



sustainability report

2024







We engineer dreams



indice

Rendicontazione di Sostenibilità 2024

	lettera della Executive Chairwoman	6
	ESRS 2: Informative Generali.....	8
	Criteri per la redazione	8
	Governance della sostenibilità	11
	Strategia e obiettivi di sostenibilità	14
	Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	23
1	ambiente	28
	ESRS E1: Cambiamenti climatici.....	30
	Impatti, Rischi e Opportunità.....	31
	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	32
	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	33
	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	34
	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	36
	Metriche.....	37
	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare.....	40
	Impatti, Rischi e Opportunità.....	41
	Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare	42
	Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare	42
	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare.....	45
	Flussi di risorse in entrata	47
	Flussi di risorse in uscita	50
2	sociale	52
	ESRS S1: Forza lavoro propria	54
	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	55
	Impatti, Rischi e Opportunità.....	55
	Politiche relative alla forza lavoro propria	57
	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	61
	Interventi su impatti rilevanti al personale e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni.....	64
	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	74
	Metriche	78

ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore.....	88
Interessi e opinioni dei portatori di interesse	89
Impatti, Rischi e Opportunità.....	90
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore.....	91
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti.....	92
Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	92
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	94

ESRS S3: Comunità interessate	96
--	-----------

Interessi e opinioni dei portatori di interesse	97
Impatti, Rischi e Opportunità.....	97
Politiche relative alle comunità interessate	97
Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti.....	98
Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	98
Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	101

ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali.....	102
--	------------

La gestione della clientela: customer satisfaction e soluzioni innovative e sostenibili.....	102
Customer satisfaction.....	103
Interessi e opinioni dei portatori di interesse	103
Impatti, Rischi e Opportunità.....	103
Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	104
Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	105
Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	107
Soluzioni innovative e sostenibili.....	110
Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	113

Data protection e cybersecurity	115
--	------------

Politiche connesse alle tematiche di data protection e cybersecurity.....	115
Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	116
Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni.....	118
Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	119

governance	120
-------------------------	------------

ESRS G1: Condotta delle imprese	122
Impatti, Rischi e Opportunità.....	123
Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	124
Gestione dei rapporti con i fornitori	126
Prevenzione della corruzione attiva e passiva	129
Obiettivi per monitorare l'efficacia delle azioni	131
Metriche.....	132

appendice	134
------------------------	------------

Appendice B: Ulteriori metriche inerenti all'inquinamento in aria e consumo idrico	140
--	-----

lettera della Executive Chairwoman

Care Lettrici, cari Lettori,

è con grande soddisfazione che vi presento la Rendicontazione di Sostenibilità 2024 del Gruppo Bonfiglioli.

Questo documento testimonia il nostro impegno per un futuro sostenibile, inclusivo e responsabile; impegno che si traduce in azioni tangibili, risultati misurabili e una visione strategica volta a creare valore per tutti.

Il 2024 è stato un anno complesso e sfidante sotto molti punti di vista, ma lo abbiamo affrontato con spirito proattivo e consolidando la nostra strategia di sostenibilità, diventata sempre più parte integrante del modello di business e della cultura aziendale di Bonfiglioli.

Il nostro impegno verso le performance ESG e la loro misurazione è stato premiato con la Medaglia d'Argento da EcoVadis, una delle principali agenzie mondiali nella valutazione della sostenibilità delle aziende su ambiente, salute e sicurezza, etica e approvvigionamento sostenibile. Questo riconoscimento non solo evidenzia la concretezza delle nostre iniziative, ma rafforza anche la nostra posizione come partner affidabile e responsabile nel generare valore economico, sociale e ambientale.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato il nostro Piano di Sostenibilità, tenendo in considerazione le normative vigenti e le richieste future. Il Piano promuove sinergie organizzative, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali nell'individuazione di aree di miglioramento e nella definizione di obiettivi specifici, a garanzia di una visione coerente, integrata e a lungo termine.

La tutela dell'ambiente, infatti, è una scelta autentica che rispecchia i nostri valori e si traduce in azioni concrete volte a ridurre l'impatto delle nostre attività. In questo senso, adottiamo una gestione attenta e responsabile dell'intera filiera, promuovendo innovazione e rispetto delle risorse.

Approvvigionamento energetico proveniente da fonti rinnovabili, riduzione delle emissioni, efficienza energetica attraverso la progettazione di edifici e stabilimenti produttivi sostenibili, azzeramento dei rifiuti destinati a discarica, sono tutti obiettivi che abbiamo consolidato nella nostra Roadmap.

Ecco perché, attraverso il Codice di Condotta Fornitori, abbiamo coinvolto i nostri fornitori negli obiettivi che ci siamo prefissati e dato disposizioni chiare per promuovere la responsabilità ambientale e sociale lungo tutta la catena del valore, garantendo che ogni fase del processo produttivo sia condotta con il massimo rispetto per l'ambiente e il territorio.

Un altro pilastro della nostra strategia di sostenibilità è il nostro impegno per le persone e il senso di responsabilità sociale, che si esprime innanzitutto nella tutela della salute e della sicurezza, una priorità che perseguiamo mediante l'implementazione di procedure uniformi e traversali ai vari stabilimenti. Un Team centrale appositamente formato ha il compito di supervisionare e standardizzare le politiche interne, garantendo un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti i dipendenti. Abbiamo, inoltre, introdotto un monitoraggio sistematico di indicatori ed eventi di sicurezza, per rafforzare la prevenzione e ridurre concretamente gli infortuni e le malattie professionali.

Nel 2024, la nostra Governance si è ulteriormente evoluta per garantire il rispetto dei più alti standard di integrità e responsabilità. A tal proposito, abbiamo implementato strumenti utili, come le procedure di Whistleblowing, in modo che eventuali problematiche e preoccupazioni possano essere segnalate in totale riservatezza e protezione.



In questo contesto, abbiamo approvato la nostra *Politica D&I (Diversity & Inclusion)*, incentrata sui valori di equità, rispetto e inclusività. Questo impegno non solo si traduce in un ambiente di lavoro più accogliente, ma incoraggia anche l'innovazione e la creatività.

Il nostro Comitato per la Parità di Genere e Antidiscriminazione continua a svolgere un ruolo centrale nel garantire pratiche di assunzione e di gestione delle carriere basate su equità salariale e pari opportunità di crescita professionale.

È stata, inoltre, revisionata la *Policy Antimolestie*, che si applica a tutti i collaboratori del Gruppo. Allineata alle normative internazionali, questa iniziativa si propone di creare un ambiente lavorativo libero da molestie e dove ogni persona si senta rispettata e al sicuro.

Anche quest'anno la formazione è stata centrale per garantire innovazione e crescita al Gruppo, con la consapevolezza che l'evoluzione delle competenze è un requisito fondamentale in un mercato in rapidissima evoluzione.

Nell'ultimo biennio, grazie alla nostra *Academy* abbiamo offerto oltre 160.000 ore di formazione a livello globale. Nel 2024 sono proseguiti due importanti progetti di formazione manageriale: il *People Manager Program* e il *Manufacturing People Manager Program*, due percorsi formativi nati per fornire competenze manageriali comuni, al servizio di un modello di leadership sostenibile.

È grazie a tutte queste iniziative che abbiamo ottenuto – con grande orgoglio per il secondo anno consecutivo – la certificazione *TOP EMPLOYER* per l'Italia, registrando un miglioramento del rating totale del 10% rispetto all'anno precedente. Il nostro obiettivo è migliorare le nostre performance in maniera esponenziale, ampliando il perimetro geografico di questo importante riconoscimento.

Come sempre, la nostra attenzione alle persone si rivolge anche alle comunità che ci circondano, con investimenti volti a migliorare la qualità dell'ambiente e le condizioni di vita. Abbiamo supportato iniziative che hanno avuto un impatto positivo su vari aspetti della vita comunitaria, puntando su cultura, educazione, solidarietà e tutela ambientale. Il Team CSR valuta ogni anno l'efficacia delle iniziative realizzate nel corso dell'anno e stabilisce le priorità per l'anno successivo, cercando di concentrare le risorse, umane e finanziarie, sui temi a maggior impatto.

Sono consapevole che il viaggio verso una sostenibilità autentica è un percorso costante e complesso e che l'approccio collaborativo con i partner, i clienti e le comunità ci dà la possibilità di agire attivamente a favore di un impatto positivo e duraturo sulla vita delle persone e sull'ambiente.

Desidero ringraziare tutti coloro che hanno contribuito al nostro successo nel 2024: le nostre persone, che lavorano ogni giorno con dedizione e passione per rendere possibile la nostra crescita; i partner, che condividono la nostra visione e i nostri valori; le comunità, che ci ispirano a migliorare in tutto ciò che facciamo.

Insieme, possiamo costruire un futuro sostenibile, inclusivo e prospero. Siamo entusiasti di proseguire questo cammino con tutti voi.

Sonia Bonfiglioli

ESRS 2: informative generali

criteri per la redazione

BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità

BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche

[ESRS 2 BP-1 3, 4, 5.a, 5.bi, 5.c, BP-2 10.a, 10.b, 10.c, 11.a, 11.b, 11.c, 13.a, 13.b, 13.c, 14.a, 14.b, 14.c, 15, 16]

Nell'ambito del proprio percorso di sostenibilità, il Gruppo Bonfiglioli (nel seguito anche "il Gruppo" o "Bonfiglioli") ha predisposto per il presente esercizio, su base volontaria, la Rendicontazione di Sostenibilità, facendo riferimento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), elaborati dall'EFRAG e introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD), recepita in Italia con il D.Lgs. n. 125 del 6 settembre 2024. In data 26 febbraio 2025, la Commissione Europea ha presentato il pacchetto normativo Omnibus, contenente misure di semplificazione degli adempimenti ESG, tra cui l'introduzione del cosiddetto "Stop the Clock", che ha previsto il rinvio di due anni dell'entrata in vigore dell'obbligo per le grandi imprese non quotate. In tale contesto, il nostro Gruppo ha scelto di proseguire con coerenza il proprio impegno sul fronte della sostenibilità, predisponendo una rendicontazione volontaria ispirata agli Standard ESRS. La rendicontazione "ESRS driven" sarà progressivamente affinata nell'arco dei prossimi esercizi, al fine di garantire la conformità a tutti i requisiti qualitativi e quantitativi degli Standard, in vista della futura applicazione obbligatoria a partire dall'esercizio 2027, con pubblicazione nel 2028.

I dati e le informazioni della Rendicontazione di Sostenibilità 2024 riguardano il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, in coerenza con la rendicontazione finanziaria. La rendicontazione ha, dunque, periodicità annuale e, laddove possibile, include un confronto con l'anno 2023. **[ESRS 2 BP-1 3]**

Il perimetro di rendicontazione include Bonfiglioli S.p.A. e tutte le società consolidate integralmente nel perimetro del Bilancio Consolidato **[ESRS 2 BP-1 5.a, 5.bi]**. Le informazioni presenti nella Rendicontazione, con particolare riferimento a Politiche, Azioni, Target (PAT) e Metriche, si riferiscono all'intero ambito di rendicontazione. In ogni caso, qualsiasi limitazione del perimetro, relativa a specifici dati e/o informazioni, è chiaramente indicata e giustificata in base a criteri di rilevanza.

Le informazioni presentate nella Rendicontazione di Sostenibilità sono state elaborate considerando le tematiche di sostenibilità significative per il Gruppo e i suoi stakeholder, come definite dal principio di Doppia Rilevanza introdotto dallo standard ESRS 1 "Prescrizioni Generali". Come previsto dall'ESRS 2 "Informazioni Generali", tale documento approfondisce le tematiche di sostenibilità giudicate "rilevanti" per il Gruppo, così come individuate dall'Analisi di Doppia Rilevanza. Quest'ultima individua gli impatti, i rischi e le opportunità concretamente attenzionati dal nostro Gruppo (denominati anche 'IROs') nello svolgimento dell'attività lavorativa. Per maggiori dettagli e approfondimenti sul



concetto di "rilevanza", si rinvia al paragrafo IRO-1 "Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti".

Inoltre, sempre come indicato nel paragrafo IRO-1 "Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti", l'aggiornamento dell'analisi di Doppia Rilevanza richiederà di approfondire l'analisi di impatti, rischi e opportunità, fino a ricoprendere la catena del valore del Gruppo.

Tuttavia, per alcuni indicatori, le informazioni quali-quantitative sono state riportate considerando esclusivamente il perimetro del Gruppo, poiché al momento non sono disponibili i dati relativi alla catena del valore. Le relative limitazioni sono chiaramente indicate nel documento. Si specifica inoltre che il Decreto prevede la possibilità di omettere, per i primi tre anni di rendicontazione, le informazioni sulla catena del valore, a condizione che vengano fornite adeguate motivazioni. In aggiunta, qualora non sia stato possibile raccogliere le informazioni richieste sulla catena del valore, viene segnalato l'eventuale ricorso a stime o variabili proxy, ove disponibili, basate su dati comunque ragionevoli e verificabili. Se queste informazioni stimate riguardano metriche, vengono indicate le assunzioni, le basi delle stime e il livello di accuratezza della stessa. Al momento, i dati quantitativi disponibili per la catena del valore si riferiscono alle emissioni di Scope 3 **[ESRS 2 BP-1 5.c, BP-2 10.a, 10, 10.c, 10.d]**, ma viene ribadito l'impegno del Gruppo nell'integrare e ampliare i dati necessari negli anni successivi.

Gli eventuali dati stimati riportati nella Rendicontazione sono accompagnati da opportune informazioni di corredo, che consentono al lettore di comprendere le incertezze più significative che incidono su di esse. A tal proposito, per ciascun importo quantitativo individuato sono fornite informazioni circa le eventuali cause dell'incertezza di misura

[ESRS 2 BP-2 11.a, 11.bi] L'informativa viene inoltre corredata da eventuali ipotesi, approssimazioni e giudizi formulati nel corso della valutazione **[ESRS 2 BP-2 11.bii]**

In caso di eventuali modifiche alla redazione e alla presentazione delle informazioni sulla sostenibilità rispetto al Sustainability Report 2023, tali modifiche vengono esposte e motivate. Inoltre, quando possibile, vengono divulgati i dati comparativi riveduti tra i due periodi e le differenze con i dati originari. Viene reso noto di volta in volta quando non è possibile fornire questa evidenza **[ESRS 2 BP-2 13.a, 13.b, 13.c]**

Eventuali errori rilevanti nei periodi di rendicontazione precedenti vengono comunicati esplicitando la natura dell'errore, l'eventuale correzione e i potenziali effetti di quest'ultima sui dati contestuali precedentemente esposti. Se tale correzione non risulta possibile vengono comunque evidenziate le circostanze che hanno provocato l'errore **[ESRS 2 BP-2 14.a, 14.b, 14.c]**

Dove ritenuto necessario e senza tralasciare la completezza e comprensibilità della Rendicontazione di Sostenibilità, sono state effettuate inclusioni delle informazioni mediante riferimento, opportunamente indicate di volta in volta **[ESRS 1 122]**. Nell'applicare tale principio, vengono comunicati ed elencati gli obblighi di informativa ESRS o specifici



elementi d'informazione (c.d. datapoints) previsti da questi ultimi che sono stati inclusi mediante riferimento
[ESRS 2 BP-2 16]

Si segnala che le risorse finanziarie attuali o future allocate ai piani di azione non sono state indicate nel presente report quando ritenute non significative e/o sostenute nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

[ESRS 2 MDR-A 69.a, 69.b, 69.c]

Nella redazione della Rendicontazione, sono state prese in considerazione le caratteristiche qualitative essenziali delle informazioni, ovvero la pertinenza e la rappresentazione fedele, insieme alle caratteristiche qualitative che ne migliorano l'utilità, come la comparabilità, la verificabilità e la comprensibilità. Questi principi sono definiti e descritti dallo standard ESRS 1 "Prescrizioni Generali" nell'Appendice B, che tratta le "Caratteristiche qualitative delle informazioni".

Il dettaglio degli indicatori rendicontati è riportato all'interno dell'ESRS Content Index, situato nella sezione "Appendice" del presente documento. In tale sezione, si riporta, inoltre, la tabella "Appendice B" di raccordo tra le informazioni prescritte da altre normative prescritte dall'UE contenenti obblighi di comunicazione di informazioni sulla sostenibilità e gli obblighi di informativa ESRS – trasversali e tematici - di cui viene data disclosure nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024 del Gruppo. **[ESRS 2 BP-2 15]**

In conclusione, il processo di redazione della presente Rendicontazione, ha comunque visto il coinvolgimento e la collaborazione dei responsabili delle principali funzioni aziendali del Gruppo, sia nel processo di Doppia Rilevanza, ampiamente descritto nel capitolo dedicato, sia nella compilazione dei contenuti quali-quantitativi: in particolare, la raccolta dati ha seguito un approccio centralizzato, che ha visto le funzioni di Headquarter del Gruppo svolgere un ruolo di coordinamento e di supervisione, sia nell'attività di raccolta, che di consolidamento dei dati provenienti dalle sedi distribuite nei diversi territori.

La Rendicontazione di Sostenibilità viene pubblicata sul sito aziendale, nella sezione "Sostenibilità".

governance della sostenibilità

GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

[ESRS 2 GOV-1 19, 20.a, 20.b, 20.c, 21.a, 21.b, 21.c, 21.e, 22.a]

Adottiamo un **sistema di governance societaria** improntato al rispetto della legislazione vigente, dei Regolamenti Interni e dello Statuto sociale, nato con l'obiettivo di assicurare una segmentazione organica dei ruoli e delle responsabilità, quale presidio primario dei principi della trasparenza, della lealtà e della correttezza. L'attività degli organi sociali è orientata alla creazione di valore nel medio-lungo termine, alla tutela del patrimonio aziendale, al rispetto dei diritti dei soci e al controllo dei rischi d'impresa.

La governance del Gruppo Bonfiglioli è articolata secondo i dettami del sistema di amministrazione e controllo tradizionale, includendo gli organi di seguito elencati:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione (CdA), all'interno del quale sono nominati un Presidente (e Consigliere esecutivo), e dei Consiglieri non esecutivi;
- il Collegio Sindacale.

In particolare, al CdA della Capogruppo, in quanto organo responsabile del processo decisionale, sono affidati i poteri di gestione. Invece, sono attribuite al Collegio Sindacale le funzioni di vigilanza e alla Società di Revisione le attività di controllo contabile e di revisione.

consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea. È composto da **sette membri**, [GOV-1 20.a] tra cui la Presidente, Sonia Bonfiglioli, che ricopre il ruolo più alto. Temporaneamente, la Presidente è l'unico membro esecutivo con deleghe di potere, mentre i rimanenti ricoprono un ruolo non esecutivo, [GOV-1 21.a] Dei sette componenti del CdA, ben **quattro** (ossia il **57%**) sono **Consiglieri indipendenti**, ossia non ricoprono incarichi esecutivi e sono impegnati nel garantire che le decisioni sociali siano prese a vantaggio di tutti i soci. [GOV-1 21.e] Tutti i consiglieri detengono sufficiente esperienza relativa ai settori, ai prodotti e alle aree geografiche dell'impresa. [GOV-1 21.c]

Una struttura di questo tipo è considerata importante per assicurare trasparenza, equità e correttezza nelle decisioni aziendali, evitando influenze esterne che potrebbero compromettere l'integrità della gestione societaria.

La durata della nomina dei membri del CdA è pari a **tre esercizi sociali** e vi è la possibilità di essere rieletti. Gli amministratori devono possedere i requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità previsti dalla legge. Al momento della nomina, inoltre, viene attestata l'assenza di qualsiasi situazione di potenziale conflitto di interesse. Inoltre, se, dopo la nomina, e durante l'attività gestoria, un amministratore si viene a trovare in una situazione di conflitto d'interessi in relazione ad una determinata operazione, la stessa viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione. [GOV-1 20.b]

Di seguito si riporta la struttura del CdA¹:

Nome	Genere	Incarico	Esecutivo/Non Esecutivo	Indipendenza
Sonia Bonfiglioli	F	Presidente del CdA e Consigliere	Esecutivo	Non Indipendente
Luciano Bonfiglioli	M	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente
Tommaso Tomba	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Roberto Carlo Testore	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Giampiero Bergami	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Roberto Tunioli	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Massimo Sarti	M	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente

[GOV-1 19, 20.a, 20.b, 20.c, 21.a, 21.d, 21.e]

¹ Quello riportato in tabella è il CdA in carica al 31.12.2024.

La quota maschile costituisce l'86% del Consiglio di Amministrazione. **[GOV-1 21.d]** Inoltre, pur impegnandoci costantemente nell'assicurare il dialogo e la rappresentanza dei nostri lavoratori, il Consiglio di Amministrazione non prevede attualmente la presenza diretta di un rappresentante dei dipendenti del Gruppo. **[GOV-1 20.a, 21.b]**

Il CdA della Capogruppo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, ferma restando la necessità di autorizzazione nei casi richiesti dalla legge o dallo Statuto Sociale. In particolare, esso ha attribuito poteri di gestione ordinaria e straordinaria della società al Presidente del Consiglio di Amministrazione, alcuni da esercitarsi a firma singola, altri in via congiunta con l'Amministratore Delegato.

Spetta, altresì, al CdA supervisionare l'attività di analisi e di monitoraggio sugli impatti, rischi e opportunità legati alle tematiche di sostenibilità, avvalendosi, a livello operativo, del supporto del **Team di Sostenibilità** del Gruppo, come meglio descritto nel paragrafo dedicato al "Piano di Sostenibilità 2024", il cui contenuto è stato validato nel corso di una conferenza plenaria, cui hanno preso parte la Presidente e l'Amministratore Delegato del Gruppo, con lo scopo di saggiarne la fattibilità e comprenderne la coerenza rispetto agli indirizzi strategici di medio-lungo termine.

[GOV-1 22.a, 22.d]

Ciascuna controllata estera, inoltre, indipendentemente dalla ragione sociale, nomina, quali figure operative apicali, un **Country Manager** ed un **Finance Manager**, che agiscono in funzione di specifiche deleghe nell'ambito di un **modello di governance imposto dalla Capogruppo**. Tale modello, deliberato dall'Organo Amministrativo della Controllata e sottoscritto per accettazione dal Country Manager e dal Finance Manager, impone una serie di controlli e limiti sull'operato degli stessi.

Vale la pena ricordare, infine, che i membri del CdA, anche grazie al supporto di consulenti esterni per la gestione degli aspetti ESG, **[GOV-1 23.a]** possono contare su una combinazione di competenze professionali che assicurano il rispetto delle normative, riducendo la probabilità di incorrere in violazioni regolamentari e danni reputazionali.

[GOV-1 23.b]

collegio sindacale

Il Collegio Sindacale, quale organo indipendente, è responsabile del controllo sulla corretta gestione della società, esprimendo giudizi sull'adeguatezza dell'organizzazione e della struttura amministrativo-contabile predisposta dagli amministratori. Attraverso la sua attività di controllo e rispetto della legge e dello Statuto sociale, contribuisce a garantire una gestione responsabile e sostenibile dell'impresa, tutelando gli interessi dei soci e degli stakeholder.

[GOV-1 20.b, 22.a]

Attraverso il suo ruolo di vigilanza, il Collegio Sindacale svolge un contributo fondamentale nel promuovere l'efficienza e una solida cultura della responsabilità, favorendo l'adozione di un approccio integrato e trasparente nella gestione aziendale **[GOV-1 20.b, 22.b]**. A tal fine, monitora i processi e le procedure aziendali in atto, valutando l'efficacia dei controlli interni. **[GOV-1 22.d]**

Di seguito si riporta la composizione del Collegio Sindacale di Bonfiglioli S.p.A.:

Nome	Genere	Incarico
Alessandro Gualtieri	M	Presidente del Collegio Sindacale
Monica Marisaldi	F	Sindaco effettivo
Biones Ferrari	M	Sindaco effettivo
Stefania Ricchieri	F	Sindaco supplente
Paolo Azzolini	M	Sindaco supplente

[GOV-1 19, 20.a, 20. b, 21.a, 21.d, 21.e]

La composizione viene periodicamente esaminata per assicurare il rispetto dei requisiti di indipendenza, integrità, onorabilità e professionalità garantendo così una rappresentanza equa e trasparente. Infatti, il 40% dei componenti del Collegio è formato da donne. **[GOV-1 20.a, 21.d]**

organo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza², incaricato di monitorare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione. Alla luce della natura del business e della struttura organizzativa della Società, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di adottare una composizione collegiale per l'Organismo di Vigilanza.

L'OdV è composto da tre membri, scelti in base a rigorosi criteri di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità. I membri devono possedere competenze specifiche in ambito ispettivo, consulenziale e di analisi dei rischi, nonché una conoscenza approfondita delle normative e delle tecniche amministrativo-contabili. Dei membri dell'OdV, la quota femminile è il 33%. **[GOV-1 20.a, 21.d]**. L'Organismo di Vigilanza (OdV) della Capogruppo ha il compito di garantire che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sia adottato e attuato correttamente, prevenendo il verificarsi dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001. **[GOV-1 19]**

Per garantire piena conformità al D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società, mantenendo al contempo un contatto costante con il Collegio Sindacale. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza è completamente indipendente dalle operazioni aziendali e da qualsiasi rapporto gerarchico, assicurando così la massima autonomia e indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Infatti, i membri dell'OdV sono vincolati a stringenti requisiti di indipendenza e non devono ricoprire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione, né intrattenere rapporti significativi con la Società o con gli amministratori delegati.

Le decisioni dell'OdV sono supportate, se necessario, da tutte le funzioni aziendali, e possono presupporre il ricorso a consulenti esterni per compiti specialistici o per esigenze particolari. Per svolgere pienamente le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nome	Genere	Incarico	Esecutivo/Non Esecutivo
Gianvincenzo Lucchini	M	Presidente ODV	Non esecutivo
Maurizio Ruschetta	M	Componente ODV	Non esecutivo
Simona Bonini	F	Componente ODV	Non esecutivo

[GOV-1 19, 20.a, 21.a, 21.d, 21.e]

Abbiamo inoltre adottato un Canale di Whistleblowing, un sistema fondamentale per garantire la trasparenza e l'integrità all'interno dell'organizzazione. Questo canale permette ai dipendenti, collaboratori e terzi di segnalare eventuali violazioni o comportamenti illeciti che possano compromettere l'operato aziendale e violare la normativa vigente, tra cui il Decreto Legislativo n. 231/2001 e il nuovo Decreto Legislativo n. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza del Gruppo è responsabile del monitoraggio e della verifica dell'efficacia e della costante adeguatezza di questi canali informativi. Questo impegno assicura che l'azienda operi in un ambiente in cui le violazioni possano essere prontamente individuate e corrette, preservando così i valori di legalità ed eticità.

comitato di remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito al suo interno dal Consiglio di Amministrazione ed è dotato di funzioni propositive e consultive: su proposta di tale Comitato, infatti, il CdA definisce la politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato è composto da almeno tre membri, nessuno dei quali ricopre ruoli esecutivi nella Società. È tenuto a riunirsi almeno una volta l'anno e, per la validità delle sue riunioni, è necessaria la presenza della maggioranza dei membri in carica. Spetta sempre al Comitato, in particolare, valutare l'adeguatezza e coerenza della politica di remunerazione, nonché presentare proposte o pareri al Consiglio.

² Quello riportato in tabella è l'OdV in carica al 31.12.2024.

strategia e obiettivi di sostenibilità

SBM-1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore (Piano di Sostenibilità)

[ESRS 2 SBM-1 40.a, 40.e, 40.f, 40.g, 40.a]

Il nostro Gruppo progetta, produce e distribuisce una vasta gamma di riduttori, motoriduttori, dispositivi di azionamento, e inverter in grado di soddisfare le richieste più complesse nei settori industriali dell'automazione, delle macchine mobili e dell'energia rinnovabile. Fondata nel 1956 da Clementino Bonfiglioli, con il nome di Costruzioni Meccaniche Bonfiglioli, infatti, la nostra azienda si distingue fin da subito per la produzione di riduttori a vite, progettati dallo storico fondatore per le industrie locali del settore degli imballaggi.

Australia



Nuova Zelanda



Brasile



Singapore



Cina



Slovacchia



Francia



Spagna



Germania



Sudafrica



Regno Unito



Turchia



India



USA



Italia



Vietnam



★ HEADQUARTER

■ SITI PRODUTTIVI

□ SITI COMMERCIALI

■■ SELCOM GROUP

L'azienda bolognese raggiunge rapidamente un notevole successo e diviene, in pochi anni, leader in diversi settori, tra cui quelli dell'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 17 siti produttivi, 23 filiali commerciali, e con una rete, a livello globale, di oltre 550 distributori.

In India, proprio nel 2024, abbiamo festeggiato due importanti traguardi, ossia la cerimonia di posa della prima pietra per la nuova fabbrica a Cheyyar, Tamil Nadu, e l'inaugurazione del Bonfiglioli Technology Space a Chennai.

Il nuovo stabilimento testimonia il nostro impegno nel consolidare la leadership in India, in continuità con lo scorso anno, e contribuirà alla creazione di circa 150-200 opportunità di lavoro. Invece, Technology Space rappresenta un traguardo tecnologico significativo, ospitando 180-200 ingegneri che si occuperanno di attività di ricerca e sviluppo.

17

siti produttivi

23

siti commerciali

550

distributori

80

paesi

~5.000

persone

*Presidiamo il mercato mondiale
con **soluzioni complete** ed
efficienti, **supportando i nostri**
clienti con servizi dedicati che
vanno **dal co-engineering**
all'assistenza post-vendita.*

la nostra mission



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 driver



Eccellenza



Innovazione



Sostenibilità



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.

Il nostro approccio alla sostenibilità viene richiamato a partire dalla Mission del Gruppo, ove essa riveste un ruolo di primo piano, insieme ai principi dell'eccellenza qualitativa e dell'innovazione tecnologica. I nostri reparti di Ricerca e Sviluppo, Qualità e Produzione, infatti, sono costantemente impegnati nell'assicurare i più elevati standard qualitativi, dalle fasi di ricerca di nuove tecnologie e soluzioni, fino alla produzione di ogni singolo componente.

Da tempo abbiamo intrapreso un percorso orientato a un nuovo modello di business, che non si basa più sulla vendita di prodotti, ma sull'offerta di soluzioni integrate e verticali per i singoli mercati. Con l'obiettivo, quindi, di migliorare la nostra proposta di valore, abbiamo deciso di consolidare le due aree di business **Discrete Manufacturing & Process Industries** e **Motion & Robotics** nella nuova Business Unit **Industry & Automation**.

Pertanto, le nostre tre aree di business, **Industry & Automation Solutions (I&A)**, **Mobility & Wind Industries (M&W)** e **Selcom Group (SEL)** si propongono di integrare tutto il know-how e l'esperienza necessari per supportare la crescita dei nostri clienti, consentendoci di soddisfarne appieno le esigenze applicative.

L'area di business Industry & Automation Solutions risponde alle esigenze in continua evoluzione dei processi industriali e dell'automazione. Grazie a stabilimenti produttivi tecnologicamente all'avanguardia e servizi dedicati, e avendo come focus sostenibilità e innovazione, l'azienda è in grado di servire oltre 20 settori industriali, tra cui il packaging, la logistica, la lavorazione di alimenti e bevande, la lavorazione dei materiali, l'estrazione mineraria, il riciclaggio e la produzione di biogas.

La Business Unit Mobility & Wind Industries, infine, offre la più ampia gamma di motoriduttori attualmente disponibile sul mercato. Il suo portafoglio include azionamenti per traslazione, rotazione, argano e altre possibili applicazioni, tutti personalizzabili per soddisfare qualsiasi esigenza del cliente.

Pertanto, i concetti di eccellenza, innovazione e sostenibilità sono fondamentali nella definizione degli obiettivi strategici del Gruppo, sottolineando il nostro commitment quotidiano per la creazione di valore condiviso con tutti gli stakeholder.

Attraverso l'acquisizione di Selcom Group, avvenuta nel 2023, inoltre, operiamo nel mercato come produttori di soluzioni elettroniche personalizzate per vari settori industriali³. Selcom, infatti, è un partner di servizi meccatronici, che progetta e realizza soluzioni elettroniche personalizzate.

³ Nella prima metà del 2023 Bonfiglioli ha infatti perfezionato l'acquisizione del 100% del capitale di Selcom Group S.p.A. Unipersonale. Selcom Group è un'azienda globale di EMS (Electronic Manufacturing Services) e ODM (Original Design Manufacturing) 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.



industry &
automation
solutions



mobility
& wind
industries

Consci dell'importanza del nostro contributo sui temi della responsabilità ambientale e sociale, pertanto, abbiamo scelto di rafforzare l'allineamento tra gli SDGs e la strategia aziendale, tramite una politica ad hoc e un piano d'azione strutturato. La Politica di Sostenibilità, approvata nel 2023, include una serie di impegni che sono stati declinati in obiettivi specifici, nel corso dell'anno successivo, mediante la predisposizione di un Piano di Sostenibilità. Per maggiori dettagli in merito, si rinvia al sotto-paragrafo "Piano di Sostenibilità 2024".

A riconferma del nostro impegno nella misurazione delle performance ESG, **EcoVadis**, una delle principali agenzie mondiali per l'assegnazione di rating sulla sostenibilità delle imprese, ci ha premiato, nel 2024, con la **Medaglia d'Argento nella Sostenibilità**. Le valutazioni di EcoVadis dimostrano l'efficienza di un'azienda nell'integrare i principi della sostenibilità nel proprio sistema operativo e di gestione. La valutazione si è focalizzata su quattro aree: **Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica e Approvvigionamento Sostenibile**. Questo riconoscimento non solo evidenzia la concretezza delle nostre iniziative, ma rafforza anche la nostra posizione come partner affidabile e impegnato nel generare valore economico, sociale e ambientale.

Infine, il costante impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile ci ha consentito di ottenere un importante riconoscimento, ossia il **"Premio Speciale Impatto Sociale ed Inclusione"**, ottenuto **agli Innovation HR Award 2024** di Networking Circle. Questo premio riflette la visione di un futuro più equo e partecipativo per tutti coloro che fanno parte della famiglia Bonfiglioli.



piano di sostenibilità 2024

Il Piano di Sostenibilità è stato predisposto tenendo conto di quanto riaffermato dalla Politica di Sostenibilità del Gruppo, delle richieste normative (vigenti e future) e dei modelli di business che stiamo definendo, anche tramite l'implementazione di nuove progettualità e attività di ricerca e sviluppo. Lo scopo ultimo del Piano è quello di disporre di uno strumento che guida la visione strategica, definita a livello corporate, promuovendo nuove sinergie organizzative.

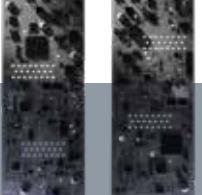
In particolare, è stato avviato un percorso strutturato di tipo **"bottom-up"**, che ha visto le principali funzioni aziendali (Legal & Corporate Affairs, R&D, Strategic Purchasing, QHSE...) impegnate nell'individuazione di specifiche aree di miglioramento, sia a livello delle operazioni interne che lungo la value chain: rispetto a ciascuna di esse sono stati definiti **obiettivi specifici** per ciascuna tematica giudicata "rilevante". I target (quali-quantitativi) individuati sono poi stati correlati alle tre dimensioni in cui si articola il concetto di Sostenibilità: Ambientale, Sociale e di Governance. Questo ci ha consentito di garantire una visione coerente e integrata, fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine, ed assicurare che ogni azione implementata sia concretamente rivolta al conseguimento degli obiettivi del Piano. **[MDR-T 80.a, 80.h]** Il Piano di Sostenibilità del Gruppo è stato condiviso con la Presidente del Gruppo Sonia Bonfiglioli nel mese di dicembre 2024. I target sono comunque oggetto di un processo di revisione periodica, con lo scopo di valutare la loro implementazione e di mettere in atto azioni correttive, ove necessario.

All'interno di ciascun capitolo, è disponibile una tabella che riepiloga gli obiettivi definiti per ciascun impegno ESG e ESRS standard di riferimento **[MDR-T 80.a]**, fornendo dettagli circa il livello dell'obiettivo da raggiungere (colonna "Target") **[MDR-T 80.b, 81.b]**, l'ambito dell'obiettivo (colonna "Perimetro") **[MDR-T 80.c]**, il valore base e l'anno base a partire dal quale sono misurati i progressi (colonne "Base line" e "Base year") **[MDR-T 80.d, 81.bii]**, il periodo cui si applica l'obiettivo (colonna "Target year"). **[MDR-T 80.e]**

[SBM-1 40.e, 40.f, 40.g]

il nostro modello di business: innovazione e qualità a vantaggio della clientela

Di seguito riportiamo le principali famiglie di prodotti del nostro Gruppo:

Motoriduttori per applicazioni industriali 	Motori elettrici 
Il motoriduttore è quel dispositivo indispensabile in ambito industriale e ingegneristico, che consente di ridurre l'energia in entrata del motore al fine di ottenere una maggior coppia motrice. Disponiamo di una gamma estesa di modelli specifici per ogni destinazione d'uso, a partire dalle applicazioni industriali. I modelli ad assi paralleli, coassiali e ortogonali garantiscono efficienza, resistenza e precisione per adattarsi al meglio alle specifiche esigenze (<i>nella foto un Motoriduttore Serie A</i>).	Realizziamo esemplari di motori elettrici altamente performanti, in grado di soddisfare le più svariate esigenze in termini di precisione, dinamicità e velocità. Altre caratteristiche chiave dei nostri motori elettrici sono personalizzazione e sicurezza: sono infatti disponibili numerose opzioni tra cui scegliere, e garantiscono tutte un collegamento elettrico sicuro a prescindere dall'ambiente di utilizzo (<i>nella foto un Motore Serie BCR</i>).
Inverter e servoazionamenti 	Riduttori per rotazione 
Offriamo una vasta gamma di inverter standard, premium, servoazionamenti e unità rigenerative compatibili con i più disparati macchinari. Questi prodotti offrono il massimo del controllo e la possibilità di ottimizzare le prestazioni, risultando quindi soluzioni estremamente vantaggiose sia dal punto di vista economico che applicativo (<i>nella foto un Inverter Active Cube</i>).	Per le macchine con movimento di rotazione, nell'ambito dell'edilizia, agricoltura, miniera o energie rinnovabili, realizziamo riduttori per rotazione. Essi consentono di raggiungere coppie elevate negli spazi più ridotti, elevando al massimo le prestazioni dei macchinari e richiedendo la minima manutenzione (<i>nella foto un Riduttore Serie 700TW</i>).
Riduttori e motoriduttori di precisione 	Componentistica elettronica e meccanica 
Eccellenza e affidabilità sono le caratteristiche che accomunano tutti i dispositivi di precisione che realizziamo. Numerose opzioni di riduttori e motoriduttori che si distinguono per versatilità, compattezza, alta capacità di carico, velocità della coppia ottimizzata e facilità di adattamento alle diverse applicazioni. (<i>nella foto un Riduttore Serie TQ</i>).	Attraverso Selcom Group, infine, realizziamo componentistiche elettroniche e meccaniche per i principali settori industriali, come quello di Home & Professional Appliances. Inoltre, operiamo anche al servizio del settore dell'Automazione Industriale e del Packaging, fornendo soluzioni elettroniche e meccaniche per ottimizzare i processi produttivi e migliorare l'efficienza operativa.

Per maggiori informazioni sulle soluzioni sviluppate nel corso del 2024, si rinvia al capitolo S4 "Consumatori e utenti finali". [\[ESRS 2 SBM-1 40.ai\]](#)

I riduttori, i motoriduttori, gli inverter trovano impiego in una vasta gamma di settori industriali e applicazioni, grazie alla loro capacità di migliorare l'efficienza, controllare la velocità e ottimizzare le operazioni meccaniche. Ecco i principali mercati di impiego:

- Automazione industriale, ove possono essere impiegati nei robot per la manipolazione di materiali, nelle linee di assemblaggio e nei sistemi di trasporto;
- Settore automotive;
- Settore food&beverage, con riferimento al quale sono in grado di azionare macchine da confezionamento, di miscelazione e sistemi di trasporto dei materiali;
- Settore della logistica e della intralogistica;
- Movimentazione dei materiali;
- Settore marino e offshore, per la realizzazione di macchine da sollevamento e gru portuali;
- Industria mineraria, con specifiche applicazioni per la movimentazione della terra, l'estrazione e la lavorazione dei fanghi;
- Agricoltura;
- Settore eolico, mediante la realizzazione di generatori eolici;
- E-mobility, ove giocano un ruolo essenziale nella trasmissione di potenza dei veicoli elettrici;
- Riciclaggio, per le attività di raccolta, smistamento, ridimensionamento e triturazione dei materiali di scarto, anche attraverso attività di stretta collaborazione con l'utente.

I nostri clienti vanno da grandi multinazionali con migliaia di entità operative ad aziende a conduzione familiare con una o due entità operative. [\[ESRS 2 SBM-1 40.aii\]](#) Attraverso il ricorso a ben 4.585 dipendenti solo nel 2024, riusciamo a realizzare dispositivi cruciali per migliorare l'efficienza, la precisione e la sicurezza in molti ambiti industriali. Per maggiori informazioni sulla ripartizione del personale per aree geografica, si rinvia al capitolo S1 "Forza lavoro propria". [\[ESRS 2 SBM-1 40.aiii\]](#)

SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interesse

[\[ESRS 2 SBM-2 44, 45.a\]](#)

Come Gruppo, dedichiamo notevole importanza a **salvaguardare le relazioni con i nostri stakeholder**, prevedendo momenti di ascolto di diversa natura, quali incontri con le rappresentanze sindacali, con i clienti e i partner commerciali e con associazioni e rappresentanti delle comunità interessate.

L'obiettivo di tali incontri è quello di favorire la generazione di uno scambio di idee, a vantaggio di entrambe le parti, rilevando aspettative ed esigenze che, altrimenti, rischierebbero di rimanere in secondo piano.

Il coinvolgimento dei nostri stakeholder è essenziale per poter beneficiare dei contributi che tali soggetti o enti possono portare al nostro Gruppo, oltre che favorire un'equa distribuzione del valore generato nello svolgimento dell'attività di business. [\[ESRS 2 SBM-2 44, 45.aii\]](#)

Di seguito si riporta un elenco delle principali categorie di stakeholder coinvolte, affiancate dai rispettivi strumenti e modalità di ascolto:

[ESRS 2 SBM-2 45.ai, 45.aii, 45.aiii]

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Dipendenti	Attività di formazione (e-learning e in presenza) Gestione del rendimento e analisi dei feedback Portale aziendale	Continuativa
Fornitori	Qualifica e assessment nel corso di audit on site Meeting individuali E-mail/telefonate	Periodica
Clienti	Fiere Meeting fisici e online Audit e valutazione da parte dei clienti	Periodica
Associazioni di categoria	Meeting ed eventi Newsletter	Periodica
Comunità locali	Partecipazione ad associazioni locali Organizzazione di eventi	Periodica
Investitori	Meeting individuali con gli investitori	Periodica
Shareholder	Meeting periodico con gli shareholder	Periodica
Partner e distributori	Audit e qualificazione dei distributori Meeting individuali E-mail/telefonate Eventi	Periodica
Università e centri di ricerca	Open days Collaborazione in progetti di ricerca e formazione	Periodica
Sindacati	Incontri e riunioni Tavoli di lavoro	Periodica
Amministrazioni locali	Incontri e riunioni Tavoli di lavoro	Periodica

Le opinioni e gli interessi che emergono a valle di questi incontri rappresentano uno spunto in fase di definizione e aggiornamento della nostra strategia, favorendo la definizione di piani di sviluppo concreti e personalizzati, capaci di rispondere alle esigenze dei gruppi di stakeholder coinvolti. **[ESRS 2 SBM-2 45.av]**

In particolare, poniamo al centro della strategia aziendale esigenze e diritti dei nostri dipendenti, considerati un gruppo fondamentale di portatori di interessi. Riconosciamo l'importanza di costruire un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei diritti umani, promuovendo un approccio etico alla gestione delle risorse umane. Attraverso l'ascolto attivo dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali, pertanto, integriamo tali principi nel nostro modello aziendale, come meglio dettagliato entro S1 *"Forza lavoro propria"*. **[ESRS 2 S1 12, RA 4, 5]**

I lavoratori della catena del valore sono altri stakeholder importanti per il nostro Gruppo. Pertanto, riaffermiamo, di anno in anno, il nostro commitment verso la creazione di pratiche sostenibili lungo l'intera filiera, accrescendo il numero di collaborazioni e incontri con fornitori e partner. **[ESRS 2 S2 9, RA 4]** Questo approccio riflette la volontà

del Gruppo di integrare la sostenibilità nella gestione della propria filiera, contribuendo a creare un impatto positivo sull'intero ecosistema aziendale (si rinvia al capitolo S2 *"Lavoratori della catena del valore"*).

Ci distinguiamo anche per il nostro impegno verso le comunità, promuovendo la collaborazione tramite specifiche iniziative descritte nel capitolo S3 *"Comunità interessate"*. Operando a livello globale, infatti, cerchiamo di migliorare gli standard di vita delle persone, sia in Italia che all'estero, declinando il nostro impegno sulla base delle esigenze delle comunità locali. **[ESRS 2 S3 7, RA 3]**

Infine, i clienti e gli utenti finali sono al centro della nostra strategia di business: il loro coinvolgimento, anche diretto, è dunque parte integrante del nostro modello di business, consentendoci di sviluppare prodotti e soluzioni in linea con le loro esigenze, anche attraverso attività di co-engineering e testing, come descritto in S4 *"Consumatori e utenti finali"*.

[ESRS 2 S4 8, RA 3]

gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

[ESRS 2 GOV-2 26.b, SBM-3 S1 13.b, S2 10.b, S4 9.b, IRO-1 51, 52, 53.a, 53.bii, 53.cii, 53.h, IRO-2 56, 59]

A partire dal primo anno in cui ci siamo approcciati alla rendicontazione non finanziaria, abbiamo attribuito primaria importanza all'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti, per i portatori di interessi, e a cui attribuire necessariamente maggior attenzione.

Nel 2024, l'analisi di rilevanza (*materiality analysis*) si è evoluta, ampliando la sua prospettiva: da un approccio focalizzato sull'analisi dei soli impatti si è passati a un approccio maggiormente strutturato, in linea con il principio di **Doppia Rilevanza**, richiamato nello standard ESRS 1 *"Prescrizioni Generali"*.

Il concetto di Doppia Rilevanza richiede di prendere in considerazione due dimensioni distinte: la rilevanza d'impatto (prospettiva inside-out) e quella finanziaria (prospettiva outside-in). Nel primo caso, si considera rilevante un aspetto di sostenibilità quando riguarda gli impatti rilevanti, negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Viceversa, una questione di sostenibilità è rilevante in termini finanziari quando produce effetti finanziari rilevanti, ossia conseguenze sulle performance economico-finanziarie, attuali o future, di un'organizzazione.

L'analisi di Doppia Rilevanza, svolta dal nostro Gruppo, ha seguito un processo articolato in più fasi, di seguito brevemente descritte, anche a livello metodologico. **[ESRS 2 IRO-1 53.a]**

L'obiettivo è quello di fornire una panoramica dell'approccio impiegato nell'individuare, valutare e monitorare impatti, rischi e opportunità, nonché dare loro un ordine di priorità. I temi giudicati rilevanti a valle di questo assessment sono rendicontati nella presente Rendicontazione di Sostenibilità, come incipit di ciascun capitolo.



individuazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti

In una prima fase dell'Analisi di Doppia Rilevanza, è stata condotta una revisione preliminare dell'Analisi di Materialità, precedentemente realizzata in conformità agli standard GRI. Questa attività ha permesso di:

- Identificare eventuali gap rispetto agli ESRS non considerati nella rendicontazione precedente
- Valutare la validità dei temi già mappati, integrandoli con trend recenti e best practice
- Affinare e aggiornare i temi emersi, includendo nuove informazioni e necessità individuate.

Successivamente, è stato avviato un processo di mappatura degli IRO (Impatti, Rischi e Opportunità), con l'obiettivo di elaborare una long list dei temi rilevanti per il Gruppo. Gli step seguiti per la sua definizione sono stati i seguenti:

- **Identificazione preliminare** dei temi di sostenibilità, basata su quanto emerso dalla precedente analisi di materialità e sull'analisi dei principali benchmark di settore e di contesto;
- **Correlazione** con gli standard ESRS, ossia allineamento dei temi individuati con le prescrizioni dell'Annex A Application Requirements 16 dello ESRS 1 ("Prescrizioni Generali"),
- **Mappatura degli impatti, rischi e opportunità** (IROs, c.d. "long list impact" e "long list financial"), attraverso un'analisi del business del Gruppo e della sua catena del valore, per identificare impatti diretti e indiretti derivanti dalle operazioni interne (own operations), fornitori (upstream), clienti strategici (downstream). Per ciascun impatto è stato infatti identificato il "perimetro dell'impatto", ovvero "dove viene generato l'impatto" (Operazioni proprie e Catena del valore). Nel corso del prossimo esercizio, ci impegniamo nell'approfondire l'analisi relativa alla catena del valore, mediante un'analisi settoriale di carattere quantitativo ("heat map di settore");
- **Condivisione e validazione** della long list con il Gruppo di Lavoro e la Presidente, per ulteriori affinamenti e approvazione finale.

Gli impatti, effettivi e potenziali, sono stati individuati seguendo le procedure di due diligence per la sostenibilità, concentrandosi quindi sulle attività svolte dal Gruppo, sui suoi rapporti commerciali, sulla catena del valore

[ESRS 2 IRO-1 53.b, 53.bii].



valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti (iros)

Il processo di valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IROs) per la Rendicontazione di Sostenibilità 2024 è stato condotto con il coinvolgimento del Management e delle prime linee aziendali.

Ogni IRO è stato valutato secondo due criteri principali, rappresentati dalla **Magnitudo** e dalla **Probabilità**, impiegando scale di valori specifiche per ciascun criterio. In particolare, la magnitudo è stata differenziata per impatti, in base a **entità**⁴, **portata**⁵ e **irrimediabilità**⁶, e per rischi/opportunità, considerando aspetti *economico-finanziari, qualitativi e reputazionali*. La probabilità, invece, ha preso in considerazione la frequenza storica dell'evento (evento verificatosi negli ultimi 3 anni), la frequenza prevista (evento che potrebbe verificarsi nei prossimi 3 anni) e la percentuale di incidenza sulla totalità dei casi. **[ESRS 2 IRO-1 53.b, 53.cii]**.

In conformità agli standard ESRS, è stata adottata una valutazione “inerente” degli Impatti, Rischi e Opportunità, ossia al netto dei presidi già implementati all’interno del Gruppo. Durante la valutazione, sono stati considerati vari aspetti in linea con le linee guida e le indicazioni dell’ESRS 2 **“Informazioni Generali”**, tra cui:

- **Perimetro:** Gli impatti, rischi e opportunità sono stati suddivisi in base alle loro origini: operazioni proprie e catena del valore.
- **Fattori impattati:** Gli impatti sono stati valutati in relazione ai fattori influenzati, come l’ambiente, le comunità e la forza lavoro.

⁴ Per entità/ grado di rilevanza si intende “quanto è grave l’impatto negativo o quanti benefici comporta l’impatto positivo per le persone o l’ambiente”.

⁵ Per portata/perimetro si intende “quanto sono diffusi gli impatti positivi o negativi. Nel caso di impatti ambientali, la portata può essere intesa come l'estensione del danno ambientale o un perimetro geografico. Nel caso di impatti sulle persone, la portata può essere intesa come il numero delle persone interessate negativamente”

⁶ Per irrimediabilità si intende “se e in che misura è possibile porre rimedio agli impatti negativi, vale a dire riportando l’ambiente o le persone interessate allo stato originario”. Si precisa che il grado di rimediabilità è risultato applicabile esclusivamente per gli impatti negativi.

validazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti (IROs)

Per individuare gli Impatti, Rischi e Opportunità (IROs) rilevanti, si è fatto ricorso a un meccanismo a soglia, che ha previsto il posizionamento di tutti gli IROs all'interno di una matrice di valutazione.

Attraverso questa prassi è stato possibile individuare una soglia di rilevanza, ossia definire secondo opportuna ragionevolezza quali IRO risultano sotto la soglia di rilevanza e quindi non materiali per il nostro Gruppo.

La soglia di rilevanza, ossia il livello minimo di significatività affinché un IRO e la relativa questione di sostenibilità siano considerati materiali per Bonfiglioli, è stata definita in linea con le indicazioni fornite dal riferimento tecnico disponibile al momento della redazione del documento (*Implementation Guidance - 3.5 Deep dive into impact materiality - Setting thresholds*). **[ESRS 2 IRO-2 59]** Tale approccio ha permesso anche di identificare quali IRO risultano sotto la soglia di rilevanza e quindi non materiali per il Gruppo.

L'identificazione della soglia di materialità ha consentito di selezionare gli IROs più rilevanti, tracciando una short list, e aggregare e identificare i temi di sostenibilità significativi per il Gruppo.

formalizzazione dei risultati finali

Una volta coinvolte le prime linee nel processo di valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità, abbiamo definito una lista finale dei temi di sostenibilità significativi per il Gruppo Bonfiglioli.

Le risultanze dell'analisi di Doppia Rilevanza sono state presentate alla Presidente Sonia Bonfiglioli, che li ha approvati in data 26 marzo 2024. Questo consente di tenerli in considerazione nella strategia aziendale, nelle decisioni relative a operazioni significative e nel processo di gestione del rischio. **[ESRS 2 GOV-2 26.b]**

L'analisi di Doppia Rilevanza sarà sottoposta a revisione periodica, al fine di valutarne la coerenza rispetto all'evoluzione del contesto interno ed esterno all'organizzazione. È infatti previsto un suo aggiornamento per l'esercizio 2025.

[ESRS 2 IRO-1 53.h]

Nell'Annex viene riportato un elenco degli obblighi di informativa a cui il Gruppo ha adempiuto nella redazione della Rendicontazione sulla Sostenibilità 2024 in base ai risultati della Doppia Rilevanza. Vengono precisamente indicati i paragrafi della Rendicontazione in cui si trovano le relative informazioni. **[ESRS 2 IRO-2 56]**



enterprise risk management

A partire dalla prima metà del 2024, abbiamo avviato un'attività di mappatura dei rischi (“**Enterprise Risk Management**”), al fine di strutturare maggiormente l’attività di gestione dei rischi aziendali, secondo logiche e scale di valutazione ad hoc, che includono criteri quali-quantitativi. L’attività di risk assessment, sia di processo sia ai fini 231, è stata supervisionata dalla Funzione Legal & Corporate Affairs, e riguarda tutti i processi aziendali del nostro Gruppo. In ottica di assicurare un maggior stakeholder engagement, l’attività di assessment ha richiesto lo svolgimento di una serie di interviste, con stakeholder interni ed esterni al Gruppo: **17 di esse hanno coinvolto il management** (9 con Funzioni appartenenti all’Headquarters, 3 con responsabili di Business Unit, 5 con Regional Manager) e **6 interlocutori esterni** (membri del C.d.A., clienti e distributori più rilevanti del Gruppo).

I rischi esaminati sono di varia natura: strategici, operativi, legali e di compliance normativa e finanziari. Tra di essi, quelli a maggior rilevanza sono relativi a cambiamenti geopolitici, specialmente nei mercati di sbocco del Gruppo, alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati, oltre che ad eventuali criticità nel processo di approvvigionamento dei materiali impiegati nel processo di produzione. Ove possibile, inoltre, i **risultati dell’Enterprise Risk Management sono stati riletti anche alla luce dell’analisi di Doppia Materialità svolta nel 2024 e integrati con le questioni di sostenibilità ritenute più significative**. Nel 2025, le risultanze dell’ERM svolto saranno ulteriormente corredate con quanto emergerà a valle dell’aggiornamento della Doppia Rilevanza. **[ESRS 2 SBM-3 S1 13.b, S2 10.b, S4 9.b]**

Al termine dell’attività di analisi svolta, il Management del Gruppo ha inoltre previsto l’istituzione della funzione di Internal Audit, che, a partire dal prossimo esercizio sarà responsabile dell’implementazione di azioni di miglioramento conseguenti all’attività di risk assessment, monitorando anche la corretta esecuzione di audit interni al Gruppo.

IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell’impresa

Per l’elenco degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti che hanno concorso a determinare i temi materiali oggetto degli obblighi di informativa previsti dagli ESRS **[ESRS 2 IRO-2 26.c, SBM-3 48.a, IRO-2 54, 46]** si rinvia alle tabelle contenute a inizio di ciascun capitolo. Viene inoltre indicato il livello di coinvolgimento del Gruppo nella generazione degli impatti **[ESRS 2 SBM-3 48.civ]**.

ambiente





ESRS E1: cambiamenti climatici



Ridurre l'impatto sull'ambiente delle nostre attività è una sfida che non possiamo ignorare.

Per raggiungere questo obiettivo, **abbiamo fatto della sostenibilità una filosofia condivisa**, una guida per tutte le nostre attività aziendali, attraverso una **gestione responsabile dell'intera filiera produttiva**.



La tutela dell'ambiente è una nostra priorità: 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.



impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
E1 Cambiamenti climatici	Impatto Negativo Attuale	Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di emissioni gas effetto serra (GHG) nello svolgimento delle attività d'impresa (scope 1 e 2). Le attività di mitigazione al cambiamento climatico sono volte a porre in atto azioni al fine di ostacolare e diminuire la magnitudo dell'impatto negativo delle emissioni	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Negativo Attuale	Produzione di emissioni lungo la catena del valore (scope 3), con impatti negativi in termini di contribuzione al cambiamento climatico.	Catena del valore
	Impatto Negativo Attuale	Consumo di risorse naturali per la produzione di energia	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Mutamenti delle condizioni climatiche e/o eventi climatici estremi (ad es. tempeste, frane, inondazioni e inondazioni costiere, precipitazioni estreme, ondate di caldo estreme, ecc.) con impatti negativi in termini di approvvigionamento di materie prime e di impatti sugli stabilimenti dell'organizzazione	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Rischi di obsolescenza connessi alla transizione verso un'economia a basse emissioni carbonio con rischi legati a cambiamenti normativi, tecnologici, di mercato o reputazionali, con particolare riferimento ai prodotti della BU D&P che potrebbero risultare non più vendibili a causa di cambiamenti normativi (maggior efficienza energetica)	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Auto-produzione di energia rinnovabile (energia fotovoltaica) con un minor costo.	Gruppo Bonfiglioli

[ESRS 2 SBM-3, IRO-1]

Si prega di far riferimento a ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità", per maggiori informazioni in merito al processo per individuare impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare.

piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

[E1-1 15, 17]

Il nostro **impegno per la sostenibilità** si concretizza attraverso una serie di attività e progetti strategici sviluppati nel biennio 2023-2024. Uno dei principali è l'**“Energy Transition Roadmap”**, nato con l'obiettivo di **aumentare progressivamente l'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili del Gruppo**. La messa in atto di questo piano di sviluppo si articola nelle seguenti fasi:

- effettuazione di una “fotografia” di ogni stabilimento/filiale del Gruppo dal punto di vista energetico (es. identificazione dei vettori energetici utilizzati e dei relativi usi, ecc.);
- identificazione delle **migliori tecnologie di efficientamento** disponibili e valutazione della loro applicabilità a ciascuno stabilimento/filiale;
- definizione di un **piano di decarbonizzazione di Scope 1 & 2** per il Gruppo.

Parallelamente, abbiamo avviato la raccolta dati e la conseguente predisposizione dell'**“Inventario delle emissioni”**, con l'obiettivo di mappare e quantificare tutte le emissioni su scala aziendale, garantendo una visione chiara e dettagliata del nostro impatto ambientale. La raccolta dati e il relativo inventario hanno come obiettivo lo sviluppo di un **piano di decarbonizzazione complessivo**, che integri i risultati delle iniziative precedenti, al fine di definire un percorso strutturato verso la **riduzione delle emissioni e la transizione energetica**. Tale Piano verrà pubblicato nel corso del 2025. **[E1-1, 17]**

Nel 2024, abbiamo consolidato a livello di Gruppo lo sviluppo di un progetto strategico per la costruzione di una **roadmap** finalizzata alla **transizione energetica** e alla **decarbonizzazione**. In particolare, oltre alle emissioni dirette, abbiamo iniziato a **tracciare le emissioni indirette (Scope 3)**, **su base dati 2023**, con l'obiettivo di implementare pratiche ambientali più efficienti.

In particolare, abbiamo svolto un'**analisi di tutti i nostri siti** in relazione ai vettori energetici utilizzati, agli usi e ai consumi energetici, e al loro contributo complessivo alle emissioni di gas a effetto serra (GES). Gli step successivi richiedono di:

- individuare **tecnologie potenzialmente applicabili** per il miglioramento delle performance energetiche;
- svolgere un'**analisi di prefattibilità** al fine di valutarne la sostenibilità economica e l'impatto, in termini di riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.

Gli esiti di tali valutazioni ci consentiranno di definire un **Piano di decarbonizzazione complessivo per il Gruppo**, definendo interventi concreti e scalabili.



politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.d, 65.e, 65.f; E1-2 22, 23, 24, 25.a, 25.c, 25.d]

Nel corso degli anni ci stiamo impegnando a ridurre gli impatti negativi delle nostre attività e a generare valore ambientale e sociale duraturo.

In particolare, ispirandoci ai "17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU", ci impegniamo ad assicurare una crescita sostenibile nel lungo periodo: ciò ci richiede di integrare gli obiettivi ESG nel modello di business del Gruppo.

Politica di Sostenibilità

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:

Ambientale, Sociale e di Governance. [MDR-P 64, 65.d, E1-2, 22, 24] Questo documento, che consolida e amplia le iniziative precedenti, si basa sui nostri valori fondamentali di innovazione, eccellenza, prevenzione e ottimizzazione delle risorse, rappresentando un pilastro del nostro modello di crescita sostenibile.

Le **attività ambientali** richiedono in un forte impegno nella gestione responsabile dell'intera filiera. Tale Politica, infatti, si configura come uno strumento strategico per affrontare il **cambiamento climatico**, promuovendo la riduzione dell'impatto delle nostre attività, processi e servizi sulle **emissioni di gas a effetto serra**. Il nostro impegno riguarda sia le emissioni dirette (**Scope 1**) sia quelle **indirette** legate al **consumo energetico (Scope 2)** e alla **filiera estesa (Scope 3)**. [MDR-P 65.a, 65.e]

I principali obiettivi individuati dalla Politica riguardano l'**efficienza energetica** e l'aumento dell'utilizzo di energie rinnovabili, anche attraverso la progettazione di luoghi di lavoro sostenibili. [E1-2, 25.c, 25.d]

Tale Politica si applica all'intero Gruppo, estendendosi anche ai soggetti terzi che intrattengono con esso rapporti professionali e di collaborazione, oltre che alla catena del valore. La sua concreta attuazione è demandata alla responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, anche attraverso l'invio di flussi informativi periodici. [MDR-P 65.b, 65.c] È inoltre disponibile nelle bacheche aziendali, su BCose, sul sito internet (Sezione "Sostenibilità") e sul portale Zucchetti per la diffusione verso i fornitori. [MDR-P 65.f]



Sistemi di Gestione Aziendali

Per garantire elevati standard qualitativi ed un'adeguata governance sui temi ambientali, abbiamo progressivamente scelto d'implementare e mantenere attivi diversi Sistemi di Gestione in materia ambientale ed energetica, tra cui il **Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001** e il **Sistema di Gestione dell'Energia ISO 50001**. Nel 2024, tali certificazioni sono state confermate, attestando il nostro costante impegno nel miglioramento delle prestazioni ambientali e dell'efficienza energetica.

Di seguito, l'elenco delle Società e degli stabilimenti attualmente in possesso della certificazione:

Regione	Paese	Società/Filiale
EMEA	Italia	Bonfiglioli Riduttori SpA Unipersonale (5 stabilimenti), Selcom Group SpA Unipersonale (3 stabilimenti)
APAC	India	Bonfiglioli Transmissions PVT Ltd. (3 stabilimenti)
APAC	Cina	Selcom Electronics (Shanghai) Co. Ltd
APAC	Vietnam	Bonfiglioli Vietnam Ltd.

Nel 2024, **abbiamo sviluppato una strategia mirata** all'incremento della quota di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di raggiungere i **traguardi ambientali fissati per il 2030**, consolidando il nostro ruolo di attore responsabile nella transizione energetica. La strategia che abbiamo sviluppato prende forma grazie alle azioni riportate nel prossimo paragrafo. **[E1-2, 25.a]**

azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c; E1-3 26, 27, 28, 29.a, 29.b, E1-4 30, 31, 32, 33]

Grazie a un sistematico processo di misurazione e monitoraggio, abbiamo acquisito, negli anni, sempre più consapevolezza dell'impatto ambientale generato dalle nostre attività. In questo contesto, nel 2024 abbiamo completato l'**inventario delle emissioni di gas a effetto serra dell'intero Gruppo**, in conformità con i principali standard internazionali. Questo risultato rappresenta un passo essenziale per l'**identificazione delle aree di intervento prioritario e per la pianificazione di azioni mirate alla riduzione delle emissioni**.

Di seguito riportiamo le principali azioni realizzate, in corso di realizzazione o pianificate per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo e la gestione degli IROs nei seguenti ambiti: **promozione dell'efficienza energetica, transizione energetica ed energie rinnovabili**. **[E1-3, 26, 27, 28]**

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Ottimizzazione dell'uso di energia elettrica all'interno degli stabilimenti	Operazioni proprie	Costante
Installazione di pannelli fotovoltaici	Operazioni proprie	Costante

Efficienza energetica

Tra le azioni che abbiamo scelto di intraprendere, l'**ottimizzazione dell'uso dell'energia elettrica** nei nostri stabilimenti rientra tra le più significative, in quanto principale leva di decarbonizzazione.

[E1-3 29.a] In diverse filiali, infatti, monitoriamo i consumi e verifichiamo l'efficienza energetica, con lo scopo di assicurare che tutti i siti consumino una quantità di energia in linea con le proprie esigenze e che la gestione dell'energia possa essere costantemente ottimizzata.

Quest'attività ci ha permesso di sviluppare degli **obiettivi operativi** relativi al cambiamento climatico, a livello di Gruppo, coinvolgendo gli stabilimenti produttivi e le filiali situati in tutto il mondo. Tramite l'adozione di una metrica, che riguarda il **consumo di energia elettrica per ogni ora di produzione**, infatti, cerchiamo di assicurare che tale KPI si mantenga **sotto una certa soglia**, la quale è diversa per ogni stabilimento o filiale considerando che hanno dimensioni e necessità energetiche differenti. **[E1-4, 30, 31]**

Il monitoraggio di questa metrica permette di comprendere il consumo effettivo di energia elettrica e strutturare delle azioni volte a ridurne l'uso. In base a ciò, vengono messe in atto delle azioni volte a ottenere i risultati desiderati, le quali implicano: **[E1-3,27]**

- L'adozione di sistemi di monitoraggio dei consumi;
- La misurazione del consumo energetico di macchine/impianti/attrezzature per identificare gli sprechi e le eventuali anomalie;
- Il miglioramento dell'efficienza;
- Il confronto dei consumi elettrici con altre aziende tramite benchmarking;
- La valutazione dell'uso di fonti energetiche alternative nei mercati locali.

Impianti fotovoltaici e teleriscaldamento

I vantaggi derivanti dal processo di ristrutturazione in chiave green sono proseguiti nel 2024. In particolare, l'impianto fotovoltaico installato sul parcheggio dello stabilimento di Calderara di Reno, avente potenza installata pari a 1.335 kW, ha prodotto, nel 2024, 1.496.852 kWh di energia elettrica e, insieme all'impianto, già pienamente operativo, ubicato sul tetto del capannone nuovo, ha coperto il 23,2% del consumo complessivo di energia elettrica dello stabilimento di Calderara di Reno. Presso lo stabilimento di Forlì è stato, inoltre, completato il progetto di allacciamento alla rete di teleriscaldamento per assicurare la copertura della parte di climatizzazione invernale, con la conseguente dismissione di due centrali termiche.

[MDR-A 68.e, E1-3, 29.b]

Efficientamento energetico

Tra gli esempi di attività di efficientamento completate nel 2024, ricordiamo:

- Installazione, presso lo stabilimento di Forlì, di sensori di presenza nei corridoi della piazzina uffici, che ha consentito di ottenere un risparmio sul consumo di energia elettrica imputabile all'illuminazione pari a 20.202 kWh/anno, favorendo il raggiungimento degli standard di sostenibilità aziendali. L'installazione dei nuovi sensori di presenza sta anche contribuendo in termini di minori costi operativi e riduzione degli sprechi;
- Installazione, presso lo stabilimento di Rovereto, di nuovi termostati nell'area produttiva. Quest'intervento ha portato, complessivamente, ad un risparmio, stimato, di 4.659 kWh/anno, grazie alla possibilità di fissare il set point, regolando la temperatura e riducendo la dispersione di calore.

Inoltre, come Gruppo, abbiamo istituito, a partire dal 2024 degli incontri trimestrali tra i referenti responsabili delle attività ambientali di ogni stabilimento/filiale, in modo da allineare le attività nei diversi siti e migliorare l'efficacia e la condivisione delle azioni intraprese. Questo ci consente anche di verificare che ogni sito sia in linea con gli obiettivi prefissati e, nel caso ciò non avvenga, definire azioni correttive da implementare

obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.g]

A conferma del nostro impegno per la mitigazione dei rischi significativi relativi al cambiamento climatico, ci siamo posti come **obiettivo** quello di ottenere il **100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili entro il 2030**.

Questo obiettivo è consolidato da un **Piano di transizione** che abbiamo sviluppato nel 2024 e che verrà formalizzato nel corso del 2025. [E1-5 30]

Gli obiettivi di sostenibilità relativi al cambiamento climatico sono definiti con cadenza annuale da parte del nostro Gruppo, e si fondano su processi di pianificazione strutturati. I target, una volta approvati, confluiranno nella strategia ESG di Gruppo, trovando applicazione all'intero perimetro aziendale.

Trimestralmente, il grado di rispetto degli obiettivi definiti viene analizzato internamente dalla funzione QH&SE, nel corso di incontri con i responsabili HSE delle varie sedi, al fine di valutare le prestazioni dell'impresa rispetto al raggiungimento del target, nonché possibili spunti di miglioramento. Infatti, i target sono stabiliti e monitorati, anche in base ai dati raccolti, a livello di Gruppo, in apposito database interno. In particolare, le informazioni fornite dalle singole Società vengono monitorate a livello di singolo stabilimento e in forma aggregata, e sono disponibili con diversi livelli di dettaglio (es. dato annuale o mensile, per singolo stabilimento, per tipologia di filiale ecc.). [MDR-T 79.a, 80.g]

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Climate Change						
Raggiungimento del 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili	In corso di definizione un piano volto al raggiungimento del 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, contribuendo alla lotta al cambiamento climatico e contestualmente riducendo la dipendenza da combustibili fossili	ESRS E1-4 Metriche e obiettivi, E1-5 (Consumo di energia e mix energetico)	Operazioni proprie	2023	-	2030
Definizione di una strategia di decarbonizzazione Scope 1 e Scope 2	In corso di definizione una strategia di decarbonizzazione che includa tutto il perimetro di Gruppo e che ricomprenda le categorie di emissioni di Scope 1 e Scope 2	ESRS E1-4 Metriche e obiettivi, E1-6 (Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES)	Operazioni proprie	2024	-	2025
Definizione di una strategia di decarbonizzazione Scope 3	In corso di definizione una strategia di decarbonizzazione che includa tutto il perimetro di Gruppo e che ricomprenda le categorie di emissioni di Scope 3	ESRS E1-4 Metriche e obiettivi, E1-6 (Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES)	Catena del valore	2024		2026

L'implementazione di questi ambiziosi obiettivi è coerente con il nostro impegno nella mitigazione dei cambiamenti climatici e nell'adattamento agli stessi, affrontando gli impatti, i rischi e le opportunità legate ai fattori climatici.

[E1-4, 31, 32, 33]

metriche

[E1-5] Consumo di energia e mix energetico

A seguito del progetto relativo all'Inventario delle emissioni di Gruppo, abbiamo **mappato tutti i consumi energetici dei vari stabilimenti**. Questa attività, fondamentale per comprendere i consumi totali del Gruppo, si è rivelata utile anche in ottica di riduzione delle emissioni e di **miglioramento costante del mix energetico**, permettendoci di portare a termine le nostre attività principali in modo più sostenibile. **[E1-5, 35, 36]**

Nella seguente tabella sono presentati i nostri consumi di energia ed il mix energetico di Gruppo in MWh:

Tabella 1

E1-5, 35, 37, 38, 39, RA 32, 33, 34

	MWh	2023	2024
a) Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)		0	0
b) Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi (MWh)	3.826,00	2.110,55	
c) Consumo di combustibile da gas naturale (MWh)	17.652,38	13.939,62	
d) Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili (MWh)	0	1.556,62	
e) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)	59.304,08	64.672,37	
f) Consumo totale di energia da fonti fossili per settori ad alto impatto climatico (a+b+c+d+e)	80.782,47	82.279,15	
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	93%	93%	
g) Consumo da fonti nucleari (MWh)	0	0	
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0	0	
h) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)		0	0
i) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	2.939,59	1.624,18	
l) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	3.073,62	4.250,65	
m) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (h+i+l)	6.013,21	5.874,83	
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	7%	7%	
n) Consumo totale di energia (f+g+m)	86.795,68	88.153,98	

[E1-5] Consumo di energia e mix energetico

Tabella 2

E1-5, 40, 41, RA 36, 37, 38

MWh / mln €	2023	2024
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico (MWh)	86.795,68	88.153,98
Ricavi netti derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico (mln €)	1.311,6 mln €	1.190,9 mln €
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività	66,18 MWh/mln €	74,02 MWh/mln €

[E1-6] Emissioni di gas serra

Tabella 3 e 4

E1-6, 44.a, 44.b, 45.a, 45.b, 46, 47, 48.a, 49.a, 49.b, 50.a, 50.b, 52.a, 52.b

t CO2eq	2023	2024 ⁷
Emissioni di GHG di Scope 1		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	3.777	3.220
Percentuale di emissioni di GHG di Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	0	0

t CO2eq	2023	2024 ⁸
Emissioni di GHG di Scope 2		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location-based	25.436	29.951
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 market-based	31.227	35.921

7 Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni dirette (Scope 1) è il DEFRA 2024.

8 Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni indirette Location-Based (Scope 2) è stato reso pubblico da IEA (International Energy Agency) relativamente alle emissioni Paese per Paese, mentre il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni indirette Market-Based (Scope 2) è stato pubblicato da IEA o da AIB (Association of Issuing Bodies).



Emissioni totali di GHG (t CO ₂ eq) *	2023	2024 ⁸
Emissioni totali di GHG (location-based) (t CO ₂ eq)	29.213	33.171
Emissioni totali di GHG (market-based) (t CO ₂ eq)	35.004	39.141

* La somma delle emissioni include le emissioni di Scope 1 e 2.

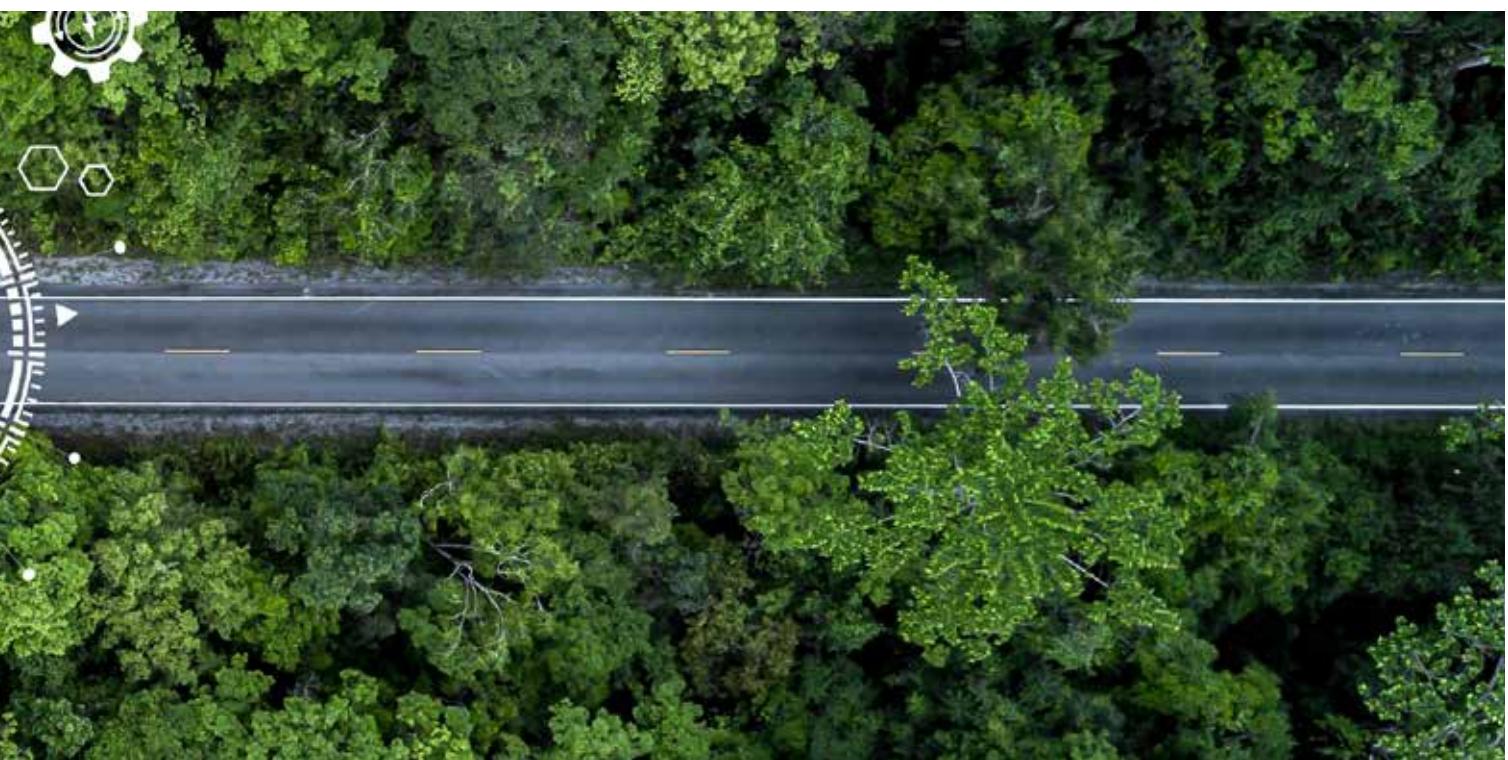
[E1-6] Intensità di GHG in base ai ricavi netti

Tabella 5

E1-6, 53, 54, RA 53, 54

Intensità di GHG in base ai ricavi netti (t CO ₂ eq / mln €) *	2023	2024
Emissioni totali di GHG (location-based) (t CO ₂ eq)	29.213	33.171
Emissioni totali di GHG (market-based) (t CO ₂ eq)	35.004	39.141
Ricavi netti (mln €)	1.311,6 mln €	1.190,9 mln €
Emissioni totali di GHG (location-based) rispetto ai ricavi netti	22,27 ton CO ₂ eq/ mln €	27,86 ton CO ₂ eq/ mln €
Emissioni totali di GHG (market-based) rispetto ai ricavi netti	26,68 ton CO ₂ eq/ mln €	32,86 ton CO ₂ eq/ mln €

* La somma delle emissioni include le emissioni di Scope 1 e 2.



ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare

Nel rispetto dei più alti standard di qualità, incoraggiamo a utilizzare materiali riciclabili, rinnovabili, riutilizzabili e provenienti da fornitori locali, nell'ottica di un'economia sostenibile e circolare.

Codice di Condotta Fornitori.

L'**economia circolare rappresenta un fattore di rilievo per il nostro Gruppo**. Per questo motivo, ci impegniamo quotidianamente attraverso **scelte strategiche mirate a ridurre il nostro impatto ambientale**. Adottiamo un approccio responsabile e sostenibile durante le nostre attività, dalla progettazione allo sviluppo, fino alla produzione dei nostri prodotti. Grazie a un **costante processo di miglioramento**, implementiamo soluzioni innovative che ci permettono di **ottimizzare le risorse, minimizzare gli sprechi e contribuire attivamente alla tutela dell'ambiente**.



impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
E5 Economia circolare	Impatto Negativo Attuale	Utilizzo di risorse naturali con conseguente impatto sulla disponibilità delle stesse	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale	Adequate tecniche di riciclo e riutilizzo interno delle materie prime e materiali di scarto derivanti dal processo produttivo consente un minor impatto ambientale relativo al consumo delle risorse.	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Negativo Attuale	Produzione ed inadeguata gestione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi legati alla produzione, comprese le modalità di smaltimento degli stessi, con possibili impatti negativi sull'ambiente e sulla salute degli organismi viventi.	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Rischio	Diminuzione della disponibilità e aumento dei costi dei materiali di consumo utilizzati, a seguito di eventi geopolitici e cambi normativi	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Implementazione di iniziative in ambito di economia circolare: utilizzo di materiali riciclati (alluminio al 100%, ghisa e acciaio 40-60%), con conseguente riduzione dell'utilizzo di materie prime vergini; recupero degli scarti di produzione per destinarli al riciclo; progetti volti ad assicurare un allungamento della vita utile del prodotto e miglioramento della manutenzione	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Opportunità legate alla transizione verso l'economia circolare, connesse a cambiamenti normativi, tecnologici, di mercato o reputazionali	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Non corretto smaltimento dei rifiuti e rilascio di sostanze nocive per l'ambiente e per i dipendenti	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore

[ESRS 2 SBM-3, IRO-1 11]

Si prega di far riferimento a ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità", per maggiori informazioni in merito al processo per individuare impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare.

politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; E5-1 12, 13, 14, 15.b, 16]

Al fine di gestire i propri impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare, abbiamo messo a disposizione la nostra **Politica di Sostenibilità**, presentata precedentemente nel capitolo E1 "Cambiamenti climatici", e il **Codice di condotta dei fornitori**, meglio delineato entro G1 "Condotta d'impresa".

[MDR-P 63, 64, 65.c, 65.f; E5-1 12]

Codice di condotta dei fornitori

In particolare, il **Codice di condotta dei fornitori** è un documento ufficiale presente sul nostro sito ([Codice Fornitori Bonfiglioli IT](#)) e nel quale sono racchiuse tutte le indicazioni e le norme che i fornitori del Gruppo sono tenuti a seguire per garantire la creazione di un rapporto profittevole e duraturo. Tra le norme presenti nel documento vale la pena menzionare quelle relative alla **gestione dei rifiuti**; i nostri fornitori, infatti, sono tenuti a rispettare scrupolosamente tutte le leggi e le normative vigenti in materia di gestione dei rifiuti, siano essi **pericolosi o non pericolosi**, garantendo che ogni fase del loro deposito, trasporto e smaltimento avvenga in conformità alle disposizioni **normative** e nel pieno **rispetto dell'ambiente**.

Ai destinatari del Codice di Condotta Fornitori è richiesto il rispetto delle disposizioni internazionali, nazionali e locali relative all'utilizzo di sostanze pericolose, astenendosi dal commercializzare prodotti che possano ledere la salute e la sicurezza lungo l'intera catena del valore. In particolare, è loro responsabilità acquisire e conservare tutte le informazioni necessarie riguardanti la gestione dei rifiuti generati durante l'intero processo produttivo, assicurando la correttezza dell'intero processo.

Consapevoli dell'importanza di un approccio sostenibile, incoraggiamo attivamente i nostri fornitori ad adottare misure volte a promuovere la **differenziazione, il riciclo e il riutilizzo dei materiali**, contribuendo così alla transizione verso un modello di economia sempre più **circolare e responsabile**. [MDR-P 65.a, 65.b; E5-1 14, 15.b]

Il Codice, inoltre, si propone di sensibilizzare la catena del valore "a monte" sui temi della tutela ambientale, favorendo l'affermazione di valori e principi etici sostenibili, anche nei rapporti commerciali. [E5-1 16]

azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c; E5-2 17, 18, 19, 20.d, 20.e, 20.f, RA 13]

Iniziative di allungamento del ciclo di vita dei prodotti

Per garantire una maggiore durata dei nostri prodotti e una gestione efficiente del loro fine vita, adottiamo diverse strategie volte a ottimizzare la manutenzione, la riparazione e lo smaltimento responsabile.

Sostituzione di componenti in garanzia: Se un prodotto necessita della sostituzione di parti coperte da garanzia, il cliente ha la possibilità di effettuare l'intervento direttamente in loco. In alternativa, il prodotto può essere inviato presso i nostri siti, dove eseguiamo la sostituzione delle parti danneggiate.

Servizi di manutenzione e riparazione: Offriamo ai nostri clienti la possibilità di usufruire di assistenza tecnica anche oltre il periodo di garanzia, attraverso contratti di manutenzione. La manutenzione regolare è fondamentale per preservare l'efficienza e la durata operativa dei nostri prodotti, riducendo il rischio di guasti e ottimizzando le prestazioni nel tempo.

Riparazione e rigenerazione nei nostri stabilimenti: I prodotti che necessitano di interventi più complessi possono essere inviati ai nostri siti, dove vengono sottoposti a processi di riparazione o rigenerazione per riportarli a condizioni ottimali e prolungarne la vita utile.

Smaltimento responsabile: Quando un prodotto non è più riparabile o ha raggiunto la fine del suo ciclo di vita, provvediamo al suo corretto smaltimento, collaborando con partner specializzati nel recupero e nel riciclo dei materiali, nel rispetto delle normative ambientali.

Attraverso queste iniziative, ci impegniamo ad aumentare la vita utile dei nostri prodotti, apportando miglioramenti in termini di performance meccanica ed energetica, offrendo soluzioni efficienti ai nostri clienti.

[MDR-A 68.a, 68.b, 68.d, E2 20.d]

Ulteriori iniziative

Nel corso del 2024 abbiamo adottato diverse azioni volte ad ottimizzare l'uso delle nostre risorse e a migliorare i processi di smaltimento dei rifiuti. Le azioni che abbiamo implementato e che sono monitorate costantemente sono state pensate a livello dei singoli siti produttivi, i quali presentano criticità diverse da affrontare.

Nella tabella di seguito riportiamo le azioni che abbiamo intrapreso nel 2024 a livello di singolo stabilimento per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo e per la gestione degli IROs negli ambiti relativi all'economia circolare e alla gestione dei rifiuti. **[MDR-A 68.a, 68.b; E5-2 17, 19, 20.e]**

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Scrap yard improvement project	Operazioni proprie	Fine 2024
Waste management improvement	Operazioni proprie	Costante
Waste flows analysis	Operazioni proprie	Costante
#RICICCAMI	Operazioni proprie	Costante
CLOSER	Operazioni proprie	Costante
CLOSER	Operazioni proprie	Fine 2027

Scrap yard improvement

Il progetto **“Scrap yard improvement”** è stato implementato nel sito produttivo di **Chennai, in India**. Durante gli ultimi mesi del 2023 sono stati rilevati dei problemi nello smaltimento dei rifiuti, causati dall'incremento nella quantità di rifiuti generati nello stabilimento e dalla gestione degli oli prodotti usati.

Pertanto, abbiamo cercato di accrescere la capacità di stoccaggio del sito in base alle previsioni per il 2024, in modo da permettere un miglior smaltimento dei rifiuti e la raccolta degli oli di scarto in un pozzo separato tramite un sistema di pompe. Gli oli vengono successivamente filtrati e smaltiti regolarmente. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; E5-2 20.f]**

**Waste
management
improvement**

Presso il nostro stabilimento situato in **Slovacchia**, abbiamo avviato un nuovo progetto con **l'obiettivo di migliorare la gestione dei rifiuti** e ridurre l'impatto ambientale. L'iniziativa nasce dall'esigenza di gestire alcune tematiche emerse durante gli audit e si concentra su quattro aree principali: **etichettatura dei contenitori** per la raccolta differenziata all'interno dello stabilimento, miglioramento della **separazione dei rifiuti**, identificazione delle **maggiori fonti di scarto e riduzione della quantità di rifiuti per ora di produzione**. Il progetto, partito a novembre 2024, prevede la progettazione di un nuovo sistema di etichettatura dei punti di raccolta ottimizzato in base alle reali esigenze produttive, e il monitoraggio del volume di rifiuti generato nelle diverse aree aziendali. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; E5-2 20.f]**

**Waste flow
analysis**

Nello stabilimento di **Forlì** invece, abbiamo avviato un'analisi dei flussi dei rifiuti, mirata alla comprensione dei flussi per effettuare un'analisi dei costi ed essi associati. Dopo aver mappato i flussi dei rifiuti e i loro valori, introdurremo un progetto volto al **miglioramento e all'ottimizzazione dei flussi**. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; E5-2 20.f]**

#RICICCAMI

Presso lo stabilimento Selcom di Via Serenari abbiamo, inoltre, deciso di aderire alla campagna **#RICICCAMI** con l'obiettivo di sensibilizzare i colleghi fumatori sull'importanza di un corretto smaltimento dei mozziconi: da statistiche riferite ai comportamenti dei fumatori emerge, infatti, che, in media, i 2/3 dei fumatori gettano il **mozzicone di sigaretta** per terra, arrecando un danno enorme alla biodiversità⁹. Il progetto consiste nell'installazione negli stabilimenti Selcom di appositi posaceneri realizzati in materiali resistenti e dotati di due scomparti, ciascuno dedicato a una delle due risposte di un ballottaggio che periodicamente può variare. Il progetto pilota già avviato a fine 2024 nello stabilimento sito in via Serenari ha dato esito positivo ed è stato esteso a partire dal 2025 in tutti gli stabilimenti produttivi di Selcom in Italia.

Grazie all'impegno nella raccolta, questi mozziconi, dotati di forti proprietà termoisolanti, potranno essere trasformati in nuovi prodotti come materiale da imbottitura da dedicare alla moda ecosostenibile sviluppando così un'economia circolare della sigaretta. L'indicatore (KPI) che aiuterà i responsabili HSE a monitorare il progetto nel 2025 sarà la quantità in Kg di mozziconi raccolti. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; E5-2 20.e, 20.f]**

CLOSER

Il progetto **CLOSER**, partito a ottobre 2024 e dalla durata di 36 mesi, mira a creare una **filiera europea per il recupero e il riutilizzo delle materie prime secondarie dei semiconduttori da rifiuti elettronici e industriali**, riducendo la dipendenza dell'Europa dalle importazioni di materiali critici come silicio, gallio, indio e germanio. Attraverso una rete paneuropea di stakeholders, l'iniziativa promuove il riciclo, l'"urban mining" e la manifattura circolare, supportando settori strategici come automotive, aerospaziale ed energie rinnovabili. Il progetto che abbracciamo ci vede all'avanguardia nell'individuazione di possibili soluzioni circolari per il processo di smaltimento dei rifiuti elettronici e il recupero sostenibile dei materiali. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; E5-2 20.d]**

⁹ È stimato che il 40% dell'inquinamento sulle spiagge del Mediterraneo è dovuto ai mozziconi di sigaretta.

obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.d, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, 24.e, E5-5 33, 34.a, 34.b]

Come Gruppo ci impegniamo ad implementare obiettivi a favore dell'**economia circolare** e a **gestire i rifiuti in modo responsabile**, riducendone la produzione e limitandone il conferimento in discarica. Per raggiungere questi obiettivi, è fondamentale la **collaborazione** attiva dei nostri **lavoratori** e delle nostre **lavoratrici** e le scelte consapevoli dei nostri **partner commerciali**, elementi chiave per un'efficace gestione dei rifiuti.

A tal fine, perseguiamo con determinazione la **minimizzazione degli scarti lungo l'intero processo produttivo**, promuovendo il **riciclo** e il **riutilizzo** come alternative sostenibili allo smaltimento. In questa prospettiva, diversi progetti locali, avviati nel 2022 e nel 2023, sono proseguiti nel 2024, con un'attenzione particolare al riutilizzo di imballaggi in legno, carta e cartone. Alcune di queste iniziative hanno visto anche il coinvolgimento attivo dei nostri fornitori, rafforzando ulteriormente il nostro impegno verso un modello di economia circolare.

[MDR-T 78, 79.e, 80.c. 80. e]

Per dare concretezza a questa strategia, abbiamo introdotto obiettivi specifici a livello di **sito produttivo**, stabilendo parametri misurabili che rapportano la quantità di rifiuti generati alle ore di produzione. Questo approccio strutturato ci consente di **monitorare i progressi in modo efficace**, favorendo un **miglioramento continuo** delle nostre pratiche di gestione ambientale.

In ultimo, i progetti che abbiamo sviluppato includono quelli relativi al **miglioramento della gestione al termine della vita utile** dei nostri prodotti, all'**allungamento della loro vita utile**, prediligendo la riparazione di prodotti e componenti. [MDR-T 78, 79.b, 80.b, 80.c, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, 24.e]

Nella tabella sottostante sono presenti i principali obiettivi che abbiamo identificato nel 2024.

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Circular Economy						
Riduzione dell'indice di rifiuti generati durante l'attività produttiva (Ton rifiuti/Ore lavorate dai macchinari) del 3%	Approccio sistematico che comporterà una significativa riduzione di rifiuti generati, migliorando al contempo l'efficienza operativa	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	2024	-	2025
Zero rifiuti in discarica al 2030	"ZERO LANDFILL WASTE" - obiettivo legato all'azzeramento dei rifiuti smaltiti in discarica prodotti presso gli stabilimenti/filiali" entro il 2030, nell'ottica di un'economia sempre più circolare	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	2024	-	2030

Formalizzazione di linee guida sull'end of life del prodotto (riciclo, reimpiego e smaltimento dello stesso) e implementazione di un pilot project	Formalizzare delle linee guida sull'end of life del prodotto entro il 2027 Implementare un pilot project su una serie di prodotti entro il 2028	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	2024	-	2027 2028
Perfezionamento dei Sistemi di Condition Monitoring, tecnologie IoT, che consentono di prolungare la fase di utilizzo nel ciclo di vita del prodotto	Perfezionare i modelli di Condition Monitoring già in uso, garantendo un prolungamento della fase di utilizzo e assicurando performance del prodotto (in termini di efficienza, durabilità ecc.), in linea con quelle dichiarate dal costruttore	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	2024	-	2027
Aumentare il numero di prodotti riparati del 10%	Promuovere il service per la riparazione dei prodotti sul mercato con anzianità superiore al periodo di garanzia. Aumentare il numero dei prodotti riparati rispetto all'anno precedente.	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	2025	-	2026

Nel 2024, abbiamo introdotto il nostro **primo obiettivo misurabile** in materia di gestione dei rifiuti, focalizzandoci sulla riduzione dell'indice di rifiuti generati durante l'attività produttiva. Nello specifico, ci siamo posti l'ambizioso traguardo di diminuire la quantità di rifiuti prodotti del **3% in un anno**, un impegno che riflette la nostra determinazione nel **ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni e ottimizzare l'utilizzo delle risorse a disposizione**.

Questo obiettivo non solo conferma la volontà del Gruppo di ridurre progressivamente la produzione di rifiuti, ma s'inserisce in una strategia più ampia volta a **migliorare l'efficienza operativa**, promuovendo pratiche industriali sempre più sostenibili e responsabili.

Adottando un approccio proattivo, potremo assicurare una **riduzione costante** della quantità di rifiuti generati rispetto ai volumi produttivi dell'anno precedente. Questo approccio strutturato ci consentirà di monitorare i progressi nel tempo e di consolidare una gestione sempre più virtuosa delle nostre risorse.

[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.e, 24.f; E5-5 33, 34.b]

Un ulteriore obiettivo che abbiamo definito all'interno della nostra strategia di sostenibilità è l'**azzeramento dei rifiuti destinati alla discarica entro il 2030**. Questo obiettivo ambizioso prevede che tutti i rifiuti generati nei nostri stabilimenti e nelle nostre filiali **siano indirizzati verso il riutilizzo in altri processi produttivi o il riciclo**, garantendo così una seconda vita ai materiali scartati.

Raggiungere questo risultato rappresenta una sfida significativa, che richiede un **approccio strutturato e un impegno costante** da parte di tutto il Gruppo.

I prossimi cinque anni saranno cruciali per il successo di questa iniziativa e per il consolidamento del percorso di **sostenibilità e responsabilità ambientale** intrapreso dal Gruppo. Grazie a un'attenta pianificazione e alla collaborazione tra tutti gli attori coinvolti, ci impegniamo a trasformare questo obiettivo in una realtà, contribuendo a un futuro industriale sempre più **circolare ed efficiente**. **[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.e, 24.f]**

Nel 2024 abbiamo avviato un percorso strategico volto a **ridefinire la gestione dei nostri prodotti alla fine della**

loro vita utile, con l'obiettivo di massimizzarne il **riciclo, il reimpiego e uno smaltimento responsabile**. Entro il **2027**, ci impegniamo a formalizzare **linee guida chiare e strutturate** per garantire una gestione sostenibile del fine vita dei nostri prodotti. A questa iniziativa seguirà, entro il **2028**, l'implementazione di un **progetto pilota** su una selezione di prodotti, con lo scopo di testare soluzioni innovative e scalabili. Questo percorso rappresenta un passo fondamentale nella nostra visione di **economia circolare**, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale e a promuovere un utilizzo più efficiente delle risorse. **[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, 24.e, E5-5 34.a, 34.b]**

A partire dal **2024**, abbiamo avviato un ambizioso programma di **perfezionamento dei Sistemi di Condition Monitoring**, avanzate tecnologie IoT che permettono di **ottimizzare il ciclo di vita dei nostri prodotti**. L'obiettivo, da raggiungere entro il **2027**, è quello di **raffinare e potenziare i modelli già in uso**, garantendo un significativo **prolungamento della fase di utilizzo** e assicurando che le **prestazioni**, in termini di efficienza, durabilità e affidabilità, restino perfettamente in linea con le specifiche dichiarate dal costruttore. Questo impegno rappresenta un passo decisivo verso una maggiore sostenibilità e un'industria più intelligente e responsabile. **[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, E5-5 35]**

Infine, l'ultimo obiettivo che abbiamo sviluppato e che partirà nel **2025** consiste nella definizione di un percorso strategico più sostenibile e responsabile. Il nostro obiettivo è di **aumentare del 10% il numero di prodotti riparati**, prolungandone il ciclo di vita e riducendo la necessità di nuove risorse produttive. Questa iniziativa si inserisce in una visione più ampia di economia circolare, puntando su innovazione, qualità e massima efficienza nell'uso dei materiali, per un futuro più sostenibile e consapevole. **[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, E5-5 35]**

flussi di risorse in entrata

[E5-4 28, 29, 30, E5-3 AR 18]

Selezione dei materiali e delle materie prime

Attribuiamo grande importanza alla **scelta dei materiali** che utilizziamo nel nostro processo produttivo. Per garantire una **gestione responsabile della catena di fornitura**, identifichiamo i potenziali rischi e gli impatti ambientali e sociali ad essa collegati. Inoltre, attraverso un'attenta **analisi e valutazione dei fornitori**, monitoriamo le loro attività e traduciamo il nostro impegno in azioni concrete, promuovendo pratiche etiche e sostenibili basate su principi di responsabilità economica, ambientale e sociale **[E5-4 28]**

Negli ultimi anni, abbiamo adottato una strategia chiara e mirata, definendo obiettivi a medio e lungo termine e concentrando su aspetti fondamentali per migliorare la sostenibilità del nostro operato. In particolare, ci impegniamo a:

- **Aumentare la standardizzazione dei prodotti**, ove possibile, favorendo l'uso su larga scala di soluzioni standardizzate per ridurre i consumi e l'impatto ambientale, migliorando al contempo l'efficienza nell'impiego delle risorse economiche.
- **Integrare materiali con una percentuale crescente di materie prime riciclate**, privilegiando l'utilizzo di materiali certificati da enti terzi per rafforzare il nostro impegno verso un'economia circolare e una maggiore sostenibilità aziendale.
- **Localizzare le forniture**, riducendo la distanza tra i nostri fornitori e le sedi produttive per minimizzare l'impatto ambientale e abbattere le emissioni di CO₂ legate al trasporto.
- **Implementare soluzioni di processo a basso impatto ambientale**, adottando un approccio graduale che ci permetta di individuare le migliori alternative, bilanciando esigenze economiche e obiettivi di sostenibilità.

Progettando internamente i propri prodotti, inoltre, raggiungiamo un certo grado di autonomia strategica e operativa; il che ci consente di unire i vantaggi derivanti da una maggior consapevolezza delle dinamiche di settore, con una **gestione interna delle attività di Ricerca & Sviluppo** (per maggiori informazioni, si rimanda al capitolo S4 “Consumatori e utenti finali”). Oggi, infatti, 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.

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

Criteri di scelta di partner e fornitori

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 supervisionati centralmente dal team Strategic Purchasing, che collabora, in maniera sinergica, nella fase di selezione dei fornitori.

Da sempre, dunque, il nostro obiettivo è **affidarsi a partner e fornitori responsabili**, stimolandoli ad adottare le più moderne soluzioni di processo, che siano rispettose degli standard più elevati e rigorosi. Si preferiscono inoltre, le collaborazioni con realtà che rispettino le certificazioni di sostenibilità relative all’area industriale in questione. Ad esempio, abbiamo introdotto l’acquisto di materiale di imballaggio 100% in carta e cartone riciclato FSC (Forest Stewardship Council®) e di imballaggio in legno PEFC (che garantisce l’utilizzo di carte certificate realizzate con cellulosa o legno provenienti da boschi gestiti in maniera corretta ed ecosostenibile, dal punto di vista ecologico oltre che economico e sociale).

Infine, onde evitare l’uso di tali minerali richiediamo ai fornitori di certificare se i propri prodotti ne contengono o meno e di dichiarare la conformità alla normativa Conflict Minerals.

Come ribadito dal Codice di Condotta Fornitori, assicurare la piena tracciabilità delle materie prime e dei semilavorati lungo la catena di fornitura è fondamentale per raccogliere informazioni relative ai luoghi di produzione e di lavorazione delle stesse. Pur collaborando con circa 1700 fornitori distribuiti a livello globale, **cerchiamo di privilegiare, ove possibile, la vicinanza geografica**, con il 60% dei fornitori localizzati nell’area EMEA nel 2024. Questo ci permette di 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).

Percentuale dell'importo di spesa per i fornitori locali nel 2024¹⁰

Paese	Valore (%)
Italia	74%
Cina	92%
Brasile	63%
India	80%
Vietnam	56%
Germania	51%
USA	33%
Slovacchia	5%

Processo di produzione

La nostra produzione va dall'assemblaggio di soluzioni standard e personalizzate alla costruzione di motoriduttori, inverter e motori avanzati, con un denominatore comune a tutti i processi: **eccellenza** e **innovazione**.

Durante il processo produttivo, mettiamo un'attenzione particolare all'ottimizzazione dell'utilizzo dei materiali. Sfruttiamo le competenze ingegneristiche e i tool di ottimizzazione per massimizzare l'efficienza dei materiali come il ferro, alluminio, rame, e altri. Questo significa che utilizziamo solo la quantità necessaria di materiali per realizzare i nostri prodotti, riducendo lo spreco e minimizzando l'impatto ambientale.

Di seguito una breve descrizione delle materie prime che acquistiamo, suddivise per tipologie: **[E5-4 29, 30]**

- **Metalli** (acciaio, alluminio, bronzo), essenziali per la costruzione di ingranaggi, motori e strutture dei dispositivi;
- **Materiali plastici**, impiegati per componenti come involucri, cuscinetti e guarnizioni;
- **Motori elettrici e idraulici**;
- **Materiali elettronici**, per la realizzazione di schede elettroniche;
- **Oli e lubrificanti**;
- **Pallet in legno**;
- **Carta e cartone**.

¹⁰ 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 98 mondiale è stata determinata a partire dal valore degli acquisti effettuati dal singolo paese, includendovi i paesi considerati in scope nell'analisi.

flussi di risorse in uscita

[E5-5 33, 34.a, 34.b, 35, 36.a, 36.b, 37.a, 40]

Prodotti e materiali

Progettiamo e sviluppiamo i nostri prodotti seguendo i principi dell'economia circolare, puntando su durabilità, riutilizzabilità, riparabilità, smontaggio, ricondizionamento e riciclaggio. In linea con gli standard di settore, i motoriduttori (idraulici ed elettrici) hanno una durata di vita media che dipende dal settore applicativo, non essendo dunque facilmente standardizzabile¹¹ [E5-5 35]. Inoltre, il loro design facilita lo smontaggio, consentendo la sostituzione o la riparazione di parti specifiche, prolungandone così il ciclo di vita. Questa caratteristica favorisce anche il riciclo di componenti specifiche e, quando possibile, il ricondizionamento dell'intero prodotto, contribuendo a un utilizzo più efficiente delle risorse. Infatti, dallo smaltimento di queste risorse recuperiamo e reintroduciamo nel ciclo produttivo materiali preziosi come ferro, alluminio, rame, plastica e altre componenti, contribuendo così a un'economia più circolare e sostenibile. Per maggiori informazioni sui prodotti realizzati dal Gruppo, si rimanda al paragrafo SBM-1 "Strategia, modello aziendale e catena del valore".

[E5-5 36.a, 36.b]

Come Gruppo, ci impegniamo nell'attenta gestione dello smaltimento dei rifiuti, rispettando rigorosamente le normative nazionali e locali, per quanto riguarda sia i rifiuti urbani che quelli speciali.

Produciamo due principali categorie di rifiuti:

- **Rifiuti speciali**, derivanti dai processi produttivi e dalla rottamazione di prodotti o ricambi. Adottiamo pratiche volte a massimizzare la raccolta differenziata in entrambe le categorie. Per quanto riguarda i rifiuti speciali, la maggior parte è costituita da imballaggi in plastica, legno e cartone. Alcuni rifiuti speciali sono classificati come pericolosi, tra cui oli minerali sintetici (impiegati per la lubrorefrigerazione delle macchine), imballaggi vuoti con residui di sostanze chimiche, stracci contaminati, batterie, fanghi e scarti di elettronica pericolosa.
- **Rifiuti urbani**, generati dalle attività di ufficio. I rifiuti urbani vengono separati in carta, plastica, organico, rifiuti solidi urbani (RSU) e vetro. [E5-5 38.a, 38.b]

¹¹ Ad esempio, con riferimento alla BU M&W la vita media oscilla tra i 5 e i 20 anni a seconda del settore di applicazione del prodotto finito.

Tabella 1, 2, 3

E5-5 37.a

E5-5	u.m.	2023	2024
Rifiuti prodotti	t	14.322,20	11.589,38
E5-5	u.m.	2023	2024
Rifiuti recuperati		12.989,40	10.732,17
Rifiuti smaltiti ¹²	t	1.332,79	857,21
Rifiuti prodotti		14.322,19	11.589,38
E5-5	u.m.	2023	2024
Rifiuti pericolosi		2.535	2.100,35
Rifiuti non pericolosi	t	11.787	9.489,03
Totale		14.322,19	11.589,38
E5-5	u.m.		2024*
Tipologia di rifiuto			
Totale rifiuti pericolosi prodotti			2.100,35
Totale dei rifiuti radioattivi	t		0

* Non si assicura la piena comparabilità del dato con il 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Per calcolare le quantità relative ai deflussi di risorse e ai rifiuti, effettuiamo un monitoraggio costante dei dati relativi, mediante l'impiego di database interni per la raccolta dei dati a livello di Gruppo. **[E5-5 40]**

Continuiamo a migliorare i nostri processi di gestione dei rifiuti per ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare il recupero delle risorse.

¹² I rifiuti non riciclati (smaltiti) rappresentano il 3,26% del totale nel 2024 (E5-5 37.d). I dati al 2024 relativi alla modalità di smaltimento per i siti di Carpiano, Selcom Group S.p.A.Uni-personale, Selcom Electronics (Shanghai) Co. Ltd., Bonfiglioli Redutores Do Brasil e Comercio LTDA, Bonfiglioli Deutschland GmbH, Bonfiglioli Transmissions (Aust.) PVT Ltd., Bonfiglioli Transmissions SAS, Bonfiglioli Transmissions PVT Ltd. (India), Bonfiglioli Power Transmission & Automation Technologies JSC, Bonfiglioli Vectron GmbH, O&K Antriebstechnik GmbH sono stati stimati sulla base delle modalità di smaltimento 2023.

sociale

2





ESRS S1: forza lavoro propria

Credo che la Bonfiglioli di oggi, e soprattutto quella di domani, non possa essere basata su una sola persona.

La forza di Bonfiglioli è WE.

Sonia Bonfiglioli

*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.*



interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Per una trattazione delle modalità con cui interessi, opinioni e diritti della forza lavoro propria orientano la strategia e il modello di business, si rinvia al paragrafo SBM-2 *"Interessi e opinioni dei portatori di interesse"*, entro ESRS 2 *"Informative generali"*.

impatti, rischi e opportunità

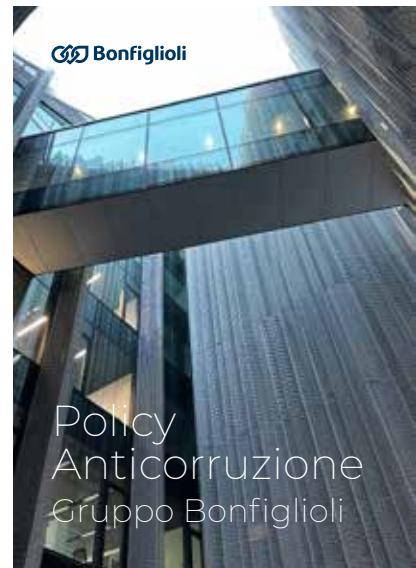
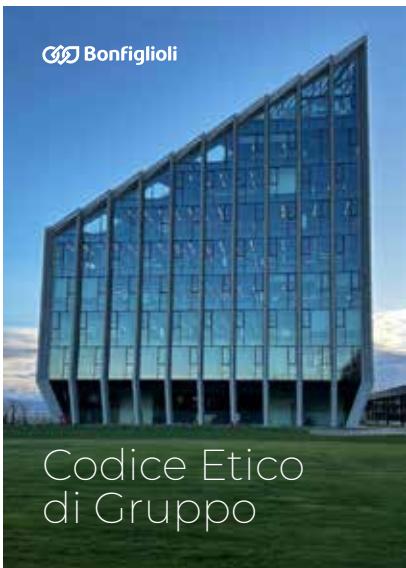
[S1 ESRS 2 SBM-3]

Per maggiori informazioni in merito all'interazione tra impatti, rischi e opportunità rilevanti e strategia e modello di business, si prega di far riferimento a ESRS 2 *"Gestione di impatti, rischi e opportunità"*.

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S1 Forza lavoro propria	Impatto Negativo	Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro	Gruppo Bonfiglioli
	Potenziale		
	Impatto Positivo Attuale	Parità di genere e di retribuzione per lavori di pari valore, occupazione e inclusione delle persone con disabilità, parità di accesso alla formazione, valorizzazione della diversità e delle culture locali e adozione di misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro, con impatti positivi sulla motivazione, sul benessere e sulla soddisfazione dei dipendenti	
	Impatto Positivo Attuale	Soddisfazione della forza lavoro tramite lo sviluppo delle competenze professionali attraverso attività formative (inclusa la formazione in ambito SSL) erogate a dipendenti e collaboratori	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale	Soddisfazione, motivazione e aumento del benessere della forza lavoro tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari	
	Impatto Positivo Attuale		
	Impatto Positivo Attuale		Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale		
	Impatto Positivo Attuale		Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale		



Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S1 Forza lavoro propria	Impatto Negativo Potenziale	Violazione dei diritti umani dei dipendenti e collaboratori (lavoro forzato e minorile)	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Negativo Potenziale	Gestione dei dati dei propri dipendenti, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati personali.	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi relativi a episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di discriminazione	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Miglioramento delle performance aziendali e sviluppo di idee innovative grazie alla soddisfazione della forza lavoro tramite lo sviluppo delle competenze professionali	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Miglioramento delle performance aziendali garantito dalla soddisfazione della forza lavoro e dalla creazione di ambiente di lavoro equo ed inclusivo	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di violazione dei diritti umani (lavoro minorile)	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di violazione dei diritti umani (lavoro forzato)	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di violazione dei dati personali dei dipendenti e collaboratori	Gruppo Bonfiglioli



politiche relative alla forza lavoro propria

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; S1-1, 17, 19, 20.a, 20.b, 20.c, 21, 22, 23, 24.a, 24.b, 24.c, 24.d, RA 12, RA 15]

Al fine di gestire impatti, rischi e opportunità rilevanti, il nostro Gruppo adotta un Codice Etico e un insieme di politiche e procedure aziendali. Il **Codice Etico**, aggiornato a gennaio 2024, afferma, insieme alla **Politica di Sostenibilità**, i valori chiave di comportamento e i principi alla base della nostra cultura d'impresa. La diversità e l'inclusione, inoltre, sono da tempo parte del nostro commitment quotidiano, consolidandosi con la firma del "Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione", e trovando perfetta espressione in due distinte politiche: la **Policy Diversity&Inclusion** e la **Policy Antimolestie**. Infine, il nostro impegno sul fronte della salute e sicurezza sul lavoro e sul raggiungimento dell'obiettivo "zero infortuni" viene ribadito nella Politica di Sostenibilità e riconfermato dall'esistenza di **Sistemi di gestione aziendale** specifici. Le politiche di seguito descritte trovano applicazione alla totalità dei dipendenti del Gruppo, se non diversamente specificato. **[MDR-P 65.a, S1-1, 17, 19, 23, 24.a]**

Codice Etico

Il Codice Etico di Gruppo rappresenta un pilastro fondamentale, racchiudendo i valori che guidano le attività aziendali da quasi settant'anni. Questo documento non solo funge da punto di riferimento per tutti i dipendenti e collaboratori, ma promuove anche relazioni corrette e trasparenti con partner, clienti, fornitori e istituzioni. Si configura come un atto di autodisciplina che sintetizza un insieme di valori e regole sociali, morali e ambientali, garantendo così la salvaguardia dell'integrità aziendale e testimoniando l'impegno profuso dal nostro Gruppo nei confronti degli stakeholder, sia interni che esterni. Esso riafferma i **quattro valori chiave** di Bonfiglioli: **Challenge, Respect, Accountability e Winning Together**. Tra di essi figura il valore del rispetto, ossia "Rispettare le diversità, le culture locali, le religioni e l'ambiente con un'etica senza compromessi". A tal fine, il Codice Etico condanna qualsiasi forma di disparità di trattamento in base a sesso, credenza religiosa, cultura di appartenenza o qualsiasi altra forma di discriminazione contemplata dal diritto internazionale o dalle normative nazionali.

[MDR-P 65.a, 65.b, S1-1, 17, 19, 24.a, 24.b, RA 15]

Esso non solo stabilisce principi generali di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari, ma contribuisce anche a una gestione responsabile dei beni aziendali e alla protezione della proprietà industriale e intellettuale. Affronta temi cruciali di corporate governance, tra cui la privacy e la tutela dei dati, garantendo che le informazioni siano gestite con la massima riservatezza e sicurezza. **[MDR-P 65.e]**

Infine, il Codice Etico inibisce il ricorso al lavoro minorile in tutti i paesi in cui operiamo, facendo espresso divieto di impiegare nelle attività produttive persone di età inferiore all'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge e di astenersi da qualsiasi forma di lavoro obbligatorio.

[S1-1, 22]

Gestiamo le nostre azioni in conformità con i principi chiave espressi nella **Politica di Sostenibilità**, sviluppando un modello di business sostenibile a lungo termine, definendo obiettivi chiari e attuando interventi concreti.

Politica di Sostenibilità

Con riferimento all'ambito social, la responsabilità sociale è da sempre un impegno fondamentale per il nostro Gruppo, in quanto sosteniamo progetti e iniziative coinvolgendo attivamente portatori d'interesse sia interni che esterni. Ci concentriamo su tre pilastri principali: i giovani, lo sviluppo del territorio e le discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), investendo in attività di informazione, formazione e addestramento. Questo ci permette di fornire ai nostri lavoratori le competenze necessarie e promuovere la loro crescita personale e professionale, tutelandone appieno gli interessi. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.d, 65.e]** Per ulteriori informazioni sulla Politica di Sostenibilità si rinvia al capitolo E1 *"Cambiamenti climatici"*.

Policy Diversity & Inclusion

In ottica di riaffermare l'importanza dei valori di non discriminazione e di pari opportunità nello sviluppo professionale di tutto il personale, inoltre, il nostro Comitato per la Parità di Genere e Antidiscriminazione ha approvato, a giugno 2024, la **Politica D&I**, che, in linea con le norme e i principi internazionali in materia, riafferma i valori della equità salariale e della parità di genere. Questo approccio non solo valorizza le diversità, ma mira anche a costruire una cultura del rispetto e della dignità, dove ogni dipendente si sente valorizzato e parte integrante del successo collettivo. Al riguardo, i dipendenti del nostro Gruppo sono incoraggiati a ricorrere, ove necessario, a meccanismi e strumenti interni, che garantiscono la possibilità di riportare violazioni reali o sospette dei principi di diversità e inclusione. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.d]**

L'impegno del Gruppo in tal senso viene riconfermato anche dalla firma del Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione, con le principali rappresentanze sindacali. Il documento esplicita l'esistenza di un Comitato parità di genere e anti-discriminazione, che si riunisce almeno tre volte l'anno ed è impegnato nell'aggiornamento annuale del Piano Diversity&Inclusion (D&I). **[MDR-P 65.e, S1-1, 24.a, 24.c, 24.d]**

Policy Antimolestie

Infine, l'impegno del nostro Gruppo nell'assicurare l'affermazione di una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle competenze emerge anche dall'introduzione della **Policy Antimolestie**, rivista nel corso del 2024 e applicabile a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro e collaborazione con il Gruppo, comprese eventuali terze parti, quali partner, fornitori, clienti. In sinergia con i principali standard riconosciuti a livello internazionale, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, consideriamo il rispetto dei diritti fondamentali delle persone come un prerequisito essenziale per tutte le nostre attività. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione di genere, violenza o molestie sul luogo di lavoro, sia da parte dei nostri dipendenti che di fornitori, subfornitori o partner. La nostra Policy, infatti, è orientata alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, in linea con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, che ratifica la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 del 2019, offrendo supporto adeguato a chi segnala eventi lesivi, proteggendoli da eventuali ritorsioni. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.d, S1-1, 20.a, 20.b, 20.c, 21, 24.a, RA 12]** La conoscenza della Policy è facilitata tramite specifici momenti di formazione e comunicazione ai lavoratori, che favoriscono una responsabilità condivisa nella promozione di un ambiente di lavoro equo ed inclusivo. **[MDR-P 65.e]**

La Policy Antimolestie, così come il Codice Etico, la Politica di Sostenibilità e la Policy D&I sono disponibili sul sito aziendale e su Bclose. **[MDR-P 65.f]** L'Organismo di Vigilanza, insieme al Comitato Pari Opportunità¹³ sono responsabili di assicurare l'attuazione della Policy Antimolestie e della Policy D&I¹⁴. **[MDR-P 65.c]**

¹³ Il Comitato Pari Opportunità è formato da quattro rappresentanti sindacali, due dipendenti scelti dall'azienda, l'HR Director, il Rappresentante delle Relazioni Industriali (in qualità di Diversity Manager), i General Manager e il Responsabile del Dipartimento Legal & Corporate Affairs.

¹⁴ Per riferimento alle sedi italiane

Sistemi di Gestione Aziendali

Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, 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**, e, di anno in anno, andiamo ad estendere il numero e il perimetro dei siti del Gruppo certificati. Di seguito un elenco dei siti attualmente certificati, distinti per paese di appartenenza: **[MDR-P 65.a, 65.d, 65.e, S1-1, 23]**

Regione	Paese	Società/Filiale
EMEA	Italia	Bonfiglioli Riduttori SpA Unipersonale (5 stabilimenti), Selcom Group SpA Unipersonale (3 stabilimenti)
APAC	India	Bonfiglioli Transmissions PVT Ltd. (3 stabilimenti)
APAC	Cina	Selcom Electronics (Shanghai) Co. Ltd
APAC	Vietnam	Bonfiglioli Vietnam Ltd.

**Golden
Rules HSE**

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. Esse 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. **[S1-1, 17, 19, 23]**

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
- 6° REGOLA**  **PREVENZIONE DI PERDITE E RILASCI**
fornire informazioni su come contenere e controllare gli incidenti legati a perdite e fuoriuscite 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

Infine, con l'obiettivo di tutelarci da impatti negativi e rischi connessi alla potenziale perdita di dati di dipendenti e collaboratori, abbiamo adottato un Regolamento per l'utilizzo di strumenti informatici, applicabile alle sedi italiane del Gruppo. **[MDR-P 65.a, 65.b, S1-1 18]** Tale documento nasce con l'obiettivo di evitare sanzioni penali e pecuniarie, derivanti da un uso scorretto degli strumenti informatici, con possibili ricadute sulla popolazione aziendale. Per maggiori informazioni, si rimanda al capitolo S4 "Consumatori e utilizzatori finali", sezione Cybersecurity e Privacy.

[MDR-P 65.b]

processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Fondiamo la relazione con le nostre persone su due canali di ascolto: individuale e collettivo.

Questa strategia di ascolto si pone l'obiettivo di portare la nostra azienda verso un futuro di successo condiviso.

[S1-2, 25, 26, 27.a, 27.b, 27.c, 27.d, 27.e, 28, RA 18, 21, 24.a, 24.b, 24.c; S1-3, 30, 31, 32.a, 32.b, 32.c, 32.d, 32.e, 33]



**Commissioni
Tecniche
Bilaterali**

La nostra principale attività di coinvolgimento dei dipendenti è racchiusa nel “sistema partecipativo” adottato dalle società italiane del Gruppo, che discende dalla stipula di un **Contratto Integrativo Aziendale** con i Rappresentanti delle principali associazioni sindacali. Tale contratto è stato rinnovato per il triennio 2022-2024.

Esso prevede la costituzione di apposite **Commissioni Tecniche Bilaterali**, le quali fungono da spazi di dialogo e di confronto tra le Parti, su tematiche oggetto di interesse. Le commissioni sono progettate per promuovere il coinvolgimento dei dipendenti, offrendo loro l'opportunità di esprimere le proprie opinioni e contribuire attivamente al miglioramento dell'ambiente lavorativo.

[S1-2, 25, 26, 27.a, RA 18] Esse operano con **funzioni consultive, propositive ed istruttorie**, senza ruoli negoziali, ma con l'obiettivo di favorire il dialogo tra le Parti, secondo un calendario di incontri che viene definito dai membri delle Commissioni stesse. Prima della loro attivazione, inoltre, è stato definito un percorso formativo specifico per coloro che ne fanno parte.

Le Commissioni previste dall'Accordo Integrativo, di composizione paritetica, sono le seguenti:

- **Commissione formazione e sviluppo delle competenze.** Riconoscendo l'importanza fondamentale della formazione, quale strumento chiave per la crescita professionale dei dipendenti, abbiamo previsto l'istituzione di tale Commissione, il cui obiettivo è quello di potenziare ulteriormente la piattaforma e-learning **Bonfiglioli Academy**, proponendo miglioramenti significativi nella qualità dei contenuti, con l'obiettivo di trasformarla in un vero e proprio centro di competenze per il Gruppo Bonfiglioli.
- **Commissione pari opportunità e inclusione.** La Commissione, formata da rappresentanti dei lavoratori e del Gruppo, approfondisce tematiche fondamentali per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, con un focus specifico sull'analisi del rapporto tra occupazione maschile e femminile, con l'obiettivo di implementare azioni positive che facilitino **l'inserimento delle donne in azienda** e contribuiscano a eliminare le disparità di genere. Altro aspetto cruciale riguarda anche l'inserimento mirato di **lavoratori diversamente abili**, per la quale si impegna sempre di più a rimuovere le barriere architettoniche e garantire un accesso equo alle strutture aziendali.
- **Commissione organizzazione del lavoro e sistemi di miglioramento.** I principali compiti assunti dalla Commissione riguardano la messa in atto di azioni volte al miglioramento della qualità dei prodotti, dell'efficienza dei processi e, in generale, dell'organizzazione del lavoro. Questo richiede un'analisi approfondita in caso di **sviluppo di nuovi prodotti e di nuovi progetti industriali**, nonché degli **impatti che questi potrebbero avere sulle attività produttive**. Inoltre, rientra tra le competenze della Commissione il **monitoraggio degli indicatori** di riferimento per l'assegnazione dei premi di risultato.
- **Commissione welfare e sostenibilità.** L'obiettivo della commissione è quello di monitorare i risultati ottenuti dal **Bonfiglioli Welfare System**, ossia un insieme di servizi offerti con lo scopo di migliorare il benessere e la salute psicofisica dei dipendenti.

Delle commissioni elencate, solo la **Commissione organizzazione del lavoro e sistemi di miglioramento** opera a livello di singolo sito: le altre sono unificate e presiedute da rappresentanti delle sedi italiane. Inoltre, si riuniscono a fronte di un calendario che viene definito tra le Parti in funzione delle priorità individuate, o a richiesta di una delle Parti entro due settimane. **[ESRS 2 SBM-2, 12; S1-2, 25, 26, 27.a, 27.d, 28, RA 24.c]** Nel corso del 2024, si sono svolti **12 incontri**: il dato risulta essere in linea con il 2023, anno in cui sono stati organizzati 13 incontri in totale. Il Responsabile delle Relazioni Industriali, in qualità di Diversity Manager, e i responsabili HR di sito, assicurano che tale coinvolgimento abbia luogo. **[S1 27.c, RA 24.a]**

Employee listening

I meeting hanno luogo durante l'orario di lavoro, anche sulla base della disponibilità dei dipendenti che provengono da altre sedi. Le tematiche affrontate vanno dalla raccolta di informazioni che provengono dai rappresentanti sindacali, alla gestione di specifiche iniziative e azioni di miglioramento a livello di Gruppo, fino all'analisi sistematica delle richieste provenienti da specifiche Funzioni, mediante i cosiddetti "ambassador", ossia figure impiegate nella raccolta dei fabbisogni aziendali. **[S1-2 27.b, RA 24.b]**

Proprio a testimonianza del nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, anche mediante l'azione di commissioni ad hoc, a dicembre 2024, abbiamo ottenuto, presso la Borsa di Milano, il **primo posto nella categoria relazioni industriali dell'HR Innovation 2024** dell'Associazione Italiana Direzione del Personale, proprio per il progetto sviluppato tra relazioni industriali, diversità ed inclusione.

La nostra politica dell'**Employee Listening** passa anche attraverso canali di **ascolto individuali**, che consentono di facilitare la raccolta dei fabbisogni dei dipendenti. Di seguito una sintesi dei principali:

- la **piattaforma Bonfiglioli Academy** offre la possibilità al nostro personale di creare il suo piano di formazione e proporre possibili aree di approfondimento. Inoltre, al termine di ogni corso di formazione (e-learning, in presenza o misto), è dato spazio al dipendente per fornire suggerimenti, recensioni e spunti di miglioramento;
- tramite il canale **e-ngenious**, i dipendenti possono condividere con l'azienda le aspirazioni professionali e la ricerca di mobilità geografica e cross function.
- **Bclose** è infine il portale tramite cui favoriamo le interconnessioni tra le nostre persone, sparse nelle nostre sedi a livello worldwide. Tramite questo canale, i dipendenti sono coinvolti attivamente, grazie a survey e indagini su contenuti variegati. Ad esempio, nel 2024, abbiamo lanciato **due survey** per avere un riscontro su alcune funzionalità di e-ngenious dai nostri dipendenti. Tra i rispondenti, più del 93% usa la piattaforma in maniera regolare e il 90% trova i relativi moduli IT sufficientemente accessibili. **[S1-2, 25, 26, 27.a, 27.e, RA 21]**

Infine, in aggiunta a quanto detto, ricordiamo che i principali sindacati di cui fanno parte i dipendenti delle società Italiane del Gruppo (CIGL, CISL, UIL) aderiscono al CAE (Accordo Quadro Europeo)¹⁵. **[S1-2, 27.d, RA 20]**

¹⁵ Si tratta di un tipo di accordo negoziato tra le multinazionali e le federazioni sindacali internazionali per stabilire standard minimi in materia di diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro, salute e sicurezza e relazioni industriali a livello globale.



Whistleblowing channel e segnalazioni

Durante lo scorso esercizio, 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"**

è raggiungibile attraverso il seguente link pubblicato sul sito istituzionale del Gruppo: <https://bonfiglioli.integrityline.com/>, come meglio specificato nella Policy Whistleblowing disponibile sul sito istituzionale.

Le segnalazioni pervenute vengono gestite da un "gestore" esterno, espressamente incaricato dal Gruppo, garantendo al segnalante (nel seguito anche "Whistleblower") la piena tutela della riservatezza e dell'anonimato. Al fine di assicurare l'efficacia di tale canale, comunque, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi ed essere effettuate con un grado di precisione sufficiente a consentire di verificare la fondatezza o meno dei fatti o delle circostanze segnalati. In tale modo, assicuriamo una gestione accurata e tempestiva, che sia finalizzata a risolvere la problematica e a dare riscontro al segnalante. **[S1-3, 32.a, 32.b, 32.e]** Per maggiori informazioni sulla Politica di Whistleblowing, si rimanda al capitolo G1 *"Condotta d'impresa"*. **[S1-3, 33]**

Inoltre, abbiamo scelto di rafforzare il presidio attraverso l'introduzione di un ulteriore canale di segnalazione di episodi di discriminazioni di genere, violenze o molestie sul lavoro. Questi sono raccolti dal/la componente del **Comitato parità di genere e antidiscriminazione** (Comitato Guida), che si impegna ad assicurarne la riservatezza, direttamente all'indirizzo e-mail pari. opportunita@bonfiglioli.com. **[S1-3, 30, 31, 32.a, 32.c, 32.d, 38.a, 40.a]**

Ci premuriamo inoltre di informare i nostri dipendenti circa l'esistenza di idonei strumenti interni di reclamo, mediante attività formative ad hoc.

interventi su impatti rilevanti al personale e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguitamento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; S1-4, 35, 36.a, 36.b, 38.a, 38.b, 38.c, 39, 40.a, 40.b, 41, 42, 43, RA 38, 47]

Al fine di gestire i propri impatti, rischi e opportunità rilevanti per la propria forza lavoro, riportiamo di seguito le principali azioni realizzate, in corso di realizzazione o pianificate per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo, e la gestione degli IROs, nei seguenti ambiti: **Occupazione e valorizzazione delle persone, Equity&Inclusion, Retribuzione ed equità salariale, Welfare&Well-being, Formazione, Salute e sicurezza dei dipendenti**.

[S1-4, 36.a, 36.b] L'analisi dei rischi connessi alla forza lavoro propria viene ulteriormente approfondita nell'ambito dell'attività di Enterprise Risk Management svolta dal Gruppo nel 2024 (per maggiori dettagli si rinvia a G1 *"Condotta d'impresa"*). **[S1-4, RA 47]**

Le iniziative descritte sono in corso di realizzazione, o implementate nel corso del 2024, anche nel caso siano dirette al conseguimento di obiettivi definiti dal Piano di Sostenibilità di Gruppo. Esse vengono periodicamente riviste dalla Funzione Human Resources al fine di conseguire gli obiettivi del Piano. **[S1-4, 39]** Per ciascuna di esse abbiamo indicato l'importo monetario, nei casi in cui è stato ritenuto significativo.

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Certificazione Top Employer	Operazioni proprie	2026
Talent Workbook	Operazioni proprie	Costante
Revisione Procedura di Talent Acquisition	Operazioni proprie	-
Redazione del Piano D&I	Operazioni proprie	-
Mappatura dei ruoli	Operazioni proprie	2028
Compensation Policy	Operazioni proprie	2025
Smart Working	Operazioni proprie	Costante
Bonfiglioli Welfare System	Operazioni proprie	Costante
Attività di training obbligatorie	Operazioni proprie	Costante
Ulteriori attività di training (D&I, formazione manageriale, hiring diversity)	Operazioni proprie	Costante
SAS App	Operazioni proprie	Costante
Bonfiglioli Health Care Project	Operazioni proprie	Costante

occupazione e valorizzazione delle persone

Nel 2023, a conferma dell'impegno a promuovere e garantire alle proprie persone un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, abbiamo ottenuto la certificazione Top Employer Country Italy, come riconoscimento in ambito Human Resources.

**Top
Employer**



L'attività di auditing svolta a ottobre 2024, ha confermato per il secondo anno consecutivo l'impegno del nostro Gruppo verso le proprie persone e premiato nuovamente le pratiche Human Resources messe in campo, attestando un miglioramento del rating totale per le sedi italiane del 10% rispetto all'anno precedente. Inoltre, stiamo già lavorando per il processo di ricertificazione Top Employer Country Italy 2026. **[MDR-A 68.b, 68.e; S1-4 RA 38]**

Con questa certificazione, infatti, ci uniamo agli altri 148 Top Employers a livello nazionale (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 rivedere, valorizzare e aggiornare i nostri processi. Infatti, al termine del processo di certificazione vengono individuati insieme al Top Employer Institute i processi migliorabili e i gap da colmare per raggiungere il massimo del punteggio. **[MDR-A 67, 68.c; S1-4, 35, 36.b, 38.d, 40.b, 42]**

**Piani di gestione
dei talenti –
Talent Workbook**

Inoltre, al fine di migliorare la gestione integrata delle risorse umane del Gruppo in tutto il mondo, abbiamo introdotto, a maggio 2024, il **Talent Workbook**, ossia il manuale Gestione dei Talenti Bonfiglioli. Esso si basa su **otto principi cardine**: Trasparenza, Equità, Autodeterminazione, Sostenibilità, Sviluppo e gestione del talento, Responsabilità, Internazionalità, Libertà all'interno del contesto.

L'obiettivo del manuale è quello di delineare un **processo di gestione dei talenti interni al Gruppo**, che favorisca l'individuazione delle **key people aziendali**, mediante i seguenti step:

- Definizione degli **obiettivi individuali**
- **Valutazione** degli stessi
- **Performance Appraisal** (valutazione delle competenze soft, potenziali e valutazione complessiva della risorsa), disponibile per il dipendente sulla piattaforma e-ngenious
- Implementazione di **programmi di sviluppo professionale** per tutto lo staff.
[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S1-4, 35, 36.a, 36.b, 38.b, 40.b]

I piani di sviluppo individuali sono definiti dal dipendente insieme al proprio Responsabile, e in seguito condivisi con la Funzione Human Resources. Essi sono funzionali ad assicurare una crescita delle risorse interne, sia verticale (stessa mansione, ad un livello più elevato), che orizzontale (mansione diversa ma stesso livello). Solitamente un piano di sviluppo ha una durata media di circa 3-6 mesi, fino a un massimo di 12 mesi, incorporando attività di learning on the job e di training specifico.

Le opportunità di carriera interna, ad esempio, sono rivolte a tutta la popolazione aziendale e disponibili su **e-ngenious** e su **Bclose**. Attraverso l'International Job Posting, infatti, rendiamo note possibili posizioni aperte in azienda, in maniera analoga a quanto fatto con il job posting esterno. I dipendenti, informati tramite la piattaforma Bclose, possono quindi candidarsi attraverso e-ngenious. Similmente ad una selezione esterna la selezione prevede diversi step di interviste, feedback e infine un onboarding.

Infine, al termine del processo di Performance Appraisal, viene avviato quello di pianificazione delle successioni: con cadenza annuale, infatti, vengono individuati i ruoli chiave, potenzialmente a rischio di vacanza, per i quali possono essere nominati possibili "successori", appartenenti ad altre funzioni, altre aree di business e altre country.

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Soddisfazione, motivazione e aumento del benessere della forza lavoro tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari*). **[S1-4, 39]**



Tutti abbiamo delle ambizioni: migliorare le proprie competenze in una determinata area, perseguire un interesse in un settore diverso da quello in cui si sta attualmente lavorando, oppure crescere a livello personale, interagendo con culture diverse. Qualunque sia la vostra ambizione, l'esperienza di mobilità interna a livello internazionale vi consentirà di affrontare nuove sfide e di crescere insieme a Bonfiglioli.

equality&inclusion

Siamo presenti in tutto il mondo: pertanto, creare una cultura inclusiva rappresenta un valore chiave per il nostro Gruppo. A riconferma del nostro impegno sul tema D&I, nel 2024 abbiamo ottenuto la certificazione **UNI PDR 125:2022** per ben tre legal entity italiane (BFG, BRI, Selcom Italia). È un risultato di team e che testimonia lo spessore delle nostre politiche e dei nostri processi oltre che una partecipata attenzione e sensibilità al tema trattato. **[S1-4, 38.b, 40.b]**

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.

Revisione della Procedura di Talent Acquisition

In linea con quanto stabilito dal Codice Etico, abbiamo introdotto, come pratica consolidata, l'obbligo di non porre ai candidati domande irrISPettose, discriminatorie o intrusive, né di fare riferimenti a genere razza, età, credenze religiose o altri fattori discriminatori, in sede di colloquio. Tale impegno viene riaffermato nella **Procedura di Talent Acquisition**, revisionata nel corso dell'anno, e volta a definire gli standard minimi per assicurare un processo di selezione e assunzione equo ed inclusivo, valido per l'intero Gruppo.

[MDR-A 68.a, 68.c; S1-4, 38.a, 38.b, 40.a]

Il Gruppo ha inoltre attivato, nel 2024, un **Comitato per la Parità di Genere e Antidiscriminazione**, coordinato dal Chief Human Resources Officer e formato da dieci componenti con competenze e sensibilità in materia. La missione del Comitato è quella di analizzare i dati analitici (qualitativi e non), alla luce degli aggiornamenti normativi, e identificare specifici obiettivi da raggiungere in materia di diversità e inclusione. Inoltre, è tenuto a favorire le occasioni di dialogo e formazione, anche attraverso il coinvolgimento di stakeholder esterni (es. Università, enti pubblici). **[S1-4, 38.c, 40.b]**

Piano D&I

Nel corso del 2024, il Comitato ha redatto anche un **Piano Diversity & Inclusion**, tenendo in considerazione le specificità della nostra azienda per definire obiettivi legati alle **Aree Tematiche indicate dalla Prassi di riferimento (PdR) UNI 125:2022**. Il Piano verrà aggiornato con cadenza annuale, per valutarne l'efficacia sulle risorse interne.

Per ciascuna area tematica, abbiamo stabilito traguardi raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati a specifiche responsabilità per garantirne l'attuazione. Abbiamo identificato sei aree tematiche, ossia:

- Selezione e assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Work-life balance
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Il Piano D&I riafferma quanto previsto dall'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto dal nostro Gruppo a novembre 2023, ossia: "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". **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c]**

Sono stati attivati anche progetti formativi di inserimento categorie protette, nonché progetti con cooperative sociali¹⁶ e collaborazioni con altri enti e soggetti nel progetto "Insieme per il Lavoro città metropolitana di Bologna", nato per l'inserimento nel mondo del lavoro dei casi fragili e delle persone scarsamente autonome nella ricerca di occupazione. **[S1-4, 38.c]**

¹⁶ Ex art. 22 legge 68 del 1999

A conferma del nostro modello di leadership al femminile, abbiamo conseguito la **Certificazione WEConnect International**, in quanto impresa **female owned**.¹⁷ WEConnect valorizza infatti le competenze delle aziende con una leadership al femminile, garantendo l'accesso alla **WECommunity**, una piattaforma esclusiva, in cui i loro profili possono essere visibili a oltre 200 acquirenti membri di WEConnect International e a più di 20.000 imprese di proprietà femminile.

La certificazione offre, inoltre, accesso preferenziale a eventi di networking, conferenze di WEConnect International e dei suoi partner, nonché opportunità di matchmaking riservate esclusivamente alle aziende certificate.

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Miglioramento delle performance aziendali e sviluppo di idee innovative grazie alla soddisfazione della forza lavoro tramite lo sviluppo delle competenze professionali e Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di discriminazione*). **[S1-4, 39]**

retribuzione ed equità salariale

Mappatura dei ruoli e delle competenze e revisione salariale

Al fine di contribuire alla riduzione del divario salariale di genere, abbiamo scelto di dotarci di un **sistema di grading** delle posizioni per ogni Società del Gruppo, che consentirà di mappare a livello mondo ruoli e gradi di responsabilità e paragonarli ai benchmark interni ed esterni di mercato sulla base delle indagini retributive a cui il nostro Gruppo partecipa. L'attività di mappatura descritta avrà ad oggetto l'intera popolazione aziendale e sarà svolta entro il 2028. In seguito, sarà periodicamente aggiornata al fine di conformare il **processo annuale di revisione dei salari** ai benchmark esterni ed interni, e sarà resa disponibile ai dipendenti per dare la possibilità di segnalare eventuali gap retributivi **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c, 68.d, 69.a, 69.b, S1-4, 38.a, 38.d, 40.b, 43]**

Compensation Policy

Inoltre, stiamo lavorando alla predisposizione di una **Compensation Policy** di Gruppo, con l'obiettivo di definire un modello di remunerazione valido a livello globale e stabilire delle linee guida per una gestione uniforme e coerente in tutti i paesi in cui operiamo. Inoltre, la definizione di un approccio comune ed integrato aiuta a promuovere la mobilità delle persone all'interno del Gruppo, favorendo lo scambio di competenze e la crescita internazionale dell'organizzazione.

Il modello in questione si basa su cinque principi: merito, competenze, competitività, equità e sostenibilità. In aggiunta a questi, la Compensation Policy mira ad assicurare un **corretto bilanciamento di elementi monetari e non monetari** al fine di riconoscere e remunerare adeguatamente il contributo del singolo e garantire un elevato livello di motivazione ed engagement delle nostre persone. La Compensation sarà pubblicata sul sito aziendale nella prima metà del 2025. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; S1-4 40.b]**

Per quanto riguarda l'inclusione degli indicatori ESG nella retribuzione, il **Severity Index**¹⁸ è stato incluso a partire dal 2024 tra gli indicatori di performance all'interno dei piani di incentivazione a lungo termine **LTIP (Long Term Incentive Plan)** rivolti al Top Management. **[S1-4, 38.c]**

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Parità di genere e di retribuzione per lavori di pari valore, occupazione e inclusione delle persone con disabilità, parità di accesso alla formazione, valorizzazione della diversità e delle culture locali e adozione di misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro, con impatti positivi sulla motivazione, sul benessere e sulla soddisfazione dei dipendenti*). **[S1-4, 39]**

17 WEConnect International è una rete globale che connette le imprese di proprietà femminile con acquirenti e partner qualificati in tutto il mondo, supportando le imprenditrici nel contesto competitivo globale.

18 Il Severity Index (Indice di gravità degli infortuni sul lavoro) è calcolato numero di giorni persi per incidente/ora totali lavorate dai dipendenti* 1.000.000

welfare&well-being

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

In particolare, il **nostro programma** di **well-being** 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, e attribuisce assoluta priorità **alla cura e al comfort degli ambienti di lavoro**, un fattore estremamente rilevante per il benessere dei nostri dipendenti. Nell’ambito delle politiche di Welfare e Wellbeing, siamo comunque soliti sottoporre delle survey ai nostri dipendenti tramite Bclose, con l’obiettivo di avere spunti di miglioramento per il futuro. **[S1-4, 38.d]**

Smart Working

In particolare, l’area relativa al “Work-life balance” viene presidiata attraverso l’introduzione di una Policy ad hoc, volta alla gestione del **Lavoro per Obiettivi**, intesa come modalità di svolgimento del lavoro da “remoto”. La **Policy sul Remote Working**, che trova applicazione alle sedi italiane del Gruppo e ad alcune sedi estere (nella forma di home working)¹⁹, introduce standard e linee guida per l’attivazione e la gestione del lavoro in modalità smart, per i dipendenti che vi possono fare ricorso. Inoltre, offriamo la possibilità di avere maggior flessibilità negli orari e nei turni lavorativi (sia al personale impiegatizio e che a quello operaio), come stabilito nel Contratto Integrativo Aziendale. **[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4 40.b]**

Infine, promuoviamo la conclusione di accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta, in linea alle esigenze aziendali. **[S1-4, 38.c]**

Bonfiglioli Welfare System e benefit per le sedi italiane

Sempre in questo ambito, a testimonianza del nostro impegno, mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti un “pacchetto” di misure specifiche, volte ad assicurare supporto fisico e psicologico, oltre che ad offrire l’accesso a servizi e iniziative sportive, culturali e di svago. Questi benefit confluiscono nel **Bonfiglioli Welfare System**, attivo nelle sedi italiane del Gruppo e disponibile per i dipendenti a tempo indeterminato del Gruppo. **[MDR-A 68.a, 68.b, 69.b; S1-4, 40.a]**

I benefit descritti, sia quelli relativi al Lavoro per Obiettivi che quelli connessi al Welfare System, sono parte integrante delle politiche aziendali e oggetto di costante monitoraggio, al fine di valutarne l’efficacia e possibili spunti di miglioramento futuri. **[S1-4, 38.d]**

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.

Nell’ambito delle politiche Welfare, abbiamo scelto di affidarci 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 delle sedi italiane. 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.

¹⁹ Lo Smart Working viene garantito anche alle sedi presenti in Germania, Spagna, India, USA, Slovacchia e Francia.

Parità genitoriale

Il nostro Gruppo, per il biennio 2023-2024, ha messo a disposizione 100 utenze l'anno, che possono beneficiare dell'iniziativa²⁰. **[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4 40.b]**

Oltre a questi benefit, è stata attivata una nuova **linea bus 503 Tper**, con 20 corse giornaliere e 9 fermate tra lo stabilimento di Calderara di Reno e stazione di Osteria Nuova, con l'obiettivo di rispondere alle esigenze dei dipendenti che lavorano e vivono nella nostra area attraverso una connessione intermodale treno/bus. **[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4, 38.c, 40.b]**

Inoltre, a sostegno della genitorialità, abbiamo scelto di predisporre **programmi specifici di maternità e paternità** (ad esempio programmi di formazione in fase di reinserimento dei dipendenti a lavoro). Da sempre, infatti, favoriamo il reinserimento dei neo-genitori, al termine del congedo, nei medesimi ruolo, livello, mansione e retribuzione. A tal fine, abbiamo introdotto anche modalità di comunicazione dei cambiamenti organizzativi e gestionali che avvengono sul luogo di lavoro ai lavoratori e alle lavoratrici durante il congedo di paternità o maternità.

Il Bonfiglioli Welfare System prevede anche specifiche **misure di sostegno alla parità genitoriale**, attraverso l'incremento del 10% del trattamento erogato dall'INPS, portandolo al 40%²¹ per i dipendenti delle sedi italiane. Oltre a ciò, ci impegniamo nell'offrire un'estensione dei permessi ai genitori delle sedi italiane per le visite specialistiche dei propri figli (fino a 12 ore annue retribuite per i lavoratori con figli fino a 8 anni) o per l'inserimento dei figli al nido o alla scuola materna (fino a 24 ore annue retribuite). **[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4, 40.b]**

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Soddisfazione, motivazione e aumento del benessere della forza lavoro tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari*). **[S1-4, 39]**

formazione

Bonfiglioli Academy

L'innovazione e la formazione sono obiettivi trasversali per la crescita del Gruppo Bonfiglioli, ogni abilità, conoscenza e competenza che sviluppiamo rappresenta un valore aggiunto per tutti coloro con cui collaboriamo. Al fine di contribuire allo sviluppo professionale dei nostri dipendenti, accrescendo le ore di formazione non obbligatoria, ci affidiamo a **Bonfiglioli Academy**, una piattaforma di apprendimento digitale accessibile a tutto il personale, indipendentemente dalla posizione geografica o dal ruolo professionale. Grazie alla Bonfiglioli Academy, possiamo facilitare l'inserimento di nuovi colleghi, gestendo e monitorando l'intero processo di onboarding e la formazione in ingresso. Nell'ultimo anno, abbiamo offerto oltre 90.000 ore di formazione a livello globale, focalizzandoci su quattro aree principali:

- **Bonfiglioli Culture:** corsi progettati per diffondere la nostra cultura aziendale e i messaggi chiave in tutto il mondo;
- **Leadership Gym:** in questa sezione supportiamo i nostri dipendenti nello sviluppo di nuove competenze e nel miglioramento di quelle esistenti, promuovendo un apprendimento continuo su vari temi;
- **Professional Schools:** attraverso questi corsi, condividiamo il know-how relativo alle diverse famiglie professionali presenti in Bonfiglioli, creando percorsi formativi specifici per le esigenze del Gruppo;

²⁰ La concessione degli importi e la durata dell'affidamento possono essere differenziati sulla base del corso di studi e della sua durata

²¹ A condizione che il congedo facoltativo venga fruito per un periodo minimo di un mese continuativo e che l'altro genitore abbia goduto di almeno un mese continuativo di astensione facoltativa

- **Technical Toolbox:** questi percorsi formativi ci aiutano ad aumentare le competenze dei nostri dipendenti nell'uso di nuovi strumenti e tecnologie. **[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4, 40.b]** Al termine di ogni corso svolto (sia online che in presenza), ci premuriamo sempre di sottoporre ai dipendenti un questionario di gradimento i cui risultati vengono aggregati e condivisi con il Dipartimento HR in un'ottica di continuo improvement. Annualmente vengono coinvolti tutti i manager per la raccolta dei fabbisogni formativi delle loro persone che contribuiscono alla creazione del piano formativo aziendale. **[S1-4, 38.d]**

Altre attività di formazione

Inoltre, nel 2024 sono proseguiti **due progetti di formazione manageriale** avviati l'anno precedente, ossia il **People Manager Program** e il **Manufacturing People Manager Program**.

Il primo, rivolto ai nuovi **People Manager Bonfiglioli**, si è posto l'obiettivo di fornire competenze manageriali comuni e supportare la loro crescita professionale al servizio di un modello di leadership sostenibile. Nel corso del 2024, il programma ha coinvolto i People Manager, sia in Italia che all'estero, e proseguirà nel corso del 2025.

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, ha tentato di sviluppare un linguaggio "comune" tra i team leader dei diversi stabilimenti produttivi, generando una corrispondenza biunivoca tra i valori Bonfiglioli e le competenze trasversali e manageriali dei diretti interessati (strategic thinking, leadership responsabile e ascolto attivo). **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c]**

Il 2024 ha anche visto il coinvolgimento del personale di vendita in un percorso Sales Excellence, con un programma di 36 ore in aula, che ha approfondito argomenti come la negoziazione, il pricing, la gestione interculturale e il key account management.

In linea con il valore che attribuiamo al tema diversity and inclusion, abbiamo previsto opportunità di formazione focalizzate sullo sviluppo e il miglioramento delle competenze professionali di leadership per il genere meno rappresentato. Ad esempio, abbiamo promosso il corso **"Molestie e violenza nei luoghi di lavoro: dall'informazione ai modelli operativi"** e altri moduli formativi in e-learning. Per il 2024, nelle sedi italiane del Gruppo, 1585 dipendenti sono stati coinvolti in una formazione in presenza, divisa in 55 sessioni, sulle violenze e molestie, gestita in collaborazione con il Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana di Bologna e con sei centri antiviolenza della Regione Emilia-Romagna.

In relazione a ciò, ci siamo impegnati nel lancio di una **campagna di training rivolta ai manager** coinvolti nei processi di selezione, con lo scopo di migliorare le proprie competenze di recruiting e approfondire i temi connessi con la **hiring diversity**. Un primo progetto pilota è stato pianificato per il 2025: il corso sarà gestito dalla Funzione Human Resources e coinvolgerà i manager che hanno un ruolo nelle selezioni attive. Il training, di carattere teorico ed esperienziale, ha l'obiettivo di assicurare il coinvolgimento di tutte le filiali del Gruppo, condividendo le linee guida in materia di hiring diversity. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S1-4, 38.b, 40.b]**

Infine, ulteriori iniziative di training dedicate ai temi della Cybersecurity e della sicurezza dei dati sono approfondite nel capitolo S4 *"Consumatori e utenti finali"*.

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Soddisfazione della forza lavoro tramite lo sviluppo delle competenze professionali attraverso attività formative (inclusa la formazione in ambito SSL) erogate a dipendenti e collaboratori)*).

[S1-4, 39]

salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresenta uno dei principi cardine del Gruppo. Nel corso degli anni, abbiamo aumentato i nostri presidi volti a ridurre il rischio potenziale di infortuni o malattie professionali sul luogo di lavoro: un importante tassello per la costruzione di una vera e propria cultura della sicurezza all'interno del Gruppo è rappresentato dalla scelta di uniformare le procedure e le normative dei diversi siti, mediante 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 audit/ispezioni in sito, con la finalità di verificare la corretta adozione delle raccomandazioni e l'implementazione di efficaci misure HSE. Infatti, in ogni stabilimento produttivo è presente un **gruppo specifico incaricato di gestire e supervisionare la salute e la sicurezza** ed effettuare una valutazione dei rischi; 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. **[S1-2 27.a; S1-4, 38.d, RA 47]**

Con l'obiettivo di avere un impatto positivo sul raggiungimento dei target di sicurezza e ambiente fissati all'inizio dell'anno per ogni sito del gruppo, è stato progettato un meccanismo di condivisione di indicatori, progetti ed eventi all'interno del Gruppo con lo scopo di diffondere le soluzioni efficaci messe in pratica. Questa attività si basa su un portale appositamente costituito per condividere e archiviare qualsiasi tipo di *lesson learned* all'interno del Gruppo.

[S1-4, 38.d, 40.a]

SAS App: come prevenire gli infortuni sul lavoro

Al fine di facilitare la partecipazione di tutti i dipendenti nella segnalazione di problematiche di sicurezza e nella registrazione di eventuali comportamenti non sicuri abbiamo, inoltre, sviluppato internamente la **SAS App**: questa tecnologia, attualmente implementata nei principali siti italiani (Forlì, Calderara di Reno e Rovereto), sta permettendo di aumentare significativamente il numero di segnalazioni in ambito sicurezza e ambiente, da analizzare in ottica preventiva. I report, infatti, sono impiegati come strumento di analisi e di monitoraggio dei trend futuri in ambito HSE.

[MDR-A 68.d; S1-4, 38.d, 40.a, 41]

A partire dai primi test, svolti nel 2022, è stata raggiunta la piena operatività dell'App nel corso dell'ultimo biennio. Attualmente, è in corso il progetto di estensione dell'ambito di applicabilità della tecnologia ad alcuni stabilimenti esteri, in ottica di accrescere la centralizzazione sugli aspetti di controllo in ambito Salute, Sicurezza e Ambiente. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c]**

I principali obiettivi che quest'applicazione ha permesso di conseguire sono:

- Incremento nel numero di segnalazioni di **Unsafe Condition** e **Unsafe Act** (+60% solo a Forlì nel biennio 2023-2024 rispetto al 2017-2022);
- Maggior **consapevolezza dell'importanza degli aspetti di Salute e Sicurezza** da parte del personale aziendale, a tutti i livelli;
- Riduzione dei **tempi di risoluzione** di problemi e segnalazioni provenienti dai siti.

A partire dall'avvio delle attività, fino a Dicembre 2024, abbiamo, infatti, ricevuto **2.404** segnalazioni su aspetti HSE per lo stabilimento di Forlì, **509** per Calderara di Reno e **263** per Rovereto.

Bonfiglioli Health Care Project (BHCP)

Dal 2022 proponiamo alle nostre persone il **Bonfiglioli Health Care Project**, un progetto volto a sviluppare un piano di prevenzione integrato con i progetti del Sistema Sanitario Nazionale (linee guida del Piano Nazionale della Prevenzione 2022-2025) del Ministero della Salute, e con i pacchetti di prevenzione del fondo assistenziale sanitario di settore. In particolare, con il supporto dello staff sanitario aziendale, delle funzioni HSE e Human Resources, abbiamo ideato un programma annuale di prevenzione sanitaria coinvolgendo il personale di tutte le sedi italiane (EVO, Forlì, Rovereto, Carpiano e Selcom). Questo programma prevede uno screening sui rischi cardiovascolari e, in alternanza, progetti speciali di prevenzione selezionati dal Medico Competente e orientati ai bisogni delle persone. **[MDR-A 68.a, 68.b]**

Per il **BHCP 2024**, abbiamo svolto un'analisi congiunta dei possibili progetti adatti alla nostra realtà e non coperti da altre forme di assicurazione sanitaria, per poi coinvolgere i nostri dipendenti tramite survey, con cui scegliere il progetto di maggior interesse tra quelli proposti. A seguito della survey, abbiamo effettuato per i dipendenti italiani del Gruppo che hanno deciso di aderire all'iniziativa una **visita ottico-optometrica** con il rilascio di un referto personale. **[S1-4, 38.b, 38.d]** Questa visita includeva un controllo con auto-refrattometro, la possibilità di effettuare il test di Ishihara per rilevare potenziali casi di daltonismo e l'uso di strumenti in prova, come occhiali correttivi, per valutare la differenza nella visione con e senza l'utilizzo.

Nel corso del 2024, sono state quindi svolte un totale di **820 visite** sui dipendenti che hanno aderito all'iniziativa. Dato il successo ottenuto, nel corso del 2025, il BHCP sarà dedicato al secondo ciclo delle visite cardio-vascolari. **[MDR-A 68.c]**

Ulteriori progetti, volti ad accrescere i livelli di monitoraggio dei principali KPI in ambito Salute e Sicurezza, che hanno contribuito al miglioramento delle performance H&S del Gruppo, sono stati implementati a livello dei singoli stabilimenti. Tra di essi vale la pena menzionare:

- Il progetto **KAIZEN**, presso Bonfiglioli Vietnam, attivo a partire da ottobre 2024, finalizzato all'introduzione di un tool specifico volto a raccogliere e analizzare segnalazioni e/o proposte di miglioramento in ambito HSE provenienti dai lavoratori. Semplicemente scansionando il QR Code, i dipendenti possono accedere ad un'area riservata su cui formulare proposte di miglioramento degli ambienti di lavoro. L'introduzione di questa nuova tecnologia sta consentendo di ottimizzare il monitoraggio dei rischi di Salute e Sicurezza dello stabilimento, impattando in maniera positiva sugli indici di frequenza e di gravità degli infortuni.
- Miglioramento della **sicurezza dei muletti e carrelli elevatori**, per lo stabilimento di Bonfiglioli Brasile, attraverso un progetto specifico, avviato a novembre 2024, con scadenza a ottobre 2025. Infatti, a seguito del verificarsi di un near-miss, è stato implementato un action plan con scadenza annuale, attraverso l'implementazione di attività di training specifiche e l'installazione di luci di sicurezza sul carrello elevatore per evidenziare l'area circostante. L'obiettivo è quello di migliorare la consapevolezza dei rischi sugli ambienti di lavoro e quelli relativi all'uso dei carrelli elevatori.
- Creazione di uno **standard per la gestione delle attività di manutenzione non routinarie** a Forlì, attraverso l'introduzione di una check-list, a febbraio 2024, per assicurare il corretto svolgimento delle attività manutentive, svolte sia a cura di operatori interni che di ditte esterne. Standard successivamente esteso alle altre aziende italiane del gruppo.
- Progetto per l'estensione della certificazione ISO 45001 anche a Selcom Italia, avviato a giugno 2024, che si concluderà a maggio 2025. L'ottenimento di tale certificazione favorirà la corretta mappatura dei rischi in ambito HSE (infortuni, malattie professionali, incidenti, near-miss), migliorando la sicurezza dei lavoratori. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S1-4 38.a, 38.b, 38.c, 40a]**

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro*). **[S1-4, 39]**

obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.f, 80.g, 80.j; S1-5, 44.a, 44.b, 44.c, 45, 46, 47.a, 47.b, 47.c]

Gli obiettivi di sostenibilità relativi alla forza lavoro propria vengono definiti annualmente sulla base di processi di pianificazione e controllo consolidati a livello di Gruppo, e, una volta approvati, confluiscano nel Piano di Sostenibilità. Essi trovano applicazione ai lavoratori dell'intera organizzazione.

Di seguito si riportano i principali obiettivi relativi alla forza lavoro propria accompagnati da una descrizione delle azioni messe in atto nel corso dell'anno. Tali obiettivi sono finalizzati alla gestione dei lavoratori del Gruppo e ad affrontare i relativi impatti, rischi e opportunità rilevanti. Con periodicità, gli obiettivi definiti vengono rivisti internamente dalla funzione Human Resources, al fine di valutare le prestazioni dell'impresa rispetto al raggiungimento del target, nonché possibili spunti di miglioramento. **[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c; S1-5, 47.a, 47.b, 47.c]**

Target	Descrizione	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Ridurre il tasso di dimissioni volontarie dei neo assunti (con seniority <2 anni) rispetto al dato 2023 (23% ²²) fino al 15% nel 2029	Riduzione del tasso di turnover in uscita di circa 2/3 punti % all'anno, fino a raggiungere un tasso del 15%, rispetto alla baseline (23%)	ESRS S1-5 Metriche e obiettivi, S1-6 (Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa)	Operazioni proprie	2023	23%	2029
Estensione della Certificazione Top Employer	Ampliare la platea di dipendenti coperti dalla certificazione Top Employer ad almeno il 60% della popolazione aziendale entro il 2026.	ESRS Metriche e obiettivi S1-5	Operazioni proprie	2024	36%	2026
Avvio del processo di performance appraisal su almeno 1500 dipendenti entro il 2025	Avviare il processo di performance appraisal su almeno 1500 dipendenti del Gruppo entro la fine del 2025	ESRS Metriche e obiettivi S1-5	Operazioni proprie	2024	-	2025
Implementare una Policy per la Global Mobility di Gruppo	Ideare e applicare una Policy a livello di Gruppo per incentivare la mobilità interna, la job rotation e le esperienze internazionali	ESRS Metriche e obiettivi S1-5	Operazioni proprie	2024	-	2026

²² Il dato fa riferimento ai soli White Collar.

Target	Descrizione	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Equità & Inclusione						
Garantire il 30% minimo di donne tra i candidati nel primo step di selezione ("Short list") per le posizioni di Blue Collars entro il 2028	Incremento della % di donne nelle posizioni operative a partire da una lista di candidati, che includa una % minima di donne, da aumentare di un valore % ogni anno	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-9 (Metriche della diversità)	Operazioni proprie	2024	-	2028
Garantire il 35% minimo di donne tra i candidati nel primo step di selezione ("Short list") per le posizioni di White Collars entro il 2028	Incremento della % di donne nelle posizioni impiegatizie a partire da una lista di candidati, che includa una % minima di donne, da aumentare di un valore % ogni anno	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-9 (Metriche della diversità)	Operazioni proprie	2024	-	2028
Garantire il 35% minimo di donne tra i candidati nel primo step di selezione ("Short list") per le posizioni di Manager entro il 2028	Incremento della % di donne nelle posizioni manageriali a partire da una lista di candidati, che includa una % minima di donne, da aumentare di un valore % ogni anno	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-9 (Metriche della diversità)	Operazioni proprie	2024	-	2028
Aumentare la rappresentanza femminile nel management del 20% entro il 2030	Incremento della % di donne nelle posizioni manageriali attraverso assunzioni e promozioni	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-9 (Metriche della diversità)	Operazioni proprie	2024	-	2030

Target	Descrizione	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Equità salariale						
Mappare il divario salariale della popolazione femminile a livello mondo e mantenerlo al di sotto del 10% entro il 2028	Mappare, valutare e intervenire a livello globale sul divario di genere a parità di ruolo e competenze	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-10 (Salari adeguati)	Operazioni proprie	2024	-	2028
Formazione e sviluppo delle competenze						
Incremento delle ore medie di formazione pro-capite non obbligatorie a livello di Gruppo, fino a un totale di 20 ore nel 2028	Incremento delle ore di formazione pro capite non obbligatorie da parte delle società del Gruppo, fino al raggiungimento di una media di 2,5 giornate lavorative di formazione l'anno per tutti i dipendenti entro il 2028	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-10 (Metriche di formazione e sviluppo delle competenze)	Operazioni proprie	2023	-	2028
Implementazione di un progetto di International Trainee Program	Coinvolgere almeno 10 persone tra interne ed esterne nel progetto di international trainee program nei prossimi 6 anni (2 cicli triennali che coinvolgano in media 5 persone)	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-10 (Metriche di formazione e sviluppo delle competenze)	Operazioni proprie	2024	-	2030
Salute e sicurezza sul Lavoro						
Riduzione del tasso di frequenza infortuni (N. di infortuni/Ore totali lavorate dai dipendenti x 1.000.000)	Riduzione del tasso di frequenza infortuni del 10% rispetto alla media del triennio precedente (3,72) - perimetro Gruppo	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-14 (Metriche di salute e sicurezza)	Operazioni proprie	Media triennio 2022 - 2024	3,72	2025
Riduzione del tasso di gravità (N. di giorni persi per singolo infortunio/ Ore totali lavorate dai dipendenti x 1.000.000)	Riduzione del tasso di gravità infortuni del 10% rispetto alla media del triennio precedente (0,14) - perimetro Gruppo	ESRS Metriche e obiettivi S1-5, S1-14 (Metriche di salute e sicurezza)	Operazioni proprie	Media triennio 2022 - 2024	0,14	2025

[MDR-T 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e; S1-5, 44.a, 44.b, 44.c, 45, 46]

Di seguito le fonti e metodologie di calcolo dei principali target individuati con riferimento alla forza lavoro:

• **Valorizzazione delle persone**

- **Ridurre il turnover dei neoassunti: il target è definito a partire dai dati su assunzioni e cessazioni contenuti su e-ngenious e raccolti in una BI.** Calcoliamo il turnover come la somma delle dimissioni volontarie avvenute entro 24 mesi dall'assunzione diviso il totale degli assunti nel medesimo periodo; per entrambi i valori consideriamo gli ultimi 12 mesi. Il dato viene monitorato mensilmente con la Direzione e gli HR Business Partner.
- **Estensione della Certificazione Top Employer:** a seguito di un processo di audit svolto a ottobre 2024, siamo riusciti a migliorare il nostro rating totale del 10% in un anno a valle di tutte le iniziative introdotte. Sulla base di tale risultato, abbiamo fissato un target pari al 60% della popolazione aziendale entro il 2026.
- **Policy di Global Mobility:** nel 2025 introdurremo la nuova Policy di Global Mobility a livello italiano, per estenderla all'intero Gruppo nel 2026. In tal modo, coinvolgeremo i nostri dipendenti nell'impegno per la creazione di una cultura di mobilità internazionale, che abbracci le diverse sedi, favorendo lo sviluppo di nuove competenze e la condivisione di know-how, creando percorsi di carriera strutturati. **[MDR-T 80.f, 80.g, 80.j]**

• **Equità&Inclusione**

- **Garantire una percentuale (%) minima di donne tra i candidati nel primo step di selezione ("Short list"):** la definizione di una "Short list" di candidati che includa una percentuale minima di donne presuppone la messa in atto di un processo di selezione del personale a partire dalla **piattaforma informatica e-ngenious**, impiegata per l'estrazione di un set di informazioni qualitative, tra cui il genere. La funzione Talent Acquisition è responsabile di monitorare la percentuale di donne (numero di donne/numero di candidati totali) attraverso l'impiego di una BI dedicata. In seguito, fornisce all'Hiring Manager, responsabile diretto dell'assunzione, una shortlist con almeno tre persone. Semestralmente Talent Acquisition condivide con la Direzione i risultati raggiunti e definisce azioni correttive ove necessarie.
- **Aumentare la rappresentanza femminile nel management entro il 2030:** il target è stato definito a partire dalle informazioni contenute sul database e-ngenious, circa il ruolo ricoperto dai dipendenti (Manager, White Collar e Blue Collar) e dalla relativa situazione contrattuale. Ad oggi, la % di donne nella fascia di popolazione classificata come management è pari al 16%, ossia 38 donne su 242 dipendenti a livello di Gruppo. Il dato viene monitorato mensilmente con il supporto della Direzione aziendale. **[MDR-T 80.f, 80.g]**

• **Equità salariale:**

- **Mappare il divario salariale della popolazione femminile a livello mondo:** l'obiettivo è definito dalla funzione Compensation e rivisto con cadenza annuale, a partire da un'analisi dei livelli di retribuzione all'interno dell'organizzazione, verificando che tra i dipendenti della stessa società con ruoli e responsabilità assimilabili non vi sia un divario salariale imputabile al genere. **Il divario salariale viene infatti calcolato come il rapporto tra la media delle retribuzioni della popolazione femminile e della popolazione di riferimento per ciascuno dei ruoli ricoperti**, tenendo in considerazione fattori come il layer organizzativo, l'anzianità aziendale e l'età anagrafica. Nel calcolo della retribuzione viene considerata la somma dell'ABS (Annual Base Salary, quota fissa dello stipendio) e dell'MBO (Management by Objectives, quota variabile). **I dati sulla retribuzione vengono scaricati direttamente da e-ngenious**, che viene monitorato e popolato mensilmente dalle funzioni Human Resources di ogni Società del Gruppo. Annualmente Compensation condivide con la Direzione i risultati raggiunti e definisce azioni correttive ove necessarie. **[MDR-T 80.f, 80.g]**

• **Formazione e sviluppo delle competenze**

- **Incremento delle ore di formazione:** la funzione Learning & Development si premura di scaricare e monitorare i dati sulla formazione, dal **portale Bonfiglioli Academy**, con cadenza mensile, così da poter intervenire in caso di necessità.
- **International Trainee Program:** nato come percorso formativo internazionale dedicato a giovani talenti

laureati in discipline STEM, mira a sviluppare giovani professionisti altamente specializzati. Il programma, della durata di circa 36 mesi, prevede quattro esperienze semestrali in ruoli e Paesi diversi (short-term assignments), seguite da un'esperienza di 12 mesi per consolidare le competenze acquisite prima di accedere al ruolo di destinazione. Già nel corso del 2024, abbiamo selezionato sei giovani, sia tra i propri dipendenti sia tra candidati esterni, costruendo per ciascuno un percorso professionale e formativo su misura. Durante l'intero programma, i partecipanti saranno affiancati da Mentor selezionati tra i Senior Leader aziendali, che li guideranno nel loro sviluppo professionale e manageriale. Annualmente i risultati ottenuti vengono rivisti, per valutare le performance del Gruppo. **[MDR-T 80.f, 80.g]**

• **Salute e Sicurezza sul Lavoro**

- **Riduzione del tasso di frequenza e di gravità degli infortuni:** il target è stabilito a partire dai dati raccolti dalla funzione Q&HSE a livello di Gruppo, in apposito database interno. In particolare, le informazioni fornite dalle singole Società vengono monitorate a livello di singolo stabilimento e in forma aggregata, e sono disponibili con diversi livelli di dettaglio (dato annuale o mensile, per singolo stabilimento, per tipologia di filiale ecc.). La disponibilità di informazioni quantitative costantemente aggiornate consente di intervenire con tempestività qualora si verifichino episodi di "near-miss" o incidenti sul luogo di lavoro. **[MDR-T 80.f, 80.g]**

metriche

[S1-6] Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Tabella 1

S1-6 50.a, RA 55_1

Genere	2023	2024
Donna	909	881
Uomo	3.871	3.704
Altro*	-	-
Non comunicato*	-	-
Totale	4.780	4.585

Tabella 2

S1-6 51, RA 55_2

Area	2023	2024
EMEA	2.955	2.814
AME	252	234
APAC	1.573	1.537
Totale	4.780	4.585

Tabella 3**S1-6 50.b, 51, RA 55_3**

	Donna		Uomo		Altro*	Non comunicato*	Totale	
	2023	2024	2023	2024	2024	2024	2023	2024
Numero di dipendenti	909	881	3.871	3.704	-	-	4.780	4.585
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	666	646	3.458	3.352	-	-	4.124	3.998
Numero di dipendenti a tempo determinato	243	235	413	352	-	-	656	587
Numero di dipendenti con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	873	837	3.857	3.684	-	-	4.730	4.521
Numero di dipendenti part-time	36	44	14	20	-	-	50	64

* Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Tabella 4**S1-6 52.a, 52.b, RA 55_4**

	EMEA		AME		APAC		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Numero di dipendenti	2.955	2.814	252	234	1.573	1.537	4.780	4.585
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	2.897	2.783	252	234	975	981	4.124	3.998
Numero di dipendenti a tempo determinato	58	31	0	0	598	556	656	587
Numero di dipendenti con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	2.908	2.752	249	232	1.573	1.537	4.730	4.521
Numero di dipendenti part-time	47	62	3	2	0	0	50	64

Tabella 5**S1-6 50.c, RA 59**

Tasso di turnover	2023	2024
Numero di dipendenti	4.780	4.585
Numero di dipendenti cessati	616	626
Tasso di Turnover dei dipendenti	13%	14%

Metodologia e Assumption

Il dato relativo al numero dei dipendenti fa riferimento al numero totale di persone con contratto attivo al 31.12.2024 (headcount). Il dato è puntuale e riflette la situazione al termine dell'anno. (**S1-6 50.di, 50.dii**) L'organico aziendale ha registrato una diminuzione durante il corso del 2024, in linea con il calo del fatturato totale, un fenomeno che ha influenzato la composizione del personale. (**S1-6 50.e**)

I dati utilizzati per questo calcolo sono stati estratti dal nostro sistema gestionale “e-ngenious”, un software che consente di monitorare con precisione tutte le informazioni anagrafiche dei dipendenti, nel pieno rispetto delle normative GDPR e degli accordi sindacali in vigore. Va sottolineato che la società O&K rappresenta un'eccezione, in quanto i dati relativi ai suoi dipendenti vengono gestiti localmente e poi comunicati in forma aggregata, come previsto dagli accordi stipulati con i sindacati locali.

[S1-7] Caratteristiche dei non dipendenti della forza lavoro dell'impresa

Tabella 6

S1-7 56, RA 62

	2023	2024
Numero totale di lavoratori non dipendenti nel proprio organico	477	517
Numero totale di lavoratori non dipendenti nella propria forza lavoro - lavoratori autonomi	1	1
Numero di lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale (somministrati)	470	511
Altre tipologie pertinenti per l'impresa (tirocinanti e altre tipologie contrattuali)	6	5

Metodologia e Assumption

Il dato relativo al numero dei non dipendenti fa riferimento al numero totale di persone con contratto attivo al 31.12.2024 (headcount). Il dato è puntuale e riflette la situazione al termine dell'anno. (**S1-7 55.bi, 55.bii**) Per quanto riguarda la somministrazione, che indica i lavoratori assunti tramite contratti di lavoro temporanei o interinali, l'organico aziendale ha registrato una diminuzione durante il 2024, in linea con il calo del fatturato totale. (**S1-7 55.c**)

I dati utilizzati per questa analisi sono stati estratti dal nostro sistema gestionale “e-ngenious”, che consente di monitorare con precisione tutte le informazioni anagrafiche dei non dipendenti, nel rispetto delle normative GDPR e degli accordi sindacali. Si segnala che la società O&K rappresenta un'eccezione: i dati relativi ai suoi collaboratori non dipendenti vengono gestiti localmente e successivamente comunicati in forma aggregata, come previsto dagli accordi con i sindacati locali.

[S1-8] Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Tabella 7

S1-8 60.a, 60.b, 60.c, 63.a, RA 70

2024	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
Tasso di copertura	Dipendenti - SEE (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Dipendenti - Non SEE (stima per le regioni con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul posto di lavoro (solo SEE) (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19%			
20-39%		India, Cina	
40-59%			
60-79%			
80-100%	Italia		Italia

2023	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
Tasso di copertura	Dipendenti - SEE (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Dipendenti - Non SEE (stima per le regioni con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)	Rappresentanza sul posto di lavoro (solo SEE) (per i paesi con > 50 imp. che rappresentano > 10 % degli impiegati totali)
0-19%		India, Cina	
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Italia		Italia

Metodologia e Assumption

I dati sono stati forniti in forma aggregata dai responsabili delle relazioni sindacali di ciascuna società.

Inoltre, i principali sindacati italiani (CGIL, CISL, UIL), a cui sono iscritti i nostri dipendenti, fanno parte del Comitato Aziendale Europeo (CAE). **(S1-8 63.b)**

I paesi con un numero di dipendenti considerato significativo sono Italia, Cina e India.

[S1-9] Metriche di diversità

Tabella 8

S1-9 64, 65, 66.a, RA 71

2024					
Metriche di diversità	Uomo	Donna	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti dell'Alta Dirigenza	202	40	-	-	242
Numero totale dei dipendenti	3.704	881	-	-	4.585
Percentuale	5%	5%	-	-	5%

2023					
Metriche di diversità	Uomo	Donna	Altro	Non comunicato	Totale
Dipendenti dell'Alta Dirigenza	157	28	-	-	185
Numero totale dei dipendenti	3.871	909	-	-	4.780
Percentuale	4%	3%	-	-	4%

Tabella 9

S1-9 66.b

Categoria di lavoro	2023				2024			
	Meno di 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale	Meno di 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
Dirigenti & Manager	0	94	91	185	0	128	114	242
Quadri & Impiegati	420	1.364	552	2.336	328	1.372	523	2.223
Operai	379	1.294	586	2.259	264	1.253	603	2.120
Totale	799	2.752	1.229	4.780	592	2.753	1.240	4.585

Metodologia e Assumption

Sono considerati parte dell'alta direzione i dipendenti che ricoprono ruoli con responsabilità strategiche e manageriali. (**S1-9 RA 71**)

I dati sono stati estratti dal nostro sistema gestionale "e-ngenious", che consente di monitorare in modo preciso tutte le informazioni anagrafiche dei dipendenti, nel rispetto delle normative GDPR e degli accordi sindacali. Vengono inoltre monitorate le informazioni relative alla struttura organizzativa, come la distinzione tra Blue Collar, White Collar e Manager. Un'eccezione riguarda la società O&K, dove i dati vengono gestiti localmente e comunicati in forma aggregata, in conformità con gli accordi con i sindacati locali.

[S1-10] Salari adeguati

S1-10 69

Riconosciamo l'importanza della soddisfazione dei dipendenti, valorizzando il loro tempo, i loro sforzi e il loro impegno. Per questo motivo, ci premuriamo di garantire un salario adeguato e dignitoso, in linea con i principi di equità e rispetto.

Gli assetti retributivi del personale del Gruppo, in conformità con le disposizioni di vigilanza, possono essere costituiti da una componente fissa e una variabile. La retribuzione fissa, che è la principale componente del valore economico distribuito ai dipendenti, è allineata alle previsioni del CCNL di settore e alla contrattazione aziendale tempo per tempo vigenti.

In merito all'analisi relativa al salario di sussistenza e in generale alla verifica della retribuzione dei dipendenti rispetto al salario di sussistenza, le retribuzioni sono rispettose di tutti i minimi contrattuali previsti per legge o per contrattazione collettiva e in ogni caso si pongono al di sopra del salario minimo laddove esistente.

[S1-11] Protezione sociale

S1-11 74, 76, RA 75

Ci conformiamo alla legislazione locale di ogni paese in materia di protezione sociale dei dipendenti. In tutti i paesi sono previste protezioni per malattia, maternità e pensionamento. In molti casi provvediamo ad integrare quanto previsto per legge con assicurazioni mediche, visite a carico dell'azienda, vaccinazioni e fondi previdenziali.

2024			
Dipendenti con protezione sociale	4.585	Non Dipendenti con protezione sociale	517
Totale organico dei dipendenti	4.585	Totale organico dei non dipendenti	517
Percentuale	100%	Percentuale	100%

2023			
Dipendenti con protezione sociale	4.780	Non Dipendenti con protezione sociale	953
Totale organico dei dipendenti	4.780	Totale organico dei non dipendenti	953
Percentuale	100%	Percentuale	100%

[S1-12] Persone con disabilità

Tabella 10

S1-12 77,78,79

	2023	2024
Personne con disabilità	137	138
Totale dei dipendenti	4.780	4.585
Percentuale	2,90%	3%

Metodologia e Assumption

È stata lasciata discrezionalità alle singole società nel declinare la definizione globale nei contesti nazionali, cercando di applicare criteri oggettivi riconosciuti dalla legislazione locale. Le persone con disabilità hanno comunicato autonomamente la propria situazione alle società del Gruppo, in conformità con le disposizioni della normativa nazionale sul lavoro. Ad esempio, per le società italiane sono state considerate le persone appartenenti alle categorie protette per invalidità.

I dati sono stati comunicati in forma anonima e aggregata dai responsabili HR delle singole società. **(S1-12 RA 76)**

[S1-13] Metriche sulla formazione e sullo sviluppo delle competenze

Tabella 11

S1-13 82, 83.b, RA 78

2024					
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti e per genere	Uomo	Donna	Altro*	Non comunicato*	Totale
Dirigenti e Manager	13	28	-	-	16
Quadri e impiegati	18	22	-	-	19
Operai	18	20	-	-	18
Totale	17	21	-	-	18

* Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Tabella 12

2023					
Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti e per genere	Uomo	Donna	Altro*	Non comunicato*	Totale
Dirigenti e Manager	17	27	-	-	18
Quadri e impiegati	18	21	-	-	19
Operai	13	19	-	-	14
Totale	16	21	-	-	17

* Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Tabella 13

S1-13 81

Ore di formazione per aree formative	2023	2024
Dipendenti e Managers	1.064	5.670
Leadership Gym	9.023	6.910
Bonfiglioli Culture	1.148	16.962
Professional School	15.484	17.626
Technical Toolbox	38.552	37.758
Salute e sicurezza	14.387	6.177
Totale	79.658	91.103

Metodologia e Assumption

I dati sulla formazione aziendale sono stati raccolti tramite la piattaforma Bonfiglioli Academy per la formazione in Italia e per la formazione asincrona nel resto delle sedi, mentre per la formazione sincrona all'estero abbiamo consultato le funzioni Human Resources locali.

I dati fanno riferimento alla formazione svolta durante tutto l'anno 2024, dal 01/01/2024 al 31/12/2024, anche se completata da persone non più dipendenti dell'azienda al 31/12.

[S1-14] Metriche sulla salute e sicurezza

Tabella 14

S1-14 88, RA 80, 83

Dipendenti	2023	2024
Percentuale di lavoratori che sono coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti legali e linee guida riconosciute	-	69%
Numero di decessi correlati a infortuni sul lavoro	0	0
Numero di decessi correlati a malattie professionali	0	0
Numero di ore totali lavorate	9.265.116	9.114.579
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	38	21
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	4,10	2,30
Numero di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	1	6
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	0,11	0,66
Numero di casi di malattie professionali registrabili	-	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro	-	1.093
Numero di giorni persi per malattie professionali	-	0

Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Tabella 15

Non-dipendenti	2023	2024
Percentuale di altri lavoratori che sono coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti legali e linee guida riconosciute	-	0%
Numero di decessi correlati a infortuni sul lavoro	0	0
Numero di decessi correlati a malattie professionali	0	0
Numero di ore totali lavorate	1.247.352	1.717.891
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	1	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,8	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	0	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	-	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro	-	0
Numero di giorni persi per malattie professionali	-	0

Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Metodologia e Assumption

Il numero di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze tiene conto dei soli infortuni che hanno determinato un numero di giorni persi superiore a 60.

Per quanto riguarda le malattie professionali, sono state considerate solo le denunce che effettivamente sono state accettate dall' INAIL

I dati sono stati comunicati dagli stabilimenti italiani ed esteri del Gruppo e in seguito aggregati.

[S1-15] Metriche equilibrio vita - lavoro

Tabella 16

S1-15 93.a

Percentuale di dipendenti aventi diritto a congedi parentali (%)	2024
Donne	100%
Uomini	82%
Altro	100%
Non comunicato	100%
Totale	100%

Tabella 17

S1-15 93.b, RA 96

Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari (%)	2024
Donne	18%
Uomini	17%
Altro *	-
Non comunicato *	-
Totale	17%

* Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRs.

Metodologia e Assumption

I dati sono stati forniti dalle funzioni HR di ciascuna filiale con più di 20 dipendenti.

Per quanto riguarda le normative sul congedo per motivi familiari, il Gruppo Bonfiglioli segue la legislazione locale, cercando, ove possibile, di estendere i giorni o i compensi integrativi, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori. Un esempio significativo è rappresentato dalle filiali italiane, dove sono previsti permessi aggiuntivi rispetto al contratto collettivo nazionale per situazioni come l'inserimento al nido, il ricovero del coniuge o convivente e le visite specialistiche per i figli. L'unico caso in cui non sono previsti congedi per gli uomini riguarda le società con sede in India.

[S1-16] Indicatori retributivi

Tabella 18

S1-16 95, RA 98

Categoria di lavoro	2023	2024
	Gender Pay Gap	Gender Pay Gap
Dirigenti & Manager	5,8%	2,82%
Quadri & impiegati	2,6%	2,39%
Operai	3,4%	4,26%

Tabella 19

S1-16 95, RA 98

	2023	2024
Rapporto tra la retribuzione totale annua della persona più pagata e la mediana delle retribuzioni totali di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato)	26,50%	23,90%

Metodologia e Assumption

Il Gender Pay Gap 2024 tiene conto anche dei dipendenti di Selcom Group, a differenza dell'anno precedente (si veda il paragrafo "Criteri per la redazione"). Il leggero aumento nel divario retributivo nella categoria "Operai" è principalmente dovuto all'allargamento del perimetro di riferimento a Selcom Italia, società che ha una contrattazione di secondo livello in media più bassa e una percentuale di operai femminile tra gli operai più alta (CIA). **(ESRS 2 BP-2 13.a)**.

Il divario retributivo di genere è calcolato come *(Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile – media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile) / Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile* **(ESRS S1-16 RA 98.b)**.

Il tasso di remunerazione annua è calcolato come *Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa/Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)* **(ESRS S1-16 RA 101.c)**.

[S1-17] Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani

Tabella 20

S1-17 103 a, 103 b, 103 c, 104 a, 104 b, RA 103, 105

Nel corso del 2024, il nostro Gruppo ha riscontrato tre episodi di discriminazione, aventi conseguenti impatti sui diritti umani. I tre eventi hanno avuto luogo presso le sedi di Calderara di Reno (EVO) e Castel Maggiore (Selcom).

L'evento verificatosi in Selcom è stato segnalato tramite la piattaforma di Whistleblowing.

Il nostro Gruppo ha colto l'occasione per ribadire l'assoluta gravità dell'atteggiamento, comminando delle sanzioni ai soggetti coinvolti. In tutte le circostanze, infatti, abbiamo provveduto a disporre un provvedimento sanzionatorio che prevede la sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione per la giornata di lavoro persa.

L'uniformità di trattamento, infatti, ci consente di sincerarci che non vi siano differenziazioni tra i dipendenti, anche con riferimento ad episodi di questo genere.

ESRS S2: lavoratori nella catena del valore



**All'interno della catena del valore, ci poniamo come
“capofiliera”, come guida di progetti specifici,
di supporto e in accordo con tutti gli attori coinvolti,
dai fornitori a monte ai clienti a valle.**

Politica di Sostenibilità





interessi e opinioni dei portatori di interesse

Per una trattazione delle modalità con cui interessi, opinioni e diritti dei lavoratori della catena del valore orientano la strategia e il modello di business, si rinvia al paragrafo SBM-2 *"Interessi e opinioni dei portatori di interesse"*, entro ESRS 2 *"Informativa generali"*.



impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Value Chain
S2 Lavoratori della catena del valore	Impatto Positivo Attuale	Soddisfazione della forza lavoro della catena del valore tramite parità di genere e di retribuzione per lavori di pari valore, occupazione e inclusione delle persone con disabilità, valorizzazione della diversità ed adozione di misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro	Catena del valore
	Impatto Negativo Potenziale	Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro della catena di fornitura	Catena del valore
	Impatto Positivo Attuale	Parità di genere e di retribuzione per lavori di pari valore, occupazione e inclusione delle persone con disabilità, parità di accesso alla formazione, valorizzazione della diversità e delle culture locali e adozione di misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro, con impatti positivi sulla motivazione, sul benessere e sulla soddisfazione della catena del valore	Catena del valore
	Impatto Positivo Attuale	Soddisfazione della forza lavoro tramite lo sviluppo delle competenze professionali, attraverso attività formative (inclusa la formazione in ambito SSL) erogate ai fornitori e partner commerciali	Catena del valore
	Impatto Negativo Potenziale	Violazione dei diritti umani dei fornitori e partner commerciali (lavoro forzato e minorile)	Catena del valore
	Impatto Negativo Potenziale	Gestione dei dati dei propri dipendenti, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati personali. Gestione dei dati dei propri fornitori e partner commerciali, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati personali, nonché perdita di fiducia degli stessi nei confronti del Gruppo	Catena del valore
	Rischio	Rischio reputazionale ed operativo legato alla non corretta gestione delle risorse umane lungo la catena del valore	Catena del valore
	Rischio	Incidenti e malattie professionali per i lavoratori della catena del valore	
	Rischio	Rischio reputazionale ed operativo dovuto a sanzioni legato ad episodi di discriminazione	Catena del valore
	Rischio	Non corretta formazione dei lavoratori lungo la catena del valore (fornitori, partner commerciali e altro)	Catena del valore
	Rischio	Potenziali violazioni dei diritti umani all'interno della catena del valore (ad esempio lavoro minorile, pratiche di tratta di esseri umani, schiavitù e pratiche simili, lavoro forzato) con conseguenti impatti reputazionali e impatti operativi che possono essere legati alla chiusura di stabilimenti dei fornitori strategici	Catena del valore
	Rischio	Esposizione a sanzioni e contenziosi legati ad episodi di violazione dei dati personali dei fornitori e dei competitor lungo la catena del valore	Catena del valore

[S2 ESRS 2 SBM-3]

Per maggiori informazioni in merito all'interazione tra impatti, rischi e opportunità rilevanti e strategia e modello di business, si prega di far riferimento ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità".

politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

[MDR – P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d; S2-1, 14, 15, 16, 17.a, 17.b, 17.c, 18, 19, RA 14]

Adottiamo un approccio strutturato per identificare e gestire gli impatti, i rischi e le opportunità relativi ai lavoratori all'interno della propria catena del valore. Questo impegno si riflette in diversi documenti e pratiche aziendali, tra i quali il più rilevante è il **Codice Condotta Fornitori**.

Codice di condotta fornitori

Il Codice Etico di Gruppo si rivolge infatti alla totalità dei soggetti che operano per conto del nostro Gruppo, che collaborano con esso o che comunque intrattengono relazioni professionali. Sulla base di tale documento, abbiamo predisposto il Codice di condotta fornitori, il cui obiettivo è quello di integrare i principi di sostenibilità ambientale e di responsabilità sociale nelle strategie aziendali, sia a livello di Gruppo, che di catena del valore, accrescendo il valore e il vantaggio competitivo di tutti gli attori coinvolti. Il Codice, la cui adozione è di competenza del Direttore Acquisti, si rivolge direttamente ai fornitori, ma coinvolge, in maniera indiretta, anche i loro dipendenti, fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti. **[MDR-P 63, 64, 65.A, 65.b, 65.c; S2-1, 16]**

Tra i principali temi affrontati nel Codice vi sono quelli relativi all'etica e integrità del business e ai diritti umani. Il nostro Gruppo promuove infatti il rispetto dei principi di trasparenza e correttezza lungo l'intera catena del valore. In conformità ai principi guida internazionalmente accettati (Dichiarazione dell'OIL sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro), rinneghiamo qualsiasi forma di discriminazione e possibile violazione dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, incoraggiando i destinatari del Codice ad adottare e promuovere meccanismi e strumenti interni che garantiscono ai loro dipendenti la possibilità di riportare violazioni reali o sospette dei diritti umani, compresi i diritti del lavoro e dei lavoratori. Ribadiamo infatti la condanna assoluta verso qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro forzato o minorile. **[MDR-P 65.d; S2-1, 17.a, 18, 19]**. I principi sanciti nel Codice mirano a prevenire qualsiasi violazione dei diritti fondamentali della persona lungo tutta la catena di fornitura.

Invitiamo, inoltre, i fornitori ad adoperare specifiche misure che assicurino il rispetto dei diritti umani, anche sul luogo di lavoro, tra cui lo svolgimento di attività di formazione sui temi della parità di genere e dell'antidiscriminazione, l'adozione di orari di lavoro ordinario e straordinario in linea con quanto previsto dalle Convenzioni Internazionali e l'offerta di un salario adeguato ad assicurare standard di vita dignitosi. **[S2-1, 17.b, 17.c]**.

Nel corso del 2024 non sono stati segnalati casi di inosservanza dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, a monte e a valle della catena del valore **[S2-1, 19]**.

Per maggiori dettagli sul Codice di condotta fornitori si rimanda al capitolo G1 "Condotta d'impresa".

processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

[S2-2, 24, S2-3 25, 26, 27.b, 27.c, 27.d, 28, 36]

Il nostro Gruppo riconosce l'importanza del coinvolgimento attivo dei lavoratori nella catena del valore e dei loro rappresentanti per affrontare e gestire gli impatti, effettivi e potenziali, che li riguardano. Sebbene ad oggi non siano stati implementati processi specifici in tal senso, sottolineiamo il nostro commitment nella realizzazione di iniziative e di occasioni di dialogo lungo la catena del valore aziendale. **[S2-2, 24]**.

Whistleblowing

Disponiamo inoltre di un canale di segnalazione Whistleblowing gestito da un provider esterno, dotato di autonomia e indipendenza. **[S2-3, 27.b, 27.c]**. Tale canale, come meglio specificato nelle Linee Guida Whistleblowing, può essere impiegato da chiunque intrattenga un rapporto di collaborazione o di lavoro con il nostro Gruppo, compreso, a titolo esemplificativo, il personale di società appaltatrici o subappaltatrici, o comunque da chiunque venga a conoscenza di possibili violazioni nell'ambito di un rapporto di lavoro, anche se terminato o non ancora iniziato. **[S2-3, 27.b]**.

Attraverso il canale di segnalazione, diamo la possibilità anche ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni e ricevere assistenza, tutelando la loro riservatezza: le misure di protezione della privacy si estendono anche a eventuali terzi collaboratori del segnalante, ove presenti (ad es. facilitatori, colleghi...). Al fine di assicurare l'efficacia del canale di segnalazione, inoltre, vengono adottate sanzioni disciplinari volte a contrastare possibili ritorsioni verso i segnalanti. **[S2-3, 25, 26]**. Per maggiori informazioni in merito si faccia riferimento ai capitoli S1 "Forza lavoro propria" e G1 "Condotta d'impresa".

Nel corso del 2024 non sono stati segnalati gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani in relazione ai lavoratori della catena del valore **[S2-4, 36]**.

interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c; S2-4, 31.a, 31.b, 32.a, 32.b, 33.a, 34.a, 35, RA 34]

Al fine di gestire i propri impatti, rischi e opportunità rilevanti per i lavoratori della catena del valore, riportiamo di seguito le principali azioni realizzate, in corso di realizzazione o pianificate per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo, e la gestione degli IRO, con riferimento ai seguenti ambiti: **Sistema di procedure a tutela della catena del valore e Prevenzione in materia di Salute e Sicurezza della catena di fornitura**. **[S2-4, 31.a, 31.b]**

Le iniziative descritte sono in corso di realizzazione, o implementate nel corso del 2024, anche nel caso siano dirette al conseguimento di obiettivi definiti dal Piano di Sostenibilità di Gruppo.

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Sistema procedurale	Catena del valore (Upstream)	Costante
Audit in materia SSL della catena di fornitura	Catena del valore (Upstream)	Costante

Sistema di procedure a tutela della catena del valore

Al fine di assicurare una corretta gestione degli impatti e dei rischi che concernono i lavoratori della catena del valore "a monte", abbiamo introdotto un sistema strutturato di procedure operative, che ci consentono anche di monitorare nel tempo l'approccio di Gruppo a impatti negativi e positivi. **[MDR-A 67, 68.a, 68.b, 68.c; S2-4, 32.a, 34.a]**

Le procedure, di seguito brevemente elencate, corredano il Codice di condotta fornitori, e sono volte ad assicurare una corretta gestione dei rapporti di fornitura, con particolare riferimento alla promozione di condizioni di lavoro eque e al rispetto dei diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori:

- **Procedura di assessment fornitori**, che disciplina l'attività di valutazione svolta, sia in fase di nuova omologazione che di monitoraggio continuo. La checklist di audit costituisce un allegato della procedura;
- **Procedura di validazione dei processi produttivi dei fornitori**, che ne regolamenta il processo, in una fase successiva all'omologazione iniziale;
- **Linee guida per la valutazione delle performance dei fornitori**, attraverso il sistema di Vendor Rating.

Prevenzione in materia di Salute e Sicurezza della catena di fornitura

A partire dal 2020, il nostro Gruppo ha cominciato a svolgere audit in loco sulla catena di fornitura, mediante il ricorso al Team di Audit Quality. Tali audit, volti al monitoraggio delle prestazioni dei fornitori diretti con cui collaboriamo da almeno due anni, prevedono l'introduzione di diversi criteri di assessment, tra cui la **salute e sicurezza sul lavoro**. Essi vengono svolti presso i siti produttivi dei fornitori, previa comunicazione via e-mail dell'agenda dell'audit. Ogni audit è seguito da un report inviato al fornitore, con la richiesta di un piano di miglioramento.

Dopo la ricezione del piano, si procede alla sua revisione, richiedendo eventualmente ulteriori azioni. Una volta completata questa fase, l'audit viene considerato chiuso e il fornitore riceve una valutazione corredata da un rating.

La messa in atto di un piano di audit, che sarà gradualmente integrata anche da aspetti ambientali e sociali, ci consente di minimizzare gli impatti negativi e i rischi connessi a pratiche di lavoro non etiche sul personale impiegato nella catena di fornitura. **[MDR-A 67, 68.a, 68.b, 68.c; S2-4, 32.a, 32.b, 34.a, 35, RA 34]**

Le azioni descritte contribuiscono al rafforzamento e/o alla mitigazione degli impatti, emersi dall'Analisi di Materialità svolta (*Violazione dei diritti umani dei fornitori e partner commerciali (lavoro forzato e minorile ed Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro della catena di fornitura)*). **[S2-4, 33.a]**

obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 81.a; S2-5 39.a, 39.b, 39.c, 40, 41, 42.a]

Il nostro Gruppo definisce, con cadenza annuale, gli obiettivi di sostenibilità relativi ai lavoratori nella catena del valore, sulla base di una pianificazione consolidata a livello di Gruppo. Pur non disponendo di obiettivi di natura quantitativa, essi saranno definiti nel prossimo futuro, a cura della funzione Strategic Purchasing, con riferimento a impatti, rischi e opportunità relativi ai lavoratori impiegati nella supply chain.

Di seguito è riportata una tabella dove è presente l'obiettivo principale definito nel corso del 2024, associato ad una sua breve descrizione, al base year e al target year, ossia l'anno prestabilito per raggiungere l'obiettivo. Quest'ultimo è finalizzato ad aumentare la qualità dell'audit della catena di fornitura, implementando criteri ESG, in linea con quanto previsto dal Codice di condotta fornitori. Con periodicità, l'obiettivo sarà rivisto internamente dalla funzione interessata, al fine di valutare le prestazioni dell'impresa rispetto al raggiungimento del target, nonché possibili azioni migliorative rispetto allo stesso.

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Tutele a favore dei lavoratori nella catena del valore						
Aggiornamento della checklist impiegata nell'attività di auditing della catena di fornitura (T1), con inclusione di criteri ESG	Prevedere l'inclusione, nelle checklist relative all'attività di auditing della catena di fornitura, di criteri di valutazione ESG	ESRS S2-5 Metriche e obiettivi	Catena del valore	2024	-	2025



ESRS S3: comunità interessate



*Crediamo che il nostro impegno verso le persone vada oltre l'azienda,
estendendosi alle comunità locali in cui operiamo.*



Bonfiglioli considera la Community come una rete di relazioni con gli stakeholder, che include non solo i clienti, ma anche le comunità locali, le quali vengono supportate nello sviluppo e nella crescita.



interessi e opinioni dei portatori di interesse

Per una trattazione delle modalità con cui interessi, opinioni e diritti delle comunità interessate orientano la strategia e il modello di business, si rinvia al paragrafo SBM-2 "Interessi e opinioni dei portatori di interesse", entro ESRS 2 "Informative generali".

impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S3 Comunità interessate	Impatto	Creazione di valore aggiunto, generato direttamente e	Gruppo Bonfiglioli
	Positivo	tramite i fornitori, per il territorio garantendo ad esempio	Catena del valore
	Potenziale	occupazione, e coinvolgimento della comunità	
	Rischio	Rischio reputazionale legato al sovrasfruttamento delle risorse naturali e impoverimento delle comunità locali	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Miglioramento della reputazione del Gruppo grazie a rapporti più forti con le comunità locali e generazione di ricchezza	Gruppo Bonfiglioli

[S3 ESRS 2 SBM-3]

Per maggiori informazioni in merito all'interazione tra impatti, rischi e opportunità rilevanti e strategia e modello di business, si prega di far riferimento ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità".

politiche relative alle comunità interessate

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; S3-1, 12, 13, 14]

Politica di Sostenibilità

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 **tre pilastri** principali: **giovani, sviluppo del territorio, discipline STEM**. Tali pilastri sono indicati e descritti all'interno della Politica di Sostenibilità. [S3-1 12,13,14] Essa ribadisce infatti il nostro impegno nell'assicurare la piena tutela delle comunità, in Italia e all'estero, attraverso progetti e contributi a economie locali, nonché collaborazioni con Istituzioni, Università ed Enti Locali, realizzando iniziative volte a promuovere il patrimonio culturale, fornire assistenza sanitaria e sostenere altre cause rilevanti. [MDR-P 65.e]

La Politica di Sostenibilità è pubblicata sul sito internet del Gruppo (<https://www.bonfiglioli.com/italy/it/sostenibilita>) e liberamente accessibile alle comunità interessate [MDR-P 65.f]

Per ulteriori approfondimenti in merito alla Politica di Sostenibilità e al Codice Etico, in merito alla tutela dei diritti umani, si faccia riferimento al Capitolo E1 "Cambiamenti climatici" e S1 "Forza lavoro propria". [MDR-P 63, 64, 65.a]

processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

[S3-2 24, 19, S3-3, 25, 26, 27.b, 27.c, 27.d, 28, 36]

Whistleblowing channel e segnalazioni

Il canale di segnalazione **Whistleblowing** offre anche alle comunità interessate la possibilità di segnalare preoccupazioni o problematiche in modo riservato e protetto. [S3-3, 25].

Il sistema Whistleblowing e il relativo regolamento sono facilmente accessibili tramite il sito web dell'azienda, nella sezione "Sostenibilità" all'interno della sottocategoria "Governance" (per maggiori dettagli si invita a visitare la sezione governance del sito aziendale). [S3-3, 28]. Per ulteriori approfondimenti in merito al canale di Whistleblowing si faccia riferimento al Capitolo S1 "Forza lavoro propria" e G1 "Condotta d'impresa". [S3-3, 26, 27.b, 27.c, 27.d, 28].

Nel corso del 2024, non sono stati registrati incidenti significativi o problematiche relative ai diritti umani in relazione alle comunità interessate [S3-4, 36].

interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; S3-4, 30, 31.a, 31.b, 32.a, 32.b, 32.c, 34.b, 37, 38]

La responsabilità sociale è un tema che ci sta particolarmente a cuore, e ogni anno investiamo importanti risorse per migliorare la qualità dell'ambiente e le condizioni di vita delle persone che ci circondano. Nel 2024, abbiamo sostenuto numerose iniziative, con un contributo complessivo di 280 mila euro, destinato a settori chiave quali la cultura, l'educazione, la solidarietà e la tutela ambientale. Annualmente, il nostro Team CSR, relativamente alle attività programmate per le sedi italiane, valuta l'efficacia delle iniziative realizzate nel corso dell'anno, e stabilisce le priorità per l'anno successivo, cercando di focalizzare risorse umane e finanziarie sui temi a maggior impatto per il nostro Gruppo e le comunità globali.

Di seguito si riportano le principali azioni portate a termine nel corso del 2024. [MDR-A 68.a, 68.c; S3-4, 30, 31.a, 31.b, 32.a, 32.b, 32.c].

iniziativa a livello nazionale

Principali azioni	Breve descrizione
	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 2024, 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.
BUSINESSGAME @SCHOOL	Supportiamo gli studenti in un evento che coinvolge diverse aziende del territorio, offrendo loro l'opportunità di partecipare a una stimolante sfida a squadre per sviluppare la migliore idea di business. Tale iniziativa offre ai ragazzi l'opportunità di lavorare in un contesto reale e di applicare le loro conoscenze teoriche alla risoluzione di problemi aziendali.
	Il 10 settembre abbiamo accolto in Bonfiglioli i giovani e le giovani di Ragazze Digitali e del Summer Camp Green. L'iniziativa, nata nel 2023, come progetto co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027 e dalla Regione Emilia-Romagna, è proseguita anche nel 2024. Dalla visita del nostro stabilimento agli scambi di idee con personale delle funzioni HR e HSE, abbiamo visto come il futuro delle materie STEM e della sostenibilità possa prendere forma attraverso il talento e la passione delle nuove generazioni. Per noi di Bonfiglioli supportare queste iniziative significa investire in un futuro in cui la salvaguardia ambientale e l'inclusione delle ragazze nel mondo STEM diventano realtà.
Borse di Studio Clementino Bonfiglioli 	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 tre borse di studio, ciascuna delle quali ha un valore di 5.000€, sono destinate agli studenti che si iscrivono al primo anno di Liceo Scientifico e Liceo Scienze Applicate dell'Istituto Malpighi di Bologna e sono erogate sulla base del merito scolastico.
PROMOZIONE MOBILITÀ SOSTENIBILE 	Nell'ambito del progetto Bicipolitana, abbiamo contribuito a promuovere, in particolare verso gli studenti delle prime classi delle scuole superiori, l'utilizzo della bicicletta come mezzo smart, pulito e sicuro per gli spostamenti casa-scuola e, in generale, per una mobilità libera e sostenibile. Bicipolitana è una rete di ciclabili che connette tutti i principali centri abitati, poli produttivi, scolastici e funzionali del territorio metropolitano, garantendo una valida alternativa all'auto, anche fuori Bologna. Tale iniziativa, cui abbiamo devoluto 12.295€, riafferma il nostro impegno nel minimizzare l'impatto sul territorio circostante, a beneficio dei nostri dipendenti e della comunità locale, al pari di ulteriori progetti di e-mobility avviati negli anni precedenti, come la realizzazione di una pista ciclabile che passa nel comune di Calderara di Reno.
	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. Il progetto, di validità biennale, ci ha consentito di contribuire con 15.000€ per il 2024 e altrettanti per il 2025
Mus-E Musique Europe 	Anche nel 2024 abbiamo dedicato 10.000€ alle attività di MUS-E 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.
	In collaborazione con l'organizzazione di volontariato Plastic Free abbiamo partecipato a 2 eventi di clean-up organizzati a Bologna e Forlì ai quali hanno aderito i dipendenti e familiari dei siti Bonfiglioli in Italia. L'iniziativa, che abbiamo finanziato con un importo di 5.000€, favorisce la diffusione di maggiore consapevolezza sui temi della tutela ambientale e del territorio.

iniziative a livello internazionale

Principali azioni	Breve descrizione
Smart Industry 4.0 Hackathon 2024 India 	L'evento, durato 48 ore, è stato organizzato in collaborazione con il CIT (Chennai Institute of Technology), ha dato la possibilità a studenti provenienti da tutta l'India di dimostrare le loro competenze e il loro talento, presentando progetti innovativi e di ispirazione. È stato inoltre assegnato un riconoscimento ai progetti più meritevoli: gli studenti più meritevoli hanno avuto l'opportunità di intraprendere percorsi di specializzazione nel campo della digital transformation, con il contributo del nostro Gruppo, che ha erogato una somma pari a 12.000€.
Boys Home Girls Home India 	Abbiamo effettuato delle donazioni a favore di due importanti progettualità: Prema Vasam e Clementino Bonfiglioli Trust, per il sostegno, rispettivamente, delle iniziative, 'Boys Home', con un contributo di circa 57.000€ e 'Girls Home', con un contributo di 34.000€. Attualmente, il programma 'Boys Home' supporta tra i 40 e i 45 ragazzi. Per quanto riguarda 'Girls Home', il programma attualmente supporta 15 ragazze, ma questo numero aumenterà fino a 40 nei prossimi mesi. Entrambe le iniziative garantiscono a ragazzi e ragazze alloggio, pasti quotidiani, educazione fino al conseguimento della laurea, oltre a medicinali e assistenza sanitaria con un contributo di 10.000€.
Medicinali per Prema Vasam India	Contribuiamo a coprire i costi dei medicinali per le persone assistite da Prema Vasam, un'organizzazione che si dedica a supportare le persone vulnerabili. Attualmente, circa 200 persone beneficiano di questo programma.
Special Employment Center Europa – Spagna	Collaboriamo con due aziende che operano come centri di lavoro speciali, offrendo opportunità a persone con difficoltà di inclusione nel mondo del lavoro. L'iniziativa, già in essere nel 2023, è proseguita anche quest'anno, assicurando sostegno a Opteam, partner esperto nell'organizzazione e gestione dei viaggi dei dipendenti, e Trabajos Solidarios, ente impegnato nell'approvvigionamento di materiale da ufficio e dispositivi di protezione individuale.
Vereda Night Run Slovacchia 	Una corsa di beneficenza per supportare le comunità locali e i giovani atleti promettenti, con l'obiettivo di favorire il loro sviluppo e migliorare la qualità dell'allenamento sportivo. L'azienda e i suoi dipendenti contribuiscono all'iniziativa, sia con un supporto finanziario di 3000€, che con la partecipazione attiva alla corsa attraverso le vie della città. Il progetto, ormai attivo da diversi anni, ci ha permesso, in passato, di raccogliere fondi significativi, da destinare a persone bisognose.
Kockaci Slovacchia 	Abbiamo effettuato una donazione pari a 500€ a un'associazione locale, per un progetto gestito da giovani volontari, che offrono tutoraggio gratuito a bambini e studenti provenienti da contesti svantaggiati e comunità escluse. Il progetto mira allo sviluppo della alfabetizzazione finanziaria, delle competenze digitali e, in generale, supporta l'interesse dei bambini per l'educazione, lo sviluppo e la creazione di buone abitudini di studio.
Scuola di Ho Chi Minh Vietnam 	Supportiamo la scuola di Ho Chi Minh con un contributo annuale di 9.220€, nell'offrire strumenti educativi ai giovani studenti che provengono da situazioni di forte difficoltà economica. La scuola ha inoltre avviato collaborazioni con alcune università i cui studenti volontari dedicano parte del loro tempo libero ad attività di tutoraggio.
Schmetterling Neuss Germania	Sosteniamo questo ente benefico con una donazione, che nel 2024 è stata pari a 3000€. Tale associazione offre supporto economico e sociale a famiglie con figli affetti da gravi malattie.
Neussner Tafel e.V. – Krefelder Tafel e.V. Germania	Abbiamo collaborato, destinando 3.000€, con delle associazioni locali per la raccolta di cibo per persone bisognose.

Alluvione di Rio Grande do Sul Brasile	<p>Abbiamo coordinato le attività di raccolta fondi tra i nostri dipendenti per le comunità vittime dell'alluvione che ha colpito Rio Grande do Sul ad aprile 2024, causando morti, feriti e dispersi. Abbiamo cercato di assicurare il nostro supporto alla popolazione colpita (circa 2.4 milioni di persone), garantendo la disponibilità di beni di prima necessità.</p>
North West Youth Alliance Curzon Ashton UK 	<p>Nel corso della stagione 2024/25, abbiamo avuto il privilegio di essere il principale sponsor delle maglie per la squadra di calcio North West Youth Alliance Curzon Ashton (U17 e U18). Il club, impegnato nella promozione della diversità e inclusività, supporta squadre composte da ragazze e ragazzi con disabilità, favorendo l'integrazione sociale attraverso lo sport. Nell'ambito di questa sponsorizzazione, ogni settimana viene premiato il "Player of the match". Abbiamo contribuito con un importo di 1.200€, consolidando il nostro impegno a sostegno della comunità e dei valori sociali.</p>
Circus Star 	<p>Abbiamo sostenuto l'iniziativa Circus Starr con un contributo di 800€. Questo progetto offre spettacoli circensi a bambini con disabilità fisiche, psichiche o provenienti da situazioni di povertà, promuovendo l'inclusività e il benessere sociale.</p>

Tra i progetti volti a mitigare impatti ambientali negativi, vale la pena menzionare **Plastic Free**, progetto realizzato presso le nostre sedi italiane, con l'obiettivo di coinvolgere dipendenti e comunità sui temi del rispetto dell'ambiente. I partecipanti, infatti, sono stati chiamati a mettere a disposizione qualche ora del proprio tempo per migliorare i luoghi in cui vivono quotidianamente. **[S3-4 32.a, 32.b]** Attraverso iniziative quali **Smart Industry e Boys Home Girls Home**, invece, sosteniamo attivamente le comunità che vivono nei pressi delle nostre sedi internazionali, assicurando risorse per il miglioramento delle loro prospettive di vita. **[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c; S3-4 32.c, 34.b]**

obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.j; S3-5, 39.a, 39.b, 39.c, 40, 41]

Di seguito si riportano i principali obiettivi definiti a livello di Gruppo.

Target	Descrizione	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Climate Change						
Definizione ed implementazione della Policy «Charity & Donations»	Sviluppare e formalizzare una politica completa per le iniziative e le donazioni di beneficenza a livello di gruppo, delineando le linee guida per il coinvolgimento dei dipendenti e i criteri di selezione delle organizzazioni beneficiarie	ESRS S3-5 Metriche e obiettivi	Operazioni proprie	2024	-	2025
Svolgimento di 1.000 ore di volontariato annuali	Identificare una attività di volontariato per ogni filiale, volta a favorire l'impegno nella comunità, a promuovere la responsabilità sociale d'impresa e a migliorare l'impatto positivo del Gruppo sulle comunità locali. L'obiettivo presuppone il raggiungimento di 1.000 ore di volontariato annuali a livello di Gruppo	ESRS S3-5 Metriche e obiettivi	Operazioni proprie	2024	-	2026

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.f, 80.g, 80.j; S3-5, 39.a, 39.b, 39.c, 40, 41]

ESRS S4: consumatori e utilizzatori finali

la gestione della clientela: customer satisfaction
e soluzioni innovative e sostenibili

Le nostre due unità aziendali, Industry & Automation Solutions e Mobility & Wind Industries, racchiudono tutte le competenze e l'esperienza necessarie per sostenere la crescita dei nostri clienti. Infatti, grazie alla rete mondiale di cui disponiamo, possiamo assistere i clienti ovunque e in qualsiasi momento.

Progettiamo, produciamo e distribuiamo soluzioni efficaci e su misura per tutti i tipi di applicazioni: dall'automazione industriale, alle macchine mobili, fino all'energia eolica.



customer satisfaction

interessi e opinioni dei portatori di interesse

Per una trattazione delle modalità con cui interessi, opinioni e diritti dei consumatori e utilizzatori finali orientano la strategia e il modello di business, si rinvia al paragrafo SBM-2 *"Interessi e opinioni dei portatori di interesse"*, entro ESRS 2 *"Informazioni generali"*.

impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S4 Consumatori e utenti finali	Impatto Positivo Attuale	Miglioramento della customer experience grazie all'accesso alle informazioni e garantendo un'adeguata gestione dei reclami	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Impatto Positivo Attuale	Pratiche commerciali in compliance con le normative con conseguente soddisfazione dei clienti	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Impatto Positivo Attuale	Aumento della fiducia dei clienti tramite la salvaguardia della salute e sicurezza dei clienti	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Opportunità	Miglioramento della reputazione aziendale grazie all'accesso sicuro alle informazioni e ad una gestione efficace dei reclami	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Creazione di aspettative nel cliente che non vengono pienamente rispettate e/o inattesa degli standard di qualità	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Miglioramento della reputazione aziendale grazie a pratiche commerciali responsabili	Gruppo Bonfiglioli
Innovazione e sostenibilità di prodotto e di processo	Rischio	Rischi reputazionali ed esposizione a sanzioni o contenziosi legati al mancato rispetto di normative in merito alla sicurezza dei prodotti	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale	Sviluppo di prodotti e soluzioni innovativi attraverso attività R&D impattando positivamente sulle richieste provenienti dai clienti	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Miglioramento della reputazione aziendale grazie allo sviluppo di prodotti innovativi e più efficienti	Gruppo Bonfiglioli

[S4 ESRS 2 SBM-3]

Per maggiori informazioni in merito all'interazione tra impatti, rischi e opportunità rilevanti e strategia e modello di business, si prega di far riferimento ESRS 2 *"Gestione di impatti, rischi e opportunità"*.

politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; S4-1, 13, 14, 15]

Al fine di gestire al meglio gli impatti, rischi e opportunità relativi a clienti, consumatori e utilizzatori finali del nostro prodotto, abbiamo messo a disposizione due politiche: Codice Etico e Politica di Sostenibilità. Operando nel B2B, ovviamente i nostri principali interlocutori sono aziende del settore industriale. **[S4-1 14]**

Codice Etico

Il **Codice Etico di Gruppo [MDR-P 65.a]** dedica una specifica sezione alla trattazione del rapporto con i clienti, sottolineando quanto segue: *"Per il Gruppo Bonfiglioli, la soddisfazione del cliente rappresenta la chiave del successo, motivo per cui viene posta grande attenzione alle loro richieste e ai loro bisogni"*.

Questa consapevolezza ci impone la ricerca continua dell'eccellenza nei rapporti con i clienti, la quale può essere raggiunta solo attraverso il rispetto dei valori etici e delle procedure aziendali ad essi ispirate. Questo si traduce in uno sforzo continuo verso l'eccellenza e la qualità del prodotto finale: i nostri controlli consentono di commercializzare prodotti sicuri e affidabili, ad elevate prestazioni. Al riguardo, richiediamo ai nostri dipendenti e collaboratori di garantire l'osservanza della normativa vigente e delle procedure interne relative ai rapporti con i clienti.

Il nostro commitment viene ribadito anche dal **Codice di Condotta Fornitori**, in cui innovazione, eccellenza e sostenibilità sono individuati come driver fondamentali nella relazione con la nostra clientela.

Politica di Sostenibilità

Infine, ribadiamo il nostro impegno verso la tutela della clientela anche nella **Politica di Sostenibilità**, quale "capofiliera" nel guidare progetti improntati alla sostenibilità, a vantaggio dell'intera catena del valore, compresi i clienti.

Per maggiori informazioni sul Codice Etico e la Politica di Sostenibilità, si rimanda al capitolo S1 *"Forza Lavoro propria"* e E1 *"Cambiamenti climatici"*.

Sistemi di Gestione Aziendale

In aggiunta a quanto detto, 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 la **certificazione ISO 9001** a livello di Gruppo. **[S4-1 14]**

processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

[ESRS 2 SBM-2, 8; S4-1 17; S4-2 18, 19, 20.a, 20.b, 20.c, 20.d; S4-3 23, 24, 25.a, 25.b, 25.c, 25.d, 26; S4-4 32.b]

Coinvolgere i clienti e raccogliere i loro feedback rappresentano aspetti di fondamentale importanza, poiché permettono al nostro Gruppo di migliorare continuamente la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, garantendo la piena soddisfazione delle esigenze degli utenti. In ottica di miglioramento continuo del servizio offerto, infatti, ci poniamo in ascolto della 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. Date le caratteristiche intrinseche del business, interagiamo sia con i **clienti della BU I&A** (ovverosia costruttori di macchinari industriali appartenenti ai settori del packaging, del food&beverage, del recycling e della movimentazione materiali) che con quelli della **BU M&W** (costruttori di macchine semoventi – macchine per il movimento a terra e per le costruzioni, macchine agricole, veicoli per intralogistica e generatori a vento).

Il coinvolgimento si realizza attraverso la sottomissione di **Indagini di Customer Satisfaction**, svolte **con cadenza biennale**, e orientate ad analizzare il grado di soddisfazione del prodotto, al fine di mettere in atto azioni di miglioramento, sulla base delle valutazioni espresse dal cliente. Tali analisi sono rivolte a tutti clienti sopra una soglia minima di fatturato, nei settori principali, e riguardano principalmente i seguenti aspetti:

- Performance in fase di Pre-Sales;
- Qualità del prodotto;
- Consegnna;
- After Sales. **[ESRS 2 SBM-2, 8; S4-2 18, 19, 20.a]**.

Esse coinvolgono il 100% della clientela del Gruppo, seppur ripartita in più cluster, in base al settore di appartenenza. Il coinvolgimento dei clienti mediante survey si articola in quattro fasi principali: **[S4-2 20.b]**





I risultati dell'analisi vengono aggregati in un indicatore denominato **Net Promoter Score (NPS)**, 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. Abbiamo pianificato di diffondere ai clienti un form di Customer Satisfaction per il biennio 2025-2026: i relativi feedback saranno analizzati in maniera strutturata. Infatti, solitamente, i risultati vengono aggregati in rating e formalizzati in apposita reportistica, che è oggetto di analisi a cura del Dipartimento Qualità. Solitamente tali indagini hanno una **percentuale di redemption**²³ dall'8% al 15%, assicurando così l'affidabilità del risultato ottenuto a livello consolidato.

[S4-2 20.d, 31.c] La responsabilità per lo svolgimento di tali survey spetta alla Funzione Marketing del Gruppo. **[S4-2 20.c]**



Con cadenza periodica, vengono organizzati anche **indagini di Open Innovation**, con specifici cluster di clienti, i quali prendono parte ad incontri di presentazione del prodotto "in anteprima", ossia prima del lancio effettivo sul mercato. L'obiettivo di tali meeting, che hanno luogo prevalentemente on site, è quello di testare prototipi di prodotti, nonché di raccogliere i feedback della clientela, ancor prima della loro produzione su larga scala; pertanto, tali indagini vengono svolte in funzione della necessità, e non hanno una regolarità temporale.



Infine, la **Business Unit M&W** organizza frequentemente workshop con i clienti, in prospettiva di co-design e co-progettazione del prodotto. I risultati di tali iniziative di stakeholder engagement sono ricevuti dai primi livelli del Gruppo, e assegnati, a seconda della tematica oggetto di indagine, alle funzioni direttamente responsabili del loro conseguimento. Qualora sia richiesto dalla complessità ed interfuzionalità del tema vengono costruiti progetti specifici. **[S4-2 20.c]**

Canali di segnalazione e reclami

Mettiamo inoltre a disposizione il nostro **canale di segnalazione Whistleblowing [S4-3 25.b]** anche agli stakeholder esterni, tra cui i nostri clienti. Questi possono effettuare segnalazioni, mediante l'utilizzo del portale informatico – denominato "Integrity Line" – garanzia di sicurezza e protezione dei dati personali del segnalante, attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, in linea con quanto previsto dalla Direttiva Whistleblowing e dalle Normative Whistleblowing Europee. **[S4-3 23, 25.a]**

Le Linee Guida Whistleblowing, pubblicate sul sito internet aziendale (sezione [Governance](#)), specificano che il Gestore provvederà a dare riscontro su eventuali segnalazioni entro termini definiti, adottando misure di tutela della privacy e di protezione da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione verso il segnalante. **[S4-3 24, 25.d]** In ogni caso, non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi a consumatori e/o utilizzatori finali, nel 2024. **[S4-4 35]**

Sebbene non esistano, ad oggi, specifici presidi con cui assicurare la piena conoscenza circa l'esistenza di tali strumenti di reclami da parte dei clienti, tutte le informazioni afferenti l'utilizzo dei canali di segnalazione e la loro gestione sono pubblicate sul sito. **[S4-3 26]** Per maggiori informazioni circa il canale di segnalazione Whistleblowing, si rinvia al capitolo "G1 – Condotta d'impresa".

Nel corso del 2024 non sono state segnalate violazioni dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali che interessano i consumatori e/o gli utilizzatori finali. **[S4-1 17]**

Oltre al canale di Whistleblowing, disponiamo anche di un **sistema di gestione dei reclami, mediante CRM** (Customer Relationship Management). La disponibilità ed efficienza di questo canale viene strutturata attraverso meeting dedicati, che coinvolgono le Business Unit, la Funzione Marketing centrale e IT&Digital. **[S4-3 24.c]**

²³ Calcolata sulla base del seguente rapporto: (risposte ottenute/ messaggi inviati) *100.

Infine, il miglioramento delle funzionalità dell'area **"My Bonfiglioli"**, facilmente accessibile dal nostro sito web, ci consente di restare in contatto con i clienti, facilitando la gestione e il monitoraggio delle loro richieste. Infatti, registrandosi sulla piattaforma, essi possono:

- accedere a **canali di comunicazione diretta**, con cui ottenere risposte su esigenze tecniche e/o commerciali;
- monitorare lo stato di avanzamento dell'ordine grazie alle funzionalità di **order tracking**;
- disporre di un **comodo accesso a tutti i servizi digitali** (dallo shopping, alla gestione degli ordini, ad eventuali richieste).

interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; S4-4, 28, 29.a, 29.b, 31.a, 31.b, 31.c, 33.a, 33.b, 34, 35, RA 35, 40]

Al fine di gestire i propri impatti, rischi e opportunità sui consumatori e utilizzatori finali in merito alla gestione dell'esperienza del cliente, abbiamo implementato diverse azioni, le quali contribuiscono fattivamente al conseguimento degli obiettivi del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità, in precedenza descritti. **[MDR-A 68.a, 68.c; S4-4 29.a, 29.b]**

Tutte le iniziative descritte sono svolte a livello italiano. Nel corso del 2024, però, si è proceduto all'attivazione e coinvolgimento di alcune filiali del Gruppo (Spagna, Brasile, Turchia).

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Attività di service	Catena del valore (downstream)	Costante
Collaborazioni con il cliente	Catena del valore (downstream)	Costante
Formazione della forza vendita	Catena del valore (downstream)	Costante
Erogazione del service	Catena del valore (downstream)	Costante

Cerchiamo di creare un rapporto di fiducia con il cliente, e questo passa necessariamente attraverso l'offerta di servizi competitivi, oltre che di prodotti di qualità. Pertanto, cerchiamo di anticipare costantemente i trend di mercato, attraverso una mappatura degli stabilimenti e delle applicazioni, e un'analisi delle strategie e degli investimenti futuri dei nostri clienti. A seguire, dedichiamo notevoli risorse allo sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni innovative, che possano andare incontro alle preferenze del mercato. [S4-4 33.b] La redazione di contratti quadro di Service con i clienti e le condizioni di garanzia sul prodotto e sul servizio rappresentano fattori alla base di qualsiasi relazione con il cliente. [S4-4 33.a] Infine, a supporto del business, abbiamo integrato nell'analisi dei rischi condotta nel 2024 (ERM) anche i temi connessi al Quality management e Portafoglio prodotti. [S4-4 RA 40]

Attività di service

Le **attività di service** hanno lo scopo di proporre e trasferire nuovo valore al mercato attraverso un'offerta di servizi orientata a garantire migliorie significative nelle prestazioni e nell'affidabilità del prodotto per l'utente finale. L'offerta di servizi è pertanto orientata ad **accrescere la vita utile** del prodotto, **apportare**, ove possibile, **miglioramenti in termini di performance meccanica ed energetica e ridurre la gestione delle scorte** presso il cliente a fronte di una gestione più consapevole del parco macchine. **[MDR-A 68.a; S4-4 32.a]**

Inoltre, attraverso la messa in atto di programmi mirati aumentiamo la confidenza con le applicazioni dell'utente finale e con le reali condizioni di utilizzo, riuscendo a rispondere alle sue richieste e garantendo un migliore utilizzo dei nostri prodotti.

Collaborazioni e incontri sul campo

Lavorando a stretto contatto con il cliente, e seguendolo nelle fasi di installazione del prodotto, siamo anche in grado di **raccogliere tempestivamente dei feedback** circa l'affidabilità dei nostri prodotti, ottimizzando le loro funzionalità ed offrendo soluzioni che integrino le seguenti caratteristiche: **flessibilità, innovazione, sostenibilità, efficienza e massima integrazione**. Questi risultati sono spesso raggiunti in collaborazione con il nostro Dipartimento di Ricerca & Sviluppo.

Laddove necessario, vengono avviate collaborazioni anche con figure specializzate, come i nostri **Service Provider** o altre **società dotate di competenze specifiche**. In particolare, i Service Provider sono *specialist* del Gruppo, con competenza ed esperienza nel campo della meccanica e automazione. Detenendo capacità di progettazione e realizzazione di componenti e di riduttori (complementari alla gamma Bonfiglioli), sono specializzati in determinati settori (metal, depurazione acque, ecc.). Essi sono suddivisi per "area geografica", al fine da garantire una maggior **vicinanza al cliente**, assicurando una **celere risposta**, in caso si realizzino eventi avversi presso lo stabilimento dell'utente, che richiedono il nostro intervento. **[S4-4 31.b, 32.b, 34, MDR-A 68.a, 68.d]**

Infine, supportiamo i nostri clienti con ulteriori collaborazioni e servizi sul "campo", anche laddove sia necessario supportarli in valutazioni specifiche, equali ad esempio su aspetti legati alla sicurezza dell'impianto o alle certificazioni delle macchine. **[S4-4 31.c]**



Training della forza vendita

In aggiunta a quanto detto, dedichiamo notevole attenzione alla **formazione della nostra forza vendita e di quella dei nostri partner**. Anche nel 2024, abbiamo portato avanti corsi di formazione dedicati alle principali procedure aziendali, con l'obiettivo di fornire conoscenze specifiche, nonché aggiornare le relative competenze. In parallelo, la selezione di Service Provider con esperienze settoriali specifiche, fornisce un valido strumento con cui fornire una soluzione, nel caso in cui dovessimo porre rimedio ad impatti negativi. Questi ultimi vengono formati anche sui prodotti facenti parte della gamma, al fine di comprenderne appieno caratteristiche tecniche, modalità di montaggio e smontaggio, problematiche ricorrenti o guasti comuni, utilizzo degli strumenti di misura. **[S4-4 32.c]**

Al termine dell'attività di training svolta vengono diffusi questionari volti a saggiare il livello di apprendimento e il grado di soddisfazione della forza vendita e dei Service Provider coinvolti. Ad esempio, al termine dell'attività formativa svolta nel 2024, l'80% dei Service Provider del Dipartimento After Sales ha dichiarato di essere rimasto complessivamente soddisfatto dal corso, mentre il 20% ha fornito e mostrato interesse per alcuni aspetti specifici anche in relazione alla sua esperienza pregressa. Anche il livello di apprendimento raggiunto a seguito dell'attività formativa svolta è stato ritenuto soddisfacente. **[S4-4 RA 35]**

Oltre al training, la qualità del servizio offerto viene assicurata dalle **Certificazioni dei Service Provider** come **Bonfiglioli Authorized Service Center** che attesta il livello di Qualifica ottenuto (livello Basic – Intermediate – Advanced) e la conformità al Disciplinare Tecnico, con l'indicazione delle linee di prodotto per le quali è autorizzato alle attività di post-vendita. Le performance dei Service Provider sono monitorate attentamente mediante specifici indicatori (Interventi On Time²⁴, Interventi Service gestiti nei tempi richiesti²⁵, Resi da Cliente per prodotti non conformi²⁶). Gli score ottenuti sono analizzati in combinazione con ulteriori indicatori di commessa (tasso di successo o indice di marginalità). **[S4-4 31.d]**

Erogazione del service

Sempre in ottica di mitigazione degli impatti negativi rilevanti, cerchiamo di garantire un processo di presa in carico dell'ordine e di erogazione del servizio che sia, per quanto possibile, uniforme, tra cliente e cliente, pur assicurando un sufficiente grado di personalizzazione, quando necessario. In particolare:

- in fase di analisi del servizio da erogare, effettuiamo **valutazioni sulle soluzioni proposte**, offrendo ulteriori servizi specifici laddove si presentino criticità, sia segnalate dal cliente che rilevate dai nostri reparti;
- successivamente, le **squadre di lavoro vengono accuratamente selezionate** mediante una **matrice di rischio** che tiene conto della complessità dell'intervento e dell'applicazione. Anche la **vicinanza geografica** rappresenta per noi un driver di successo, in quanto ci consente di rispondere tempestivamente alle esigenze concrete della clientela: ascolto e confronto sulle potenziali soluzioni da adottare sono fattori chiave per assicurare la crescita sostenibile del Gruppo;
- in seguito, si tengono specifici **incontri interdisciplinari** che coinvolgono tutte le figure professionali necessarie a verificare lo stato di avanzamento della commessa, svolgendo una review della stessa. **[MDR-A 68.a; S4-4 31.a,]**

Cerchiamo di creare un rapporto di fiducia con il cliente, e questo passa necessariamente attraverso l'offerta di servizi competitivi, oltre che di prodotti di qualità. Pertanto, cerchiamo di anticipare costantemente i trend di mercato, attraverso una mappatura degli stabilimenti e delle applicazioni, e un'analisi delle strategie e degli investimenti futuri dei nostri clienti. A seguire, dedichiamo notevoli risorse allo sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni innovative, che possano andare incontro alle preferenze del mercato. **[S4-4 33.b]** La redazione di contratti quadro di Service con i clienti e le condizioni di garanzia sul prodotto e sul servizio rappresentano fattori alla base di qualsiasi relazione con il cliente. **[S4-4 33.a]** Infine, a supporto del business, abbiamo integrato nell'analisi dei rischi condotta nel 2024 (ERM) anche i temi connessi al Quality management e Portafoglio prodotti. **[S4-4 RA 40]**

²⁴ Misurato come rapporto tra gli interventi di service "on time" rispetto al totale dei casi di service gestiti.

²⁵ Misurato come rapporto tra il tempo stimato per l'intervento di Service e il tempo effettivamente richiesto.

²⁶ Misura il trend dei prodotti difettosi reclamati dai clienti, a fronte di attività eseguite dal Service Provider.

soluzioni innovative e sostenibili

Le nostre soluzioni si basano su un'ampia gamma di prodotti, tra cui riduttori, motori elettrici e inverter.

Esse hanno un impatto su tutti gli aspetti della vita quotidiana, dal cibo che consumiamo, alle strade che percorriamo, ai vestiti che indossiamo, alla luce che illumina le nostre case.

Le nostre soluzioni mantengono il mondo in movimento.

[MDR-A 66, 67, 68.a, 68.c, 68.d; S4-4, 28, 29.a, 29.b, 31.a, 31.b, 31.c, 33.a, 33.b, 34, 35, RA 40]

I nostri prodotti vengono progettati con attenzione ai bisogni del cliente, al tempo di sviluppo e all'impatto sia produttivo che ambientale. Infatti, consideriamo l'**innovazione come elemento fondamentale nel nostro processo produttivo** e cerchiamo costantemente di trovare nuove soluzioni e tecnologie che ci consentano di migliorare sia la sostenibilità di processo che quella del prodotto finale.

Inoltre, se si riscontrano impatti negativi durante tutto il ciclo di vita del prodotto, ci impegniamo a identificare e fornire soluzioni che permettano di mitigarli o correggerli, attraverso continui investimenti in ricerca e sviluppo, a vantaggio del cliente e dell'utente finale. **[S4-4 29.a]** In tal modo, garantiamo un approccio olistico all'innovazione e alla sostenibilità in tutti i nostri prodotti.

Questi sforzi congiunti riflettono il nostro impegno nell'offrire soluzioni eccellenti e un'esperienza di valore, fondata su responsabilità, fiducia e attenzione alla qualità. **[S4-4 29.b]**

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.

Simulazioni e Test Lab

Cerchiamo di ridurre i tempi di sviluppo e di migliorare l'**esperienza dell'end-user** attraverso l'adozione di tecniche di simulazione virtuale che consentono di progettare prodotti ottimizzati, al fine di garantire i più elevati standard di affidabilità. **[MDR-A 68.a; S4-4 31.b]**

Inoltre, attraverso il continuo aggiornamento e miglioramento delle tecniche impiegate, cerchiamo di risolvere i problemi tipici delle applicazioni industriali, quali usure precoci, surriscaldamenti e vibrazioni che possono verificarsi durante il funzionamento, con l'obiettivo di massimizzare la produttività e mitigare l'impatto negativo sugli utilizzatori. **[S4-4 31.a]**

Infatti, le soluzioni che progettiamo vengono prodotte nei nostri stabilimenti di tutto il mondo, dove, presso i nostri **Test Lab**, conduciamo regolarmente attività di validazione finalizzate all'omologazione e alla certificazione dei prodotti. L'elevato livello di qualità che perseguiamo richiede controlli rigorosi e test approfonditi, che spaziano dal singolo componente fino al prodotto. Per farlo, ci avvaliamo di attrezzature all'avanguardia, che permettono ai nostri specialisti di eseguire prove di prestazione e test di durata a fatica su soluzioni elettriche, meccaniche e idrauliche. Questi test vengono effettuati tramite banchi di prova di varie dimensioni e potenza, a seconda delle necessità. **[S4-4 31.c]**

Attualmente, disponiamo di tre Test Lab: EVO, Forlì e Rovereto.

Co-engineering

Per rispondere in modo mirato alle esigenze dei clienti, offriamo la possibilità di sviluppare soluzioni altamente personalizzate. Accompagniamo i loro progetti lungo l'intero percorso, dalla fase di progettazione fino alla produzione in serie, garantendo un costante allineamento con le specifiche richieste. Attraverso un dialogo tecnico continuo e l'impiego di strumenti di calcolo avanzati, siamo in grado di realizzare soluzioni su misura che ottimizzano produttività, efficienza e affidabilità, contribuendo al contempo a ridurre i tempi di sviluppo. **[S4-4 32.a]** Tramite l'integrazione è possibile ottenere vantaggi congiunti per l'utente finale, l'installatore del prodotto e per noi stessi **[MDR-A 68.a; S4-4 32.b]**. Al termine del 2024, ad esempio, è stata avviata un'attività di Co-engineering con un cliente storico operante nel settore del material handling. L'obiettivo principale era quello di realizzare un prodotto con caratteristiche di efficienza e capacità di carico adatte per applicazioni heavy-duty, andando oltre le prestazioni standard della soluzione attuale. Attraverso l'introduzione di soluzioni di motorizzazione innovative e l'adozione di strategie avanzate per la gestione della dinamica del veicolo, siamo riusciti a raggiungere risultati significativi, tra cui un notevole incremento dell'efficienza, con vantaggi direttamente misurabili nella riduzione del TCO.

I progressi ottenuti mediante questa collaborazione rappresentano un passo fondamentale verso il raggiungimento dei nostri obiettivi e consolidano la nostra posizione nel settore, offrendo un'esperienza complessiva migliorata per il cliente e soluzioni innovative e performanti. Tale attività proseguirà nel corso del 2025.

Soluzioni green

Il nostro impegno per la sostenibilità si traduce in azioni concrete, a partire dall'attività del dipartimento Ricerca e Sviluppo, che progetta soluzioni ad alta efficienza energetica e dal design compatto. Prodotti che richiedono meno risorse durante la produzione e l'utilizzo, pur garantendo elevate prestazioni in termini di affidabilità ed efficienza.

[MDR-A 68.a]

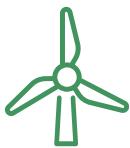
Mobilità elettrica



Grazie all'esperienza maturata negli anni e al nostro competence center per l'eletromobilità, siamo in grado di **supportare i nostri clienti nella transizione verso l'elettrificazione**. Infatti, consapevoli dei vantaggi, in termini di efficienza, emissioni e rumorosità delle tecnologie ibride ed elettriche, nel 2018, abbiamo aperto una linea di produzione ecocompatibile per l'eletromobilità a Forlì, che occupa un'area di 10.000 metri quadri. **[S4-4 33.b]**

In particolare, nel corso dell'anno, le attività di ricerca e sviluppo hanno riguardato lo sviluppo di motori elettrici destinati all'elettrificazione di macchine mobili di grandi dimensioni (con raffreddamento sia ad aria che ad olio). Ciò è stato fatto per coprire una varietà più ampia di applicazioni principali, che presentano layout di macchine e requisiti diversi, sfruttando comunque le caratteristiche di compattezza e alta densità di potenza del progetto di base. Inoltre, sono state anche sviluppate soluzioni di elettrificazione e automazione per l'azionamento di macchine agricole e da giardinaggio, di nuova concezione (ad esempio, agri-robot destinati all'agricoltura di precisione).



**Soluzioni
per l'eolico**

Con una quota di mercato del 35% circa per la fornitura di **riduttori per turbine eoliche** ai maggiori attori globali, siamo l'azienda leader nel settore dell'energia eolica, fornendo soluzioni complete: inverter, motori e riduttori. Stiamo inoltre iniziando a sviluppare la tecnologia IoT sensorizzando motori e riduttori. 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.

Ad esempio, i nostri drive Yaw e Pitch sono oggetto di un continuo processo di ottimizzazione, volto a migliorare le prestazioni delle turbine sia in applicazioni onshore tradizionali che nelle più recenti configurazioni offshore. Il tutto senza incrementare peso e ingombri, offrendo così soluzioni più competitive per il mercato.

Nel corso dell'ultimo anno, ci siamo dedicati al rinnovamento dell'intera gamma di riduttori epicicloidali per turbine eoliche, sviluppando soluzioni compatte con una maggiore densità di potenza termica e un minore impiego di lubrificante. L'obiettivo è duplice: ridurre l'impatto ambientale dei prodotti e prolungarne il ciclo di vita. **[S4-4 33.a]**

Sono stati prodotti i primi prototipi della nuova taglia di riduttore 713T per intercettare l'esigenza di nuove turbine dedicate al mercato on-shore ed off-shore e rendere la gamma 7T più completa customizzandola alle ultime richieste del mercato eolico. Questi prototipi sono poi stati validati al banco prova con diverse condizioni di prova.

Sono stati, inoltre, effettuati test al banco prova su ingranaggi con un nuovo materiale e un nuovo trattamento termico, al fine di ridurre i costi della materia prima e dei processi delle componenti principali dei riduttori per il settore eolico. L'attività sperimentale ha coinvolto anche uno spin-off dell'Università degli Studi di Bologna e fornitori esterni europei.

È recentemente iniziata la produzione e la fornitura su campo del motore elettrico Bonfiglioli con inverter per il comando della rotazione torretta in una turbina offshore. La soluzione con inverter integrato permette di ridurre i cavi all'interno della navicella, ed un inverter dedicato a ciascun motore anzichè uno unico migliora il comando e la lettura del segnale per una perfetta distribuzione del carico tra i vari riduttori presenti.

Altri settori

Infine, sviluppiamo soluzioni avanzate per alcuni **settori cruciali dalla green economy**:

- il **riciclaggio**, con particolare riferimento alle fasi di raccolta, ridimensionamento e classificazione dei materiali di scarto;
- il **trattamento delle acque**, dalla dissalazione alla purificazione;
- il **biogas**: lavorando in stretta sinergia con i nostri clienti, progettiamo soluzioni ottimizzate per gli impianti di biogas. **[S4-4 33.b]**

Nel corso del 2024, nell'ambito "Heavy Duty", sono stati sviluppati numerosi progetti relativi al monitoraggio in tempo reale dei riduttori, ampliando i settori di utilizzo al biogas e all'industria pesante. L'obiettivo è stato quello di fornire ai clienti indicazioni per l'implementazione di piani di manutenzione preventivi, al fine di preservare le risorse tecniche in condizioni di piena efficienza e prevenire guasti e rotture.



obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.j; S4-5, 38.a, 38.b, 38.c, 39]

Gli obiettivi di sostenibilità relativi ai temi di consumer ed end user sono definiti con cadenza annuale dalla Funzione **After Sales**, per quanto concerne gli aspetti relativi alla qualità del servizio di vendita e post vendita erogato, e dalla Funzione **Research & Development**, per quanto concerne gli aspetti di innovazione tecnologica e di processo. La definizione degli obiettivi di business si fonda su processi strutturati a livello di Gruppo, che trovano applicazione in tutte le Business Unit del Gruppo. [MDR-T, 80.c]

Di seguito, riportiamo i principali target individuati nel corso del 2024. Tali obiettivi sono finalizzati alla gestione di impatti, rischi e opportunità rilevanti, per clienti e utenti. Periodicamente, gli obiettivi definiti sono rivisti, alla luce delle prestazioni realizzate, al fine di individuare azioni correttive e spunti di miglioramento.

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 80.a, 80.b, 80.c; S4-5 38, 39]

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Innovazione e sostenibilità di prodotto e di processo						
Efficientamento del design di prodotto attraverso: a) formalizzazione di linee guida relative ai materiali utilizzati b) «pilot project» su una specifica categoria di prodotto	Migliorare l'efficientamento del design di prodotto, con la messa in atto di alcune azioni tra loro consecutive: a)formalizzare delle linee guida specifiche per i riduttori e i motori elettrici, al fine di favorire un risparmio di energia e maggior efficienza nei consumi b)implementare un «pilot project» volto ad accrescere l'efficientamento dei materiali utilizzati (design di prodotto), secondo specifici KPI (riduzione del peso e del costo di produzione, ottimizzazione dei consumi energetici, contenimento dei tempi di produzione ecc.)	ESRS E5-3 Metriche e obiettivi, E5-4 (Flussi di risorse in entrata) E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Clienti e consumatori	2024	-	a) 2027 b) 2028
Formalizzazione di linee guida sull'end of life del prodotto (riciclo, reimpiego e smaltimento dello stesso) e implementazione di un pilot project	a)Formalizzare delle linee guida sull'end of life del prodotto entro il 2027 b)Implementare un pilot project su una serie di prodotti entro il 2028	ESRS E5-3 Metriche e obiettivi E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Clienti e consumatori	2024	-	a) 2027 b) 2028



Perfezionamento dei Sistemi di Condition Monitoring, tecnologie IoT, che consentono di prolungare la fase di utilizzo nel ciclo di vita del prodotto

Perfezionare i modelli di Condition Monitoring già in uso, garantendo un prolungamento della fase di utilizzo e assicurando performance del prodotto (in termini di efficienza, durabilità ecc.), in linea con quelle dichiarate dal costruttore.

ESRS E5-3

Metriche e obiettivi

E5-5

(Flussi di risorse in uscita)

Clienti e consumatori

2024

- 2027

Innovation project

Promuovere progetti di Innovazione che contribuiscano agli aspetti di sostenibilità

ESRS E5-3

Metriche e obiettivi

E5-5

(Flussi di risorse in uscita)

Clienti

2024

- 2025

Aumentare il numero di prodotti riparati

Promuovere il service per la riparazione dei prodotti sul mercato con anzianità superiore al periodo di garanzia. Aumentare il numero dei prodotti riparati rispetto all'anno precedente.

ESRS E5-3

Metriche e obiettivi

E5-5

(Flussi di risorse in uscita)

Clienti e consumatori

2024

- 2025

Data protection e cybersecurity

impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Impatto Negativo	Inadeguata gestione dei dati di consumatori e utenti finali, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati personali degli stakeholder, nonché perdita di fiducia degli stessi nei confronti del Gruppo	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Potenziale Rischio	Perdita dei dati personali dei clienti e dei consumatori finali del Gruppo e conseguente esposizione a sanzioni e contenziosi	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
Cybersecurity	Impatto Negativo	Perdita delle informazioni aziendali a causa di attacchi informatici e/o frodi esterne ai sistemi ICT dell'Organizzazione	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Potenziale Rischio Opportunità	Potenziale rischio di attacchi hacker ai sistemi informatici e diffusione di dati personali, dei dipendenti e dei clienti ed eventuale indisponibilità momentanea dei sistemi informatici. Miglioramento dell'efficienza e dell'integrazione dei dati interni al Gruppo, attraverso l'implementazione di nuove soluzioni IT	Gruppo Bonfiglioli

[S4 ESRS 2 SBM-3]

Per maggiori informazioni in merito all'interazione tra impatti, rischi e opportunità rilevanti e strategia e modello di business, si prega di far riferimento ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità".

politiche connesse alle tematiche di data protection e cybersecurity

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; S4-1, 13, 14, 15, 17]

Codice Etico	Al fine di gestire gli impatti e i rischi connessi alla perdita di informazioni e dati personali, il nostro Codice Etico adotta misure di trattamento delle informazioni riservate e di tutela della privacy, con particolare riferimento alle informazioni attinenti la struttura organizzativa e le risorse umane, nonché quelle relative ai prodotti e al loro sviluppo, ai processi produttivi, alle strategie ed alle condizioni commerciali, alla clientela e a tutto quanto faccia parte del patrimonio di conoscenze del business.
---------------------	--

Politica di Sostenibilità

Queste contromisure sono volte a limitare i rischi di una possibile divulgazione di informazioni riservate, contenute nelle banche dati delle Società del Gruppo, da parte di dipendenti o di soggetti che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti di lavoro con Bonfiglioli. A tale fine, le regole sulla corretta gestione delle informazioni sono oggetto di programmi di formazione periodica per il nostro personale. Ai principi generali contenuti nel **Codice Etico**, è data concreta applicazione tramite la **Politica di Sostenibilità**, valida per tutto il Gruppo **[MDR-P 65.a, 65.b]**, con cui ribadiamo il nostro impegno nel contrasto a qualsiasi forma di violazione della privacy e perdita di dati sensibili, dovuti a non adeguati presidi informatici, attraverso continui investimenti nel potenziamento dei sistemi di cybersecurity.

Regolamento per l'utilizzo di strumenti informatici

Recentemente, inoltre, abbiamo provveduto ad aggiornare il **Regolamento per l'utilizzo di strumenti informatici**, applicabile alle sedi italiane del Gruppo (inclusa Selcom Group) **[MDR-P 65.b]** e contenente indicazioni circa le corrette modalità di utilizzo dei device informatici assegnati. Tale Regolamento include anche un set di regole di comportamento da rispettare onde evitare problemi, disservizi e maggiori costi (di manutenzione o di altro tipo) ovvero rischi e/o minacce alla sicurezza dei sistemi e/o dei dati in essi contenuti. Lo scopo di tale documento è anche quello di recepire e dare attuazione alle disposizioni normative e ai principi previsti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito anche solo "GDPR"), nonché dei Provvedimenti emanati dal Garante per la protezione dei dati personali (di seguito anche solo "Garante"), oltre che di quanto stabilito dal Codice Etico, tutelando appieno la riservatezza dei dati della clientela e di terzi. Il Regolamento è stato approvato dall'Head of Legal & Corporate Affairs, che è responsabile della sua corretta attuazione. **[MDR-P 65.a, 65.c, 65.d]** Il Regolamento, che trova un equivalente in specifiche linee guida applicabili alle Società estere del Gruppo, viene messo a conoscenza della forza lavoro attraverso la piattaforma Bclose e mediante apposite iniziative di sensibilizzazione sulle policy aziendali, descritte in seguito. **[MDR-P 65.f]**

Per maggiori informazioni sul Codice Etico e la Politica di Sostenibilità, si rimanda al capitolo E1 *"Cambiamenti climatici"* e S1 *"Forza lavoro propria"*.

processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

[ESRS 2 SBM-2, 12 ;S4-2 18,19, 20.a, 20.b, 20.c; S4-3 23, 24, 25.a, 25.b, 25.c, 25.d, 26; S4-4 32.b, 35]

Abbiamo avviato al nostro interno un 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. Negli ultimi anni abbiamo introdotto la figura dell'IT Security Manager, con il compito di gestire e implementare la nostra strategia di cybersecurity. Saltuariamente, ci confrontiamo con i **clienti del settore B2B** sui temi della **system e data protection**, mediante la ricezione di questionari e/o interviste, che compiliamo e rinviamo mediante la funzione Commerciale, la quale è responsabile di supervisionare e assicurare che tale coinvolgimento abbia luogo. Nel corso del 2024, abbiamo ricevuto due survey a livello di Gruppo. **[S4-3 19, 20.a, 20.b, 20.c]** L'esistenza di tale punto di contatto con la clientela ci consente di ricevere feedback sull'efficacia dei sistemi informatici in essere, mettendo in atto, se necessario, azioni di miglioramento. L'esperienza accumulata negli anni, infatti, ha riconfermato l'esigenza di investire nella sicurezza informatica a livello di Gruppo. **[ESRS-2 SBM-2]** Pertanto, offriamo anche supporto alle restanti Società del Gruppo nell'implementazione di attività di training sui rischi di cybersecurity.

Canali di segnalazione e contatti di riferimento

Al fine di segnalare problematiche o esprimere preoccupazioni, mettiamo a disposizione dei soggetti interessati diversi canali di comunicazione, tra cui il servizio clienti, i dati di contatto pubblicati sul sito aziendale [Bonfiglioli Gearmotors, gearboxes, motors, inverters, electric motors](#) i e i riferimenti del DPO puntualmente evidenziati sull'informativa privacy, la quale deve essere sottoscritta da tutti i potenziali utilizzatori dei servizi del sito, nelle seguenti casistiche: richiesta di assistenza post-vendita, richiesta di informazioni in merito ai prodotti o alle schede tecniche e in caso di risposta a campagne di marketing. In ogni caso, il consenso può essere revocato in qualsiasi momento compilando uno specifico modulo. **[S4-3 25.c]**

Inoltre, nel corso del 2024, abbiamo sottoposto il nostro sito web ad una verifica per accettare le condizioni di accessibilità dei contenuti, in linea con quanto richiesto dalla Legge 4/2004 (Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti, e in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici). A seguito di tale verifica, sono stati effettuati una serie di interventi volti a risolvere le non conformità rilevate, e programmati ulteriori interventi correttivi per i mesi a venire. Pertanto, nella sezione del sito web dedicata, viene data la possibilità a chiunque lo ritenga necessario di inviare segnalazioni sui casi di non conformità alla normativa, scrivendo alla pec Bonfiglioli S.p.A. . In caso di risposta insoddisfacente, nel termine di trenta giorni, alla notifica o alla richiesta, l'interessato può inoltrare una segnalazione ad AgID, tramite pec, al seguente indirizzo: protocollo@pec.agid.gov.it. **[S4-3 25.d]**

Infine, seppur non direttamente legato alla tutela dei dati, rientra a pieno titolo nei canali a disposizione degli stakeholders interni ed esterni, anche la piattaforma di Whistleblowing raggiungibile on-line, e resa disponibile anche a clienti e partner che vogliono segnalare casi di violazione della normativa e del Codice Etico. In particolare, nel 2024 non sono stati segnalati problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai clienti, consumatori o utilizzatori finali. **[S4-4 35]**. Per maggiori dettagli in merito alle Linee Guida in materia di Whistleblowing, si rimanda al capitolo G1 "Condotta d'impresa". **[S4-3 25.a, 25.b]**

Le segnalazioni e problematiche sollevate attraverso questi canali, sono costantemente monitorate e tenute sotto controllo dal Team Marketing, al fine di porre rimedio a eventuali impatti negativi riscontrati dai clienti. **[S4-3 25.d]**

Nel caso in cui si dovesse verificare un data breach dei dati relativi ai consumatori e utilizzatori finali, questa violazione viene immediatamente riportata al Garante della Privacy. **[S4-3 23; S4-4 32.b]**

Pur non avendo adottato specifici strumenti e misure con cui assicurare la piena consapevolezza dell'esistenza di suddetti canali da parte dei clienti e consumatori, i contatti del servizio clienti, del Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), nonché il meccanismo di Whistleblowing sono accessibili sul sito web del Gruppo. Inoltre, anche le Linee Guida Whistleblowing sono pubblicate e facilmente consultabili da chiunque. **[S4-3 26]**

interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

[MDR-A 66, 68.a, 68.b, 68.c; S4-4, 28, 29.a, 29.b, 31.a, 31.b, 31.c, 31.d, 33.a, 33.b, 34, 36, 37]

Al fine di gestire i propri impatti e rischi sui consumatori e utilizzatori finali in merito alla protezione dei dati, abbiamo messo in atto una serie di azioni. **[S4-3 29.a, 29.b]**

Principali azioni [MDR-A 68.a]	Ambito delle azioni (catena del valore, portatori di interessi) [MDR-A 68.b]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Formazione su Data Protection e Cybersecurity	Operazioni proprie	Costante
Cyber attack e strumenti di tutela	Operazioni proprie	Costante
Test Automation	Operazioni proprie	Costante
Product & System Selector Avanzato	Operazioni proprie	Costante

Per quanto concerne la tutela dei dati personali, della clientela e di terzi, abbiamo adottato come primo strumento di presidio l'esecuzione di attività di training al personale, con l'obiettivo di sensibilizzarlo sulle politiche in ambito IT, affrontando i temi della data protection e dei cyber attack. Il progetto formativo, nel corso del 2024, ha riguardato tutte le Società italiane. Le attività di training, che prevedono lo svolgimento di test al termine di ciascun modulo formativo, hanno consentito anche di ricevere feedback sul grado di consapevolezza e di comprensione delle linee guida e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati dei clienti. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S4-3 31.a, 31.d, 33.a]**

Sempre nel corso del 2024, inoltre, abbiamo consolidato ulteriormente i **sistemi di XDR**, volti al controllo degli end point e dei server. Oltre ad essi, disponiamo di **sistemi di controllo del traffico di rete**, di un **sistema di collezionamento di log** a partire dall'analisi di maggior parte dei sistemi critici (SIEM) e di **sistemi di analisi e filtraggio delle caselle di posta elettronica**, con l'obiettivo di prevenire episodi di phishing.

Ci affidiamo a una società esterna (SOC) per lo svolgimento di un monitoraggio costante dei sistemi dedicati alla sicurezza informatica e delle relative procedure di autenticazione. Con riferimento a queste ultime, in particolare, abbiamo attivato alcuni specifici **meccanismi di "enforcement"**, quali multifactor authentication²⁷, espandendolo anche alle connessioni esterne via VPN e three layer admin authentication²⁸.

Inoltre, abbiamo scelto di dotarci di **sistemi che monitorano attività anomale sui dati aziendali** (es. scansioni o copie massive di file, attività di criptazione, blocco porte USB), **al fine di prevenire possibili trasferimenti di dati significativi verso l'esterno**. In base al tipo di alert rilevato dai sistemi di controllo, alert che sono classificati in base a criticità e impatto, vengono definite attività di intervento, come l'eventuale blocco di account utenti. Tutti i progetti descritti sono stati realizzati a livello di Gruppo. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S4-3 31.a, 31.b, 33.a, 34]**

A riconferma del nostro impegno in materia di sensibilizzazione sui rischi di perdita di dati riservati, disponiamo anche di una **Procedura di Cybersecurity**, applicabile a livello di Gruppo, che definisce le regole di comportamento in caso di attacchi esterni e viene aggiornata con cadenza semestrale. **[S1-4 31.c]** L'effort finanziario connesso alla mitigazione dei

²⁷ La multifactor authentication (MFA) è un processo di sicurezza che richiede più di una prova (o "fattore") per autenticare l'accesso a un sistema, un'applicazione o un dispositivo.

²⁸ La three-layer admin authentication è una forma avanzata di autenticazione che utilizza tre diversi livelli di verifica per garantire l'accesso sicuro a un sistema o a un'applicazione, in particolare per gli amministratori, che spesso hanno accesso a funzioni e dati sensibili.

rischi di cyber attack e di potenziamento degli strumenti di tutela dei dati ammonta a circa 500.000€. **[MDR-T 69.b]**

Al fine di mitigare i rischi derivanti dall'utilizzo e dalla gestione di dati sensibili dei clienti, svolgiamo anche attività di Vulnerability Assessment (VA), con l'obiettivo di rilevare eventuali vulnerabilità o aree di miglioramento sulle condizioni di sicurezza complessiva. L'assessment, svolto con il supporto di consulenti esterni, è stato eseguito nel 2023, in linea con gli anni precedenti. I risultati hanno evidenziato alcune vulnerabilità nell'accesso a risorse aziendali interne che sono state risolte nel 2024.

Infine, ci siamo approcciati allo strumento di **Test Automation**, ossia un processo che utilizza strumenti software per eseguire automaticamente test su applicazioni e sistemi, con l'obiettivo di verificare che funzionino correttamente e rispettino i requisiti. Invece di far eseguire i test manualmente a un operatore, i test automatici vengono programmati per controllare funzionalità, prestazioni, sicurezza e affidabilità del software. **[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S4-4 33.b]**

Tra i principali benefici derivanti dall'introduzione della Test Automation per i clienti e utenti finali citiamo:

- Una significativa riduzione degli errori umani;
- Un feedback rapido, poiché i risultati dei test vengono generati in tempi ridotti, consentendo di correggere eventuali problemi;
- Un incremento del livello complessivo di efficienza del servizio offerto ai clienti.

Altro progetto che ha preso avvio nella seconda metà dell'anno è stata l'implementazione di un **Product & System Selector**, ossia un tool web avanzato che permetta agli utenti di calcolare e selezionare i componenti corretti (motore, riduttore, inverter) per un sistema di trasmissione, tenendo conto di specifiche applicazioni e delle variazioni nei carichi di lavoro. Il sistema dovrebbe considerare anche i **cambiamenti dinamici delle condizioni di carico** per ottimizzare il dimensionamento in base a necessità specifiche, rendendo più facile per le aziende progettare sistemi di trasmissione efficienti e adatti alle loro esigenze. **[MDR-A 68.a, 68.b; S4-3 31.c, 33.b]**

Tale progetto, che ha visto la partecipazione congiunta di più funzioni aziendali (tra cui R&D) ha incontrato il favore degli stakeholder. Pertanto, si prevede di iniziare, a partire da gennaio 2025, l'implementazione dell'applicazione definitiva, per un pubblico selezionato di utenti. **[MDR-A 68.c]**

obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[MDR-T 78, 79.b, 80.b, 80.c; S4-5, 38.c, 38.a, 38.b]

Gli obiettivi di sostenibilità relativi ai temi di cybersecurity e di data protection sono definiti con cadenza annuale dalla Funzione Digital & IT, sulla base di processi di pianificazione e controllo consolidati a livello di Gruppo. Periodicamente, gli obiettivi di funzione definiti sono rivisti, alla luce delle prestazioni realizzate, al fine di individuare azioni correttive e spunti di miglioramento.

Essi trovano applicazione ai lavoratori dell'intera organizzazione. **[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c; S1-5, 41.a, 41.b, 41.c]**

Il primo obiettivo riguarda la migrazione dalla versione di SAP corrente alla versione S/4HANA, che sarà ultimata a fine gennaio 2025 per il Gruppo. Ciò ci consentirà di abilitare nuove funzionalità, nuovi processi e capability, realizzando un maggior livello di integrazione dei dati interni al Gruppo, e generando ricadute positive anche sulla tutela dei dati di clienti e partner. Inoltre, sarà notevolmente migliorata la user experience sul sito aziendale, attraverso l'applicazione di una nuova interfaccia. Tale migrazione consentirà a tutte le Società del gruppo di passare a unico ERP.

[MDR-T 78, 80.b, 80.c; S4-5 38.b, 38.c]

Tale obiettivo è finalizzato alla gestione dei dati e delle informazioni riservate, affrontando impatti, rischi e opportunità rilevanti, per clienti e utenti.

governance

3





ESRS G1: condotta delle imprese



Crediamo fermamente che le tematiche di sostenibilità possano essere efficacemente gestite solo se supportate da adeguati strumenti di governance.

Politica di Sostenibilità



impatti, rischi e opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
G1 Condotta delle imprese	Impatto Positivo Attuale	Efficacia della governance nella diffusione di valori, della cultura e dei principi etici aziendali, con impatti positivi in termini di aumento della fiducia di stakeholder interni ed esterni	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale	Promozione di una cultura basata su comunicazione, etica, trasparenza e protezione di eventuali segnalanti, con impatti positivi in termini di aumento della fiducia degli stakeholders, nonché maggiore libertà nella comunicazione di casi di non conformi a leggi e regolamenti aziendali	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Attuale	Attività di formazione e implementazione di presidi volti alla prevenzione e all'immediata individuazione di attività di corruzione, concussione, comportamenti anticoncorrenziali	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Negativo Attuale	Episodi di corruzione, concussione, comportamenti anticoncorrenziali, pratiche monopolistiche e conflitti di interesse con possibili impatti negativi (reputazionali ed economici) sugli stakeholder coinvolti (es. fornitori, clienti, partner etc.)	Gruppo Bonfiglioli
	Impatto Positivo Potenziale	Aumento del coinvolgimento dei fornitori tramite la condotta etica nelle relazioni con i fornitori, favoreggiamento degli acquisti per gli stessi dai diversi canali di approvvigionamento.	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Opportunità	Aumento della produttività e miglioramento del clima interno aziendale, contribuendo ad una visione di condivisione delle regole e di comportamenti corretti.	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	Canale a disposizione degli stakeholder interni ed esterni per segnalare eventuali non conformità o comportamenti non etici che permette all'organizzazione di gestire anticipatamente eventuali temi di non compliance con le normative	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Cattiva condotta dei dipendenti, ad esempio non rispettando o non attenendosi ai principi del Codice Etico, delle procedure e dei protocolli di prevenzione, con potenziali sanzioni per reati di corruzione attiva o passiva	Gruppo Bonfiglioli
	Rischio	Violazione dei diritti umani e delle normative ambientali applicabili da parte dei fornitori con conseguente impatto sulla fornitura dei prodotti	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Rischio	Mancato rispetto dei requisiti contrattuali con i fornitori con conseguente impatto sulla fornitura dei prodotti (es. mancato rispetto dei termini di pagamento, ecc.)	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore

[G1 ESRS 2 SBM-3, IRO-1, 6]

Per maggiori informazioni in merito al processo per individuare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti circa la condotta delle imprese, si prega di far riferimento ESRS 2 "Gestione di impatti, rischi e opportunità".

politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

[MDR-P 63, 64, 65.a, 65.b, 65.c, 65.d, 65.e, 65.f; G1-1, 7, 9, 10.a, 10.c, 10.e, G1-3 20]

Riconosciamo e promuoviamo i principi del rispetto e della salvaguardia delle persone, delle leggi e dell'ambiente in tutti i mercati di riferimento, quale elemento fondante della nostra cultura d'impresa. A tal fine, i documenti chiave, come il Codice Etico, il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e la Policy Anticorruzione sono facilmente accessibili e condivisi con tutti i dipendenti, che ricevono formazione specifica e aggiornamenti costanti per garantire il rispetto dei valori aziendali. **[G1-1, 7, 9, G1-3 20]**

Codice Etico e Codice di condotta fornitori

Il **Codice Etico di Gruppo** impone l'obbligo di mantenere la massima correttezza e trasparenza nella gestione degli affari, ribadendo i principi etici chiave: **antidiscriminazione, lotta alla corruzione e rispetto verso gli stakeholder**. **[MDR-P 64, 65.a, 65.b, 65.e]** Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rimanda al capitolo S1 *"Forza Lavoro propria"*.

L'aggiornamento al Codice Etico viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice Etico costituisce una garanzia della sua effettività e della sua rispondenza ai mutamenti e agli sviluppi del contesto in cui è chiamato a fungere da guida. **[MDR-P 65.c]**

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. **[MDR-P 65.f]**

Al fine di integrare le disposizioni del Codice Etico, per quanto riguarda la catena di fornitura del nostro Gruppo, nel 2024 abbiamo introdotto un **Codice Condotta fornitori**, con l'obiettivo di rimarcare la collaborazione instaurata con gli attori a "monte", per il raggiungimento dei più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business, nell'interesse dell'intera catena del valore. I destinatari diretti sono tutti i fornitori, i quali si impegnano ad assicurare la piena conformità alle sue disposizioni, richiedendone il rispetto anche ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti, facenti parte della catena di fornitura per il Gruppo. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.e]** Per maggiori informazioni sul Codice di Condotta fornitori, si rinvia al capitolo S2 *"Lavoratori della catena del valore"*.

**Modello
231 e Policy
Anticorruzione**

Le Società italiane del Gruppo hanno inoltre adottato un proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001**. Tale modello, frutto di un'analisi dei rischi aziendali, volta all'individuazione ed alla mappatura delle aree e dei processi aziendali potenzialmente a rischio reato, 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. Le funzioni identificate maggiormente a rischio di corruzione fanno riferimento a: **HSE, AFC, Strategic Purchasing, R&D, Strategic Planning M&A & Communication, Human Capital, Sales&Business Development. [G1-1 10.h]**

I Modelli organizzativi adottati dalle società controllate sono predisposti in conformità a quello della Capogruppo.

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, il Modello individua nell'Organismo di Vigilanza, l'organo, diverso dal Consiglio di Amministrazione, cui affidare il compito di vigilare sull'applicazione del Modello 231 e del Codice Etico di Gruppo, nonché di curarne l'aggiornamento, in quanto dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. I componenti dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile. L'Organismo di Vigilanza è responsabile anche dell'attuazione della Policy Anticorruzione e delle Linee Guida Whistleblowing, anche attraverso l'invio di flussi informativi periodici. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.c, 65.d]**

Abbiamo adottato anche una **Policy Anticorruzione** per rafforzare i principi di legalità e trasparenza nella gestione delle proprie attività. Questa Policy definisce le norme di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia attiva che passiva, che tutti coloro che operano per il Gruppo sono tenuti a seguire (compresi partner commerciali, fornitori, collaboratori e altri terzi), al fine di garantire la correttezza nei rapporti commerciali con terzi, sia pubblici che privati. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.e, G1-10.e]** La Policy si fonda su valori etici, principi di responsabilità e serietà, e ha l'obiettivo di tutelare l'integrità dell'organizzazione, rimarcando il pieno allineamento con quanto disposto dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (2004). **[MDR-P 65.d]**

Inoltre, pur essendo autonoma rispetto al Codice Etico e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2001 già implementati, rimarca l'esistenza di canali di segnalazione interna di violazioni normative e/o condotte illecite:

- la piattaforma digitale dedicata al Whistleblowing, raggiungibile all'<https://bonfiglioli.integrityline.com>, come meglio specificato nelle "Linee Guida Whistleblowing" (per maggiori dettagli si veda il paragrafo "Procedura Whistleblowing");
 - l'indirizzo mail dell'Organismo di Vigilanza: odv@bonfiglioli.com.
- Le decisioni assunte sono trasmesse formalmente alle funzioni centrali (Bonfiglioli S.p.A.) e/o periferiche (Società Controllate) competenti per l'opportuna adozione delle azioni di rimedio. In ogni caso, la Policy prevede che nessuno possa essere licenziato, sospeso o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo per essersi adoperato a svolgere in buona fede una qualsiasi attività di reporting in merito al mancato rispetto delle disposizioni. **[G1-1 10.c]**

procedura whistleblowing

Abbiamo adottato delle Linee Guida Whistleblowing, con lo scopo di introdurre procedure ad hoc che garantiscono una celere e corretta gestione delle segnalazioni di condotte illecite, inclusi i casi di corruzione attiva e passiva, in conformità alla Direttiva (UE) 2019/1937 ("Direttiva Whistleblowing") **[MDR-P 65.a, 65.d; G1-1 10.e]** Le Linee Guida si applicano a tutte le Società del Gruppo, sia UE che extra-UE, e individuano come possibili "segnalanti" tutti coloro che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con il Gruppo **[G1-1 10.a, S1-3 30]**, compresi fornitori, dipendenti di società appaltatrici e sub-appaltatrici **[S2-3 25]**, clienti e partner **[S4-3 23]**, consulenti, nonché volontari e tirocinanti, che vengano

a conoscenza di eventuali illeciti. **[MDR-P 65.b.]**

La procedura individua le modalità attraverso cui segnalare le presunte violazioni, l'oggetto della segnalazione e i soggetti preposti alla ricezione delle segnalazioni, nonché i protocolli di trattamento dei dati personali del/della segnalante. In particolare, il tool informatico adotta innovative tecniche di criptografia, per cui anche nell'eventualità di un accesso al sistema, nessuno potrà conoscere il contenuto della segnalazione, assicurando che siano garantite, in tale modo, adeguate misure di tutela nei confronti dei segnalanti. Inoltre, le Linee Guida sottolineano l'importanza delle iniziative di formazione nel sensibilizzare il personale sulle finalità dell'istituto del Whistleblowing e le modalità di utilizzo: questo si traduce in comunicazioni specifiche ed eventi formativi, sia in presenza che da remoto, rivolti al Top Management e ai dipendenti di tutte le Società italiane ed europee del Gruppo. **[G1-1 10.a, 10.c]**

Con riferimento alle modalità di segnalazione, le Linee Guida identificano, oltre al canale di segnalazione interno, attivabile dal portale informatico, disponibile sul sito aziendale o mediante richiesta di incontro fisico inviata al Gestore della segnalazione, anche un canale di segnalazione esterno, come previsto dalla Legge dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che può essere utilizzato dal segnalante in specifiche situazioni. **[G1-1, 10.a; S1-3 32.b, S2-3 27.b, S4-3 25.b]**

In generale, nel 2024 non sono stati segnalati problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori o utilizzatori finali, lavoratori della catena del valore e comunità interessate. Al contrario si segnalano tre episodi di molestie verbali verificatesi tra i dipendenti, per i quali sono state adottate apposite misure repressive, come meglio descritto in S1 "Forza lavoro propria". **[S1-17 100, S2-4 36, S3-4 36, S4-4 35]**

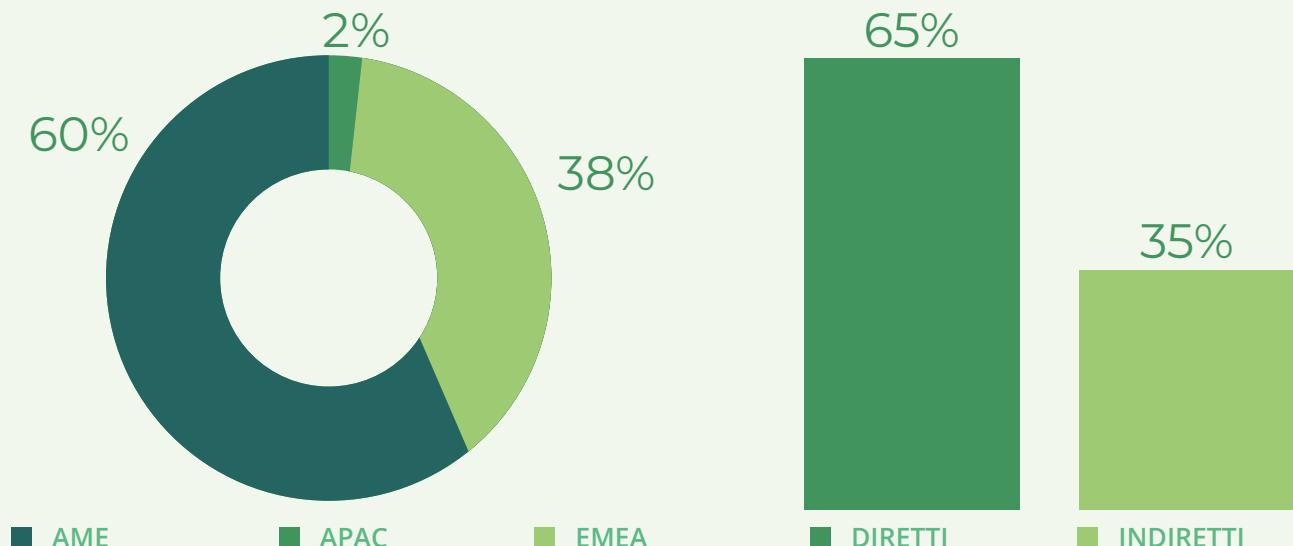
Le Politiche, i Codici e il Modello 231 sono disponibili sul sito aziendale. **[MDR-P 65.f]**

gestione dei rapporti con i fornitori

[G1-2, 12, 13, 15.a, 15.b]

Solo nel corso del 2024, abbiamo registrato una spesa complessiva di oltre 760 milioni euro per beni e servizi. Il valore numerico include sia l'importo relativo agli acquisti indiretti che a quelli diretti, che comprendono materie prime e semilavorati.

Fornitori per distribuzione e tipologia geografica nel 2024 (% di spesa)



La gestione della relazione con i fornitori è caratterizzata da un processo di costante monitoraggio volto a valutarne le performance. In particolare, l'adozione di un approccio centralizzato nella gestione della catena di fornitura 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

Ricercando l'eccellenza delle materie prime, disponiamo di un sistema di **Vendor Rating**, che viene aggiornato con cadenza settimanale, e che valuta le prestazioni dei fornitori sulla base di specifici indicatori (qualità delle forniture, tempi di consegna ecc.), consentendo di mettere in atto potenziali azioni correttive. Oltre alla qualità, il sistema di Vendor Rating consente di tener traccia anche del 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. Nel 2024 tale processo di analisi è stato strutturato per tutte le Region del nostro Gruppo, estendendo il rating finanziario a tutte le aree geografiche di competenza, per i fornitori strategici e rilevanti sotto il profilo del fatturato.

Gestiamo, inoltre, l'intera catena di fornitura, mediante il ricorso a un unico portale globale, che ci sta consentendo di armonizzare processi e criteri decisionali di acquisto e di mappare le attività di scouting. Infatti 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, in cui saranno disponibili tutte le informazioni e i dati relativi alla catena di fornitura (documenti legali, certificazioni, informazioni sugli ordini). Ciò faciliterà la gestione dell'intero parco fornitori, in termini sia economici, che legali che ambientali. **[G1-2, 12]**

Infine, abbiamo investito risorse nell'irrobustimento del database disponibile su SAP: ciò ha notevolmente facilitato il processo di raccolta dati relativo al calcolo delle emissioni GHG di Scope 3. **[G1-2, 13, 15.a]**

In linea con quanto richiesto dal Codice di condotta fornitori, inoltre, sceglio di adottare un **approccio trasparente e consapevole nella relazione con i nostri interlocutori a “monte”**. Questo ci richiede di intraprendere un percorso di miglioramento “condiviso” con gli attori della catena del valore: i fornitori, sottoscrivendo il Codice di condotta, si impegnano ad ottemperare alla legislazione in materia di tutela dell'ambiente, adottando strumenti di gestione dei consumi energetici, delle emissioni, dei prelievi e degli scarichi idrici, nonché promuovendo il ricorso a materiali riciclabili, riutilizzabili, rinnovabili, e provenienti da fornitori locali, quando possibile. Dal punto di vista degli impatti sociali, invece, il Codice di condotta impone il ricorso a interlocutori che offrono condizioni salariali adeguate e standard minimi di sicurezza sul lavoro, assicurando la piena conformità alla normativa nazionale o internazionale vigente in materia. In ogni caso, poiché la maggior parte degli acquisti è realizzata presso aziende con sede in Italia o in Europa, è più semplice assicurare che le aziende fornitrici operino in un contesto significativamente normato, che richiede specifiche pratiche nella gestione di tali aspetti. **[G1-2, 13, 15.a]**

Selezione dei fornitori basata su criteri ESG

Nell'ambito di questo percorso, abbiamo aggiornato la procedura Acquisti, prevedendo l'inclusione del rating ESG tra i criteri di ricerca e di selezione dei fornitori per attività di sourcing. A partire dal 2024, pertanto, abbiamo anche scelto di introdurre criteri ambientali e sociali nella procedura impiegata nell'attività di audit sui nuovi fornitori. **[G1-2, 15.b]**. La previsione di una valutazione ESG qualitativa consente infatti di impostare un processo di selezione della catena di fornitura ancora più strutturato rispetto al passato.

In particolare, la selezione del fornitore viene preceduta da un **quality assessment**, così articolato:

- Inizialmente il fornitore viene valutato secondo parametri connessi alla solidità finanziaria e alle competenze tecnico-qualitative
- In un secondo momento, vengono presi in considerazione anche criteri connessi alla condivisione di specifici valori (eticità della supply chain, pratiche lavorative, politica ambientale e sociale ecc.), nonché alla capacità del fornitore di fornire garanzie in merito ai rapporti con i propri partner ed eventuali subfornitori (tracciabilità dei prodotti provenienti dai propri fornitori, attitudine delle parti all'osservanza dei principi di sostenibilità ambientale e sociale ecc.).

Tra i criteri di assessment vi è anche il possesso di certificazioni e il rispetto di standard internazionali da parte dei fornitori, 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, inoltre, 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"). Infine, in fase di assessment, si richiede il possesso della certificazione ISO 9001 come requisito minimo indispensabile per i fornitori, confermando l'importanza di avere standard di qualità definiti.

Una volta selezionato il fornitore, quest'ultimo è tenuto ad impegnarsi al rispetto del Codice Etico, del Codice di condotta fornitori e delle leggi e regolamenti applicabili a livello locale, regionale e nazionale relativi al proprio business. Tutti i nostri partner commerciali sono infatti tenuti a sottoscrivere formalmente il nostro Codice Etico e ci siamo già attivati per far sottoscrivere il Codice di condotta ai fornitori, sia nuovi che già attivi (per maggiori dettagli al riguardo si veda il paragrafo "Obiettivi" del presente capitolo). Il mancato rispetto delle condizioni stabilite dal Codice Etico può comportare la risoluzione del contratto con il fornitore.

Ai fornitori considerati idonei è inoltre richiesta la sottoscrizione delle Condizioni Generali di Acquisto (CGA), che definiscono i contenuti della relazione contrattuale con i fornitori sia diretti che indiretti.

Infine, come previsto da contratto, ci riserviamo anche di effettuare verifiche sulle prestazioni alla luce dell'applicazione e del rispetto dei criteri ESG. Questo implica anche lo svolgimento di audit in loco, presso le sedi dei fornitori, al fine di assicurare che questi operino nel rispetto della legge e del Codice Etico. Gli audit di omologazione sono svolti sia in fase di selezione, a fronte di motivazioni strategiche e commerciali, che successivamente all'instaurazione del rapporto lavorativo, con cadenza predefinita.

Nel corso del 2024, abbiamo effettuato **66 audit** di processo sui fornitori provenienti da diverse parti del mondo.

prevenzione della corruzione attiva e passiva

[G1-1 10.c, 10.g; G1-3, 16, 17, 18.a, 18.b, 18.c, 20, 21.a, 21.b, 21.c, RA 8]

Sistema di prevenzione della corruzione

Il Codice Etico di Gruppo fornisce una definizione di "corruzione", riconducendola all'ottenimento, o al tentativo di ottenere, un beneficio personale o un vantaggio commerciale attraverso mezzi impropri o illegali. Il nostro Gruppo, pertanto, osserva un approccio di **"tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi forma di tangente e corruzione**, sia attiva che passiva, ribadendo la condanna verso qualsiasi forma di pagamento agevolante, traffico d'influenza e donazione politica, anche per conto di terzi, e sottolineando l'obbligo, in capo a tutte le Società del Gruppo, di segnalare qualsiasi problema, che possa riguardare tangenti e corruzione.

L'impegno del Gruppo contro i reati di corruzione si basa sull'adozione ed efficace attuazione del MOG 231 in Italia e la Policy Anticorruzione nei restanti paesi in cui estendiamo la nostra presenza, in conformità alle normative nazionali applicabili. Infatti, la Policy Anticorruzione è diffusa presso ciascuna Società del Gruppo ed è accessibile a tutti consultando il sito aziendale e mediante lo svolgimento di idonee attività di training ([governance Italia - Bonfiglioli](#)). **[G1-3 20]**

Sia nel Modello che nella Policy Anticorruzione sono individuate le principali attività sensibili, che espongono al rischio di corruzione, tra le quali figurano: rapporti con la Pubblica Amministrazione; rapporti con le organizzazioni politiche; omaggi e liberalità; beneficenza e donazioni; affidamento di incarichi di consulenza e di fornitura di beni e servizi; selezione e assunzione del personale; sponsorizzazioni; incentivazione del personale; registrazioni contabili.

In particolar modo, i rapporti con la Pubblica Amministrazione sono oggetto di maggior attenzione, prevedendo che, in ottemperanza al principio di segregazione di ruoli e funzioni, l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsiasi genere con rappresentanti della PA e/o con enti di rilevanza pubblica siano riservate esclusivamente alle figure e funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate. Pertanto, è espressamente richiesto che nessun rappresentante di Società controllate dal nostro Gruppo possa influenzare impropriamente le decisioni o le azioni della controparte, né direttamente né avvalendosi di terze parti.

Inoltre, anche l'accettazione di omaggi o donazioni è una pratica proibita sia dal Codice Etico che dalla **Policy Anticorruzione**, salvo specifiche ipotesi (ad esempio, nel caso in cui il loro valore risulti simbolico, o non sia espresso in contanti o in altra forma monetaria equivalente...). **[G1-3, 18.a]**

Il sistema di governance interna, inoltre, presuppone l'esistenza di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, anche mediante la ricezione di flussi informativi periodici (trimestrali, semestrali, annuali, o ad evento). Le funzioni interessate di ciascuna Società del Gruppo, pertanto, riferiscono all'Organismo di Vigilanza di Bonfiglioli S.p.A. in merito all'applicazione della Policy Anticorruzione, almeno su base semestrale. Le attività di reporting interessano sia le attività svolte direttamente sia quelle condotte dalle funzioni locali incaricate di monitorare il sistema di controllo interno presso le Società Controllate. **[G1-3, 18.b, 18.c]**

Come specificato nella Policy Anticorruzione, la partecipazione all'attività formativa è obbligatoria. Pertanto, tutte le Società del Gruppo promuovono la conoscenza del contenuto della Policy e della Normativa Anticorruzione da parte del personale, **con lo scopo di far sì che l'intera popolazione aziendale ne recepisca i principi cardine**, **[G1-1 10.c, 10.g, G1-3 21.a]** riconducibili a:

- i rischi di corruzione a cui i dipendenti stessi e l'organizzazione sono esposti;
- la politica di prevenzione della corruzione in essere;
- gli aspetti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione relativi al loro ruolo all'interno del Gruppo;
- le azioni preventive da intraprendere e le segnalazioni da effettuare in relazione al rischio o al sospetto di pratiche illecite.

Le attività formative prevedono il coinvolgimento dei dipendenti delle Società italiane del Gruppo, entro i tre mesi dall'assunzione, e sono erogate in modalità e-learning, attraverso Bonfiglioli Academy. Pertanto, sono accessibili a tutti i dipendenti in forza, compresi i membri del C.d.A. della Capogruppo. Affrontano i temi inerenti l'Anticorruzione, il Modello 231 e il Codice Etico di Gruppo, con focus sui reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, la corruzione tra privati e i reati societari. **[G1-3, 21.a]**

In particolare, nel corso del 2024, abbiamo coinvolto le funzioni considerate a rischio in attività di training specifico, aventi ad oggetto la Politica Anticorruzione e le procedure e i regolamenti ad essa correlata. Ogni Manager ha dunque preso parte a tre ore di formazione obbligatoria, erogata in modalità mista, cui si somma la formazione facoltativa. Le medesime attività di training sono state estese anche a una parte di lavoratori dipendenti delle società italiane (1994 in totale), su più sessioni formative.

Inoltre, al fine di diffondere maggior consapevolezza in merito al Modello Organizzativo ed in continuità con gli anni precedenti, nel corso dell'anno, sono state **organizzate più sessioni formative**, in modalità mista, sia per i dipendenti che per il Top Management delle sedi italiane.

Gli incontri hanno luogo una volta l'anno e trattano i seguenti argomenti: Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il ruolo dell'OdV, i rapporti con la Pubblica Amministrazione e il sistema sanzionatorio in essere. Nell'ambito della formazione 231 erogata nel 2024, particolare attenzione è stata data anche al canale Whistleblowing. **[G1-1 10.g]**

Stiamo attualmente organizzando un ulteriore training e-learning, rivolto ai dipendenti delle Società estere del Gruppo, ivi compresi i ruoli chiave e maggiormente a rischio, al fine di sensibilizzarli sui temi dell'Anticorruzione, del Whistleblowing e del Codice Etico. **[G1-3, 21.a]**
E' altresì in programma, per il 2025, una formazione specificatamente rivolta ai membri degli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo. **[G1-3, 21.c]**

La formazione Anticorruzione è erogata al 100% delle Funzioni a rischio in Italia, come specificato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. **[G1-3, 21.b]**

Di seguito maggiori dettagli sulla formazione erogata nel corso dell'anno. **[G1-3, RA 8]**

	Funzioni a rischio	Dirigenti	Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo	Altri lavoratori propri
Copertura della formazione				
Totale	13	12	6 ²⁹	910 White Collar (BFG, BRI e Selcom) 1084 Blue Collar (BFG, BRI e Selcom)
Modalità di erogazione e durata				
Formazione in aula	1,5 ore	1,5 ore	1,5 ore	7,5 ore per i White Collar 4h per i Blue Collar
Formazione tramite computer	1,5 ore	1,5 ore	1,5 ore	1,5 ore
Formazione volontaria	1,5 ore	1,5 ore	1,5 ore	1,5 ore
Frequenza				
Con quale frequenza è richiesta la formazione?	Una volta l'anno	Una volta l'anno	Una volta l'anno	Una volta l'anno
Temi trattati				
Politica Anticorruzione	X	X	X	X
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	X	X	X	X

²⁹ Il Presidente del CdA e altri 5 dirigenti che ricoprono incarichi nell'Organo di Amministrazione.

Lo svolgimento dell'attività di Enterprise Risk Management (ERM) ha permesso di raggiungere una maggior consapevolezza circa la rilevanza delle attività di monitoraggio sulla compliance normativa, già in precedenza svolta.

[G1-3, 16, 17, 18.a]

obiettivi per monitorare l'efficacia delle azioni

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.f, 80.h]

Di seguito si riportano i principali obiettivi relativi alla condotta d'impresa, definiti, in base all'ambito di interesse, dalla Funzione Legal & Corporate Affairs e dalla Funzione Strategic Purchasing. Tali obiettivi vengono annualmente rivisti, al fine di valutare le prestazioni dell'impresa, rispetto al raggiungimento del target, per quanto riguarda impatti, rischi e opportunità rilevanti.

Gli obiettivi di natura qualitativa si applicano all'intero Gruppo, con eccezione delle attività di induction sui temi ESG per i membri di organi di amministrazione. Gli obiettivi quantitativi trovano invece applicazione alla catena del valore a "monte" dell'impresa e, indirettamente, ai collaboratori, partner e fornitori di quest'ultima.

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year
Catena di fornitura						
Sottoscrizione del Codice di condotta fornitori alla catena di fornitori (T1) del Gruppo	Far sottoscrivere il Codice di condotta ai fornitori T1 (diretti e indiretti) che rappresentano l'80% del fatturato entro il 2025 e il 95% del fatturato entro il 2026, al fine di allineare la supply chain agli standard qualitativi, ambientali e sociali imposti dal Gruppo	ESRS G1-2 (Gestione dei rapporti con i fornitori) Metriche e obiettivi G1-6 (Prassi di pagamento)	Operazioni proprie	2024	-	a) 2025 b) 2026
Mappatura della value chain volta ad identificare i material topic della stessa	Svolgere un'attività di mappatura interna della catena di fornitura (T1), con l'obiettivo di identificare gli aspetti giudicati rilevanti, in termini ESG, della catena di fornitura	ESRS G1-2 (Gestione dei rapporti con i fornitori)	Operazioni proprie	2024	-	2025
Introduzione di una checklist che includa criteri ESG nella fase di assessment e di selezione su fornitori rilevanti	In funzione dei risultati conseguiti con l'attività di mappatura interna svolta, prevedere la formalizzazione di una checklist di assessment dei fornitori selezionati, che includa anche criteri ambientali, sociali e di governance	ESRS G1-2 (Gestione dei rapporti con i fornitori)	Operazioni proprie	2024	-	2026

Governance e condotta etica						
Attività di induction sui temi ESG per i membri del CdA della Capogruppo	Svolgere attività di formazione sulle principali novità in materia di sostenibilità per i componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	ESRS G1-1 (Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese)	Operazioni proprie	2024	-	2025
Estensione del modello di Compliance previsto dalla normativa italiana (D. Lgs 231/01), anche alle filiali estere, anche mediante lo svolgimento di training specifici	Favorire la diffusione del Codice Etico di Gruppo, dei principi disciplinari comuni e dei protocolli attuativi previsti nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/01, anche nelle filiali del Gruppo, ricorrendo ad idonee attività di formazione	ESRS Metriche e obiettivi G1-4 (Casi di corruzione attiva o passiva)	Operazioni proprie	2024	-	2026
Rafforzamento del presidio del Codice Etico a livello di Gruppo tramite attività di audit sulle filiali	Rafforzare la compliance a livello di Gruppo, favorendo lo svolgimento di audit volti a verificare il grado di implementazione dei principi del Codice Etico presso le filiali	ESRS Metriche e obiettivi G1-4 (Casi di corruzione attiva o passiva)	Operazioni proprie	2024	-	2028

Gli obiettivi inerenti la Supply Chain sono stati definiti attraverso l'impiego di informazioni reperite nel corso di audit in loco e da database forniti da provider esterni. **[MDR-T 80.f, 80.h]**

metriche

[G1-4] Casi di corruzione attiva e passiva

G1-4 22, 23, 24.a, 26

Nel corso del 2024, come nel 2023, non sono stati registrati episodi confermati di corruzione che ci hanno visti direttamente o indirettamente coinvolti, segno dell'efficacia delle misure adottate e dell'impegno aziendale nel mantenere alti standard di etica e legalità. **[G1-4, 22, 23, 24.a, 26]**

[G1-6] Prassi di pagamento

G1-6 31, 32, 33.a, 33.c, 33.d, RA 16, 17

In linea con quanto fatto negli anni passati, anche nel 2024, abbiamo scelto di adottare un approccio consapevole e trasparente nella gestione delle relazioni con i nostri interlocutori a "monte". I tempi di pagamento medi contrattuali delle forniture hanno subito un lieve incremento tra 2023 e 2024, attestandosi, a fine 2024, a 78 giorni, contro i 75 dell'anno precedente, in linea con esigenze operative del business.³⁰ Non si sono verificati procedimenti giudiziari dovuti a ritardi nei pagamenti. **[G1-2, 14; G1-6, 31, 32, 33.a, 33.c]**

Non esiste un contratto standard uniforme per tutti i fornitori, in quanto modalità e tempistiche di pagamento variano in base a due principali criteri, ossia la localizzazione geografica di appartenenza (distinguendo tra Italia, Europa ed extra-UE) e la categoria merceologica acquistata (Casting, Commercial & Electronic, Motors, Steel).

Ciò comporta che i fornitori situati in diverse aree economiche (Italia, Germania, Cina, ecc.) sono soggetti a condizioni di pagamento differenti, in base alle specifiche dinamiche economiche locali. 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. **[G1-6, 31]**

Ci operiamo per assicurare rapporti di estrema chiarezza e trasparenza, evitando vincoli che comportino una eccessiva forma di prevaricazione o/e dipendenza. Al 31 dicembre 2024, così come negli anni precedenti, non risultano procedimenti giudiziari legati a ritardi di pagamento **[G1-6, 31]**

³⁰ Ci premuriamo di non andare oltre i termini di pagamento previsti da contratto. Laddove le tempistiche vadano oltre i giorni predefiniti, ciò avviene previo accordo con i fornitori stessi. I tempi di pagamento medi sono calcolati come differenza tra la data di pagamento e la data di scadenza del debito.

appendice

4





La tabella sottostante mostra come il Gruppo Bonfiglioli integra i principi essenziali della due diligence riguardante le persone e l'ambiente, indicando anche i punti in cui tali aspetti sono trattati nel bilancio di sostenibilità.

Elementi fondamentali del dovere di diligenza	Paragrafi nelle Dichiarazioni sulla Sostenibilità	Pag.
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	"SBM-1 Strategia, business model e catena del valore (Piano di Sostenibilità)", "IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti",	14 23
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	"SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi", "S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti", che include anche il riferimento ai processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, "S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti", che include anche i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni, "S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti", che include anche i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni, "S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti", che include anche i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni, "S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni", "G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese",	21 61 92 98 105 107 124
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	"IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti", "ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale",	23 31, 41, 55, 90, 97, 103, 115, 123
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	"E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici", "E5-2 Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare", "S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni", "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni", "S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni", "S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni", "MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti",	34 42 64 92 98 107 34, 42, 64, 92, 98, 107

e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	"E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici", "E5-2 Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare", "S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguitamento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni", "S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni", "S3-4 Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni", "S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni", "MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti",	34 42 64 92 98 107 34, 42, 64, 92, 98, 107
---	--	--

Disclosure Requirement and/or Datapoint	Disclosure	REFERENCE PARAGRAPH
GENERAL DISCLOSURES		
ESRS 2 BP-1 General basis for preparation of sustainability statements		ESRS 2: General Disclosures Criteria for drafting, pag 8
ESRS 2 BP-2 Disclosures in relation to specific circumstances		ESRS 2: General Disclosures Criteria for drafting, pag 8
ESRS 2 GOV-1 The role of the administrative, management and supervisory bodies		ESRS 2: General Disclosures Sustainability Governance, pag 11
ESRS 2 GOV-2 Information provided to and sustainability matters addressed by the undertaking's administrative, management and supervisory bodies		ESRS 2: General Disclosures Impact, risk and opportunity management, pag 23
ESRS 2 SBM-1 Strategy, business model and value chain		ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives, pag 14
ESRS 2 SBM-2 Interests and views of stakeholders		ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives, pag 14
ESRS 2 SBM-3 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model		ESRS 2: General Disclosures Impact, risk and opportunity management, pag 23
ESRS 2 IRO-1 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities		ESRS 2: General Disclosures Impact, risk and opportunity management, pag 23
ESRS 2 IRO-2 Disclosure requirements in ESRS covered by the undertaking's sustainability statement		ESRS 2: General Disclosures Impact, risk and opportunity management, pag 23
ESRS 2 MDR-P Minimum disclosure requirement on Policies		Please refer to MDR-P reported in each Thematic Standards below
ESRS 2 MDR-A Minimum disclosure requirement on Actions		Please refer to MDR-A reported in each Thematic Standards below
ESRS 2 MDR-T Minimum disclosure requirement on Targets		Please refer to MDR-T reported in each Thematic Standards below
ESRS 2 MDR-M Minimum disclosure requirement on Metrics		Please refer to MDR-M reported in each Thematic Standards below
ENVIRONMENTAL INFORMATION		
ESRS 1 CLIMATE CHANGE		
ESRS E1-1 Transition plan for climate change mitigation		ESRS E1: Climate Change Transition plan for climate change mitigation, pag 32
ESRS 2 SBM-3 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model		ESRS E1: Climate Change Impacts, risks and opportunities, pag 31
ESRS 2 IRO-1 Description of the processes to identify and assess material climate-related impacts, risks and opportunities		ESRS E1: Climate Change Impacts, risks and opportunities, pag 31
ESRS E1-2, MDR-P Policies related to climate change mitigation and adaptation		ESRS E1: Climate Change Policies related to climate change mitigation and adaptation, pag 33

ESRS E1-3, MDR-A Actions and resources in relation to climate change policies	ESRS E1: Climate Change Actions and resources in relation to climate change policies, pag 34
ESRS E1-4, MDR-T Targets related to climate change mitigation and adaptation	ESRS E1: Climate Change Targets related to climate change mitigation and adaptation, pag 36
ESRS E1-5 Energy consumption and mix	ESRS E1: Climate Change Metrics, pag 37
ESRS E1-6 Gross Scopes 1, 2, 3 and Total GHG emissions	ESRS E1: Climate Change Metrics, pag 38
ESRS E5 RESOURCE USE AND CIRCULAR ECONOMY	
ESRS 2 IRO-1 Description of the processes to identify and assess material resource use and circular economy-related impacts, risks and opportunities	ESRS E5: Resource use and Circular economy Impact, risks and opportunities, pag 41
ESRS E5-1, MDR-P Policies related to resource use and circular economy	ESRS E5: Resource use and Circular economy Policies related to resource use and circular economy, pag 42
ESRS E5-2, MDR-A Actions and resources related to resource use and circular economy	ESRS E5: Resource use and Circular economy Actions and resources related to resource use and circular economy, pag 42
ESRS E5-3, MDR-T Targets related to resource use and circular economy	ESRS E5: Resource use and Circular economy Targets related to resource use and circular economy, pag 45
ESRS E5-4, AR Resource inflows	ESRS E5: Resource use and Circular economy Resource inflows, pag 47
ESRS E5-5, AR Resource outflows	ESRS E5: Resource use and Circular economy Resource outflows, pag 50
SOCIAL INFORMATION	
S1 OWN WORKFORCE	
ESRS 2 SBM-2, AR Interests and views of stakeholders	Please refer to the section "ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives", pag 14
ESRS 2 SBM-3, AR Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	ESRS S1: Own Workforce Impacts, risks, opportunities, pag 55
ESRS S1-1, AR Policies related to own workforce	ESRS S1: Own Workforce Policies related to own workforce, pag 57
ESRS S1-2, AR Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts	ESRS S1: Own Workforce Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts, pag 61
ESRS S1-3, AR Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns	ESRS S1: Own Workforce Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts, pag 61
ESRS S1-4, MDR-A, AR Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions	ESRS S1: Own Workforce Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions, pag 64
ESRS S1-5, MDR-T, AR Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	ESRS S1: Own Workforce Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities, pag 74
ESRS S1-6 Characteristics of the undertaking's employees	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 78
ESRS S1-7 Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 80
ESRS S1-8 Collective bargaining coverage and social dialogue	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 81
ESRS S1-9 Diversity metrics	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 82
ESRS S1-10 Adequate wages	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 83
ESRS S1-11 Social protection	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 83
ESRS S1-12 Persons with disabilities	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 83
ESRS S1-13 Training and skills development metrics	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 84
ESRS S1-14 Health and safety metrics	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 85
ESRS S1-15 Work-life balance metrics	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 86
ESRS S1-16 Compensation metrics (pay gap and total compensation)	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 87
ESRS S1-17, AR Incidents, complaints and severe human rights impacts	ESRS S1: Own Workforce Metrics, pag 87

S2 WORKERS IN THE VALUE CHAIN	
ESRS 2 SBM-2, AR Interests and views of stakeholder	Please refer to the section "ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives", pag 14
ESRS 2 SBM-3, AR Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	ESRS S2: Workers in the value chain Impacts, risks, opportunities, pag 90
ESRS S2-1, MDR-P, AR Policies related to value chain workers	ESRS S2: Workers in the value chain Policies related to value chain workers, pag 91
ESRS S2-2, AR Processes for engaging with value chain workers about impacts	ESRS S2: Workers in the value chain Processes for engaging with value chain workers about impacts, pag 92
ESRS S2-3, AR Processes to remediate negative impacts and channels for value chain workers to raise concerns	ESRS S2: Workers in the value chain Processes for engaging with value chain workers about impacts, pag 92
ESRS S2-4, AR, Taking action on material impacts on value chain workers, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of those action	ESRS S2: Workers in the value chain Taking action on material impacts on value chain workers, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of those action, pag 92
ESRS S2-5, MDR-T, AR Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	ESRS S2: Workers in the value chain Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities, pag 94
S3 AFFECTED COMMUNITIES	
ESRS 2 SBM-2, AR Interests and views of stakeholders	Please refer to the section "ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives", pag 14
ESRS 2 SBM-3, AR Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	ESRS S3: Affected Communities Impacts, risks, opportunities, pag 97
ESRS S3-1, MDR-P, AR Policies related to affected communities	ESRS S3: Affected Communities Policies related to affected communities, pag 97
ESRS S3-2, AR Processes for engaging with affected communities about impacts	ESRS S3: Affected Communities Processes for engaging with affected communities about impacts, pag 98
ESRS S3-3, AR Processes to remediate negative impacts and channels for affected communities to raise concerns	ESRS S3: Affected Communities Processes for engaging with affected communities about impacts, pag 98
ESRS S3-4, MDR-A, AR Taking action on material impacts on affected communities, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to affected communities, and effectiveness of those actions	ESRS S3: Affected Communities Taking action on material impacts, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to affected communities, and effectiveness of those actions and approaches, pag 98
ESRS S3-5, MDR-T, AR Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	ESRS S3: Affected Communities Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities, pag 101
S4 CONSUMERS AND END USERS	
ESRS 2 SBM-2, AR Interests and views of stakeholders	Please refer to the section "ESRS 2: General Disclosures Strategy and sustainability's objectives", pag 14
ESRS 2 SBM-3, AR impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model	ESRS S4: Consumers and end users Impacts, risks, opportunities, pag 103
ESRS S4-1, MDR-P, AR Policies related to consumers and end-users	ESRS S4: Consumers and end users Policies related to consumers and end-users, pag 104
ESRS S4-2 Processes for engaging with consumers and end-users about impacts	ESRS S4: Consumers and end users Processes for engaging with consumers and end-users about impacts, pag 105
ESRS S4-3 Processes to remediate negative impacts and channels for consumers and end-users to raise concerns	ESRS S4: Consumers and end users Processes to remediate negative impacts and channels for consumers and end-users to raise concerns, pag 116

ESRS S4-4, MDR-A, AR Taking action on material impacts on consumers and end-users, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to consumers and end-users, and effectiveness of those actions	ESRS S4: Consumers and end users Taking action on material impacts on consumers and end-users, and approaches to managing material risks and pursuing material opportunities related to consumers and end-users, and effectiveness of those actions, pag 118
---	--

ESRS S4-5, MDR-T, AR Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	ESRS S4: Consumers and end users Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities, pag 119
---	--

G1 BUSINESS CONDUCT	
ESRS 2 GOV-1 The role of the administrative, supervisory and management bodies	Please refer to the section "ESRS 2: General Disclosures Sustainability Governance, pag 11
ESRS 2 IRO-1 Description of the processes to identify and assess material impacts, risks and opportunities	ESRS G1: Business conduct Impacts, risks, opportunities, pag 123
ESRS G1-1, MDR-P, AR Corporate culture and Business conduct policies and corporate culture	ESRS G1: Business conduct Corporate culture and Business conduct policies and corporate culture, pag 124
ESRS G1-2, AR Management of relationships with suppliers	ESRS G1: Business conduct Management of relationships with suppliers, pag 126
ESRS G1-3, AR Prevention and detection of corruption and bribery	ESRS G1: Business Conduct Prevention and detection of corruption and bribery, pag 129
ESRS G1-4 Confirmed incidents of corruption or bribery	ESRS G1: Business conduct Metrics, pag 132
ESRS G1-6, AR Payment practices	ESRS G1: Business conduct Metrics, pag 133

Appendice B:

Ulteriori metriche inerenti all'inquinamento in aria e consumo idrico

Inquinamento in aria

*Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

Emissione di sostanze inquinanti in atmosfera*	u.m.	2023	2024
Biossido di zolfo (SO ₂)		0,18	0,04
Ossido di azoto (NO _x)		0,57	2,34
Composti organici volatili (VOCs)		0,07	6,54
Carbonio organico totale (TOC)	t	-	1,15
Sostanze alcaline (Na ₂ O)		-	0,05
Monossido di carbonio (CO)		-	0,11
Particolato (PM) ³¹		0,31	1,08
Totale		1,13	11,32

Consumo idrico

Consumo totale di acqua e risorse idriche*	u.m.	2023	2024
Consumo totale di acqua	m ³	103.370	142.774
Numero totale di lavoratori (medio per anno)	n.	-	4.909
Consumo totale per lavoratore	m³/n.	-	29

*Non è assicurata la piena comparabilità del dato rispetto al 2023, trattandosi del primo bilancio ispirato agli standard ESRS.

³¹ Tale voce include sia Particolato fine (PM 10) per 1,07 ton. e Particolato fine (PM2,5) per 0,01. Nel 2023, i principali inquinanti prodotti dal Gruppo facevano riferimento a Ossidi di azoto (NO_x), Particolato (PM) e Ossidi di carbonio (CO_x).





We engineer dreams





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

