



SUSTAINABILITY REPORT



We engineer dreams



indice

RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2025

lettera della Executive Chairwoman	6
ESRS 2: Informative Generali.....	8
Criteri per la redazione	8
Governance della sostenibilità.....	11
Strategia e obiettivi di sostenibilità	15
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	25
1 ambiente	30
ESRS E1: Cambiamenti climatici.....	32
Impatti, Rischi e Opportunità.....	33
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	34
Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	35
Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	36
Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi.....	38
Metriche.....	39
ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare.....	42
Impatti, Rischi e Opportunità.....	43
Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare	44
Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare	44
Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare.....	47
Flussi di risorse in entrata	49
Flussi di risorse in uscita	51
2 sociale.....	54
ESRS S1: Forza lavoro propria	56
Interessi e opinioni dei portatori d'interessi.....	57
Impatti, Rischi e Opportunità.....	57
Politiche relative alla forza lavoro propria.....	59
Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti.....	63
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.....	66
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	76
Metriche.....	81

ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore.....	90
Interessi e opinioni dei portatori di interesse	91
Impatti, Rischi e Opportunità.....	92
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	93
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti.....	93
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	94
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	95
ESRS S3: Comunità interessate	98
Interessi e opinioni dei portatori di interesse	99
Impatti, Rischi e Opportunità.....	99
Politiche relative alle comunità interessate	99
Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti.....	100
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	101
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	103
ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali.....	106
La gestione della clientela: customer satisfaction e soluzioni innovative e sostenibili	106
Customer satisfaction	107
Interessi e opinioni dei portatori di interesse	107
Impatti, Rischi e Opportunità.....	107
Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	108
Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	109
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	111
Soluzioni innovative e sostenibili.....	112
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	116
Data protection e cybersecurity	117
Politiche connesse alle tematiche di data protection e cybersecurity.....	118
Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	119
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.....	120
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.....	121
3 governance	122
ESRS G1: Condotta delle imprese	124
Impatti, Rischi e Opportunità.....	125
Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	126
Gestione dei rapporti con i fornitori.....	128
Prevenzione della corruzione attiva e passiva	131
Obiettivi per monitorare l'efficacia delle azioni.....	132
Metriche.....	134
4 appendice	136
Appendice A: ESRS Content Index	138
Appendice B: Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	142
Appendice C: Dovere di diligenza	147
Appendice D: Ulteriori metriche inerenti all'inquinamento in aria e consumo idrico.....	149

Lettera della Executive Chairwoman



Cari stakeholder,

è con grande soddisfazione che vi presento la Rendicontazione di Sostenibilità 2025 del Gruppo Bonfiglioli. Questo documento non è solo un atto di trasparenza, ma il racconto del nostro percorso strategico verso la creazione di valore condiviso, che integra crescita economica, rispetto ambientale e progresso sociale.

Nel 2024 abbiamo consolidato la nostra strategia di sostenibilità, definendo obiettivi ambiziosi, concreti e misurabili. Nel corso del 2025 tali obiettivi hanno trovato attuazione in iniziative tangibili, orientate al loro pieno raggiungimento.

Al centro della nostra strategia ESG abbiamo posto il nuovo piano di decarbonizzazione di Gruppo, che ci ha consentito di individuare azioni mirate per ridurre le emissioni generate sia dalle nostre attività operative sia lungo l'intera catena del valore.

L'impegno profuso in questo ambito ci ha portati a conseguire risultati significativi, tra cui la certificazione ISO 14064-1:2019, a conferma della solidità e dell'affidabilità dei nostri sistemi di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni, e a supporto della definizione di obiettivi climatici sempre più fondati su basi scientifiche.

Le nostre persone rappresentano il motore del nostro percorso. Investiamo costantemente per promuovere ambienti di lavoro inclusivi e stimolanti, capaci di valorizzare il talento, rafforzare le competenze e garantire i più elevati standard di salute e sicurezza. Siamo particolarmente orgogliosi che questo impegno sia stato riconosciuto con la certificazione Top Employer, ottenuta per il terzo anno consecutivo in Italia ed estesa, per la prima volta, anche alle nostre sedi in Slovacchia, India e Stati Uniti. Un riconoscimento che testimonia concretamente la nostra capacità di valorizzare l'esperienza di chi ogni giorno contribuisce alla nostra crescita.

La nostra responsabilità si estende oltre i confini aziendali per abbracciare le comunità in cui operiamo. Attraverso iniziative di volontariato e programmi di donazione, sosteniamo lo sviluppo dei territori a livello globale. In questa prospettiva, abbiamo definito la nuova Policy Charity & Donations, che sarà implementata e orienterà le nostre azioni verso ambiti in linea con i nostri valori: il sostegno ai giovani, lo sviluppo del territorio e la promozione delle discipline STEM.

L'innovazione di prodotto, unita ad elevati standard di qualità e sicurezza, continua a rappresentare un tratto distintivo del DNA Bonfiglioli. In questo contesto, l'ottenimento della certificazione AS/EN 9100:2018 da parte di Selcom Group costituisce un'importante conferma della nostra capacità di garantire eccellenza, tracciabilità e affidabilità lungo l'intera filiera produttiva, anche in settori altamente regolamentati come l'aerospazio e la difesa.

Le iniziative e i risultati presentati in questo report rappresentano una tappa significativa del nostro percorso, ma non un punto di arrivo. Il Gruppo Bonfiglioli continuerà a orientare le proprie scelte strategiche verso un modello di sviluppo sempre più sostenibile, con l'obiettivo di generare un impatto positivo e duraturo per le generazioni future.

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 2025 riguardano il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, in coerenza con la rendicontazione finanziaria. La rendicontazione ha, dunque, periodicità annuale e, laddove possibile, include un confronto con l'anno 2024. **[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 (di seguito anche "Analisi di Doppia Materialità", "analisi di materialità", "analisi di rilevanza") svolta nel 2024. 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 ricomprendere 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.b, 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 2024, tali modifiche vengono espone 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 trascurare 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 2025 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.

In merito alle questioni di sostenibilità, nel corso del 2025 gli organi di amministrazione, direzione e controllo hanno partecipato ad una formazione ESG finalizzata all'aggiornamento delle conoscenze sui principali ambiti ambientali, sociali e di governance. In particolare, il corso, comprensivo di test di verifica finale e attestato di partecipazione, ha fornito una panoramica rispetto al quadro normativo europeo e agli standard di rendicontazione adottati per il Bilancio di Sostenibilità, approfondendo i concetti di Analisi di Doppia Materialità, Piano di Sostenibilità e carbon footprint (scope 1, 2 e 3). Allo stesso tempo, la formazione ha contestualizzato tali aspetti all'interno del percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo negli ultimi anni, evidenziando le tematiche ESG rilevanti, gli obiettivi di sostenibilità e le prestazioni del Gruppo in termini di emissioni di gas a effetto serra. Il corso è stato erogato in modalità e-learning e reso fruibile all'interno della piattaforma Bonfiglioli Academy. [\[GOV-1 20.c\]](#)

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
Federica Guidi	F	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Roberto Carlo Testore	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Giampiero Bergami	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Alec Ross	M	Consigliere	Non esecutivo	Indipendente
Massimo Sarti	M	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente

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

La quota maschile costituisce il 71% 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”**, 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]

1 Quello riportato in tabella è il CdA in carica al 31.12.2025.

Di seguito si riporta la composizione del Collegio Sindacale² 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 Vigilanza, 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, con una rappresentanza femminile pari al 33%, 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. [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.

Di seguito si riporta la composizione dell'Organismo di Vigilanza³ di Bonfiglioli S.p.A.:

Nome	Genere	Incarico	Esecutivo/Non Esecutivo
Pierluigi Lucchini	M	Presidente ODV	Non esecutivo
Ettore Raspadori	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

2 Quello in tabella è il Collegio Sindacale in carica al 31.12.2025.

3 Quello in tabella è l'OdV in carica al 31.12.2025.

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 due 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.

☆
HEADQUARTERS

🏭
SITI PRODUTTIVI

🏢
SITI COMMERCIALI

🏭🏢
SELCOM GROUP

AUSTRALIA 🏢

BRASILE 🏭🏢

CINA 🏭🏭🏢🏢

FRANCIA 🏢

GERMANIA 🏭🏭🏢🏢

REGNO UNITO 🏢

INDIA 🏭🏭🏭🏢🏢🏢

ITALIA ☆🏭🏭🏭🏭🏭🏭🏭🏭🏭🏭

NUOVA ZELANDA 🏢

SINGAPORE 🏢

SLOVACCHIA 🏭

SPAGNA 🏢

SUDAFRICA 🏢

TURCHIA 🏢

USA 🏭🏢

VIETNAM 🏭🏢



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]

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.

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.

“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**.”

We
engineer
dreams

Un purpose condiviso

Esistiamo per **progettare sogni**.

Per trasformare le sfide dei nostri
clienti in **soluzioni concrete**.

Attraverso il nostro lavoro
trasformiamo i loro sogni in
realtà.

Mission

Abbiamo un'inflexibile 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**.

Valori

CHALLENGE



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

RESPECT



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

ACCOUNTABILITY



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

WINNING TOGETHER



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

**I nostri valori
sono le
fondamenta;
i nostri driver
sono il motore del
nostro futuro.**

CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Plasmiamo la nostra organizzazione
per offrire un valore duraturo al
cliente.

INGEGNERIA E INNOVAZIONE

Ci focalizziamo sull'expertise tecnica
per creare soluzioni innovative
personalizzate.

ECCELLENZA OPERATIVA

Sfruttiamo il miglioramento continuo
per garantire una produzione di
eccellenza mondiale.

CULTURA E COLLABORAZIONE

Coltiviamo una cultura globale per
promuovere insieme una crescita
sostenibile.



Grazie ad una rete internazionale di siti produttivi e commerciali, strettamente interconnessi tra di loro, riusciamo a mantenere elevati standard di qualità in tutto il mondo. Nel tempo la nostra famiglia si è allargata, consapevoli che per ottenere successo sul lungo periodo è fondamentale essere fisicamente presenti nei mercati locali. La leadership del Gruppo Bonfiglioli è tutt'oggi presente in 80 Paesi, con 17 siti di produzione, 23 siti commerciali, una rete a livello globale di 550 distributori e circa 5.000 professionisti in tutto il mondo.

In **Nuova Zelanda**, proprio nel 2025, il Gruppo ha inaugurato ufficialmente la nuova sede ad Auckland consolidando la leadership di Bonfiglioli nella regione, in linea con la visione di una Global Family Company capace di offrire un supporto locale d'eccellenza. Questa iniziativa rappresenta anche un rafforzamento degli standard di servizio nella regione, garantendo ai clienti un'assistenza di qualità superiore e una risposta agile alle specifiche esigenze tecniche locali; dimostrando al contempo come la vicinanza al cliente sia, per il Gruppo, un pilastro imprescindibile della propria eccellenza competitiva globale e un elemento chiave per affrontare le sfide future nei singoli mercati.

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.





industry & automation solutions

mobility & wind industries

Selcom group

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 industriali ⁴. Selcom, infatti, è un partner di servizi meccatronici, che progetta e realizza soluzioni elettroniche personalizzate.

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"**.

A conferma del nostro impegno nella misurazione delle performance ESG, EcoVadis, una delle principali agenzie mondiali per l'assegnazione di rating sulla sostenibilità delle imprese, ha confermato, nel 2025, per Bonfiglioli Riduttori S.p.A. lo stesso punteggio dell'anno precedente.

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 ha interessato quattro aree: **Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica e Approvvigionamento Sostenibile**. Entrambi i traguardi rappresentano, dunque, un ulteriore passo nella **strategia di crescita sostenibile del Gruppo Bonfiglioli**, evidenziando la concretezza delle nostre iniziative e confermando la nostra capacità di creare valore a lungo termine e mantenere un vantaggio competitivo sui mercati globali attraverso una performance responsabile.

Infine, il nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro sostenibile e attento al benessere delle persone è stato riconosciuto con il primo posto nella categoria *sostenibilità* dell'edizione 2025 del **"HR Mission 2025"**, conferito dalla **Fondazione AIDP ⁵ Lavoro e Sostenibilità** presso la Borsa di Milano. Il premio è stato conferito per l'innovativo progetto di mobilità sostenibile, sviluppato in collaborazione con enti esterni e aziende del territorio di Calderara di Reno, in provincia di Bologna.

Piano di Sostenibilità

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 guidi 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, Administration, Finance & Controlling and 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. A tal fine, il Management del Gruppo ha previsto per il 2026 un aggiornamento del Piano di Sostenibilità, che permetterà di revisionare gli obiettivi definiti e pubblicati nel presente Bilancio allo scopo di garantirne il continuo allineamento alla strategia aziendale e al contesto di riferimento del business.

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]**, lo stato di avanzamento all'anno fiscale (colonna "Status update 2025").

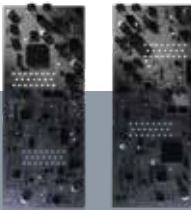
[SBM-1 40.e, 40.f, 40.g]

⁴ 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.

⁵ Associazione Italiana per la Direzione del Personale

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  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>.	Motori elettrici  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  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>.	Riduttori per rotazione  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  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>.	Componentistica elettronica e meccanica  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 2025, 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. [\[ESRS 2 SBM-1 40.a.ii\]](#) Attraverso il ricorso a ben 4.522 dipendenti nel 2025, 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". [\[ESRS 2 SBM-1 40.a.iii\]](#)

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 in base al livello di coinvolgimento e alla specificità dello stakeholder. L'obiettivo degli 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. [\[ESRS 2 SBM-2 44, 45.a.iv\]](#)

Di seguito si riporta un elenco delle principali categorie di stakeholder coinvolte, affiancate dai rispettivi strumenti e modalità di ascolto: [\[ESRS 2 SBM-2 45.ai, 45.a.ii, 45.a.iii\]](#)

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Dipendenti	Attività di formazione (e-learning e in presenza) Gestione del rendimento e analisi dei feedback Commissioni Tecniche Bilaterali Canali di ascolto individuali (Employee Listening) e anonimi (Whistleblowing) 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 emersi 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.
[\[ESRS 2 IRO-1 53.b, 53.b.ii\]](#)

Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti (IROs)

Il processo di valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IROs) è stato condotto nel 2024 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*⁶, *portata*⁷ e *irrimediabilità*⁸, 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.

⁶ 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”.
⁷ 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”.
⁸ 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.

- **Fattori impattati:** Gli impatti sono stati valutati in relazione ai fattori influenzati, come l’ambiente, le comunità e la forza lavoro.

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 oggetto di un riesame periodico volto a garantire l’allineamento all’evoluzione del contesto interno ed esterno all’organizzazione. L’aggiornamento è previsto per i prossimi esercizi in coerenza con l’evoluzione del quadro normativo europeo ed in ottica di allinearsi agli Standard ESRS di rendicontazione di sostenibilità oggetto, al momento della predisposizione del presente documento, al riesame da parte della Commissione Europea in seguito alla proposta di semplificazione da parte dell’EFRAG. [\[ESRS 2 IRO-1 53.h\]](#)

Nell'Annex viene riportato l'elenco degli obblighi di informativi a cui il Gruppo ha adempiuto nella redazione della Rendicontazione sulla Sostenibilità 2025, sulla base degli esiti della Doppia Rilevanza, con puntuale indicazione dei paragrafi in cui sono reperibili 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**. A valle di un futuro aggiornamento dell'Analisi di Doppia Rilevanza, le risultanze dell'ERM saranno allineate in modo coerente, così da assicurare una piena integrazione tra il processo di gestione dei rischi e le evidenze emerse in ambito sostenibilità. [\[ESRS 2 SBM-3 S1 13.b, S2 10.b, S4 9.b\]](#)

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 [\[ESRS 2 GOV-2 26.c, SBM-3 48.a, IRO-2 54, 46\]](#) 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 al cambiamento climatico.

Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

[E1-1 15, 16a, 16b, 16i, 17]

Sebbene ad oggi non sia stato definito formalmente un Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, il nostro **impegno per la sostenibilità** si concretizza attraverso una serie di attività e progetti strategici sviluppati nel triennio 2023-2025. [E1-1 17]

Nel corso dell'ultimo anno, in particolare, abbiamo ufficializzato l'“**Inventario delle emissioni**” ed il “**Piano di decarbonizzazione**” complessivi del Gruppo Bonfiglioli, aventi entrambi come *baseline* l'anno 2023 e come obiettivi quelli di:

- Mappare e quantificare tutte le emissioni dirette e indirette su scala aziendale (Scope 1, 2, 3), garantendo una visione chiara e dettagliata del nostro impatto ambientale;
- Integrare i risultati della precedente “Energy Transition Roadmap” e dell'“Inventario delle emissioni” al fine di definire un percorso strutturato verso la **riduzione delle emissioni e la transizione energetica**.

Strategia di Decarbonizzazione

La **Strategia di Decarbonizzazione** rappresenta un passo importante per allineare gli obiettivi di riduzione dell'impronta carbonica del Gruppo con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5°C dell'Accordo di Parigi. Gli obiettivi sono stati definiti seguendo le linee guida della Science Based Targets initiative (SBti) al fine di attuare un piano di mitigazione ambizioso per il Gruppo e supportato da teorie scientifiche. [E1-1 15, 16a, 16i]

Con riferimento alle **emissioni di Scope 1 e 2**, Bonfiglioli riconosce le seguenti leve di decarbonizzazione [E1-1 16b]:

- installazione di pannelli fotovoltaici;
- acquisto di energia elettrica rinnovabile certificata con Garanzie d'Origine (GO) o contratti di Power Purchase Agreement (PPA).

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 3, considerata la natura del business e l'anno base di riferimento, sono state individuate le categorie definite dal GHG Protocol maggiormente rilevanti per il Gruppo. Il risultato della carbon footprint denota che le emissioni di Scope 3 siano dovute principalmente **dall'acquisto di beni** (Categoria 1 - Beni e servizi acquistati) e **dall'utilizzo del prodotto venduto** (Categoria 11 - Utilizzo dei prodotti venduti). Le leve di decarbonizzazione identificate si concentrano su [E1-1 16b]:

- impiego di materiali alternativi a minor impatto ambientale;
- benefici ottenuti dall'evoluzione del Mix Energetico dei paesi di vendita dei propri beni;
- promozione di attività di ricerca e sviluppo finalizzate al miglioramento dell'efficienza energetica;
- coinvolgimento attivo dei fornitori diretti per integrare criteri di sostenibilità e riduzione delle emissioni nelle richieste di offerta e nei processi di selezione.

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 *BClose*, sul sito internet (Sezione “Sostenibilità”) e sul portale Zucchetti per la diffusione verso i fornitori. [MDR-P 65.f]



Sistemi di Gestione Aziendali

Al fine di 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**⁹. Nel 2025, tali certificazioni sono state confermate, attestando il nostro costante impegno nel miglioramento delle prestazioni ambientali e dell’efficienza energetica. In aggiunta, nel 2025 Bonfiglioli Riduttori S.p.A. ha ottenuto la Certificazione dell’inventario delle emissioni in accordo allo **Standard ISO 14064-1:2019**.

Di seguito, l’elenco delle Società e degli stabilimenti attualmente in possesso della certificazione ISO 14001:

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

Nel biennio 2024-2025, **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, come riportato nel paragrafo precedente, nel 2025 abbiamo ufficializzato **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 prioritari 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]
Installazione di pannelli fotovoltaici	Operazioni proprie	Costante
Formalizzazione del Piano di Decarbonizzazione del Gruppo Bonfiglioli	Operazioni proprie e catena del valore	2025
Ottimizzazione e efficientamento energetico su attività principali: servizi ausiliari e servizi generali	Operazioni proprie	Costante
Sistemi di monitoraggio dei consumi	Operazioni proprie	Costante
Installazione di colonnine per la ricarica elettrica della flotta aziendale	Operazioni proprie	Costante

Tra le azioni che abbiamo scelto di intraprendere, le principali rientrano tra gli interventi e le misure di **efficientamento energetico** su attività principali quali: servizi ausiliari alla produzione (es. aria compressa) e servizi generali (es. illuminazione). [\[E1-3, 29.a\]](#) In diversi stabilimenti e diverse filiali, infatti, monitoriamo i consumi e promuoviamo iniziative di efficientamento, 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.

Queste attività ci hanno 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 principale, che riguarda il **consumo di energia elettrica per ogni ora di produzione**, e di metriche di maggiore dettaglio utilizzate negli stabilimenti certificati in accordo con lo Standard ISO 50001, infatti, cerchiamo di assicurare che i KPI si mantengano **sotto una certa soglia**, 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

I vantaggi derivanti dal processo di ristrutturazione in chiave green sono proseguiti nel 2025. In particolare, in aggiunta agli interventi già completati nel corso del 2024, e operativi dal 2025, abbiamo completato l’installazione di due nuovi impianti fotovoltaici che inizieranno a produrre energia rinnovabile a partire dal 2026: uno è situato presso lo stabilimento di Forlì, avente potenza installata pari a 1.900 kW_p; l’altro presso lo stabilimento in Slovacchia, avente potenza installata pari a 390 kW_p. [\[E1-3, 29.a\]](#)

9 Con riferimento alla certificazione ISO 50001, si segnala che la stessa è detenuta dalla società Bonfiglioli Riduttori SpA Unipersonale (3 stabilimenti).

Monitoraggio, ottimizzazione ed efficientamento energetico

- Tra le attività di efficientamento completate nel 2025 o in programma per il 2026, sottolineiamo:
- Interventi e misure di **efficientamento energetico su servizi generali**:
 - Relamping LED dell'illuminazione esterna, presso lo stabilimento di Forlì, con conseguente risparmio stimato sul consumo di energia elettrica imputabile all'illuminazione di circa 48.000 kWh/anno; **[E1-3, 29.b]**
 - Installazione di sensori di presenza nei bagni e sulle scale di emergenza della palazzina uffici presso lo stabilimento di Forlì, portando ad un risparmio, stimato, sul consumo di energia elettrica imputabile all'illuminazione di circa 40.000 kWh/anno; **[E1-3, 29.b]**
 - Installazione di sensore e timer per dimmerazione e/o spegnimento dell'illuminazione a LED nell'area produttiva presso lo stabilimento di Rovereto. Quest'intervento, concluso nel 2025, ha portato complessivamente ad un risparmio, stimato, di 9.500 kWh/anno; **[E1-3, 29.b]**
 - Sostituzione dei corpi illuminanti ad incandescenza nell'area produttiva dello stabilimento in Vietnam, avviato nel 2025 ed il cui completamento è previsto nel 2026.
 - Implementazione e messa a regime, presso gli stabilimenti di Rovereto e in Vietnam, di un **sistema di monitoraggio dei consumi di energia elettrica** relativi ai principali usi energetici, finalizzato alla creazione di una base dati che consenta d'intercettare le criticità e indirizzare le priorità d'intervento;
 - Interventi e misure di **efficientamento energetico su servizi ausiliari**:
 - Adeguamento dei compressori e del relativo circuito di distribuzione dell'aria compressa (es. abbassamento della pressione di rete, ecc.) presso lo stabilimento in Vietnam;
 - Sostituzione del compressore presso lo stabilimento SELCOM Shanghai (Cina), utilizzando il meccanismo degli Energy Performance Contract (EPC), che consentirà un risparmio di circa il 25% sui consumi annuali di energia elettrica imputabili all'aria compressa. **[E1-3, 29.b]**

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, 79.c, 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, oltre alla Strategia di Decarbonizzazione, il Gruppo ha definito nel 2024 il **Piano di Sostenibilità** tramite il quale sono stati formalizzati gli impegni legati ad aspetti ambientali, sociali e di governance. **[E1-4 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 HSE, in collaborazione con la funzione Quality & After Sales, 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	Status update 2025
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	4,8%	2030	6,5%
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	Non definita	2025	Raggiunto
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	Non definita	2026	Raggiunto

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]**

Nelle tabelle successive sono presentati i nostri consumi di energia ed il mix energetico di Gruppo¹⁰; nonché le relative emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra (Scope 1 e Scope 2).

10 I dati dei consumi energetici del 2024 e 2025 non comprendono i quantitativi delle seguenti società: Bonfiglioli Canada Inc., Bonfiglioli Swiss SA, Bonfiglioli South East Asia PTE Ltd., Bonfiglioli Trading (Shanghai) CO. Ltd., Bonfiglioli Drive Solutions PVT Ltd., Bonfiglioli Transmissions (Aust.) PVT Ltd. (sito in Nuova Zelanda)

[E1-5] Consumo di energia e mix energetico

Tabella 1

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

Consumo di energia (MWh)	2024	2025 ¹¹
Consumo totale di energia da fonti fossili disaggregato per:	82.279,15	84.813,99
a) Carbone e prodotti del carbone	-	-
b) Petrolio greggio e prodotti petroliferi	2.110,55	5.234,49
c) Gas naturale	13.939,62	17.421,52
d) Da altre fonti non rinnovabili	1.556,62	-
e) Energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	64.672,37	62.157,98
Consumo da fonti nucleari	-	44,52
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili disaggregato per:	5.874,83	11.514,74
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.)	-	-
i) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	1.624,18	7.489,05
l) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	4.250,65	4.025,69
Consumo totale di energia	88.153,98	96.328,73
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	93%	88%
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	7%	12%
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0,0%	0,05%

[E1-5] Intensità energetica rispetto ai ricavi netti

Tabella 2

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

MWh / mln €	2024	2025
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico (MWh)	88.153,98	96.328,73
Ricavi netti derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico (mln €)	1.190,9 mln €	1.172,9 mln €
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività	74,02 MWh/mln €	82,13 MWh/mln €

[E1-6] Emissioni di gas serra¹²

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 CO ₂ eq	2024	2025
Emissioni di GHG di Scope 1		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	3.220	4.549
Percentuale di emissioni di GHG di Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	0	0

t CO ₂ eq	2024	2025
Emissioni di GHG di Scope 2		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location-based	29.951	27.411
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 market-based	35.921	30.809

Emissioni totali di GHG (t CO ₂ eq) ¹³	2024	2025
Emissioni totali di GHG (location-based) (t CO ₂ eq)	33.171	31.959
Emissioni totali di GHG (market-based) (t CO ₂ eq)	39.141	35.357

* 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 €) ¹⁴	2024	2025
Emissioni totali di GHG (location-based) (t CO ₂ eq)	33.171	31.959
Emissioni totali di GHG (market-based) (t CO ₂ eq)	39.141	35.357
Ricavi netti (mln €)	1.190,9 mln €	1.172,9 mln €
Emissioni totali di GHG (location-based) rispetto ai ricavi netti	27,86 ton CO ₂ eq/ mln €	27,25 ton CO ₂ eq/ mln €
Emissioni totali di GHG (market-based) rispetto ai ricavi netti	32,86 ton CO ₂ eq/ mln €	30,14 ton CO ₂ eq/ mln €

11 I dati al 2025 sono stati stimati per la società Bonfiglioli Transmissions (Aust.) PVT Ltd. (sito in Australia)

12 Il fattore di conversione utilizzato per il calcolo delle Emissioni dirette (Scope 1) nel 2024 è il DEFRA 2024, e nel 2025 la versione del DEFRA 2025. 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).
13 La somma delle emissioni include le emissioni di Scope 1 e 2.
14 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	Adeguate tecniche di riciclo e riutilizzo interno delle materie prima 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 climatic?*”, 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 alla sezione “Sostenibilità” sotto la categoria “Governance”, 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.a, 20.d, 20.e, 20.f, RA 13; E5-3 21, 24.e]

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 2025 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 2025 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; E5-3, RA 13]	Orizzonte temporale [MDR-A 68.c]
Waste management improvement	Operazioni proprie	Costante
Waste flows analysis	Operazioni proprie	Costante
Landfill waste reduction mapping and plan	Operazioni proprie	2030
CLOSER	Operazioni proprie	Fine 2027

Waste management improvement

Presso il nostro stabilimento situato in **Slovacchia**, continuano i progetti mirati a **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] Nel corso del 2025, inoltre, è stato avviato un ulteriore progetto dedicato alla riduzione della produzione dei rifiuti da imballaggio. [E5-2, 20.f]

Presso lo stabilimento in **Cina**, è stato avviato uno specifico progetto di riduzione dei rifiuti, costituiti da imballaggi contaminati da sostanze pericolose, attraverso la sostituzione degli imballaggi primari con una nuova tipologia che può essere riutilizzata più volte e riciclata dal fornitore. [E5-2, 20.d, 20.f]

In accordo con gli obiettivi di sostenibilità definiti a livello di Gruppo Bonfiglioli, inoltre, presso lo stabilimento in **USA** abbiamo avviato uno specifico progetto di riduzione della quota di rifiuto conferito in discarica, concentrandoci, in particolare, sulle casse in legno e di cartone. [E5-2, 20.f]

Waste flow analysis and landfill waste plan

CLOSER

Data Driven Insights

Criteri di scelta di partner e fornitori

A partire dal 2024, nello stabilimento di **Forlì** 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] Tale progetto sarà esteso a tutti gli stabilimenti e filiali del Gruppo a partire dal 2026. [E5-3, 21, 24.e]

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]

Altre alle azioni finora presentate, nell'ambito dell'**innovation project** è stato promosso il progetto **Data Driven Insights**, volto a ridurre gli sprechi in produzione, ridurre l'impatto ambientale, e migliorare il lavoro degli operatori attraverso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale come elemento alla base dell'analisi dei dati raccolti dalle macchine utensili utilizzate. In particolare, il progetto sfrutta i dati raccolti sulla macchina per progettare e implementare. 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 Administration, Finance & Controlling and 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 minerali provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio, 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. Il Gruppo collabora con circa **1500 fornitori** distribuiti a livello globale, con circa il 60% localizzato nell'area EMEA, in linea con il 2024.

Nel grafico seguente si riporta la percentuale di prodotti acquistati localmente (i dati considerano solo le spese dirette, generate dagli impianti di produzione).

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

[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.c, 79.d, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, 24.b, 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 identificati dal Gruppo nel 2024.

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year	Status update 2025
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	4,19	2025	5,04
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	3,6%	2030	2,2%
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	Non definite	a) 2027 b) 2028	Da avviare

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	Non avviato	2027	In corso
Aumentare il numero di prodotti riparati	Promuovere il service per la riparazione dei prodotti sul mercato con anzianità superiore al periodo di garanzia. a) Aumentare il numero dei prodotti riparati nel 2025 rispetto all'anno precedente; b) Aumentare il numero di prodotti riparati nel 2026 del 10% rispetto all'anno precedente.	ESRS E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Operazioni proprie	a) 2024 b) 2025	a) 25 b) 43	a) 2025 b) 2026	a) Raggiunto (43 prodotti riparati) b) In corso

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. Sebbene il totale dei rifiuti prodotti nel 2025 si sia ridotto del 3% rispetto al 2024, l'indice di rifiuti generati durante l'attività produttiva è aumentato. Tale andamento è attribuibile principalmente alla riduzione delle ore lavorate, che non è stata accompagnata da una diminuzione proporzionale dei rifiuti non direttamente connessi al processo produttivo. Questo ha determinato un incremento dell'indice rispetto al dato di partenza del 2024. In vista dell'aggiornamento del Piano di Sostenibilità, questo obiettivo potrà essere revisionato allo scopo di allinearlo alla strategia aziendale e al contesto di riferimento del business.

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. [\[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3, 21, 22, 23, 24.a, 24.b, 24.e; E5-5 34.a, 34.b\]](#)

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 consiste nella definizione di un percorso strategico più sostenibile e responsabile. Il nostro obiettivo è di **aumentare il numero di prodotti riparati**, fino ad un **aumento del 10%**, 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. Attualmente l'attività è svolta prevalentemente nel sito di Calderara di Reno, dove è localizzato il Service Sales. [\[MDR-T 80.c, 80.d, 80.e; E5-3 21, 22, 23, 24.a, E5-5 35\]](#) In occasione dell'aggiornamento del Piano di Sostenibilità, questo obiettivo potrà essere revisionato allo scopo di allinearlo alla strategia aziendale e al contesto di riferimento del business.

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 concentrandoci 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 nostri 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 Administration, Finance & Controlling and 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 minerali provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio, 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. Il Gruppo collabora con circa **1500 fornitori** distribuiti a livello globale, con circa il 60% localizzato nell'area EMEA, in linea con il 2024.

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 locali¹⁵

Paese	Valore 2024 (%)	Valore 2025 (%)
Italia	74%	71%
Cina	92%	94%
Brasile	63%	42%
India	80%	81%
Vietnam	56%	54%
Germania	51%	47%
USA	33%	28%
Slovacchia	5%	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 tipologia: **[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 elettrici**, per la realizzazione di schede elettroniche;
- **Oli e lubrificanti**;
- **Pallet in legno**;
- **Carta e cartone**.

¹⁵ 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, 37.b, 37.c, 37.d, 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 standardizzabile¹⁶. **[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]**

Rifiuti

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]**

¹⁶ 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, 4

E5-5 37.a, 39

E5-5	u.m.	2024	2025 ¹⁷
Rifiuti prodotti	t	11.589,38	11.213,04

E5-5	u.m.	2024	2025
Rifiuti recuperati	t	10.732,17	9.504,07
Rifiuti smaltiti ¹⁸		857,21	1.708,97
Rifiuti prodotti		11.589,38	11.213,04

E5-5	u.m.	2024	2025
Rifiuti pericolosi	t	2.100,35	2.438,36
Rifiuti non pericolosi		9.489,03	8.774,68
Totale		11.589,38	11.213,04

E5-5	u.m.	2024	2025
Tipologia di rifiuto	t		
Totale rifiuti pericolosi prodotti		2.100,35	2.438,36
Totale dei rifiuti radioattivi		0	0

La maggior parte dei rifiuti prodotti dal Gruppo Bonfiglioli¹⁹ è gestita attraverso operazioni di recupero (circa l'85%), mentre la restante parte è destinata allo smaltimento. [\[E5-5 37.d\]](#)

La composizione dei rifiuti è, inoltre, principalmente non pericolosa, costituendo la quota maggiore sia tra i rifiuti avviati a recupero (81%) sia tra quelli destinati allo smaltimento (62%)²⁰. [\[E5-5 37.b, 37.c\]](#)

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.

¹⁷ I dati al 2025 sono stati stimati per le seguenti società: Bonfiglioli Transmissions (Aust.) PVT Ltd. (sito in Nuova Zelanda).
¹⁸ 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. Unipersonale, 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 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.
¹⁹ Il dato relativo ai rifiuti generati nel 2024 e 2025 non comprende i quantitativi delle seguenti società: Bonfiglioli Canada Inc., Bonfiglioli Swiss SA, Bonfiglioli South East Asia PTE Ltd., Bonfiglioli Trading (Shanghai) CO. Ltd., Bonfiglioli Drive Solutions PVT Ltd, Bonfiglioli Transmissions (Aust.) PVT Ltd. (sito in Australia).
²⁰ I dati al 2025, relativi alla suddivisione dei rifiuti non pericolosi e pericolosi tra quelli recuperati e non recuperati, sono stati stimati per le seguenti società: Bonfiglioli Drives (Shanghai) CO. Ltd., Bonfiglioli Riduttori SpA Unipersonale (stabilimento EVO e Forlì).



2



Sociale

ESRS S1: Forza lavoro propria

“Attraverso una governance strategica e uno stretto legame con le nostre persone, i nostri paesi e il settore, guidiamo la trasformazione per il successo aziendale. Coltiviamo una cultura radicata nei valori Bonfiglioli, in cui integrità, competenza, innovazione e merito sono riconosciuti e celebrati”

Funzione Human Resources

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 general”.

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 Potenziale	Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro	Gruppo Bonfiglioli
	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	Gruppo Bonfiglioli
	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	Gruppo Bonfiglioli



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** 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]

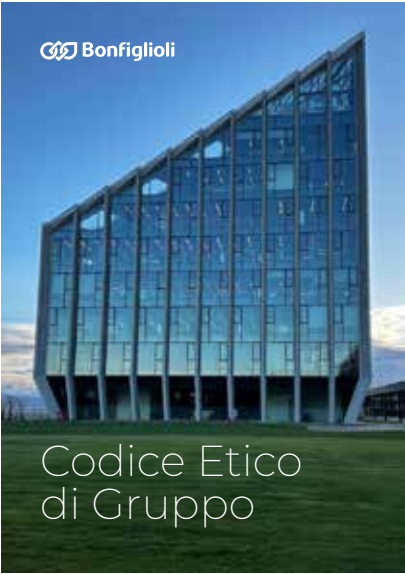
Esso non solo stabilisce principi generali di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari, ma contribuisce anche a una gestione responsabile dei beni aziendali e alla protezione della proprietà industriale e intellettuale. Affronta temi cruciali di corporate governance, 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]

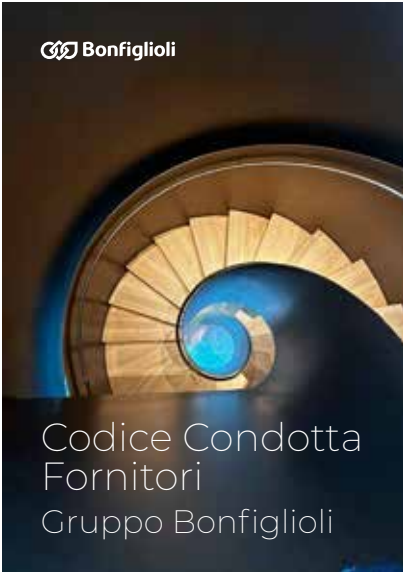
Gestiamo le nostre azioni in conformità con i principi chiave espressi nella **Politica di Sostenibilità**, sviluppando un modello di business sostenibile a lungo termine, definendo obiettivi chiari e attuando interventi concreti.

Politica di Sostenibilità

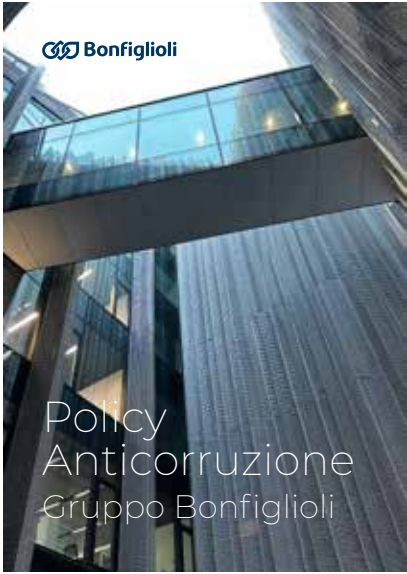
Con riferimento all'ambito social, la responsabilità sociale è da sempre un impegno fondamentale per il nostro Gruppo, in quanto sosteniamo progetti e iniziative coinvolgendo attivamente portatori d'interesse sia interni che esterni. Ci concentriamo su tre pilastri principali: i giovani, lo sviluppo 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"



Codice Etico di Gruppo



Codice Condotta Fornitori Gruppo Bonfiglioli



Policy Anticorruzione Gruppo Bonfiglioli

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 e l'Alta Direzione hanno aggiornato nel 2025 la **Politica D&I ed il Piano Strategico**²¹, 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. Il Piano Strategico rientra all'interno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Obiettivo 5 Parità di Genere) e della certificazione UNI/PdR 125:2022. **[MDR-P 65.a, 65.b, 65.d]**

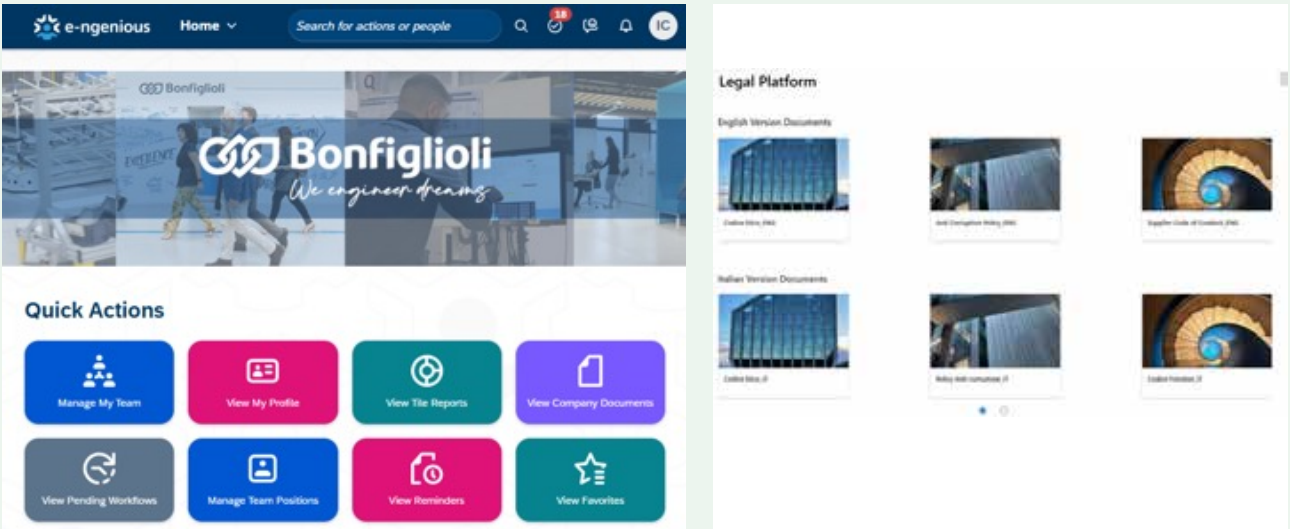
L'impegno del Gruppo in tal senso viene riconfermato anche dalla firma del Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione, con le principali rappresentanze sindacali. Il documento esplicita l'esistenza di un Comitato parità di genere e anti-discriminazione, che si riunisce almeno 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 e aggiornata nel corso del 2024 e 2025, 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 favoriscano 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 Opportunità²² sono responsabili di assicurare l'attuazione della Policy Antimolestie e della Policy D&I²³. **[MDR-P 65.c]**



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 (4 stabilimenti)
APAC	India	Bonfiglioli Transmissions Ltd. (3 stabilimenti)
APAC	Cina	Bonfiglioli Drives (Shanghai) CO. Ltd., Selcom Electronics (Shanghai) Co. 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]**

21 Si applica alle Società italiane del Gruppo Bonfiglioli S.p.A.
22 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.
23 Si applica alle Società italiane del Gruppo Bonfiglioli S.p.A.



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, 21, 24.a, 24.b, 24.c, 25, 26, 27.a, 27.b, 27.c, 27.d, 27.e, 28, RA 18; 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** (CIA) con i Rappresentanti delle principali associazioni sindacali. Tale contratto è attualmente in regime di ultrattività e, solo a seguito della sottoscrizione del CCNL metalmeccanico, i CIA saranno nuovamente oggetto di discussione tra le parti. Nel corso del 2025, relativamente al perimetro Italia, hanno avuto luogo circa 80 incontri tra azienda e parti sociali, attivando tutte le commissioni previste dal contratto integrativo con 10 incontri bilaterali.

Regolamento
per l'utilizzo
di strumenti
informatici

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.

Employee
listening

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 2025, si sono svolti 10 incontri, in linea con gli anni precedenti²⁴: Il Responsabile delle Relazioni Industriali, in qualità di Diversity Manager, e i responsabili HR di sito, assicura che tale coinvolgimento sia regolarmente garantito. [\[S1 27.c, RA 24.a\]](#)

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. [\[S1-2 27.b, RA 24.b\]](#)

Ascolto, partecipazione, e dialogo sono alla base di un ambiente di lavoro orientato a favorire il coinvolgimento attivo delle persone. La nostra politica dell'**Employee Listening** promuove una cultura dedicata all'ascolto e grazie a canali di ascolto individuali facilita 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-ngeinous**, 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 2025, abbiamo lanciato una survey a tutti i dipendenti del Gruppo per avere un riscontro sul nuovo processo di Performance Appraisal. Tra i rispondenti, più del 93% afferma di aver ricevuto un impatto positivo sul proprio engagement. [\[S1-2, 25, 26, 27.a, 27.e, RA 21\]](#)

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) ^{.25}. [\[S1-2, 27.d, RA 20\]](#)

Whistleblowing
channel e
segnalazioni

In attuazione della Direttiva Europea (UE) 2019/1937 e nella prospettiva di promuovere i valori dell'etica e dell'integrità, rimane attivo, 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 dalla sezione “Whistleblowing” presente sul sito istituzionale del Gruppo, come meglio specificato nella Policy Whistleblowing anch'essa disponibile sul sito istituzionale.

²⁴ Nel 2024 sono stati organizzati 12 incontri della Commissione organizzazione del lavoro e sistemi di miglioramento, e 13 nel 2023.
²⁵ 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.

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 perseguimento 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 gli impatti, rischi e opportunità rilevanti per la propria forza lavoro, abbiamo definito azioni realizzate, in corso di realizzazione o pianificate per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo, e la gestione degli IROs. Tali azioni, riportate di seguito, fanno riferimento ai 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”). [\[S1-4, RA 47\]](#)

Il 2025 è stato caratterizzato anche dal proseguimento dell’integrazione delle funzioni corporate di Selcom con l’obiettivo di sfruttare le sinergie e standardizzare i processi. Nel corso del 2025, inoltre, la funzione Human Resources ha deciso di dotarsi del seguente obiettivo: **“Attraverso una governance strategica e uno stretto legame con le nostre persone, i nostri paesi e il settore, guidiamo la trasformazione per il successo aziendale. Coltiviamo una cultura radicata nei valori Bonfiglioli, in cui integrità, competenza, innovazione e merito sono riconosciuti e celebrati.”**

Le iniziative descritte sono in corso di realizzazione, o implementate nel corso del 2025, 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	2027
Aggiornamento del Piano D&I	Operazioni proprie	Costante
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

Top
Employer



A conferma dell’impegno a promuovere e garantire alle proprie persone un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, abbiamo ottenuto per il terzo anno consecutivo la certificazione **Top Employer Country Italy**. Il percorso di miglioramento continuo intrapreso ha portato le sedi italiane a registrare un incremento del 10% nel rating complessivo rispetto all’anno precedente, posizionando l’azienda nel primo quartile delle migliori realtà certificate.

Nel 2025 la certificazione è stata ottenuta, per la prima volta, dalle società del gruppo con sede in Slovacchia, India e Stati Uniti raggiungendo punteggi ragguardevoli che dimostrano l’impegno del Gruppo verso i propri dipendenti a livello a globale. [\[MDR-A 68.b, 68.e; S1-4 RA 38\]](#)

Con questa certificazione, infatti, ci uniamo agli altri 138 Top Employers a livello nazionale (oltre 2.400 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, ci siamo dotati del **Talent Workbook**, ossia il manuale Gestione dei Talenti Bonfiglioli, aggiornato nel 2025. 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-ngeinous
- 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]

Diversity&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 2025 tutte le società italiane hanno conseguite per il secondo anno la certificazione UNI PDR 125:2022, raggiungendo ciascuna un miglioramento nel punteggio finale. 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 sia relativamente ai processi di selezione interni all'azienda che esterni. [MDR – A 68.a, 68.c; S1-4, 38.a, 38.b, 40.a]

Il Gruppo ha inoltre, dal 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 mission 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 2025, il Comitato ha aggiornato il **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 è 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 sociali²⁶ 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]

26 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**.²⁷ 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. Nel 2025 abbiamo concluso la prima fase del progetto, focalizzandoci sulle figure apicali del Gruppo. In seguito, sarà periodicamente aggiornata al fine di conformare il processo annuale di revisione dei salari ai benchmark interni ed esterni, 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, è stata predisposta e condivisa una **Compensation Policy** di Gruppo, la cui predisposizione era stata avviata nel corso del 2024, 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. L'adozione di un approccio comune ed integrato contribuisce, inoltre, 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. [\[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c, 68.d; S1-4 40.b\]](#)

Per quanto riguarda l'inclusione degli indicatori ESG nella retribuzione, il **Severity Index**²⁸ 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*). [\[S1-4, 39\]](#)

²⁷ 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.
²⁸ Il Severity Index (Indice di gravità degli infortuni sul lavoro) è calcolato numero di giorni persi per incidente/ore 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)²⁹, 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, sia tra gli impiegati che tra gli operai, 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 **WellHub**, 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. Il nostro Gruppo, per il biennio 2024-2025, ha messo a disposizione 100 utenze l'anno, che possono beneficiare dell'iniziativa³⁰. [\[MDR-A 68.a, 68.b; S1-4 40.b\]](#)

²⁹ Lo Smart Working viene garantito anche alle sedi presenti in Germania, Spagna, India, USA, Slovacchia e Francia.
³⁰ La concessione degli importi e la durata dell'affidamento possono essere differenziati sulla base del corso di studi e della sua durata

Parità genitoriale

Inoltre, a sostegno della genitorialità, sono stati predisposti programmi specifici di maternità e paternità (ad esempio programmi di formazione in fase di reinserimento dei dipendenti a lavoro). L'aggiornamento è stato accompagnato da una estesa campagna di comunicazione concentrata in Italia. 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%³¹ 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]**

Altre attività di formazione

In continuità con i due anni precedenti, sono proseguiti i **due progetti di formazione manageriale**, che sono ormai parte del pacchetto formativo del gruppo dal 2023, 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.

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]**

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 coinvolto i People Manager delle sedi italiane nel corso di formazione **"Empowered Together: alleanze e leadership trasformativa"**. Con il supporto della **Fondazione Libellula**, abbiamo esplorato insieme il significato di una leadership realmente inclusiva e consapevole: un percorso che ci ha portati a individuare azioni concrete e quotidiane per trasformare il nostro stile di leadership in una forza collettiva di cambiamento.

In relazione a ciò, è stato lanciato sulla nostra Academy un **corso rivolto 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**. Nel 2026 la formazione passerà in aula: 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]**

Nel 2025, relativamente al perimetro italiano, è stata inaugurata la nuova **Training Room** all'interno del plant EVO di Calderara di Reno (Bologna), uno spazio progettato per supportare la crescita continua delle competenze e rafforzare un modello di lavoro sempre più collaborativo, concreto e orientato all'innovazione.

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]**

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;
- **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 continuous 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]**

31 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

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.

[\[S1-4, 38.d, 40.a\]](#)

Nel 2025 abbiamo coinvolto tutte le persone delle sedi italiane del gruppo in dieci incontri **"Safety Break"** incentrati sul tema delle neuroscienze con il corso **"NeuroSafety: Alleniamo la mente per agire in sicurezza"**. L'intervento informativo ci ha aiutato a capire come il nostro cervello percepisca il rischio e a imparare strategie utili a mantenere alta la concentrazione nel lavoro e nella vita di tutti i giorni. [\[S1-4, 36.b\]](#)

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**. In particolare, rispetto agli anni precedenti, si registra un aumento delle segnalazioni: +64% di segnalazioni di condizioni pericolose e +83% di segnalazioni di comportamenti non sicuri nel 2025 rispetto al 2022 presso lo stabilimento di Forlì; +57% di segnalazioni di condizioni pericolose a Calderara di Reno nel 2025 rispetto al 2023; [\[S1-4, 38.d\]](#)
- 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.

Sulla base di questi risultati, e in linea con l'impegno del Gruppo nel garantire una protezione ancora maggiore per le persone e l'ambiente, nel 2025 è stata lanciata la nuova versione dell'App SAS sviluppata con il contributo di un team interfunzionale che include IT, HSE di Gruppo, Miglioramento Continuo e HSE locale. La nuova app rappresenta un significativo passo avanti, la sigla rimane la stessa ma con un nuovo significato: **"Safe And Sound"**. [\[S1-4, 38.e\]](#)

I principali miglioramenti includono:

- Un'interfaccia utente completamente rinnovata e più intuitiva;
- Gestione completa dei report all'interno dell'app;
- Assegnazione automatica dei compiti ai reparti competenti;
- Tracciabilità e storico completi per analisi e audit di follow-up;
- Dashboard e statistiche per monitorare le prestazioni in tempo reale;
- Feedback migliorato per chi effettua la segnalazione.

A partire da novembre 2025, la nuova versione è stata adottata negli stabilimenti italiani e sarà progressivamente estesa agli altri siti esteri del Gruppo. [\[S1-5, 44.b\]](#)



Bonfiglioli Health Care Project (BHCP)

Dal 2022 proponiamo alle nostre persone il **Bonfiglioli Health Care Project (BHCP)**, 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: nel 2025, 500 sono i lavoratori che hanno aderito all'iniziativa dedicata alla prevenzione del rischio cardiovascolare. Grazie a questa alternanza delle attività di promozione della salute, i partecipanti possono monitorare nel tempo il loro stato di salute rispetto a tali rischi. [\[MDR-A 68.a, 68.b\]](#)

Per il 2026 stiamo svolgendo 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.

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:

- **Medical restriction management**: nell'ambito delle diverse attività per una migliore gestione del personale con limitazioni mediche all'interno dei reparti produttivi, è stata sviluppata una App che consente ai responsabili di identificare immediatamente in quali postazioni possa essere impiegato il personale, in base ai rischi e compatibilmente con lo stato di salute rilevato dal Medico Competente aziendale in sede di visita;
- **Consapevolezza e percezione del rischio**: queste tematiche sono state oggetto di varie iniziative aziendali nel corso del 2025, a partire dalla formazione ai Team HSE e HR sulla disciplina delle neuroscienze. Inoltre, le stesse sono state il tema ispiratore del concorso fotografico lanciato in occasione delle Giornata Mondiale della Sicurezza, nonché trattate durante i Safety Break aziendali e affrontate durante i corsi di aggiornamento della formazione dei lavoratori presso lo stabilimento di Forlì.
- **Certificazione ISO 45001**: a maggio 2025 tutti i 3 siti italiani di Selcom Group hanno ottenuto la prima certificazione ISO 45001:2023, lo standard internazionale per la gestione della salute e sicurezza sul Lavoro. [\[MDR-A 68.a, 68.b, 68.c; S1-4 38.a, 38.b, 38.c, 40a\]](#)

SuperHuman

Nell'ambito dell'innovation project è stato promosso il progetto **SuperHuman** finalizzato a migliorare la salute dei lavoratori supportandoli nello svolgimento di attività di magazzino che richiedono lo spostamento manuale di materiale. Il progetto si è posto l'obiettivo di realizzare un nuovo esoscheletro assistivo a sostegno della schiena e degli arti inferiori dei dipendenti.

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

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

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, confluiscono 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. [\[MDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.c, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c; S1-5, 47.a, 47.b, 47.c\]](#)



Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year	Status update 2025
Valorizzazione delle persone							
Ridurre il tasso di dimissioni volontarie dei neo assunti (con seniority <2 anni) rispetto al dato 2023 (23% ³²) 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	34%
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	70%
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	Non avviato	2025	Raggiunto (1600 dipendenti del Gruppo)
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, S1-1 (Politiche relative alla forza lavoro propria)	Operazioni proprie	2024	Non definita	2026	In corso

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	-19%	2028	20%
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	-27%	2028	41%

32 Il dato fa riferimento ai soli White Collar

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year	Status update 2025
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	-20%	2028	24%
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	-16,5%	2030	17%

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	Non avviato-	2028	In corso

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	15 h medie pro capite-	2028	19,5 h medie
Implementa-zione di un progetto di Inter-national 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	6 persone-	2030	In corso (6 persone)

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year	Status update 2025
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 trien-nio 2022-2024	3,72	2025 Raggiunto (3,26)
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 trien-nio 2022-2024	0,14	2025 Raggiunto (0,12)

[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. In fase di aggiornamento del Piano di Sostenibilità, questo obiettivo potrà essere revisionato allo scopo di allinearlo alla strategia aziendale e al contesto di riferimento del business.
 - Nel 2025 il Gruppo ha investito molto sui giovani talenti sul fronte dell'attrazione del personale a livello globale. Tuttavia, la percentuale di turnover nei neoassunti nel 2025 si attesta al 34%, in aumento rispetto al dato del 2023 (23%).
- **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.
 - L'obiettivo è stato ampiamente raggiunto nel 2025, grazie all'estensione della certificazione alle società del Gruppo con sede in India, USA e Slovacchia.
- **Policy di Global Mobility:** l'introduzione della nuova Policy di Global Mobility a livello italiano è stata posticipata al 2026, per estenderla all'intero Gruppo. 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 (30% per le posizioni Blue Collars e 35% nelle posizioni White Collars e Manager) tra i candidati nel primo step di selezione ("Short list") entro il 2028:** 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.

- Con riferimento all'inquadramento dei candidati, nel 2025 le percentuali di quota rosa si sono attestate al:
 - a) Manager: 24%;
 - b) White Collar: 41%;
 - c) Blue Collar: 20%.
- **Aumentare la rappresentanza femminile nel management del 20% 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. Il dato viene monitorato mensilmente con il supporto della Direzione aziendale. [\[MDR-T 80.f, 80.g\]](#)
 - Nel 2025 la percentuale di donne nel management è pari al 17%, in miglioramento rispetto al 2024 (16%, ossia 38 donne su 242 dipendenti a livello di Gruppo).

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. [\[MDR-T 80.f, 80.g\]](#)
 - Nel corso del 2025 è stata avviata la mappatura del divario salariale della popolazione femminile a livello mondo.

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.
 - Nel corso del 2025 la formazione non obbligatoria a livello di Gruppo ha raggiunto un totale di 19,5 ore medie pro-capite.
- **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. [\[MDR-T 80.f, 80.g\]](#)
 - Nel corso del 2025 sono partiti i primi *Short Term Assignment* di sei giovani talenti distribuiti su cinque paesi. Queste prime esperienze sono state fondamentali per il miglioramento del programma che vedrà una nuova edizione a partire dal 2026.

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 Real Estate, Facility & HSE Management 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 verificchino episodi di "near-miss" o incidenti sul luogo di lavoro. [MDR-T 80.f, 80.g\]](#)

- Nel 2025 abbiamo registrato una riduzione del 13% del tasso di frequenza infortuni rispetto alla media del triennio precedente (3,72); nonché una riduzione del 14% del tasso di gravità infortuni rispetto alla media del triennio precedente (0,14).

Metriche

[S1-6] Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Tabella 1

S1-6 50.a, RA 55_1

Genere	2024	2025
Donna	881	879
Uomo	3.704	3.643
Altro	-	-
Non comunicato	-	-
Totale	4.585	4.522

Tabella 2

S1-6 51, RA 55_2

Area	2024	2025
EMEA	2.814	2.735
AME	234	231
APAC	1.537	1.556
Totale	4.585	4.522

Tabella 3

S1-6 50.b, 51, RA 55_3

	Donna		Uomo		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Numero di dipendenti	881	879	3.704	3.643	-	-	-	-	4.585	4.522
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	646	641	3.352	3.302	-	-	-	-	3.998	3.943
Numero di dipendenti a tempo determinato	235	238	352	341	-	-	-	-	587	579
Numero di dipendenti con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	837	838	3.684	3.615	-	-	-	-	4.521	4.453
Numero di dipendenti part-time	44	41	20	28	-	-	-	-	64	69

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

	EMEA		AME		APAC		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Numero di dipendenti	2.814	2.735	234	231	1.537	1.556	4.585	4.522
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	2.783	2.701	234	231	981	1.011	3.998	3.943
Numero di dipendenti a tempo determinato	31	34	-	-	556	545	587	579
Numero di dipendenti con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di dipendenti a tempo pieno	2.752	2.674	232	225	1.537	1.554	4.521	4.453
Numero di dipendenti part-time	62	61	2	6	-	2	64	69

Tabella 5
S1-6 50.c, RA 59

Tasso di turnover	2024	2025
Numero di dipendenti	4.585	4.522
Numero di dipendenti cessati	626	550
Tasso di Turnover dei dipendenti	14%	12%

Metodologia e Assumption

Il dato relativo al numero dei dipendenti fa riferimento al numero totale di persone con contratto attivo al 31.12.2025 (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 2025, 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

	2024	2025
Numero totale di lavoratori non dipendenti nel proprio organico	517	582
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 (sommministrati)	511	577
Altre tipologie pertinenti per l'impresa (tirocinanti e altre tipologie contrattuali)	5	4

Metodologia e Assumption

Il dato relativo al numero dei non dipendenti fa riferimento al numero totale di persone con contratto attivo al 31.12.2025 (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 un aumento rispetto al dato del 2024 (+11%) e del 2023 (+23%). (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

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%	2025			
	2024			
20-39%	2025	India		
	2024	India		
40-59%	2025			
	2024			
60-79%	2025			
	2024			
80-100%	2025	Italia	Cina	Italia
	2024	Italia	Cina	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.
La percentuale di copertura della contrattazione collettiva in Cina è stata oggetto di un ricalcolo rispetto a quanto precedentemente riportato nel Report di Sostenibilità 2024. La revisione ha consentito di correggere l'errore e di garantire una rappresentazione più accurata del dato.

[S1-9] Metriche di diversità

Tabella 8
S1-9 64, 65, 66.a, RA 71

Metriche di diversità	Donna		Uomo		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dipendenti dell'Alta Dirigenza	202	199	40	41	-	-	-	-	242	240
Numero totale dei dipendenti	3.704	3.643	881	879	-	-	-	-	4.585	4.522
Percentuale	5%	5%	5%	5%	-	-	-	-	5%	5%

Tabella 9
S1-9 66.b

Categorie di lavoro	Meno di 30 anni		Tra i 30 e i 50 anni		Oltre i 50 anni		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dirigenti & Manager	0	1	128	129	114	110	242	240
Quadri & Impiegati	328	302	1.372	1.354	523	555	2.223	2.211
Operai	264	234	1.253	1.189	603	648	2.120	2.071
Totale	592	537	2.753	2.672	1.240	1.313	4.585	4.522

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-ngeinous”, 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	2025		2024	2025
Dipendenti con protezione sociale	4.585	4.522	Non Dipendenti con protezione sociale	517	582
Totale organico dei dipendenti	4.585	4.522	Totale organico dei non dipendenti	517	582
Percentuale	100%	100%	Percentuale	100%	100%

[S1-12] Persone con disabilità

Tabella 10
S1-12 77,78,79

	2024	2025
Persone con disabilità	138	136
Totale dei dipendenti	4.585	4.522
Percentuale	3%	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

Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti e per genere	Donna		Uomo		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Dirigenti e Manager	13	15	28	32	-	-	-	-	16	18
Quadri e impiegati	18	18	22	16	-	-	-	-	19	17
Operai	18	16	20	7	-	-	-	-	18	15
Totale	17	17	21	14	-	-	-	-	18	16

Tabella 12

S1-13 81

Ore di formazione per aree formative	2024	2025
Dipendenti e Managers	5.670	2.800
Leadership Gym	6.910	10.042
Bonfiglioli Culture	16.962	9.951
Professional School	17.626	17.334
Technical Toolbox	37.758	48.355
Salute e sicurezza	6.177	17.496
Totale	91.103	105.977

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 2025, dal 01/01/2025 al 31/12/2025, anche se completata da persone non più dipendenti dell'azienda al 31/12.

[S1-14] Metriche sulla salute e sicurezza³³

Tabella 13

S1-14 88, RA 80, 83

	Dipendenti		Non-dipendenti	
	2024	2025	2024	2025
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%	72%	0%	8%
Numero di decessi correlati a infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero di decessi correlati a malattie professionali	0	0	0	0
Numero di ore totali lavorate	9.114.579	7.993.837	1.717.891	1.614.302
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	21	26	0	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	2,30	3,25	0	0,62
Numero di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	6	1	0	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con gravi conseguenze	0,66	0,10	0	0,62
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0	0
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro	1.093	884	0	30
Numero di giorni persi per malattie professionali	0	0	0	0

33 Le metriche della salute e sicurezza, relative al 2024 e 2025, non comprendono i quantitativi delle seguenti società: Bonfiglioli Canada Inc., Bonfiglioli Swiss SA, Bonfiglioli South East Asia PTE Ltd., Bonfiglioli Trading (Shanghai) CO. Ltd., Bonfiglioli Drive Solutions PVT Ltd.

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 14

S1-15 93.a, 93.b, RA 96

	Donna		Uomo		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Percentuale di dipendenti aventi diritto a congedi parentali (%)	82%	79%	100%	100%	-	-	-	-	85%	83%
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari (%)	17%	20%	18%	23%	-	-	-	-	17%	21%

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.

La percentuale totale di dipendenti aventi diritto a congedo parentale è stata oggetto di un ricalcolo rispetto a quanto precedentemente riportato nel Report di Sostenibilità 2024. La revisione ha consentito di correggere l'errore e di garantire una rappresentazione più accurata del dato.

[S1-16] Indicatori retributivi

Tabella 15

S1-16 95, RA 98

Categorie di lavoro	Divario retributivo	
	2024	2025
Dirigenti & Manager	2,82%	0,20%
Quadri & impiegati	2,39%	2,36%
Operai	4,26%	4,05%

Tabella 16

S1-16 95, RA 98

Tasso retribuzione totale annua	2024	2025
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)	23,90	10

Metodologia e Assumption

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).*

Nel 2025 sono state promosse a “Manager” figure junior del Gruppo, per questo si evidenzia una riduzione del divario retributivo nella categoria di lavoro “Dirigenti & Manager”.

Il tasso di remunerazione totale annua 2025 è in diminuzione rispetto al 2024 in conseguenza ad una riorganizzazione interna che ha modificato il perso della posizione con la retribuzione massima in azienda.

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

Tabella 17

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

Nel corso del 2025, il nostro Gruppo ha riscontrato tre episodi di discriminazione in termini di genere, disabilità, origine razziale o etnica, aventi conseguenti impatti sui diritti umani. I tre eventi hanno avuto luogo presso le sedi di Calderara di Reno (EVO) e Castel Maggiore (Selcom).

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 “Informative 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]

Codice di condotta fornitori

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**.

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 garantiscano 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 2025 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 2025 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 2025, 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 consente 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 regola 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, 79.c, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.i, 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 Administration, Finance & Controlling and 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	Status update 2025
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 Obiettivi	Catena del valore	2024	Non avviato-	2026	In corso e prorogato l'anno target

Nell'ultimo trimestre 2025 abbiamo aggiornato la checklist di auditing della catena di fornitura, introducendo criteri ESG strutturati per valutare le performance ambientali, sociali e di governance dei fornitori. La nuova versione è attualmente in fase di validazione. [\[MDR-T 80.i\]](#)



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 Positivo Potenziale	Creazione di valore aggiunto, generato direttamente e tramite i fornitori, per il territorio garantendo ad esempio occupazione, e coinvolgimento della comunità	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	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 nella sezione “Sostenibilità” del sito internet del Gruppo 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]

Policy Charity & Donations

Nel corso del 2025 abbiamo avviato la definizione della **Policy Charity & Donations** al fine di delineare le linee guida ed i criteri a livello di Gruppo per la selezione ed il coordinamento delle attività di Charity e volontariato.

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". [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 2025, 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 2025, abbiamo sostenuto numerose iniziative, con un contributo complessivo di 250 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 2025.

[MDR-A 68.a, 68.c; S3-4, 30, 31.a, 31.b, 32.a, 32.b, 32.c]

Iniziative 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 mecatronica. Proprio all'interno del laboratorio, anche per il 2025, 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.
	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.
	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 cinque borse di studio, ciascuna delle quali ha un valore di 5.750€, 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.
	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€ nel biennio 2024-2025.
	Anche nel 2025 abbiamo proseguito le attività portando a 15.000€ il contributo per i progetti 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
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 48.000€ e 'Girls Home', con un contributo di 38.000€. 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 1.500€, 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 2.000€ 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 8.500€, 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 2025 è stata pari a 3.000€. 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.

North West Youth Alliance Curzon Ashton UK 	Nel corso del 2025, abbiamo avuto il privilegio di essere il principale sponsor, per la stagione 2025/2026, 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 1.500€, consolidando il nostro impegno a sostegno della comunità e dei valori sociali.
--	---

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 **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. [\[IMDR-A 66, 67, 68.a, 68.b, 68.c, S3-4 32.c, 34.b\]](#)

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

[\[\[IMDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.c, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.i, 80.j; S3-5, 39.a, 39.b, 39.c, 40, 41\]](#)

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

Target	Breve descrizione del target	ESRS	Perimetro	Base year	Base line	Target year	Status update 2025
Comunità interessate							
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 Obiettivi	Operazioni proprie	2024	Non definita	2027	Parzialmente raggiunto e prorogato l'anno target
Svolgimento di 1.000 ore di volontariato annuali	Identificare una un'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 Obiettivi	Operazioni proprie	2024	240 h	2026	Raggiunto (1.185 h di volontariato)

[\[IMDR-T 78, 79.a, 79.b, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.f, 80.g, 80.j; S3-5, 39.a, 39.b, 39.c, 40, 41\]](#)



La definizione di una politica dedicata alle iniziative e le donazioni di beneficenza a livello di Gruppo consente di sviluppare una **linea di azione comune e armonizzata tra le varie Società**, migliorando il coordinamento e il dialogo tra la Capogruppo e le sedi.

Ci impegniamo a promuovere una cultura della **responsabilità sociale d'impresa** che si estende oltre il nostro perimetro, con l'obiettivo di migliorare l'impatto positivo del Gruppo sulle comunità locali attraverso attività di volontariato mirate a rispondere alle esigenze del territorio.

Di seguito riportiamo brevemente le attività di volontariato che hanno contribuito al raggiungimento del nostro obiettivo per l'anno 2025:

- **Plastic Free OdV Onlus**, associazione italiana di volontariato con l'obiettivo di informare e sensibilizzare il maggior numero di persone sui rischi e sull'impatto dell'inquinamento da plastica. I nostri dipendenti hanno partecipato attivamente nella raccolta dei rifiuti in aree dedicate della città, prendendosi cura del territorio e contribuendo, con un gesto concreto e collettivo, alla tutela dell'ambiente. L'iniziativa si è svolta nelle città di Bologna e Forlì.
- **Race for the Cure**, evento sportivo dedicato alla lotta contro il tumore del seno. La manifestazione unisce sport e salute attraverso una corsa o camminata solidale. Attraverso la partecipazione all'evento, abbiamo sostenuto i progetti della Fondazione Komen Italia, impegnata nella ricerca scientifica e nella sensibilizzazione sull'importanza della prevenzione e della diagnosi precoce. Grazie alla partecipazione di circa 230 nostri dipendenti siamo stati riconosciuti come il team aziendale più numeroso che ha preso parte alla manifestazione di Bologna. Un risultato che testimonia il forte spirito di partecipazione e responsabilità sociale che caratterizza la nostra comunità aziendale.

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** 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”*. [MDR-P 65.a]

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]

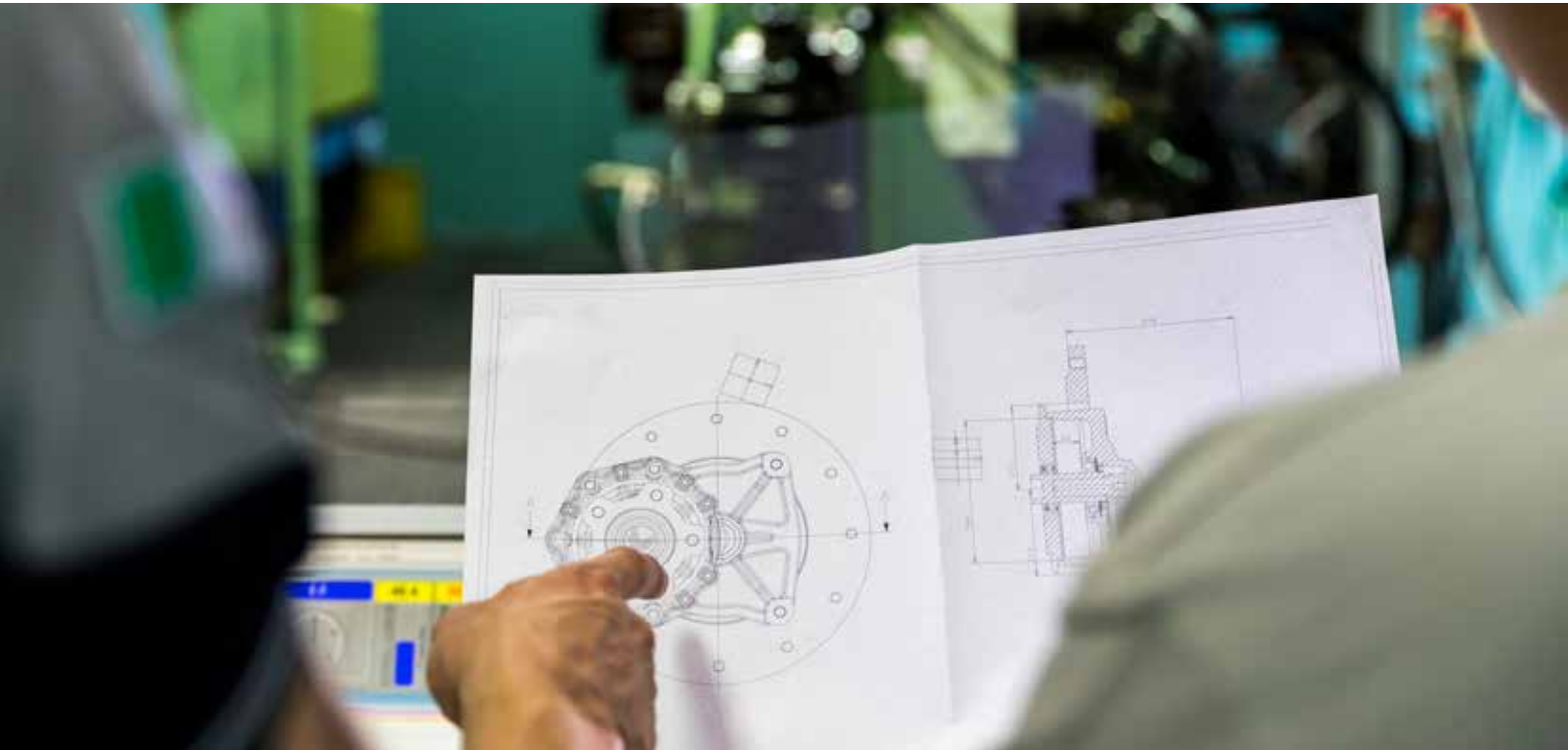
Coinvolgere i clienti e raccogliere i loro feedback rappresentano aspetti di fondamentale importanza, poiché permettono al nostro Gruppo di migliorare continuamente la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, garantendo la piena soddisfazione delle esigenze degli utenti. In ottica di miglioramento 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 fissi industriali appartenenti ai settori del packaging, del food&beverage, del recycling etc.) 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 turbine eoliche).

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

- Performance in fase di Pre-Sales;
- Qualità del prodotto;
- Consegna;
- After Sales;
- Value for Money.

[ESRS 2 SBM-2, 8; S4-2 18, 19, 20.a].

Il coinvolgimento dei clienti mediante survey si articola in quattro fasi principali: [S4-2 20.b]





I risultati dell'analisi vengono misurati attraverso indicatori multipli:

- **Net Promoter Score (NPS):** descrive il sentiment generale dei nostri clienti, misurando quanto raccomanderebbero Bonfiglioli ai loro colleghi;
- **Valutazione delle performance:** le performance vengono valutate sia a livello assoluto che relativo, confrontando le performance del Gruppo Bonfiglioli con quelle dei principali concorrenti. I principali aspetti di valutazione sono: Pre-Sales, Quality, Delivery, After-Sales e VFM.

I dati raccolti vengono poi analizzati e utilizzati per implementare i suggerimenti forniti dai clienti. Abbiamo pianificato di diffondere ai clienti un modulo di Customer Satisfaction per il biennio 2025-2026: i relativi feedback saranno analizzati in maniera strutturata. Solitamente, i risultati vengono aggregati in rating e formalizzati in apposita reportistica, che è oggetto di analisi a cura della Funzione Marketing. Tali indagini hanno in generale una **percentuale di redemption**³⁴ dal 10% 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 interfunzionalità 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 nella sotto categoria "Governance" della sezione "Sostenibilità", 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 2025. **[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 all'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".

³⁴ Calcolata sulla base del seguente rapporto: (risposte ottenute/ messaggi inviati) *100.

Nel corso del 2025 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]**

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]**

In particolare, nel corso dell'anno sono stati sviluppati due gruppi di lavoro per rispondere prontamente alle esigenze dei consumatori e utilizzatori finali: il primo orientato alla **BU M&W**; il secondo orientato alla **BU I&A**, con particolare attenzione ai clienti finali. Nello specifico di quest'ultimo gruppo di lavoro, l'attenzione è rivolta al monitoraggio del tasso di successo delle casistiche³⁵ gestite nell'anno di riferimento.

Le iniziative di coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali sono svolte prevalentemente a livello italiano. Tuttavia, così come nel corso del 2024 avevamo attivato e coinvolto alcune filiali del Gruppo (Spagna, Brasile, Turchia), nel 2025 abbiamo avviato un processo di definizione di un Piano di Sviluppo per le restanti divisioni del Gruppo.

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]**

³⁵ In questo caso il tasso di successo esclude le eventuali casistiche che hanno generato impatti negativi in termini di servizio erogato o conseguenze sul sito del cliente finale.

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]

Nel 2025, a testimonianza dell'impegno a garantire elevati standard qualitativi e di tracciabilità lungo le fasi di progettazione, produzione e fornitura, Selcom Group ha ottenuto la **certificazione AS/EN 9100:2018**, lo standard internazionale per la gestione della qualità nei settori aerospaziale, spaziale e della difesa.

La qualità nei processi operativi rappresenta un principio guida imprescindibile, per questo il Gruppo aderisce formalmente allo standard internazionale **APQP4Wind (Advanced Product Quality Planning)**, per garantire elevati livelli di qualità nell'industria eolica, applicando protocolli rigorosi in diversi stabilimenti a livello globale. Questo approccio assicura processi produttivi coerenti e uniformi, supportati da un continuo investimento nella formazione e certificazione di specialisti, al fine di mantenere competenze tecniche aggiornate e allineate alle evoluzioni del mercato.

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 350 dipendenti.

Nel 2025 le attività di Ricerca & Sviluppo si sono concentrate nello sviluppo di prodotti più affidabili, durevoli, finalizzati a ridurre i costi energetici e di manutenzione, nonché ridurre l'impatto ambientale del prodotto e migliorarne il ciclo di vita. Queste soluzioni mirano a trovare alternative che soddisfino i requisiti specifici dei clienti per i diversi settori e campi di applicazione, tra cui:

- Movimento terra, costruzione e miniera;
- Agricoltura;
- Elettromobilità;
- Marino;
- Energie rinnovabili;
- Heavy Duty e Recycling;
- Automazione industriale;
- Azionamenti elettronici
- Prodotti, alla digitalizzazione e sistemi IoT.

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 sei Test Lab: EVO, Forlì e Rovereto. Per le attività specifiche in ambito elettronico disponiamo di due ulteriori Test Lab: Castel Maggiore (Selcom Group S.p.A.) e Krefeld (Bonfiglioli Vectron GmbH).

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, proseguita nel corso del 2025 e che proseguirà anche nel 2026, 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.



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

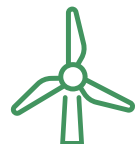


Grazie all'esperienza maturata negli anni e al nostro competence center per l'elettromobilità, siamo in grado di **supportare i nostri clienti nella transizione verso l'elettrificazione**. Infatti, consapevoli dei vantaggi, in termini di efficienza, emissioni e rumorosità delle tecnologie ibride ed elettriche, nel 2018, abbiamo aperto una linea di produzione ecocompatibile per l'elettromobilità 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).

Nel corso del 2025 abbiamo avviato un progetto per la realizzazione di **inverter per l'elettromobilità**, che ha portato alla realizzazione di prototipi per due diverse taglie in bassa tensione (versione single e dual drive). Questa attività proseguirà anche nei prossimi anni con l'**obiettivo** di finalizzare il prodotto per la vendita e di procedere al completamento della gamma di prodotti offerti.

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 degli ultimi due anni, 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]**

Nel corso del 2025 è entrata in serie, dopo accurate validazioni al banco prova, la nuova taglia di riduttore dedicata al mercato on-shore ed off-shore, con l'obiettivo di offrire prodotti più completi per rispondere alle richieste del mercato eolico.

Sono proseguiti, inoltre, 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 aveva coinvolto nel 2024 anche uno spin-off dell'Università degli Studi di Bologna e fornitori esterni europei. Nel 2025 è stata avviata un'attività in collaborazione con l'Università di Ingegneria con sede Forlì per lo svolgimento di un'analisi teorica ed empirica sui componenti fusibili da utilizzare all'interno dei riduttori.

Continua, inoltre, lo sviluppo e l'attività di test dei motori asincroni di diverse taglie e con efficienza più elevata (come per esempio IE2). In considerazione delle nuove richieste di motori a magneti permanenti, per i nuovi generatori eolici, sono iniziate le forniture in serie degli stessi di diverse taglie. Queste nuove soluzioni consentono agli OEM (**Original Equipment Manufacturer**) di utilizzare sistemi di controllo più evoluti ed efficienti, aumentando l'energia prodotta grazie a posizionamenti più precisi di pala e navicella.

Nel corso dello sviluppo della tecnologia IoT sono stati condotti ulteriori test dedicati in laboratorio, con l'obiettivo di migliorarne l'affidabilità in previsione di un futuro utilizzo operativo.

Prosegue 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 anziché un 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]**

Nell'ambito "Heavy Duty", anche nel 2025 abbiamo proseguito lo sviluppo di 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 e condition monitoring, al fine di preservare le risorse tecniche in condizioni di piena efficienza e prevenire guasti e rotture. In ottica di estendere la proposta di prodotti anche ad altri settori industriali, abbiamo avviato lo sviluppo di alcune applicazioni pilota in ulteriori ambiti, in particolare nel settore siderurgico e minerario.



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.c, 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] Nel processo di sviluppo degli obiettivi, per quanto concerne la Funzione Research & Development, talvolta è prevista l'interazione con alcuni clienti in ottica di ricevere riscontri sulle iniziative e nuove proposte di mercato.

Di seguito, riportiamo i principali target individuati dal Gruppo 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	Status update 2025
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 Obiettivi, E5-4 (Flussi di risorse in entrata) E5-5 (Flussi di risorse in uscita)	Clienti e consumatori	2024	Non avviato	a) 2027 b) 2028	Da avviare
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	Non monitorato	2025	2 progetti

Nel corso del 2025, nell'ambito **dell'innovation project** sono stati promossi **due progetti** (*SuperHuman, Data Driven Insights*) per i quali si rimanda ai seguenti capitoli per un maggior approfondimento: *ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare*; *ESRS S1: Forza lavoro propria, paragrafo Salute e sicurezza sul lavoro*.

Data protection e cybersecurity

Impatti, Rischi e Opportunità

Tema materiale	IRO	Descrizione IRO rilevanti	Perimetro
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Impatto Negativo Potenziale	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
	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 Potenziale	Perdita delle informazioni aziendali a causa di attacchi informatici e/o frodi esterne ai sistemi ICT dell'Organizzazione	Gruppo Bonfiglioli Catena del valore
	Rischio	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.	Gruppo Bonfiglioli
	Opportunità	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

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 rinviando mediante la funzione Commerciale, la quale è responsabile di supervisionare e assicurare che tale coinvolgimento abbia luogo. Nel corso del 2025, abbiamo ricevuto alcune survey: 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 [S4-3 19, 20.a, 20.b, 20.c]. 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 italiano 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]

A partire dal 2024, nella sezione del sito web dedicata, viene data la possibilità a chiunque lo ritenga necessario di inviare segnalazioni sui casi di non conformità alla Legge 4/2004 (Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti, e in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici), 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 vogliano segnalare casi di violazione della normativa e del Codice Etico. In particolare, anche nel 2025 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 è stato ripetuto nel corso del 2025, come nel 2024, ed ha riguardato tutto il Gruppo. In particolare, la formazione è stata rivolta al personale per il quale si è ritenuto opportuno rafforzare la consapevolezza sui temi della sicurezza informatica. 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]

Anche nel 2025, 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 authentication³⁶, espandendolo anche alle connessioni esterne via VPN e three layer admin authentication³⁷.

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 rischi di cyber attack e di potenziamento degli strumenti di tutela dei dati ammonta a circa 450.000€. [MDR-T 69.b]

Abbiamo ulteriormente sviluppato soluzioni 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.

Abbiamo continuato l’attività di **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 considera 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]

Con lo scopo di migliorare, automatizzare e ridurre le tempistiche di alcuni processi interni, tra cui la fatturazione passiva, sono state sviluppate soluzioni basate su **Intelligenza Artificiale** per lo scambio dati tra il Gruppo Bonfiglioli e i fornitori.

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, 79.c, 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 è stata ultimata a gennaio 2025 per il Gruppo. Ciò consente 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. Tale migrazione consente 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.

³⁶ 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.
³⁷ 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.

3



Governance

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 stakeholder, 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 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: **Real Estate; Facility & HSE Management; Administration, Finance & Controlling and Strategic Purchasing; Research & Development; Strategic Planning M&A & Communication; Human Resources; 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, G1-1 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 direttamente nella sezione dedicata del sito web istituzionale del Gruppo, 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 garantiscano 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 crittografia, 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 2025 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 discriminazione verificatisi tra i dipendenti, per i quali sono state adottate apposite misure repressive, come meglio descritto in S1 *"Forza lavoro propria"*. [\[S1-17 100; S2-4 36; S3-4 36; S4-4 35\]](#)

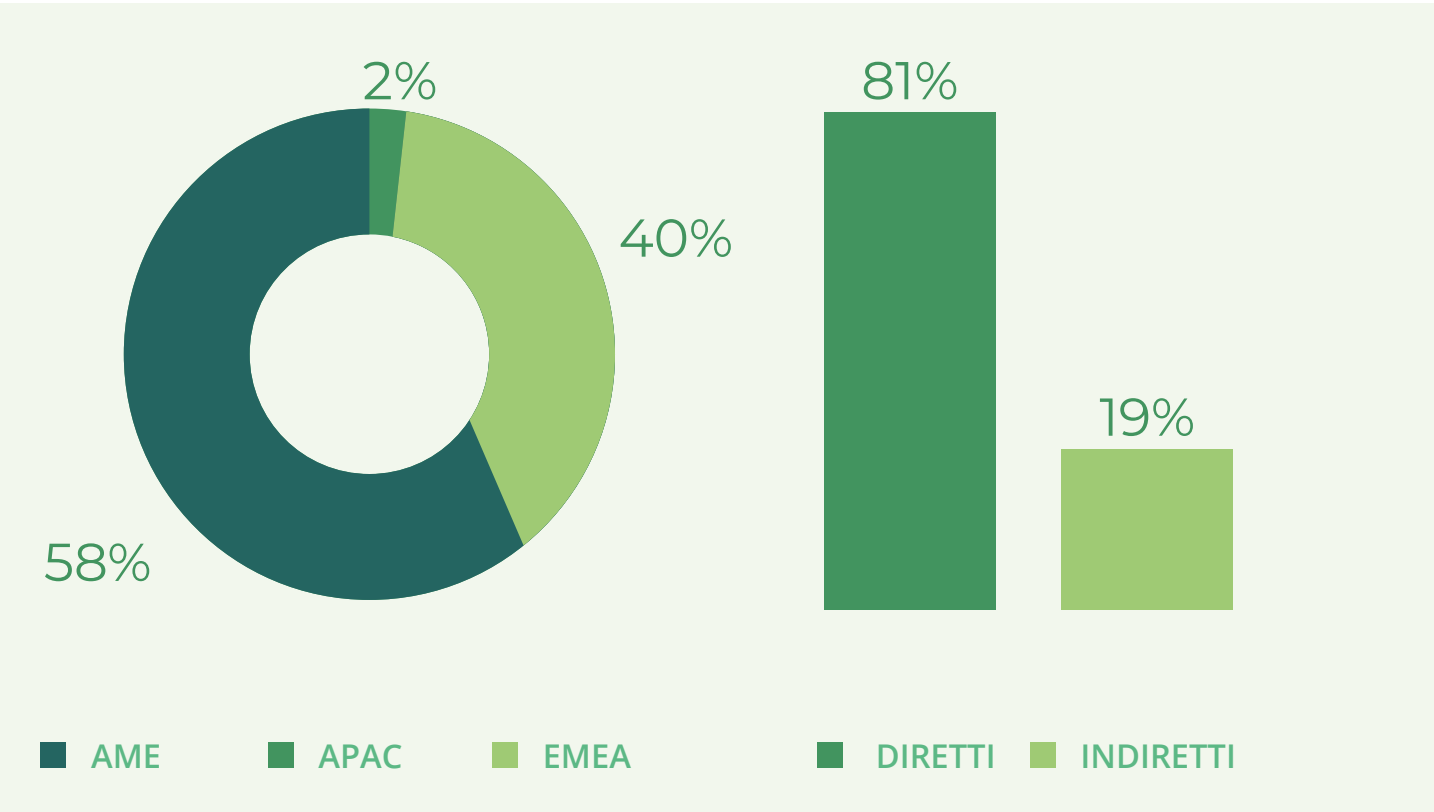
Le Politiche, i Codici e il Modello 231 sono disponibili sul sito aziendale. [\[MDR-P 65.f\]](#)

Gestione dei rapporti con i fornitori

[\[G1-2, 12, 13, 15.a, 15.b\]](#)

Nel corso del 2025, abbiamo registrato una spesa complessiva di oltre 740 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 geografica e tipologia (% di spesa)



38 Si segnala che è stata effettuata un'estensione di perimetro per i dati 2025, includendo anche Selcom Group.

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 (**"Group 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 2025 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, scegliamo 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 introdotto i criteri ambientali e sociali nella procedura impiegata nell'attività di audit sui nuovi fornitori. **[G1-2, 15.b]** Nel corso del 2025, dunque, il 100% dei nuovi fornitori (su un totale di 16) sono stati valutati utilizzando criteri ambientali e sociali³⁹

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 2025, abbiamo effettuato **33 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 (sezione "Sostenibilità", alla sotto categoria "Governance") e mediante lo svolgimento di idonee attività di training. **[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.

39 L'informazione fa riferimento alle seguenti società del Gruppo: Bonfiglioli S.p.A.; Bonfiglioli Power Transmission PTY Ltd.; Bonfiglioli Drives (Shanghai) CO. Ltd.; Bonfiglioli Vietnam Ltd.; Bonfiglioli Transmissions Ltd; Selcom Group S.p.A.

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 2025, la formazione sui temi dell'Anticorruzione, del Whistleblowing e del Codice Etico è stata resa disponibile a tutti i dipendenti, ivi compresi i ruoli chiave e maggiormente a rischio, tramite modalità e-learning nella piattaforma “Academy” del Gruppo.

In virtù dell'ingresso, nel corso del 2025, dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato di Remunerazione, è in programma, per il primo semestre del 2026, 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]** Nel corso del 2025 le attività formative hanno coinvolto i dipendenti neoassunti, i quali sono stati formati sui temi trattati nella Politica Anticorruzione e nelle Procedure relative alla segnalazione e al rilevamento di comportamenti o attività corruttive, effettive o potenziali.

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.c, 79.e, 80.a, 80.b, 80.c, 80.d, 80.e, 80.f, 80.h, 80.i]

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 Administration, Finance & Controlling and 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	Status update 2025
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), ESRS G1-6 (Prassi di pagamento)	Operazioni proprie	2024	Non monitorato	a) 2025 b) 2026	a) Raggiunto b) In corso
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	Non avviata	2026	In corso e prorogato l'anno target
Introduzione di una checklist che includa criteri ESG nella fase di assessment e di selezione su fornitori rilevanti e condivisione con gli stessi	In funzione dei risultati conseguiti con l'attività di mappatura interna svolta, prevedere la formalizzazione di una checklist di assessment dei fornitori selezionati e condivisione con gli stessi, che includa anche criteri ambientali, sociali e di governance	ESRS G1-2 (Gestione dei rapporti con i fornitori)	Operazioni proprie	2024	Non avviata	2026	Da avviare
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	Non avviata	2025	100% ⁴⁰
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 G1-4 (Casi di corruzione attiva o passiva)	Operazioni proprie	2024	Non avviata	2026	Da avviare

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

40 Per maggiori informazioni sull'attività di formazione svolta si rimanda al capitolo “ESRS 2: Informazioni Generali”, paragrafo “GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo”.

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 G1-4 (Casi di corruzione attiva o passiva)	Operazioni proprie	2024	Non avviata	2028	Da avviare

Nel corso del 2025 è stata svolta la mappatura dei fornitori diretti e strategici per il business di riferimento, successivamente, in occasione dell'aggiornamento dell'Analisi di Doppia Materialità verrà effettuata un'analisi di dettaglio sulla catena del valore con l'obiettivo di identificare i material topic della stessa. [\[MDR-T 79.c, 80.i\]](#)

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 2025, come nel 2024 e 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 2025, 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 il 2025 e 2024, attestandosi, a fine 2025, a 122 giorni, contro i 117 dell'anno precedente⁴¹, in linea con esigenze operative del business.⁴² 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. [\[G1-6, 31\]](#)

Operiamo per assicurare rapporti di estrema chiarezza e trasparenza, evitando vincoli che comportino una eccessiva forma di prevaricazione o/e dipendenza. Al 31 dicembre 2025, così come negli anni precedenti, non risultano procedimenti giudiziari legati a ritardi di pagamento. [\[G1-6, 31\]](#)

⁴¹ Il dato è stato rivisto per garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica con l'approccio utilizzato per il 2025, calcolato come il rapporto tra i debiti commerciali e il costo del venduto espresso in giorni.
⁴² 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.



4



Appendice

Appendice A: ESRS Content Index

Dichiarazione d'uso	Bonfiglioli S.p.A. ha presentato una Rendicontazione di Sostenibilità predisposta con riferimento agli Standard ESRS per il periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025
Standard ESRS 1	ESRS 1 – Prescrizioni Generali – 31 Luglio 2023
Standard di settore ESRS pertinenti	Non applicabile

Obbligo d'informativa	Paragrafo di riferimento
INFORMAZIONI GENERALI	
ESRS 2 BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	ESRS 2: Informativa Generali Criteri per la redazione
ESRS 2 BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	ESRS 2: Informativa Generali Criteri per la redazione
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2: Informativa Generali Governance della sostenibilità
ESRS 2 GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	ESRS 2: Informativa Generali Governance della sostenibilità; Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	Appendice B
ESRS 2 SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	ESRS 2: Informativa Generali Strategia e obiettivi di sostenibilità
ESRS 2 SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	ESRS 2: Informativa Generali Strategia e obiettivi di sostenibilità
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2: Informativa Generali Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS 2: Informativa Generali Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
ESRS 2 IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	ESRS 2: Informativa Generali Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
ESRS 2 MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Si faccia riferimento a MDR-P riportati in ciascun Standard Tematico di seguito
ESRS 2 MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Si faccia riferimento a MDR-A riportati in ciascun Standard Tematico di seguito
ESRS 2 MDR-M Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Si faccia riferimento a MDR-M riportati in ciascun Standard Tematico di seguito
INFORMAZIONI AMBIENTALI	
ESRS E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO	
ESRS E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	ESRS E1: Cambiamenti climatici Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS E1: Cambiamenti climatici Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	ESRS E1: Cambiamenti climatici Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS E1-2, MDR-P Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	ESRS E1: Cambiamenti climatici Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
ESRS E1-3, MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	ESRS E1: Cambiamenti climatici Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti

ESRS E1-4, MDR-T Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	ESRS E1: Cambiamenti climatici Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico	ESRS E1: Cambiamenti climatici Metriche
ESRS E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	ESRS E1: Cambiamenti climatici Metriche
ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS E5-1, MDR-P Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare
ESRS E5-2, MDR-A Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Azioni connesse all'uso delle risorse ed economia circolare
ESRS E5-3, MDR-T Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
ESRS E5-4, AR Flussi di risorse in entrata	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Flussi di risorse in entrata
	ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Flussi di risorse in uscita
INFORMAZIONI SOCIALI	
ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA	
ESRS 2 SBM-2, AR Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	ESRS 2: Informativa Generali Strategia e obiettivi di sostenibilità
ESRS 2 SBM-3, AR Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS S1: Forza lavoro propria Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS S1-1, AR Politiche relative alla forza lavoro propria	ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
ESRS S1-2, AR Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	ESRS S1: Forza lavoro propria Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
ESRS S1-3, AR Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	ESRS S1: Forza lavoro propria Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
ESRS S1-4, MDR-A, AR 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	ESRS S1: Forza lavoro propria 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
ESRS S1-5, MDR-T, AR Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	ESRS S1: Forza lavoro propria Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-9 Metriche della diversità	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-10 Salari adeguati	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-11 Protezione sociale	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-12 Persone con disabilità	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-14 Metriche di salute e sicurezza	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche

ESRS S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S1-17, AR Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
ESRS S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	
ESRS 2 SBM-2, AR Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Interessi e opinioni dei portatori di interesse
ESRS 2 SBM-3, AR Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS S2-1, MDR-P, AR Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
ESRS S2-2, AR Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
ESRS S2-3, AR Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
ESRS S2-4, AR 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	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore 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
ESRS S2-5, MDR-T, AR Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS S3 COMUNITA' INTERESSATE	
ESRS 2 SBM-2, AR Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	ESRS S3: Comunità interessate Interessi e opinioni dei portatori di interesse
ESRS 2 SBM-3, AR Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS S3: Comunità interessate Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS S3-1, MDR-P, AR Politiche relative alle comunità interessate	ESRS S3: Comunità interessate Politiche relative alle comunità interessate
ESRS S3-2, AR Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	ESRS S3: Comunità interessate Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti
ESRS S3-3, AR Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	ESRS S3: Comunità interessate Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti
ESRS S3-4, MDR-A, AR 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	ESRS S3: Comunità interessate 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
ESRS S3-5, MDR-T, AR Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	ESRS S3: Comunità interessate Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	
ESRS 2 SBM-2, AR Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Interessi e opinioni dei portatori di interesse
ESRS 2 SBM-3, AR Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS S4-1, MDR-P, AR Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

ESRS S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
ESRS S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
ESRS S4-4, MDR-A, AR 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	ESRS S4-4, MDR-A, AR 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
ESRS S4-5, MDR-T, AR Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	
ESRS G1 CONDOTTA AZIENDALE	
ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	ESRS 2: Informativa Generali Governance della sostenibilità
ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	ESRS G1: Condotta delle imprese Impatti, Rischi e Opportunità
ESRS G1-1, MDR-P, AR Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	ESRS G1: Condotta delle imprese Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
ESRS G1-2, AR Gestione dei rapporti con i fornitori	ESRS G1: Condotta delle imprese Gestione dei rapporti con i fornitori
ESRS G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	ESRS G1: Condotta delle imprese Metriche
ESRS G1-6, AR Prassi di pagamento	ESRS G1: Condotta delle imprese Metriche

Appendice B:

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Paragrafo di riferimento
Diversità di genere nel consiglio ESRS 2 GOV-1 21 d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS 2: Informativa Generali Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione ESRS 2 GOV-1 21 e)			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS 2: Informativa Generali Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
Dichiarazione sul dovere di diligenza ESRS 2 GOV-4 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10				Appendice C: Doveri di diligenza
Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili ESRS 2 SBM-1 40 d) punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Il Gruppo Bonfiglioli non è attivo nei settori dei combustibili fossili
Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche ESRS 2 SBM-1 40 d) punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		Il Gruppo Bonfiglioli non è attivo nei settori della produzione chimica
Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse ESRS 2 SBM-1 40 d) punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Il Gruppo Bonfiglioli non è attivo nei settori delle armi controverse
Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco ESRS 2 SBM-1 40 d) punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Il Gruppo Bonfiglioli non è attivo nei settori della coltivazione e produzione di tabacco
Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050 ESRS E1-1 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	ESRS E1: Cambiamenti climatici Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici
Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi ESRS E1-1 16 g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS E1: Cambiamenti climatici Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Paragrafo di riferimento
Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES ESRS E1-4 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS E1: Cambiamenti climatici Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico) ESRS E1-5 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				ESRS E1: Cambiamenti climatici Consumo di energia e mix energetico
Consumo di energia e mix energetico ESRS E1-5 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				ESRS E1: Cambiamenti climatici Consumo di energia e mix energetico
Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico ESRS E1-5 40-43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				ESRS E1: Cambiamenti climatici Consumo di energia e mix energetico
Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES ESRS E1-6 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS E1: Cambiamenti climatici Emissioni di gas serra
Intensità delle emissioni lorde di GES ESRS E1-6 53-55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS E1: Cambiamenti climatici Emissioni di gas serra
Assorbimenti di GES e crediti di carbonio ESRS E1-7 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Al 2025, il Gruppo Bonfiglioli non adotta pratiche di assorbimenti di GES e non ha implementato progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio
Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima ESRS E1-9 66			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		Per l'anno fiscale 2025, il Gruppo Bonfiglioli ha deciso di avvalersi dell'opzione di introduzione graduale, come previsto nella Disposizione transitoria 10.4: Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente, del Regolamento delegato (UE) 2023/2772 della commissione del 31 luglio 2023, per quanto riguarda la divulgazione degli effetti finanziari attesi dei rischi fisici e di transizione rilevanti.
Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, ESRS E1-9 66 a) Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante ESRS E1-9 66 c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			Per l'anno fiscale 2025, il Gruppo Bonfiglioli ha deciso di avvalersi dell'opzione di introduzione graduale, come previsto nella Disposizione transitoria 10.4: Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente, del Regolamento delegato (UE) 2023/2772 della commissione del 31 luglio 2023, per quanto riguarda la divulgazione degli effetti finanziari attesi dei rischi fisici e di transizione rilevanti.

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Paragrafo di riferimento
Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica ESRS E1-9 67 c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			Per l'anno fiscale 2025, il Gruppo Bonfiglioli ha deciso di avvalersi dell'opzione di introduzione graduale, come previsto nella Disposizione transitoria 10.4: Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente, del Regolamento delegato (UE) 2023/2772 della commissione del 31 luglio 2023, per quanto riguarda la divulgazione degli effetti finanziari attesi dei rischi fisici e di transizione rilevanti.
Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima ESRS E1-9 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima ESRS E1-9 69	Per l'anno fiscale 2025, il Gruppo Bonfiglioli ha deciso di avvalersi dell'opzione di introduzione graduale, come previsto nella Disposizione transitoria 10.4: Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente, del Regolamento delegato (UE) 2023/2772 della commissione del 31 luglio 2023, per quanto riguarda la divulgazione degli effetti finanziari attesi dei rischi fisici e di transizione rilevanti.
Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo ESRS E2-4 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3			Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo ESRS E2-4 28	Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Acque e risorse marine ESRS E3-1 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7			Acque e risorse marine ESRS E3-1 9	Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Politica dedicata ESRS E3-1 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Sostenibilità degli oceani e dei mari ESRS E3-1 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata ESRS E3-4 28 c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie ESRS E3-4 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
ESRS 2 IRO-1 – E4 16 a) punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
ESRS 2 IRO-1 – E4 16 b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
ESRS 2 IRO-1 – E4 16 c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili ESRS E4-2 24 b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili ESRS E4-2 24 c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Politiche volte ad affrontare la deforestazione ESRS E4-2 24 d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15				Per l'anno fiscale 2025, la tematica non risulta rilevante per il Gruppo
Rifiuti non riciclati ESRS E5-5 37 d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Flussi di risorse in uscita
Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi ESRS E5-5 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare Flussi di risorse in uscita

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Paragrafo di riferimento
Rischio di lavoro forzato ESRS 2 – SBM3 – S1 14 f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Rischio di lavoro minorile ESRS 2 – SBM3 – S1 14 g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Impegni politici in materia di diritti umani ESRS S1-1 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro ESRS S1-1 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani ESRS S1-1 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro ESRS S1-1 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				ESRS S1: Forza lavoro propria Politiche relative alla forza lavoro propria
Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce ESRS S1-3 32 c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				ESRS S1: Forza lavoro propria Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro ESRS S1-14 88 b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie ESRS S1-14 88 e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Divario retributivo di genere non corretto ESRS S1-16 97 a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato ESRS S1-16 97 b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Incidenti legati alla discriminazione ESRS S1-17 103 a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE ESRS S1-17 104 a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS S1: Forza lavoro propria Metriche
Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro ESRS 2 SBM-3 – S2 11 b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
Impegni politici in materia di diritti umani ESRS S2-1 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore ESRS S2-1 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Paragrafo di riferimento
Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE ESR5 S2-1 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro ESR5 S2-1 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle ESR5 S2-4 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				ESRS 2: Lavoratori nella catena del valore Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
Impegni politici in materia di diritti umani ESR5 S3-1 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				ESRS S3: Comunità interessate Politiche relative alle comunità interessate
Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE ESR5 S3-1 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS G1: Condotta delle imprese Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
Problemi e incidenti in materia di diritti umani ESR5 S3-4 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				Comunità interessate Politiche relative alle comunità interessate
Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali ESR5 S4-1 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali Politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali & Politiche connesse alle tematiche di data protection e cybersecurity
Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE ESR5 S4-1 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali - La gestione della clientela: customer satisfaction e soluzioni innovative e sostenibili Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
Problemi e incidenti in materia di diritti umani ESR5 S4-4 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali - La gestione della clientela: customer satisfaction e soluzioni innovative e sostenibili Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione ESR5 G1-1 10 b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				ESRS G1: Condotta delle imprese Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
Protezione degli informatori ESR5 G1-1 10 d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				ESRS G1: Condotta delle imprese Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva ESR5 G1-4 24 a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		ESRS G1: Condotta delle imprese Casi accertati di corruzione attiva o passiva
Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva ESR5 G1-4 24 b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16				ESRS G1: Condotta delle imprese Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Appendice C: Dovere di diligenza

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. [\[GOV- 4 32\]](#)

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, modello aziendale e catena del valore (Piano di Sostenibilità)”	15
	“IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”	25
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	“SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi”	23
	“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	63
	“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	93
	“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	100
	“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	109
	“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”	111, 120
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	“G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese”	126
	“IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti”	25
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	“ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale”	33, 43, 57, 92, 99, 107, 117, 125
	“E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici”	36
	“E5-2 Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare”	44
	“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”	66
	“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”	94
	“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”	100
	“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”	111, 120
	“MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti”	36, 44, 66, 94, 100, 111, 120

e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	"E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici"	36
	"E5-2 Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare"	44
	"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"	66
	"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"	94
	"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"	100
	"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"	111, 120
	"MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti"	36, 44, 66, 94, 100, 111, 120

Appendice D: Ulteriori metriche inerenti all'inquinamento in aria e consumo idrico

Inquinamento in aria

Emissione di sostanze inquinanti in atmosfera	u.m.	2024	2025
Biossido di zolfo (SO2)	t	0,04	0,02
Ossido di azoto (NOx)		2,34	2,14
Composti organici volatili (VOCs)		6,54	8,51
Carbonio organico totale (TOC)		1,15	0,23
Sostanze alcaline (Na2O)		0,05	0,00
Monossido di carbonio (CO)		0,11	0,00
Particolato (PM) ⁴³		1,08	0,03
Totale		11,32	10,93

Consumo idrico

Consumo totale di acqua e risorse idriche	u.m.	2024	2025
Consumo totale di acqua	m3	142.774	92.376
Numero totale di lavoratori (medio per anno)	n.	4.790 ⁴⁴	4.530
Consumo totale per lavoratore	m3/n.	29,8	20,39

⁴³ Tale voce include sia Particolato fine (PM 10) per 1,07 ton. e Particolato fine (PM2,5) per 0,01.
⁴⁴ Il dato è stato oggetto di revisione al fine di garantire maggiore accuratezza e coerenza metodologica con l'approccio utilizzato per il 2025, secondo il quale è stato preso come riferimento il numero medio dipendenti annuo riportato nella Relazione sulla Gestione, al paragrafo "Analisi dei risultati dell'esercizio 2025".



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

