



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ **2024**



Indice

Lettera agli Stakeholder	5
1. Nota metodologica	6
2. Highlights 2024	8
3. La nostra Storia	10
4. Mission e Valori	12
5. Strategia, modello aziendale e catena del valore	14
6. Governo aziendale	24
7. L'impegno per la sostenibilità	26
7.1 L'analisi di materialità	24
7.2 Strategia di Sostenibilità	30
8. Ambiente	32
8.1 Climate Change ed efficienza energetica	32
8.2 Uso delle risorse ed economia circolare	34
9. Sociale	44
9.1 Forza lavoro	44
9.2 Comunità interessate	56
9.3 Clienti	58
10. Governance	62
10.1 Condotta dell'impresa	62
11. Appendice	68
11.1 Indice dei contenuti GRI	75
11.2 Allegati	78

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il **Bilancio di Sostenibilità 2024**, un documento che riflette il nostro continuo impegno per un futuro più sostenibile e responsabile.

Dopo la pubblicazione del primo Bilancio su perimetro italiano, avvenuta lo scorso esercizio, abbiamo proseguito con determinazione nel nostro percorso. A tale proposito, abbiamo rafforzato le iniziative di sviluppo sostenibile e ampliato la rendicontazione, coinvolgendo anche le filiali con sede estera del Gruppo.

Questa prospettiva ci permette di offrire una visione ancora più chiara e completa del nostro impatto e delle strategie adottate per migliorarlo.

Nel 2024, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha proseguito l'integrazione di pratiche sostenibili nelle proprie attività, consolidando le iniziative già intraprese e avviando nuovi progetti ispirati ai tre pilastri fondamentali: **Pianeta, Persone, Cultura**.

Ci siamo impegnati a ridurre l'impatto ambientale delle operazioni, valorizzare il benessere dei dipendenti e rafforzare il legame con le comunità in cui operiamo.

In continuità con il precedente esercizio, il Comitato di Sostenibilità ha svolto un

ruolo centrale nel promuovere una cultura aziendale orientata alla responsabilità ambientale e sociale, guidando con costanza l'attuazione della filosofia **"Make it Green"** e assicurando che i nostri obiettivi siano perseguiti in modo coerente.

La stesura di questo Bilancio rappresenta un momento importante per condividere con gli stakeholder i progressi compiuti e i traguardi raggiunti. Siamo consapevoli che la sostenibilità è un percorso in continua evoluzione; pertanto, siamo determinati a migliorare costantemente i nostri risultati, affrontando le sfide future con innovazione e responsabilità.

Ci auguriamo che il Bilancio di Sostenibilità 2024 vi offra una visione chiara e trasparente del nostro operato e degli obiettivi che ci siamo posti per il futuro. Il vostro supporto e fiducia sono essenziali per proseguire insieme questo cammino verso una crescita ancora più responsabile.

Un **sentito ringraziamento** va a tutte le persone del Gruppo Bondioli & Pavesi che, con il loro impegno quotidiano e senso di appartenenza, contribuiscono a rendere la nostra azienda un punto di riferimento per lo sviluppo sostenibile e la creazione di valore per tutte le comunità in cui siamo presenti.

gli Amministratori

Carlo Bondioli

Claudio Bondioli

Giovanni Pavesi





1. Nota metodologica

Il Gruppo Bondioli & Pavesi pubblica il suo secondo **Bilancio di Sostenibilità** per l'anno 2024 con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente a tutti gli stakeholder la mission, la vision, i valori, le strategie e le performance collegate ai propri impatti sociali e ambientali.

Questo esercizio, di natura volontaria, riflette la volontà dell'azienda di allinearsi progressivamente alla nuova direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che richiederà alle imprese di rendicontare le proprie performance in materia Ambientale, Sociale e di Governance.

Il perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2024 è stato esteso rispetto all'edizione precedente, includendo per la prima volta anche le società estere del Gruppo.

Tale ampliamento consente una visione più completa e integrata degli impatti e delle performance a livello globale.

Per tanto, il contenuto effettivo del documento comprende in forma aggregata le informazioni relative alle realtà italiane ed estere di seguito elencate:

- Bondioli & Pavesi S.p.A.
- Bondioli & Pavesi Sales & Logistics S.p.A.
- Finsuge S.p.A.
- HP Hydraulic S.p.A.
- Dinoil S.p.A.
- Tecnomek S.p.A.
- Fira S.p.A.
- Siboni S.p.A.
- Bondioli & Pavesi India Pvt. Ltd.
- BP Componentes Hidráulicos e Mecânicos LTDA.
- Bondioli & Pavesi France S.A.
- Bondioli & Pavesi Inc.
- Bondioli & Pavesi Ukraine L.L.C
- Bondioli & Pavesi Spolka ZO.O.
- Bondioli y Pavesi Ibérica S.A.



*Make it green
è più di un
motto!*

*È la filosofia
che guida
le azioni
del Gruppo
Bondioli
& Pavesi
nelle scelte
quotidiane
verso un futuro
a impatto zero.*

- Bondioli & Pavesi GMBH Deutschland
- OM Protivín A.S.
- Bondioli & Pavesi Hydraulic and Mechanical Components CO., LTD.

Qualora alcuni aspetti all'interno del documento facciano riferimento solo ad alcune di queste aziende, tale informazione verrà diversamente segnalata.

Il perimetro temporale di riferimento per la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità ha preso in considerazione il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2024.

Il Gruppo si impegna a redigere il Bilancio annualmente.

Il presente documento è stato redatto utilizzando come standard di rendicontazione il **“Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (GRI Standards)** definiti dalla Global Reporting Initiative, secondo l'approccio “with reference”, grazie al supporto metodologico della società di consulenza SCS Consulting.

I contenuti sono stati elaborati conformemente ai principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, previsti dal GRI 1: Principi fondamentali 2021.

Per quanto riguarda i dati qualitativi, questi sono stati riorganizzati per allinearsi progressivamente alla struttura e agli standard stabiliti dalla Direttiva CSRD.

In particolare, l'approccio adottato quest'anno si concentra sulla ristrutturazione delle informazioni qualitative, applicando una logica conforme agli standard richiesti, attraverso la suddivisione della descrizione dei temi materiali in Politiche, Azioni e Target.

Dal punto di vista del processo, le funzioni aziendali ed il management sono stati coinvolti sia nella fase di definizione dei temi su cui focalizzare la rendicontazione sia nella raccolta di contenuti qualitativi e dati quantitativi necessari alla redazione del Bilancio.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è pubblicato e reso disponibile sulla pagina web dell'azienda > bondioli-pavesi.com

Per maggiori informazioni è possibile contattare l'azienda all'indirizzo mail > bp@bondioli-pavesi.com

2. Highlights 2024

IL GRUPPO

FATTURATO

326mil/€

SOCIETÀ

17



66%

AGRICOLTURA



25%

COSTRUZIONI



9%

ALTRO



10

PRODUTTIVE



6

COMMERCIALI



1

LOGISTICA

LE PERSONE

1.821



1.260

ITALIA



561

MONDO

120
1.768
25.732

Neoassunti
Tempo indeterminato
Ore di formazione



L'AMBIENTE / MONDO

ENERGIA ELETTRICA

20.344MWh

CONSUMO TOTALE

6.409MWh

100% rinnovabile autoprodotta da impianti fotovoltaici



RIFIUTI

3.670ton

NON PERICOLOSI

84%
riutilizzo/
riciclo

16%
discarica



SISTEMI DI GESTIONE* / MONDO



ISO 9001:2015

Qualità

ISO 14001:2015

Ambientale

ISO 50001:2018

Energia

ISO 45001:2023

Salute e Sicurezza sul Lavoro

* Per maggiori dettagli si rimanda alla sezione Allegati a pag. 78

3. La nostra Storia



Dal 1950 abbiamo fatto tanta strada, ma alcuni punti sono rimasti gli stessi:

- La passione per l'innovazione
- Il credere nelle cose «fatte bene»
- Il legame con le Persone

Crescere significa continuare a costruire
Fabbriche, Prodotti e Relazioni
sostenibili

4. Mission e Valori

LA MISSION

Bondioli & Pavesi e tutte le aziende del Gruppo condividono l'impegno nel fornire prodotti e servizi di eccellenza, rispondendo con competenza e innovazione alle **esigenze dei Clienti** e contribuendo alla **crescita delle Comunità** in cui sono presenti.

Sostenibilità, Qualità e Innovazione guidano ogni attività, ispirando uno sviluppo equilibrato e duraturo. Questi valori si traducono in un approccio fondato su fiducia, trasparenza e responsabilità, che rafforza le relazioni con gli stakeholder e alimenta un solido senso di appartenenza tra i collaboratori.

La sinergia tra le aziende del Gruppo e il legame con i territori in cui operano generano un impatto positivo e concreto: creano occupazione, sostengono l'economia locale e promuovono iniziative a favore dell'ambiente e delle comunità. In questo modo costruiscono un modello di sviluppo che porta benefici reali e duraturi.



I VALORI



I valori fondamentali del Gruppo, raccolti nel **Codice Etico** e condivisi da tutta la comunità aziendale, rappresentano un riferimento essenziale per guidare le scelte e affrontare le sfide quotidiane.

Radicati nella cultura aziendale, ispirano un modello di crescita profondo e sostenibile, volto a generare valore economico, sociale e ambientale.

LEALTÀ E TRASPARENZA



Gli esponenti aziendali e i collaboratori si impegnano a mantenere una condotta personale integra, equilibrata e rispettosa dell'individualità altrui, ispirando i propri comportamenti a principi di onestà, correttezza, trasparenza e buona fede.

VALORE DELLA PERSONA



Le persone sono considerate un valore assoluto e imprescindibile.

Il loro contributo individuale è la chiave per il raggiungimento e il mantenimento del posizionamento e della credibilità sul mercato.

EQUITÀ



Il Gruppo si impegna a eliminare ogni forma di discriminazione, rispettando le differenze di genere, età, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità.

SENSO DI APPARTENENZA



Il senso di appartenenza all'azienda implica la condivisione dei medesimi obiettivi. I collaboratori sono orgogliosi di far parte della singola azienda e della famiglia di imprese, dimostrando spirito di collaborazione e supporto reciproco.

ECCELLENZA DEL PRODOTTO E SERVIZIO



Le imprese del Gruppo si distinguono per l'obiettivo intrinseco di migliorare continuamente. Guardare al futuro, anticipare le sfide, coltivare la creatività diffusa del personale e valorizzare il merito, avendo l'eccellenza del prodotto e del servizio nel DNA aziendale.

LAVORO DI SQUADRA E COMPETENZA



Essere e sentirsi parte di un gruppo è un principio condiviso da tutti. La formazione di una squadra vincente è un dovere dei responsabili delle imprese del Gruppo, i quali sono tenuti a incentivare il lavoro di squadra fra i collaboratori, motivandoli e coinvolgendoli.

COMUNICAZIONE E CONFRONTO



La comunicazione e il confronto sono la base delle relazioni nelle imprese del Gruppo. Tutti i responsabili sono tenuti a promuovere, sia all'interno della propria funzione che con le diverse funzioni aziendali, il reciproco confronto, lo scambio costante di informazioni e la collaborazione.

IMPEGNO SOCIALE E AMBIENTALE



Sostenere attività di carattere sociale, umanitario, di tutela ambientale e sviluppo sostenibile del territorio è una priorità per il Gruppo. Tutti i collaboratori sono incoraggiati a partecipare con professionalità e collaborazione, adottando comportamenti rispettosi dell'ambiente e della salute.

5. Strategia, modello aziendale e catena del valore

Fondata nel 1950 a Suzzara, Bondioli & Pavesi è stata la prima azienda italiana nel settore delle macchine agricole a offrire **sistemi di trasmissione completi**. In breve tempo ha conquistato una posizione di leadership nel mercato delle trasmissioni cardaniche, sviluppandosi come un grande gruppo industriale con **unità produttive** specializzate.

Dal 1967 ha avviato una propria rete di vendita a livello internazionale, con **filiali commerciali** e una capillare rete di distributori e rivenditori in grado di fornire assistenza tecnica, supporto commerciale e ricambi originali in tutto il mondo.

Il Gruppo è strutturato in dieci **aziende produttive**, distribuite tra Italia e il resto del mondo, ognuna essenziale nella realizzazione di componenti meccanici, idraulici ed elettronici. Questo modello consente di coniugare autonomia operativa e integrazione strategica, garantendo efficienza e qualità in ogni fase del processo produttivo.

L'internazionalizzazione rappresenta un pilastro della strategia aziendale. Attraverso una rete capillare di sei **società commerciali** e un'estesa rete di **concessionari e rivenditori**, il Gruppo Bondioli & Pavesi assicura una presenza diretta in oltre cinquanta Paesi, con l'84% del fatturato generato all'estero, di cui il 33% in paesi Extra EU. Questa struttura consente di offrire supporto commerciale, assistenza tecnica e un'ampia disponibilità di componenti e ricambi, rispondendo in modo tempestivo alle esigenze dei clienti in tutto il mondo.

L'attenzione costante verso l'innovazione e la personalizzazione delle soluzioni hanno reso il Gruppo un partner strategico per i costruttori di macchine agricole e macchine operatrici mobili. La ricerca continua, l'ottimizzazione dei processi e la stretta collaborazione con i clienti permettono di sviluppare prodotti all'avanguardia, in linea con le evoluzioni del mercato.



Nonostante la forte espansione internazionale, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha mantenuto un legame solido con il mercato italiano, consolidato nel 2007 con la nascita di Bondioli & Pavesi Sales & Logistics. Questa realtà gestisce la **logistica** distributiva dell'intero Gruppo e coordina le attività commerciali in Italia, garantendo prossimità ed efficienza nel servizio ai clienti.

Il modello di business del Gruppo è fortemente integrato, con una catena del valore che si sviluppa attraverso fasi specializzate e caratterizzate da un forte **impegno per l'innovazione e la sostenibilità**.

Per un'identificazione delle attività e delle tipologie di attori coinvolti nella catena del valore si rimanda alla figura sotto:



Dalle attività a monte, alle operazioni interne, alle attività a valle, ogni fase del processo produttivo è gestita con attenzione per minimizzare gli impatti negativi e massimizzare il valore creato.



PRODUTTIVE



Italia

BONDIOLI & PAVESI | Suzzara (MN)
HP HYDRAULIC | Pieve di Cento (BO)
DINOIL | Montecchio Maggiore (VI)
FIRA | Dosso Terre del Reno (FE)
TECNOMEK | Lestans di Sequals (PN)
SIBONI | Forlì (FC)

Mondo

O.M. PROTIVÍN | Protivín, Repubblica Ceca
BP COMPONENTES HIDRÁULICOS E MECÂNICOS | Caxias do Sul, Brasile
B&P HYDRAULIC AND MECHANICAL COMPONENTS | Hangzhou, Cina
BONDIOLI & PAVESI INDIA | Chakan Pune, India

COMMERCIALI



Mondo

BONDIOLI & PAVESI FRANCE | Mennecey, Francia
BONDIOLI & PAVESI DEUTSCHLAND | Gross Gerau, Germania
BONDIOLI & PAVESI IBÉRICA | Zaragoza, Spagna
BONDIOLI & PAVESI INC. | Ashland, USA
BONDIOLI & PAVESI POLSKA | Slupsk, Polonia
BONDIOLI & PAVESI UKRAINE | Velyki Birky, Ucraina

LOGISTICA



B&P SALES & LOGISTICS | Suzzara (MN)

PRODUTTIVE

Progettazione/Produzione



Le **dieci società produttive** del Gruppo Bondioli & Pavesi, ognuna specializzata nello studio e nella realizzazione di specifici componenti, operano in modo autonomo per garantire i massimi vantaggi per il cliente.



ITALIA **BONDIOLI & PAVESI | Suzzara (Mantova)**

Grazie alla credibilità conquistata in oltre settanta anni di attività e presenza sul mercato, Bondioli & Pavesi è oggi leader nella produzione di componenti per la trasmissione di potenza.

Casa madre di un Gruppo in continua crescita, l'azienda è punto di riferimento mondiale nella realizzazione di trasmissioni cardaniche per l'agricoltura e di scatole a ingranaggi utilizzate in ogni tipo di applicazione industriale e agricola, in grado di soddisfare le esigenze dei clienti in ogni parte del mondo.



HP HYDRAULIC | Pieve di Cento (Bologna)

Da oltre trent'anni nel Gruppo Bondioli & Pavesi, è l'azienda specializzata nella produzione di pompe e motori a pistoni assiali, pompe e motori a ingranaggi e servocomandi, utilizzati in numerose applicazioni industriali e della meccanizzazione agricola.

Questa unità produttiva ha recentemente assorbito SM Oleodinamica Srl, che dal 2014 ha portato in dote al Gruppo la propria gamma di pompe e motori a pistoni assiali e di sistemi di accoppiamento pompa-motore.



DINOIL | Montecchio Maggiore (Vicenza)

Entrata a far parte del Gruppo Bondioli & Pavesi nel 1986, DINOIL si occupa di progettare e realizzare valvole di controllo direzionale, utilizzate in una vasta serie di applicazioni nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia e del movimento terra.

In piena sintonia con la filosofia aziendale, anche questi prodotti sono offerti in una gamma standard o sviluppati a stretto contatto con il cliente a vantaggio di applicazioni specifiche.



FIRA | Dosso Terre del Reno (FE)

Azienda specializzata nella produzione di scambiatori di calore di alta qualità, grazie all'utilizzo di nuove tecnologie nella produzione delle masse radianti in alluminio e alla capacità di offrire al mercato scambiatori sia standard sia su misura, di tipo tradizionale, combinato e gigante.

Entrata nel Gruppo a partire dal 1987, è un partner particolarmente apprezzato per applicazioni sulle macchine operatrici mobili e nelle installazioni industriali.



TECNOMEK | Lestans di Sequals (PN)

È un moderno impianto dedicato alla realizzazione di componenti ad alta precisione impiegati nelle pompe e nelle valvole prodotti in tutti gli stabilimenti del Gruppo.

Questa unità produttiva dimostra l'importanza di una strategia vocata agli investimenti in tecnologia, per realizzare componenti sempre più innovativi e affidabili direttamente impiegati nei processi di fabbricazione nelle aziende della galassia Bondioli & Pavesi.



SIBONI | Forlì (FC)

Siboni S.p.A., fondata nel 1957 a Forlì dai fratelli Enzo ed Ivo Siboni, è diventata parte del Gruppo Bondioli & Pavesi nel settembre 2023.

Originariamente specializzata nella riparazione di elettrodomestici, l'azienda ha evoluto la sua attività nella produzione di motori elettrici, riduttori epicicloidali e motoriduttori in corrente continua.

Nel nuovo millennio, ha ampliato il focus sull'elettronica per il controllo dei motori, diventando un punto di riferimento per soluzioni mecatroniche.

L'acquisizione da parte di Bondioli & Pavesi ha potenziato la presenza di Siboni nei settori industriale, agricolo, robotico e dell'intralogistica, arricchendo la proposta del Gruppo nella trasmissione di potenza elettrica ed ibrida.

O.M. PROTIVÍN | Protivín, Repubblica Ceca

Azienda dalla storia ultracentenaria, nata come divisione specializzata nelle lavorazioni di cambi completi e componenti per l'industria motociclistica, è oggi specializzata nella produzione di ingranaggi di precisione, rimanendo un punto di riferimento per questo settore, oltre che di scatole ingranaggi che trovano impiego nell'agricoltura come nell'industria.

Mantenendo la propria sede in Repubblica Ceca, è entrata a far parte del Gruppo Bondioli & Pavesi nel 2007.

**BP COMPONENTES HIDRÁULICOS E MECÂNICOS | Caxias do Sul, Brasile**

Nata nel 2002, l'azienda produce trasmissioni cardaniche e valvole di controllo direzionale, oltre a occuparsi della commercializzazione dei prodotti idraulici nel mercato brasiliano e dell'America Latina.

La scelta di Bondioli & Pavesi di aprire un impianto produttivo direttamente in loco si è rivelata vincente, per cogliere in pieno tutte le potenzialità della crescita economica brasiliana e del continente sudamericano.

**BONDIOLI & PAVESI INDIA | Chakan Pune, India**

Attiva dal 2012, Bondioli & Pavesi India produce pompe, motori a pistoni assiali e valvole di controllo direzionale destinate ai principali costruttori locali di macchine agricole, macchine operatrici mobili per le costruzioni e per i lavori pubblici. Nello stabilimento di Chakan Pune vengono assemblate le principali componenti di provenienza europea, a garanzia dei massimi standard di qualità, assieme alle parti lavorate direttamente in India.

Ogni componente prodotto è collaudato su specifici banchi di prova, per garantire il massimo dell'affidabilità e convenienza.

B&P HYDRAULIC AND MECHANICAL COMPONENTS | Hangzhou, Cina

Fondata nel 2000 come ufficio di rappresentanza, l'azienda cinese si è sviluppata come centro acquisti, occupandosi di tutte le attività di rappresentanza sul mercato cinese.

Oggi il settore commerciale affianca un impianto produttivo dedicato alla realizzazione di trasmissioni cardaniche e valvole di controllo direzionale destinate al mercato cinese e internazionale.



Per favorire il confronto e la cooperazione tra gli operatori delle UTE e della Logistica si è deciso di creare uno spazio dedicato ai loro incontri in tutti gli stabilimenti produttivi direttamente in fabbrica: la PEM Arena.



COMMERCIALI

Vendita/Assistenza



La **forza commerciale** è una premessa strategica fondamentale, evidenziata dall'istituzione, sin dal 1967, di aziende commerciali e logistiche nei principali mercati mondiali.



LOGISTICA

Distribuzione

L'**hub logistico** mira a ottimizzare la distribuzione dei prodotti e a fornire un'assistenza tecnica di eccellenza ai clienti, consolidando la presenza globale del Gruppo Bondioli & Pavesi e la fornitura di componenti e ricambi originali su scala internazionale.



6. Governo aziendale



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Governance del Gruppo Bondioli & Pavesi è caratterizzata da una solida struttura di tipo holding, che favorisce un efficace coordinamento e controllo delle attività aziendali. Finsuge S.p.A. agisce da capogruppo, esercitando un ruolo di controllo e supervisione sulle operazioni del Gruppo. La gestione delle Società affiliate è affidata, nel rispetto del sistema di amministrazione e controllo tradizionale, al **Consiglio di Amministrazione** (CdA), organo responsabile del processo decisionale, composto dai seguenti membri:

**CARLO
BONDIOLI**

**CLAUDIO
BONDIOLI**

**GIOVANNI
PAVESI**

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo esecutivo del Gruppo Bondioli & Pavesi ed è responsabile delle scelte ordinarie e straordinarie della società. Ha il potere di compiere tutti gli atti ritenuti idonei e opportuni per perseguire l'oggetto sociale.

I membri del CdA di B&P sono tutti e tre di genere maschile e appartenenti alla fascia di età superiore ai 60 anni.

COMITATO ETICO



In aggiunta al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Etico ha il compito di favorire una condotta basata su principi solidi, garantendo che l'azienda agisca in modo responsabile e conforme ai propri valori.

Per guidare i processi decisionali aziendali ed orientare le decisioni del top management e dei collaboratori, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha posto le basi della sua Governance nell'adozione e implementazione del **Codice Etico**.

Tale documento definisce i principi di ispirazione per la società e i suoi collaboratori nella conduzione del business, rappresentando il fondamento su cui si basano le azioni e le decisioni di tutti coloro che operano per e con il Gruppo.

COMITATO DI SOSTENIBILITÀ



Nel 2021 è stato istituito il **Comitato di Sostenibilità** con l'obiettivo di guidare il Gruppo Bondioli e Pavesi nell'integrazione dei principi di sostenibilità nelle sue operazioni. Il Comitato definisce e implementa il Piano di Sostenibilità, stabilendo obiettivi misurabili nel breve, medio e lungo periodo e coordina la redazione del **Bilancio di Sostenibilità**.

Il Comitato, inoltre, gestisce ed elabora le proposte di idee e miglioramenti relativi alla gestione ambientale (compresi ma non limitati a energia, risorse idriche, gestione dei rifiuti e degli imballaggi), sociale e di buona condotta dell'azienda. Al fine di **coinvolgere l'intera popolazione aziendale** su questi temi, le proposte possono pervenire sia dai membri stessi del Comitato o, in alternativa, attraverso la sezione "Richieste Attività" accessibile sulla piattaforma Intranet aziendale.

Lo sapevi che...



Le aziende non sono fatte solo di fabbriche e attrezzature, ma soprattutto di **persone**. La cultura aziendale definisce il nostro modo di pensare e di agire; in poche parole... **di essere**. Ecco perché è così importante trasmetterla a tutti i collaboratori, i veri ambasciatori dei nostri **valori e obiettivi**.

7. L'impegno per la sostenibilità

7.1. L'analisi di materialità

Nel 2023, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha avviato il primo esercizio di analisi di materialità, con l'obiettivo di identificare i temi ESG rilevanti per l'impresa, in conformità agli standard GRI. Questo processo ha consentito di valutare gli impatti delle attività aziendali sull'ambiente, sull'economia e sulla società, coinvolgendo gli stakeholder per raccogliere i loro contributi e integrarli nelle decisioni strategiche. L'analisi condotta nel 2023 si è basata principalmente sugli standard della GRI, che forniscono un quadro consolidato per la valutazione delle tematiche ESG.

Con l'entrata in vigore della CSRD e European Sustainability Reporting Standards (**ESRS**) elaborati da European Financial Reporting Advisory Group (**EFRAG**), questo processo ha subito un'evoluzione significativa, richiedendo alle imprese di considerare la sostenibilità sotto il concetto di **"doppia materialità"**. In particolare, le aziende sono chiamate a identificare, da un lato, gli impatti sia positivi che negativi, attuali e potenziali, che le loro attività generano sull'ambiente, sulla società e sui diritti umani (**"impact materiality"**). Dall'altro lato, è necessario valutare i rischi e le opportunità per l'organizzazione derivanti dalle tematiche ESG, considerando gli effetti finanziari che questi potrebbero comportare (**"financial materiality"**).

L'Analisi di Materialità 2024, ha visto il Gruppo Bondioli & Pavesi avviare un primo esercizio di "doppia rilevanza", in preparazione alle richieste previste dallo standard ESRS previsto dall'entrata in vigore della direttiva CSRD.

Questo passo, infatti, rappresenta l'avvio di un processo di avvicinamento alle disposizioni della direttiva, con l'obiettivo di garantire una valutazione più completa e integrata dei temi di sostenibilità. Le attività svolte per determinare la doppia materialità sono descritte nelle sezioni seguenti, con un'analisi dettagliata delle diverse fasi del processo.

1. Impact materiality

L'analisi di impact materiality è stata condotta attraverso le seguenti fasi:

- Identificazione degli impatti, positivi e negativi;
- Valutazione degli impatti identificati e determinazione delle questioni di sostenibilità in base alla loro materialità dell'impatto.

Gli impatti sono stati identificati a partire dai temi materiali individuati nel processo di materialità riferito all'esercizio precedente. In prima istanza, i temi materiali sono stati confrontati e collegati ai topic degli standard ESRS, permettendo di integrare eventuali mancanze e rispondere alle nuove esigenze normative.

Per poi identificare gli impatti da valutare, il Gruppo Bondioli & Pavesi, in conformità con le indicazioni della CSRD, ha preso a riferimento l'elenco delle "questioni di sostenibilità" contenute negli ESRS tematici (come indicato dallo standard "ESRS 1 - Prescrizioni generali"). Ciò ha consentito di determinare un **"albero degli impatti"**, coerente con la struttura in temi, sottotemi e sotto-sottotemi elaborata da EFRAG.

Per la valutazione, a ciascun impatto è stato assegnato uno score di materialità, basandosi sui tre parametri previsti dallo standard: probabilità, entità e portata, con l'aggiunta della rimediabilità nel caso degli impatti negativi.

Il punteggio finale di ciascun impatto è stato convalidato dalle funzioni aziendali, che hanno fornito suggerimenti per perfezionare la valutazione. I temi con un punteggio superiore a 2,7 su una scala da 1 a 5 sono stati considerati rilevanti per l'impact materiality.



2. Financial materiality

Contestualmente, è stata condotta una valutazione di financial materiality per identificare i rischi e le opportunità ESG. Questo processo si è sviluppato in diverse fasi:

- Identificazione e valutazione dei rischi in linea con le tematiche definite dagli standard ESRS;
- Identificazione e valutazione delle opportunità per il Gruppo;
- Determinazione delle questioni di sostenibilità in base alla materialità finanziaria.

Per identificare i rischi, il Gruppo Bondioli & Pavesi, ispirandosi alle indicazioni della CSRD e degli Standard EFRAG, ha preso a riferimento l'elenco dei temi, sottotemi e sotto-sottotemi definiti dagli standard ESRS, determinando così un **“albero dei rischi”**.

Inoltre, sono state identificate le opportunità legate ai temi di sostenibilità in base agli obiettivi e alle iniziative pianificate dal Gruppo.

I rischi e le opportunità sono stati inoltre ricondotti ai temi di materialità, per assicurare la pertinenza agli aspetti più significativi per il Gruppo e per i suoi stakeholder.

Per la valutazione, è stato assegnato un punteggio di materialità a ciascun rischio e opportunità, basandosi sui parametri di probabilità e magnitudo potenziale. I temi con un punteggio superiore a 2,7 su una scala da 1 a 5 sono stati considerati rilevanti per la materialità finanziaria.

Le valutazioni sui rischi e sulle opportunità sono state aggregate per ottenere uno score di rilevanza finanziaria associato ai temi ESG.

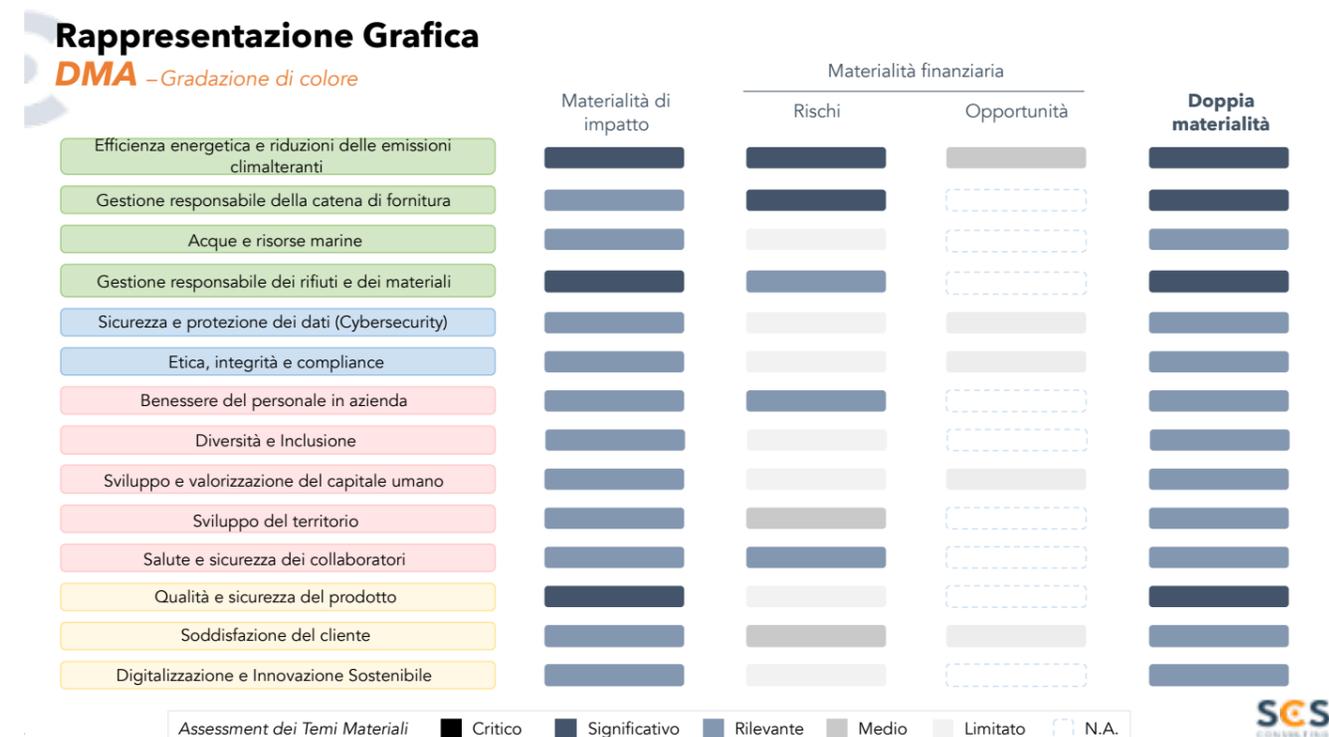


3. La doppia materialità

I risultati della materialità di impatto e della materialità finanziaria hanno determinato il ranking dei temi rilevanti per il Gruppo Bondioli & Pavesi.

L'esito della doppia materialità è stato quindi discusso e validato durante un incontro con le funzioni aziendali competenti, per garantire che i risultati fossero coerenti con le priorità strategiche del Gruppo.

Di seguito sono presentati i risultati del processo di doppia rilevanza, illustrati tramite un grafico a gradazione di colore.



Nei prossimi capitoli verrà rendicontata la gestione delle tematiche, in base alle politiche, azioni e metriche implementate e monitorate in riferimento ai temi materiali identificati nell'analisi.

7.2. Strategia di Sostenibilità

Il Gruppo Bondioli & Pavesi ha intrapreso un percorso volto a identificare le principali **aree di intervento** per promuovere la sostenibilità all'interno delle operazioni aziendali. L'analisi di materialità è stata funzionale a identificare i temi prioritari per la nuova strategia di sostenibilità.

Sulla base dei principali elementi emersi durante gli esercizi di materialità e nei relativi momenti di confronto generati, sono state identificate quattro aree di intervento su cui costruire il **Piano di Sostenibilità**.

Rispetto ai filoni di intervento emersi, si è collaborato con le varie divisioni aziendali per formulare una serie di impegni tangibili che costituiscono il fondamento del Piano di Sostenibilità per il periodo 2024-2026.

Le iniziative di sostenibilità incluse nel Piano rappresentano delle linee guida in termini di impegni e azioni, volte a formalizzare un impegno concreto per tutte le unità produttive e commerciali del Gruppo.

PIANO DI SOSTENIBILITÀ DI BONDIOLI & PAVESI			
GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ	RISORSE UMANE E COMUNICAZIONE	PROCUREMENT	INNOVAZIONE SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE
Istituzione di una struttura di coordinamento centrale per le iniziative ESG, per la supervisione e l'allineamento delle azioni relative alla sostenibilità con gli obiettivi strategici dell'azienda, e formalizzazione dei documenti di compliance, per garantire l'aderenza ai requisiti normativi e la trasparenza nelle pratiche aziendali.	Definizione di un percorso di comunicazione e di integrazione nelle politiche di sviluppo HR della sostenibilità, volta a sensibilizzare e coinvolgere internamente ed esternamente le parti interessate.	Analisi delle pratiche di approvvigionamento attuali per identificare opportunità di miglioramento in termini di sostenibilità ambientale, sociale ed economica e definizione di politiche di <i>Sustainable procurement</i> .	Attività per promuovere l'efficienza delle risorse e delle soluzioni di monitoraggio delle emissioni, al fine di quantificare e gestire in modo accurato le emissioni di gas serra e altre sostanze inquinanti.



8. Ambiente

8.1. Climate Change ed efficienza energetica

Efficienza energetica e riduzione delle emissioni

Indirizzo e politiche aziendali

L'impegno del Gruppo Bondioli & Pavesi per l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni è sancito nei principali documenti aziendali, tra cui il Codice Etico e la Politica per l'Ambiente, la Salute, la Sicurezza sul Lavoro e l'Energia. Questi strumenti definiscono un quadro valoriale e operativo che orienta l'intera attività aziendale verso un approccio sostenibile.

Il rispetto delle normative ambientali rappresenta per il Gruppo un principio fondamentale, che orienta ogni fase delle attività aziendali, dalla pianificazione alla realizzazione operativa. In quest'ottica vengono privilegiate soluzioni tecnologiche e impianti energetici all'avanguardia, selezionati non solo per la loro affidabilità, ma anche per la loro capacità di ridurre in modo significativo l'impatto sull'ambiente circostante.

Particolare attenzione viene posta all'analisi di quei processi produttivi che presentano un maggiore livello di consumo energetico, con l'obiettivo di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento.

Azioni intraprese

Le iniziative intraprese dal Gruppo in ambito ambientale non sono frutto di azioni isolate, bensì fanno parte di un sistema strutturato e coordinato, volto a garantire un approccio integrato alla sostenibilità.

A testimonianza di questo impegno, tutte le sedi presenti sul territorio italiano¹, così come la filiale produttiva situata in Repubblica Ceca, risultano conformi ai requisiti previsti dalla norma internazionale **UNI EN ISO 14001** per la gestione ambientale.

In aggiunta, Bondioli & Pavesi S.p.A. e Bondioli & Pavesi Sales & Logistics S.p.A. hanno adottato lo standard **UNI ISO 50001** per la gestione dell'energia, un ulteriore aspetto che riflette l'approccio volto al miglioramento continuo adottato dal Gruppo.

L'impegno per la riduzione dell'impatto ambientale si concretizza in una serie di iniziative, tra cui:

- L'installazione di **impianti fotovoltaici** sui tetti degli stabilimenti, che ha permesso di aumentare l'autonomia dal punto di vista energetico e ridurre significativamente il ricorso a fonti energetiche fossili;
- L'adozione di **sistemi di illuminazione intelligente** con sensori di presenza e luminosità, che ottimizzano i consumi in funzione dell'effettiva necessità;
- L'introduzione di **colonnine per la ricarica di veicoli elettrici**, disponibili per il parco auto aziendale, i dipendenti e i visitatori, in un'ottica di promozione della mobilità sostenibile;
- Il **monitoraggio sistematico dei consumi energetici e delle emissioni** attraverso lo standard internazionale GHG Protocol, che consente di distinguere tra emissioni dirette (Scope 1), come quelle derivanti dall'uso di combustibili per il riscaldamento, e indirette (Scope 2), legate all'energia elettrica acquistata.



Dettaglio dell'impianto fotovoltaico dello stabilimento Sede (Suzzara, 2023)

¹ Ad eccezione di Siboni S.p.A.

Metriche

I dati relativi ai consumi energetici sono ottenuti in maniera puntuale, sulla base dei consumi effettivi rilevati presso tutte le sedi del Gruppo Bondioli & Pavesi.

La tabella seguente riporta i valori complessivi di **consumo energetico** nell'ultimo triennio, suddivisi per tipologia di fonte. margini di miglioramento.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione			
	2022	2023	2024
Consumo totale di energia elettrica (MWh)	28.252	27.668	20.344
Energia elettrica acquistata (MWh)	25.179	23.446	16.492
<i>Di cui rinnovabile e certificato con GO (Garanzia di Origine) (MWh)</i>	15.422	2.247	12.807
Energia elettrica autoprodotta (MWh)	3.677	5.656	6.409
<i>Di cui rinnovabile (MWh)</i>	3.677	5.656	6.409
Energia elettrica venduta (MWh)	605	1.434	2.557
<i>Di cui rinnovabile (MWh)</i>	605	1.434	2.557
Consumo totale di Gas e Diesel (smc)	1.054.618	910.893	901.439
<i>Per riscaldamento (smc)</i>	832.735	667.107	713.978
<i>Per produzione (smc)</i>	221.883	243.786	187.461
Consumo totale di Combustibili per flotte auto (L)	230.262	235.013	246.601
Gasoline (L)	46.291	53.885	67.856
Diesel (L)	183.971	181.127	178.745

I valori riportati comprendono tutte le fonti energetiche utilizzate nei siti produttivi e impiegatizi del Gruppo Bondioli & Pavesi.

Nel 2024 il consumo complessivo di energia elettrica del Gruppo è stato pari a **20.344 MWh**, in netta riduzione rispetto agli anni precedenti. Parallelamente, la quota di elettricità acquistata proveniente da fonti **rinnovabili certificata GO** è salita a **12.807 MWh**, segnando così un evidente aumento rispetto agli anni precedenti nonostante la flessione negativa del consumo totale di energia elettrica.

Per quanto concerne invece gli **impianti fotovoltaici**, l'energia elettrica **autoprodotta** ha raggiunto 6.409 MWh, con un incremento significativo rispetto al 2023. Parte di questa energia è stata anche immessa in rete (2.557 MWh), a dimostrazione di un livello sempre maggiore di autonomia energetica.

Per quanto riguarda l'impiego di combustibili all'interno delle attività del Gruppo, si osserva una marcata predominanza dell'utilizzo di **gas naturale**, che rappresenta la principale fonte energetica utilizzata per alimentare i processi produttivi. Parallelamente, l'impiego di diesel destinato alla flotta aziendale, si mantiene su livelli in linea con gli anni precedenti, attestandosi nel corso del 2024 a 178.745 litri.

Per quanto riguarda le **emissioni di gas a effetto serra**, il Gruppo effettua la rendicontazione in conformità allo standard internazionale **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**, che distingue tra emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2).

Nel corso del periodo oggetto di rendicontazione, le emissioni dirette (**Scope 1**) generate dal Gruppo Bondioli & Pavesi sono state pari a **18.714,1 tonnellate di CO₂ equivalente**.

Questo dato è riconducibile, in larga misura, all'impiego di combustibili fossili utilizzati per alimentare i mezzi di trasporto aziendali, i macchinari impiegati nei processi produttivi e i generatori presenti nei vari stabilimenti, nonché dal consumo di gas naturale destinato al riscaldamento degli ambienti di lavoro.

Per quanto concerne le emissioni indirette (**Scope 2**), il calcolo viene effettuato secondo due metodologie previste dal GHG Protocol:

- **Location-based**, che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale del Paese in cui l'azienda opera;
- **Market-based**, che considera l'effettiva provenienza dell'energia acquistata, tenendo conto della quota certificata da fonti rinnovabili.

I risultati delle emissioni di GHG per la categoria **Scope 2**, calcolati secondo entrambe le metodologie, sono riportati nella tabella seguente:

Emissioni prodotte	
	2024
Emissioni dirette di gas climalteranti (Scope 1) (tCO ₂ eq.)	18.714,1
Emissioni indirette per energia elettrica acquistata (Scope 2) - Market-based (tCO ₂ eq.)	1.692
Emissioni indirette per energia elettrica acquistata (Scope 2) - Location-based (tCO ₂ eq.)	5.089,9
Totale emissioni Market-based (tCO₂ eq.)	20.406,1
Totale emissioni Location-based (tCO₂ eq.)	23.804

Negli anni, il Gruppo ha scelto di orientarsi sempre più verso l'acquisto di **energia elettrica certificata con Garanzia di Origine (GO)**, un sistema di tracciabilità elettronica che attesta l'origine rinnovabile dell'energia prodotta da impianti qualificati IGO. Questo tipo di approccio consente non solo di garantire il basso impatto ambientale dell'energia utilizzata, ma rappresenta anche uno strumento efficace per ridurre in maniera significativa le emissioni indirette classificate come Scope 2.

I benefici derivanti da questo approccio vengono chiaramente evidenziati nella tabella sopra riportata, attraverso l'applicazione della metodologia di calcolo Market – based. Quest'ultima attribuisce un fattore emissivo di CO2 equivalente pari a zero per i consumi energetici coperti da forniture rinnovabili certificate, riconoscendo formalmente il valore ambientale di tali fonti e riflettendo nel bilancio emissivo aziendale la qualità dell'energia effettivamente acquistata.

Il dato relativo allo Scope 1 evidenzia un'impronta carbonica significativa, direttamente collegata all'uso di combustibili fossili nei cicli produttivi.

Le emissioni Scope 2, al contrario, risultano limitate, segnale di un impegno crescente nel selezionare fornitori di energia con un profilo ambientale più virtuoso.

L'azienda si impegna, per i prossimi anni, a consolidare questo percorso attraverso azioni strutturali orientate alla riduzione delle emissioni, anche in vista di obiettivi di lungo termine, in linea con le strategie europee di decarbonizzazione e transizione ecologica.



Digitalizzazione e Innovazione Sostenibile

Indirizzo e politiche aziendali

Al fine di rispondere efficacemente alle evoluzioni del mercato e rafforzare il proprio ruolo di partner strategico per i clienti, il Gruppo promuove attivamente l'**avanzamento scientifico e tecnologico**. Tale orientamento, si fonda sul pieno riconoscimento del valore dell'innovazione come leva fondamentale per alimentare la crescita economica, sostenere lo sviluppo sociale e contribuire alla salvaguardia dell'ambiente.

L'approccio all'innovazione si fonda su una visione orientata al miglioramento continuo, che abbraccia prodotti, servizi, processi produttivi e modalità organizzative. L'impegno si concretizza attraverso l'adozione di soluzioni avanzate, volte ad ottimizzare efficienza e qualità, in un'ottica di sostenibilità integrata.

Particolare attenzione è rivolta al rafforzamento delle competenze digitali e all'inclusione tecnologica. Il Gruppo garantisce a tutti i collaboratori l'accesso alle **tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)**, promuovendone l'utilizzo anche lungo la catena di fornitura.

Il Gruppo si impegna inoltre a realizzare **impianti e stabilimenti** sempre più orientati al lungo periodo e di qualità, con l'obiettivo di generare benefici concreti per il benessere dei collaboratori e delle comunità locali in cui opera.

Azioni intraprese

L'impegno per l'innovazione si traduce in un **investimento costante in Ricerca e Sviluppo (R&S)**, sia attraverso attività interne che mediante collaborazioni con università e centri di ricerca del territorio.

Tali sinergie permettono di affrontare sfide complesse e di sviluppare soluzioni tecnologiche all'avanguardia, che non solo rispondono alle esigenze del mercato ma cercano di anticipare le future tendenze.

Tra le iniziative del 2024 figura la partecipazione all'**Hackathon SCIoTeM 2024**, dal 21 al 23 febbraio a Mantova, un evento dedicato all'ideazione, progettazione e prototipazione di soluzioni innovative per il miglioramento dei sistemi di produzione e supply chain attraverso tecnologie avanzate come l'Internet of Things, il Digital Twin, i sistemi automotive

e l'Intelligenza Artificiale. Le sfide progettuali affrontate durante l'hackathon sono state presentate da aziende e attori locali, in un'ottica di valorizzazione delle competenze territoriali e innovazione aperta.

Le attività di R&S sono orientate non solo all'innovazione di prodotto, ma anche all'**ottimizzazione dei processi produttivi e gestionali**, con un focus sull'efficienza, la digitalizzazione e la sostenibilità ambientale.

Grazie a questa strategia, il Gruppo è in grado di affrontare sfide complesse e rispondere in modo proattivo alle esigenze del mercato e della società nel suo complesso.



8.2.

Uso delle risorse ed economia circolare

Gestione responsabile dei rifiuti e dei materiali

Indirizzo e politiche aziendali

Il Gruppo Bondioli & Pavesi adotta un approccio orientato alla produzione e al consumo responsabile, integrando questo impegno nel proprio **Codice Etico**, nella **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza sul Lavoro e per l'Energia**. Tali documenti rappresentano il quadro di riferimento per un approccio consapevole alla produzione, volto a minimizzare gli sprechi e a ridurre l'impatto ambientale lungo tutta la catena del valore.

In particolare, il Gruppo si impegna a ridurre la produzione di rifiuti attraverso strategie di prevenzione, riutilizzo e ottimizzazione dei processi. Vengono inoltre adottate **politiche di acquisto sostenibili**, con una preferenza per materiali a basso impatto ambientale, riciclabili o provenienti da filiere gestite in modo responsabile.

Un elemento centrale dell'approccio del Gruppo riguarda la gestione delle **sostanze chimiche**, che viene effettuata nel rispetto delle principali normative europee, tra cui il Regolamento REACH (CE 1907/2006) e la Direttiva RoHS (CE 2002/95). L'obiettivo è mitigare gli impatti ambientali e tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, sostituendo o riducendo, ove possibile, l'uso di sostanze pericolose.

Il Gruppo promuove inoltre pratiche di **approvvigionamento responsabile**, orientate alla selezione di beni e servizi che migliorino le performance ambientali ed energetiche dell'organizzazione. In tale ambito, il Gruppo monitora l'utilizzo delle risorse, come i materiali per imballaggi, incentivando, ove possibile, pratiche di riutilizzo e valutando alternative ecocompatibili per il confezionamento dei prodotti finiti.

Particolare attenzione è rivolta anche all'utilizzo di **materiali provenienti da zone di conflitto**. Viene adottata una politica rigorosa che mira a escludere risorse potenzialmente legate al finanziamento di conflitti o a violazioni dei diritti umani. Questo principio viene esteso alla catena di fornitura, richiedendo ai fornitori di assicurare che i materiali forniti

siano liberi da conflitti, in linea con le migliori pratiche internazionali e le normative vigenti.

Infine, in ottica di una gestione responsabile del fine vita dei propri prodotti, il Gruppo promuove la diffusione di informazioni necessarie per il corretto utilizzo e smaltimento a fine vita dei propri prodotti, contribuendo così alla riduzione degli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita.

Azioni intraprese

A conferma del proprio impegno ambientale, tutte le sedi italiane del Gruppo e quella situata nella Repubblica Ceca hanno ottenuto la **certificazione ISO 14001** per il **Sistema di Gestione Ambientale**.

Questo riconoscimento attesta l'adozione di un sistema strutturato per minimizzare gli impatti ambientali delle attività aziendali, attraverso il miglioramento continuo e la conformità alle normative vigenti.

Nella pratica, Bondioli & Pavesi ha introdotto diverse iniziative per ridurre l'utilizzo di risorse e la produzione di rifiuti.

Tra queste rientrano la **raccolta differenziata dei rifiuti**, l'**utilizzo di carta certificata FSC**, la **limitazione delle bottigliette d'acqua monouso** a favore di distributori d'acqua, e l'uso di **materiali riciclati** dove possibile.

Il monitoraggio delle risorse utilizzate, in particolare dei **materiali per l'imballaggio**, è parte integrante dell'approccio aziendale.

Viene data priorità a soluzioni di confezionamento ecosostenibili e riutilizzabili, in linea con l'impegno per una produzione sempre più circolare.

Parallelamente, la gestione delle **sostanze chimiche** avviene nel rispetto delle normative europee e si fonda su una valutazione preventiva dei rischi.

Il Gruppo punta a ridurre al minimo il rilascio di sostanze pericolose nell'ambiente e, laddove possibile, a sostituirle con alternative meno impattanti.

Per presidiare e sviluppare ulteriormente queste azioni, il Gruppo ha istituito un **Comitato interno di sostenibilità**, composto da cinque membri che si riuniscono mensilmente con l'obiettivo di proporre e monitorare azioni di miglioramento continuo.

Metriche

Nel 2024 sono state utilizzate complessivamente **48.470,96 tonnellate** di materiali per produrre e confezionare i propri prodotti e servizi, registrando un calo significativo rispetto all'anno precedente.

Sul fronte dei **rifiuti**, il Gruppo ha generato un totale di circa **5.140 tonnellate**, in significativa diminuzione rispetto agli anni precedenti (7.172 tonnellate nel 2023 e 7.069 nel 2022). Tale calo è dovuto soprattutto alla riduzione delle attività produttive del 2024 rispetto agli anni passati.

In larga parte, i rifiuti prodotti sono classificati come **non pericolosi** (71% del totale), e di questi, oltre l'84% è stato destinato al **riutilizzo** o al **riciclo**.



Gestione responsabile dell'acqua

Indirizzo e politiche aziendali

A partire dal 2024, è stata riconosciuta l'importanza di valorizzare in modo più strutturato il tema della **gestione responsabile dell'acqua**, riconoscendone il ruolo centrale nella transizione ecologica e nella tutela delle risorse naturali. Pur non essendo emerso tra i temi prioritari nell'analisi di doppia materialità 2023, il Gruppo considera l'uso efficiente dell'acqua un elemento strategico per migliorare le proprie performance ambientali e consolidare la continuità operativa. L'approccio alla gestione delle risorse idriche è coerente con i principi espressi nella **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza sul Lavoro e per l'Energia**, che promuove un utilizzo consapevole delle risorse naturali, la prevenzione degli sprechi e il miglioramento continuo. Particolare attenzione è riservata alla **circularità della risorsa** all'interno dei processi produttivi e all'introduzione di **soluzioni tecnologiche** in grado di ridurre i consumi anche negli usi civili, come negli uffici e negli spazi comuni.

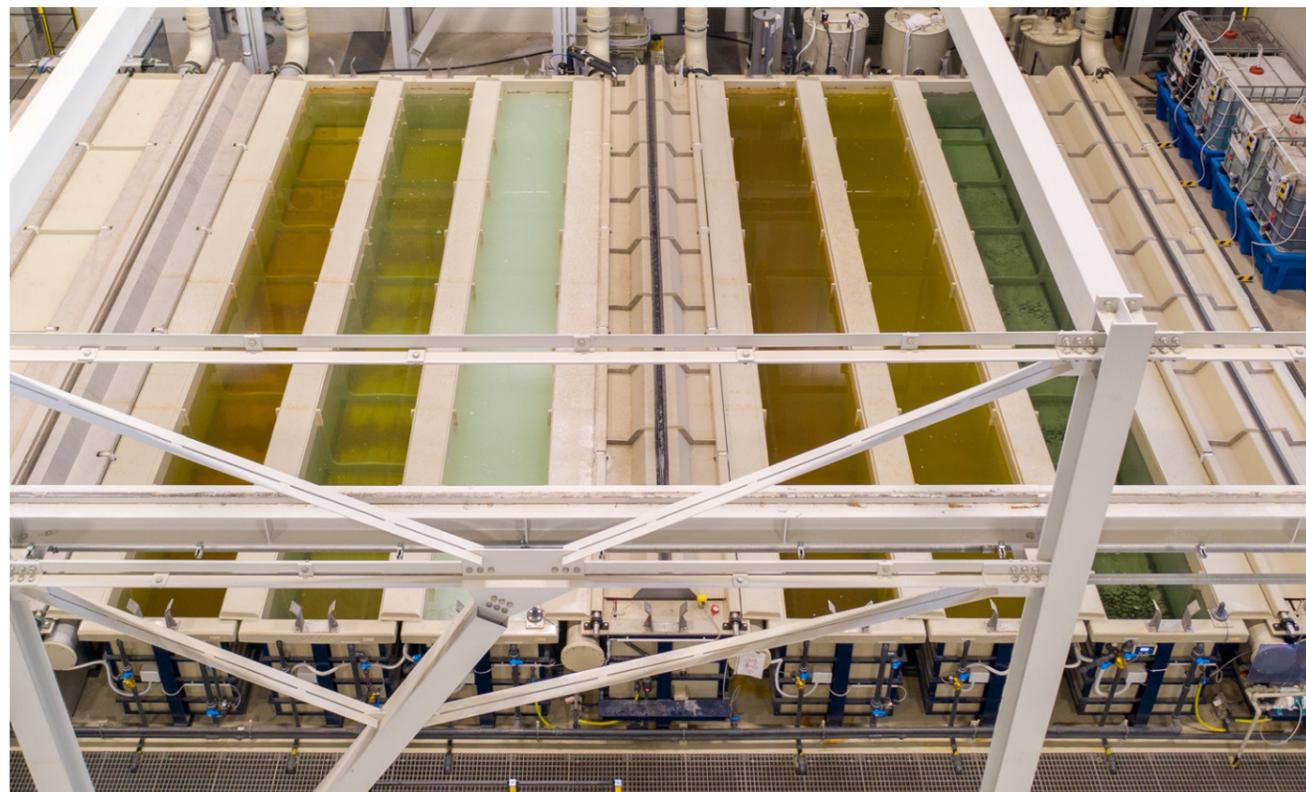


Azioni intraprese

Anche nel 2024, Bondioli & Pavesi ha portato avanti con continuità il proprio impegno per migliorare l'efficienza nell'uso dell'acqua negli stabilimenti e favorire una gestione più sostenibile della risorsa. Tra le azioni più significative si segnalano:

- **L'installazione di fotocellule nei rubinetti** delle sedi aziendali, che permette di ottimizzare i consumi nei servizi igienici e negli spazi comuni, riducendo gli sprechi legati al suo uso non controllato;
- **Il recupero dell'acqua piovana**, destinata a utilizzi non potabili, in particolare per l'alimentazione dei servizi igienici, contribuendo così a ridurre il prelievo da fonti convenzionali;
- **L'introduzione di processi di riciclo e riutilizzo dell'acqua** all'interno degli impianti produttivi, con l'obiettivo di minimizzare il consumo complessivo e limitare l'impatto ambientale.

Tali azioni rappresentano un impegno concreto verso una **gestione sostenibile dell'acqua**, che non si limita agli obblighi normativi o alle priorità materiali identificate, e confermano l'intento del Gruppo di agire con responsabilità su tutte le dimensioni ambientali rilevanti.



Metriche

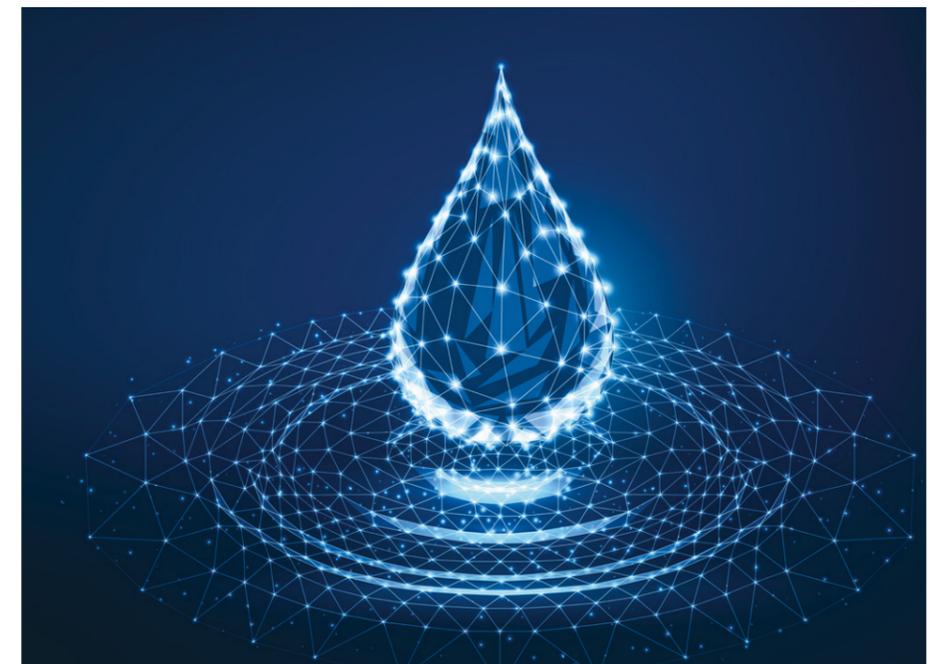
Nel triennio 2022–2024, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha mantenuto un approccio attento e progressivo nella gestione della risorsa idrica, evidenziando una generale tendenza alla riduzione dei prelievi.

Nel 2024, il volume totale di acqua prelevata dal Gruppo è stato pari a **39.274 m³**, segnando un calo del **7,2%** rispetto all'anno precedente. Di questa quantità, il **94,7% è proveniente da fornitori terzi**, mentre la quota residua è costituita da acqua di superficie.

Il Gruppo Bondioli & Pavesi ha inoltre ridotto significativamente il proprio consumo idrico totale nel triennio in considerazione, passando da 40.811 nel 2022 a **35.118 metri cubi** nel 2024.

Il consumo idrico è principalmente legato all'attività produttiva, mentre solo una piccola quota è attribuibile agli usi civili degli uffici. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle iniziative intraprese per aumentare l'efficienza nell'impiego delle risorse idriche all'interno degli stabilimenti aziendali.

Il consumo di acqua in aree soggette a stress idrico, individuate tramite il Water Risk Atlas, si è mantenuto costante nel tempo, rimanendo entro soglie di entità ridotta (**circa 11 metri cubi, all'anno**).



³ Si tratta di una piattaforma interattiva sviluppata dal World Resources Institute (WRI), progettata per analizzare i rischi legati alla disponibilità e gestione dell'acqua a livello globale.

9. Sociale

9.1. Forza lavoro

Salute e Sicurezza dei Collaboratori

Politiche aziendali

Il Gruppo Bondioli & Pavesi attribuisce un valore centrale **alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro**, elementi imprescindibili del proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile e il benessere dei propri collaboratori. Tale approccio si inserisce in una visione aziendale più ampia che riconosce l'importanza della tutela delle persone, non solo come obbligo normativo ma come valore fondante dell'intera identità di Gruppo.

A conferma di questo orientamento, il Gruppo ha definito e adottato una **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza sul Lavoro e per l'Energia**. Essa rappresenta un quadro di riferimento per tutte le attività connesse alla tutela dei lavoratori, all'interno della quale vengono stabiliti principi chiari, tra cui la promozione di ambienti di lavoro salubri, la prevenzione degli incidenti e malattie professionali, e l'identificazione e riduzione dei rischi e pericoli associati all'attività lavorativa.

Tale politica include anche il coinvolgimento delle parti interessate, garantendo che tutti gli attori coinvolti nelle operazioni aziendali partecipino attivamente alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, contribuendo al miglioramento continuo dei processi. Tale approccio, è volto a creare una cultura condivisa della prevenzione, basata sul dialogo sulle responsabilità e sulla consapevolezza.

A ribadire ulteriormente questo impegno, il **Codice Etico** del Gruppo, inoltre, richiama l'importanza di operare con **responsabilità sociale**, di proteggere i lavoratori e di garantire il rispetto delle normative di sicurezza in tutte le attività aziendali della catena del valore.



Azioni e iniziative intraprese

All'interno del Gruppo, tutte le sedi e strutture operative hanno adottato procedure formali per la gestione delle tematiche legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, tutti gli stabilimenti italiani e la sede produttiva situata in Repubblica Ceca sono stati certificati in conformità alla **normativa ISO 45001:2023**. La presenza di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza indica l'adozione di un approccio strutturato per definire e identificare i potenziali **rischi**, nonché per implementare **misure e azioni efficaci per prevenirli, ridurli al minimo ed eliminarli**.

Un ulteriore elemento cardine della politica aziendale riguarda la qualità **dell'ambiente di lavoro**, che deve rispondere a precisi requisiti di **sicurezza, pulizia e ordine**. Per raggiungere questo obiettivo, è stata istituita una **struttura dedicata alla protezione e alla prevenzione**, incaricata dell'analisi dei rischi, della definizione delle regole di sicurezza e dell'implementazione di misure atte a garantire un ambiente lavorativo sano e protetto per l'intera popolazione aziendale. L'attenzione riguarda non solo la sicurezza fisica, ma anche il **benessere complessivo** dei dipendenti, considerando aspetti ambientali come la rumorosità, la gestione dei rifiuti e la pulizia dei luoghi di lavoro.

Infatti, le imprese del Gruppo monitorano attentamente l'evoluzione degli scenari di riferimento e il conseguente **mutamento dei rischi**, cercando di prevenirli attraverso interventi tecnici, organizzativi e formativi mirati alla sicurezza. Per farlo, vengono implementati modelli organizzativi dedicati alla sicurezza e all'ambiente, con analisi continue dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse coinvolte.

Inoltre, nel perseguire l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, il Gruppo Bondioli & Pavesi adotta un approccio trasversale lungo tutta la catena del valore. Nel corso degli anni, l'azienda ha compiuto significativi **investimenti** in impianti, macchinari e programmi formativi volti a migliorare gli standard di sicurezza e a promuovere una crescente consapevolezza dei rischi.

La **funzione responsabile** vigila costantemente affinché l'ambiente di lavoro sia conforme alle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza. Sono attivate iniziative come campagne di sensibilizzazione e progetti di educazione per consolidare una cultura della sicurezza e della salute tra tutti i collaboratori. La finalità principale è quella di creare

una diffusa responsabilizzazione tra tutta la popolazione aziendale, affinché la sicurezza diventi parte integrante del modo di lavorare quotidiano.

Per quanto riguarda il personale esterno, come i fornitori, viene fornita una chiara documentazione informativa sulle procedure di sicurezza e sulle modalità di accesso e movimento all'interno delle strutture aziendali.

Metriche

Nel corso del 2024, non si sono verificati decessi né infortuni gravi sul lavoro che abbiano coinvolto i dipendenti. Questo dato conferma la tendenza osservata negli anni precedenti ed evidenzia un andamento positivo.

Il numero di infortuni registrabili è stato pari a 23, evidenziando una significativa diminuzione rispetto ai 47 casi registrati nel 2023 e ai 48 casi nel 2022.

Tale riduzione, è accompagnata da un miglioramento del tasso di frequenza degli infortuni¹, che si attesta a **8,87** rispetto a **15,05** del 2023 e a **15,58** del 2022.

Le tipologie di infortunio più ricorrenti sono risultate essere **lesioni da taglio, traumi contusivi e distorsioni**, sintomi di una esposizione ai rischi tipici delle attività produttive, che richiedono interventi costanti sia in termini di formazione che di miglioramento ergonomico dei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda le malattie professionali, nel 2024 non sono stati rilevati decessi tra i dipendenti riconducibili a tali cause.

Inoltre, tutte le sedi del Gruppo hanno registrato zero casi di malattia professionale, un risultato positivo che testimonia un'attenzione consolidata a questo aspetto.

Complessivamente, l'andamento degli indicatori di salute e sicurezza sottolinea risultati positivi, confermando l'efficacia delle misure preventive adottate dal Gruppo, tra cui la **formazione continua**, l'implementazione di tecnologie avanzate e la sensibilizzazione ai rischi lavorativi.

¹ I tassi di seguito riportati sono da intendersi ogni milione di ore lavorate

Sviluppo e Valorizzazione del Capitale Umano

Politiche aziendali

La valorizzazione e sviluppo del capitale umano sono considerati aspetti fondamentali, per favorire il successo e la crescita complessiva del Gruppo. A tale proposito, viene adottata una strategia orientata alla promozione della **formazione continua**, considerandola un elemento essenziale per l'ampliamento delle competenze interne, rispondendo così alle esigenze di crescita professionale dei dipendenti e alle sfide evolutive del mercato del lavoro.

Il **Codice Etico** del Gruppo, in linea con questa visione, stabilisce che ogni responsabile ha la responsabilità di **valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori**, assicurandosi che le prestazioni siano coerenti con le mansioni assegnate e con i piani di organizzazione del lavoro. Tale impegno ha l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza operativa, assicurando che l'organizzazione del lavoro risponda sia alle esigenze individuali e sia agli obiettivi aziendali.

Azioni intraprese

Le aziende del Gruppo adottano pratiche strutturate per favorire lo sviluppo professionale dei propri collaboratori. Tra queste, si includono attività come **la job rotation, l'onboarding iniziale, l'affiancamento a personale esperto**, e l'assegnazione di incarichi con maggiore responsabilità. Tali pratiche permettono di valorizzare le competenze esistenti, offrendo opportunità di crescita attraverso esperienze diversificate all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, il Gruppo promuove la **comunicazione continua tra responsabili e collaboratori**, per identificare i punti di forza e le aree di miglioramento dei collaboratori, consentendo loro di accedere a percorsi di formazione personalizzati. La formazione è pianificata e valutata attraverso una **procedura interna dedicata nel Sistema Qualità**, che permette di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese.

Inoltre, viene promosso il **coinvolgimento attivo** dei collaboratori, includendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali agli obiettivi aziendali. Durante riorganizzazioni del lavoro, si cerca di salvaguardare il valore delle risorse umane attraverso azioni di formazione e/o riqualificazione professionale, distribuendo uniformemente



gli oneri tra tutti i collaboratori e assegnando incarichi compatibili con le competenze professionali.

Un elemento centrale e di particolare rilevanza che caratterizza questo processo è rappresentato dalla **Bondioli & Pavesi Academy**, un progetto trasversale per la gestione della formazione all'interno del Gruppo. L'obiettivo primario della B&P Academy è promuovere la diffusione delle attività formative, coinvolgendo in modo attivo tutte le persone interessate.

Ogni anno, attraverso l'Academy, vengono pianificati e organizzati corsi rivolti a tutte le funzioni aziendali. I corsi sono progettati con l'ausilio di **consulenti e docenti selezionati**, e spesso vedono il **contributo attivo** degli stessi collaboratori interni, che grazie alla loro conoscenza delle dinamiche aziendali, contribuiscono alla realizzazione dei contenuti, con una prospettiva pratica delle sessioni formative.

In parallelo, nel 2024, il Gruppo ha avviato un'iniziativa di **formazione dedicata a temi legati alla sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa**, rivolta a tutti i dipendenti delle filiali italiane, attraverso la PQA Academy. Sono stati realizzati 6 brevi video-pillole disponibili per tutti i collaboratori sui principali temi di sostenibilità, tra cui: Governance, Ambiente, Sociale e stesura del Bilancio di Sostenibilità.

Questa formazione, erogata in parte nel 2024 e che proseguirà nel 2025, rappresenta un passo significativo per sensibilizzare e aggiornare costantemente i dipendenti sui temi cruciali della sostenibilità.



Metriche

Nel 2024, il Gruppo attesta una media di circa 14 ore di formazione per dipendente, confermando il valore dell'anno precedente e registrando un leggero incremento rispetto al 2022 (13,11).

Questo dato riflette la media ponderata delle ore erogate in tutte le società del gruppo, sia italiane che estere.

Complessivamente sono state erogate **25.732 ore di formazione**, di cui l'84% ha coinvolto dipendenti di sesso maschile mentre il restante 16% ha interessato dipendenti di sesso femminile. Tale distribuzione, riflette direttamente la composizione sociodemografica del Gruppo, caratterizzata da una prevalenza di forza lavoro maschile.

Coerentemente alla struttura operativa del Gruppo, fortemente orientata alla produzione e alla gestione tecnica dei processi industriali, oltre la metà delle ore di formazione (54%) è stata destinata al personale produttivo (cosiddetti blue collars), seguito dal 43% rivolto alle figure impiegate in attività tecniche e amministrative (cosiddetti white collars), e da un 3% riservato al management esecutivo.

Questo andamento evidenzia la centralità attribuita allo sviluppo delle competenze pratiche e tecniche, fondamentali per garantire qualità, efficienza e sicurezza nei processi industriali dell'organizzazione.

Durante l'anno, un totale di 57 dipendenti del Gruppo ha usufruito del congedo parentale, un dato che si mantiene in linea con l'andamento degli anni precedenti.

La fruizione ha riguardato in misura leggermente maggiore le dipendenti di sesso femminile (30) rispetto ai dipendenti di sesso maschile (27).

Il numero di rientri nel periodo di rendicontazione dopo la fine del congedo è stato pari a 43, suddivisi in 17 donne e 26 uomini, evidenziando un tasso complessivo di rientro pari al 75%².

² Non è stato possibile calcolare il tasso di retention a 12 mesi per l'anno in corso, in quanto molte società italiane non hanno ancora potuto restituire il dato definitivo, non essendosi ancora concluso il periodo di osservazione successivo al rientro. I dati completi, riferiti all'anno finanziario 2024, saranno disponibili nel prossimo ciclo di rendicontazione.

Benessere del Personale in Azienda

Politiche aziendali

La tutela del **benessere dei dipendenti** è uno dei principi cardine su cui si fonda l'approccio organizzativo del Gruppo, che riconosce l'importanza di creare e mantenere un ambiente lavorativo positivo e di garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri collaboratori. Il Gruppo ha adottato politiche specifiche che si concentrano sul miglioramento delle condizioni di lavoro, sulla motivazione, responsabilizzazione e soddisfazione dei dipendenti, contribuendo in tal modo a un ambiente di lavoro che favorisce la produttività e la retention dei talenti.

In questa direzione, il **Codice Etico** aziendale stabilisce l'impegno a garantire **condizioni di lavoro eque**, applicando il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** a tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione in termini di ruolo, funzione o sede di appartenenza. La conformità alle normative vigenti in materia di lavoro e benessere, così come la promozione di un clima positivo, sono parte integrante della responsabilità sociale dell'azienda.

Azioni intraprese

Per quanto riguarda la **motivazione e responsabilizzazione**, il Gruppo ha introdotto un **sistema di premiazione** che si basa su indici di qualità ed efficienza, premiando il contributo individuale di ciascun dipendente nel soddisfare le esigenze dei clienti e ottimizzare i processi aziendali.

Questo meccanismo, concepito per riconoscere ed incentivare il merito individuale viene gestito con trasparenza e ambisce a valorizzare il contributo di ogni collaboratore.

Le filiali di Finsuge S.p.A., Bondioli & Pavesi S.p.A. e Bondioli & Pavesi Sales & Logistics S.p.A. offrono **buoni welfare** ai dipendenti full-time, per favorire il loro benessere anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Questi buoni sono spendibili in negozi fisici di vario genere, come supermercati, abbigliamento, tecnologie, profumerie e altri, permettendo di utilizzare i benefit in modo versatile.

A testimonianza di un impegno più ampio, Bondioli & Pavesi S.p.A. ha istituito un **fondo di solidarietà** per fornire un aiuto economico annuale ai dipendenti che si trovano in condizioni di svantaggio, contribuendo a garantire un supporto concreto in momenti di difficoltà.



Il **welfare aziendale** comprende anche **polizze assicurative Directors & Officers (D&O)** rivolta a persone che rivestono un ruolo di responsabilità, al fine di tutelare il patrimonio aziendale da controversie legali, come violazioni normative o contenziosi ambientali. Inoltre, è prevista una **polizza per viaggi e trasferte** che copre i dipendenti in caso di necessità di spostamenti per lavoro, offrendo **tutela sanitaria** e protezione dei beni personali durante i viaggi.

Infine, per quanto riguarda la **qualità della vita lavorativa**, il Gruppo offre un **servizio mensa** presso la sede di Suzzara, sviluppato in collaborazione con una **nutrionista** per garantire un'alimentazione equilibrata e rispondere alle esigenze dei dipendenti. Quando non è presente un servizio mensa, vengono forniti **buoni pasto** come alternativa.

Dal 2020, Bondioli & Pavesi ha lanciato l'app "**B&P People**", uno strumento pensato per migliorare la comunicazione con i dipendenti e favorire un accesso rapido a notizie, documenti aziendali, aggiornamenti sugli eventi e interazione con i servizi delle risorse umane. L'app è un canale diretto che permette ai dipendenti di essere sempre aggiornati e di interagire facilmente con l'organizzazione, contribuendo a migliorare l'immagine aziendale e il clima organizzativo complessivo.

A complemento delle iniziative di Gruppo, Tecnomek conduce **colloqui individuali** con tutti i dipendenti per raccogliere la percezione del clima aziendale e attuare interventi mirati. Viene inoltre somministrato un breve **questionario** su appartenenza, aspettative, organizzazione e apprezzamento, con confronto dei risultati rispetto all'esercizio precedente e gestione delle criticità emerse. Per i responsabili, a cadenza bimestrale, si svolgono incontri di supervisione e formazione su comunicazione, collaborazione e leadership, per migliorare il lavoro di squadra e il clima organizzativo.



Metriche

Nel triennio considerato, il 100% dei dipendenti è risultato coperto da **contratti collettivi di lavoro** nei Paesi in cui tale strumento è previsto dal sistema normativo.

Nelle sedi situate in Paesi dove la contrattazione collettiva non è prevista o non è abitualmente adottata (come India, Cina, Stati Uniti, Polonia, Ucraina e, in alcuni casi, Germania), le condizioni di lavoro sono comunque definite nel rispetto della normativa locale vigente, assicurando il presidio dei diritti fondamentali dei lavoratori e l'adeguatezza delle tutele applicate.

ITALY'S BEST EMPLOYERS 2025

Nel 2024 Bondioli & Pavesi è stata premiata per il terzo anno consecutivo nella classifica **"Italy's Best Employers 2025"** stilata da Corriere della Sera e Statista, consolidando la propria reputazione come uno dei migliori datori di lavoro.

Il sondaggio, svolto in forma anonima e su base volontaria, ha coinvolto oltre 20.000 dipendenti di aziende con almeno 250 persone in Italia, con l'obiettivo di misurare la **soddisfazione dei dipendenti** verso le proprie aziende.

Bondioli & Pavesi si è posizionata al 3° posto nella categoria **"Prodotti per l'Industria, l'Edilizia e l'Agricoltura"**, salendo di tre posizioni rispetto all'anno precedente e confermando così un costante miglioramento del proprio ambiente lavorativo.



Diversità e Inclusione

Politiche aziendali

La **diversità, l'inclusione e le pari opportunità** sono principi fondanti per il Gruppo Bondioli & Pavesi e vengono promossi attivamente nelle politiche aziendali. Il **Codice Etico** del Gruppo è un riferimento fondamentale per tutte le operazioni aziendali, stabilendo le **responsabilità etico-sociali** di tutti coloro che operano all'interno delle aziende del Gruppo, inclusi fornitori e collaboratori esterni.

Il Codice Etico promuove un ambiente **lavorativo inclusivo, non discriminatorio e privo di conflitti**, e orienta l'adozione di comportamenti e pratiche che favoriscono la pari dignità di tutte le persone, beneficiando così dipendenti, clienti, azionisti e la comunità in generale.

Azioni intraprese

In linea con le proprie politiche aziendali, la selezione e lo sviluppo del personale sono orientati a garantire **pari opportunità**, con un focus particolare sulla **coerenza tra competenze richieste e competenze possedute** dai collaboratori, in ogni fase della carriera (promozioni, trasferimenti, assegnazioni di incentivi basati su merito e risultati). Inoltre, le decisioni aziendali in tema di **selezione, sviluppo professionale e premi** si basano su criteri oggettivi, che garantiscono l'assenza di discriminazioni di genere, etnia, età o qualsiasi altra forma di pregiudizio.

Per questo motivo, il Gruppo Bondioli & Pavesi promuove attività formative per sensibilizzare tutti i dipendenti sui temi della **diversità e inclusione**, con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze e migliorare la collaborazione tra colleghi.



Alcuni colleghi della BP CHM durante un corso di formazione (Caxias do Sul, dicembre 2024)

Metriche

Nel 2024, il Gruppo Bondioli & Pavesi impiega 1.821 dipendenti, di cui il 97% con contratto a tempo indeterminato e la maggioranza (97%) con contratto full-time. Tuttavia, la distribuzione di genere all'interno del Gruppo mostra che il 79% della forza lavoro è maschile, con una particolare predominanza nelle posizioni operative, tradizionalmente ricoperte da uomini.

A livello pratico, il Gruppo sta lavorando per bilanciare la rappresentanza di **genere** all'interno della propria forza lavoro, pur riconoscendo che l'attuale sbilanciamento di genere, con una prevalenza di **maschi** (79%) rispetto alle **donne** (21%), è dovuto alle caratteristiche storiche del settore in cui opera il Gruppo.

Nonostante questo, Bondioli & Pavesi sta intraprendendo azioni mirate per promuovere la **parità di genere** e migliorare l'inclusione delle donne nei vari livelli dell'organizzazione. La stessa attenzione viene riservata a tutte le altre forme di diversità, come l'età, l'etnia e la provenienza geografica.

Per quanto riguarda la distribuzione per età, nel 2024 il **17%** dei collaboratori ha meno di 30 anni, il **55%** appartiene alla fascia tra i 30 e i 50 anni, mentre il **28%** ha più di 50 anni. Questa distribuzione evidenzia un buon equilibrio generazionale, che consente di integrare le nuove prospettive e competenze dei giovani talenti con l'esperienza accumulata nel tempo.

Alcuni colleghi della Bondioli & Pavesi India durante i festeggiamenti dell'Holi (Chakan Pune, Maharashtra 25 marzo 2024)



Sicurezza e Protezione dei Dati (Cybersecurity)

Politiche aziendali

La **tutela dei dati personali** e delle **informazioni riservate** è essenziale nello svolgimento delle attività del Gruppo Bondioli & Pavesi, come sottolineato dalle normative vigenti e nelle politiche aziendali.

All'interno del **Codice Etico**, il Gruppo formalizza l'impegno a garantire un alto livello di **riservatezza, integrità, sicurezza e disponibilità** dei dati, proteggendo le informazioni aziendali da minacce informatiche, sempre più diffuse a livello globale.

A tal fine, Bondioli & Pavesi ha adottato tutte le misure necessarie per conformarsi al **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati**, meglio noto come "GDPR" (Regolamento UE 2016/679) e adotta le migliori prassi per la protezione della privacy. Ogni dipendente è tenuto a mantenere il massimo riserbo su tutte le informazioni aziendali e a rispettare le normative in materia di **privacy e protezione dei dati**.

Azioni intraprese

Il Gruppo ha implementato una serie di misure per proteggere i dati sensibili e garantire la sicurezza dei sistemi informatici aziendali.

Queste includono la formazione continua dei dipendenti sulla **cybersecurity**, finalizzata ad aumentare la consapevolezza e la comprensione delle problematiche legate alla protezione dei dati.

Inoltre, sono stati sviluppati regolamenti interni che disciplinano l'uso **dei sistemi informatici, dei dispositivi elettronici e della posta elettronica**, per garantire che tutte le informazioni aziendali siano trattate correttamente e al riparo da accessi non autorizzati.

Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire le politiche aziendali di sicurezza informatica e a proteggere i dati trattati, come previsto dal **Codice Etico**, che include l'obbligo di gestire correttamente le informazioni riservate in conformità con il **GDPR**.

Metriche

Nel corso del 2024 **non si sono ricevute denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy** dei clienti.

9.2. Comunità interessate

Sviluppo del Territorio

Politiche aziendali

Bondioli & Pavesi è impegnata nello sviluppo del territorio, promuovendo relazioni solide e proficue con le comunità locali. Questo impegno è esplicitato nel **Codice Etico**, all'interno del quale viene sottolineata l'importanza di **contribuire positivamente al benessere sociale**, culturale ed economico delle aree in cui il Gruppo opera. Le iniziative locali sono finalizzate a creare valore per la comunità e a favorire la crescita del territorio, migliorando la qualità della vita e promuovendo una cultura della sostenibilità.

Il Codice Etico del Gruppo riflette questo impegno, promuovendo la partecipazione attiva alle iniziative locali e incoraggiando comportamenti responsabili nelle relazioni con le comunità.

Azioni intraprese

Il Gruppo Bondioli & Pavesi è fortemente impegnato nello **sviluppo del territorio**, promuovendo relazioni proficue con le comunità locali attraverso iniziative che mirano a favorire il benessere sociale, culturale ed economico.

Nel 2024, Bondioli & Pavesi S.p.A. ha svolto un ruolo attivo in una serie di **iniziative di orientamento professionale e educativo**, tra cui il ciclo **JOB FIT** con il Centro Culturale Piazzalunga di Suzzara, che ha aiutato i ragazzi a esplorare le opportunità di carriera nel territorio. L'azienda ha anche preso parte ad un incontro con la **Consulta Economica Oltrepò Mantovano**, rivolto agli studenti degli Istituti **Manzoni** di Suzzara, **Strozzi** di Palidano e **Scuola di Arti e Mestieri**, per rafforzare il dialogo tra scuola e mondo del lavoro. Inoltre, Bondioli & Pavesi S.p.A. ha partecipato al Career Day organizzato da alcuni atenei italiani (Università degli Studi di Ferrara e Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), per entrare in contatto con giovani talenti e laureandi.

A sostegno della formazione e dello sviluppo giovanile,



Un momento del Career Day organizzato dall'Università degli Studi di Ferrara (Ferrara, 7 maggio 2024)

Bondioli & Pavesi S.p.A. ha promosso il merito scolastico e il talento locale, assegnando borse di studio in collaborazione con il Rotary Club Gonzaga Suzzara. Sono state premiate due borse agli studenti del Liceo Manzoni di Suzzara che si sono diplomati con il massimo dei voti.

L'azienda ha inoltre sponsorizzato due borse di studio per il Centro di Formazione Professionale Arti e Mestieri F. Bertazzoni di Suzzara, premiando gli allievi per gli eccellenti risultati ottenuti nell'ultimo anno formativo.

Infine, a livello internazionale, Bondioli & Pavesi India si è impegnata a destinare **il 2% dell'utile** annuale a **iniziative benefiche**, in conformità con gli obblighi normativi locali, per sostenere progetti sociali e educativi nelle comunità locali.



9.3. Clienti



Qualità e Sicurezza del Prodotto

Politiche aziendali

Il Gruppo Bondioli & Pavesi si impegna formalmente a fornire prodotti e servizi che soddisfino le aspettative della clientela, garantendo il massimo livello di qualità, sicurezza e conformità. La **Politica per la Qualità** è definita dal Consiglio di Amministrazione e viene comunicata, condivisa e implementata a tutti i livelli aziendali, con l'obiettivo di assicurare che ogni collaboratore contribuisca al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Politica per la Qualità si basa su principi fondamentali che riflettono i valori del Gruppo, tra cui:

Il cardano E.D.I. (Electronic Data Interchange), dotato di sensori ed ECU, è in grado di monitorare i parametri di lavoro e di scambiare i dati in tempo reale per migliorare le condizioni e l'efficienza della macchina. È frutto di un grande lavoro di squadra e di importanti investimenti nel campo dell'innovazione e della tecnologia.

OFFERTA DI UN PRODOTTO E SERVIZIO DI QUALITÀ

Operare in modo da offrire sul mercato prodotti innovativi e affidabili che rispondano alle esigenze specifiche dei clienti.

PRESENZA SUL MERCATO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

Aumentare la quota di mercato attraverso rapporti di fiducia e collaborazione con i clienti a livello globale.

CONDIVISIONE E COINVOLGIMENTO

Creare un ambiente in cui tutte le persone coinvolte possano dare il loro contributo e in cui i valori aziendali siano condivisi e promossi.

FORMAZIONE E SVILUPPO

Sostenere la crescita continua delle competenze tecniche e interpersonali dei collaboratori.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

Favorire l'evoluzione del modello organizzativo per processi, allineato con le esigenze dei clienti e delle parti interessate.

SOSTENIBILITÀ

Promuovere pratiche responsabili in tutti i processi aziendali, integrando i principi ESG (Ambiente, Società, Governance).

RISPETTO DELLE NORMATIVE

Garantire il rispetto della legislazione e delle normative di settore, inclusa la sicurezza sul lavoro e la protezione dei dati.



Azioni intraprese

Per dare attuazione alla Politica per la Qualità, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha sviluppato e implementato i **Sistemi di Gestione per la Qualità (UNI EN ISO 9001)**.

Il Sistema di Gestione adotta un approccio di **“risk-based thinking”**, che consente di identificare e cogliere le opportunità provenienti dall'analisi del contesto e delle parti interessate, riducendo al minimo i rischi.

Perciò, la procedura di controllo adottata copre l'intero ciclo di vita del prodotto, monitorando e verificando periodicamente ogni fase produttiva per garantire la conformità agli standard di sicurezza e alle specifiche richieste dai clienti.

Inoltre, tutte le aziende italiane e le filiali internazionali in Brasile, India, Cina, Repubblica Ceca e Spagna hanno ottenuto la **certificazione ISO 9001:2015**, a garantire un livello uniforme di qualità in tutte le operazioni aziendali.



Soddisfazione del Cliente

Politiche aziendali

Nel **Codice Etico** del Gruppo Bondioli & Pavesi viene esplicitamente dichiarato l'impegno verso la piena **soddisfazione del cliente** come uno degli obiettivi principali dell'azienda.

Questo impegno si traduce in una costante attenzione alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, con un monitoraggio continuo per rispondere in modo adeguato alle esigenze della clientela.

Il Codice Etico sottolinea l'importanza della trasparenza e del comportamento corretto nei rapporti con i clienti, mettendo al primo posto la loro fiducia e soddisfazione.

Anche la **mission aziendale** riflette chiaramente l'importanza attribuita alla soddisfazione del cliente.

Il Gruppo si impegna a offrire prodotti e servizi di eccellenza, riconoscendo nella soddisfazione del cliente un elemento fondamentale per il successo, oltre a rappresentare un presupposto essenziale per la crescita sostenibile e mantenere una posizione competitiva di rilievo nel mercato di riferimento.

Azioni intraprese

Per garantire la soddisfazione del cliente, il Gruppo Bondioli & Pavesi utilizza **questionari** e **sondaggi** mirati per raccogliere feedback sui propri prodotti e servizi.

Questi strumenti permettono di monitorare periodicamente la percezione del cliente e individuare aree di miglioramento, assicurando così che l'offerta sia sempre allineata alle aspettative del mercato.

Un elemento distintivo dell'orientamento aziendale risiede nella capacità di offrire un elevato livello di **personalizzazione** dei propri prodotti.

Questa attenzione, si traduce nella possibilità di soddisfare in modo preciso e puntuale le esigenze dei clienti.

Tale risultato è reso possibile grazie a un dialogo proficuo tra i reparti di ricerca e sviluppo e il gruppo commerciale: una sinergia che permette di progettare e proporre soluzioni tecniche su misura, calibrate sulle reali necessità degli utilizzatori finali.

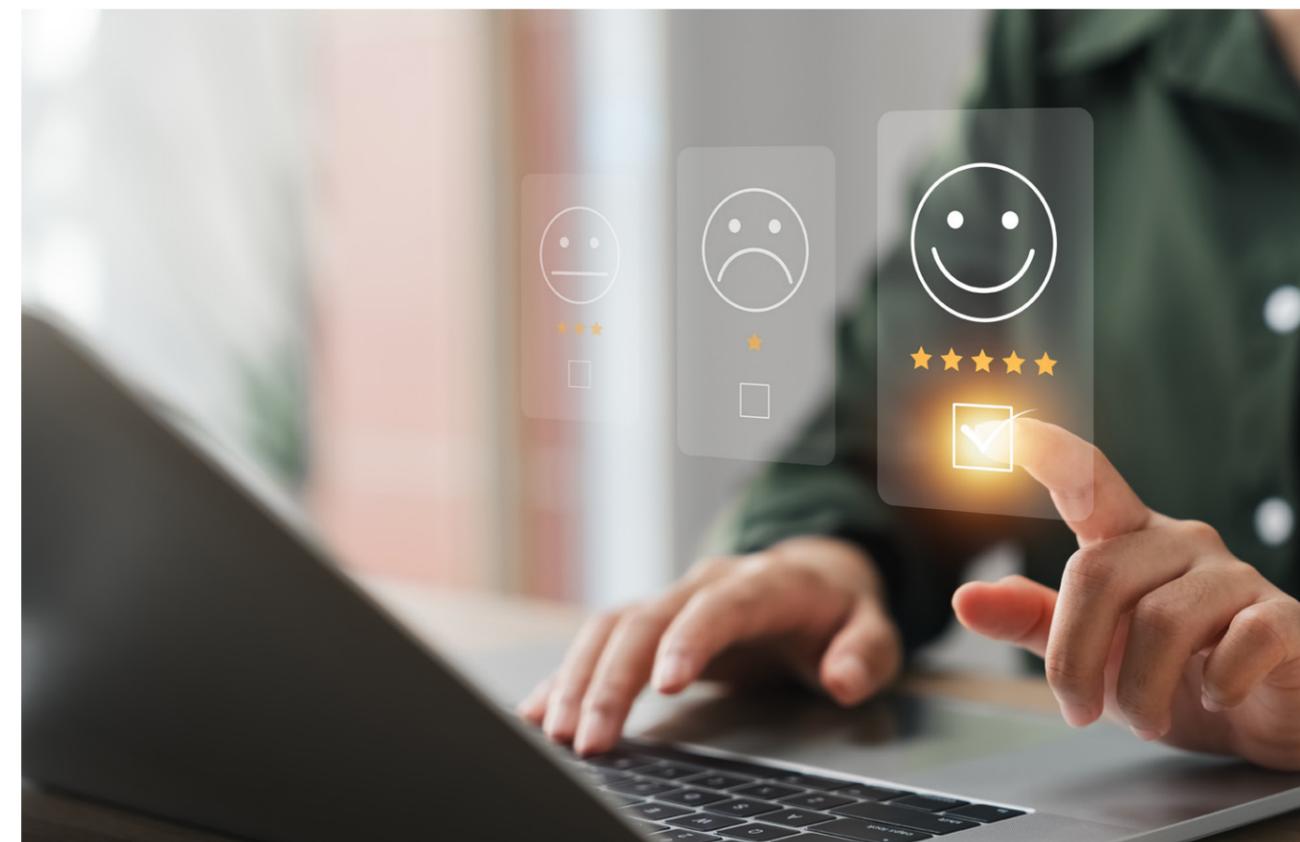
Ogni **interazione** con i clienti è caratterizzata da un comportamento cortese, disponibile e trasparente.

Tutti i collaboratori sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali problematiche e ad impegnarsi attivamente per risolverle nel miglior modo possibile, come stabilito nelle linee guida della procedura di Sistema Qualità.

Questa modalità di gestione attenta dei rapporti contribuisce in modo diretto a mantenere alti livelli di soddisfazione e a promuovere un clima di fiducia reciproca.

Metriche

I risultati delle indagini periodicamente condotte in merito alla soddisfazione della clientela sono analizzati regolarmente per identificare aree di miglioramento e garantire che i prodotti e i servizi offerti rispondano adeguatamente alle esigenze della clientela.



10. Governance

10.1. Condotta dell'impresa

Etica, Integrità e Compliance

Politiche aziendali

Il Gruppo Bondioli & Pavesi fonda il proprio operato su due valori: **lealtà e trasparenza**. Questi valori sono alla base di ogni attività aziendale e guidano le relazioni con tutte le parti interessate. Inoltre, il Gruppo si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti locali in tutti i Paesi in cui opera, promuovendo un comportamento orientato alla legalità e la correttezza.

Al fine di promuovere e diffondere i valori aziendali che guidano le relazioni con gli stakeholder, il Gruppo ha adottato il **Codice Etico**. Tale documento, definisce i principi di condotta che tutti i collaboratori devono rispettare, costituendo così uno strumento centrale per garantire coerenza e fiducia tra gli stakeholder.

L'azienda ha inoltre istituito un **Comitato Etico**, responsabile di vigilare sull'effettiva attuazione del Codice Etico e sulla gestione delle segnalazioni di eventuali violazioni.

Inoltre, il Gruppo si attiene alla normativa sul **whistleblowing (Direttiva Europea 2019/1937)** per assicurare la trasparenza e la correttezza nella **gestione delle segnalazioni**, raccolte da un canale dedicato attraverso il quale dipendenti e stakeholder possono segnalare eventuali irregolarità in modo anonimo e sicuro.

Azioni intraprese

Per assicurare un'applicazione concreta dei principi etici, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha adottato diverse iniziative volte a diffondere e consolidare la cultura della compliance all'interno dell'azienda.

Tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti, ricevono una copia del **Codice Etico**, un documento che non è solo una dichiarazione di intenti, ma una guida operativa che indirizza il comportamento individuale e collettivo. Così facendo, questo strumento si propone di assicurare un alto grado di coerenza tra tutti i membri dell'azienda, contribuendo a rafforzare la fiducia reciproca tra gli interlocutori.

Parallelamente, il Gruppo ha definito il **processo di recepimento e gestione delle segnalazioni di comportamenti e/o condotte** che possono rappresentare una violazione penale, civile o amministrativa durante lo svolgimento delle mansioni lavorative, con lo scopo di disciplinarle e veicarle ai destinatari di competenza. Il Comitato Etico analizza ogni segnalazione con rigore, adottando misure adeguate nei casi di non conformità.

Nel corso del 2024, l'azienda ha anche rafforzato il proprio impegno in ambito formativo, rendendo disponibili per tutti i dipendenti delle filiali italiane una serie di **video-pillole educative** sui temi ESG (Environmental, Social e Governance), tra cui quelli legati alla **governance** e alla **lotta alla corruzione**.

Queste brevi sessioni formative sono pensate per favorire una maggiore consapevolezza sulla buona condotta aziendale. Alcune di queste pillole sono già state erogate nel 2024, mentre altre sono previste per il 2025.



Metriche

Nel corso del 2024, **nessuna delle società appartenenti al Gruppo Bondioli & Pavesi** ha registrato casi significativi di non conformità a leggi o normative vigenti.

Inoltre, **non è stato accertato alcun episodio di corruzione**, a conferma dell'efficacia delle politiche aziendali e delle azioni adottate per diffondere una cultura basata su etica, trasparenza e rispetto della legalità.

Nel 2024, la totalità **dei membri degli organi di governo** del Gruppo Bondioli & Pavesi ha ricevuto **formazione** specifica in materia di anticorruzione, a dimostrazione dell'attenzione costante ai temi della correttezza e rispetto delle normative. Complessivamente, **oltre 1.220 dipendenti** hanno preso parte a percorsi **formativi** sul tema, con un incremento significativo rispetto agli anni precedenti. Parallelamente, le politiche e procedure adottate in materia di prevenzione della corruzione sono state oggetto di un'estesa attività di comunicazione, raggiungendo **l'82% del totale dei dipendenti del Gruppo**. Tale diffusione capillare ha contribuito in modo significativo al radicamento di un sistema di prevenzione strutturato e a una diffusa responsabilizzazione della popolazione aziendale.

VALUTAZIONE ECOVADIS

Nel 2024, Bondioli & Pavesi S.p.A.¹ e BP Componentes Hidráulicos e Mecánicos hanno partecipato per la prima volta alla valutazione **EcoVadis**, piattaforma internazionale che misura la sostenibilità delle imprese in quattro ambiti: ambiente, lavoro e diritti umani, etica e acquisti sostenibili.

Il questionario, basato su evidenze documentali, consente di confrontarsi con standard riconosciuti a livello globale ed il punteggio complessivo ottenuto riflette la **qualità del sistema di gestione** della responsabilità sociale d'impresa al momento della valutazione.

Bondioli & Pavesi S.p.A. ha ottenuto la medaglia **Silver**, posizionandosi tra il **15% delle aziende** con le migliori performance di sostenibilità a livello globale.



¹ Tale risultato si riferisce esclusivamente alla sede di Suzzara (MN). Tuttavia, è previsto come obiettivo da conseguire entro il 2025, il coinvolgimento alla valutazione EcoVadis anche delle rimanenti filiali produttive italiane.

Gestione Responsabile della Catena di Fornitura

Politiche aziendali

Il Gruppo Bondioli & Pavesi opera da anni sul mercato internazionale nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. La finalità è quella di affermarsi come un'azienda che persegue gli obiettivi propri e dei clienti in modo innovativo e sostenibile.

La qualità dei prodotti del Gruppo non si basa solo sul costante impegno verso il miglioramento continuo, ma anche sull'ampia rete di partnership mondiali che fornisce beni e servizi essenziali per le operazioni aziendali. Queste collaborazioni sono indispensabili per garantire il successo sul mercato globale.

Ci si attiene a principi fondamentali nel guidare le relazioni con i partner commerciali tra cui: **l'equità, l'uguaglianza, la tutela della persona e dell'ambiente, la diligenza, la trasparenza, l'onestà, la riservatezza e la protezione della salute.**

Per garantire che anche i fornitori adottino questi principi, oltre a quanto definito nel **Codice Etico**, è stato implementato un **"Codice di Condotta Fornitori"**, con lo scopo di garantire che tutti gli attori della catena di approvvigionamento rispettino i principi e le linee guida aziendali.





ETICA COMMERCIALE

I Fornitori devono condurre le proprie attività in modo professionale, onesto, trasparente e integro, nel rispetto delle leggi contro la corruzione, il riciclaggio di denaro e per promuovere la concorrenza leale. Devono evitare qualsiasi azione che possa creare conflitti di interesse tra i propri interessi e quelli del Gruppo Bondioli & Pavesi. Inoltre, devono mantenere la riservatezza sulle informazioni aziendali e garantire la trasparenza nella comunicazione.



CONDIZIONI DI LAVORO E DIRITTI UMANI

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro, insieme al rispetto dei diritti umani, sono fondamentali per il Gruppo. I Fornitori sono tenuti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare, conforme alle normative di legge. Devono promuovere l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, il rispetto della libertà di associazione ed assumere il personale in conformità con la legislazione vigente, includendo retribuzioni e orari di lavoro adeguati e prevenendo ogni forma di sfruttamento, come il lavoro minorile.

POLITICA DEI MINERALI DEI CONFLITTI

I minerali provenienti da zone di conflitto, noti come "3TG" (tantalio, tungsteno, stagno e oro), sono originari della Repubblica Democratica del Congo e paesi limitrofi. Il loro commercio potrebbe finanziare le forze armate, contribuendo a violazioni dei diritti umani come il lavoro forzato e l'abuso di donne e bambini. Il Gruppo Bondioli & Pavesi si impegna a operare responsabilmente, scoraggiando l'acquisto di prodotti contenenti questi minerali e richiedendo lo stesso impegno ai propri fornitori.

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

I Fornitori devono rispettare le leggi ambientali e impegnarsi per migliorare la qualità e l'efficienza dei loro processi produttivi, riducendo l'impatto sull'ambiente. Questo include la riduzione degli sprechi di risorse come acqua ed energia, la gestione adeguata dei rifiuti pericolosi e la formazione del personale sulla protezione ambientale.



Azioni intraprese

Per assicurare che tutti i fornitori rispettino i principi di responsabilità e sostenibilità, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha implementato un **approccio strutturato alla selezione e al monitoraggio** dei propri partner commerciali. Questo processo consente di valutare l'affidabilità e la conformità dei fornitori rispetto ai principi definiti nel **Codice di Condotta Fornitori**, assicurando il rispetto delle normative vigenti e delle pratiche in materia di sostenibilità.

Nell'ultimo anno, l'azienda ha intensificato l'attenzione sulla gestione responsabile della catena di fornitura, consolidando i rapporti con partner selezionati e garantendo il rispetto di criteri etici, sociali e ambientali. L'interazione sistematica con i fornitori consente di costruire relazioni commerciali basate sulla fiducia e sulla condivisione di valori comuni, rafforzando la sostenibilità complessiva della supply chain.

Un'iniziativa significativa in questo ambito è stata l'attività di elaborazione e successiva diffusione a 72 fornitori di Bondioli & Pavesi S.p.A., di un questionario incentrato su tematiche di sostenibilità. Tale strumento di valutazione si compone di sei blocchi di domande che riguardano: Diritti Umani, Ambiente, Conformità ed Etica, Diversità, Salute e Sicurezza ed altri aspetti generali. I fornitori coinvolti nell'indagine appartengono alle categorie merceologiche più impattanti², presentano un fatturato annuo superiore ai 100.000 €, e hanno costituito più della metà del volume di acquisto di Bondioli & Pavesi S.p.A. riferito all'anno 2023. Per il 2024, l'indagine è stata limitata ai fornitori diretti di Bondioli & Pavesi (sede di Suzzara), tuttavia, è già prevista una sua estensione ai fornitori di materiali diretti e servizi di trasporto delle altre aziende italiane del Gruppo.

Metriche

Nel corso degli anni, il Gruppo Bondioli & Pavesi ha progressivamente rafforzato il proprio impegno nel valutare i fornitori anche in ottica di sostenibilità. I dati mostrano un incremento significativo nella percentuale di fornitori sottoposti a screening secondo criteri ambientali, sociali o una combinazione di entrambi, fino a raggiungere il 41% nel 2024³. Questo incremento evidenzia il consolidamento dell'approccio strutturato alla selezione e monitoraggio dei fornitori, già avviato negli anni precedenti, e reso ancora più tangibile a seguito dell'introduzione del questionario.

² Tra i quali: fusioni di ghisa e alluminio, stampati di acciaio, stampati di plastica, carpenteria, lavorazioni meccaniche, assemblaggio, tranciati, polimeri, rivestimenti superficiali, trattamenti termici, verniciatura, spedizionieri e trasportatori.

³ Il valore totale comprende fornitori nuovi e già esistenti che sono stati sottoposti a screening tramite questionari o altre modalità durante il periodo considerato.

11. Appendice

2-7 Dipendenti	UdM	2022	2023	2024
Totale dei dipendenti (head count)	N.	1833	1867	1821
<i>Di cui uomini</i>	N.	1457	1485	1444
<i>Di cui donne</i>	N.	376	382	377
Lavoratori a tempo indeterminato	N.	1728	1779	1767
<i>Di cui uomini</i>	N.	1383	1419	1409
<i>Di cui donne</i>	N.	345	360	358
Lavoratori a tempo determinato	N.	105	88	54
<i>Di cui uomini</i>	N.	72	66	36
<i>Di cui donne</i>	N.	33	22	18
Lavoratori full-time	N.	1778	1805	1764
<i>Di cui uomini</i>	N.	1440	1465	1425
<i>Di cui donne</i>	N.	338	340	339
Lavoratori part-time	N.	55	62	57
<i>Di cui uomini</i>	N.	15	21	19
<i>Di cui donne</i>	N.	40	41	38

2-8 Lavoratori non dipendenti	UdM	2022	2023	2024
Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro è controllato dall'organizzazione	N.	143	75	37

301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	UdM	2022	2023	2024
Peso totale dei materiali utilizzati per produrre e confezionare i principali prodotti e servizi dell'organizzazione durante il periodo di rendicontazione	ton	87.143,49	88.883,43	48.470,96
<i>Di cui materiali grezzi</i>	ton	19	21,60	11,10
<i>Di cui materiali utili al processo, ma che non sono nel prodotto finale</i>	ton	166,77	175,74	87,46
<i>Di cui materiali semilavorati</i>	ton	85.906,88	87.641,95	47.750,74
<i>Di cui materiali per il confezionamento</i>	ton	1.050,84	1.044,14	621,66

303-3 Prelievo idrico	UdM	2022	2023	2024
Prelievo idrico totale	mc	49.690	42.319	39.274
<i>Di cui acque superficiali</i>	mc	2.434	2.355	2.064
<i>Di cui acque sotterranee</i>	mc	0	0	0
<i>Di cui acque costiere</i>	mc	0	0	0
<i>Di cui acque interne</i>	mc	0	0	0
<i>Di cui acqua di terzi</i>	mc	47.256	39.964	37.210

303-5 Consumo idrico	UdM	2022	2023	2024
Consumo totale di acqua	mc	40.811	36.442	35.118
<i>Di cui consumo totale di acqua da tutte le aree con stress idrico</i>	mc	11.109	11.885	11.448

306-3 Rifiuti prodotti	UdM	2022	2023	2024
Peso totale dei rifiuti prodotti	ton	7.068,58	7.171,73	5.139,92
Peso totale dei rifiuti pericolosi	ton	1.481,31	1.668,57	1.470,11
<i>Di cui conferiti in discarica</i>	ton	1.191,08	1.365,42	1.031,64
<i>Di cui conferiti a recupero</i>	ton	290,23	303,15	438,47
Peso totale dei rifiuti non pericolosi	ton	5.587,27	5.503,16	3.669,81
<i>Di cui conferiti in discarica</i>	ton	483,35	624,07	589,70
<i>Di cui conferiti a recupero</i>	ton	5.103,92	4.879,09	3.080,11

401-1 Nuovi dipendenti assunti e turnover dei dipendenti per età e genere	UdM	2022	2023	2024
Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno	N.	275	220	120
<i>Di cui uomini</i>	N.	227	174	84
<i>Di cui donne</i>	N.	48	46	36
Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno - Fino ai 30 anni	N.	123	110	57
<i>Di cui uomini</i>	N.	108	90	43
<i>Di cui donne</i>	N.	15	20	14
Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno - Dai 31 ai 50 anni	N.	130	89	58
<i>Di cui uomini</i>	N.	100	68	38
<i>Di cui donne</i>	N.	30	21	20
Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno - Oltre i 50 anni	N.	22	21	5
<i>Di cui uomini</i>	N.	19	16	3
<i>Di cui donne</i>	N.	3	5	2
Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno	N.	178	192	168
<i>Di cui uomini</i>	N.	141	154	130
<i>Di cui donne</i>	N.	37	38	38
Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno - Fino ai 30 anni	N.	44	47	49
<i>Di cui uomini</i>	N.	32	41	37
<i>Di cui donne</i>	N.	12	6	12
Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno - Dai 31 ai 50 anni	N.	89	91	84
<i>Di cui uomini</i>	N.	76	71	62

<i>Di cui donne</i>	N.	13	20	22
Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno - Oltre i 50 anni	N.	45	54	35
<i>Di cui uomini</i>	N.	33	42	31
<i>Di cui donne</i>	N.	12	12	4
Tasso di turnover in entrata di nuovi dipendenti				
Tasso di turnover in entrata di nuovi dipendenti uomini nel periodo di riferimento	%	15,58%	11,72%	5,82%
Tasso di turnover in entrata di nuovi dipendenti donne nel periodo di riferimento	%	12,77%	12,04%	9,55%
Tasso di turnover in entrata di nuovi dipendenti nel periodo di riferimento – Fino ai 30 anni	%	36,72%	30,64%	18,04%
di dipendenti nel periodo di riferimento – Dai 31 ai 50 anni	%	12,76%	8,68%	5,81%
Tasso di turnover in entrata di nuovi dipendenti nel periodo di riferimento - Oltre i 50 anni	%	4,59%	4,35%	0,98%
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti				
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti uomini nel periodo di riferimento	%	9,68%	10,37%	9%
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti donne nel periodo di riferimento	%	9,84%	9,95%	10,08%
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti nel periodo di riferimento – Fino ai 30 anni	%	13,13%	13,09%	15,51%
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti nel periodo di riferimento – Dai 31 ai 50 anni	%	8,73%	8,88%	8,42%
Tasso di turnover in uscita di nuovi dipendenti nel periodo di riferimento - Oltre i 50 anni	%	9,39%	11,18%	6,89%

403-9 Infortuni sul lavoro - Dipendenti	UdM	2022	2023	2024
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	N.	48	47	23
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze*	N.	0	2	0
Numero di decessi sul lavoro	N.	0	0	0
Numero di ore lavorate	N.	3.081.078	3.123.030	2.593.152
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**	ppm****	15,6	15,0	8,9
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze***	ppm****	0	0,64	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro****	ppm****	0	0	0

* Infortunio sul lavoro che porta a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tomando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi.

**Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x [1.000.000 ore lavorate].

***Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) = (numero di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)/numero di ore lavorate) x [1.000.000 ore lavorate].

**** Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro = (numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro/numero di ore lavorate) x [1.000.000 ore lavorate].

***** ppm = parti per milione. Unità di misura adimensionale che indica un rapporto tra quantità misurate omogenee di un milione a uno.

403-10 Malattie professionali - Dipendenti	UdM	2022	2023	2024
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	N.	0	0	0
Numero di casi registrabili di malattie professionali	N.	0	0	0

404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	UdM	2022	2023	2024
Ore totali di formazione erogate	h.	24.036	26.818	25.732
<i>Di cui uomini</i>	<i>h.</i>	19.659	21.534	21.734
<i>Di cui donne</i>	<i>h.</i>	4.378	5.284	3.998
<i>Di cui Dirigenti</i>	<i>h.</i>	1.032	767	824
<i>Di cui Impiegati</i>	<i>h.</i>	7.525	11.344	11.049
<i>Di cui Operai</i>	<i>h.</i>	15.480	14.708	13.860
Ore medie di formazione seguite dai dipendenti*	h.	13	14	14

* Formula = Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti / Numero totale di dipendenti

401-3 Congedo parentale	UdM	2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	N.	1.281	1.338	1.312
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>1.043</i>	<i>1.082</i>	<i>1.052</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>238</i>	<i>256</i>	<i>260</i>
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	N.	41	55	57
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>18</i>	<i>27</i>	<i>27</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>23</i>	<i>28</i>	<i>30</i>
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione dopo la fine del congedo parentale	N.	39	50	43
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>16</i>	<i>27</i>	<i>26</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>23</i>	<i>23</i>	<i>17</i>

404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	UdM	2022	2023	2024
Totale numero di dipendenti che hanno ricevuto una revisione regolare della performance e dello sviluppo di carriera	N.	831	872	830
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>636</i>	<i>663</i>	<i>635</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>195</i>	<i>209</i>	<i>195</i>
Percentuale totale di dipendenti che hanno ricevuto una revisione regolare della performance e dello sviluppo di carriera	%	45%	47%	46%
<i>Di cui uomini</i>	<i>%</i>	<i>77%</i>	<i>76%</i>	<i>77%</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>%</i>	<i>23%</i>	<i>24%</i>	<i>23%</i>

405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (per categoria e genere)	UdM	2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti	N.	1.833	1.867	1.821
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>1.456</i>	<i>1.486</i>	<i>1.443</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>377</i>	<i>381</i>	<i>378</i>
Totale Dirigenti	N.	61	51	52
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>52</i>	<i>44</i>	<i>45</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>7</i>
Totale Impiegati	N.	548	576	568
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>368</i>	<i>388</i>	<i>382</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>180</i>	<i>188</i>	<i>186</i>
Totale Operai	N.	1.224	1.240	1.201
<i>Di cui uomini</i>	<i>N.</i>	<i>1.036</i>	<i>1.054</i>	<i>1.016</i>
<i>Di cui donne</i>	<i>N.</i>	<i>188</i>	<i>186</i>	<i>185</i>
Numero totale di dipendenti	N.	1.833	1.867	1.821
<i>Fino ai 30 anni</i>	<i>N.</i>	<i>335</i>	<i>359</i>	<i>316</i>
<i>Dai 31 ai 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>1.019</i>	<i>1.025</i>	<i>997</i>
<i>Oltre i 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>479</i>	<i>483</i>	<i>508</i>
Totale Dirigenti	N.	61	51	52
<i>Fino ai 30 anni</i>	<i>N.</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Dai 31 ai 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>28</i>	<i>23</i>	<i>24</i>
<i>Oltre i 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>33</i>	<i>28</i>	<i>28</i>
Totale Impiegati	N.	548	576	568
<i>Fino ai 30 anni</i>	<i>N.</i>	<i>78</i>	<i>96</i>	<i>77</i>
<i>Dai 31 ai 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>318</i>	<i>321</i>	<i>320</i>
<i>Oltre i 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>152</i>	<i>159</i>	<i>171</i>
Totale Operai	N.	1.224	1.240	1.201
<i>Fino ai 30 anni</i>	<i>N.</i>	<i>257</i>	<i>263</i>	<i>239</i>
<i>Dai 31 ai 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>673</i>	<i>681</i>	<i>653</i>
<i>Oltre i 50 anni</i>	<i>N.</i>	<i>294</i>	<i>296</i>	<i>309</i>
Distribuzione percentuale dei dipendenti				
Percentuale di dipendenti uomini - Dirigenti	%	85,25%	86,27%	86,54%
Percentuale di dipendenti donne - Dirigenti	%	14,75%	13,73%	13,46%
Percentuale di dipendenti fino ai 30 anni - Dirigenti	%	0 %	0 %	0 %
Percentuale di dipendenti dai 31 ai 50 anni - Dirigenti	%	45,90%	45,10%	46,15 %
Percentuale di dipendenti oltre i 50 anni - Dirigenti	%	54,10%	54,90%	53,85%
Percentuale di dipendenti uomini - Impiegati	%	67,15%	67,36%	67,25%

Percentuale di dipendenti uomini - Impiegati	%	67,15%	67,36%	67,25%
Percentuale di dipendenti donne - Impiegati	%	32,85%	32,64%	32,75%
Percentuale di dipendenti fino ai 30 anni - Impiegati	%	14,23%	16,67%	13,56%
Percentuale di dipendenti dai 31 ai 50 anni - Impiegati	%	58,03%	55,73%	56,34%
Percentuale di dipendenti oltre i 50 anni - Impiegati	%	27,74%	27,60%	30,10%
Percentuale di dipendenti uomini - Operai	%	84,64%	85,00%	84,60%
Percentuale di dipendenti donne - Operai	%	15,36%	15,00%	15,40%
Percentuale di dipendenti fino ai 30 anni - Operai	%	21 %	21,21%	19,90%
Percentuale di dipendenti dai 31 ai 50 anni - Operai	%	54,98%	54,92%	54,37%
Percentuale di dipendenti oltre i 50 anni - Operai	%	24,02%	23,87%	25,73%

11.1. Indice dei contenuti GRI

Standard GRI	Informativa	Paragrafo/Note	
GRI 2: Informativa Generale 2021	GRI 2-1	Dettagli sull'organizzazione	3. La nostra storia
	GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1. Nota metodologica
	GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1. Nota metodologica
	GRI 2-4	Revisione delle informazioni	1. Nota metodologica
	GRI 2-5	Assurance esterna	Sul presente Bilancio di Sostenibilità non è stata eseguita una revisione esterna
	GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	3. La nostra storia 5. Strategia, modello aziendale e catena del valore
	GRI 2-7	Dipendenti	11. Appendice
	GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	11. Appendice
	GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	6. Governo aziendale
	GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	10.1 Condotta dell'impresa
	GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	7.1. L'analisi di materialità
	GRI 2-30	Accordi di contrattazione collettiva	9.1 Forza Lavoro
GRI 3: Temi Material 2021	GRI 3-1	Processo per determinare i temi materiali	7.1. L'analisi di materialità
	GRI 3-2	Elenco di temi materiali	7.1. L'analisi di materialità
	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	Tutti i temi materiali così sono gestiti in coerenza con le indicazioni di questo standard GRI
GRI 205: Anticorruzione 2016	GRI 205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	10.1 Condotta dell'impresa
	GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	10.1 Condotta dell'impresa

GRI 301: Materiali 2016	GRI 301-1		8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
GRI 302: Energia 2016	GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	8.1 Climate Change ed efficienza energetica
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	GRI 303-3	Prelievo idrico	11. Appendice 8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
	GRI 303-5	Consumo di acqua	11. Appendice 8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	8.1 Climate Change ed efficienza energetica
	GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	8.1 Climate Change ed efficienza energetica
GRI 306: Rifiuti 2020	GRI 306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
	GRI 306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
	GRI 306-3	Rifiuti prodotti	11. Appendice 8.2 Uso delle risorse ed economia circolare
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	GRI 308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	10.1 Condotta dell'impresa
GRI 401: Occupazione 2016	GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	11. Appendice
	GRI 401-2	Benefici forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time	9.1 Forza Lavoro
	GRI 401-3	Congedo parentale	9.1 Forza Lavoro
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2016	GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.1 Forza Lavoro
	GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	9.1 Forza Lavoro
	GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.1 Forza Lavoro
	GRI 403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.1 Forza Lavoro
	GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	11. Appendice 9.1 Forza Lavoro

	GRI 403-10	Malattie professionali	11. Appendice 9.1 Forza Lavoro
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	11. Appendice 9.1 Forza Lavoro
	GRI 404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	9.1 Forza Lavoro
	GRI 404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	11. Appendice 9.1 Forza Lavoro
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	11. Appendice 9.1 Forza Lavoro
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	GRI 414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	10.1 Condotta dell'impresa
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	GRI 417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Nel corso del 2024 non sono stati rilevati casi di non conformità con le normative e i codici di autoregolamentazione in materia di informazione ed etichettatura su prodotti e servizi.
	GRI 417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Nel corso del 2024 non sono stati rilevati casi di non conformità con le normative e i codici di autoregolamentazione in materia di comunicazioni di marketing - tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni.
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	9.1 Forza Lavoro

11.2. Allegati

ISO 9001:2015

Qualità

Italia

BONDIOLI & PAVESI S.p.A.
BONDIOLI & PAVESI SALES & LOGISTICS S.p.A.
HP HYDRAULIC S.p.A.
DINOIL S.p.A.
FIRA S.p.A.
TECNOMEK S.p.A.

Mondo

BP COMPONENTES HIDRÁULICOS E
MECÂNICOS Ltda. (Brasile)
B&P HYDRAULIC AND MECHANICAL
COMPONENTS Co. Ltd. (Cina)
BONDIOLI & PAVESI INDIA PVT. LTD.
O.M. PROTIVÍN a.s. (Repubblica Ceca)
BONDIOLI & PAVESI IBÉRICA S.A.

ISO 14001:2015

Ambientale

Italia

BONDIOLI & PAVESI S.p.A.
BONDIOLI & PAVESI SALES & LOGISTICS S.p.A.
HP HYDRAULIC S.p.A.
DINOIL S.p.A.
FIRA S.p.A.
TECNOMEK S.p.A.

Mondo

O.M. PROTIVÍN a.s. (Repubblica Ceca)

ISO 50001:2018

Energia

Italia

BONDIOLI & PAVESI S.p.A.
BONDIOLI & PAVESI SALES & LOGISTICS S.p.A.

ISO 45001:2023

Salute e Sicurezza
sul Lavoro

Italia

BONDIOLI & PAVESI S.p.A.
BONDIOLI & PAVESI SALES & LOGISTICS S.p.A.
HP HYDRAULIC S.p.A.
DINOIL S.p.A.
FIRA S.p.A.
TECNOMEK S.p.A.

Mondo

O.M. PROTIVÍN a.s. (Repubblica Ceca)

**BONDIOLI
& PAVESI** 
Intelligent Power Systems



bondioli-pavesi.com