



sustainability
report
2023

An aerial photograph of a winding road through a dense forest. The road curves from the bottom left towards the top right, with a dashed yellow line in the center. The surrounding area is filled with green trees and foliage.

Bonfiglioli

We engineer dreams

contents

lettera agli stakeholder	6
2023 highlights	8

1	il nostro viaggio: una storia di continua eccellenza	10
1.1 La nostra mission e i nostri valori.....	12	
1.2 Traguardi.....	14	
1.3 Presenza globale per un supporto locale.....	16	
1.4 Le nostre Business Unit.....	22	
1.5 La Sostenibilità per Bonfiglioli	26	
1.6 Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali.....	32	
3	le nostre persone: il motore per il successo	50
3.1 Crescere insieme attraverso l'innovazione	52	
3.2 Costruire il successo attraverso la conoscenza.....	65	
3.3 La sicurezza dei nostri collaboratori.....	72	
2	la nostra governance : i presidi per la gestione di un business responsabile	38
2.1 Una Governance orientata alla sostenibilità.....	40	
2.2 Il nostro impegno per un business responsabile	43	
4	il nostro impatto: lavorare oggi per un domani sostenibile	78
4.1 Innovazione per un futuro sostenibile	80	
4.2 Accogliere la trasformazione digitale.....	94	
4.3 Una catena di fornitura responsabile.....	98	
4.4 Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103	
appendice	112	
indice dei contenuti gri	118	



lettera agli stakeholder



*Cara lettrice, caro lettore,
con grande piacere vi presento
il Sustainability Report per l'anno 2023.*

*Questo documento non è soltanto un resoconto
di azioni e risultati, ma rappresenta la visione e
l'impegno di Bonfiglioli per una prospettiva aziendale
più ampia e responsabile.*

Credo fermamente che le aziende debbano allontanarsi dalla pura logica dell'efficienza e della produttività, per abbracciare un nuovo modo di pensare e agire che considera tutte le azioni e le decisioni in base all'impatto positivo che potrebbero avere sulle persone e sul pianeta.

Sono convinta che il miglioramento possa essere ottenuto soltanto coinvolgendo tutti gli attori della filiera. Ecco perché ci impegniamo affinché i nostri Team, i Fornitori e i Clienti di Bonfiglioli si sentano parte di uno stesso ecosistema e attivamente coinvolti in un progetto destinato a creare un futuro più sostenibile e inclusivo.

La società sta cambiando e con essa anche le priorità e le sfide che ci troviamo ad affrontare. Siamo, infatti, in una società diversa da quella messa sotto stress dal COVID, che ha a disposizione meno risorse e deve fare i conti con le difficoltà di persone più fragili, oltre che più anziane, dove ogni individuo dovrà trovare un nuovo equilibrio nella propria dimensione personale. E questo richiede un approccio innovativo e solidale. Come azienda, ci sentiamo parte di questa trasformazione e desideriamo rispondere ai cambiamenti con una mentalità aperta e proattiva. Vogliamo contribuire a un nuovo concetto di società per un domani migliore.

In virtù di questo obiettivo, ci concentriamo non solo sull'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate che supportino i nuovi bisogni, ma anche sullo sviluppo di modalità di lavoro che mettano le priorità delle persone al centro delle nostre operazioni. È un dovere che non si ferma ai risultati economici, ma ci spinge ad avere un'attenzione costante e sincera per le persone che rendono unica la nostra azienda.

A partire dalla creazione di un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, vogliamo che ogni dipendente e collaboratore si senta valorizzato e parte attiva della nostra missione aziendale. Tra le iniziative che abbiamo introdotto in questo senso rientra la nuova piattaforma di comunicazione interna Bclose, lanciata a inizio 2023 proprio per promuovere la connessione tra le persone e la partecipazione alla vita aziendale, senza distinzione di ruolo o area geografica.

Inoltre, abbiamo sottoscritto con le organizzazioni sindacali il "Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione", che dimostra il nostro impegno concreto nel creare un ambiente lavorativo equo e inclusivo, in cui ogni persona si senta libera di esprimere le proprie opinioni, dare il proprio contributo e sviluppare le competenze. Quest'ultimo aspetto è cruciale per garantire percorsi professionali ricchi di soddisfazioni, oltre che per sostenere il successo dell'azienda; per farlo, offriamo percorsi personalizzati tramite la Bonfiglioli Academy, che potenziamo di anno in anno.

Queste ed altre iniziative ci hanno permesso di ottenere, per l'Italia, il riconoscimento "TOP EMPLOYER", di cui sono molto orgogliosa e che non vedo come un punto di arrivo, bensì come uno stimolo per ampliare il nostro impegno con nuovi progetti ed estenderli anche fuori dai confini nazionali.

La sostenibilità ambientale è un altro pilastro della nostra strategia. Nel nostro percorso sostenibile, realizziamo plant e building a bassissimo impatto ambientale. Come il nuovo stabilimento di Pune, in India, alimentato per quasi l'80% da energia solare e il nuovo Headquarters, dove ci siamo trasferiti nel corso del 2023, caratterizzato da

un uso intelligente delle risorse naturali: sfrutta, infatti, l'acqua piovana e l'energia geotermica e solare, generando un notevole risparmio energetico per la climatizzazione e il riscaldamento dell'acqua.

Queste sono solo alcune delle attività, che testimoniano il nostro impegno per l'ambiente, contenute nella nostra Sustainability Roadmap: un piano d'azione che ci guiderà, passo dopo passo, verso il futuro sostenibile che vogliamo costruire entro il 2030.

Abbiamo introdotto strumenti di governance a garanzia di un business responsabile, a partire dal nuovo Codice Etico di Gruppo, che racchiude i principi cardine che guidano le nostre attività da quasi settant'anni. A fine anno abbiamo, inoltre, approvato la Policy Anticorruzione, aggiornato la Politica per le Segnalazioni e il canale Whistleblowing. Una serie di azioni tangibili per una sostenibilità reale, a 360°, che è parte integrante della cultura aziendale e si riflette nei valori, nelle politiche e nelle azioni quotidiane di Bonfiglioli.

Tutto questo rientra nella nostra nuova Politica di Sostenibilità, che incorpora gli obiettivi ESG nel cuore del nostro modello di business e costituisce un autentico manifesto aziendale, delineando obiettivi chiari e definiti, in relazione alle tre sfere della sostenibilità: ambientale, sociale e di governance.

È un impegno completo che ci permette di guardare avanti con fiducia e determinazione, consapevoli degli sforzi collettivi necessari per garantire un futuro migliore per tutti

Con i migliori saluti,

2023 highlights



Nuove applicazioni del sensore **Moliere, nell'ambito del progetto Evocation**



Il **Patentino della Robotica e dell'Intelligenza Artificiale** si integra nei percorsi di alternanza scuola lavoro (PCTO)



Bonfiglioli entra a far parte di **MOTUS-E**, associazione volta ad accelerare lo sviluppo della mobilità elettrica



Si conferma la partecipazione al **GWEC-Global Wind Energy Council**



Nell'ambito del **Club Pro**, prende avvio un **percorso di sperimentazione di 6 mesi** nella provincia di Bologna



Lo stabilimento di Rovereto ottiene la **certificazione ISO 50001 - Sistema di Gestione dell'Energia**

parco Clementino Bonfiglioli

A marzo abbiamo inaugurato il parco intitolato a Clementino Bonfiglioli, la nuova area verde sorta in corrispondenza del vecchio stabilimento B1 a Lippo di Calderara di Reno.

A tagliare il nastro dopo l'emozionante giornata di celebrazioni è stata la Presidente Sonia Bonfiglioli.

Il parco, composto da tre isole con giochi inclusivi per bambini, una pista di roller skate e un'arena all'aperto, comprende anche un'area verde con 122 nuovi alberi. L'area sarà collegata all'aeroporto e alla stazione ferroviaria del Bargellino tramite la nuova pista ciclabile.



i festeggiamenti

Il 2023 è stato un anno ricco per il nostro Gruppo, che ha raggiunto importanti traguardi e celebrato gli anniversari di tre filiali del suo network globale.



Il 20 settembre 2023 lo stabilimento Bonfiglioli di Qingpu, Shanghai, ha celebrato il suo 20° anniversario.

lotta contro la discriminazione

Abbiamo firmato il Protocollo contro la discriminazione di genere.

La firma del protocollo si inserisce nel nostro percorso di crescita in ambito **Gender Equality**. In linea con questo percorso, abbiamo scelto di sostenere la campagna nazionale di sensibilizzazione "GeneriAMO cultura" promossa da Federmeccanica e dai sindacati di categoria.



una fornitura d'eccellenza

Nel corso dell'anno abbiamo ottenuto due importanti riconoscimenti per la qualità dei nostri prodotti.

Il primo, attribuito dall'Innovation Post, ci ha conferito la nomina di **primo fornitore italiano di tecnologie di automazione**.

Il secondo è stato conferito dal nostro **cliente storico General Electric, come «fornitore d'eccellenza» per i prodotti di energia eolica offshore dell'azienda statunitense**.

Alla base del nostro successo ci sono sia i consistenti investimenti in R&S che la nostra presenza in tutto il mondo.



In India, abbiamo celebrato due importanti traguardi: l'apertura di una nuova fabbrica a Pune e i venticinque anni dal suo insediamento nel tessuto aziendale del Paese.

A dicembre Bonfiglioli Vectron ha festeggiato il suo 30° anniversario.



new opening Bonfiglioli Transmission Australia CRANBOURNE WEST (VICTORIA)



NUOVA SEDE IN AUSTRALIA

Il mese di marzo ha avuto come protagonista Bonfiglioli Australia che ha inaugurato la sua nuova sede regionale di Cranbourne West, a Victoria.

L'ufficio, con annesso plant produttivo, nasce con l'obiettivo di essere sempre più vicini ai clienti locali per soddisfare al meglio le loro esigenze.

supporto alle comunità alluvionate

Abbiamo scelto di sostenere una raccolta fondi, a favore delle comunità e dei dipendenti colpiti dall'alluvione che si è abbattuta sull'Emilia-Romagna nel mese di maggio e che ha visto coinvolti anche alcuni colleghi della nostra sede di Forlì.

Attraverso la compilazione di un semplice form, tutto il personale delle nostre sedi ha potuto prendere parte alla raccolta attivata dall'Agenzia per la Sicurezza territoriale e dalla Protezione Civile dell'Emilia-Romagna.

contrastò al divario di genere

Abbiamo partecipato al progetto Ragazze Digitali ER, un summer camp, co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027 e dalla Regione Emilia-Romagna, **nato con lo scopo di favorire l'avvicinamento delle ragazze delle scuole superiori alle discipline STEM e al mondo della programmazione**, contribuendo così a ridurre il divario digitale di genere.



impegno per il futuro dei più giovani

ITS Maker, ente di formazione riconosciuto a livello ministeriale, nel corso dell'anno, ha organizzato l'evento "Career Day - I fabbisogni delle imprese" nell'Aula Magna dell'Istituto Tecnico Statale di Forlì, a cui abbiamo preso parte in qualità di soci.

Durante l'incontro, insieme ad altre realtà industriali del territorio romagnolo, abbiamo presentato il nostro programma di attività e le opportunità professionali che offriamo ai giovani diplomati.



il nostro
viaggio



una storia
di continua
eccellenza



1.1 la nostra mission e i nostri valori

la nostra mission

Una tradizione forte e solida, unita ad un approccio innovativo, ci permette di affrontare e superare le sfide, anche le più impegnative, potenziando le nostre capacità nel prevedere l'evoluzione dei mercati e fornire soluzioni mirate a soddisfare le esigenze dei clienti.

*Abbiamo un'inflessibile dedizione per l'**eccellenza**, l'**innovazione** e la **sostenibilità**. Il nostro team crea, distribuisce e supporta **soluzioni di trasmissione e controllo di potenza** per mantenere il mondo in movimento.*

i nostri valori

I valori che guidano quotidianamente il nostro operato sono così riassumibili:



Challenge

Sfidare sempre i nostri limiti alla ricerca dell'eccellenza nelle prestazioni, nell'innovazione e nei prodotti.



Respect

Rispettare le diversità, le culture locali, le religioni e l'ambiente con un'etica senza compromessi.



Accountability

La responsabilità individuale consente la responsabilità collettiva, praticando la leadership con impegno e determinazione.



Winning Together

Vincere lavorando insieme, garantendo la creazione di conoscenza e la condivisione.

i nostri driver



eccellenza



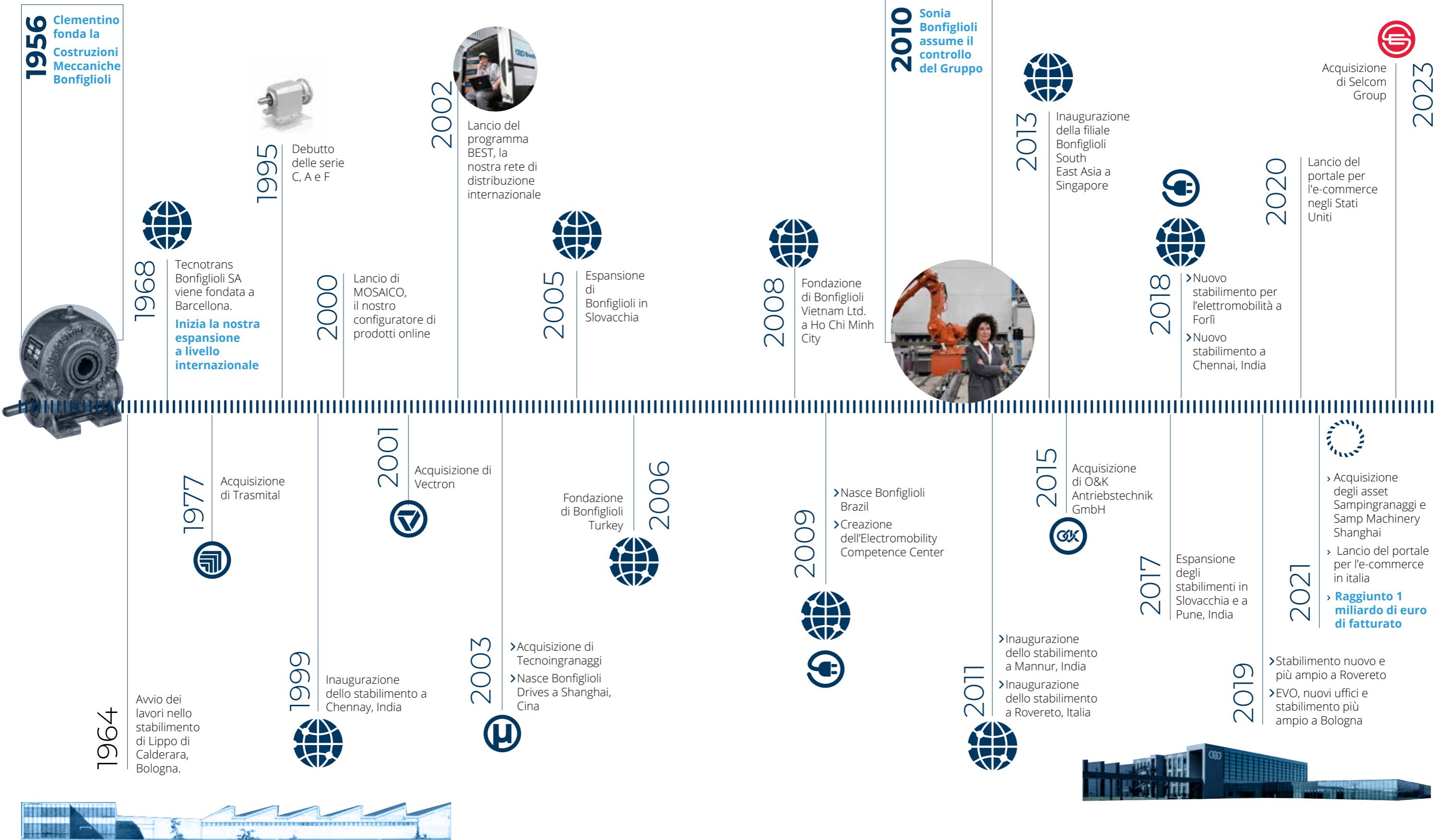
innovazione



sostenibilità

1.2 traguardi

“...avevo 23 anni, tanti sogni, molta volontà...”
CLEMENTINO BONFIGLIOLI



1.3 presenza globale per un supporto locale

19

SITI DI PRODUZIONE

80

PAESI

25

SITI COMMERCIALI

~4.800

PERSONE

Grazie ad una rete internazionale di filiali e impianti di produzione strettamente interconnessi, garantiamo gli stessi elevati livelli di qualità Bonfiglioli in qualunque parte del mondo e in qualsiasi momento.



Le origini del nostro Gruppo derivano da una piccola realtà a conduzione familiare, fondata da Clementino Bonfiglioli nel 1956, ossia Costruzioni Meccaniche Bonfiglioli.

L'azienda bolognese, con un raggio d'azione locale, raggiunge rapidamente un notevole successo, distinguendosi dai suoi concorrenti, e divenendo, in pochi anni, un'azienda leader in diversi settori, tra cui quelli di automazione industriale, delle macchine mobili e dell'energia eolica.

Oggi, grazie ad una rete internazionale di stabilimenti produttivi e filiali commerciali, offriamo soluzioni ad elevato contenuto innovativo e presidiamo il mercato con prodotti di alta qualità e un customer service personalizzato sul cliente. Riaffermiamo la nostra leadership in **80 Paesi** con una presenza diretta sui mercati locali, operando mediante **19 siti produttivi, 25 filiali commerciali**, e con una rete, a livello globale, di oltre **550 distributori**.





Al fine di mantenere elevati standard qualitativi, nel corso degli anni il Gruppo si è dotato di diverse certificazioni, tra cui la ISO 9001 – Sistema di Gestione della Qualità

– per quasi tutti gli stabilimenti, e le certificazioni di Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza (ISO 45001) e l'Ambiente (ISO 14001) per i principali siti produttivi. Infine, nel corso del 2023,

lo stabilimento di Rovereto ha ottenuto la certificazione ISO 50001 (Sistema di Gestione dell'Energia), già posseduta degli impianti di Forlì e Calderara.

paesi

AUSTRALIA



BRASILE



CINA



FRANCIA



GERMANIA



REGNO UNITO



INDIA



ITALIA



SLOVACCHIA



SPAGNA



SUDAFRICA



TURCHIA



USA



VIETNAM



Certificazioni

siti Bonfiglioli: un ambiente di lavoro innovativo per le nostre persone



Per il nostro Gruppo, l'impegno nella creazione di un business sostenibile si declina anche nella costruzione e nella riqualificazione dei nostri siti. Ci occupiamo di coniugare i moderni standard di salute e sicurezza con la riduzione dell'impatto ambientale, sulla base di un nuovo concetto di ambiente lavorativo e tramite l'utilizzo delle più recenti e innovative **soluzioni di efficienza energetica**.



le nuove sedi aziendali

La nuova sede dell'Headquarters, progettata nel 2020 e di cui sono stati ultimati i lavori nel 2023, incorpora i principi della sostenibilità a tutti i livelli. L'edificio rappresenta un esempio di struttura a energia quasi zero (nZEB), grazie all'integrazione di tecnologie innovative e iniziative di risparmio energetico.

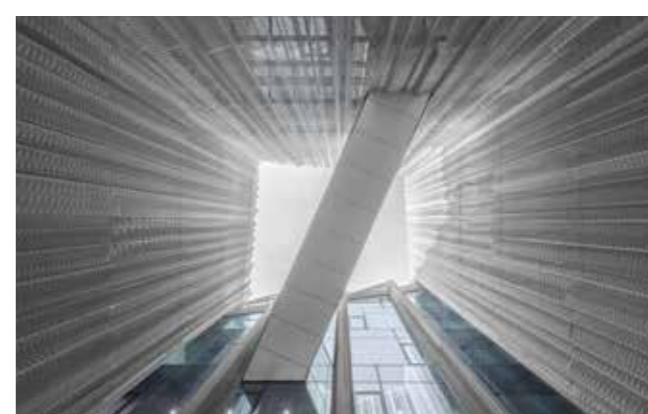
La struttura, edificata all'interno del

perimetro di EVO, ha la forma di un diamante. Questa particolare forma è stata implementata al fine di ridurre le facciate rivolte a sud, massimizzando quelle esposte a nord, per favorire l'illuminazione naturale nelle aree degli uffici, esposti verso nord.

Per la costruzione dell'edificio è stato impiegato un esoscheletro esterno in acciaio che consente di non avere

pilastri al suo interno, garantendo una flessibilità spaziale senza precedenti.

I pozzi geotermici rappresentano una soluzione innovativa per il raffrescamento e il riscaldamento, sfruttando le temperature costanti del sottosuolo per un efficiente scambio termico, riducendo significativamente i consumi di climatizzazione.



il completamento della nuova sede in India



Nel 2023 **Bonfiglioli Transmissions Private Limited ha completato i lavori per la sua nuova sede a Pune**, un traguardo significativo che riflette il nostro impegno costante verso la sostenibilità e l'innovazione. La progettazione dell'edificio, concepita tenendo conto delle specifiche condizioni climatiche di Pune, con temperature che

variano tra 12,2° C e 36° C e la presenza stagionale di vento secco, ha portato alla realizzazione di soluzioni architettoniche all'avanguardia. Rinunciando all'installazione di un impianto di riscaldamento, non necessario grazie al clima prevalentemente caldo e asciutto, abbiamo privilegiato la creazione di un sistema di ventilazione

su misura. La caratteristica forma ricurva della copertura non solo conferisce all'edificio un aspetto distintivo, ma è stata scelta specificatamente per facilitare il circolo naturale dell'aria, ulteriormente potenziato dall'installazione di ventilatori strategici.



l'acquisizione di Selcom Group S.p.A.



Nella prima metà del 2023 abbiamo perfezionato l'acquisizione del 100% del capitale di Selcom Group S.p.A¹. Selcom Group è un'azienda globale di EMS e ODM che progetta, collauda e produce soluzioni elettroniche personalizzate per vari settori tra cui: l'automazione industriale, le apparecchiature biomedicali, l'industria degli elettrodomestici, la mobilità elettrica.

L'acquisizione di Selcom rappresenta un ulteriore step nel percorso di rafforzamento dell'anima elettronica del Gruppo, percorso già avviato nel 2001 con l'acquisizione della tedesca Vectron Elektronik GmbH, oggi Bonfiglioli Vectron GmbH, società del Gruppo che progetta e realizza azionamenti elettronici per motori elettrici ad uso prevalentemente industriale.

"Siamo felici di poter contare sulla presenza di Selcom all'interno del nostro Gruppo. Siamo peraltro certi che sarà un meraviglioso e sfidante percorso insieme che, grazie alle competenze, alla determinazione e all'impegno di tutti, ci condurrà a proposte di valore sempre più competitive" – ha dichiarato Sonia Bonfiglioli, in occasione dell'avvenuta acquisizione.

 **Selcom**
A BONFIGLIOLI COMPANY



¹ Comunicato stampa del 23 Marzo 2023.

² EMS (acronimo di "Electronic Manufacturing Services") è un termine che fa riferimento ai servizi forniti da aziende specializzate nell'assemblaggio di schede elettroniche e fabbricazione di prodotti elettronici per conto di altre aziende. I servizi forniti variano dalla gestione degli approvvigionamenti, all'assemblaggio delle schede elettroniche.

³ ODM (acronimo di "Original Design Manufacturer") è un tipo di azienda impiegata nella progettazione e nello sviluppo di prodotti originali in base alle specifiche del cliente, che si occupa anche del processo di produzione in serie degli stessi. Diversamente dalle aziende che forniscono prodotti già esistenti (OEM, Original Equipment Manufacturer), gli ODM sono coinvolti nella creazione di nuovi prodotti basati su specifiche del cliente.

SELCOM GROUP IN "PILLOLE"

Nata nel 1979, Selcom Group è un'azienda in costante sviluppo. La sua crescita prende vita attraverso l'innovazione dei servizi e dei prodotti offerti, i quali si incontrano negli oggetti di uso quotidiano spesso in modo invisibile. Selcom Group garantisce la produzione e il collaudo di sistemi completi, organizza l'intera filiera di fornitura per i clienti e offre un servizio end-to-end che include: progettazione e ingegneria del

prodotto, produzione di grandi serie, assemblaggio finale, collaudo, evasione e perfezionamento degli ordini, servizio post vendita e assistenza, e gestione completa della filiera di fornitura a livello internazionale.

Sui mercati, Selcom si posiziona a livello mondiale, operando trasversalmente a diversi settori (Automotive, Medical, Communication, Control & Industrial...), cercando di combinare competenze multidisciplinari: ciò sia internamente, tra le risorse umane coinvolte nel processo di produzione, che esternamente, nei

rapporti con i clienti serviti. Selcom Group dispone di due sedi produttive in Italia e Cina. Nel corso degli anni, l'azienda ha raggiunto un'integrazione globale molto forte ed efficace in tutti i propri stabilimenti produttivi, specialmente in ottica qualitativa. Entrambe le sedi sono gestite e coordinate dalla Sede Centrale di Castel Maggiore (BO) pur avendo specifiche competenze locali.

In totale Selcom Group conta circa 650 dipendenti.



1.4 le nostre business unit

La nostra organizzazione è strutturata per aree di business, ognuna delle quali possiede una profonda conoscenza del mercato e le competenze specifiche per supportare la crescita dei clienti nei vari settori di riferimento.

Tre sono le Business Unit storiche del Gruppo: Discrete Manufacturing & Process Industries, Motion & Robotics, e Mobility & Wind Industries.



A dicembre 2023 in linea con il nostro percorso verso un nuovo modello di business basato sull'offerta di soluzioni integrate complete per i singoli mercati, abbiamo deciso di unire le forze delle due principali aree di business del mondo industriale: Discrete Manufacturing & Process Industries e Motion & Robotics. Questa fusione ha dato vita alla nuova Business Unit Industry & Automation Solutions, con l'obiettivo di rispondere in modo ancora più efficace alle esigenze dei mercati in continua evoluzione.

discrete manufacturing & process industries



motion & robotics



mobility & wind industries



settori green che supportiamo



Il nostro impegno per la sostenibilità si manifesta sotto molteplici forme. A partire dal nostro dipartimento di Ricerca e Sviluppo che sviluppa prodotti ad alta efficienza energetica e dal design compatto, che richiedono meno risorse e, allo stesso tempo, garantiscono prestazioni elevate.

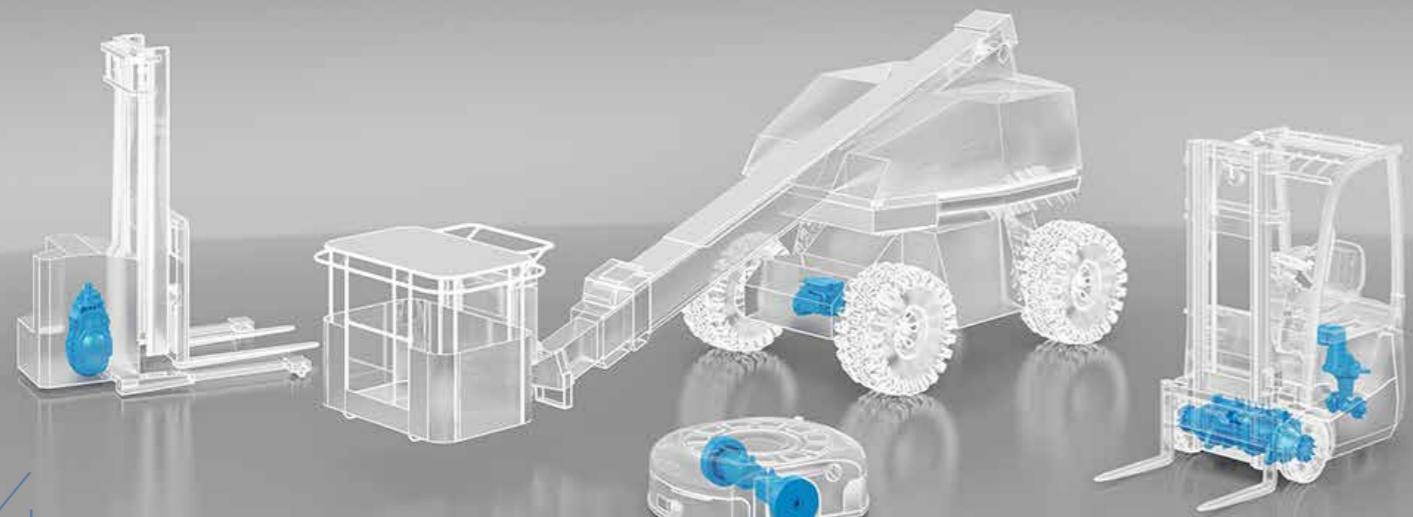


soluzioni per la mobilità elettrica



Grazie all'esperienza maturata negli anni e al nostro competence center per l'elettromobilità, siamo in grado di supportare i nostri clienti nella transizione verso l'**elettrificazione**. Con tecnologie ibride ed elettriche offriamo soluzioni più efficienti in termini energetici, che consentono ai nostri clienti di ridurre il rumore e le emissioni dannose.

Nel 2018, Bonfiglioli ha aperto una linea di produzione ecocompatibile per l'elettromobilità a Forlì, che occupa un'area di circa 10.000 metri quadrati.



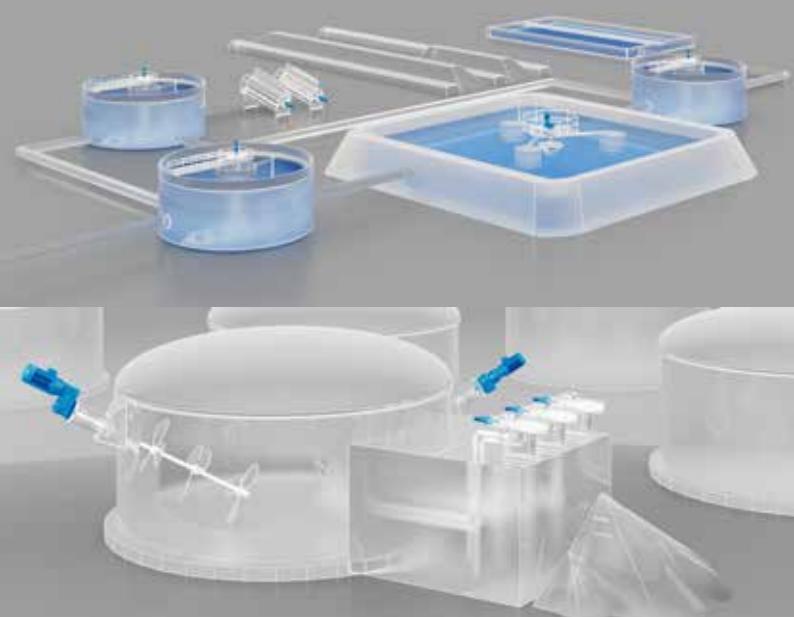
soluzioni per l'eolico

Con una quota di mercato del **35% per la fornitura di riduttori per turbine eoliche** ai maggiori attori globali, Bonfiglioli è il leader indiscutibile nel settore dell'energia eolica fornendo soluzioni complete, tra cui la sensorizzazione dei prodotti e la manutenzione predittiva. I prodotti per le turbine eoliche sono assemblati in sette stabilimenti (Italia, Germania, India, Cina, Vietnam, Brasile, Turchia) per servire al meglio i mercati locali e i principali attori globali.

I nostri drive Yaw e Pitch vengono continuamente ottimizzati per migliorare le prestazioni delle turbine per applicazioni tradizionali onshore, ma anche per le più recenti applicazioni offshore, senza aumentarne peso e dimensioni e quindi offrendo al mercato prodotti più competitivi.



Sviluppiamo soluzioni avanzate per alcuni settori cruciali della green economy: il **riciclaggio**, in particolare ci occupiamo della raccolta, ridimensionamento e classificazione dei materiali di scarto; il **trattamento delle acque**, dalla dissalazione alla purificazione copriamo tutte le applicazioni delle centrali di trattamento delle acque reflue; il **biogas**, lavorando in stretta sinergia con i nostri clienti, progettiamo soluzioni ottimizzate per gli impianti di biogas.



1.5 la sostenibilità per Bonfiglioli

Negli anni ci siamo distinti per il nostro impegno sui temi della sostenibilità, con un focus sulla minimizzazione degli impatti negativi e la generazione di impatti sociali e ambientali positivi.



Nel 2023 abbiamo rafforzato tale impegno adottando la nuova **Politica di Sostenibilità** del Gruppo Bonfiglioli, che integra e amplifica le nostre precedenti iniziative, orientandosi verso lo sviluppo sostenibile, e "affondando le sue radici" nei principi dell'innovazione, dell'eccellenza, della prevenzione e dell'ottimizzazione delle risorse.

In particolare, assicurare una crescita sostenibile nel lungo periodo ci richiede di integrare gli obiettivi ESG nel modello di business del Gruppo.

La Politica di Sostenibilità, infatti, stabilisce i nostri impegni in merito a diverse tematiche, declinando gli aspetti di gestione aziendale in relazione alle tre sfere di sostenibilità.



l'ascolto dei nostri stakeholder

Per stabilire e mantenere relazioni durature con gli stakeholder, è fondamentale analizzarne le diverse istanze al fine di stabilire accordi e interessi mutualmente favorevoli, basati sulla trasparenza, la fiducia e il consenso delle decisioni.

Pertanto, anche per la gestione delle tematiche di sostenibilità, è importante garantire il coinvolgimento di tutti gli stakeholder del Gruppo.

Per l'individuazione degli stakeholder, abbiamo condotto un assessment che ha coinvolto il management aziendale e che ci ha permesso di definire le seguenti 12 categorie più rilevanti.



Utilizziamo canali di comunicazione specifici per ogni categoria di stakeholder, come riassunto nella tabella seguente:

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	FREQUENZA	PRINCIPALI CANALI DI COMUNICAZIONE
Dipendenti	In corso	Attività di formazione Gestione del rendimento Portale aziendale
Fornitori	Periodica	Qualificazione e audit dei fornitori Meeting individuali E-mail/telefonate
Clienti	Periodica	Fiere Meeting fisici ed online e visite Audit e valutazione da parte dei clienti
Associazioni di categoria	Periodica	Meeting ed eventi Newsletter
Comunità locali	Periodica	Conversazione e partecipazione alle associazioni locali
Investitori	Periodica	Meeting individuali con gli investitori
Shareholder	Periodica	Meeting degli shareholder
Partner e Distributori	Periodica	Audit e qualificazione dei distributori Meeting individuali E-mail/chiamate telefoniche Eventi
Università e centri di ricerca	Periodica	Open days Collaborazione in progetti di ricerca e formazione
Concorrenti	-	Canali di comunicazione indiretti
Sindacati	Periodica	Tavole rotonde Meeting ed eventi
Amministrazioni locali	Periodica	Incontri e riunioni Tavoli di lavoro



analisi di materialità

Nel 2023, il Gruppo ha confermato la propria analisi di materialità, predisposta nel 2022 in conformità a quanto previsto nel "GRI 3 - Temi materiali" del 2021. Tale attività ci ha permesso di identificare i temi materiali che rappresentano gli impatti che il Gruppo ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani ed indirizzare conseguentemente i contenuti del presente Sustainability Report coerentemente con la strategia di business, la mission, i valori aziendali e le priorità strategiche in ambito sociale e ambientale. La validazione finale degli impatti, dei temi materiali e della loro prioritizzazione ha visto il coinvolgimento del top management.

Il processo ha previsto le seguenti quattro fasi principali.



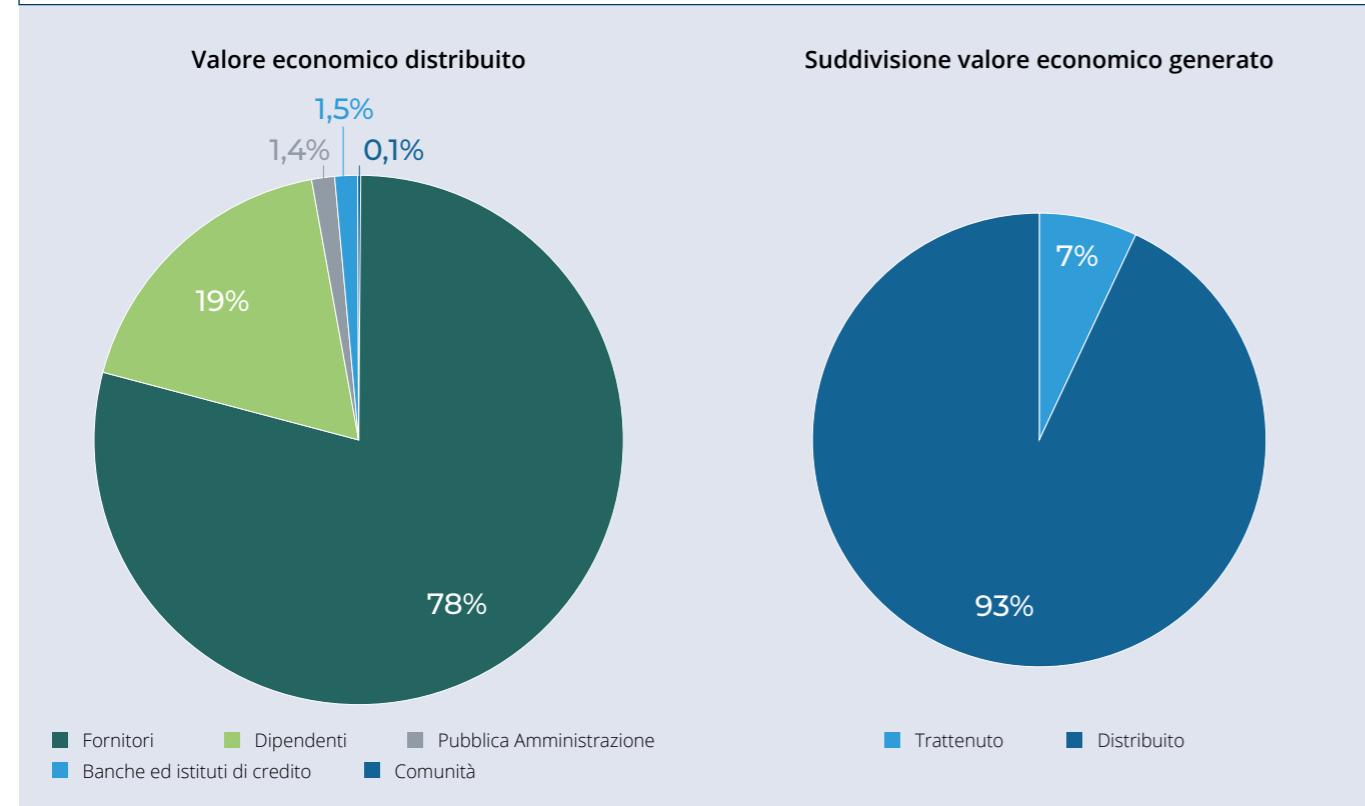
Di seguito si riporta il risultato dell'analisi di materialità svolta.

TABELLA DI CORRELAZIONE TRA AMBITO, TEMA MATERIALE E INFORMATIVA GRI

AMBITO	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	INFORMATIVA GRI	AMBITO	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	INFORMATIVA GRI
Ambiente	Efficienza energetica ed emissioni climatiche	Le attività dirette e indirette di Bonfiglioli necessitano il consumo di energia e generano, di conseguenza, l'emissione di gas a effetto serra. Per mitigare l'impatto sul clima, il Gruppo misura e monitora tali emissioni e si impegna nella loro riduzione. Infatti, Bonfiglioli fa uso di energia elettrica certificata prodotta da fonti rinnovabili oltre che dell'energia prodotta dagli impianti fotovoltaici di proprietà. Inoltre, Bonfiglioli implementa diverse soluzioni interne per diffondere e implementare l'efficienza energetica.	GRI 302: ENERGIA 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione GRI 305: EMISSIONI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Catena di approvvigionamento e comunità locale	Gestione responsabile della catena di fornitura	La qualità dei prodotti di Bonfiglioli inizia dalla scelta dei fornitori, ai quali è richiesto di rispettare i più alti standard ed i principi del Codice Etico richiamato all'interno delle Condizioni Generali di Acquisto del Gruppo. Inoltre, per produrre un impatto positivo sulla società, Bonfiglioli sceglie di approvvigionarsi principalmente da fornitori locali, favorendo l'economia e lo sviluppo della comunità residente.	GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGGIONAMENTO 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali
	Gestione dei rifiuti	Le attività del Gruppo generano diverse tipologie di rifiuti e il loro smaltimento, se non correttamente gestiti, potrebbe comportare effetti negativi sulle persone e sull'ambiente. Per questo motivo, Bonfiglioli si impegna per ridurre la produzione di rifiuti durante lo svolgersi del processo produttivo attraverso le iniziative che incoraggiano il riciclo e il riutilizzo.	GRI 306: RIFIUTI 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti 306-3 Rifiuti prodotti 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento			Bonfiglioli partecipa alla creazione di posti di lavoro e di indotto locale nei territori in cui opera. Inoltre, il Gruppo sponsorizza progetti e iniziative presenti nei contesti territoriali in cui opera, costruendo un forte legame con la comunità e promuovendo lo sviluppo sostenibile.	GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito
	Gestione del capitale umano	Bonfiglioli si impegna a valorizzare le persone e a favorire la stabilità occupazionale: offre, quindi, un ambiente di lavoro positivo e opportunità di crescita professionale. Per favorire il benessere dei dipendenti, il Gruppo adotta un approccio flessibile al lavoro ed offre programmi di welfare.	GRI 401: OCCUPAZIONE 401-1 Nuove assunzioni e turnover GRI 402: RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT 402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Innovazione e sostenibilità di processo e prodotto		L'impegno del Gruppo nel contribuire alla diffusione dello sviluppo sostenibile riguarda i mercati in cui opera, tra cui il settore eolico e del recycling. In parallelo, le attività di R&D sono orientate allo sviluppo di soluzioni caratterizzate da un'efficienza energetica sempre crescente. L'investimento di risorse finanziarie in queste attività di R&D può generare un contributo positivo alla lotta ai cambiamenti climatici, e rispondere al meglio alla crescente domanda dei clienti.	KPI EXTRA GRI
	Sviluppo delle competenze	Per aumentare sempre di più l'eccellenza, la qualità e l'innovazione dell'offerta Bonfiglioli, risulta importante poter disporre di figure professionali specializzate ed aggiornate sulle novità più recenti. La capacità di attrarre nuovi talenti e di avviare programmi di formazione volti ad accrescere le competenze generali e specifiche è importante al fine di tutelare la distintività del business. Il Gruppo si impegna a coinvolgere i propri dipendenti nella realtà aziendale, valorizzando le attitudini personali e proponendo programmi di crescita professionale.	GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente			I prodotti, se non adeguatamente progettati e realizzati potrebbero esporre i clienti a rischi di sicurezza e salute. Tutti i prodotti Bonfiglioli sono progettati in conformità con le normative di sicurezza, comprendendo anche la Direttiva europea sulla restrizione dell'uso di alcune sostanze pericolose. Inoltre, l'organizzazione non ha individuato alcuna non conformità a regolamenti e/o codici volontari.	GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi
	Diversità ed inclusione	Bonfiglioli, operando a livello globale, comprende al suo interno persone appartenenti a culture diverse e con background eterogenei. Il Gruppo crede fortemente che questa diversità, assieme all'uguaglianza di genere e al rispetto delle pari opportunità, siano grandi valori da tutelare e promuovere. Come dichiarato nel suo Codice Etico, Bonfiglioli si impegna a creare un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, dove tutti possano esprimersi.	GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Clienti e prodotto	Responsabilità di prodotto	Il percorso verso la trasformazione digitale necessita di attenzioni specifiche per mantenere la sicurezza dei sistemi informativi ed evitare episodi di data breach (violazione dei dati personali). Il Gruppo ha adottato, quindi, misure di protezione e monitoraggio per prevenire gli attacchi informatici e garantire la solidità dell'organizzazione e dei processi, tutelando la sicurezza delle informazioni.	GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti
	Salute e Sicurezza	Le attività svolte all'interno del Gruppo potrebbero comportare dei rischi di infortunio per i lavoratori. Al fine di garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro, Bonfiglioli adotta una Politica di Sostenibilità. Inoltre, attraverso formazioni specifiche per i propri collaboratori, il Gruppo si impegna a diffondere una cultura della sicurezza condivisa fornendo le buone pratiche da seguire.	GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi di medicina del lavoro 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali 403-9 Infortuni sul lavoro			Bonfiglioli si impegna a svolgere il proprio business con integrità, trasparenza e legalità, nel rispetto dei principi del Codice Etico e delle pratiche identificate nel Modello organizzativo ai sensi del D. Lgs.231/2001, volte a contrastare casi di corruzione e la commissione di atti illeciti.	GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
Risorse Umane	Rispetto dei diritti umani	Bonfiglioli si impegna ad assicurare ai propri collaboratori condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali e delle leggi vigenti. Tale tema è gestito tramite l'adozione del Codice Etico ed il rispetto della normativa vigente nei Paesi in cui il Gruppo opera.	GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Governance e compliance	Lotta contro la corruzione		

1.6 creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali

Nel 2023, il Gruppo Bonfiglioli ha generato un valore economico pari a 1.355,4 milioni di euro, di cui circa di 93% distribuito ai suoi stakeholder (1.259 milioni di euro).



Il 2023 conferma un trend dei ricavi in aumento del 6% rispetto al 2022 (1.311,6 Mln rispetto ai 1.233,8 Mln).

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	2023	2022	2021	
Valore economico direttamente generato	Mln €	1.335,4	1.266,8	1.103,3
Valore economico distribuito	Mln €	1.259,0	1.162,2	995,4
Fornitori	Mln €	986,9	926,0	775,7
Dipendenti	Mln €	236,6	211,0	194,0
Banche e istituti di credito	Mln €	17,5	9,2	7,6
Pubblica Amministrazione	Mln €	17,3	15,3	17,4
Comunità	Mln €	0,8	0,7	0,7
Valore economico trattenuto	Mln €	96,3	104,5	107,9

Si conferma l'impegno del Gruppo nel donare alla Comunità risorse importanti (0,8 Mln) in continuità con gli anni precedenti.

corporate social responsibility



La responsabilità sociale è un tema di primaria importanza per il nostro Gruppo. In considerazione dell'estensione globale della nostra attività, ci impegniamo costantemente nel promuovere lo sviluppo del territorio in cui ci troviamo, migliorando le condizioni di vita delle persone e ponendo grande attenzione alla qualità dell'ambiente.

In tal senso, il nostro impegno si ispira all'operato del nostro fondatore Clementino; la nostra Presidente Sonia Bonfiglioli prende parte, in prima linea, al percorso di corporate social responsibility, supportando iniziative e progetti in tutto il mondo, basati su 3 pilastri principali, di seguito rappresentati.



discipline STEM: un ponte tra scuola e vita lavorativa

In Italia contribuiamo allo sviluppo e alla valorizzazione delle comunità favorendo collaborazioni con istituzioni, istituti tecnici superiori e università.

PREMIO CLEMENTINO BONFIGLIOLI

Con il conferimento del premio ispirato al nostro fondatore, anche nel 2023 si conferma il nostro impegno nel creare un collegamento tra scuola e mondo del lavoro. Infatti, il nostro Gruppo rientra tra le aziende associate al Comitato Leonardo⁴ che conferiscono, annualmente, premi di laurea a studenti accademici che hanno discusso pregevoli tesi su argomenti inerenti a discipline della robotica e dell'automazione industriale, dei sistemi di trasmissione di potenza, di controllo o di meccatronica.



⁴ Il Comitato Leonardo, fondato nel 1993 da Confindustria, ICE e da un gruppo di imprenditori, riunisce oltre 160 personalità tra imprenditori, artisti e scienziati, con l'obiettivo di promuovere i valori della "Qualità Italia" nel mondo, attraverso la realizzazione di eventi di alto profilo culturale ed economico.



Dedicato a Clementino Bonfiglioli, il **Malpighi La.B** nasce nel 2016 come area polifunzionale aperta a tutti gli studenti di Bologna che ospita, in partnership con Bonfiglioli, anche un laboratorio di meccatronica.



Proprio all'interno del laboratorio, anche per il 2023, abbiamo **partecipato all'organizzazione del "Mechatronic Contest"**. Si tratta di una gara che coinvolge circa 70 studenti che, per due giorni, sono chiamati a cooperare nella creazione di modelli fisici, nella configurazione di un sistema di controllo e nell'organizzazione della competizione, con l'obiettivo di stimolare il loro interesse verso i temi della robotica, dell'IT e della progettazione 3D.

RAGAZZE DIGITALI ER

Nel corso del 2023, abbiamo partecipato al progetto **Ragazze Digitali ER**, un summer camp, co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027 e dalla Regione Emilia-Romagna, nato con lo scopo di favorire l'avvicinamento delle ragazze delle scuole superiori alle discipline STEM e al mondo della programmazione, contribuendo così a ridurre il divario digitale di genere.

Tale iniziativa di orientamento si è articolata in due edizioni, dedicate rispettivamente a Internet of Things (IoT) e Intelligenza Artificiale (AI), e alle tecnologie della Digital Humanities (DH).

Oltre alle esperienze didattiche, le ragazze hanno avuto **l'opportunità di visitare lo stabilimento EVO⁵ e incontrare e rivolgere le loro domande alla nostra Presidente Sonia Bonfiglioli**, nonché ad alcune colleghi del team Supply Chain Management di Bonfiglioli e Sales & Business Development di Selcom.



ALTRÉ INIZIATIVE



Fondata nel 2013, l'Associazione **"Centro Studi Leonardo Melandri"** – in onore del senatore Leonardo Melandri – nasce con lo scopo di premiare il contributo di idee e l'accrescimento di competenze dell'Università di Bologna, promuovendone la trasformazione in un vero e proprio "Multicampus".

LICEO MALPIIGHI

BORSA DI STUDIO "CLEMENTINO BONFIGLIOLI" - LICEO MALPIIGHI BOLOGNA

Desideriamo garantire il rispetto del principio fondamentale dell'educazione e non discriminare gli studenti in base al reddito.

Per questo motivo continuiamo a sostenere l'istruzione dei più giovani, durante l'intero ciclo scolastico, erogando più borse di studio di durata quinquennale a copertura totale della retta scolastica. Le borse di studio sono destinate agli studenti che si iscrivono al primo anno di Liceo Scientifico e Liceo Scienze Applicate e sono erogate sulla base del merito scolastico.

⁵ Il progetto EVO, che ha condotto alla realizzazione del più grande stabilimento industriale del Gruppo, fa parte di una serie di iniziative strategiche nate con l'obiettivo di migliorare la posizione di mercato dell'azienda.

sviluppo del territorio con focus su cultura e salute

Siamo orgogliosi di aver contribuito alla realizzazione di iniziative con l'obiettivo di promuovere il patrimonio culturale, fornire assistenza sanitaria e sostenere altre cause rilevanti per le comunità locali.

ASSOCIAZIONE EPILESSIA EMILIA ROMAGNA (AEER)



Ormai dal 2018 supportiamo l'**Associazione Epilessia Emilia- Romagna (AEER)**, sostenendola in un progetto, dedicato a pazienti di età compresa tra 6 e 16 anni, che promuove attività volte al raggiungimento di una maggior consapevolezza della malattia neurologica, nonché una conoscenza più approfondita delle funzioni cognitive ed emozionali nei pazienti che ne soffrono.

Nel 2023 l'Associazione ha promosso un ciclo formativo che si è svolto all'interno degli stabilimenti italiani del Gruppo e che ha coinvolto tutti i nostri 160 addetti al primo soccorso e il personale delle infermerie. L'obiettivo di tale iniziativa è stato quello di aumentare la sicurezza sui luoghi di lavoro, fornendo al nostro personale conoscenze adeguate per agire tempestivamente di fronte a un attacco epilettico.

LA PISTA CICLABILE PER L'HEADQUARTERS BONFIGLIOLI E LA COMUNITÀ DI CALDERARA

Nel febbraio 2023 abbiamo concluso e consegnato il primo tratto di pista ciclabile del comune di Calderara di Reno che passa dal nostro Headquarters. **Il progetto, avviato nel 2016, prevedeva l'implementazione di diverse iniziative volte a minimizzare l'impatto sul territorio circostante, tra cui la costruzione di una pista ciclabile, a beneficio non solo dei dipendenti del nostro Gruppo, ma di tutta la comunità locale**. Il tracciato ciclabile, infatti, connette Calderara e la frazione di Tavernelle e farà parte del programma europeo Eurovelo 7, meglio nota come Ciclovia del Sole, il percorso che tocca nove Stati ed unisce Capo Nord con La Valletta.



ASSOCIAZIONE AMICI DEL MUSEO



Nata nel 1997 ad opera di imprese, associazioni e fondazioni del territorio locale, l'**Associazione Amici del Museo** si adopera per la promozione delle attività museali che valorizzano la cultura storica industriale bolognese e rafforzano i legami tra il mondo produttivo locale e gli operatori della formazione tecnica.

Guidata da una missione imprenditoriale, essa si occupa dell'organizzazione di iniziative ad hoc, volte a favorire una nuova e più vitale rinascita del comparto manifatturiero della città, aperto a una più consapevole riflessione sulla formazione e lo sviluppo di competenze tecniche e scientifiche per le giovani generazioni.

CINEMA MODERNISSIMO



Nel corso del 2023 si è ufficialmente concluso l'ambizioso progetto di restauro del **Cinema Modernissimo**, presso Palazzo Ronzani a Bologna, a cui il nostro Gruppo ha contribuito attivamente. Nel mese di novembre 2023, la città ha assistito a dieci giorni di festeggiamenti per l'inaugurazione della sala d'inizio Novecento, tornata a nuova vita dopo un lungo periodo di lavori.

Tale iniziativa, oltre ad aver consentito il recupero di uno spazio cittadino unico situato nel cuore della città di Bologna, ci ha permesso di sensibilizzare i nostri dipendenti sul tema della riscoperta culturale delle sale da cinema, mettendo a disposizione delle **Cinecard** per l'accesso gratuito al Cinema Modernissimo e al Cinema Lumière.

offrire ai giovani opportunità per un futuro migliore

Da anni ci impegniamo nella realizzazione di attività in diversi Paesi del mondo. In particolare, abbiamo confermato il nostro sostegno a progetti di tutela di categorie fragili, sia in Italia sia all'estero, e offriamo alloggi e luoghi sicuri in cui crescere ai bambini dell'India.

ITALIA



Anche nel 2023 abbiamo sostenuto le attività di **MUS-E** Musique Europe in alcune classi di scuole primarie dell'hinterland bolognese.

MUS-E Musique Europe è un progetto multiculturale europeo che ha l'obiettivo di accompagnare i bambini nella scoperta di sé e degli altri attraverso il supporto delle discipline artistiche.

Affiancati da artisti professionisti appositamente formati, i bambini hanno la possibilità di sviluppare nuove competenze trasversali, sperimentando attività che il più delle volte sono precluse alle famiglie che vivono in contesti caratterizzati da fragilità di tipo economico, culturale e sociale.

VIETNAM

Supportiamo **la scuola di Ho Chi Minh**, nell'offrire strumenti educativi ai giovani studenti che provengono da situazioni di forte difficoltà economico-sociale.

La scuola ha inoltre avviato collaborazioni con alcune università i cui studenti volontari dedicano parte del loro tempo libero ad attività di tutoraggio.



SUD AFRICA



Nel 2023 abbiamo sostenuto il progetto **Women of Vision**, un'associazione a scopo non governativo nata a Wesbury, sobborgo di Johannesburg.

L'iniziativa, interamente patrocinata da donne, ci ha consentito, quest'anno, di contribuire alla gestione e al servizio di assistenza della scuola locale, che offre istruzione gratuita a famiglie bisognose.

BRASILE



Bonfiglioli do Brasil continua ad affiancare l'organizzazione filantropica **Lar Mamãe Clory Institution**, nata con l'obiettivo di implementare progetti sociali per bambini, adolescenti, famiglie e anziani. Grazie ad essa, offriamo a bambini e ragazzi in condizioni di fragilità vitto e alloggio, istruzione, attività ricreative e supporto psicologico.

SLOVACCHIA



"Kockáči" è un'iniziativa locale di giovani che offrono servizi di tutoraggio online gratuito ad altri studenti, che ci ha consentito di finanziare un progetto finalizzato alla divulgazione e allo sviluppo delle competenze digitali, promosso da giovani appassionati di discipline informatiche, e che ha coinvolto circa 850 studenti.

STATI UNITI

A partire dal 2021, sosteniamo **Bowl for Kids' Sake**, la principale raccolta fondi di Big Brothers Big Sisters, organizzazione americana, la cui missione è offrire mentoring individuali a bambini di età compresa tra 6 e 18 anni.

Durante il Bowl for Kids' Sake, i team impegnati si riuniscono per raccogliere donazioni e poi festeggiano il traguardo ottenuto partecipando a una gara di bowling.

I fondi raccolti vengono utilizzati per sostenere i bambini nel raggiungere il successo scolastico, prevenendo comportamenti a rischio e aiutandoli a migliorare la loro autostima.



progetti csr in tutto il mondo

INDIA



Anche quest'anno, abbiamo confermato il nostro impegno nel sostenere due progetti rivolti ad offrire un ambiente sicuro e confortevole per i giovani ragazzi e ragazze che vivono nei pressi del sito di Chennai, dove sorge uno dei nostri stabilimenti produttivi.

CheerFutureLand e **CheerFutureRoseLand**, infatti, sono due iniziative solidali, nate a distanza di dieci anni l'una dall'altra, le quali ci consentono di offrire ai più giovani l'opportunità di vivere insieme, studiare e acquisire competenze utili per proseguire gli studi o entrare nel mondo del lavoro.

SPAGNA

Continua la collaborazione con due **centri di collocamento** che impiegano persone con disabilità.



È un partner esperto nell'organizzazione e gestione dei viaggi dei dipendenti di TTB.

Approvvigionamento di materiale da ufficio e dispositivi di protezione individuale.

REGNO UNITO



Dal 2013, la nostra sede in UK sostiene **Circus Starr**, il circo solidale nato con l'obiettivo di offrire un'esperienza indimenticabile a bambini con disabilità e a persone in situazione di vulnerabilità e di svantaggio sociale ed economico.

SLOVACCHIA

Anche nel 2023 abbiamo partecipato alla tradizionale **Night Run**, il cui ricavato è destinato alle comunità sportive locali, agli atleti di talento o alle persone in difficoltà.

Quest'anno, la Night Run ha assunto un significato speciale: il denaro raccolto è stato destinato a un nostro collega che è rimasto disabile a causa di un incidente. La partecipazione a questa corsa ci ha permesso di raccogliere fondi per garantire le cure necessarie e le procedure di riabilitazione del nostro collega.



STATI UNITI

Abbiamo anche preso parte al programma **Adopt-A-Highway**, un'iniziativa di beneficenza supportata da gruppi di volontari, nata per ridurre i rifiuti stradali e mantenere pulite le autostrade del Kentucky.



2 

la nostra
governance

i presidi per la
gestione di
un business
responsabile



2.1 una governance orientata alla sostenibilità

Fondiamo il nostro modello di business su un adeguato ed effettivo sistema di controllo societario, utile ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali. Il nostro Gruppo adotta un sistema di amministrazione e controllo basato sul modello tradizionale che include⁶:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	COLLEGIO SINDACALE	ASSEMBLEA DEI SOCI
<i>Organo decisionale del Gruppo, composto da sette membri con età superiore ai 50 anni, di cui due esecutivi.</i> Non sono presenti membri con ruolo di amministratori indipendenti.	<i>Organo al quale spetta la funzione di vigilanza, composto da cinque membri con età superiore ai 50 anni.</i>	<i>Organo tenuto a nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed approvare il Bilancio di Esercizio.</i>
 DONNE  6 1	 DONNE  3 2	

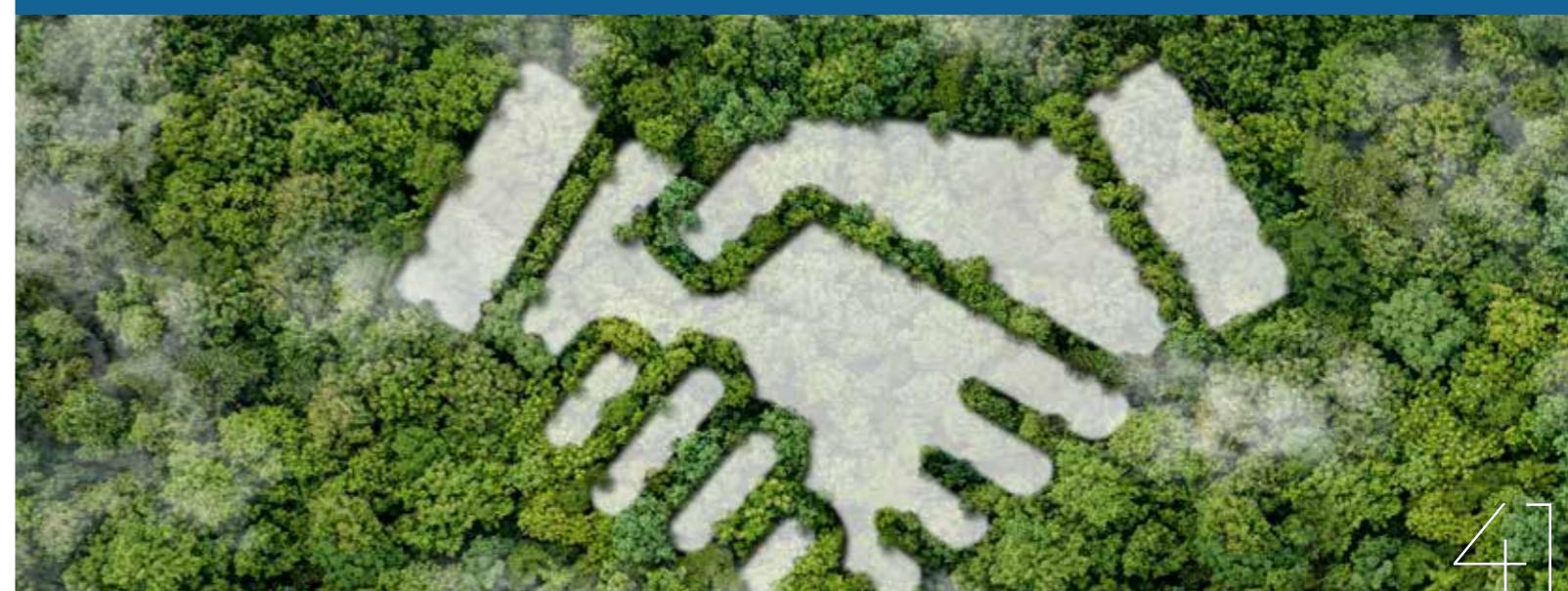
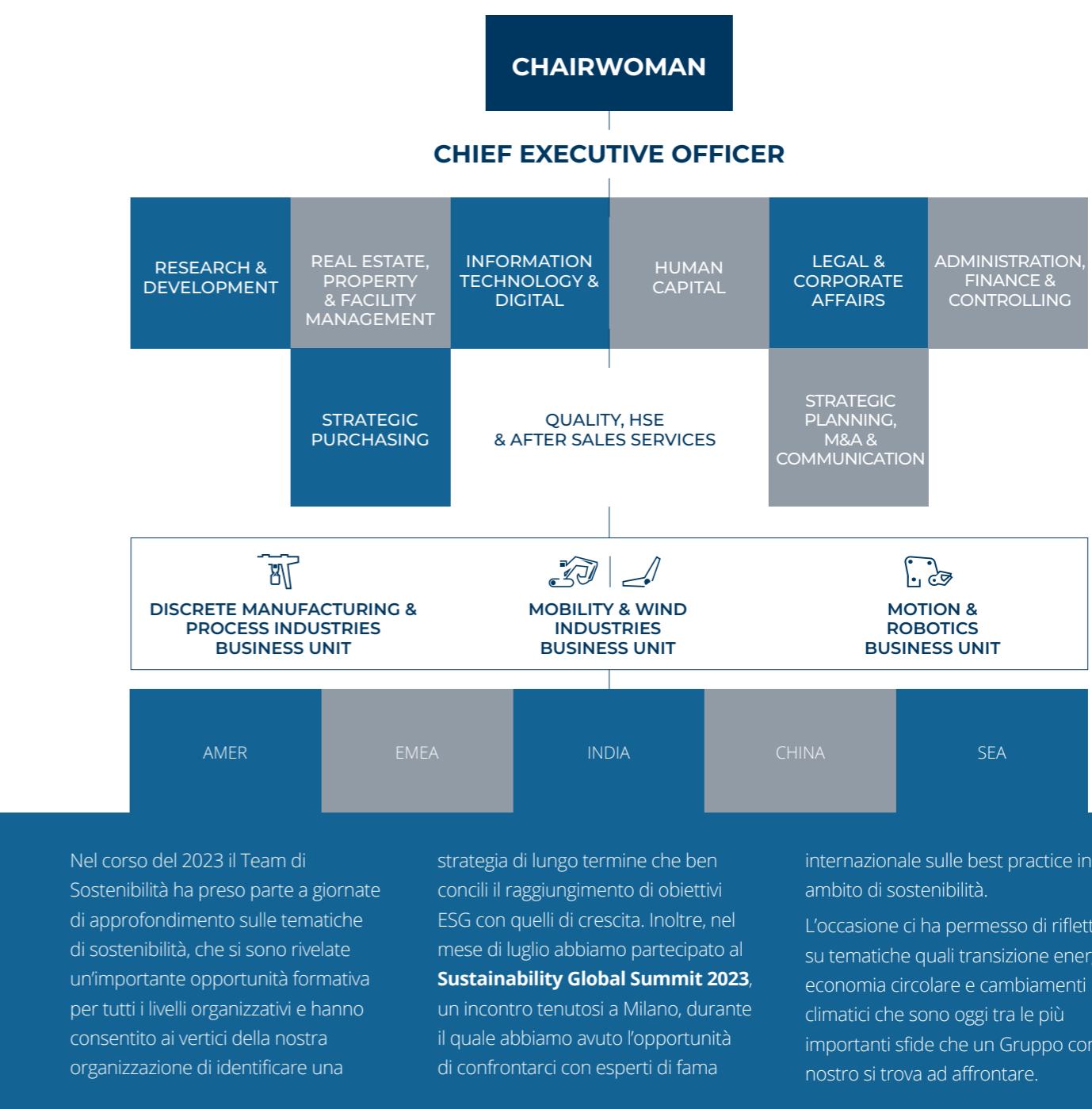
L'Amministratore Delegato garantisce lo sviluppo del **percorso di sostenibilità** del Gruppo mediante un forte coordinamento tra le diverse funzioni aziendali⁷, le quali si dedicano alla gestione degli impatti ambientali e sociali dell'organizzazione.

Inoltre, il Team di sostenibilità supervisiona il processo di rendicontazione del Sustainability Report, anche mediante il coinvolgimento attivo del management aziendale nell'attività di individuazione e valutazione degli impatti.

⁶ La durata della nomina dei membri del C.d.A è pari a tre esercizi sociali con la possibilità di essere rieletti nell'esercizio successivo. Al momento della nomina viene verificata l'assenza di conflitti di interesse; inoltre, in ottica di un'efficace governance societaria, qualora un consigliere si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, in relazione ad una determinata operazione, la stessa deve essere sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e comunicata agli stakeholder. Invece, sono attribuite al Collegio Sindacale le funzioni di vigilanza e alla Società di Revisione. Infine, è presente un Comitato di Remunerazione, interno al C.d.A, a cui è attribuito il ruolo istruttoriale sulle politiche di remunerazione e l'attività di supervisione e definizione degli organi di governo del Gruppo.

⁷ Funzione Corporate (Research & Development, Real estate, Property & Facility Management, Information Technology & Digital, Human Capital, Legal & Corporate Affairs, Administration, Finance & Controlling, Strategic Purchasing, Quality, HSE & After Sales Services, Strategic Planning, M&A & Communication), Business Unit (Discrete Manufacturing & Process Industries, Mobility & Wind Industries, Motion & Robotics), Region (Americas, Europe and Middle East & Africa, India, Cina, South East Asia).

organigramma



politiche per la remunerazione

Il processo relativo alle **politiche di remunerazione**, con riferimento agli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, è affidato al Consiglio di Amministrazione, supportato dal **Comitato di Remunerazione**, garantendo il rispetto del Regolamento applicabile.

La remunerazione delle posizioni apicali è costituita da una componente fissa e da una variabile, bilanciate in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo. La componente variabile è strettamente correlata al raggiungimento di determinate performance, le quali devono essere predeterminate, misurabili e connesse alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Le politiche interne identificano formule di correlazione della componente variabile con il raggiungimento degli obiettivi.

Il **rapporto retributivo totale annuo** mostra il rapporto tra la retribuzione globale annua dell'Amministratore Delegato, e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti.

RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE GLOBALE ANNUA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E LA MEDIANA DELLA RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE DI TUTTI I DIPENDENTI	2023 TOTALE	2022 TOTALE	2021 TOTALE
Ratio	26,50	26,90	27,70



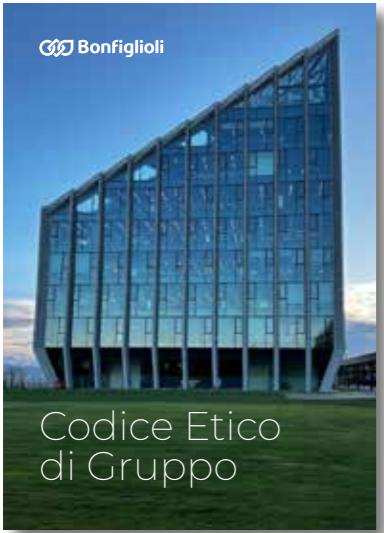
2.2 il nostro impegno per un business responsabile

I quattro valori fondamentali su cui si fonda la mission del nostro Gruppo si integrano sinergicamente nelle nostre attività, nel rispetto di valori etici, quali la **trasparenza**, la **correttezza**, la **responsabilità**, la **serietà** e l'**integrità**, punti di riferimento per scelte e comportamenti responsabili. Questi valori costituiscono la guida fondamentale per orientare le scelte e le azioni del nostro Gruppo, che intende condividerli con tutti i suoi stakeholder, siano essi interni o esterni all'organizzazione e a prescindere dal loro ruolo.

Ricoprono elevata importanza anche i principi di **legalità** e di **correttezza**; pertanto, ci impegniamo nella loro costante promozione.



codice etico



L'impegno nel delineare una visione del business congiunta con i valori dell'integrità, della trasparenza e della legalità è racchiusa nel nostro **Codice Etico**⁸, documento che sintetizza i **principi** che rappresentano una garanzia per la salvaguardia del patrimonio economico ed umano, che contribuiscono a valorizzare, sotto molteplici aspetti, l'immagine del Gruppo.

Il Codice Etico (nel seguito anche il "Codice"), che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito anche "Modello Organizzativo") adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, contiene al suo interno i valori, le Linee Guida e i principi etici a cui i soggetti che operano per il Gruppo e per conto (clienti, fornitori, istituzioni e partner) devono attendersi nella gestione quotidiana delle attività ed è pubblicato sul sito web (www.bonfiglioli.com/italy/it/sostenibilita sezione Legal "Codice Etico di Gruppo").

Il Codice viene condiviso con tutte le nostre persone al momento dell'assunzione e mediante attività di sensibilizzazione e di comunicazione con i partner commerciali. Sin dal 2021, nell'ambito di un progetto di **aggiornamento delle Condizioni Generali di Vendita e di Acquisto**, si è voluto inserire un esplicito riferimento all'**applicazione del Codice Etico nei rapporti con clienti e fornitori**, dando la possibilità agli stessi di accedere direttamente al documento e facilitando il loro impegno nella conoscenza e nel rispetto dei principi ispiratori del Codice.

Nel corso del 2023 in attuazione della Direttiva Europea (UE) 2019/1937 e nella prospettiva di promuovere i valori dell'**etica** e dell'**integrità**, abbiamo attivato, per le società europee del Gruppo, uno specifico canale di segnalazione interna delle violazioni normative e delle condotte illecite (whistleblowing). Il sistema di "Gestione delle Segnalazioni – **Integrity Line**"⁹ è raggiungibile attraverso il seguente link pubblicato sul sito istituzionale del Gruppo: bonfiglioli.integrityline.com, come meglio specificato nella Policy Whistleblowing disponibile sul sito istituzionale. Le segnalazioni pervenute saranno gestite da un "Gestore" esterno, espressamente incaricato dal Gruppo, garantendo al segnalante (nel seguito anche "Whistleblower") la piena tutela della **riservatezza**.

Nel triennio 2021-2023 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e normative.



Codice Condotta
Fornitori
Gruppo Bonfiglioli

⁸ Oggetto di ripubblicazione in una nuova edizione nel mese di Gennaio 2024.

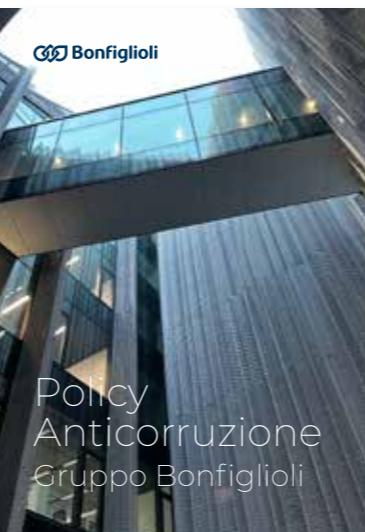
⁹ Accessibile a tutti i dipendenti (incluso il personale a tempo determinato e a contratto), i dirigenti, i consulenti, il personale in stage, il personale in distacco e i rappresentanti che agiscono in nome della Società, i consulenti, i fornitori, i clienti, i partner, gli agenti, i distributori, le parti nei rapporti contrattuali.

modello di organizzazione, gestione e controllo



Le società italiane del Gruppo hanno adottato un proprio **Modello organizzativo**, frutto di un'analisi dei rischi aziendali, volta all'individuazione ed alla mappatura delle aree e dei processi aziendali potenzialmente a rischio reato. L'adozione del Modello organizzativo ci consente di accrescere la trasparenza verso i nostri stakeholder, creando un sistema strutturato ed organico di policy e presidi di controllo, con cui mitigare i potenziali rischi di commissione di reati. I Modelli organizzativi adottati dalle società controllate sono predisposti in conformità a quello della Capogruppo. Al fine di diffondere la consapevolezza in merito al Modello Organizzativo ed in continuità con gli anni precedenti, nel 2023, sono stati organizzati, per i nuovi assunti in Italia, dei corsi di formazione obbligatori in materia.

In attuazione del decreto, abbiamo costituito un Organismo di Vigilanza ("OdV"), quale organo caratterizzato da **autonomia e indipendenza**, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, cui compete il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e di curarne l'aggiornamento. È fatto obbligo all'Organismo di Vigilanza di comunicare ogni eventuale criticità al Consiglio di Amministrazione, richiedendo un suo tempestivo intervento. Nel corso del 2023 non sono stati registrati casi in cui si sono riscontrate tali problematiche.



anticorruzione

Nel 2023, abbiamo approvato una **Policy Anticorruzione**, con l'obiettivo di rafforzare i principi di **legalità** e di **trasparenza** nella gestione delle attività societarie di più ampio respiro. Con l'introduzione di tale Policy intendiamo stabilire un quadro di regole di prevenzione e contrasto alla corruzione con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza dei rapporti commerciali. Il nostro impegno e l'attenzione posta per l'etica aziendale hanno reso possibile ad oggi l'assenza di casi confermati di corruzione all'interno del Gruppo.

gestione dei rischi esg

Al fine di identificare e valutare la probabilità di accadimento e la gravità dei rischi, nel 2023 abbiamo avviato un'analisi volta ad identificare i rischi e le opportunità di Gruppo, che possono influenzare negativamente e positivamente la creazione del valore aziendale. Tale analisi è altresì finalizzata ad individuare i presidi di mitigazione degli stessi.

Riserviamo un'elevata attenzione alle tematiche di sostenibilità e, per questo motivo, gestiamo, mediante politiche e presidi, i principali rischi relativi al nostro business rispetto agli ambiti di anticorruzione, risorse umane e diritti umani, ambiente e aspetti sociali. Inoltre, la Capogruppo ha il compito di trasmettere e coinvolgere le altre società nell'introduzione e nell'adozione di adeguate misure di prevenzione del rischio. Nel corso degli anni, i presidi socio-ambientali da noi implementati sono stati consolidati anche mediante l'introduzione di Sistemi di Gestione certificati, di Politiche e di procedure interne.

La tabella sottostante fornisce una sintetica rappresentazione dei principali rischi di Gruppo e delle misure di mitigazione adottate.

TIPOLOGIA RISCHI	MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE	POLITICHE E PRESIDI SOCIO-AMBIENTALI PRESIDI ADOTTATI	PARAGRAFI DI RIFERIMENTO	TIPOLOGIA RISCHI	MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE	POLITICHE E PRESIDI SOCIO-AMBIENTALI PRESIDI ADOTTATI	PARAGRAFI DI RIFERIMENTO
PERSONE	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Incremento del turnover in uscita e conseguente perdita di personale formato e competenteDifficoltà nell'attività di recruitment di trovare risorse adeguate per formazione e competenze matureAumento del numero di infortuniRischio di incompetenza e negligenza RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Rischio di discriminazione e trattamenti non egualitari tra i dipendenti	La funzione Human Capital (HC) della Capogruppo assicura le attività di risk management relative al capitale umano attraverso strumenti in grado di monitorare i rischi ed individuare le contromisure necessarie. Supportato dalla funzione HC, il team HSE del Gruppo Bonfiglioli stabilisce e coordina le attività di relativa alla tematica di Salute e Sicurezza da implementare a livello globale.	<ul style="list-style-type: none"> Group talent balance sheet Group succession plan Mappatura delle competenze e analisi dei gap Codice etico Politica di Sostenibilità Bonfiglioli Academy, sviluppo di corsi professionalizzanti per migliorare le competenze del capitale umano Iniziative di welfare <ul style="list-style-type: none"> 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 1.6 Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali 3.1 Crescere insieme attraverso l'innovazione 3.2 Costruire il successo attraverso la conoscenza 3.3 La sicurezza dei nostri collaboratori 	SOCIALE	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Mancato ascolto e confronto con gli stakeholderRischi connessi alla proprietà intellettualeRischio di attacchi hacker ai sistemi informatici e diffusione di dati sensibili, dei dipendenti e dei clientiInsoddisfazione degli end user per l'inattesa degli standard di qualitàInsoddisfazione degli end user per l'inattesa degli standard di qualitàRischio di partnership commerciali con soggetti inseriti in black list in Paesi colpiti da embargo RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Non compliance di prodotto alle normative e direttive vigenti nel mercato di riferimento	La gestione delle tematiche sociali è gestita a livello delle singole funzioni del Gruppo, che analizzano periodicamente potenziali rischi definendo le linee d'indirizzo per prevenirli, minimizzarli ed annullarli.	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Politica di Sostenibilità Codice Etico Dichiarazione di assenza di "minerali di conflitto" <ul style="list-style-type: none"> 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 1.6 Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali 4.1 Innovazione per un futuro sostenibile 4.2 Accogliere la trasformazione digitale 4.3 Una catena di fornitura responsabile
	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Spreco/non corretto uso delle risorse naturali ed energeticheNon corretto smaltimento dei rifiuti e rilascio di sostanze nocive per l'ambiente e per i dipendentiAumento dei costi di approvvigionamento energeticoAumento delle emissioni per utilizzo di fonti energetiche di origine fossileMancato rispetto di procedure e delle istruzioni operative interne durante lo svolgimento delle attività RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Reati ambientali e sanzioni per non-compliance alla normativa ambientale	Il team HSE del Gruppo Bonfiglioli è responsabile dei temi legati alla qualità, salute e sicurezza sul lavoro ma anche alla tutela dell'ambiente e a un'efficace gestione dell'energia. Il team si occupa infatti della definizione e dell'avvio di iniziative di riduzione dei consumi e degli impatti ambientali correlati alle attività del Gruppo Bonfiglioli.	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Politica di Sostenibilità Codice Etico <ul style="list-style-type: none"> 1.3 Presenza globale per un supporto locale 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 4.4 Una produzione progettata per proteggere l'ambiente 		RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Commissione di atti illeciti e in particolare atti di corruzione da parte di membri dell'organizzazioneRischi reputazionali RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Tramite l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Capogruppo e, a cascata, l'introduzione di simili sistemi di organizzazione nelle altre società del Gruppo, Bonfiglioli intende prevenire ed evitare illeciti da reati imputabili a soggetti aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Whistleblowing Policy Policy Anticorruzione <ul style="list-style-type: none"> 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile
AMBIENTE	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Rischi ambientali e sanzioni per non-compliance alla normativa ambientale	Gli strumenti e le modalità di gestione e organizzazione implementati sono: <ul style="list-style-type: none">ISO 14001 – Sistemi di gestione ambientale, per alcuni siti del GruppoISO 50001 – Sistemi di gestione dell'energia, sito di ForlìSistema di Linee Guida/ Golden Rules/Procedure su temi Quality, Health, Safety Environment and Energy policy valide a livello "Mondo"Raccolta dati e monitoraggio periodico dei consumi energetici e dei rifiuti prodotti	<ul style="list-style-type: none"> 1.3 Presenza globale per un supporto locale 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 4.4 Una produzione progettata per proteggere l'ambiente 	LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Gli strumenti e le modalità di gestione e organizzazione implementati sono: <ul style="list-style-type: none">Istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV)Creazione di un canale di WhistleblowingOrganizzazione di corsi di formazione obbligatori sul Modello 231 per le prime linee e per la maggior parte dei dipendenti (perimetro Italia)	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Whistleblowing Policy Policy Anticorruzione
	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Rispetto Diritti Umani lungo l'intera catena di fornitura RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Il tema dei Diritti Umani è gestito attraverso la normativa vigente nei Paesi in cui il Gruppo opera e tramite l'adozione del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Codice Etico del Gruppo Dichiarazione di assenza di "minerali di conflitto" 		RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Rispetto Diritti Umani lungo l'intera catena di fornitura RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Gli strumenti e le modalità di gestione e organizzazione implementati sono: <ul style="list-style-type: none">Richiesta di accettazione e sottoscrizione del Codice EticoPresa visione da parte dei fornitori delle nuove Condizioni Generali di Acquisto, pubblicate sul sito e raggiungibili tramite link riportato negli ordini/ conferme d'ordine	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 4.3 Una catena di fornitura responsabile
DIRITTI UMANI	RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Rispetto Diritti Umani lungo l'intera catena di fornitura RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Il tema dei Diritti Umani è gestito attraverso la normativa vigente nei Paesi in cui il Gruppo opera e tramite l'adozione del Codice Etico.	<ul style="list-style-type: none"> Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Codice Etico del Gruppo Dichiarazione di assenza di "minerali di conflitto" 		RISCHI OPERATIVI <ul style="list-style-type: none">Rispetto Diritti Umani lungo l'intera catena di fornitura RISCHI DI COMPLIANCE <ul style="list-style-type: none">Violazione della normativa di riferimento	Gli strumenti e le modalità di gestione e organizzazione implementati sono: <ul style="list-style-type: none">Richiesta di accettazione e sottoscrizione del Codice EticoPresa visione da parte dei fornitori delle nuove Condizioni Generali di Acquisto, pubblicate sul sito e raggiungibili tramite link riportato negli ordini/ conferme d'ordine	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Il nostro impegno per un business responsabile 4.3 Una catena di fornitura responsabile

la sicurezza dei dati

Abbiamo avviato al nostro interno il percorso verso la trasformazione digitale a livello globale: riteniamo che sia imperativo, dunque, continuare a rafforzare le misure di protezione dei dati e la cybersecurity, per garantire la solidità dell'organizzazione e dei processi. In particolare, la responsabilità di garantire che le procedure interne siano conformi ai nuovi requisiti del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) è in capo alla funzione Information Technology and Digital (per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo 4.2 "Accogliere la trasformazione digitale"). Nel corso del 2023 non sono stati ricevuti reclami in merito a violazioni della privacy: di conseguenza, non si sono nemmeno verificati fughe, furti o perdite di dati.

Le attività del dipartimento IT & Digital permettono di proteggere i dati relativi ai nostri dipendenti, clienti e progetti, tramite test e miglioramenti costanti alle barriere difensive già presenti intorno ai nostri sistemi, reti e programmi.

Negli ultimi anni abbiamo introdotto la figura dell'**IT Security Manager**, con il compito di gestire e implementare la nostra strategia di cybersecurity. Abbiamo intrapreso, in aggiunta, diverse iniziative con lo scopo di sensibilizzare i nostri dipendenti, tramite l'offerta di corsi di formazione specifici sui comportamenti corretti per prevenire gli attacchi informatici e garantire la sicurezza delle informazioni. L'esperienza accumulata negli anni ha ribadito l'importanza di investire nella sicurezza del Gruppo, e inoltre supportiamo le altre aziende nel renderle più consapevoli dei potenziali rischi legati alla sicurezza informatica.



Protezione

Proseguire delle attività finalizzate all'innalzamento del livello di **sicurezza** dell'infrastruttura e all'estensione

degli strumenti di protezione disponibili anche nelle aree di shop floor.



Sensibilizzazione

Adozione di iniziative volte ad incrementare la consapevolezza dei rischi derivanti da comportamenti

impropri e, **sensibilizzazione** della popolazione aziendale tramite opportune campagne di phishing.



IT Policy

Aggiornamento delle **IT Policy di HQ** e predisposizione di un apposito modulo di formazione con la proposta di renderlo

obbligatorio nell'anno successivo, sia per le nuove assunzioni che per i dipendenti già in forza.



Prevenzione

Identificazione di procedure e strumenti in ambito data loss prevention, volte a **prevenire** la sottrazione di informazioni critiche.



Autenticazione

Introduzione di funzionalità evolute di **autenticazione**, quali ad esempio conditional access/ passwordless.



Estensione

Estensione della soluzione XDR ad un numero crescente di sistemi e postazioni, con particolare attenzione agli



Vulnerability

Esecuzione di un'attività di **Vulnerability assessment**, con l'obiettivo di rilevare eventuali

vulnerabilità o aree di miglioramento sulla postura di sicurezza complessiva.



3

le nostre
persone

il motore
per il
successo



3.1 crescere insieme attraverso l'innovazione

Bonfiglioli nasce da un sogno.
Il sogno di creare qualcosa di innovativo, concreto, per un mondo nuovo.
I sogni appaiono continuamente, ma per realizzarli servono capacità, talento e persone che sappiano guardare avanti e metterli in pratica

|||||||||||||


> 86% DEI DIPENDENTI HA UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO


> 15% DI DIPENDENTI IN PIÙ NELL'2023 RISPETTO ALL'2022¹⁰

Alla base del successo di Bonfiglioli, ci sono i nostri dipendenti, uomini e donne, che quotidianamente, contribuiscono, con le loro conoscenze, competenze e aspirazioni, al successo e alla crescita della nostra azienda. Crediamo fortemente che il nostro capitale umano possa fare la differenza e, pertanto, dedichiamo tempo e risorse alla creazione di un ambiente coinvolgente e stimolante, ove tutti possano sentirsi valorizzati.

Tale strategia si riflette anche nel nostro payoff: "**We Engineer Dreams**", che assume un duplice significato.



¹⁰ Tale trend è motivato anche dalla recente acquisizione del Selcom Group S.p.A., avvenuta a Marzo 2023.

Nel corso del 2023, abbiamo proseguito lungo il percorso intrapreso, confermando i nostri obiettivi di evoluzione e di crescita.

In questi anni caratterizzati da grandi cambiamenti economici e geopolitici, abbiamo continuato ad impegnarci nella creazione di un ambiente di lavoro stimolante, progettato secondo i massimi standard di sicurezza e tecnologia. Tale scelta ha indubbiamente contribuito a rendere la permanenza in azienda un'esperienza professionale positiva, stimolando le occasioni di crescita e di profonda collaborazione tra i dipendenti.

A testimonianza di questo impegno profuso negli anni, abbiamo inaugurato il 2024 con un prestigioso riconoscimento, la certificazione Top Employers.

Il riconoscimento, rilasciato dal Top Employers Institute, sottolinea l'impegno costante del nostro Gruppo nel creare un ambiente di lavoro positivo e orientato al benessere delle persone.

Con questa certificazione, infatti, ci uniamo agli altri 147 Top Employers a livello nazionale (sono 2.299 in tutto il mondo) ed emergiamo appieno per la nostra policy aziendale all'avanguardia e orientata alla gestione delle risorse umane. Tale riconoscimento ha rappresentato, per noi, un momento introspettivo e di benchmark, una fase di survey che ha testimoniato il livello degli standard gestionali del Gruppo e ci ha permesso di tracciare le prossime sfide.



3.1.1 occupazione e valorizzazione delle persone

Lavoriamo ogni giorno per creare percorsi di carriera personalizzati per i nostri talenti, trasformando in realtà il loro sogno professionale.

|||||||||||||

Al 31 Dicembre 2023 gli organici operativi del Gruppo hanno raggiunto quota 5.250 (di cui 4.780 dipendenti, 632 in più rispetto al 2022, e 470 lavoratori "agency"¹¹).

Siamo inoltre orgogliosi di essere un'azienda globale presente in 17 Paesi nel mondo: la maggior parte dei nostri dipendenti (62%) si trova in Europa, Medio Oriente e Africa (regione EMEA), il 33% lavora nella regione Asia-Pacifico (regione APAC) e il restante 5% ha sede in America (regione AME)¹².

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA, 2023



¹¹ Con il termine "agency" si fa riferimento esclusivamente al personale somministrato.

¹² Considerando anche i lavoratori somministrati, inoltre, la presenza geografica è più marcata nell'area EMEA (58%), seguita da APAC (37%) e AME (5%).

Investire nel nostro capitale umano, significa, in primis, valorizzare le aspirazioni dei nostri dipendenti, promuovendo la stabilità occupazionale in tutti i territori in cui siamo presenti. L'importanza che riserviamo alle nostre persone, infatti, si riflette anche nella scelta di privilegiare, per quanto possibile, rapporti di lavoro duraturi, sia attraverso contratti a tempo indeterminato, che benefit di varia natura. Tale impegno si riflette nella percentuale di dipendenti aventi un contratto a tempo indeterminato pari all'86% (4.124 individui)¹³.

DIPENDENTI DEL GRUPPO SUDDIVISI PER CONTRATTO	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo indeterminato	3.458	666	4.124	3.209	500	3.709	3.116	481	3.597
Contratto a tempo determinato	413	243	656	360	79	439	391	84	475
Totale dipendenti	3.871	909	4.780	3.569	579	4.148	3.507	565	4.072

DIPENDENTI DEL GRUPPO SUDDIVISI PER CONTRATTO	2023			2022			2021					
	EMEA	AME	APAC	Totale	EMEA	AME	APAC	Totale	EMEA	AME	APAC	Totale
Contratto a tempo indeterminato	2.897	252	975	4.124	2.604	227	878	3.709	2.537	214	846	3.597
Contratto a tempo determinato	58	0	598	656	48	12	379	439	80	4	391	475
Totale dipendenti	2.955	252	1.573	4.780	2.652	239	1.257	4.148	2.617	218	1.237	4.072

EMEA: Europa, Medio Oriente e Africa
AME: Nord, Centro e Sud America
APAC: Asia Pacifico

Pur prediligendo, se possibile, le assunzioni dirette dei nostri collaboratori, facciamo ricorso a contratti di somministrazione, quando si presenta l'esigenza, per un massimo di 12 mesi. Garantiamo comunque il rispetto di tutti i presidi relativi alla tutela dei lavoratori, e a tal proposito, il 1° Gennaio 2023 è entrato in vigore un accordo unico, il quale prevede che il personale sia ricercato tramite un unico fornitore. Il contratto coinvolge la ricerca di personale blue collar, white collar e categorie protette. La principale novità introdotta da questo accordo è che, nell'ipotesi di interruzione del rapporto lavorativo, il lavoratore abbia diritto ad un programma di supporto per i 6 mesi successivi e possa beneficiare di un piano di apprendimento e di sviluppo professionale, che lo aiuti nel suo nuovo percorso di carriera.

LAVORATORI CHE NON SONO DIPENDENTI (HEAD COUNT)	2023			2022			2021		
	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
EMEA	81			172			165		
Somministrati	75			165			162		
Lavoratori autonomi	-			-			-		
Tirocinanti	6			7			3		
Altre tipologie contrattuali	-			-			-		
APAC	394			295			305		
Somministrati	394			295			305		
Lavoratori autonomi	-			-			-		
Tirocinanti	-			-			-		
Altre tipologie contrattuali	-			-			-		
AME	2			10			9		
Somministrati	1			9			8		
Lavoratori autonomi	1			1			1		
Tirocinanti	-			-			-		
Altre tipologie contrattuali	-			-			-		
Totale	477			477			479		
Somministrati	470			469			475		
Lavoratori autonomi	1			1			1		
Tirocinanti	6			7			3		
Altre tipologie contrattuali	-			-			-		

EMEA: Europa, Medio Oriente e Africa
AME: Nord, Centro e Sud America
APAC: Asia Pacifico

¹⁰ Nel corso del triennio 2021-2023 non abbiamo assunto dipendenti ad orario non garantito, ovvero con contratto a chiamata

STAGISTI	2023			2022			2021		
	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
Numero stagisti	6			7			3		

Per rispondere meglio alle esigenze dei nostri dipendenti e offrire loro la possibilità di conciliare gli impegni lavorativi con la vita privata ci dimostriamo aperti verso modalità smart e flessibili di organizzazione del lavoro, offrendo soluzioni capaci di incontrare le esigenze del singolo. Ad esempio, in base al ruolo e alla mansione, i nostri dipendenti possono beneficiare di orari flessibili e, se necessario, di orari part-time: nel 2023, 50 dipendenti (36 donne e 14 uomini) hanno optato per questo tipo di collaborazione.

DIPENDENTI DEL GRUPPO SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto full time	3.857	873	4.730	3.551	549	4.100	3.491	536	4.027
Contratto part time	14	36	50	18	30	48	16	29	45
Totale dipendenti	3.871	909	4.780	3.569	579	4.148	3.507	565	4.072

DIPENDENTI DEL GRUPPO SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO	2023			2022			2021					
	EMEA	AME	APAC	Totale	EMEA	AME	APAC	Totale	EMEA	AME	APAC	Totale
Contratto full time	2.908	249	1.573	4.730	2.606	237	1.257	4.100	2.575	216	1.236	4.027
Contratto part time	47	3	0	50	46	2	0	48	42	2	1	45
Totale dipendenti	2.955	252	1.573	4.780	2.652	239	1.257	4.148	2.617	218	1.237	4.072

EMEA: Europa, Medio Oriente e Africa
AME: Nord, Centro e Sud America
APAC: Asia Pacifico

LAVORO PER OBIETTIVI



Anche durante il 2023, la nostra forza lavoro ha continuato a beneficiare del **Lavoro per Obiettivi**, una modalità di lavoro flessibile che facilita la **gestione del lavoro e delle risorse, basandosi sull'orientamento al risultato e sulla fiducia tra il responsabile e il collaboratore**, attraverso il coinvolgimento diretto dello stesso.

L'attivazione del Lavoro per Obiettivi, infatti, offre la possibilità, a una larga fascia di popolazione aziendale, di usufruire di forme di lavoro da remoto per 8 giorni lavorativi al mese, con un massimo di 2 giorni a settimana.

Al fine di agevolare la nostra forza lavoro, inoltre, abbiamo scelto di formalizzare tale approccio in una specifica policy aziendale, che definisce un percorso strutturato per il nostro capitale umano. In particolare, le persone interessate a usufruire di questa modalità lavorativa possono beneficiare anche di supporto formativo, tramite due corsi erogati dalla Bonfiglioli Academy.

I dipendenti del Gruppo Bonfiglioli che, nel corso del 2023 hanno deciso di aderire a questa opportunità di lavoro sono **510**.

Seguendo il nostro percorso di crescita, nel 2023 abbiamo assunto **678 nuovi dipendenti**.

Nel 2023 il tasso di assunzione e cessazione è rimasto sostanzialmente

TASSO DI ASSUNZIONE DIPENDENTI	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<30 anni	6,7%	4,0%	7,2%	5,2%	8,1%	5,5%			
30-50 anni	6,5%	8,4%	7,0%	8,6%	6,7%	7,8%			
>50 anni	1,2%	1,0%	1,2%	1,4%	1,0%	1,6%			
Totale dipendenti	14,4%	13,3%	15,3%	15,2%	15,8%	14,9%			

DIPENDENTI ASSUNTI (PER FASCE D'ETÀ)	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti assunti	294	329	55	678	286	299	50	635	314	280	44	638

DIPENDENTI ASSUNTI (PER GENERE)	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	557	121	678	547	88	635	554	84	638

DIPENDENTI ASSUNTI (PER REGIONE)	2023			2022			2021		
	Totale			Totale			Totale		
EMEA			303			305			293
AME			68			82			79
APAC			307			248			266
Totale			678			635			638

EMEA: Europa, Medio Oriente e Africa
 AME: Nord, Centro e Sud America
 APAC: Asia Pacifico

TASSO DI CESSAZIONE DIPENDENTI	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30 anni	2,4%	1,7%	4,3%	1,2%	4,3%	3,2%			
30-50 anni	7,2%	7,0%	6,7%	9,3%	6,0%	6,9%			
>50 anni	3,5%	3,6%	2,6%	1,9%	1,9%	1,4%			
Totale dipendenti	12,8%	12,3%	13,6%	12,4%	12,2%	11,5%			

DIPENDENTI CESSATI (PER FASCE D'ETÀ)	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dipendenti cessati	106	341	169	616	160	294	105	559	168	251	73	492

DIPENDENTI CESSATI (PER GENERE)	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti cessati	504	112	616	487	72	559	427	65	492			

DIPENDENTI ASSUNTI (PER REGIONE)	2023			2022			2021		
	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
EMEA			295			271			222
AME			56			60			52
APAC			265			228			218
Totale	616		559			492			

EMEA: Europa, Medio Oriente e Africa
 AME: Nord, Centro e Sud America
 APAC: Asia Pacifico

La gestione e lo sviluppo dei nostri dipendenti passano anche attraverso la trasformazione digitale della funzione Human Capital realizzata attraverso la piattaforma E-NGENIOUS.



LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA FUNZIONE HUMAN CAPITAL

Nel 2020 nasce lo **Human Capital Digital Program**, un programma che, attraverso diverse iniziative, mira a sviluppare, potenziare e semplificare gli strumenti e le attività di comunicazione interna gestite dalla funzione **Human Capital**. In questo contesto, con l'obiettivo di migliorare il senso di appartenenza e la cultura aziendale, è stata implementata **E-ngenious**, una **piattaforma digitale** che punta ad aumentare le connessioni di tutti i dipendenti Bonfiglioli nel mondo, sostenendo le persone per renderle più vicine. Tale piattaforma, che fa parte del processo di digitalizzazione del nostro dipartimento Human Capital, è uno spazio in cui tutti i collaboratori hanno la possibilità di condividere esperienze e aspirazioni di carriera, oltre che di crescita personale. Solo nel corso del 2023, **E-ngenious** ci ha permesso di digitalizzare i seguenti processi aziendali:

- ✓ il processo di Onboarding, con particolare attenzione all'esperienza che i nuovi assunti vivono, a partire dalla conclusione del processo di selezione fino al loro ingresso in azienda e ai primi mesi di lavoro. La dashboard permette all'onboardee di vivere un'esperienza a 360° gradi, all'interno della realtà aziendale, a partire dal messaggio di benvenuto della Presidente, che, congiuntamente con il video "Who We Are" e il "Bonfiglioli Heritage", lo "immergono" nella storia, nella cultura e nei valori che definiscono la nostra azienda;
- ✓ il processo di Compensation, che è stato reso più standardizzato, condiviso ed integrato grazie alla maggiore accessibilità alle informazioni attuali e storiche dei dipendenti e alla disponibilità di benchmark interni ed esterni, con cui riconoscere e remunerare adeguatamente il contributo del singolo e la sua employability rispetto alla strategia di business.

Inoltre, sempre in ottica di aumentare l'engagement e la partecipazione alla vita aziendale dei dipendenti, è stata introdotta una piattaforma di comunicazione interna, **"Bclose"**, con l'obiettivo di unire e coinvolgere tutte le persone Bonfiglioli a livello mondo. Bclose si configura come uno **spazio comune e condiviso**, informativo, coinvolgente, affidabile e smart: il luogo dove essere aggiornati sulle principali notizie che riguardano l'ecosistema Bonfiglioli.



3.1.2 equality & inclusion

La diversità è per noi un valore aggiunto di crescita aziendale



> 17% DEI DIPENDENTI HA MENO DI 30 ANNI



> 57% DI DIPENDENTI DONNE IN PIÙ NEL 2023 RISPETTO AL 2022¹⁵

Siamo presenti in tutto il mondo: pertanto, creare una **cultura inclusiva** rappresenta un valore chiave per il nostro Gruppo. In tal senso, il rispetto delle diversità e delle unicità delle persone si riflette nella scelta di promuovere e tutelare convinzioni, idee ed esperienze dei nostri dipendenti e collaboratori, concependole come un valore aggiunto, anziché un vincolo.

Come dichiarato nel nostro Codice Etico, ci impegniamo nel creare un ambiente di lavoro sano e inclusivo, dove tutti possano sentirsi liberi di esprimere le proprie aspirazioni. In aggiunta a quanto già detto, **vietiamo qualsiasi forma di discriminazione** basata su genere, religione o nazionalità, e vediamo nella diversità un punto di forza, in quanto espressione di ricchezza e libertà.

Il Gruppo ha il dovere di garantire imparzialità ed equità nella selezione, assunzione, formazione e gestione delle proprie persone, offrendo pari opportunità professionali a tutti i dipendenti vietando condotte che possano apparire discriminatorie nei confronti di altri soggetti. In particolare:

- la selezione del personale viene effettuata esclusivamente sulla base delle **competenze** e delle **capacità professionali** dei candidati. In quest'ottica, ci preoccupiamo di effettuare le selezioni nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, clientela, concorrenza sleale;
- le politiche di gestione garantiscono a tutte le risorse le stesse **opportunità di lavoro** e di **avanzamento professionale**, nonché un trattamento economico (compresi gli aumenti salariali e gli strumenti di incentivazione), basato, oltre che sulle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, sul merito personale, senza discriminazione alcuna. La parte variabile della retribuzione viene determinata in base al raggiungimento di obiettivi aziendali chiari, oggettivi, condivisi ed assegnati nel rispetto delle norme di legge, di contratto nonché dei principi etici del Codice Etico.

In linea con gli anni precedenti possiamo confermare con orgoglio che, anche nel 2023, non si è verificato alcun episodio di discriminazione nel Gruppo.

Inoltre, prosegue il nostro impegno costante nel prevenire e vietare lo sfruttamento del lavoro minorile, nonché l'impiego di bambini al di sotto dell'età legale, in tutti i Paesi in cui operiamo: al pari del 2022, infatti, anche nel corso del 2023, non sono state identificate attività del Gruppo esposte a un rischio significativo di lavoro minorile, di lavoro forzato o obbligatorio né attività che impieghino giovani lavoratori in lavori pericolosi.

Infine, anche la gender diversity è un tema che ci sta particolarmente a cuore, e, anno dopo anno, continuiamo ad impegnarci sul fronte delle pari opportunità, **offrendo a tutte le donne e a tutti gli uomini che lavorano nel nostro Gruppo le**

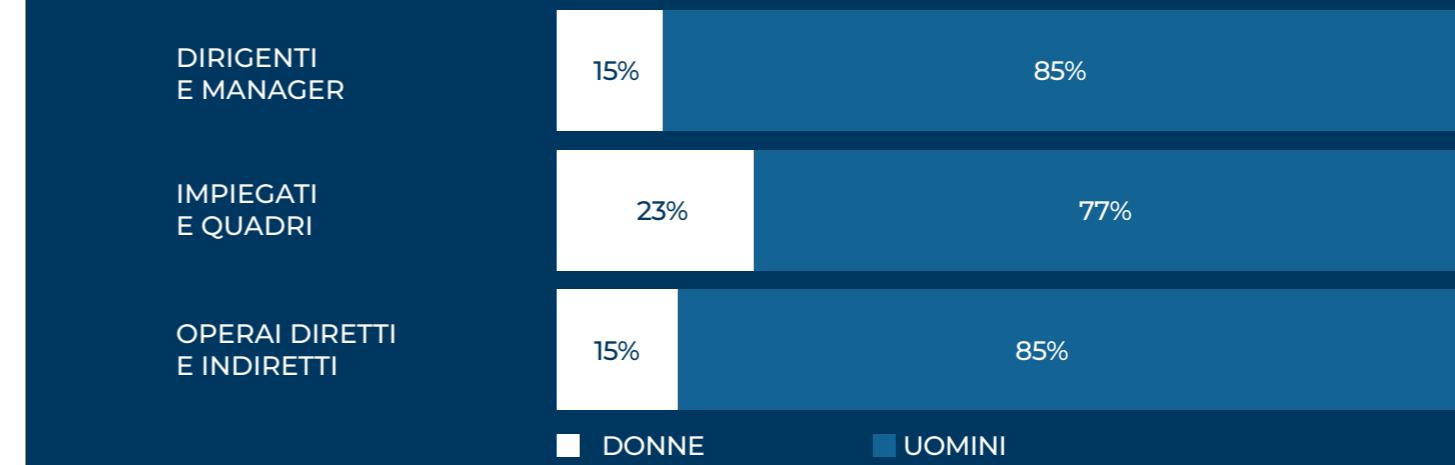
¹⁵ Tale trend è motivato anche dalla recente acquisizione di Selcom Group S.p.A.

stesse condizioni contrattuali, indipendentemente dal loro genere e dalla loro età.

Relativamente alla suddivisione per genere, la componente maschile all'interno del Gruppo è pari a circa l'81% (in riduzione di 5 punti percentuali rispetto al 2022).

Per quanto riguarda la suddivisione dei dipendenti per fasce di età, nel 2023 il 17% dei nostri dipendenti aveva meno di 30 anni, il 57% aveva tra i 30 e i 50 anni e il restante 26% aveva più di 50 anni. Tale ripartizione assicura una buona combinazione di competenze e skills, necessarie per rimanere un'azienda di primo piano su un mercato sempre più complesso.

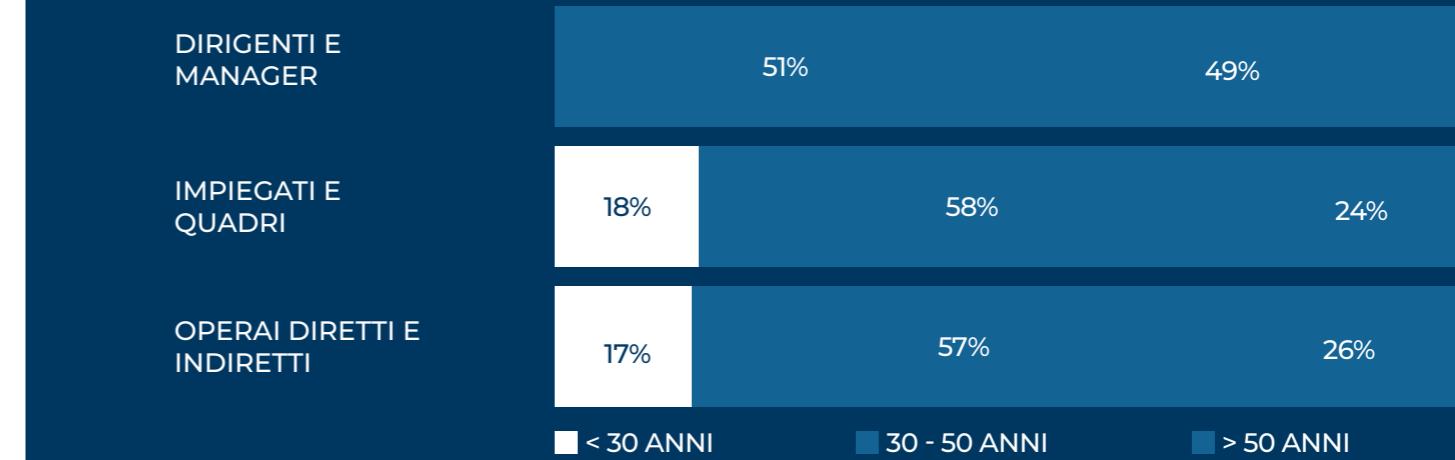
PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE, 2023



DIPENDENTI PER QUALIFICA SUDDIVISI PER GENERE

	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti e manager	157	28	185	150	20	170	155	19	174
Impiegati e quadri	1.802	532	2.334	1.592	422	2.014	1.536	412	1.948
Operai	1.910	349	2.259	1.827	137	1.964	1.816	134	1.950
Totale	3.869	909	4.778	3.569	579	4.148	3.507	565	4.072

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA E FASCIA DI ETÀ, 2023



DIPENDENTI PER QUALIFICA SUDDIVISI PER FASCE D'ETÀ

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti e manager	0	94	91	185	0	78	92	170	0	97	77	174
Impiegati e quadri	420	1.362	552	2.334	266	1.253	495	2.014	287	1.248	413	1.948
Operai	379	1.294	586	2.259	273	1.131	560	1.964	302	1.160	488	1.950
Totale	799	2.750	1.229	4.778	539	2.462	1.147	4.148	589	2.505	978	4.072

IL PROTOCOLLO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Al fine di sensibilizzare sempre più persone sul tema della Gender Equality, nel corso del 2023, abbiamo scelto di appoggiare la **campagna nazionale di sensibilizzazione "GenerIAMO cultura"** promossa da Federmeccanica e dai sindacati di categoria. La firma del "Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione", in particolare di genere, sancisce il nostro impegno su tale fronte ed è in perfetta sintonia con il sistema di valori del Gruppo.

Firmato presso lo stabilimento EVO di Calderara di Reno, il documento, oltre a fissare dei principi, prevede un piano di azione, che tocca i temi della formazione, dell'occupazione, della discriminazione sui luoghi di lavoro, nonché della stessa cultura d'impresa.

Inoltre, all'interno del protocollo abbiamo anche sottoscritto la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 Gennaio 2016. In tale modo, confermiamo il nostro impegno su tale fronte, affermando che "tutte le società del Gruppo Bonfiglioli ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere".

Infine, la Commissione tecnica bilaterale "Pari Opportunità e Inclusione", prevista e attivata dal Contratto Integrativo Aziendale Bonfiglioli del 21 Marzo 2022, sta continuando a lavorare e a confrontarsi su diverse tematiche legate alla pari opportunità nello sviluppo professionale.



L'IMPEGNO CONTRO IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Come ulteriore azione per promuovere la diversità e l'inclusione all'interno del Gruppo, abbiamo scelto di continuare a focalizzarci sul monitoraggio del **Gender pay gap**, ovvero la differenza percentuale tra i salari medi delle donne rispetto a quelli degli uomini nella stessa categoria lavorativa, ruolo e seniority lavorativa.

Pur consapevoli dell'esistenza di numerose variabili, in grado di influenzare tale dato, come l'anzianità e l'esperienza professionale, riteniamo che porre in essere azioni per la riduzione del **divario retributivo di genere** rappresenti una forma di impegno fattivo verso la parità di genere. Pertanto, ci adoperiamo per **valorizzare e riconoscere le competenze professionali individuali, garantendo equità salariale tra i sessi**.

Di seguito riportiamo la percentuale di Gender pay gap per categoria, riferita all'ultimo triennio.

GENDER PAY GAP PER CATEGORIA	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Dirigenti e Manager	5,8%	5,7%	5,8%
Impiegati e quadri	2,6%	3,7%	4,0%
Operai diretti e indiretti	3,4%	3,0%	3,0%

¹⁶ Il divario retributivo di genere è calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media annua linda delle donne e quella degli uomini.

3.1.3 relazioni sindacali e tutela dei dipendenti

Ci impegniamo nel consolidare un sistema di relazioni industriali che includa principi basati sulla coesione sociale e valorizzazione di competenze e professionalità



> 71% DEI DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



> 40 INCONTRI ANNUI TRA AZIENDA E PARTI SOCIALI, CON L'ATTIVAZIONE DI TUTTE LE COMMISSIONI PREVISTE DAL NOSTRO CONTRATTO INTEGRATIVO

Promuoviamo da sempre condizioni di lavoro eque e migliorative, applicando i contratti collettivi di lavoro in conformità con la legislazione dei Paesi in cui opera. Nel 2023, 3.414 nostri dipendenti (il 71% sul totale, in aumento del 9% rispetto al 2022) risultano coperti da un sistema di contrattazione collettiva.

Considerando l'ampiezza del nostro perimetro d'azione, nonché il diverso stadio evolutivo delle normative sul lavoro nei Paesi in cui operiamo, cerchiamo di instaurare un dialogo consapevole e costante con le rappresentanze sindacali, con l'obiettivo di formalizzare e attuare accordi collettivi di contrattazione, i quali coprano anche tematiche di conciliazione vita-lavoro, welfare, sicurezza e sostenibilità ambientale.

In linea con quanto detto, adottiamo un approccio aperto e partecipativo nelle relazioni industriali, e, attraverso **gli strumenti del dialogo e dell'ascolto**, ci impegniamo quotidianamente ad intessere un reticolo di rapporti e relazioni particolarmente proficuo e virtuoso.

Sono proprio le commissioni tecniche bilaterali a rappresentare un'occasione unica di confronto costruttivo su temi, quali la formazione e l'inquadramento professionale, le pari opportunità, l'organizzazione del lavoro, il welfare, il premio di risultato e i sistemi di miglioramento.

Miriamo ad accrescere il nostro commitment, anche nei rapporti con le parti sociali, nel superare i bias cognitivi e nel contrastare qualsiasi atto indirizzato a violare la dignità della persona e delle donne sul luogo di lavoro.

Infine, in ogni territorio in cui il nostro Gruppo estende la sua presenza, vengono organizzati degli incontri con le rappresentanze sindacali territoriali maggiormente rappresentative, con l'obiettivo di condividere e promuovere una comunicazione aperta e trasparente analizzando gli scenari di business, gli investimenti, i dati analitici sulla forza lavoro, le iniziative di welfare ed i principali progetti futuri.

3.1.4 iniziative di welfare per i nostri dipendenti

Il benessere delle nostre persone è una priorità, per questo abbiamo strutturato una strategia olistica di welfare e well-being basata sulle esigenze dei dipendenti ed articolata su tre pilastri fondamentali: sviluppo delle competenze, benessere e work-life balance, ambienti di lavoro sempre più sicuri ed accoglienti



LA NOSTRA STRATEGIA DI WELFARE E WELL-BEING

Il benessere economico, sociale e psico-fisico delle nostre persone è fondamentale per il Gruppo.

Per questo motivo, abbiamo scelto di dedicare tempo ed energia alla definizione di una **strategia "olistica" in ambito welfare e well-being**, che sia basata sulla persona e articolata su tre pilastri fondamentali:

- Lo sviluppo delle competenze
- Le iniziative di bilanciamento tra vita privata e lavorativa
- La creazione di ambienti lavorativi confortevoli e smart per i dipendenti

Con le nostre persone, infatti, vogliamo generare cultura ed essere contagiosi a livello sociale e nei rapporti con i nostri stakeholder.

COMPETENZE

Il **primo pilastro** è lo sviluppo delle competenze, focalizzandosi sulla crescita professionale dei dipendenti, attraverso il ricorso a uno strumento ormai consolidato, ossia Bonfiglioli Academy.

La finalità ultima è quella di assicurare uno sviluppo costante delle loro abilità e conoscenze, attraverso programmi di formazione dedicati e piani di training specifici, per il settore in cui operiamo.

BENESSERE & WORK-LIFE BALANCE

Il **secondo pilastro** del nostro programma di well-being, invece, è incentrato sul benessere complessivo dei nostri dipendenti, con un focus sulle iniziative di work-life balance, in ottica di bilanciamento tra sfera di vita professionale e personale. Offriamo ai nostri dipendenti una vasta gamma di servizi e iniziative e materiali di alta qualità, e nell'adozione di politiche di sostenibilità ambientale per un futuro più sicuro e rispettoso del pianeta.



AMBIENTE DI LAVORO

Il **terzo pilastro** attribuisce assoluta priorità alla cura e al comfort degli ambienti di lavoro, un fattore estremamente rilevante per il benessere dei nostri dipendenti. Ci impegniamo costantemente nel garantire luoghi di lavoro sicuri, ergonomici, attrezzature e materiali di alta qualità, e nell'adozione di politiche di sostenibilità ambientale per un futuro più sicuro e rispettoso del pianeta.



Tra i principali strumenti di well-being messi a disposizione dal Gruppo, nel corso del 2023, vale la pena menzionare anche le seguenti iniziative, le quali testimoniano l'importanza attribuita al benessere dei nostri dipendenti e al miglioramento della loro vita lavorativa e privata.

FITPRIME E BONFIGLIOLI HEALTH CARE SYSTEM

Con riferimento al contesto italiano, abbiamo optato per un ampliamento dell'offerta dei servizi legati al benessere e alla cura della salute psico-fisica delle persone, attraverso Fitprime, il partner Bonfiglioli per il well-being. Tale piattaforma racchiude un'ampia gamma di servizi, legati ai temi dello Sport, del fitness a casa e dei piani nutrizionali, sia per il dipendente, che per la sua famiglia. Abbiamo inoltre sottoscritto una convezione dedicata al benessere psicologico-emotivo, attraverso la piattaforma Fitprime Therapy.

Inoltre, abbiamo sviluppato iniziative dedicate alla prevenzione sanitaria, con un piano dedicato alle nostre persone, chiamato Bonfiglioli Health Care Project. Questo progetto, interamente sostenuto dal Gruppo Bonfiglioli, si aggiunge ai servizi offerti dal piano di prevenzione sanitaria, previsto dalla contrattazione collettiva. Nel 2023 abbiamo attivato un piano dedicato alla prevenzione del rischio cardio-vascolare, con delle analisi cliniche e visite specialistiche strumentali gestite presso le nostre infermerie.



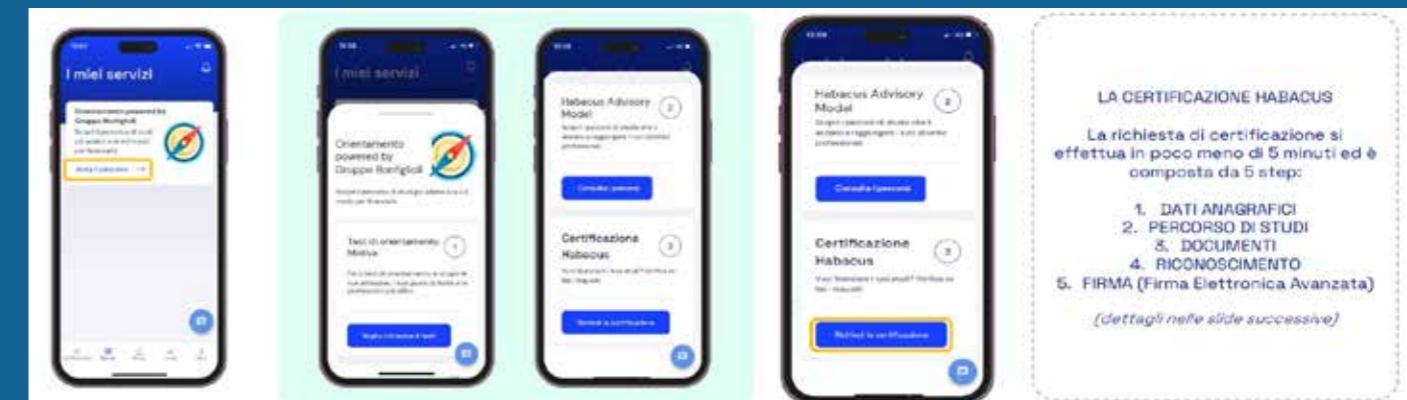
PIATTAFORMA HABACUS

Nell'ambito delle politiche Welfare, abbiamo scelto di affidarcì ad Habacus, azienda italiana ad impatto sociale che supporta gli studenti nell'accesso a risorse finanziarie sostenibili, un'iniziativa di orientamento allo studio post - diploma dedicata ai figli dei dipendenti del Gruppo.

Il progetto, che coinvolge studenti di età compresa tra i 18 e i 25, che vogliono intraprendere un percorso di studi post-diploma (es. Laurea Triennale, Laurea Magistrale, ITS, Master), si pone l'obiettivo di sostenere, anche economicamente, le nuove generazioni, nel loro percorso di crescita accademico e professionale, nonché di favorire l'innalzamento delle competenze tecnico-professionali del nostro territorio. A tale percorso di orientamento si affianca la possibilità, attraverso la "Certificazione Habacus", di verificare i requisiti di accesso ad un prestito studentesco sostenibile erogato da un istituto finanziario partner di Habacus.

Il nostro Gruppo, per il biennio 2023-2024, ha messo a disposizione 100 utenze l'anno, che possono beneficiare dell'iniziativa¹⁷.

Il riconoscimento del prestito studentesco associato alla certificazione Habacus è **un esempio di iniziative di welfare poste in essere a favore dell'intera popolazione aziendale**.



¹⁷ La concessione degli importi e la durata dell'affidamento possono essere differenziati sulla base del corso di studi e della sua durata

Sempre nell'ambito del secondo pilastro, offriamo diversi benefit ai nostri dipendenti contribuendo al loro benessere individuale e cercando, per quanto possibile, di migliorare la loro vita privata e professionale. Per rispondere ai bisogni dei dipendenti e mettere a disposizione strumenti di welfare efficaci, ogni filiale ha modellato la propria offerta, nel corso degli anni, dando vita a una gamma di opportunità diverse in tutto il mondo.

Nel 2023 abbiamo utilizzato il portale **Corporate Benefits**, in maniera capillare, nel perimetro dei siti lavorativi italiani e negli stabilimenti di Germania e Spagna. In particolare, i benefit più comuni offerti ai dipendenti a tempo indeterminato includono:



Oltre a questi benefit, nel sito produttivo di EVO, è stata siglata, per i nostri dipendenti, una convenzione con **Rybit** con una formula gratuita di 10 e-bike in sharing per facilitare lo spostamento casa-lavoro ed è stato attivato un sistema gratuito di Bus Navetta per collegare lo stabilimento alla stazione di Osteria Nuova, con l'obiettivo di incentivare la mobilità su rotaia e rendere più sostenibile lo spostamento casa lavoro dei nostri dipendenti.

Infine, nel 2023, abbiamo mantenuto ed esteso, al personale di Rovereto e Carpiano, il **Bonfiglioli Welfare System**, includendovi borse di studio, sostegno alla parità genitoriale, visite specialistiche per figli, permessi per ricovero, permessi per inserimento del figlio nelle scuole dell'infanzia.

3.2 costruire il successo attraverso la conoscenza

Il ruolo di un'Azienda responsabile è anche quello di farsi carico della formazione delle future generazioni, cioè del nostro futuro.



> 75.000 ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2023



> 80% DI DIPENDENTI COINVOLTI IN ATTIVITÀ FORMATIVE

In Bonfiglioli, siamo fortemente convinti che solo continuando ad investire nello sviluppo delle competenze e delle capacità del nostro capitale umano possiamo rendere le persone un fattore chiave per il successo aziendale, nonché uno strumento critico, con cui affrontare le sfide tecnologiche ed i cambiamenti in atto. **A tal fine offriamo un'ampia gamma di strumenti, attività e corsi di formazione, affinché la forza lavoro possa essere sempre aggiornata stimolando, altresì, l'innovazione industriale e tecnologica.**

Negli ultimi anni abbiamo introdotto e consolidato un importante percorso di **digitalizzazione dei processi** riguardanti il capitale umano. In tale contesto il **Sistema di Sviluppo Bonfiglioli** ci permette di seguire e supportare i nostri dipendenti con competenze e abilità tecniche. Il Sistema, sviluppato internamente, si compone di quattro pilastri strategici.

FORMAZIONE

PER SUPPORTARE
LA CRESCITA DELLE
NOSTRE PERSONE

SISTEMA DI SVILUPPO BONFIGLIOLI

PERFORMANCE

PER ALLINEARE I NOSTRI COLLABORATORI
ALLA NOSTRA CULTURA

Tale framework, lanciato nel 2021, è stato ulteriormente consolidato nel biennio 2022-2023 mediante l'introduzione di un sistema di gestione centralizzato che coinvolge tutti i nostri manager.

Inoltre, già nel 2020, abbiamo sviluppato una piattaforma di apprendimento digitale, nota come **"Bonfiglioli Academy"** a disposizione di tutti i dipendenti Bonfiglioli, indipendentemente dalla loro collocazione geografica e dal loro inquadramento professionale.

Grazie alla Bonfiglioli Academy, siamo anche in grado di accompagnare l'ingresso di nuovi colleghi all'interno della nostra realtà aziendale, gestendo e monitorando l'intero processo di onboarding e di formazione in tutto il mondo.



LEADERSHIP

PER PREPARARE I NOSTRI MANAGER A
GUIDARE L'ORGANIZZAZIONE

Nel 2023, abbiamo organizzato corsi per un totale di **79.658 ore di formazione**¹⁸, registrando un aumento, pari al 44%, rispetto all'anno precedente. Comparando i dati del 2023 con i due anni precedenti, il trend si presenta in crescita, a riconferma della nostra attenzione rispetto alla formazione e all'autosviluppo delle persone.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE ¹⁹	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti e manager	2.669	752	3.421	-	-	2.491	-	-	2.320
Quadri e impiegati	32.431	11.322	43.753	-	-	30.497	-	-	25.728
Operai	25.747	6.737	32.484	-	-	22.407	-	-	15.194
Totale	60.847	18.811	79.658	46.572	8.824	55.395	35.793	7.449	43.242

ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti e manager	17	27	18	-	-	15	-	-	13
Quadri e impiegati	18	21	19	-	-	15	-	-	13
Operai	13	19	14	-	-	11	-	-	8
Totale	16	21	17	13	15	13	10	13	11

Si specifica che il dato relativo alle ore di formazione medie erogate, suddivise per genere, non era disponibile per il 2022 e 2021

Nel 2023 ogni dipendente ha beneficiato in media di 17 ore di formazione, rispetto alle 13 dell'anno precedente.

BONFIGLIOLI ACADEMY: UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PER I DIPENDENTI

Negli ultimi 4 anni, la Bonfiglioli Academy ha permesso di erogare
più di 180.000 ore di formazione nel mondo



Sulla piattaforma Bonfiglioli Academy, mettiamo a disposizione del dipendente più di 18.000 corsi di LinkedIn Learning. Tutti i corsi della Bonfiglioli Academy trovano spazio nelle seguenti quattro aree di riferimento:

BONFIGLIOLI CULTURE

I corsi all'interno della **Bonfiglioli Culture** sono pensati per contribuire alla diffusione della nostra cultura aziendale e dei nostri più importanti messaggi in tutto il mondo.

LEADERSHIP GYM

I corsi di **Leadership Gym**, invece, ci permettono di supportare i nostri dipendenti nello sviluppo di nuove competenze e nell'affinamento di quelle già possedute, attraverso un approccio di apprendimento continuo su diversi temi.

PROFESSIONAL SCHOOLS

Con i corsi **Professional School** condividiamo e diffondiamo il know-how relativo alle gamme di famiglie professionali presenti in Bonfiglioli. A tal fine, negli ultimi anni, abbiamo strutturato percorsi professionalizzanti e formativi, modellati sulla realtà del Gruppo.



TECHNICAL TOOLBOX

I percorsi formativi **Technical Toolbox** ci permettono di accrescere le competenze dei nostri dipendenti, con riferimento all'utilizzo di nuovi strumenti e tecnologie.

¹⁸ Il numero totale di ore di formazione presente nel Sustainability Report comprende al suo interno anche le ore legate alla formazione HSE.

¹⁹ Si specifica che il dato relativo alle ore di formazione, suddivise per categoria professionale genere, non erano disponibili per il 2022 e 2021, in linea con la modalità di rappresentazione adottata per l'anno 2023.

Nel 2023 la Bonfiglioli Academy ha erogato **più di 75.000 ore di formazione e coinvolto l'80% delle nostre persone**. Il picco più alto è stato registrato in Italia con un coinvolgimento in attività formative del 100% dei dipendenti.

Per quel che concerne la distribuzione delle ore totali di formazione del 2023 essa è avvenuta, in termini totali e in termini percentuali, come indicato nelle tabelle di seguito riportate:

ORE DI FORMAZIONE PER AREE FORMATIVE	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Dipendenti e Manager	1.064	352	-
Leadership Gym	9.023	7.534	-
Bonfiglioli Culture	1.148	4.221	-
Professional School	15.484	21.233	-
Technical Toolbox	38.552	10.526	-
Salute e sicurezza	14.387	11.529	-
Totale	79.658	55.395	-

Ai fini di una corretta lettura della tabella, si specifica che il dato relativo alle ore di formazione, distinte per aree formative, non era disponibile per l'anno 2021

ORE DI FORMAZIONE PER AREE FORMATIVE SUL TOTALE	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Dipendenti e Manager	1,3%	0,6%	-
Leadership Gym	11,3%	13,6%	-
Bonfiglioli Culture	1,4%	7,6%	-
Professional School	19,5%	38,3%	-
Technical Toolbox	48,4%	19,0%	-
Salute e sicurezza	18,1%	20,8%	-
Totale	100%	100%	-

La Bonfiglioli Academy ci permette di erogare le attività formative secondo tre diverse modalità, sia in aule (fisiche o virtuali) con un docente e un gruppo di partecipanti, sia in modalità Digital Learning, in cui i corsi e-learning vengono caricati sulla piattaforma e sono fruibili in ogni momento, che in Blended Learning, una tipologia di training mista, che nasce dalla combinazione di aula virtuale e fisica, apprendimento digitale e condivisione di materiali.

A riprova degli sforzi fatti, nel corso degli anni, abbiamo ricevuto riconoscimenti da parte di media italiani e piattaforme social: è con grande orgoglio che siamo stati selezionati come finalisti nella categoria "Learning Champions" ai LinkedIn Talent Awards Italia 2023 e presentati come "success case" nel Workshop "People Engagement & Development: When people succeed, your organization succeeds".

Inoltre, il 2023 ha visto anche l'avvio di due importanti progetti di formazione manageriale: il **People Manager Program** e il **Manufacturing People Manager Program**.

Il primo, rivolto ai nuovi people manager Bonfiglioli, si pone l'obiettivo di fornire competenze manageriali comuni e supportare la loro crescita professionale al servizio di un modello di leadership sostenibile. Nel corso del 2023, il programma ha coinvolto oltre 70 people manager, sia in Italia che all'estero, e proseguirà nel corso del 2024.

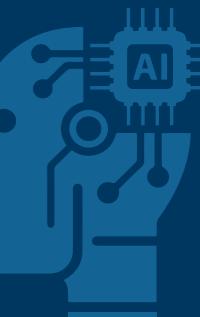
Il Manufacturing People Manager Program, invece, si rivolge a tutti i team leader dell'area produttiva in Italia. Il percorso, della durata di un anno, si prefigge l'obiettivo di sviluppare un linguaggio "comune" tra i team leader dei diversi stabilimenti produttivi, generando una corrispondenza biunivoca tra i 4 valori Bonfiglioli e le competenze trasversali e manageriali dei diretti interessati (strategic thinking, leadership responsabile e ascolto attivo).

In linea con l'impegno del Gruppo nel sensibilizzare dipendenti sui temi dell'inclusione e delle pari opportunità, l'edizione 2024 dei Break formativi di Bonfiglioli sarà dedicata alla diffusione di una cultura inclusiva e alla valorizzazione delle diversità, con un focus sui temi della violenza di genere e della discriminazione.

Di seguito, alcune delle principali iniziative portate avanti nel corso dell'anno.

PATENTINO AI E ROBOTICA

In un contesto caratterizzato dalla trasformazione digitale e dall'avvento dell'I.A, abbiamo confermato, anche per il 2023, il nostro impegno concreto a sostegno delle future generazioni, rinnovando l'iniziativa di collaborazione con le scuole e con gli istituti tecnici italiani, nell'ambito del progetto **"Patentino della Robotica e dell'Intelligenza Artificiale Bonfiglioli"**. Questo progetto si è trasformato in un'opportunità pratica di apprendimento per gli studenti grazie alla collaborazione con **ABB**, un'azienda leader nell'elettrificazione e nell'automazione. Più di 3500 studenti provenienti da 250 classi italiane hanno partecipato a corsi di robotica e Big Data tramite la piattaforma e-learning STEMMA. Dopo i corsi, supportati dai tutor, hanno completato quiz e progetti su misura e ottenuto attestati di partecipazione.



OPPORTUNITÀ DI MOBILITÀ

Il progetto di mobilità è nato con l'obiettivo di favorire occasioni di collaborazione e "contaminazione" interna al nostro Gruppo, al fine di favorire la **crescita professionale e umana** delle nostre risorse, tenendo conto delle **aspirazioni** di carriera e delle **motivazioni** personali del singolo individuo. Attraverso la piattaforma E-NGENIOUS, i collaboratori possono consultare e candidarsi a posizioni globali e partecipare a percorsi di **Job Rotation** per sviluppare competenze trasversali e diversificare le esperienze lavorative. Inoltre, il processo di **Succession Plan** identifica e sviluppa i talenti all'interno del Gruppo per garantire la continuità aziendale e una transizione fluida.

LESSONS LEARNED PORTAL

Abbiamo implementato un portale che risponda alle esigenze di condividere possibili soluzioni ai problemi riscontrati in tutto il nostro Gruppo, istituendo **una piattaforma centralizzata per il caricamento e la condivisione delle lezioni apprese** all'interno di Bonfiglioli. Ogni documento caricato è soggetto a un rigoroso controllo qualitativo, per assicurare la correttezza e la completezza delle informazioni prima della loro distribuzione. È previsto un sistema di **feedback**, quando necessario, per mantenere la chiarezza e la rilevanza del contenuto condiviso.



coinvolgiamo i dipendenti sul tema della sostenibilità

Consci dell'importanza che i valori di una crescita sostenibile e responsabile assumono, non solo per il nostro Gruppo, ma anche nel panorama europeo ed internazionale, nel corso del 2023 abbiamo continuato ad investire in una serie di iniziative, volte alla sensibilizzazione dei nostri dipendenti su tale tematica. Di seguito, elenchiamo le più significative.



TIME OUT:

UNA PAUSA DEDICATA AL MIGLIORAMENTO CONTINUO, WELFARE E SPORT!

Il progetto, che ha ormai raggiunto la sua seconda edizione, è stato realizzato in collaborazione con la squadra di basket Virtus Bologna, sponsorizzata ormai da anni dal nostro Gruppo. Time out è un concorso di idee che ha coinvolto i dipendenti delle sedi emiliane, in una sfida a tema Welfare e Wellbeing, Sicurezza, Sostenibilità e Mobilità, Diversità ed Inclusione.

4 AREE TEMATICHE

- Welfare & Wellbeing
- Sostenibilità e Mobilità
- Sicurezza
- Diversità & Inclusione

30
ABBONAMENTI IN PALIO

Gli abbonamenti sono stati messi in palio per la stagione 2023-24 della Virtus Bologna, per i vincitori del concorso.

>200
IDEE IN GARA

Attraverso un form, i dipendenti hanno potuto fornire suggerimenti e idee, da attuare nel perimetro aziendale, sulle tematiche elencate.

La metafora dello sport, inoltre, ha permesso di sensibilizzare dipendenti e la comunità sui quattro temi menzionati, attraverso la testimonianza dell'allenatore della squadra di basket, protagonista di un video ispirazionale sui valori chiave del nostro Gruppo, disponibile online sul portale aziendale Bclose e sulla piattaforma Bonfiglioli Accademy.



BONFIGLIOLI FA ORA PARTE DEL CLUB PRO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA!

Nel 2023 abbiamo aderito al **Club PRO** della città metropolitana di Bologna che nasce per supportare la mobilità dei dipendenti da e verso le sedi aziendali, promuovendo allo stesso tempo l'attenzione per l'impatto ambientale e la creazione di sinergie tra aziende del territorio, con l'obiettivo di creare un circolo virtuoso tra pubblico e privato. In questo contesto, la figura del **Mobility Manager** aziendale è fondamentale, poiché si occupa di gestire la mobilità sostenibile e creare un **Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)** all'interno dell'azienda.

Nei primi mesi dell'anno ha infatti preso avvio un percorso di sperimentazione con una durata di 6 mesi all'interno di due aree territoriali (Bologna nord est e Calderara di Reno)

Co-costruzione di soluzioni pilota in ambito green mobility, in risposta ai bisogni delle aziende e dei loro dipendenti, attraverso una stretta collaborazione con la Pubblica Amministrazione locale.

Raggiungimento di un maggior livello di informazione sulle politiche e i progetti di mobilità metropolitana (es. abbonamenti alla mobilità pubblica).

Crescente livello di aggiornamento sui temi della viabilità urbana e su soluzioni di adeguamento, poste in essere a fronte di "disagi temporanei", causati dalla messa in opera di cantieri.

GEN-MAR 2023

01.

Scouting e sfide di area

• **Ingaggio e scouting** di aziende interessate a partecipare alla sperimentazione

• **Analisi dei dati** dell'ambito territoriale, valorizzando sfide e bisogni condivisi

AZIONI CHE CI COINVOLGONO

Kick-off di area (oggi)
1 workshop di design
#validazione sfide
#condivisione buone pratiche

MAR-APR 2023

02.

Co-design MM di prossimità e referente metropolitano

• **Co-progettazione** tra le due figure introdotte per identificare il pilota o l'intervento più adatto in risposta ai bisogni dell'area specifica

AZIONI CHE CI COINVOLGONO

2 workshop di design
#ideazione
#prototipazione

MAG-GIU 2023

03.

Pilota di area

• **Costruzione del pilota di area** insieme alle aziende coinvolte

AZIONI CHE CI COINVOLGONO

Il percorso si conclude con un momento di **presentazione finale** dei risultati in termini di outcome raggiunti sul processo e nello specifico il lancio dei due pilota di area

GIU-LUG 2023

04.

Evento finale

• **Costruzione del pilota di area** insieme alle aziende coinvolte

AZIONI CHE CI COINVOLGONO

1 evento finale

Dopo aver compilato un form online di raccolta dati sul modello di PSCL (Piano Spostamento Casa Lavoro) adottato dall'azienda, abbiamo organizzato una serie di work-shop, attività di co-design di soluzioni innovative e incontri plenari con le istituzioni, con l'obiettivo di verificare criticità, rischi e opportunità di crescita, in maniera sinergica con altre realtà industriali del territorio. I risultati di tale percorso sono stati presentati durante l'evento **"ClubPRO Mobilità Sostenibile, Infrastrutture e Grandi Investimenti. Una città che cambia"**, il 18 Luglio scorso, evento a cui hanno preso parte il Sindaco di Bologna e la nostra Presidente, Sonia Bonfiglioli, nella veste di Coordinatrice del Cerchio della Mobilità sostenibile.

3.3 La sicurezza dei nostri collaboratori

Il nostro Gruppo è costantemente impegnato nel miglioramento degli standard di sicurezza, con l'obiettivo di minimizzare il rischio di incidenti e infortuni sul lavoro, nonché di ridurre la probabilità che si creino condizioni di disagio fisico e psicologico. In tale ambito, le nostre azioni quotidiane sono guidate dai drivers della responsabilità, dell'eccellenza e del miglioramento continuo, con lo scopo di migliorare tutti gli aspetti della catena del valore. Molti dei nostri siti produttivi si sono dotati del Sistema di Gestione per la

Salute e la Sicurezza certificato in accordo allo Standard ISO 45001.



63% DEI DIPENDENTI OPERA IN SITI CERTIFICATI ISO 45001

**Obiettivo
ZERO
INFORNU**

**ADOZIONE DELLA
CERTIFICAZIONE ISO 45001**
SISTEMA HSE CENTRALIZZATO
**FORMAZIONE GENERALE E
SPECIFICA**
**MONITORAGGIO CONTINUO DEGLI
INFORNU E DEI «NEAR MISS»**

In generale, l'introduzione di un Sistema di Gestione per la salute e la sicurezza attesta che lo stabilimento che lo ha adottato ha scelto di implementare un approccio strutturato alla definizione e all'identificazione dei rischi potenziali e allo svolgimento di azioni efficaci per prevenire, minimizzare ed eliminare i rischi.

Con l'obiettivo di uniformare le procedure e le normative dei diversi siti in cui operiamo, abbiamo istituito un **team HSE centralizzato per la salute e la sicurezza**, cui compete la definizione di policy e di linee guida da applicare a tutte le società del Gruppo. Le attività portate avanti dal team non si limitano solo a una possibile armonizzazione delle misure di sicurezza, ma si concretizzano anche in visite in loco, con la finalità di verificare la corretta adozione delle raccomandazioni e l'implementazione di efficaci misure HSE. Infatti, ogni sede svolge una propria valutazione dei rischi per individuare specifici elementi di pericolosità, che di solito sono strettamente legati alle operazioni svolte da ciascun impianto. Per questo motivo, in ogni stabilimento produttivo è presente un gruppo specifico incaricato di gestire e supervisionare la salute e la sicurezza; inoltre, i rappresentanti dei lavoratori partecipano regolarmente a comitati formali congiunti direzione-lavoratori, mentre le linee guida e le politiche sono gestite a livello di Gruppo. Per semplificare e migliorare la trasmissione dei dati alla casa madre, **sin dal 2017 ci siamo dotati di una dashboard interna, per la raccolta di informazioni sulla salute e sicurezza di tutti gli stabilimenti**.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro presuppone anche un'attività di **sensibilizzazione** dei singoli individui. Per questo motivo coinvolgiamo attivamente i nostri dipendenti nella creazione di un ambiente di lavoro più sicuro e incoraggiamo vivamente i loro suggerimenti, idee e raccomandazioni. La formazione è un altro fattore chiave nel percorso di creazione di luoghi di lavoro sicuri: ogni anno svolgiamo diverse attività di training, con un focus, sia su argomenti generali, sia su rischi specifici, legati alla mansione di ciascun lavoratore. Nel 2023, infatti, abbiamo erogato **14.387 ore di formazione** in materia di salute e sicurezza, rispetto alle 11.529 del 2022, pari al 18% della formazione complessiva fornita a livello mondiale ai nostri dipendenti.

L'impegno nel migliorare le condizioni di sicurezza ha portato a una riduzione degli infortuni rispetto all'anno precedente, a fronte di una più ampia platea di dipendenti; il tasso di infortuni durante il corso dell'anno è stato di 4,10, registrando una **diminuzione rispetto al tasso di 4,75 dello scorso anno**.

Il desiderio di contribuire attivamente alla creazione di condizioni di lavoro **“ZERO INFORNU”**, ci sprona a mantenere alta l'attenzione sul tema, concentrando costantemente sull'individuazione e sull'eliminazione delle principali cause di infortuni prevedibili. I principali tipi di infortuni riportati nel 2023 rimangono coerenti con gli anni precedenti, includendo tagli, scivolamenti, manipolazione di materiali, collisioni e dolori lombari.

Nel 2023, è proseguita l'attività di monitoraggio e di verifica dei cosiddetti “near-miss”, ossia quegli eventi che non hanno comportato infortuni o malattie professionali, ma che avrebbero potuto farlo: nel corso dell'anno si sono registrati 248 casi per i dipendenti e nessun caso per i lavoratori esterni.

INFORNU SUL LAVORO - DIPENDENTI ²⁰	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	38	38	32
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze**	1	1	0
Numero di decessi sul lavoro	0	0	0
Numero di ore lavorate***	9.265.116	7.998.880	7.925.457
Tasso di infortuni sul lavoro	4,10	4,75	4,04
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0,11	0,13	0,0

* Data soggetto a restatement - Modifica consuntiva rispetto a quanto pubblicato nella versione precedente della Reportistica.

** Gli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze sono quelli che portano a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprendere o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi.

*** Al 31/12/2023 il Gruppo conta un numero di dipendenti superiore rispetto ai precedenti anni, per le Region EMEA e APAC grazie all'acquisizione di Selcom Group S.p.A. Questo si riflette sull'incremento delle ore lavorate dai dipendenti.

²⁰ Gli infortuni sul lavoro dei dipendenti presenti in tabella comprendono anche i dati dei lavoratori somministrati.

La responsabilità del nostro Gruppo è rivolta anche a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori esterni. A riprova del nostro impegno su questo fronte, il tasso di infortunio dei lavoratori esterni è in diminuzione, essendosi registrato un solo infortunio nel 2023.

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI ESTERNI ²¹	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	1	4	3
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0	0	0
Numero di decessi sul lavoro	0	0	0
Numero di ore lavorate	1.247.352	1.312.803	1.006.094
Tasso di infortuni sul lavoro	0,8	3,98	2,29
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	0,0	0,0	0,0

* Gli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze sono quelli che portano a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprendere o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi.

HSE golden rules



Le "Golden Rules HSE" nascono come linee guida aventi la finalità di rafforzare le **misure ambientali e di sicurezza** già introdotte e implementate negli impianti del Gruppo, in conformità alle norme e ai regolamenti nazionali e internazionali in materia di salute e sicurezza.

Le "Golden Rules HSE" forniscono vari suggerimenti circa i comportamenti che tutti i dipendenti devono adottare in specifiche situazioni, con l'obiettivo di ridurre i comportamenti pericolosi e, quindi, di prevenire gli infortuni e salvaguardare l'ambiente.

Queste 10 regole trovano applicazione in tutti i nostri stabilimenti, dislocati nel mondo, e devono essere una "guida" nel corso della pianificazione, dello svolgimento e del controllo delle attività di Gruppo, secondo un approccio di miglioramento continuo.

LE "GOLDEN RULES HSE" DI BONFIGLIOLI SONO:

- 1° REGOLA** **OPERAZIONI DI SOLLEVAMENTO** fornire informazioni e istruzioni accurate sulle attività di movimentazione manuale, sollevamento e trasporto con attrezzature meccaniche e sollevamento con imbracature e catene
- 2° REGOLA** **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE** comunicare ai dipendenti, ai lavoratori esterni e ai visitatori come scegliere e gestire i dispositivi di protezione individuale adeguati alle loro attività
- 3° REGOLA** **GUIDA SICURA** fornire indicazioni su come guidare in sicurezza, identificando i potenziali pericoli, controllando le condizioni generali dell'auto e rispettando il codice della strada e le leggi locali sul traffico
- 4° REGOLA** **ISOLAMENTO E LOCKOUT-TAGOUT** spiegare come condurre correttamente le operazioni di isolamento e lockout-tagout (loto) e applicare le procedure richieste dopo aver completato la "lista di controllo della valutazione dei rischi dell'ultimo minuto"
- 5° REGOLA** **GESTIONE DEI RIFIUTI** diffondere comportamenti preventivi e ridurre al minimo gli incidenti e gli infortuni legati alle operazioni di gestione dei rifiuti



All'interno del portale E-ngenious sono state messe a disposizione delle **pillole formative** sulle procedure HSE. In questo modo, tutti i dipendenti possono accedere ai corsi di formazione dedicati, aggiornati con cadenza periodica.

- 6° REGOLA** **PREVENZIONE DI PERDITE E RILASCI** fornire informazioni su come contenere e controllare gli incidenti legati a perdite e fuoruscite di sostanze chimiche, in modo da ridurre al minimo gli effetti e limitare i pericoli per le persone, l'ambiente e le proprietà
- 7° REGOLA** **PERMESSI DI LAVORO** stabilire le precauzioni necessarie per completare il lavoro in sicurezza, autorizzando determinate persone a svolgere un lavoro specifico entro un determinato periodo di tempo
- 8° REGOLA** **ORGANI ENERGIZZATI E IN MOVIMENTO** spiegare i potenziali rischi elettrici nell'ambiente di lavoro legati alla corrente elettrica, tra cui ustioni, scosse, incendi e folgorazione
- 9° REGOLA** **SPAZI CONFINATI** fornire indicazioni sui provvedimenti necessari per garantire la sicurezza dei lavoratori negli spazi confinati, evitando incendi, esplosioni, perdita di conoscenza, asfissia o annegamento
- 10° REGOLA** **LAVORO IN QUOTA** informare i lavoratori sui possibili pericoli legati al lavoro in quota, che sono comunemente legati alla caduta dall'alto e alla caduta di oggetti

²¹ I dati 2022 e 2023, relativi agli infortuni sul lavoro dei lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto controllo dell'organizzazione, si riferiscono a tutti gli impianti. Rispetto al passato, la raccolta dei dati relativi ai lavoratori non dipendenti è avvenuta con puntualità e il perimetro è stato esteso a tutti i lavoratori esterni del Gruppo. I dati 2021 sono, invece, riferiti ai 17 stabilimenti per cui le informazioni erano disponibili.

SAFETY BREAK - GENERIAMO SOSTENIBILITÀ

L'iniziativa **Safety Break** nasce nel 2021 con l'idea di coinvolgere i dipendenti di tutti gli stabilimenti italiani in una campagna di sensibilizzazione su tematiche relative a salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Nel 2023, la terza edizione dei "Safety Break" ha cambiato veste, con un focus sulle questioni legate alla **riduzione dello spreco alimentare e alla promozione di sane abitudini alimentari**, con il supporto di Last Minute Market, nato come spin-off dell'Università di Bologna. Quest'anno, siamo riusciti a coinvolgere quasi la totalità dei dipendenti Bonfiglioli Italia, inclusi i nuovi colleghi di Selcom Group, a riprova dell'eccezionale livello di partecipazione e di impegno.



BONFIGLIOLI HEALTH CARE PROJECT

Il **Bonfiglioli Health Care Project**, in linea con le linee guida del **Piano Nazionale della Prevenzione 2022-2025** del Ministero della Salute, mira a consolidare la centralità e la cura della persona attraverso un programma annuale di prevenzione sanitaria, che include screening sui rischi cardiovascolari e progetti speciali al fine di prevenire le malattie cardiovascolari, che secondo le previsioni dell'OMS raggiungeranno i 55 milioni nel 2030.

Il test, messo a disposizione per i dipendenti italiani, fornisce un punteggio individuale per rischio cardiovascolare, che stima la probabilità di andare incontro a un evento cardiovascolare nei successivi 10 anni, considerando tra i fattori: rischio: sesso, età, diabete, abitudine al fumo, pressione arteriosa sistolica, colesterolemia totale, colesterolemia HDL e trattamento anti-ipertensivo, permettendoci di contribuire positivamente sulla **salute e benessere dei nostri dipendenti**.





lavorare
oggi per
un domani
sostenibile



4

il nostro
impatto

4.1 innovazione per un futuro sostenibile

Siamo i protagonisti del cambiamento e i pionieri nel riscrivere il concetto di fabbrica, evolvendo la manifattura per essere partner d'eccellenza di clienti e fornitori.



Dedichiamo le nostre energie al monitoraggio delle dinamiche del mercato, seguendo le evoluzioni e le sfide che esso ci prospetta nel tempo, con la finalità di offrire ai nostri clienti soluzioni tecnologiche all'avanguardia. Il nostro commitment si traduce nell'investimento costante in nuovi progetti per migliorare i nostri prodotti e i processi produttivi e per garantire soluzioni di alta qualità.

Grazie al talento e alle competenze delle nostre persone, sfidiamo quotidianamente i nostri limiti, sviluppando soluzioni che integrano prodotti meccanici a sistemi elettrici, elettronici e idraulici avanzati.

In particolare, abbiamo fondato il nostro percorso verso l'eccellenza sulla base di **tre pilastri**:

R&D
La nostra proiezione nel futuro

- Soluzioni IoT
- Sperimentazione
- R&D Test Lab
- Co-engineering

PRODUZIONE
Il cuore dell'azienda

- Bonfiglioli Business Operational Excellence Program
- Industria 4.0

QUALITÀ
La nostra costante ambizione

- Sistema di certificazioni
- Certificazioni di prodotto e dichiarazioni di conformità
- Migliori distributori

4.1.1 ricerca & sviluppo

Il nostro team R&D si dedica allo sviluppo di soluzioni innovative, che siano in grado di soddisfare le esigenze applicative dei clienti, supportandoli nel loro percorso di crescita.

I nostri centri R&D sono diffusi in tutto il mondo, includendo paesi quali Italia, Germania, Cina e India, e impegnano circa 300 dipendenti.

R&D CENTERS



ITALIA
BOLOGNA
ROVERETO
FORLÌ



GERMANIA
HATTINGEN
KREFELD



INDIA
CHENNAI



CINA
SHANGAI



Powering Your Future

SOLUZIONI IoT (INTERNET OF THINGS)

In particolare, il team R&D sviluppa soluzioni IoT (Internet of Things) su misura per migliorare l'efficienza, aumentando, al contempo, la produttività delle macchine dei nostri clienti.



Il sistema di manutenzione predittiva Bonfiglioli è uno dei servizi IoT, che siamo soliti associare all'acquisizione dei dati dai nostri sistemi smart, che consente di prevedere malfunzionamenti oltre che di programmarne la manutenzione. Inoltre, esistono ulteriori tecnologie IoT, che consentono di stimare la vita utile residua dei singoli componenti, nonché i parametri di stato di un impianto industriale o di una macchina semovente, tra cui i servizi di geolocalizzazione, o i servizi di monitoraggio delle prestazioni e il sistema di prevenzione dei sovraccarichi, che fornisce avvisi personalizzati qualora l'utilizzo superi un livello critico.

IoT E SENSORIZZAZIONE DEI PRODOTTI

Combinando sensori, software e algoritmi, è possibile fornire costantemente informazioni sui prodotti e sul loro stato di salute, supportando i clienti nell'impostazione di un piano di manutenzione predittiva, dai componenti ai prodotti parlanti.

MONITORAGGIO DELLE CONDIZIONI



MANUTENZIONE PREDITTIVA



SENSORS

INDUSTRIAL IOT
EDGE GATEWAY

CLOUD

PIATTAFORMA IoT
BONFIGLIOLI

SPERIMENTAZIONE

In ottica di sperimentazione, il nostro team Ricerca & Sviluppo può contare su **tecniche avanzate di simulazione virtuale**, che consentono di progettare prodotti ottimizzati, al fine di garantire i più elevati standard di affidabilità, riducendo il tempo necessario per passare dall'ideazione di un prodotto alla sua immissione sul mercato. Inoltre, miglioriamo l'esperienza dei nostri end-user, aggiornando e migliorando le tecniche impiegate e cercando di risolvere i problemi tipici delle applicazioni industriali, quali vibrazioni e risonanze che possono verificarsi durante il funzionamento.

CENTRI DI PROVA R&D

Le soluzioni che progettiamo vengono prodotte nei nostri stabilimenti di tutto il mondo, dove i laboratori di prova eseguono le attività di **validazione necessarie all'omologazione e alla certificazione, anche con controlli capillari**, a partire dai test sul singolo componente, fino al prodotto finale.

Infatti, la dotazione di attrezzature all'avanguardia permette ai nostri specialisti di condurre test di prestazione e di durata a fatica, su tutte le nostre **soluzioni elettriche, meccaniche o idrauliche**, utilizzando banchi di prova, di diverse dimensioni e potenza, con cui siamo in grado di riprodurre un ampio spettro di condizioni di lavoro, anche replicando condizioni ambientali particolarmente gravose e monitorando temperatura, vibrazioni e rumore.

Nel contesto dell'attività di ricerca e di sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni di mercato, i **Test Lab rappresentano uno strumento fondamentale, con cui supportare il processo di ideazione e progettazione di nuove soluzioni**, attraverso la validazione al banco e la sperimentazione di tecnologie innovative e componenti all'avanguardia.

Presso i Test Lab, il nostro personale qualificato, facente parte del team R&D, svolge esperimenti e combina nuovi materiali, tecnologie e soluzioni, collaborando costantemente con gli altri team del Gruppo.

TEST LAB NELL'HUB DI MECCATRONICA DI ROVERETO

Nell'ambito del Consorzio Trentino Sviluppo, test di endurance ed in modalità "healthy and faulty", volti a raccogliere dati per lo sviluppo di modelli matematici di manutenzione predittiva, che sfruttano l'intelligenza artificiale. Gli algoritmi sviluppati nel Test Lab R&D di Rovereto rappresentano la base per il lavoro del team Bonfiglioli IoT Edge and User Interface finalizzato alla creazione di servizi IoT per i nostri clienti



TEST CENTER EVO

Sviluppo di un'area dedicata all'ottimizzazione degli azionamenti comandati da inverter, con uno specifico focus sullo sviluppo degli algoritmi di controllo del motore elettrico

Impiego di banchi dedicati alle prove di trasmissioni elettriche, anche attraverso l'installazione di un battery emulator, in grado di simulare il comportamento di soluzioni powertrain complete dedicate a veicoli elettrici e ibridi per impiego, sia on-highway, che off-highway



TEST CENTER IN B6 - FORLÌ

Utilizzo del banco lineare, installato nel 2022, dedicato alla validazione della nuova gamma di riduttori per applicazioni argano

Aggiornamento dei quadri di comando e dei sistemi di controllo banchi, con l'implementazione di un sistema moderno e conforme ai requisiti dell'industria 4.0, che, nel corso dei prossimi anni, coinvolgerà diverse celle del Test Lab in B6



CO-ENGINEERING

Per soddisfare al meglio le richieste dei nostri clienti, offriamo anche la possibilità di **sviluppare soluzioni fortemente personalizzate**. Supportiamo quindi lo sviluppo dei progetti dei nostri clienti dalla fase di progettazione alla produzione in serie, tenendo sempre in considerazione le loro esigenze. Grazie al dialogo e all'interazione continua sugli aspetti tecnici e a strumenti di calcolo dedicati, la soluzione su misura finale **massimizza la produttività, l'efficienza e l'affidabilità, risparmiando tempo di sviluppo**. Tramite l'integrazione continua con il cliente, è possibile ottenere diversi vantaggi congiunti per l'utente finale, per chi installa il prodotto e per noi.

LA SFIDA

GreenBig stava cercando una soluzione innovativa, che si adattasse al suo concept di prodotto, e ha deciso che Bonfiglioli era il partner giusto per l'implementazione del progetto..



Anche nel 2023, riciclaggio e sostenibilità ambientale sono stati i driver che hanno guidato la nostra collaborazione con la startup GreenBig. Nell'ambito di questo accordo, abbiamo messo le nostre competenze in ambito recycling al servizio dell'azienda francese, tramite un'attività di co-engineering, sviluppando una soluzione innovativa per il riciclo delle bottiglie in PET. Questa macchina, che può essere installata anche in luoghi pubblici, come i supermercati, permette di avviare un ciclo economico completamente sostenibile, essendo brevettata per conservare circa 3.500 bottiglie in un metro quadro di spazio. Il sistema, che collega direttamente il motoriduttore con il trituratore e, soprattutto, che soddisfa le dimensioni richieste per il prodotto, sta permettendo a GreenBig di attuare un innovativo modello di economia circolare.²²



COLLABORAZIONI CON UNIVERSITÀ E ISTITUZIONI

Anche nel 2023, il nostro team di R&D ha proseguito nelle collaborazioni con Università e Istituzioni locali e internazionali, in ottica di sviluppo di nuovi progetti. Servendoci di una visione aperta alle sfide e alla volontà di condividere competenze, tecnologie e buone norme con partner di valore, favoriamo la creazione di soluzioni e applicazioni innovative. Questo approccio ha permesso di attuare nel corso dell'anno diverse iniziative. Di seguito le più rilevanti:



DiaPro 4.0
Diagnostic Prognostic
Industry 4.0

Scopri di più
inquadrando qui



La presenza del nostro Gruppo come partner nel progetto **DiaPro 4.0** (Diagnostic Prognostic Industry 4.0), un progetto di ricerca industriale, orientato a sviluppare un sistema di manutenzione predittiva per l'Industria 4.0, ha creato la cultura e le basi tecnico-scientifiche per permetterci di essere attivi in ulteriori progetti in modo efficace. Tra di essi, il **Progetto AloT** (2020-2023, finanziato dalla Provincia Autonoma di Trento) e **BI-REX**.



Big Data Innovation & Research Excellence

Scopri di più
inquadrando qui



TRENTINOSVILUPPO
IMPRESA INNOVAZIONE, MARKETING, TERRITORIALE

Abbiamo cooperato con **Trentino Sviluppo**, per sviluppare un progetto, volto a creare modelli di previsione dei danni basati sul Machine Learning (ML) e sull'Intelligenza Artificiale (IA) in grado di prevedere e diagnosticare il verificarsi di dissesti e danni, nonché a sviluppare una piattaforma per gestire e analizzare i dati raccolti.

Il nostro Gruppo è tra i Soci Fondatori di **BI-Rex*** (Big Data Innovation & Research Excellence). In collaborazione con BI-Rex, nel 2023, hanno preso avvio nuovi progetti, tra cui **EVOCATION** e **POWOPS**.

Il progetto **POWOPS** consente di effettuare uno studio di fattibilità con cui integrare il modulo di connettività 5G negli smart sensor, spostando delle elaborazioni da edge a core network 5G.



Co-funded by the
European Union



Abbiamo aderito alla piattaforma **EIT Manufacturing** e grazie ai finanziamenti ottenuti in questo ambito, abbiamo avviato una collaborazione con altri 5 partner internazionali.

Il progetto **Moliere**** nasce nel 2022 nell'ambito dell'agenda EIT Manufacturing. Nel corso del 2023, sono stati ottimizzati gli aspetti di industrializzazione del sensore e di armonizzazione dello stesso con i sistemi IoT, già sviluppati nell'ambito di altri progetti.



Scopri di più
inquadrando qui



²² Per ulteriori informazioni, si rimanda al sito aziendale ("Bonfiglioli & GreenBig").

*Bi-Rex è stato istituito nel 2018 ed è uno degli 8 "Centri di competenza" nazionali istituiti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (ex MISE), nell'ambito del progetto governativo Industria 4.0.

**Moliere è un sensore in grado di monitorare i macchinari in termini di performance produttiva ed efficienza energetica.

4.1.2 produzione e digitalizzazione

La nostra produzione va dall'assemblaggio di soluzioni standard e personalizzate fino alla costruzione di motoriduttori, inverter e motori avanzati, con l'obiettivo di offrire al cliente i massimi standard qualitativi.

La visione del nostro Gruppo ci ha permesso di acquisire nuove competenze e skills, con cui potenziare e ottimizzare l'introduzione di strumenti digitali e tecnologie avanzate in tutti i 19 stabilimenti. Per tale ragione, nel corso degli anni, i nostri impianti produttivi si sono specializzati in linee di prodotto distinte, seppur interconnesse, accomunate da alcuni valori chiave, ossia il mantenimento di elevati standard di qualità e l'efficienza nel rispondere alle mutevoli esigenze del mercato e ai bisogni dei nostri clienti.

BONFIGLIOLI BUSINESS OPERATIONAL EXCELLENCE PROGRAM

Il **Programma di Eccellenza Operativa Aziendale Bonfiglioli** ci consente di monitorare le nostre performance e di standardizzare i processi produttivi in tutto il mondo, garantendo gli stessi livelli qualitativi. Il Programma si fonda su otto pilastri, che fanno da guida per i nostri processi interni.



Il Business Operational Excellence Program è stato introdotto con lo scopo di migliorare le prestazioni complessive, in termini di lead time, tempi di consegna e riduzione della perdita di produzione, assicurando la stessa qualità di produzione e assemblaggio, in tutte le nostre sedi e in ogni momento. Questo è garantito attraverso, ad esempio, la simulazione, la fase di test e l'ottimizzazione dei processi prima del loro funzionamento reale: in tal modo, cerchiamo di mantenere una qualità costante del prodotto, lungo tutta la vita utile della macchina.

INDUSTRIA 4.0

Negli ultimi anni abbiamo introdotto in alcuni impianti il **Sistema di Esecuzione alla Produzione Bonfiglioli (Manufacturing Execution System)**, il quale ci permette di unire i benefici dell'Industria 4.0 ai vantaggi derivanti dal lean management.

Tramite tale Sistema e la connessione delle macchine al sistema interno IT, siamo in grado di raccogliere dati e informazioni sulla produzione e di supervisionare i processi produttivi: in questo modo, si facilita l'individuazione di aree di miglioramento e di azioni correttive per migliorare l'efficienza di ogni fase, dall'inizio alla spedizione.



SISTEMA DI PRODUZIONE BONFIGLIOLI

Il Bonfiglioli Production System (BPS) è un **sistema di gestione della produzione che mira a migliorare continuamente i nostri processi e la nostra efficienza** ed è stato sviluppato per accelerare l'innovazione all'interno del Gruppo.

2021

*Il Bonfiglioli Production System viene applicato all'intero settore **Discrete Manufacturing & Process Industries***

2022

*Il BPS viene introdotto nella Business Unit **Motion & Robotics***

2023

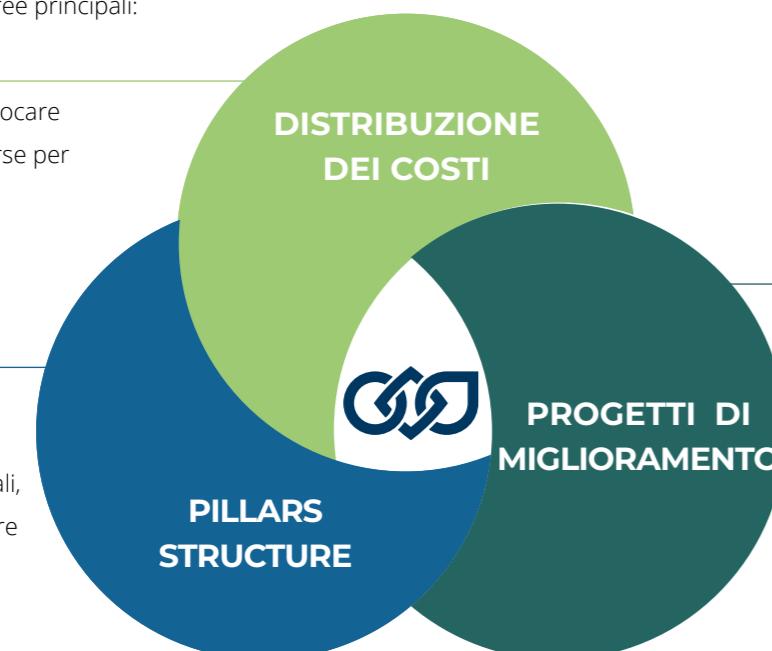
L'impiego si consolida all'interno dell'organizzazione



I dati raccolti e l'analisi delle tendenze effettuata dai nostri esperti consentono ai nostri team di diagnosticare potenziali malfunzionamenti e aree di miglioramento, introducendo azioni correttive. La possibilità di rilevare e prevedere le inefficienze ed errori ci consente di realizzare un miglioramento continuo dei processi interni e, nel frattempo, di implementare la politica del cosiddetto "Zero Waste". I dipendenti sono attivamente coinvolti e impegnati nel Sistema di Produzione Bonfiglioli attraverso l'introduzione di alcuni ruoli chiave, come il BPS Leader, il Team Leader e il Team Member, in base alle loro conoscenze e ai loro compiti specifici. Questa struttura consente a tutti di fornire suggerimenti, opinioni e idee di miglioramento che possono portare al lancio di nuovi progetti.

Il BPS comprende tre aree principali:

Il fine è definire dove allocare persone, energie e risorse per massimizzare i risultati



Semplifica la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali, con l'intento di migliorare le prestazioni aziendali complessive

L'obiettivo è migliorare i processi e individuare migliori opportunità

4.1.3 qualità e prodotti

Poniamo un'attenzione crescente nel garantire e migliorare costantemente la **qualità dei prodotti e la sicurezza dei final user**, lungo l'intera catena di fornitura, coinvolgendo sia i fornitori che i clienti. Per mantenere elevati standard di qualità nello svolgimento di tutte le fasi di sviluppo dei nostri prodotti, chiediamo ai nostri fornitori di sottoscrivere e di rispettare i parametri di riferimento contenuti all'interno della nostra Politica di Sostenibilità.

CERTIFICAZIONI DI SISTEMA

Il **Sistema di Gestione della Qualità** Bonfiglioli garantisce il rispetto dei principi etici e degli standard di qualità, favorendo il miglioramento continuo dei nostri prodotti. Per confermare il nostro impegno nel fornire soluzioni che soddisfino le esigenze dei nostri clienti e i requisiti normativi, abbiamo intrapreso diverse iniziative grazie alle quali i Sistemi di Gestione Bonfiglioli hanno ottenuto le certificazioni **ISO 9001** (Sistema di Gestione della Qualità) a livello di Gruppo, **ISO 14001** (Sistemi di Gestione Ambientale) e **ISO 45001** (Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza sul lavoro). Inoltre, nel 2023, la certificazione **ISO 50001** (Sistema di Gestione dell'Energia) è stata estesa, oltre ai già presenti impianti di Forlì e Calderara, allo stabilimento di Rovereto.





CERTIFICAZIONE DEI BEST

Operiamo attraverso un network di oltre 550 partner nel mondo, i quali garantiscono ai nostri clienti, sia prodotti pronti all'uso, che servizi post-vendita. La certificazione dei distributori BEST (Bonfiglioli Excellence Service Team) premia i partner commerciali più qualificati. Diversi distributori sono stati certificati, con il coinvolgimento di una terza parte accreditata. L'audit e la certificazione sono forniti dal TÜV, che garantisce gli stessi standard di alta qualità agli utenti finali in tutto il mondo.

1
NEW BEST
(1 ORO -
1 BRONZO)

11
DISTRIBUTORI
GIÀ CERTIFICATI
HANNO
COMPLETATO LA
SORVEGLIANZA

4
DISTRIBUTORI
HANNO
OTTENUTO IL
RINNOVO

2
AUDIT DI
UPGRADE
AL LIVELLO
SUPERIORE



COME DIFFONDERE LA "QUALITÀ" ATTRAVERSO UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEDICATO

Durante il 2023, abbiamo portato avanti il progetto volto a sviluppare **corsi di formazione dedicati alle principali procedure aziendali**, con l'obiettivo di fornire conoscenze tecniche specifiche e un set completo di competenze minime necessarie per ogni processo aziendale. L'obiettivo è quello di sensibilizzare i dipendenti sulla conoscenza delle procedure interne e di allineare tutte le nostre sedi, dislocate a livello mondiale, creando un programma di formazione strutturato.

Nell'organizzazione dei corsi, anche a livello di contenuti, il Team QHSE è stato supportato dalla Funzione Human Capital, responsabile della standardizzazione della metodologia formativa in tutto il nostro Gruppo. I principali benefit del progetto sono la condivisione del know-how aziendale e delle best practice in materia, una formazione più tempestiva ed efficace in caso di nuove assunzioni o cambi di ruolo, la standardizzazione della registrazione della formazione, una raccolta più semplice e veloce dei KPI e un archivio unico dei materiali formativi.



L'ASCOLTO DEI NOSTRI CLIENTI PER GARANTIRE LA QUALITÀ

In ottica di miglioramento continuo del servizio offerto, ascoltiamo la nostra clientela attraverso appositi sondaggi che monitorano le performance dei nostri prodotti, i punti di forza e di debolezza e le possibili aree di miglioramento.

Inoltre, continuamo ad eseguire valutazioni periodiche sulla soddisfazione dei clienti, svolgendo indagini su diverse unità aziendali a intervalli regolari di due anni. I risultati ottenuti vengono aggregati in un unico indicatore, chiamato **NPS (Net Promoter Score)**, il cui andamento permette di misurare e monitorare come e perché i nostri clienti raccomanderebbero Bonfiglioli ai loro colleghi. I dati raccolti vengono poi analizzati e, dunque, utilizzati per attuare i suggerimenti forniti dai clienti. Dall'analisi delle Customer Surveys (2022/2023) emerge, tra i punti di forza, la qualità dei nostri prodotti.

NUOVE SOLUZIONI PER COSTRUIRE UN FUTURO SOSTENIBILE

Da sempre, costruire un futuro sostenibile significa non solo ridurre l'impatto dei nostri processi interni, ma anche lavorare per rendere i nostri prodotti più sostenibili.

Negli ultimi anni abbiamo rilasciato molti nuovi prodotti che garantiscono un ridotto impatto ambientale; una selezione delle ultime innovazioni è riportata di seguito.

GAMMA DI MOTORI SINCRONI A RILUTTANZA



- Riduzione, al minimo, del consumo energetico nei diversi punti di funzionamento
- Minimizzazione delle emissioni
- Piena integrazione negli impianti Industria 4.0

Soluzioni con classe di efficienza elevata (IE4), che garantiscono le stesse dimensioni dei motori standard a induzione in classe IE2.

I nuovi motori sono stati inoltre abbinati agli **inverter Active Cube** con controllo vettoriale dedicato, senza sensori, per sviluppare un **Sistema di Trasmissione della Potenza più efficiente.**

INVERTER ACTIVE REGENERATIVE SYSTEM

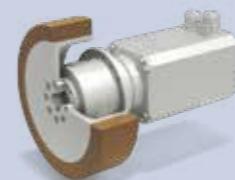


- Agevole impiego in diverse applicazioni industriali a controllo elettrico
- Efficace riduzione di consumi ed emissioni, attraverso la riconversione dell'energia cinetica in elettrica

Soluzione efficace per il recupero dell'energia di frenata.

L'installazione di AEC con i nostri sistemi di monitoraggio ha permesso a uno dei nostri clienti di quantificare la quantità di energia recuperata: si tratta di un recupero energetico compreso tra il 10% e il 50% per le sole installazioni pilota.

UNITÀ DI TRAZIONE PER VEICOLI A GUIDA AUTONOMA



- Riduzione del consumo di energia, attraverso l'elevato livello di integrazione nel sistema in cui la soluzione è installata e la minimizzazione degli effetti inerziali dei veicoli

Piattaforma per veicoli a guida automatica (AGV) e robot mobili autonomi (AMR), nata con l'obiettivo di ottimizzare le prestazioni in termini di densità di potenza, precisione e capacità di carico, consentendo al contempo una facile installazione e assemblaggi.

MOTORIDUTTORI PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE



- Riduzione delle emissioni dirette
- Massimizzazione dell'efficienza, attraverso il contenimento degli sprechi e della rumorosità



Prolungare la vita dei nostri prodotti attraverso un approccio circolare

- Riduzione dell'impatto del ciclo di vita dei prodotti (garanzia di compatibilità retroattiva)
- Aumento della vita utile del prodotto, riducendone le sostituzioni
- Minimizzazione delle risorse naturali nei nuovi prodotti
- Riduzione di scarti e rifiuti

Scopri di più sulle nostre soluzioni su

www.bonfiglioli.com

4.2 accogliere la trasformazione digitale

La trasformazione digitale è da diversi anni uno degli elementi fulcro della strategia aziendale del nostro Gruppo.



Dopo aver preso parte, nel 2018, al Bonfiglioli Digital Journey, un "viaggio" simbolico che ci ha portato ad illuminare le potenzialità delle tecnologie avanzate e della robotica negli impianti produttivi a livello globale, abbiamo intrapreso, di anno in anno, nuovi percorsi nel nostro cammino verso la digitalizzazione. La costante innovazione viene guidata dalla funzione **Information Technology and Digital**, che combina la tradizionale gestione dei sistemi IT con le nuove attività svolte per l'area Digital.

Nel corso del 2023 abbiamo continuato a persegui la strada delle **soluzioni IoT end to end (dal sensore al cloud), con una significativa elevazione delle competenze digitali del Gruppo.**



4.2.1 le novità digital del 2023



SERVERLESS SITES

Il programma di transizione al Cloud denominato "**Serverless Sites**", ha portato all'eliminazione dell'infrastruttura locale nelle filiali in Sud Africa, Francia, UK, Turchia, Spagna, oltre al nuovo stabilimento produttivo di Pune in India. Abbiamo introdotto una gestione dei server on premises: ciò ci ha consentito di rafforzare i nostri sistemi di cybersecurity, riducendo la possibilità di subire attacchi informatici e affidandoci, invece, alla robusta sicurezza integrata offerta dai nostri fornitori di servizi cloud.



IL PROGETTO DI RIGHTSIZING

Il **Rightsizing** si concentra sull'analisi dei processi nelle filiali, mediante una serie di interviste e di verifiche a consuntivo, con il coinvolgimento di attori chiave della nostra organizzazione. L'obiettivo è stato quello di individuare potenziali margini di miglioramento della produttività tramite l'automazione digitale, liberando risorse per reinvestirle in attività con più alto valore aggiunto.

Nel corso del 2023, sono state esaminate le filiali italiane e spagnole, con analisi condotte, in maniera congiunta, dalla direzione IT & Digital e da Human Capital.



COMMESSE OTS – ON TIME SALE

Tale **progetto Agile** è nato con lo scopo di ridefinire il processo di gestione delle commesse di prodotti speciali, i quali sono creati in risposta a richieste specifiche dei clienti. Entrato pienamente in funzione nel 2023, la sua applicazione richiede una significativa integrazione tra la componente di sviluppo tecnico del prodotto, gestita tramite il sistema PLM (Product Lifecycle Management), e la componente commerciale di gestione delle opportunità di vendita, operata attraverso il CRM.



NUOVI SVILUPPI DELL'AI: CHATGPT

In ambito di intelligenza artificiale, abbiamo scelto di abbracciare, in maniera tempestiva, le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale (AI), come dimostra l'implementazione di un **servizio ChatGPT**, interconnesso con la nostra piattaforma interna, basata sul sistema Microsoft Azure. L'utilizzo dell'AI ci sta permettendo di accrescere il livello di privacy dei dati, anche rispetto alla versione commerciale dell'applicativo.



E-COMMERCE: UNA NUOVA ESPERIENZA PER IL CLIENTE

L'e-commerce rappresenta un importante traguardo nella storia di innovazione del nostro Gruppo. Nel 2023, siamo passati ad una **versione 2.0 del nostro e-commerce**, con un interfaccia user friendly per i nostri utenti e con funzionalità aggiuntive. Infine, la gestione della fase di evasione degli ordini è stata gestita sfruttando la capillarità della rete logistica italiana.

SPEDIZIONE VELOCI

- consegna entro 2 giorni lavorativi
- piattaforma user-friendly e accessibile

PAGAMENTI VELOCI

- al termine della transazione, accesso diretto al configuratore online Mosaico 3.0

SUPPORTO LIVE

- live chat e file CAD 3D di ogni prodotto
- piattaforma user-friendly e accessibile





I BENEFIT DEI PROGETTI PILOTA AGILE

OTTIMIZZAZIONE DEI TEMPI DI RISPOSTA	MAGGIORE EFFICIENZA	COLLABORAZIONE PROATTIVA TRA I MEMBRI DEL TEAM	CREATIVITÀ E INNOVAZIONE
ALLINEAMENTO CONTINUO CON GLI STAKEHOLDER	RAPIDA DIFFUSIONE DI ABILITÀ	ESTENSIONE DELLA RETE DI LAVORO PERSONALE	RAPIDA DIFFUSIONE DI ABILITÀ



Dopo l'esperienza positiva con Birex e con i consorzi europei negli ambiti Horizon 2020 ed Horizon Europe, abbiamo aderito al **consorzio iFAB²³**. Mediante questo canale privilegiato di cooperazione con il tecnopolo ci impegheremo nel supportare l'innovazione dei prodotti e dei processi interni di tutto il Gruppo, tramite la ricerca e lo sviluppo di soluzioni d'avanguardia.

Inoltre, sempre nel 2023, abbiamo finalizzato il sistema di **Vendor Invoice Automation**, segnando un passo significativo verso la realizzazione dell'automazione completa della registrazione delle fatture passive per le società italiane. Invece, nel settore Manufacturing & Supply Chain, è stato raggiunto un altro importante traguardo con la conclusione della fase di lancio del processo di generazione e gestione degli identificativi di prodotto (**Digital Product ID**). Questo sistema è in grado di garantire la tracciabilità dei prodotti dalla loro creazione fino alla spedizione, un presupposto fondamentale per favorire l'applicazione delle funzionalità avanzate basate su tecnologie IoT.

Infine, l'utilizzo della **metodologia Agile** si è ulteriormente esteso, nel corso del 2023, grazie all'ampliamento del raggio di applicazione nel settore della digitalizzazione aziendale. Questa metodologia è utilizzata principalmente nello sviluppo di software e consiste nel definire obiettivi minimum viable del prodotto (MVP²⁴) da raggiungere in tempi ristretti (tre mesi con un impegno di 2 giorni a settimana, per un totale di 24 giorni di lavoro effettivi), attraverso il ricorso a un team di lavoro dedicato a tempo pieno, a intervalli prestabiliti, e con il coordinamento di uno specifico Project Leader, noto come Scrum Master.

Dal 2020 Bonfiglioli ha completato con successo 9 progetti Agile, coinvolgendo 131 persone che coprono tutti i ruoli richiesti dal framework Scrum Agile. Nel 2023, 42 dipendenti sono stati coinvolti nella settima ondata Agile. Le risorse provenivano da 21 funzioni diverse, appartenenti a tutte le nostre Business Unit.

²³ iFAB è un gruppo che unisce, in un unico network, società private, pool di università e centri di ricerca, con l'obiettivo di avvicinare il tessuto produttivo al centro di supercalcolo di Bologna, che è entrato in piena operatività nel 2023.

²⁴ Gli obiettivi MVP si riferiscono alla versione basilare di un prodotto che un'azienda può lanciare sul mercato con lo scopo di soddisfare le necessità fondamentali dei primi utenti e ricevere feedback per future evoluzioni del prodotto.

4.2.2 investire in innovazione

Nel 2023 è proseguito il progetto **Digital@Bonfiglioli** finanziato dagli **Accordi di Innovazione del Ministero dello Sviluppo Economico**. Al termine dell'anno, si è infatti chiusa la finestra temporale per la registrazione dei costi passibili dei finanziamenti a fondo perduto che, anche quest'anno, hanno garantito la possibilità di continuare ad investire su tutti i filoni progettuali di tali accordi, in particolar modo sulla parte di manutenzione predittiva di fabbrica.

Abbiamo continuato ad investire in quelli che consideriamo i nostri pilastri in ambito di innovazione digitale, di seguito:

MANUTENZIONE PREDITTIVA (PM) NELLA PRODUZIONE

La raccolta capillare dei dati delle macchine di lavorazione meccanica (quasi 100 workcenter connessi a fine 2023, presso gli stabilimenti di Bologna e Forlì) rende possibile l'applicazione di tecniche di machine learning per l'intercettazione anticipata di guasti e derive prestazionali, oltre che il monitoraggio puntuale della loro efficienza. Gli impatti positivi sono molteplici, partendo dal ciclo di vita del macchinario, alla manutenzione dello stesso, e contribuisce anche a rendere gli ambienti di lavoro più sicuri.



MAGAZZINO AVANZATO

Nel 2022, abbiamo implementato nuove tecnologie per ottimizzare i processi di magazzino, testandole negli impianti EVO per supportare le operazioni di entrata e uscita merci, il prelievo assistito dei componenti e il servizio alle linee di assemblaggio tramite integrazione con la gestione del magazzino. Nel corso del 2023, il sistema è stato esteso con successo presso la filiale Bonfiglioli USA, rappresentando il primo importante passo nell'estensione della soluzione a livello globale.



SELETTORE DI PRODOTTI E CONFIGURATORE 3D

Questo strumento è stato sviluppato per supportare i clienti nella selezione dei prodotti online. La configurazione digitale si può svolgere su un catalogo in cui sono presenti 70 famiglie di prodotti. Unendo le competenze degli esperti del settore alle esigenze espresse dagli utenti interni e dai clienti Bonfiglioli è stato apportato un miglioramento dell'esperienza utente e dell'interfaccia utente (UX/ UI) del selettore di prodotti.



ISTRUZIONI DI LAVORO ELETTRONICHE

Grazie all'introduzione di nuove tecnologie di realtà aumentata (AR) è possibile visualizzare le istruzioni di montaggio in tempo reale. Lo sviluppo di istruzioni di lavoro elettroniche 3D (EWI) è stata progettato per essere integrato con un modulo CAD specifico che consente di migrare gli elementi di assemblaggio dal PLM al motore di visualizzazione dell'esperienza 3D.



COME UTILIZZIAMO I DATI PER PREVENIRE ANOMALIE



1

Le macchine lavorano e producono dati



2

I dati vengono raccolti e archiviati nel cloud



3

I modelli di machine learning (ML) vengono testati per prevedere e prevenire le anomalie



4

Vengono sviluppati modelli di algoritmi e di machine learning (ML)

4.3 una catena di fornitura responsabile

Correttezza e lealtà sono i principi guida della nostra relazione con fornitori e partner.

CODICE ETICO DI BONFIGLIOLI



L'impegno per l'innovazione e il miglioramento continuo, si rinnova con l'ampliamento della nostra **rete di partnership**, diffuse a livello globale. La creazione di rapporti fiduciari e duraturi con i nostri collaboratori "a monte", ci permette di approvvigionarci di beni e servizi essenziali, nel rispetto dei principali standard di qualità.

A partire dal 2018, abbiamo avviato un percorso per la **centralizzazione degli acquisti** che ci ha permesso di accrescere il livello di standardizzazione dei processi interni, semplificandone il flusso, nonché di allineare le decisioni di acquisto alla strategia aziendale.

In generale, gli acquisti possono essere classificati in due principali gruppi, distinguendo tra gli acquisti "indiretti" e quelli "diretti".

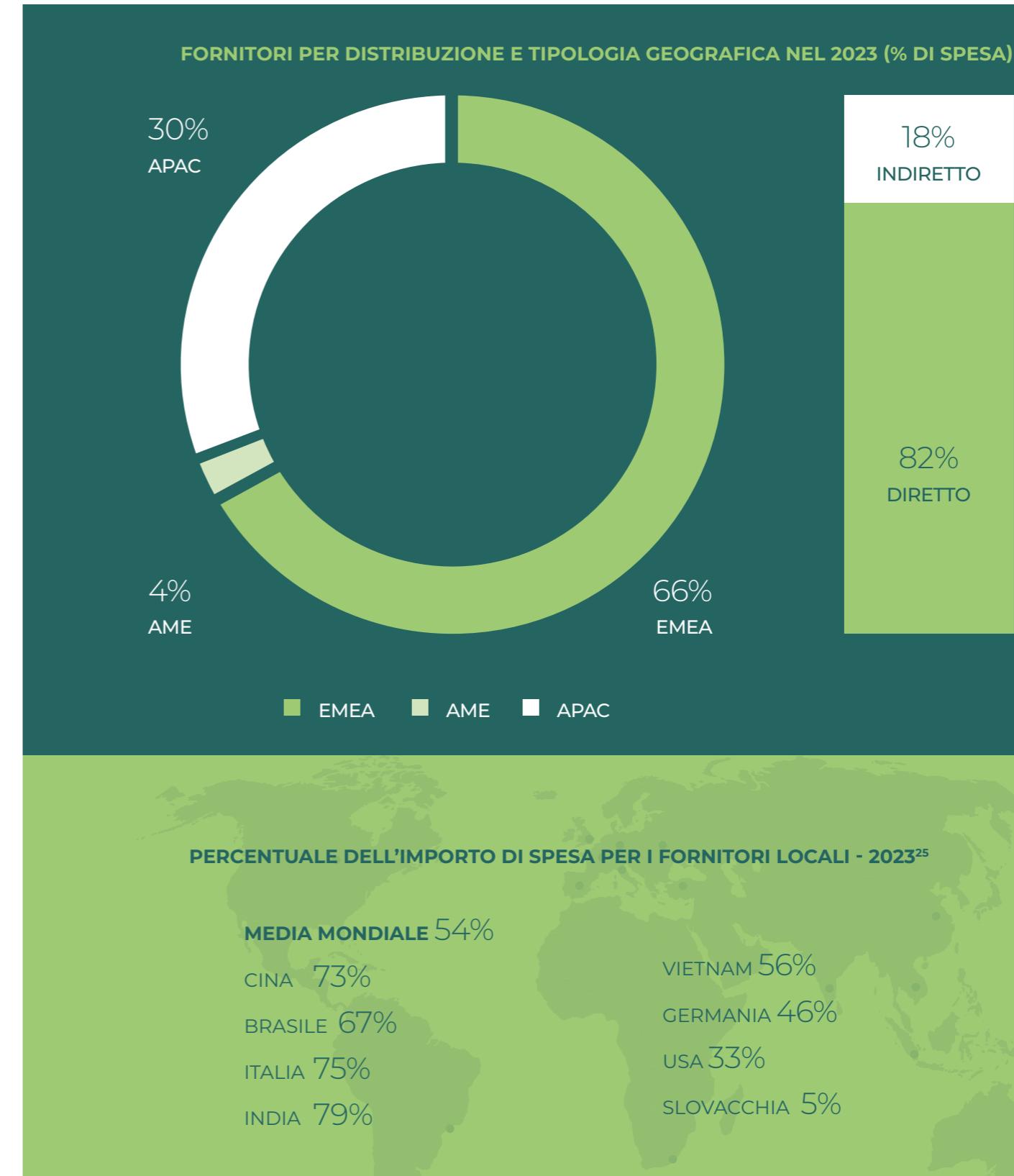
I primi si riferiscono ai processi di acquisto che hanno come principale interlocutore i fornitori di beni e servizi che non sono direttamente coinvolti nello sviluppo dei prodotti (ad esempio, fornitori di uffici o strutture e servizi in outsourcing). Al contrario, gli acquisti "diretti" sono quelli che coinvolgono beni e servizi, necessari ai fini della creazione dei prodotti finali, come materiali e beni per la produzione. **La maggior parte degli acquisti indiretti sono centralizzati, mentre, data la loro rilevanza, gli acquisti diretti sono gestiti dalle BU (Business Unit) e dal team di approvvigionamento**, i quali collaborano, in maniera sinergica, nella fase di selezione dei fornitori, confrontandosi sulle specifiche esigenze che emergono.

L'adozione di un approccio centralizzato garantisce una maggior sinergia decisionale tra le funzioni e permette di valutare i fornitori in modo più accurato, sia in termini qualitativi che economici. In tal senso, organizziamo incontri con cadenza settimanale ("Global Staff Meeting"), in cui sono coinvolti tutti i Purchasing Manager ed i Commodity Leader del Gruppo, con l'obiettivo di:

- svolgere un'**analisi periodica delle performance** a livello di BU, Region e Plant, con riferimento a tutte le commodities impiegate a livello globale, identificando eventuali scostamenti rispetto ai valori di budget;
- finalizzare l'**elaborazione di strategie** di resourcing e di sviluppo prodotto;
- svolgere un'**analisi del rischio di fornitura** a 360° gradi, condividendo, se necessario, piani di mitigazione;
- monitorare nel tempo i **KPI qualitativi**, implementando strategie di miglioramento.

Nel corso del 2023, abbiamo registrato una spesa complessiva di oltre 895 milioni euro per beni e servizi, registrando un incremento rispetto all'anno precedente (+25%). Il trend, fortemente in rialzo è in linea con la strategia di crescita adottata nel corso del 2023, che ha visto l'estensione del perimetro di attività anche alla catena di fornitura di Selcom Group S.p.A. Il valore numerico include sia l'importo relativo agli acquisti indiretti che a quelli diretti, che comprendono materie prime e semilavorati.

La maggior parte dei nostri fornitori si trova in Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA), seguita dalle regioni Asia-Pacifico (APAC) e America (AME).



In ogni Paese in cui operiamo, ci impegniamo per generare un impatto positivo, favorendo la crescita dell'economia locale e il miglioramento delle condizioni economico-sociali della comunità residente. Nel grafico seguente si riporta la percentuale di prodotti acquistati localmente (i dati considerano solo le spese dirette, generate dagli impianti di produzione).

²⁵ Gli acquisti effettuati presso fornitori dello stesso Paese dell'impianto sono stati considerati locali; i dati includono solo la spesa per i fornitori diretti. La media mondiale è stata determinata a partire dal valore degli acquisti effettuati dal singolo paese, includendovi i paesi considerati in scope nell'analisi.

LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELLA FUNZIONE ACQUISTI

Nel corso del 2023, la funzione Acquisti ha beneficiato delle ricadute positive del percorso di **trasformazione digitale** recentemente intrapreso. La creazione di un unico portale globale attraverso il quale il Gruppo è in grado di gestire l'intera catena di fornitura, ci sta consentendo di armonizzare processi e criteri decisionali di acquisto e mappare le attività di scouting della catena di fornitura, assicurando una gestione condivisa di clienti e fornitori.

La roadmap per la digitalizzazione della Funzione Acquisti prevede un progressivo trasferimento di tutte le procedure e i documenti relativi ai fornitori su uno "spazio" virtuale a livello globale. Avere a disposizione, su **un'unica piattaforma**, tutte le informazioni relative alla catena di fornitura (quali documenti legali, certificazioni, informazioni sugli ordini) consentirà di realizzare una gestione dei fornitori, attuali e potenziali, a 360°, dal lato economico al lato ambientale a quello legale.

Inoltre, **l'implementazione di un processo di data mining** (Celonis) sta consentendo di mappare tutte le deviazioni e inefficienze di sistema, al fine di identificare un action plan di miglioramento e accrescere l'efficienza dei processi. Il tool in questione, il cui roll-out è previsto per il 2024, è stato sviluppato nel 2023.

Crediamo fortemente che la digitalizzazione possa fornirci una base solida per la raccolta di dati ambientali relativi alla supply chain. Pertanto, a partire dal 2023, abbiamo scelto di dedicare tempo e risorse all'irrobustimento **del database disponibile su SAP per il calcolo delle emissioni GHG relative allo Scope 3**.

4.3.1 un percorso di crescita sostenibile

Perseguendo un obiettivo di eccellenza, richiediamo ai nostri fornitori i più alti standard qualitativi e, per questo motivo, aggiorniamo settimanalmente il nostro **sistema di Vendor Rating**, un metodo di stima che valuta le prestazioni dei fornitori attraverso diversi indicatori. Questo sistema di valutazione, focalizzato sui tempi di consegna e sulla qualità, facilita l'individuazione di potenziali azioni correttive da implementare, dandone comunicazione in un apposito report mensile ai fornitori.

In particolar modo, attraverso l'impiego, a livello mondiale, di KPI relativi ai parametri di qualità, ci impegniamo nell'aumentare il livello di controllo e di monitoraggio sui fornitori con rischi più elevati. A riprova dell'efficacia del nostro approccio, possiamo confermare che l'introduzione di un sistema di Vendor Rating ci ha permesso di aiutare i fornitori a migliorare le loro performance. Nel corso del 2023, il sistema di Vendor Rating è stato rivisto, con particolare riferimento ai contenuti di carattere "qualitativo", al fine di garantire delle stime ancora più rappresentative: le **principali novità** hanno riguardato l'aggiornamento dei parametri di valutazione impiegati e l'aumento del livello di dettaglio, sia per Business Unit, che per Region, che per singola commodity.

Al fine di migliorare ulteriormente la qualità dei rapporti di fornitura, a partire dal 2020, il nostro Ufficio Acquisti si occupa anche di svolgere audit sulla qualità dei fornitori. Ancora oggi, il **team di Audit Quality** continua ad attenzionare il processo di valutazione dei fornitori diretti con cui collaboriamo da almeno due anni. Durante l'audit, infatti, il fornitore viene valutato sulla base di diversi criteri, tra i quali la sicurezza sul lavoro, che, una volta aggregati, contribuiscono alla definizione di un rating finale. Inoltre, ci permettono di identificare opportunità di miglioramento e, di conseguenza, di suggerire azioni correttive per migliorare le prestazioni e ottenere un punteggio più alto. Nel corso del 2023 abbiamo effettuato **61 audit di processo** sui fornitori provenienti da diverse parti del mondo, e prevediamo di estendere ulteriormente questo numero nei prossimi anni.

Oltre alla qualità, monitoriamo anche il **rating finanziario** dei fornitori, al fine di assicurare maggior continuità nelle forniture di materiali, riducendo, al contempo, i rischi legati ai fornitori che sono fortemente dipendenti dal nostro business. In particolare, il nostro obiettivo è quello di individuare i fornitori a maggior rischio, operando un periodico aggiornamento del piano e degli obiettivi di monitoraggio degli stessi. Nel 2023 il processo di analisi è stato strutturato per tutto il perimetro di fornitori dell'area EMEA, mentre nel 2024 sarà esteso a tutte le Regioni del Gruppo.

Tra le priorità del prossimo futuro vi è anche quella di estendere il processo di analisi, a livello corporate, alla **valutazione dei rischi ESG** della catena di approvvigionamento. Inoltre, nel corso del 2023 abbiamo aggiornato la Procedura Acquisti, prevedendo l'inclusione del rating ESG tra i criteri di ricerca e di selezione dei fornitori per l'attività di sourcing. Il nostro obiettivo è quello di rendere i parametri sociali e ambientali un elemento chiave nel processo di scouting della catena di fornitura, accompagnando gli attori a "monte" in un percorso di crescita sostenibile e duraturo. La previsione di una valutazione ESG qualitativa rappresenta, infatti, un punto di partenza per impostare in futuro un percorso ancora più strutturato.

I fornitori devono rispettare gli standard internazionali e fornire diverse certificazioni, tra cui il regolamento **UE REACH** (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) e la Direttiva UE **RoHS** (Restriction of Hazardous Substances). A partire dal 2019, in linea con la normativa UE, richiediamo l'adesione a una dichiarazione che certifichi **l'origine dei componenti e beni acquistati**, ossia il loro luogo di produzione o di fabbricazione. Grazie a questo certificato è possibile identificare facilmente materiali e prodotti che provengono da Paesi con accordi commerciali speciali, considerati ed etichettati come "origine preferenziale". Al riguardo, al fine di garantire il monitoraggio dei rischi di potenziale non compliance del Gruppo alle leggi e ai regolamenti nazionali, le informazioni sui doveri e sui quadri normativi a livello globale sono oggetto di costante monitoraggio e aggiornamento mediante l'impiego di una piattaforma interna. Per quanto riguarda le nostre attività di esportazione, già a partire dal 2021, siamo Esportatore Autorizzato²⁶, avendo ottenuto le certificazioni per il trasporto e la gestione doganale.

DICHIARAZIONE DI ASSENZA DI "MINERALI DI CONFLITTO"

Il termine "minerali di conflitto" si riferisce ai minerali 3TG (tantalio, stagno, tungsteno e oro) che sono estratti dai minerali cassiterite, columbite-tantalite e wolframite, collocati geograficamente in Paesi in cui sussistono condizioni di conflitto armato e violazioni dei diritti umani. Per sottolineare il proprio impegno verso una catena di fornitura responsabile ed equa, dal 2018 il Gruppo Bonfiglioli ha sottoscritto una Lettera di Dichiarazione in cui afferma che:

- I prodotti e i componenti forniti dall'azienda non contengono materie prime come stagno, tungsteno, tantalio o oro, provenienti dalla Repubblica Democratica del Congo (RDC) o da Paesi limitrofi;

- Bonfiglioli informerà e supporterà i propri fornitori a condurre una RCOI (Reasonable Country of Origin Inquiry) per determinare l'eventuale provenienza delle materie prime da Paesi della Lista Nera;
- Alcune parti dei prodotti fabbricati da Bonfiglioli sono state acquistate da fornitori propri che dichiarano di non utilizzare materie prime provenienti da Paesi della Lista Nera;
- L'azienda terrà costantemente informati tutti i clienti sui risultati delle attività relative all'indagine sul paese di origine ragionevole (RCOI).

PARTNERSHIP DI VALORE

Nel 2023 abbiamo rinnovato la nostra adesione ad APQP4Wind, un'organizzazione no-profit fondata dai principali produttori e fornitori di turbine eoliche del mondo. Essere membri di APQP4Wind offre ai nostri clienti un'ulteriore garanzia dell'alta qualità delle nostre soluzioni per l'energia eolica, dato che essa rappresenta la metodologia di garanzia della qualità utilizzata nell'intera catena di fornitura dell'industria eolica globale, dalla progettazione al cliente. Essa sottolinea, inoltre, il nostro impegno verso un futuro sostenibile, confermando il nostro ruolo chiave nel percorso di sviluppo dell'industria eolica.

²⁶ Lo status di "Esportatore Autorizzato" è un'agevolazione, prevista dalla legislazione doganale comunitaria, che garantisce vantaggi nell'importazione e nell'esportazione con alcuni Paesi terzi sulla base di accordi stipulati tra l'UE e i suddetti Paesi.

4.3.2 dialogo e coinvolgimento dei fornitori

In linea con quanto fatto negli anni passati, anche nel 2023, abbiamo scelto di adottare un approccio consapevole e trasparente nella gestione delle relazioni con i nostri interlocutori a "monte". Per tale ragione, abbiamo operato un'indicizzazione del listino prezzi di materie prime ed energia, comunicando ai nostri fornitori eventuali scostamenti con cadenza mensile. Ciò ci ha consentito di mantenerci focalizzati sul monitoraggio delle fluttuazioni, dando evidenza ai fornitori dei possibili trend al rialzo dei costi.

Oltre a quanto detto, a partire dal 2021, abbiamo scelto di affiancare i nostri fornitori garantendo loro condizioni agevolate di accesso ai finanziamenti, attraverso un programma di reverse factoring. Crediamo fortemente che l'adozione di un approccio di "ascolto" verso i nostri stakeholder possa generare impatti positivi per entrambe le parti: per tale ragione, lo strumento del reverse factoring ci ha consentito di supportare i nostri fornitori anche in situazioni di difficoltà finanziaria.

Inoltre, i fornitori sono **tra i destinatari del Codice Etico del Gruppo** e sono tenuti a condividere suoi valori e principi chiave: i nuovi accordi che abbiamo stipulato prevedono **l'inclusione di un riferimento al Codice**, che ogni partner commerciale è tenuto a sottoscrivere. In quest'ottica, l'importanza che riserviamo nell'assicurare una crescita responsabile della catena di fornitura si riflette nell'introduzione, a partire dal 2024, di un **Codice di Condotta dei Fornitori**, che questi ultimi saranno tenuti ad accettare formalmente.

Attualmente, l'invio degli ordini ai fornitori dei principali stabilimenti produttivi (italiani, tedeschi, indiani, slovacco, cinese e vietnamita) viene corredata con la versione aggiornata delle Condizioni Generali di Acquisto, le quali coprono il 97% degli acquisti effettuati, sia diretti che indiretti.

4.4 una produzione progettata per proteggere l'ambiente

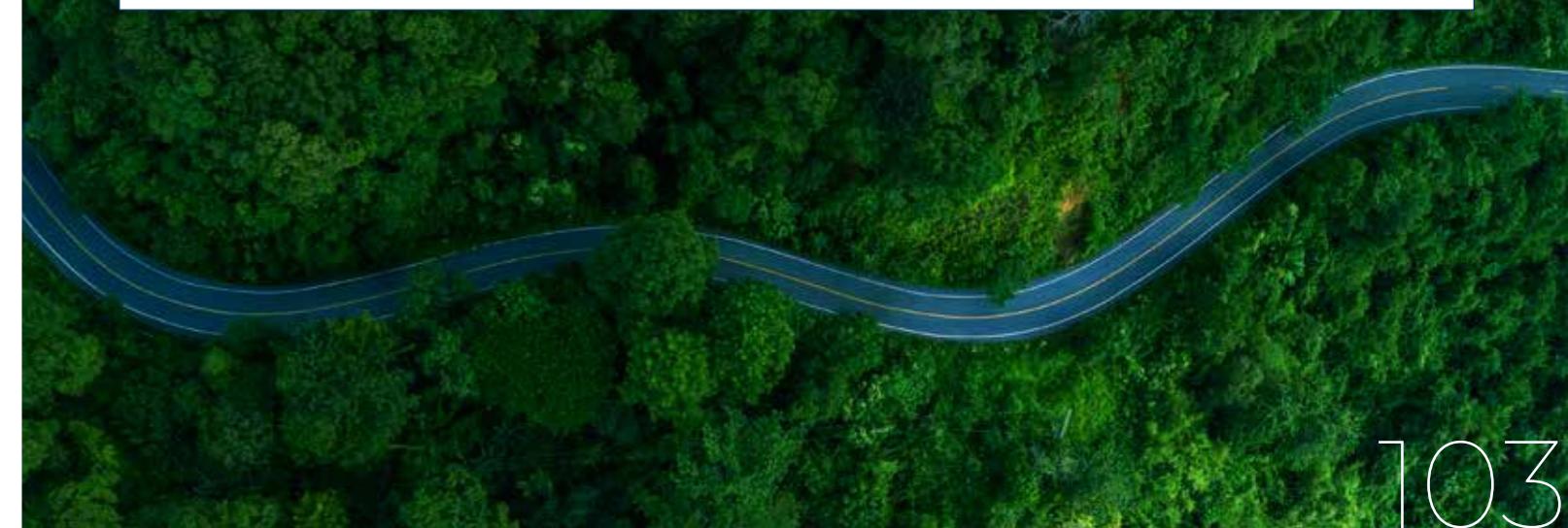
Il Gruppo Bonfiglioli si impegna a promuovere azioni che possano garantire uno sviluppo sostenibile e la protezione dell'ambiente impegnandosi a supportare miglioramenti innovativi in prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali. I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a sviluppare una conoscenza approfondita sulle tematiche di sviluppo globale sostenibile e conservazione delle bio-diversità ed a prendere iniziative a tutela dell'ambiente nella vita quotidiana, sul luogo di lavoro e nella società, devono prestare la loro collaborazione alla realizzazione delle azioni e dei progetti promossi a tutela dell'ambiente

CODICE ETICO DI BONFIGLIOLI



Tutelare l'ambiente è una priorità per noi fondamentale: ci impegniamo costantemente nel rispondere alle sfide climatiche, tramite scelte capaci di **ridurre i nostri impatti ambientali** e implementando azioni di miglioramento durante la progettazione, lo sviluppo e la produzione dei nostri prodotti.

Negli anni abbiamo implementato diverse iniziative che ci hanno permesso di ottenere per tutte le società italiane e quattro siti produttivi in Asia – Chennai (India), Shanghai (Cina), Provincia di Binh Duong (Vietnam) e Mannur (India) – la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, di cui si avvalgono anche tutti i siti produttivi di Selcom.



4.4.1 utilizzo di risorse energetiche

In termini di utilizzo di risorse energetiche, non intendiamo limitarci a rispondere alle necessità più urgenti: vediamo tali spinte al cambiamento come un'opportunità per sviluppare soluzioni all'avanguardia che rispettino l'ambiente, nell'ottica del miglioramento interno.

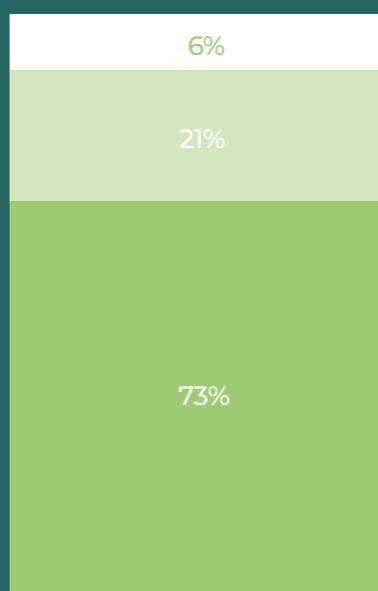
Presso la nuova sede EVO, infatti, nel corso del 2021 sono stati installati dei **pozzi geotermici**. Da tale progetto si prevede di ottenere una riduzione stimata del consumo energetico del 25% per la climatizzazione dell'edificio.

Per i siti industriali abbiamo proseguito, nel 2023, il processo di **ristrutturazione** graduale. Nel 2022 è stata completata la progettazione dell'impianto fotovoltaico da circa 200 kWp presso la nuova sede in costruzione di Tecnotrans Bonfiglioli SA (Spagna), che si stima sarà in grado di soddisfare il 35% del fabbisogno elettrico dell'edificio. Nello stesso anno, inoltre, sono stati completati i lavori di installazione di un impianto fotovoltaico sopra il parcheggio EVO, e la progettazione dell'impianto per la sede del Gruppo in Sud Africa, per sopperire alla irregolarità nella fornitura della rete locale e per utilizzare energia rinnovabile per le necessità dello stabilimento; si stima che l'impianto fornisca 104,50 kWp, evitando l'emissione di 70,56 tonnellate di CO2. Presso il sito di Forlì, è stata installata una cabina elettrica tecnologicamente all'avanguardia, è stata finalizzata l'area parcheggio dotandola di pannelli fotovoltaici ed è stato realizzato un revamping dell'illuminazione con tecnologia LED ad alta efficienza, riducendo significativamente i consumi energetici del sito.

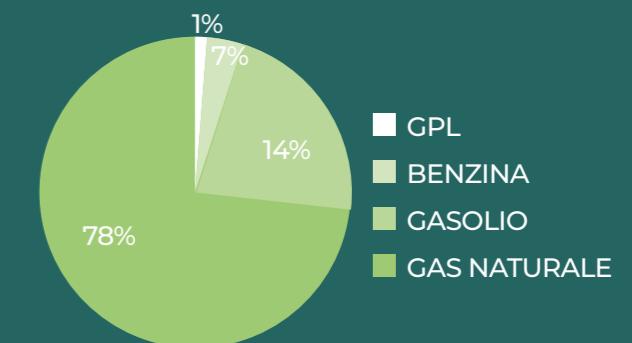
RAFFORZARE LA RACCOLTA DEI DATI

Le informazioni ambientali che raccogliamo su base mensile da tutte le società del Gruppo, attraverso il supporto di una piattaforma online riguardano, ad esempio, il consumo di energia elettrica, di acqua e la produzione di rifiuti. La disponibilità di dati mensili ci consente di approfondire la conoscenza delle prestazioni ambientali e, quindi, di individuare ulteriori opportunità di miglioramento, oltre a consentirci di migliorarne il monitoraggio ed il consolidamento.

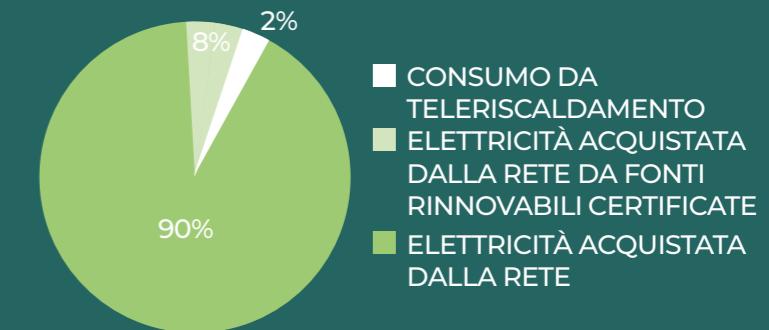
COMPOSIZIONE DEL CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI, 2023



COMPOSIZIONE DEL CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI



COMPOSIZIONE DEL CONSUMO INDIRETTO DI ENERGIA



Nel 2023, abbiamo rafforzato ulteriormente il nostro impegno verso la riduzione dell'impatto ambientale, confermando l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili. Un significativo incremento ha portato l'energia totale prodotta da fonti rinnovabili nel Gruppo a circa 3.086.588 kWh, come confermato dalle Garanzie di Origine (GO). Quest'anno, il 58% dell'energia rinnovabile prodotta deriva dal contributo degli impianti fotovoltaici di EVO, che hanno generato **1.784.173 kWh** di elettricità. Della quantità totale di energia prodotta, il 97,5% è stato utilizzato internamente all'edificio, mentre il restante 2,5% è stato venduto alla rete elettrica nazionale.



1.784.173 kWh

DI ELETTRICITÀ PRODOTTI
DAI PANNELLI FOTOVOLTAICI DI EVO



UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO NEI PARCHEGGI EVO

In linea con il nostro impegno a ridurre l'impatto ambientale nei nuovi parcheggi di EVO, nel 2023 è entrato in funzione l'impianto fotovoltaico nei parcheggi del sito EVO. La struttura di copertura è stata dotata di 6.150 metri quadrati di pannelli solari, in grado di fornire 1.3 MWh all'anno.

L'introduzione di un impianto a energia solare prevede diversi benefici per un Gruppo come il nostro. In primis, ci permette di soddisfare, in modo significativo, il fabbisogno energetico della nostra struttura, riducendo le spese legate all'elettricità. In aggiunta a quanto detto, sfruttando l'energia solare, lo stabilimento italiano sta accrescendo il proprio impegno nella riduzione dell'impatto ambientale, così ottenendo l'attestato di NZEB (Nearly Zero Energy Building).



PANNELLI SOLARI
6.150 M²



**RISPARMIO DI
ENERGIA ELETTRICA**
NZEB BUILDING

Il consumo energetico totale nel corso del 2023 è stato di 310.792 GJ, registrando un aumento del 3% rispetto al 2022, dovuto all'inclusione dei quattro stabilimenti Selcom nel novero delle nostre attività industriali.

ENERGIA CONSUMATA DA BONFIGLIOLI [GJ]	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Consumo diretto di energia da fonti non rinnovabili	65.791	89.406	75.325
Benzina	1.794	4.321	5.244
Gasolio	12.229	18.536	13.668
Gas naturale	51.758	65.251	55.772
GPL	9	1.268	641
Consumo indiretto di energia	233.889	212.632	208.700
Energia elettrica acquistata dalla rete	229.687	207.053	201.535
di cui da fonti rinnovabili certificate	20.026	7.382	17.168
Consumo da teleriscaldamento	4.202	5.578	7.165
Elettricità autoprodotta e consumata da fonti rinnovabili	11.112	9.649	9.440
Elettricità da impianti fotovoltaici generata e venduta alla rete	141	208	611
Consumo totale di energia	310.792	311.686	293.465

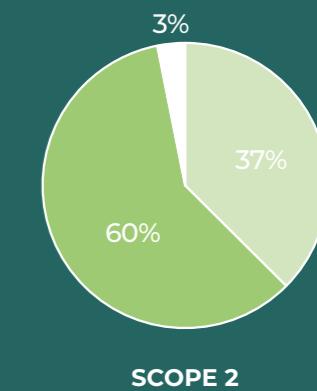
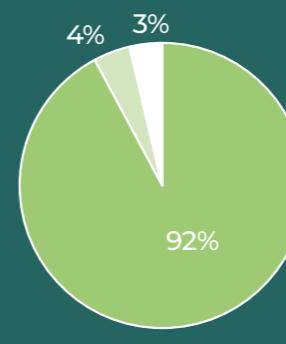
4.4.2 emissioni in atmosfera

Grazie alle attività di misurazione e di monitoraggio, siamo consapevoli dell'impatto ambientale legato alle nostre attività. In questo contesto, nel 2024, porteremo a termine il processo di tracciamento delle emissioni di gas a effetto serra di tutto il nostro Gruppo. L'inventario sarà focalizzato sulla verifica del calcolo delle emissioni generate direttamente dall'azienda (Scope 1) e delle emissioni indirette (Scope 2), nonché sul calcolo delle altre emissioni legate alla nostra catena del valore (Scope 3), in linea con i principali standard internazionali. Questo passo fondamentale supporta una corretta identificazione delle aree su cui intervenire per implementare azioni future volte a ridurre le emissioni.

EMISSIONI DI GHG [TON CO ₂ eq]	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Emissioni dirette (Scope 1) ²⁷	2.936	5.637	4.495
Emissioni indirette (Scope 2)			
Approccio location-based ²⁸	25.436	24.882	25.267
Approccio market-based ²⁹	31.040	29.156	28.625

EMISSIONI DI GHG PER AREA GEOGRAFICA, 2023

- AME
- APAC
- EMEA



²⁷ Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni dirette (Scope 1) è il DEFRA 2023.

²⁸ Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni indirette Location-Based (Scope 2) è stato reso pubblico da TERNA relativamente alle emissioni Paese per Paese.

²⁹ Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni indirette Market-Based (Scope 2) è stato pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2022.

Energy Transition Roadmap

Nel corso del 2023 abbiamo lanciato un importante progetto finalizzato alla costruzione di una roadmap per la transizione energetica e la decarbonizzazione del Gruppo con riferimento alle emissioni dirette («Scope 1») e indirette («Scope 2»).



LE EMISSIONI INQUINANTI

Il nostro processo produttivo non produce il rilascio nell'atmosfera di quantità significative di inquinanti atmosferici. Di questi, nonostante il totale contenuto, i più rilevanti sono **il particolato (PM), gli ossidi di azoto (NO_x) e gli ossidi di carbonio (CO_x)** e altri inquinanti. Il trend in aumento di questi ultimi è attribuibile ad un più dettagliato monitoraggio delle sostanze inquinanti da parte di tutti gli stabilimenti del Gruppo.

EMISSIONI DI SOSTANZE INQUINANTI IN ATMOSFERA [KG]	2023	2022
	Totale	Totale
Ossidi di azoto (NO _x)	568,90	190,53
Ossidi di zolfo (SO _x)	181,54	12,80
Composti organici volatili (VOC _s)	72,85	51,10
Particolato (PM)	306,21	459,15
Ossidi di carbonio (CO _x)	10.078	3.230
Altri inquinanti	306	241,40

4.4.3 la gestione dei rifiuti

Prestiamo attenzione alla corretta gestione dei rifiuti, **con l'obiettivo di ridurne la produzione e lo smaltimento nei nostri siti**. A tal fine, la collaborazione dei nostri dipendenti e le scelte dei partner commerciali rappresentano un elemento fondamentale per attuare una corretta gestione dei rifiuti.

Ci impegniamo, infatti, nel ridurre al minimo la produzione di rifiuti durante il processo produttivo attraverso iniziative che incentivano il riciclo e il riutilizzo come metodi di smaltimento alternativi: nel 2023 sono proseguite diverse **iniziativa locali**, avviate nel 2022, con un focus in particolare sul riutilizzo degli imballaggi in legno, carta e cartone. Anche i fornitori hanno preso parte ad alcuni di questi progetti. Per orientare il processo di riduzione della produzione di rifiuti, abbiamo individuato alcuni obiettivi a livello di singolo sito: sono stati introdotti target, calcolati come rapporto tra i chilogrammi di rifiuti prodotti e le ore di produzione effettuate.

Nel 2023 abbiamo smaltito un totale di **14.322** tonnellate di rifiuti, con un aumento del 18% rispetto al 2022, da attribuire al maggior numero di stabilimenti derivanti dall'acquisizione di Selcom. L'82% circa dei rifiuti smaltiti è composta da rifiuti non pericolosi, ed ancora una volta quest'anno è stata registrata una diminuzione dei rifiuti conferiti in discarica, che rappresentano solamente il 5,02% dei rifiuti totali. Si riconferma, anche per il 2023, il nostro impegno nell'assicurare una corretta gestione dei processi volti al recupero dei rifiuti: 5.699 tonnellate di rifiuti sono state rimosse dallo smaltimento e destinate al riciclaggio, al compostaggio o al recupero energetico.

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO [TON]	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Totale rifiuti per tipo	14.322	12.083	13.169
Rifiuti Pericolosi	2.535 (17,7%)	2.454 (20,3%)	2.491 (18,9%)
Rifiuti non pericolosi	11.787 (82,3%)	9.629 (79,7%)	10.678 (81,1%)

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO [TON]	2023	2022	2021
	Totale	Totale	Totale
Totale rifiuti per metodo di smaltimento	14.322	12.083	13.169
Riutilizzati o riciclati	355 (2,5%)	3.429 (28,4%)	8.034 (61,0%)
Inceneriti (compreso il recupero energetico)	719 (5,0%)	546 (4,5%)	782 (5,9%)
Conferiti in discarica	9.989 (69,7%)	4.447 (36,8%)	699 (5,3%)
Altri metodi di smaltimento	3.259 (22,8%)	3.661 (30,3%)	3.654 (27,7%)

FORLÌ E LE INIZIATIVE PER IL CONTENIMENTO DEGLI INQUINANTI E DEI RIFIUTI

Presso il nostro sito di Forlì abbiamo strutturato una serie di progetti per gestire al meglio l'impiego e, di conseguenza, la quantità di materiali smaltiti utilizzati nelle fasi di produzione, garantendo un **miglioramento delle performance ambientali**.

Nello specifico, in collaborazione con un nostro fornitore, sono stati sostituiti gli oli minerali sintetici da taglio impiegati per la lubrorefrigerazione dalle macchine utensili, con oli a base vegetale, prodotti a partire dai semi di girasole.

Inoltre, per contenere in maniera rilevante la quantità di olio impiegata nei macchinari, è stata implementata la tecnica di manutenzione preventiva (TMP) il cui scopo consiste nel mantenere le macchine nelle loro condizioni base (ovvero quelle di fabbrica).



4.4.4 impiego di risorse idriche

Siamo consapevoli dell'importanza che le risorse idriche rappresentano per gli esseri viventi e per l'intero ecosistema e che i cambiamenti climatici ne stanno mettendo a rischio la disponibilità, aumentando, ad esempio, i pericoli legati alla siccità e all'aggravarsi di fenomeni intensi. Per questi motivi ci impegniamo nella gestione responsabile dell'uso dell'acqua, a partire dal suo prelievo, attraverso le modalità di utilizzo e, infine, durante la sua restituzione in rete. In particolare, prendiamo in considerazione le aree soggette a stress idrico; tra le località in cui operiamo, 9 sono particolarmente esposte a rischi legati al prelievo della risorsa idrica.

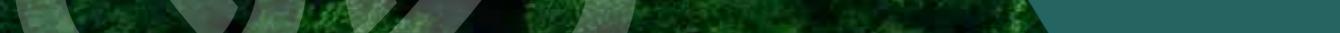
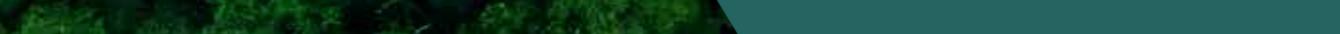
Per diffondere la consapevolezza sull'importanza di un **uso responsabile dell'acqua**, organizziamo alcune attività di comunicazione con gli stakeholder interni per diffondere l'educazione al consumo responsabile delle risorse idriche. L'acqua viene utilizzata prevalentemente per usi equivalenti a quelli domestici, ovvero per i servizi igienico-sanitari, negli spogliatoi e nelle cucine, per i luoghi dotati di mense. Nei nostri processi produttivi la risorsa idrica gioca un ruolo residuale: viene utilizzata solo dalle lavatrici per lavaggi produttivi e, in generale, nei processi meccanici (macchine lavapezzi).

Nel 2023, abbiamo ridotto il nostro prelievo idrico totale di acqua a 103.370 m³, dimostrando una maggior efficienza rispetto all'anno passato.

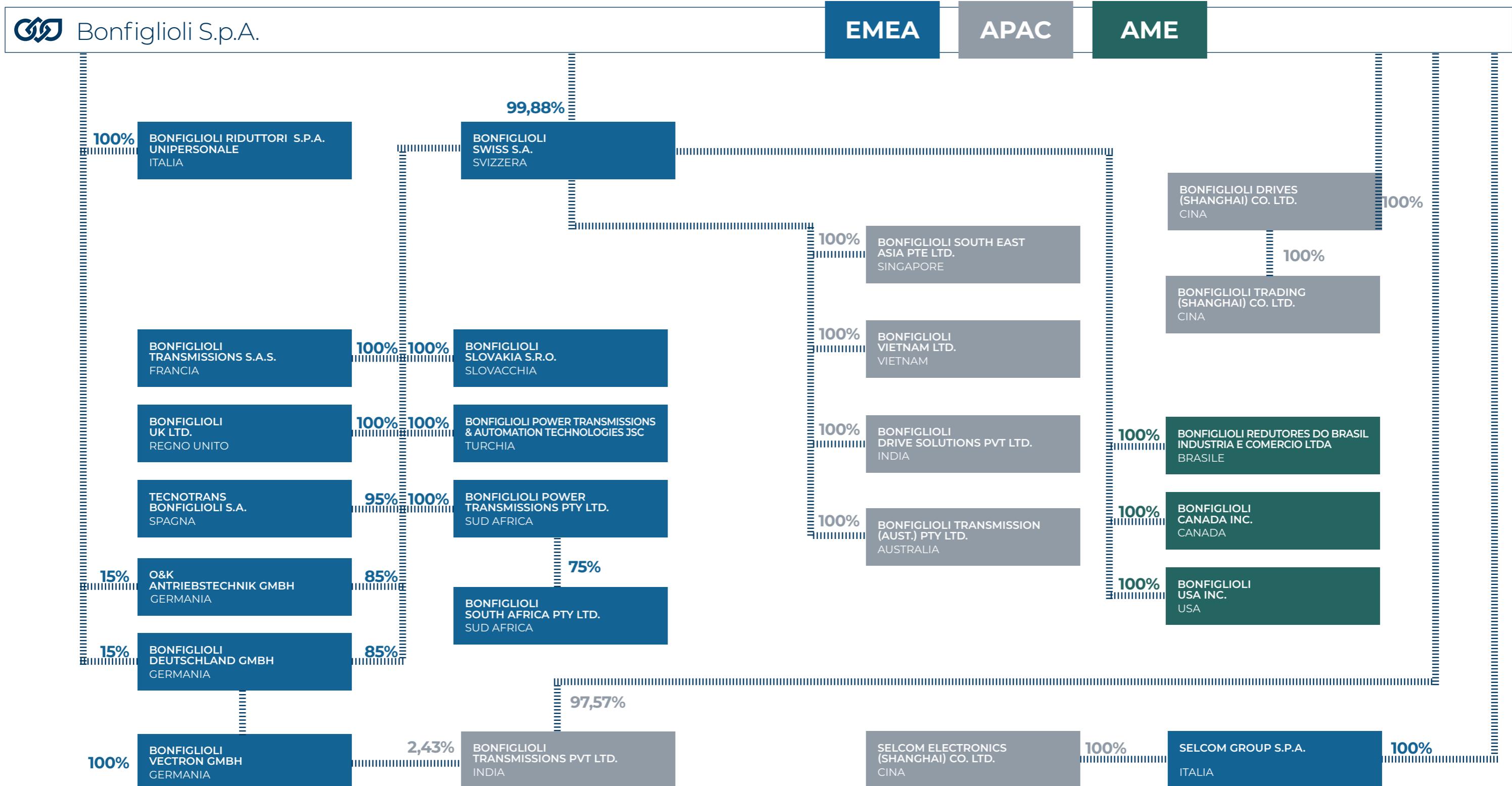
PRELIEVO IDRICO TOTALE [M ³]	2023	2022
	Totale	Totale
Prelievo idrico totale in tutte le aree	103.370	111.935
Prelievo idrico totale dalle aree soggette a stress idrico ³⁰	83.538	88.024

³⁰ Il livello di stress idrico viene valutato tramite il tool Aqueduct Water Risk Atlas (wri.org) di Aqueduct (World Resources Institute), il quale restituisce per la località inserita una classificazione compresa tra 0 e 5 del livello di "Water Stress". La ricerca nel tool è stata eseguita a partire dalla città di appartenenza del sito in esame. Le località con punteggio superiore a 3 sono state considerate aree soggette a stress idrico.

APPENDICE



il gruppo al
31 dicembre 2023



principi di garanzia della qualità per il sustainability report



Il Sustainability Report 2023 è stato redatto in conformità ai principi di rendicontazione dei GRI Standards 2021 (accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità), fattori che garantiscono la qualità delle informazioni rendicontate, con l'obiettivo di fornire un quadro equilibrato delle attività e degli impatti del Gruppo.

criteri di calcolo



Di seguito è illustrata la metodologia impiegata per calcolare gli indicatori quantitativi riportati nel Sustainability Report.

Il consumo energetico del Gruppo, che si compone di energia elettrica, gas naturale, gasolio, benzina, GPL è stato calcolato in Gigajoule (GJ).

I dati relativi all'elettricità da fonti rinnovabili comprendono l'energia autoprodotta da fonti rinnovabili e l'energia acquistata da fonti rinnovabili certificate secondo le normative vigenti.

Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra (Scope 1), calcolate in CO2 equivalente, sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- Carburanti (benzina, gasolio, gas naturale, GPL, gas refrigerante): la versione più recente dei "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting", pubblicati da "DEFRA" per il 2023;
- In caso di dati non disponibili, sono state effettuate delle stime tenendo conto della variazione percentuale delle ore lavorate all'interno dell'impianto o della riduzione complessiva del Gruppo sulla stessa fonte energetica.

Per il calcolo delle emissioni indirette di gas serra (Scope 2) sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- Metodo di calcolo "location-based": fattore proposto dalla pubblicazione "Confronti internazionali" pubblicata da "TERNA" per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- Metodo di calcolo "market-based": i fattori utilizzati provengono da "Association of Issuing Bodies – European Residual Mixes" 2019, 2020 e 2021;
- Le emissioni dello Scope 2 sono calcolate in tonnellate di CO2. Tuttavia, considerando la quantità trascurabile di metano (CH4), protossido d'azoto (N2O) e ozono (O3) sulle emissioni complessive dell'Ambito di applicazione 2, il valore è espresso in anidride carbonica equivalente (CO2eq), in linea con le emissioni dello Scope 1.

Per quanto riguarda gli indici relativi ai dipendenti e alla salute e sicurezza:

- Il tasso di infortuni sul lavoro è il rapporto tra il numero totale di infortuni e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000;
- Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze è il rapporto tra il numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze e il totale delle ore lavorate da tutti i dipendenti durante l'anno moltiplicato per 1.000.000;
- Il calcolo del tasso di assunzione e di cessazione per età consiste nel rapporto rispettivamente tra il numero di nuovi assunti e cessati per fascia di età rispetto al numero totale di dipendenti del Gruppo, moltiplicato per 100. Invece, il tasso di assunzione e di cessazione per regione geografica consiste nel rapporto rispettivamente tra i nuovi assunti e cessati della regione e il totale dipendenti della regione stessa, moltiplicato per 100.



INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO

Bonfiglioli ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1° Gennaio 2023 al 31 Dicembre 2023.

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD DI SETTORE PERTINENTI

I Sector Standards, previsti dal più recente GRI Sector Program, afferenti al settore di attività del Gruppo non sono ancora disponibili alla data di pubblicazione del presente documento.

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
INFORMATIVE GENERALI						
2-1 Dettagli organizzativi	Presenza globale per un supporto locale		16-21			
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Appendice		112-117			
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Appendice		112-117			
2-4 Revisione delle informazioni	Appendice		112-117			
2-5 Assurance esterna						Il report non è stato sottoposto ad attestazione esterna
GRI 2 – INFORMATIVE GENERALI - 2021	Presenza globale per un supporto locale		16-21			
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Le nostre Business Unit		22-25			
	Una catena di fornitura responsabile		98-102			
2-7 Dipendenti	Crescere insieme attraverso l'innovazione		52-64			
2-8 Lavoratori non dipendenti	Crescere insieme attraverso l'innovazione		52-64			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
GRI 2 – INFORMATIVE GENERALI - 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo				Attualmente all'interno di Bonfiglioli non sono presenti procedure formalizzate rispetto alle modalità di nomina e selezione del massimo organo di governo	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo				Il Presidente del massimo organo di governo non è un alto dirigente dell'organizzazione	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità				Il CdA non è attualmente incaricato dell'approvazione del Sustainability Report. I dati di sostenibilità sono convalidati dai massimi dirigenti	
	2-15 Conflitti d'interesse				Non sono presenti procedure di valutazione della performance del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone	
	2-16 Comunicazione delle criticità	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
GRI 2 – INFORMATIVE GENERALI - 2021	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo					
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			Non sono presenti procedure di valutazione della performance del massimo organo di governo
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Una Governance orientata alla sostenibilità	40-42			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	6-7			
	2-23 Impegno in termini di policy	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
	2-24 Integrazione degli impatti in termini di policy	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
GRI 2 - INFORMATIVE GENERALI - 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	Highlights	8-9			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali	32-37			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
	2-30 Contratti collettivi	Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
TEMI MATERIALI						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
	3-2 Elenco dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
STANDARD SPECIFICI: ECONOMICO (GRI 200)						
PERFORMANCE ECONOMICHE						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
	3-3 Gestione dei temi materiali	Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali	32-37			
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Creazione di valore e responsabilità verso le comunità locali	32-37			
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	Una catena di fornitura responsabile	98-102			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
ANTI-CORRUZIONE						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021				3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31
					Il nostro impegno per un business responsabile	43-49
GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 2016				205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49
STANDARD SPECIFICI: AMBIENTALE (GRI 300)						
ENERGIA						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021				3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31
					Il nostro impegno per un business responsabile	43-49
					Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111
GRI 302: ENERGIA 2016				302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111
EMISSIONI						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021				3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31
					Il nostro impegno per un business responsabile	43-49
					Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111
GRI 305: EMISSIONI 2016				305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111
				305-2 Emissioni dirette di GHG (Scope 2)	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111
				305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative.	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
RIFIUTI						
		La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
GRI 306: RIFIUTI 2020	306-3 Rifiuti prodotti	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	Una produzione progettata per proteggere l'ambiente	103-111			
STANDARD SPECIFICI: SOCIALE (GRI 400)						
OCCUPAZIONE						
		La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
GRI 402: RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT 2016		402-1 Periodo minimo di preavviso dei pagamenti				Il Gruppo non ha definito un numero minimo di settimane, ma comunica tempestivamente ai dipendenti i cambiamenti organizzativi di volta in volta a seconda delle circostanze
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
		Presenza globale per un supporto locale	16-21			
		403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro				
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018		403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti				
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
		403-3 Servizi di medicina del lavoro				
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
		403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
		403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
	403-9 Infortuni sul lavoro	La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
FORMAZIONE E ISTRUZIONE						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Costruire il successo attraverso la conoscenza	65-71			
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Costruire il successo attraverso la conoscenza	65-71			
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità tra gli organi di governo e dipendenti	Una Governance orientata alla Sostenibilità	40-42			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
NON DISCRIMINAZIONE						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		La sicurezza dei nostri collaboratori	72-77			
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
LAVORO MINORILE						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
GRI 408: LAVORO MINORILE 2016	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Crescere insieme attraverso l'innovazione	52-64			
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
		Innovazione per un futuro sostenibile	80-93			
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Innovazione per un futuro sostenibile	80-93			

STANDARD GRI/ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA	OMISSIONI		NOTE
				REQUISITI OMESSI	RAGIONE SPIEGAZIONE	
PRIVACY DEI CLIENTI						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Sostenibilità per Bonfiglioli	26-31			
		Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Il nostro impegno per un business responsabile	43-49			
ARGOMENTI SPECIFICI PER IL GRUPPO BONFIGLIOLI NON COPERTI DAGLI STANDARD GRI						
INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DI PROCESSO E DI PRODOTTO						
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Innovazione per un futuro sostenibile	80-93			

An aerial photograph of a winding road through a dense forest. The road curves from the bottom left towards the top right, with a dashed yellow line in the center. The surrounding area is filled with a dense canopy of green trees.

We engineer dreams

 **Bonfiglioli**



Abbiamo un'inflessibile dedizione per l'eccellenza, l'innovazione e la sostenibilità. Il nostro Team crea, distribuisce e supporta soluzioni di trasmissione e controllo di potenza per mantenere il mondo in movimento.

HEADQUARTERS

Bonfiglioli S.p.A

Via Cav. Clementino Bonfiglioli, 1
40012 Calderara di Reno - Bologna (Italy)
Tel. +39 051 6473111

