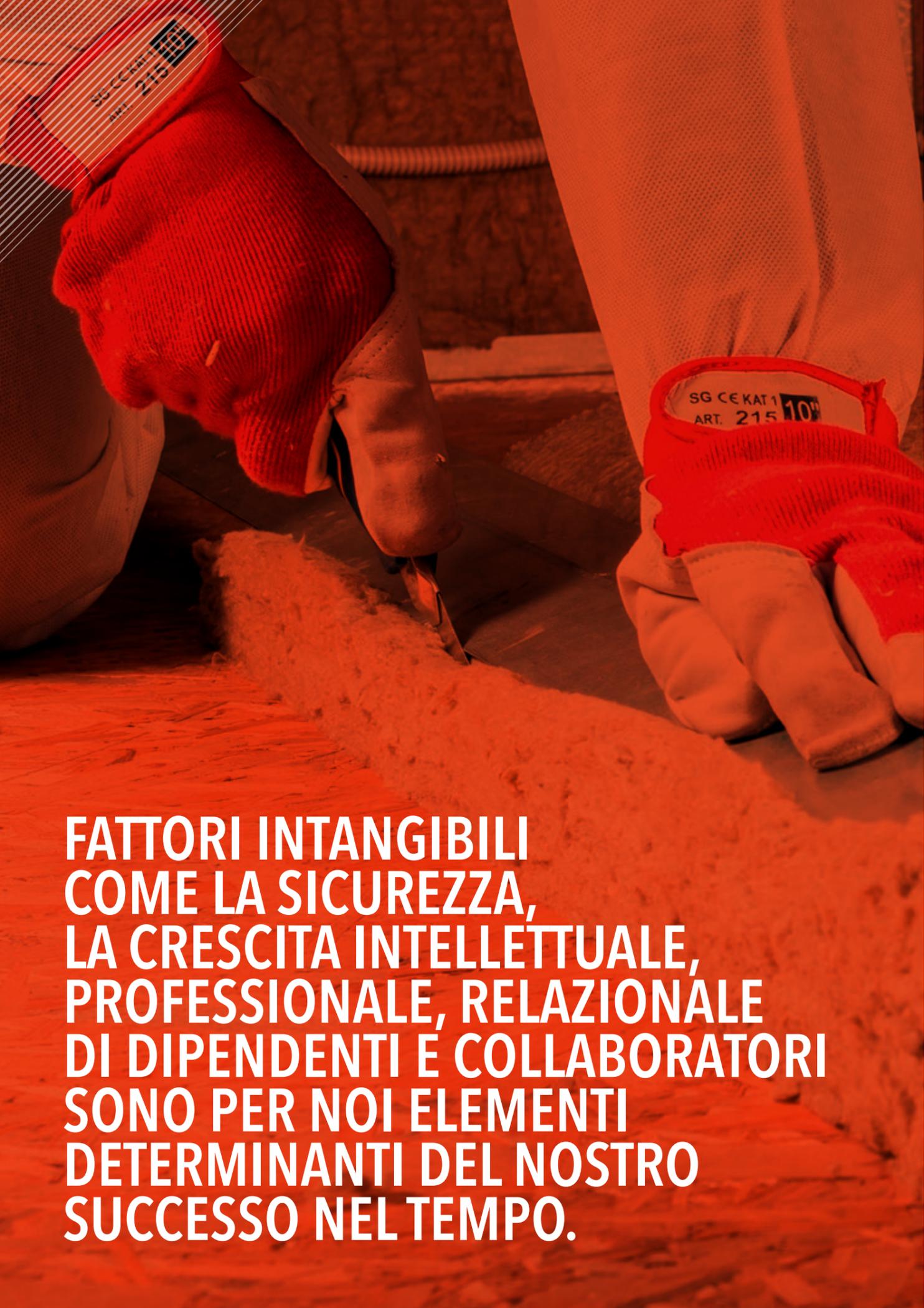
Il nostro impegno per la formazione del personale inizia al momento della **selezione** dei candidati quando viene redatta un'apposita scheda nella quale vengono indicate le competenze ed il percorso formativo più idoneo per valorizzarle ed implementarle.

Il percorso formativo è seguito da un gruppo di lavoro dedicato composto da un componente del board, da una figura del settore amministrativo, da una del settore tecnico e da una del settore qualità che, in sinergia, anche attraverso una prima fase di affiancamento con colleghi di maggiore esperienza, avviano il nuovo collaboratore alla partecipazione di appositi corsi di specializzazione ed aggiornamento.

Abbiamo sempre offerto ai nostri collaboratori corsi di **formazione** in linea con il loro ruolo aziendale per migliorarne competenze e performance personali e professionali.

Nel 2021, sono state erogate al personale del gruppo circa **1.500 ore di formazione** con una media di 40 ore per dipendente con modalità e argomenti customizzati per i nostri collaboratori.





**FATTORI INTANGIBILI  
COME LA SICUREZZA,  
LA CRESCITA INTELLETTUALE,  
PROFESSIONALE, RELAZIONALE  
DI DIPENDENTI E COLLABORATORI  
SONO PER NOI ELEMENTI  
DETERMINANTI DEL NOSTRO  
SUCCESSO NEL TEMPO.**

#### **Affiancamenti e formazione interna**

- Affiancamento operativo a personale UTE, responsabile PRO, responsabile QA e UTM per svolgimento mansioni inerenti il processo produttivo, di assistenza tecnica e procedure correlate al req. 8.5 ISO9001:2015

#### **Nuovi fabbisogni**

- Corso di formazione ed informazione generale per i lavoratori sec. DL81/2008 art. 37, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Corso di formazione: direttiva Macchine 2006/42/CE.
- Percorso formativo di apprendistato 2020-21 quadro
- Corso di formazione: normativa ADR corso base e aggiornamenti

#### **Altra formazione pianificata nel corso dell'anno**

- Corso di formazione: "La gestione strategica degli acquisti e dei fornitori"
- Corso di formazione addetti squadra antincendio
- Corso di formazione: Quadro normativo di riferimento per la conformità delle macchine e novità 2022
- Corso di aggiornamento per lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo
- Corso di aggiornamento B.L.S.D.
- Corso Internazionalizzazione

### **3.4.2 Impegno per il benessere e la sicurezza delle proprie risorse**

Per migliorare il rapporto tra vita privata e vita lavorativa, abbiamo messo a disposizione dei nostri dipendenti una serie di iniziative tra le quali un programma di welfare aziendale, visite mediche gratuite per la prevenzione di specifiche malattie tumorali (melanoma), la possibilità di accesso al c.d. lavoro agile (*smartworking*), la trasformazione di contratti di lavoro esistenti per agevolare il collaboratore che si trovi in particolari situazioni familiari (trasformazione di contratti di lavoro a tempo pieno in contratti a tempo parziale).

### Programma di welfare aziendale

Da ormai tre anni è stato istituito un premio erogato attraverso servizi di welfare a tutti i dipendenti.

Per l'accesso al premio è stato costruito un sistema di obiettivi distinti per ogni singola area aziendale e condivisi con tutti i collaboratori. Con il premio, del valore di 2.500 euro completamente esente da un punto di vista fiscale, i dipendenti possono acquistare diversi servizi come l'accesso a corsi di formazione, il trasporto scolastico, libri scolastici, spese mediche, spese per lo sport del nucleo familiare.

### Programma di prevenzione medica e sicurezza sul lavoro

Sempre per favorire il benessere dei propri lavoratori, il Gruppo ha attivato una serie di iniziative per la tutela della salute dei propri collaboratori, quali:

- visite mediche programmate volontarie (non obbligatorie). Nel 2021 è stata organizzata una campagna di screening dermatologico;
- distribuzione ai dipendenti di mascherine e altri dispositivi di difesa dal Covid-19;
- installazione di un defibrillatore e organizzazione di un apposito corso di formazione finalizzato ad insegnare al personale il suo corretto utilizzo;
- possibilità di accesso a corsi di aggiornamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- campagna di sostituzione di macchinari acquisiti anteriormente al 1996 con macchine conformi alla direttiva 2006/42/CE, recepita in Italia dal D.Lgs. 17/2010, e rispondenti ai requisiti generali di sicurezza di cui all'allegato V del d.lgs. 81/08 e s.m.

### Smart working e part-time

Il Gruppo Pozzi è particolarmente attento alle esigenze dei collaboratori con famiglia e, in quest'ottica, offre a coloro che ne hanno necessità, una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e la messa a disposizione di più opzioni contrattuali di collaborazione. Ad esempio alle mamme lavoratrici è offerta la possibilità di scegliere un rapporto di lavoro part-time elastico e flessibile.

Alle persone che ne abbiano necessità è concessa anche la modalità in smartworking (modalità già utilizzata prima dello scoppio della crisi pandemica da Covid-19).

Per agevolare la mobilità dei propri dipendenti la scelta della realizzazione della nuova sede è stata fortemente condizionata dalla vicinanza alla stazione ferroviaria.

### Dotazioni di lavoro aggiornate

Particolare cura ed attenzione è rivolta alla scelta delle dotazioni software, hardware e di tutti gli altri abituali strumenti operativi, tenuti costantemente aggiornati per agevolare il lavoro dei collaboratori.

## 3.4.3 Impegno nella gestione dei rapporti con i fornitori

Per migliorare il rapporto con i propri fornitori il Gruppo ha attivato con Mediocredito Italiano una **piattaforma di confirming** per il finanziamento dei crediti commerciali vantati dai fornitori.

I fornitori attraverso l'accesso alla piattaforma in cui sono state caricate tutte le loro fatture, possono richiedere con flessibilità lo smobilizzo delle fatture on line e pro soluto.

# 4.



## Appendice

### 4.1 Highlights della Sostenibilità

- 45,04% l'energia elettrica acquistata proveniente da fonti rinnovabili e certificata da Garanzie di Origine (nel 2020 era il 41,74%).
- Riduzione del 0,5% circa di tonnellate di CO<sub>2</sub> emesse (Scope 2 - market based) dagli stabilimenti produttivi della SAIP rispetto al 2020. Per quanto riguarda le emissioni Scope 1 si è registrato una riduzione del 4%.
- 100 % dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.
- 17 % la presenza femminile nell'organico complessivo del Gruppo.
- Circa 1.500 le ore di formazione totali erogate al personale del Gruppo (con una media di circa 40 ore per dipendente).
- Circa n. 100 verifiche eseguite presso i fornitori per la qualità e sicurezza dei prodotti.
- È prevista entro la fine dell'anno 2022 l'adozione di un apposito Codice Etico da applicare all'interno del Gruppo.

### 4.2 GRI Standards 2021

GRI 1	Foundation 2021	GRI 306	Waste 2020
GRI 2	General Disclosures 2021	GRI 308	Supplier Environmental Assessment 2016
GRI 3	Material Topics 2021	GRI 401	Employment 2016
<b>Consolidated Set of the GRI Standards 2021</b>			
GRI 11	Oil and Gas Sector 2021	GRI 402	Labor/Management Relations 2016
GRI 12	Coal Sector 2022	GRI 403	Occupational Health and Safety 2018
GRI 13	Agriculture Aquaculture and Fishing Sectors 2022	GRI 404	Training and Education 2016
GRI 201	Economic Performance 2016	GRI 405	Diversity and Equal Opportunity 2016
GRI 202	Market Presence 2016	GRI 406	Non-discrimination 2016
GRI 203	Indirect Economic Impacts 2016	GRI 407	Freedom of Association and Collective Bargaining 2016
GRI 204	Procurement Practices 2016	GRI 408	Child Labor 2016
GRI 205	Anti-corruption 2016	GRI 409	Forced or Compulsory Labor 2016
GRI 206	Anti-competitive Behavior 2016	GRI 410	Security Practices 2016
GRI 207	Tax 2019	GRI 411	Rights of Indigenous Peoples 2016
GRI 301	Materials 2016	GRI 413	Local Communities 2016
GRI 302	Energy 2016	GRI 414	Supplier Social Assessment 2016
GRI 303	Water and Effluents 2018	GRI 415	Public Policy 2016
GRI 304	Biodiversity 2016	GRI 416	Customer Health and Safety 2016
GRI 305	Emissions 2016	GRI 417	Marketing and Labeling 2016
GRI 306	Effluents and Waste 2016	GRI 418	Customer Privacy 2016



SAIP



SAIP

ADVANCED POLYURETHANE EQUIPMENT

[www.saipequipment.it](http://www.saipequipment.it)

## **Credits**

Lores doloribea amus aut re, sit eum  
aligend aeptatquid quam rerepeles  
magnam acerum quiat.

Lores doloribea amus aut re, sit eum  
aligend aeptatquid quam rerepeles  
magnam acerum quiat.

## **Lores doloribea amus aut re**

sit eum aligend aeptatquid quam rerepeles

## **Aamus aut re**

sit eum aligend aeptatquid quam rerepeles

## **Doloribea amus aut re**

sit eum aligend aeptatquid quam rerepeles

Chiuso in stampa nel mese di luglio 2022

