

2023

**SEW**  
EURODRIVE

**Bilancio di sostenibilità**  
ITALIA



**THE  
GREEN  
SIDE  
OF  
DRIVE**



Indice	Bilancio di sostenibilità 2023 Be SEWstainable!	
Lettera del Managing Director	5	
<b>Sostenibilità e SEW</b>	6	La sostenibilità alla prova di quattro mega-trend Cosa facciamo in SEW-EURODRIVE Highlights La storia La nostra presenza nel mondo  <b>Sostenibilità</b> Vision e mission Strategie e obiettivi di sostenibilità Analisi di materialità e priorità Mappatura e classificazione degli stakeholder Valutazione della significatività degli impatti Determinazione dei temi materiali
<b>Sostenibilità e Governance</b>	36	La nostra governance Strumenti di governo e di controllo Anticorruzione e Codice Etico Sistemi di gestione e certificazioni Valore economico prodotto e distribuito
<b>Sostenibilità e Persone</b>	48	La crescita inizia dalle persone Composizione del personale Processo di assunzione e turnover Formazione e sviluppo delle carriere Benessere delle persone Pari opportunità e remunerazione Salute e sicurezza sul lavoro Attività di comunicazione
<b>Sostenibilità e Prodotti/Servizi</b>	74	Modello di business Innovazione di prodotti e soluzioni Servitizzazione e servizi digitali Innovazione di processo – Lean Smart Factory Service e circolarità Assistenza e loyalty
<b>Sostenibilità e Ambiente</b>	88	Green policy Consumi, riciclo e riutilizzo Emissioni di gas serra Mobilità Biodiversità A Caserta, inaugurata la nuova sede nel segno del green
<b>Sostenibilità e Catena del valore</b>	112	Acquisti Gestione dei fornitori Valutazione dei fornitori Approvvigionamento sostenibile Soddisfazione del cliente
<b>Nota metodologica</b>	125	
<b>Indice dei contenuti GRI</b>	127	
<b>Relazione della società di revisione</b>	132	



## Lettera del Managing Director

Gentili Stakeholder,

Con orgoglio vi presentiamo i risultati del nostro impegno costante verso la sostenibilità e l'innovazione. Il nostro percorso vedrà una trasformazione significativa del nostro modello di business, improntato a un approccio manageriale orientato alla cura dell'ambiente, delle nostre persone, del cliente e alla promozione di servizi avanzati come pilastri fondamentali della nostra strategia aziendale.

Quest'evoluzione non solo mira a potenziare la nostra posizione sul mercato, ma a generare impatti positivi su scala più ampia. L'adozione di un approccio centrato sui clienti non solo favorisce la loro maggiore fidelizzazione e soddisfazione, ma contribuisce a promuovere un impatto positivo sulla società nel suo complesso. Attraverso la servitizzazione, puntiamo a offrire soluzioni e servizi innovativi che non solo rispondano alle esigenze attuali, ma contribuiscano a un futuro più sostenibile ed equo.

È con grande soddisfazione che condividiamo i nostri traguardi, che includono il mantenimento della neutralità carbonica nei nostri siti, l'introduzione progressiva di materiali a minor impatto ambientale nelle nostre produzioni, la riparazione e il ricondizionamento dei prodotti, fino al riciclo dei metalli.

**"Riconosciamo che questi risultati non sarebbero possibili senza il vostro sostegno e la vostra collaborazione."**

Il vostro contributo è fondamentale, mentre proseguiamo nel nostro impegno a integrare la dimensione economica, ambientale e sociale nel nostro modello di business, per contribuire in modo tangibile al progresso complessivo della società.

Guardando al futuro, ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente con voi, i nostri preziosi stakeholder, e a condividere i nostri progressi e le sfide che affronteremo lungo il cammino.

Vi ringraziamo per il vostro continuo sostegno e collaborazione.

Giorgio Ferrandino, Managing Director

# La sostenibilità alla prova di quattro mega-trend

Le sfide socio-ambientali che affrontiamo e la nostra impostazione del business sono condizionate dai fenomeni globali. Dei tanti sconvolgimenti ai quali stiamo assistendo a livello economico e geopolitico, abbiamo individuato in particolare quattro megatrend più rilevanti per la nostra attività.

Si tratta di:  
+ dinamiche demografiche  
+ deglobalizzazione  
+ decarbonizzazione  
+ digitalizzazione

È in questo contesto che ci troviamo a formulare i nostri obiettivi di medio-lungo periodo e i nostri piani operativi. Lo sviluppo sostenibile dipende anche da come gestiamo questi fenomeni, che hanno un impatto trasversale ai settori e coinvolgono, seppur in modi diversi, tutti i paesi e mercati.

# -55%

Nell'ambito del Green Deal europeo, le emissioni di CO<sub>2</sub> in Europa devono essere ridotte del 55% rispetto ai valori del 1990 entro il 2030.

## Decarbonizzazione.

Ridurre le emissioni di gas serra è un imperativo per tutti i paesi, perché i cambiamenti climatici sono una priorità ambientale di livello globale. L'Unione Europea, in particolare, si è posta uno degli obiettivi più concreti e ambiziosi: diventare carbon neutral entro il 2050. Questo piano implica impegni molto significativi anche per le imprese, per esempio il passaggio all'energia pulita e la riduzione dei consumi energetici.

# 97%

La quota di Paesi a livello globale che non potrà evitare il declino demografico entro il 2100 (fonte: The Lancet).

## Dinamiche demografiche.

Rallentamento della crescita demografica e invecchiamento della popolazione sono due fenomeni che interesseranno, pur a velocità differenti, tutto il mondo. Secondo le Nazioni Unite, infatti, nel 2080 la crescita della popolazione globale si fermerà, assestandosi sui 10,4 miliardi di abitanti, con Europa e America settentrionale che raggiungeranno il loro picco già nel 2030. Anche l'invecchiamento della popolazione interessa tutto il mondo, seppur in misure diverse: nel 2030, a livello globale, una persona su cinque avrà più di 65 anni. In Europa questo fenomeno è già in atto, tanto che nel 2050 il Vecchio Continente conterà mezzo milione di ultracentenari. Il mondo produttivo non potrà non tener conto di come sta cambiando il mix demografico.

# +714%

L'aumento di dazi, sanzioni e quote dal 2008 al 2022 (fonte: Il Sole 24 Ore)

## Deglobalizzazione.

La crisi finanziaria del 2008 e la pandemia hanno causato una riduzione del commercio internazionale, che sta facendo parlare di 'nuova globalizzazione'. Tra le cause della riorganizzazione delle catene di approvvigionamento globali: l'intensificarsi delle barriere commerciali, l'emergere di tensioni geopolitiche, l'aumento dei costi di produzione in Cina e la necessità di ridurre l'inquinamento e l'impatto ambientale.

## Digitalizzazione

### Nuove tecnologie, sostenibili o insostenibili?

La digitalizzazione è fondamentale per rimanere competitivi. La tecnologia può aiutare le imprese a essere più sostenibili, ma è molto energivora. La sfida è trovare un equilibrio tra la ricerca di efficienza e il contenimento degli impatti ambientali. Anche l'impatto sociale delle nuove tecnologie non può essere trascurato: stanno trasformando il modo in cui le persone comunicano, lavorano e accedono alle informazioni. La sfida è saper sfruttare positivamente, per esempio, l'inclusione digitale e l'opportunità di apprendimento e sviluppo personale.



# 760

mln di euro

**Intelligenza artificiale**  
Il valore del mercato AI in Italia nel 2023 (+52%)

Fonte: Osservatorio Artificial Intelligence del Politecnico di Milano 2023



# Cosa facciamo in SEW-EURODRIVE

## Tecnologie

**20**  
famiglie

Riduttori standard,  
industriali IG e  
motoriduttori completi

**13**  
famiglie

Motori elettrici  
asincroni  
e sincroni

**12**  
famiglie

Motion  
Controller

**1**  
famiglia

Sistema di alimentazione  
energetica a principio induttivo  
MOVITRANS®

**13**  
famiglie

Inverter  
e servo inverter



## Soluzioni

### AGV

Veicoli a Guida  
Autonoma  
completi

### Delta Robot

Tripode

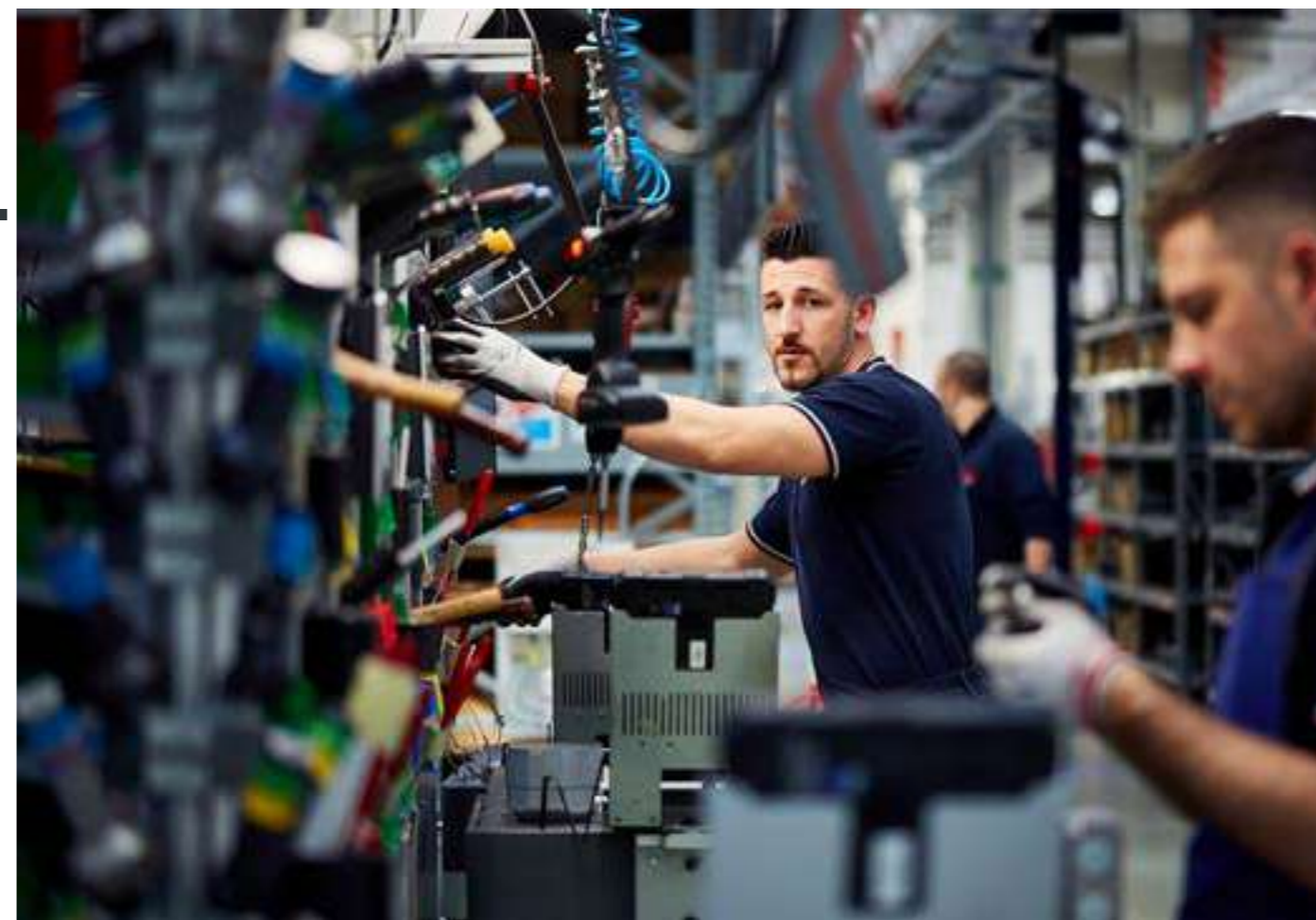
### PE-S

(Power and Energy Solutions)

Sistema  
per la gestione  
intelligente  
dell'energia elettrica

### DriveRadar® e APPredict

Soluzione  
per Condition Monitoring  
e Manutenzione  
predittiva



## Servizi



Riparazione di motori elettrici,  
riduttori e gruppi motoriduttori  
completi



Riparazione di componenti  
elettronici quali inverter  
e servoinverter



Mappature sui prodotti installati  
presso gli utilizzatori finali



Analisi qualitative sull'olio  
dei riduttori installati presso  
gli utilizzatori finali



Analisi termografiche sui riduttori  
installati presso gli utilizzatori finali



Servizio di Pickup & Delivery  
per gli utilizzatori finali



Corsi di formazione di base  
sulla programmazione  
dei dispositivi elettronici



# Highlights

La sostenibilità per SEW-EURODRIVE Italia è basata sui dati e sui numeri che monitoriamo costantemente e che confermano e dimostrano i risultati ottenuti. La trasparenza e la passione con le quali conseguiamo i nostri obiettivi di sostenibilità ci permettono di realizzare un percorso virtuoso misurabile, verificabile e concreto, con un'attenzione particolare e costante per la riduzione degli impatti ambientali e il miglioramento delle condizioni lavorative delle persone.

## Economia



# 165 mln

di euro di fatturato nel 2023

# +2,8%

valore economico generato dal 2022

## Prodotto



### Tecnologie digitali e Smart Assembly Plant

# 134,6

milioni di euro  
di spesa verso i fornitori

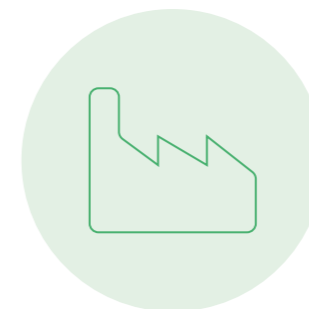
## Ambiente



### Obiettivo Carbon Neutral al 2026 (Scope 1 e 2)

# -8,2%

riduzione consumi energetici



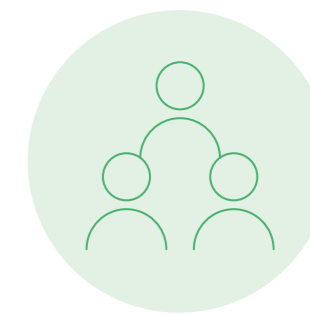
# 99,2%

quota di rifiuti non mandati  
in discarica

# -17%

emissioni generate dal parco auto

## Società



# 216

dipendenti

# 11.408

ore di formazione

# 26,4%

quota donne in organico

### “Leader della Sostenibilità 2023”

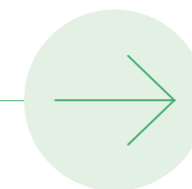
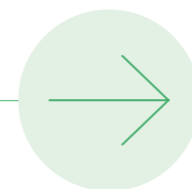
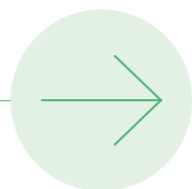
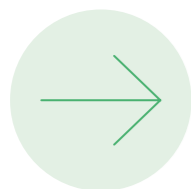
secondo  
Il Sole 24 Ore  
e Statista,  
classifica basata  
sull'analisi  
di 450 rapporti  
di sostenibilità.

# La storia

Quando nel 1931 un bancario del Baden fondò la Süddeutsche Elektromotorenwerke, nessuno poteva immaginare che sarebbe diventata una delle aziende più innovative nel campo della tecnica degli azionamenti.

Vi invitiamo a un viaggio attraverso la nostra storia, che parte dalla grande capacità visionaria del fondatore.

Siamo così arrivati ai giorni nostri. La storia di un'azienda di famiglia diventata negli anni una delle più importanti realtà del proprio settore a livello globale continua.



## Le origini

## L'arrivo in Italia

## Passaggio del testimone

## Espansione in Italia e Cina sull'onda dell'innovazione e dei riconoscimenti

- 1945** Alla fine della guerra Ernst Blickle, genero del proprietario, assume la direzione dell'azienda.
- 1948** Posa della prima pietra per un nuovo sito di produzione di 10.000 mq a Graben.
- 1960** SEW occupava già 600 collaboratori per un fatturato di 20 milioni di marchi tedeschi. Ernst Blickle inventa un kit di assemblaggio di riduttori e motori, combinabili in modo flessibile ed economico. Il sistema modulare, con produzione in serie industriale a costi unitari bassi, apre le porte dei mercati esteri.

- 1968** Ampliamento in Italia con due piccoli uffici, a Milano e a Bologna, seguiti l'anno dopo dall'apertura della prima attività produttiva a Limbiate (MB). A breve vengono aperti due uffici di rappresentanza a Bologna e Caserta.
- 1973** Acquisizione del principale concorrente degli anni del Dopoguerra, Obermoser di Bruchsal (azionamenti diretti, motori per frigoriferi, riduttori a vite senza fine, motori elettrici). Apertura di due nuovi uffici di rappresentanza a Torino e Verona.

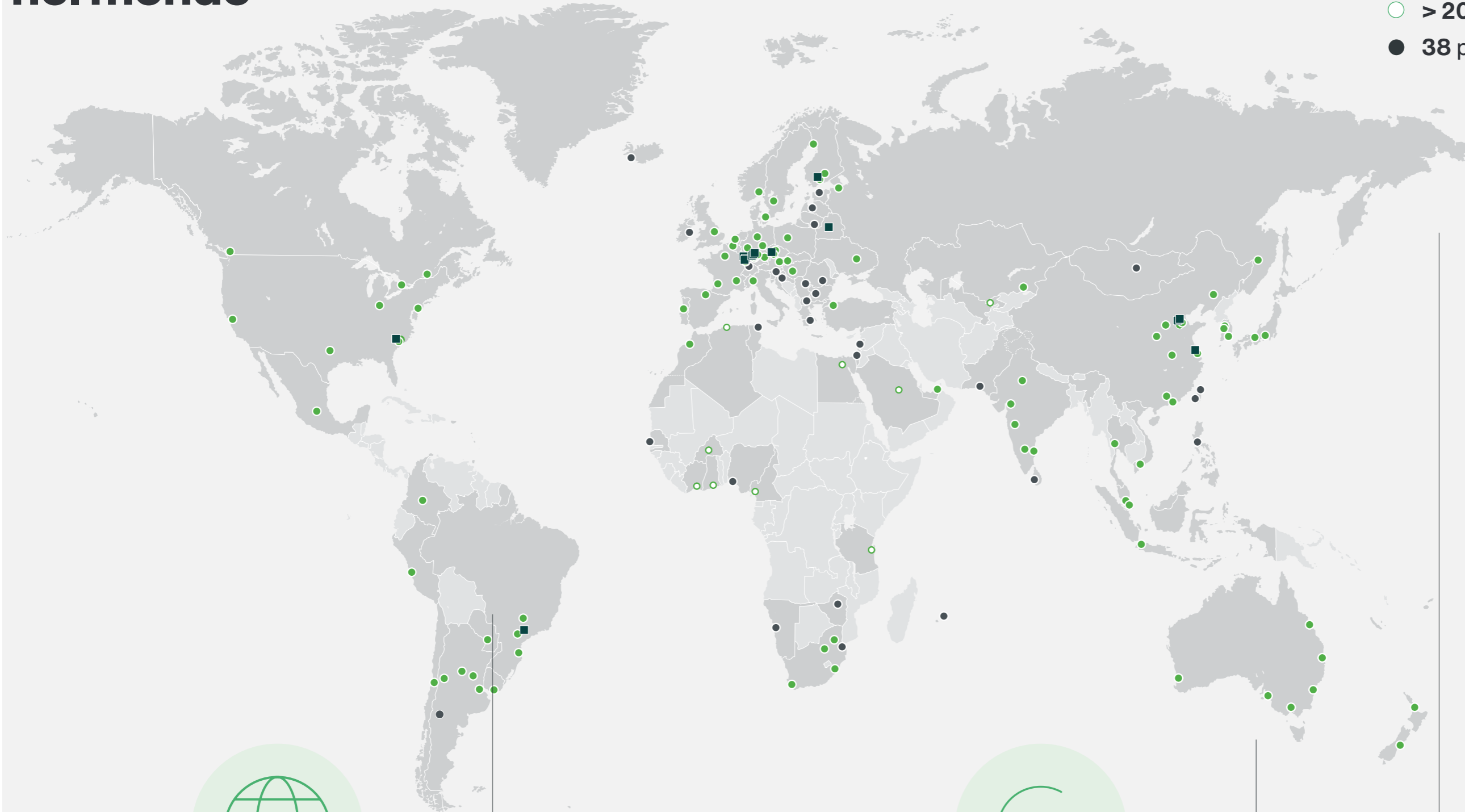
- 1987** Scompare il grande patriarca. Rainer e Jürgen Blickle diventano presidenti del gruppo.
- 1990** Acquisizione della quota di maggioranza nella Pfeffer & Partner Getriebebau GmbH.

- 1991** Nuova sede di Solaro. Ingresso in Cina, con la nuova filiale di Tianjin.
- 1999-00** Costruzione e messa in servizio della nuova produzione di componenti elettronici a Bruchsal, che vince il titolo "Best factory of the year 2000".
- 2003** Il fatturato supera per la prima volta un miliardo di euro. Viene inaugurato a Bruchsal l'Ernst-Blickle-Innovation-Center (EBIC). La costruzione in vetro di impressione futurista con annessa area sperimentale e di collaudo servirà d'ora in avanti come centrale di comando per tutte le attività di ricerca e sviluppo. La nuova costruzione è un omaggio alla conduzione aziendale futuristica di Ernst Blickle e crea 400 posti lavoro.
- 2004** Apertura del Service Competence Center centrale a Graben Neudorf.
- 2007** A Solaro, passaggio da una produzione in linea all'uso di isole di lavoro.
- 2017** Nuova palazzina per l'ampliamento della sede di Solaro, la ristrutturazione dell'immobile del 1991 e il rifacimento del layout dell'officina di assemblaggio che consente l'implementazione di nuovi processi e l'introduzione di tecnologie smart.
- 2023** Inaugurazione del Drive Center di Caserta, una struttura moderna, evoluta e ampia che include un Service Center per essere ancora più rapidi ed efficienti, e una Drive-Academy® per la formazione tecnica.



# La nostra presenza nel mondo

- 17 impianti produttivi
- 89 Drive Technology Center
- > 200 filiali commerciali
- 38 partner



**54**

Paesi nel mondo



**4,2**

miliardi di euro di fatturato

**21.000+**

collaboratori  
(800 in Ricerca e sviluppo)



## Il nostro approccio alla sostenibilità

Continua il nostro impegno per contribuire allo sviluppo sostenibile integrando la sostenibilità nella strategia di business. Gli impatti delle nostre attività si inseriscono nel più ampio contesto dei quattro megatrend che, come abbiamo visto (pag. 6 e 7), nel medio-lungo periodo condizioneranno l'operato di chi fa impresa a livello globale.

### Decarbonizzazione

Il settore dell'automazione può contribuire a quest'obiettivo ottimizzando i processi industriali per ridurre il consumo di energia e materie prime, nonché minimizzare gli sprechi.

### Dinamiche demografiche

Un decremento demografico si potrebbe tradurre in una diminuzione della forza lavoro disponibile, con una carenza di manodopera qualificata. Investire in sistemi automatizzati può aiutare a mantenere elevati livelli di produzione ed efficienza, compensando la scarsità di manodopera.

### Deglobalizzazione

La deglobalizzazione può portare a una ristrutturazione delle catene di approvvigionamento e delle operazioni aziendali. Le aziende potrebbero trovarsi a dover ridurre la dipendenza da fornitori esteri o a riavvicinare la produzione ai mercati di consumo.

### Digitalizzazione

Senza un evoluto processo di digitalizzazione, un'impresa rischia la perdita progressiva di competitività sul mercato: per questo siamo impegnati da sempre nella transizione digitale, per far evolvere digitalmente tutti i processi.

### Le sfide di Sew-Eurodrive:

- +Prodotti e tecnologie che riducono l'impatto ambientale
- +Espansione della produzione locale in diversi paesi
- +Accesso alle fonti di materiali
- +Acquisto di energia green da fonti rinnovabili
- +Capacità di attrazione di specialisti qualificati

La strategia di sostenibilità è definita dai più alti livelli di management aziendale: il team di sostenibilità e il Core Team hanno lavorato sulla Balanced Scorecard di ecosistema (BSC), ridefinendola in base agli indicatori GRI e alle best practice in tema di sostenibilità. Nel 2023 questo modello si è ulteriormente evoluto, allineando gli obiettivi emersi dalla BSC ai sette temi materiali, prioritari per l'azienda e per gli stakeholder.



## Leader della Sostenibilità nella classifica de Il Sole 24 Ore

La correttezza della direzione che abbiamo intrapreso nell'integrare la sostenibilità nella strategia aziendale è stata riconosciuta e premiata. Il quotidiano Il Sole 24 Ore e Statista, specializzata in indagini di mercato, ci hanno selezionati tra le imprese più sostenibili individuate tra circa 450 grandi aziende in Italia, valutate sulla base dei rapporti di sostenibilità e dei bilanci finanziari pubblicati.

# Vision e mission

In SEW-EURODRIVE abbiamo avviato iniziative strategiche per concretizzare la nostra visione con l'obiettivo di:

+ Implementare misure per lo sviluppo sostenibile

+ Raggiungere l'eccellenza nei servizi al cliente

+ Creare lo spirito di squadra che vogliamo caratterizzi l'azienda

+ Sviluppare progetti di crescita in ambito di automazione, di Service, di Heavy Industrial Solutions e attraverso un canale diretto con i consumatori finali

+ Evolvere digitalmente tutti i processi, compresi l'assemblaggio dei componenti e la logistica, sempre all'avanguardia.



## Balanced Scorecard (BSC)

Una Balanced Scorecard (BSC) è un sistema di misurazione delle performance che serve a tradurre la strategia e la vision in obiettivi operativi, organizzando le attività di tutte le divisioni dell'impresa attorno a una comune comprensione degli obiettivi dell'organizzazione.

La formalizzazione di due Balance Scorecard (di ecosistema e di business) ci consente di mettere a fuoco gli interessi di tutti gli stakeholder senza ricadere in strategie di pura crescita tipiche del paradigma economico lineare dal quale vogliamo discostarci, per avvicinarci a un modello generativo circolare.

Perseguiamo la nostra **vision** e **mission** attraverso questi strumenti:

## 1

### Mapa strategica

Mostra come i nostri valori ed elementi distintivi siano il fondamento della mission e vision aziendali.

## 2

### Balanced Scorecard (BSC) di ecosistema

Ci consente di declinare la nostra strategia nei tre pilastri della sostenibilità.

### Balanced Scorecard (BSC) di business

Traduce la mission e la vision in un set di obiettivi misurabili e di iniziative concrete.

## 3

### MBO annuali

Management by Objectives annuali assegnati ai singoli manager e collegati a questi obiettivi.

Flessibilità, spirito di collaborazione, trasparenza ed etica sono i valori che guidano le azioni nostre e dei nostri collaboratori, garantendo soluzioni efficienti, sicure e personalizzate per tutti i principali settori industriali.

# Strategie e obiettivi di sostenibilità

La consapevolezza in tema di sostenibilità s'è accresciuta negli anni, acquisendo una specificità tale da renderla data driven all'interno anche della Balanced ScoreCard aziendale, basata sui dati e sui kpi con cui monitoriamo e registriamo i risultati ottenuti (a loro volta collegati agli indicatori del Global Reporting Initiative - GRI):



## La nostra mappa strategica

Il nostro obiettivo, le nostre ragioni

### MISSIONE

Sviluppiamo tecnologie e soluzioni per l'automazione industriale, la logistica e l'industria di processo, per garantire un successo duraturo ai nostri clienti, per migliorare la qualità della vita e per preservare le risorse energetiche.

Traguardi per raggiungere la nostra visione

### INTENTI STRATEGICI

Trasformazione digitale sostenibile:

- Sostenibilità (impatto positivo sull'ecosistema)
- Valore aggiunto per gli stakeholder (Customer Benefits)
- Processi sostenibili e innovativi (Operational Excellence)
- Abilitatori chiave e risorse (Enterprise Agility)

Il nostro sogno

### VISIONE "BE SEWstainable"

Creare un contesto creativo, di fiducia e di crescita delle persone per assicurare il progresso dell'ecosistema sociale, ambientale ed economico attraverso il raggiungimento dell'eccellenza in termini di:

- Innovazione
- Leadership di automazione
- Indipendenza finanziaria

I nostri elementi distintivi

ORIENTAMENTO AL RISULTATO | COMPETENZE | CONCRETEZZA | QUALITÀ | PASSIONE

Quello che siamo bravi a fare

I nostri valori

FLESSIBILITÀ - COLLABORAZIONE - TRASPARENZA - ETICITÀ

Il nostro stile

Ne consegue un aspetto fondamentale per noi: raggiungiamo gli obiettivi con passione, ma anche con trasparenza, rendicontandoli grazie a un processo verificabile e concreto.

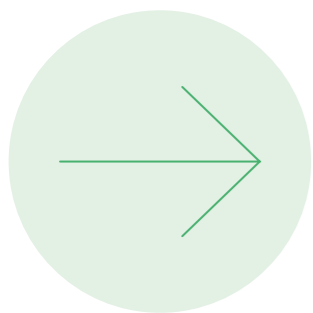
## Be SEWstainable!, il nostro impegno continua

Nel 2023, è proseguito il processo di integrazione della sostenibilità a livello strategico. In particolare, il team di sostenibilità e il Core Team hanno lavorato sulla Balanced Scorecard di ecosistema, ridefinendola in base agli indicatori GRI e alle best practice in tema di sostenibilità.

Nel 2023, questo modello si è ulteriormente evoluto, coerentemente con il processo di analisi di priorità e degli impatti richiesto dai nuovi GRI, allineando gli obiettivi emersi dalla Balanced Scorecard (BSC) ai temi materiali, affinando sempre di più lo sforzo di incorporare la sostenibilità ai più alti livelli di management aziendale.

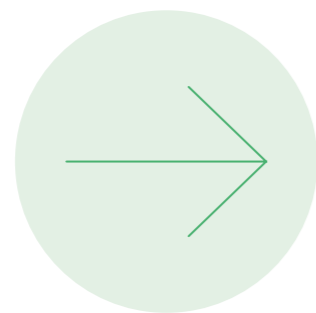


## Piano di Sostenibilità



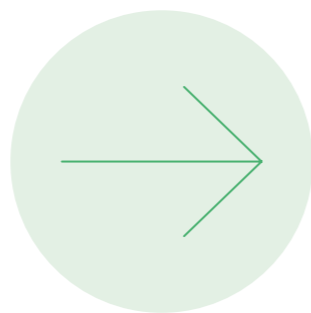
### ECONOMIA

Incrementare le soluzioni e i prodotti a basse emissioni, aumentando il relativo business ed estendendo i mercati di vendita. Puntare sui prodotti e servizi che abilitino la sostenibilità dei clienti dell'azienda.



### AMBIENTE

Entro la fine del 2026: riduzione e compensazione delle emissioni di gas serra Scope 1 e 2 generate per raggiungere l'obiettivo Carbon Neutral, in allineamento con i programmi di Casa Madre. Entro la fine del 2030: riduzione e compensazione delle emissioni di gas serra Scope 1, 2, 3.



### PERSONE

Raggiungere il 29% di donne in azienda, il 10% di under 30, un Trust Index GPTW almeno pari a 68%, l'80% della popolazione aziendale consapevole del proprio profilo DISC© e annullare il divario salariale della popolazione femminile rispetto al benchmark di mercato esterno.

Ciascun obiettivo di sostenibilità, se perseguito attivamente, ci può consentire di influire positivamente sull'economia, sull'ambiente e sulle persone con le quali interagiamo, tramite comportamenti virtuosi o la riduzione di pratiche dannose o esternalità negative. A differenti obiettivi corrispondono differenti impatti - effettivi o potenziali - e possibilità di contribuire allo sviluppo sostenibile negli ambiti previsti dai 7 temi materiali (vedi pag. 35).

## Identificazione degli impatti

Nel corso del 2023 abbiamo identificato le tematiche rilevanti per SEW Eurodrive Italia e abbiamo seguito come riferimento quanto indicato dai GRI Standards 2021 del Global Reporting Initiative, gli standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità.

Successivamente, abbiamo descritto gli impatti maggiormente significativi della nostra azienda sull'economia, sull'ambiente, sulle persone - inclusi gli impatti sui diritti umani - e che rivelano il contributo di SEW Eurodrive Italia allo sviluppo sostenibile. Infine, abbiamo effettuato la valutazione dei temi selezionati per poterli ordinare secondo priorità, stabilendo, mediante una soglia, i temi materiali.

L'identificazione delle tematiche rilevanti per SEW Eurodrive è stata realizzata:

- + con un approfondito ragionamento del Team di sostenibilità,
- + con una survey interna che, per la prima volta, ha coinvolto tutti i dipendenti della nostra azienda, compresa Casa Madre,
- + con una survey esterna che ha coinvolto un panel selezionato di stakeholder.



# Analisi di materialità e priorità

In SEW Eurodrive Italia abbiamo realizzato l'analisi di materialità separando l'intero processo nelle fasi previste dal GRI 2021:



## 1

### Comprensione del contesto dell'azienda

Abbiamo inizialmente considerato, coinvolgendo il Team Sostenibilità con la supervisione del Managing Director Giorgio Ferrandino, le nostre attività, la BSC, i rapporti di business, il contesto sociale e ambientale in cui operiamo, i temi emersi dal Report annuale del World Economic Forum (WEF), nonché le istanze che nel tempo sono pervenute dai principali stakeholder, tra cui Casa Madre. Da questa prima fase abbiamo selezionato una serie di temi ambientali, sociali, economici e di governance.

## 2

### Individuazione di impatti effettivi e potenziali

Per ciascuno dei temi selezionati abbiamo descritto i principali impatti positivi (opportunità) e negativi (rischi) che, con le nostre attività, possiamo generare sull'economia, sull'ambiente, e sulle persone.

## 3

### Valutazione della significatività degli impatti

Abbiamo poi valutato l'ampiezza e la probabilità degli impatti positivi e negativi identificati, per stabilirne la portata. La gravità di un evento è dipesa da fattori come la scala, l'ambito e la difficoltà di mitigazione, mentre la probabilità, dalla possibilità o dalla frequenza del suo accadimento.

## 4

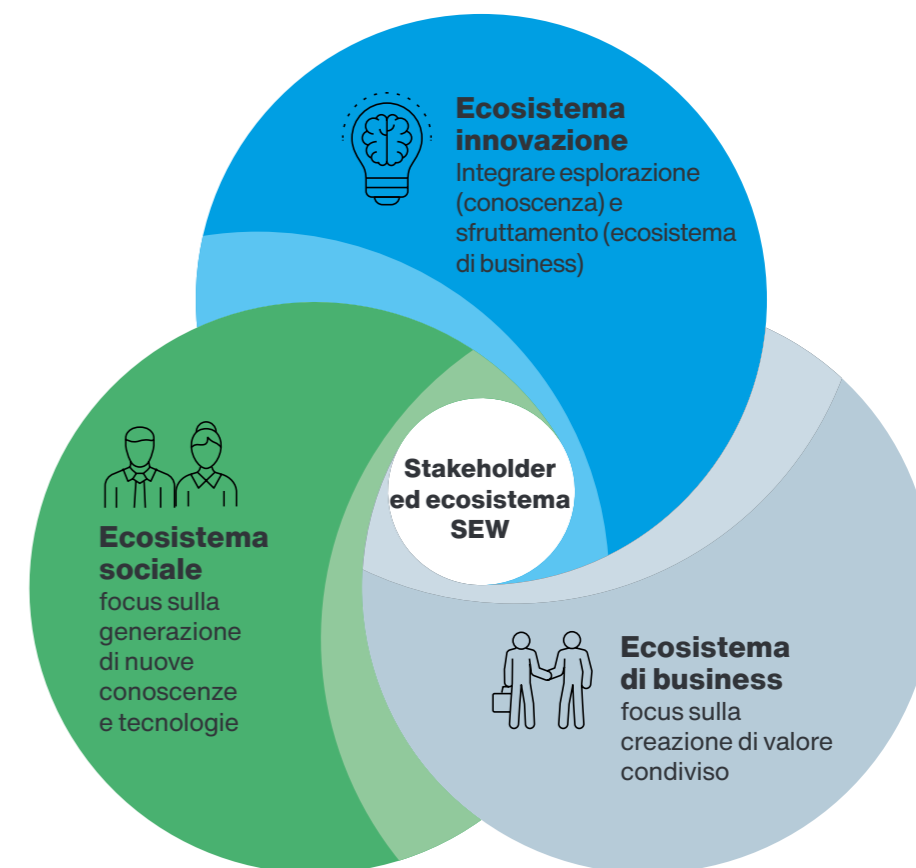
### Prioritizzazione degli impatti più importanti per la rendicontazione

Per definire la priorità dei diversi temi, abbiamo tenuto conto delle valutazioni espresse da diverse categorie di stakeholder - Dipendenti, Casa Madre, Top Client, Fornitori - che sono state coinvolte nel processo di valutazione.

# Mappatura e classificazione degli stakeholder

In linea con la visione strategica aziendale e la BSC rinnovata, quest'anno abbiamo mappato gli stakeholder strategici in base a una classificazione in tre ecosistemi:

- + Ecosistema innovazione
- + Ecosistema di business
- + Ecosistema sociale



Questa classificazione ha portato a identificare 98 interlocutori rispetto ai 56 del 2022.

ECOSISTEMA	CATEGORIA	2022	2023	
Ecosistema innovazione	Membri LAB	0	13	↑
	Partner	7	8	↑
Ecosistema di business	Clienti	24	22	↓
	Top client	0	33	↑
	Fornitori	12	13	↑
Ecosistema sociale	Proprietà	0	1	↑
	Istituzioni	7	2	↓
	Enti formativi	4	4	=
	Associazioni	2	2	=
	Media	0	0	=
<b>TOTALE</b>		<b>56</b>	<b>98</b>	<b>↑</b>
Ecosistema sociale	Dipendenti	0	213	↑
<b>TOTALE CON I DIPENDENTI</b>		<b>56</b>	<b>311</b>	<b>↑</b>

## Novità generative nel coinvolgimento degli stakeholder:

# 1

La prima novità è stata la partecipazione di tutta la popolazione aziendale che, per la prima volta, è stata coinvolta nella scelta dei temi materiali. Hanno risposto alla survey 139 dipendenti, il 65% degli aventi diritto.

# 2

La seconda novità è stata l'attribuzione di pesi diversi alle diverse categorie di stakeholder coinvolte.

# 3

La terza novità ha riguardato alcuni clienti e fornitori particolarmente significativi: è stato organizzato un evento a novembre 2023 per mezzo dell'Industrial Innovation Lab, sul tema del pensiero sistemico, dell'economia civile e della sostenibilità. L'evento ha visto lavorare tutti i partecipanti in sottogruppi e i temi emersi hanno evidenziato l'importanza del dialogo, della comunità e del benessere delle persone, a riprova del paradosso di Easterlin.

# 139

dipendenti hanno risposto alla survey

### Paradosso di Easterlin

All'aumentare del reddito, e quindi del benessere economico, la felicità umana aumenta fino a un certo punto, poi comincia a diminuire, poiché il vero motivo di benessere e felicità sono i beni relazionali.



## Possibili attività



- 1 Definire i nuovi eventi e obiettivi a seguire
- 2 Aiutare lo sviluppo culturale dei membri
- 3 Favorire e implementare maggiore collaborazione con membri e stakeholder
- 4 Incontri di sensibilizzazione e concretizzazione inerenti la sostenibilità
- 5 Facilitare il matching verso progetti condivisi tra diversi membri
- 6 Ricercare le modalità, favorire l'Open Innovation
- 7 Identificare le linee guida per far parte e agire nel sistema



# Modalità di dialogo e coinvolgimento degli stakeholder 2023

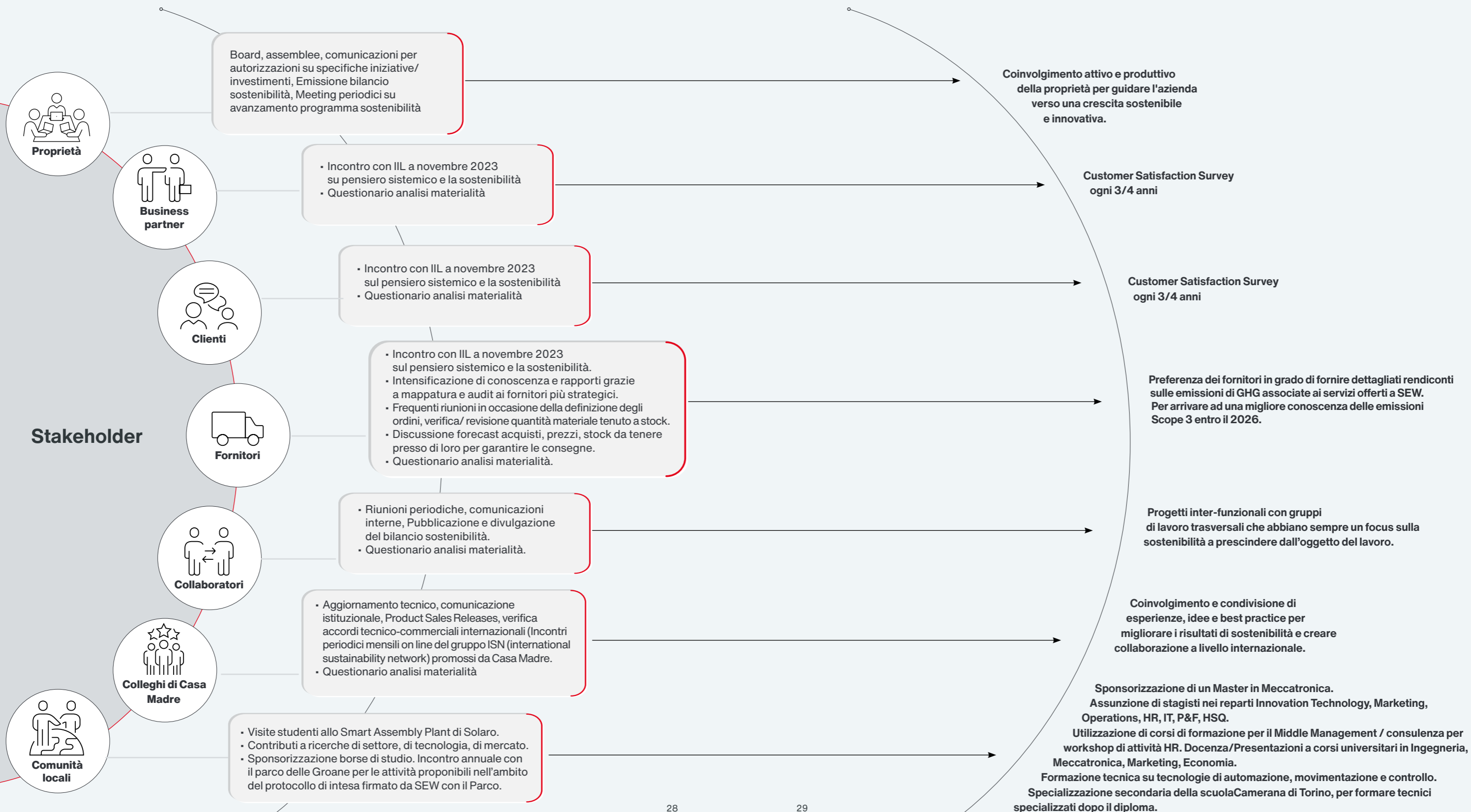
Per alcuni clienti, oltre al questionario sull'analisi di materialità, ogni qualvolta si organizzano eventi su tematiche tecnico-commerciale vengono inclusi aspetti di sostenibilità, così da divulgare una cultura della sostenibilità, in coerenza con il tema materiale (Divulgazione della cultura della sostenibilità).

Quest'attività ha consentito di:

- + superare eventuali barriere linguistiche, di genere, di potere, ecc.
- + coinvolgere eventuali gruppi vulnerabili rimuovendo le barriere sociali per la partecipazione
- + rispettare i diritti umani di tutti i coinvolti, per esempio diritto alla privacy, libertà d'espressione, ecc.
- + essere coerenti con i principi di sostenibilità evitando spostamenti non necessari.

## Modalità di coinvolgimento

## Strategia



# Valutazione della significatività degli impatti



Di seguito sono riportati i temi di sostenibilità che abbiamo identificato e sono descritti i principali impatti, positivi e negativi, che possono essere generati sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Abbiamo voluto evidenziare anche il legame tra i temi rilevanti per noi e il contributo all'Agenda 2030.

L'aumento della nostra consapevolezza e sensibilità su questi temi, l'ampliamento dell'analisi di contesto e del numero di stakeholder coinvolti ha fatto aggiungere cinque nuovi temi, evidenziati in verde in tabella, ne ha eliminati tre (Qualità meccanica ed elettrica dei prodotti, Conformità e sicurezza dei prodotti, Service sostenibile) e rinominati due (Lotta ai cambiamenti climatici e Parità di genere).

## ECONOMICI E DI GOVERNANCE



### Etica e trasparenza nel business

Riduzione degli illeciti e delle violazioni dei diritti grazie all'implementazione di presidi procedurali e organizzativi volti a fornire una barriera verso la commissione di illeciti e anomalie comportamentali.

Danno reputazionale che potrebbe minare il business e la solidità finanziaria. Disaffezione dei collaboratori e di altri stakeholder nei confronti dell'azienda e del management. Cause legali, anche di natura penale.



### Performance economica/ Presenza sul mercato

Sviluppo delle proprie attività di business e creazione di solide relazioni con gli stakeholder

Perdita reputazionale. Scarsa attrattività. Rischio di interruzione dei progetti e investimenti principali.



### Scarsità risorse - Nuovo

Capacità di corretto controllo dell'intera catena di fornitura, garantendo la soddisfazione dei clienti e la competitività dell'azienda

Difficoltà di approvvigionamento con conseguenze economiche e di competitività



### Cybersecurity - Nuovo

Maggiore competenza nell'individuazione e valutazione delle vulnerabilità, delle minacce e delle debolezze del sistema di sicurezza dati aziendali. Maggiore capacità di garantire la protezione dei dati, delle informazioni e delle risorse aziendali.

Incremento delle vulnerabilità e debolezze del sistema di sicurezza dati aziendali e della capacità di proteggere i dati e le informazioni.

## AMBIENTALI



### Incremento della circolarità

Gestione efficiente dei rifiuti, riutilizzo e riduzione di materiali e dei componenti meccanici, con conseguenze positive sui costi.

Mancato rispetto delle normative sulla produzione/smaltimento dei rifiuti e carenze nella fornitura di materie prime (costi, disponibilità), con conseguenze negative sui risultati aziendali.



### Tutela della biodiversità

Conseguenze positive in termini reputazionali nei confronti dei settori merceologici e delle associazioni sensibili a tale tematica.

Ripercussioni sull'andamento del business aziendale a causa dell'impatto del tema sui settori food & packaging.



### Divulgazione e crescita della cultura sostenibile

Attrattività delle nuove generazioni nel processo di recruiting e engagement. Conseguenze positive sulla fidelizzazione dei talenti e della clientela.

Rischio di esclusione da un settore di mercato che sta evolvendo verso la sostenibilità, con inequivocabili segnali da parte dei clienti tramite le loro richieste. Rischio di natura reputazionale, nel momento in cui i lavoratori non si ritengono più rappresentati nei valori aziendali e quindi lasciano l'azienda, soprattutto con riferimento alle nuove generazioni.



### Lotta ai cambiamenti climatici (Riduzione consumi ed emissioni)

Utilizzo di energie rinnovabili, iniziative di efficienza energetica e capacità di cogliere le opportunità legate al cambiamento climatico con conseguenze positive sui risultati aziendali e sulla reputazione (riduzione dei costi, accesso a finanziamenti/incentivi, reputazione). Riduzione della contribuzione dell'azienda ai cambiamenti climatici derivanti dalla quantità di energia consumata; efficientamento energetico. Capacità di cogliere le opportunità legate al cambiamento climatico con conseguenze positive sui risultati aziendali e sulla reputazione, oltre che effetti benefici di riduzione dei costi operativi.

Vulnerabilità degli asset fisici come edifici e materiale e attrezzature in esso contenute, dovuti a forti venti, inondazioni, incendi, subsidenza del suolo. Continua contribuzione dell'azienda all'aumento dei cambiamenti climatici derivanti dalla quantità di energia consumata. Aumento dei costi di produzione e perdita di competitività.



### Capacità di adattamento ai cambiamenti climatici - Nuovo

Aumento della capacità di anticipare gli effetti avversi dei cambiamenti climatici e di adottare misure adeguate per prevenire o ridurre al minimo i danni che possono causare.

Danni fisici ed economici alle risorse aziendali dovute all'incapacità di adottare misure adeguate di prevenzione, con conseguente perdita di competitività.

**SOCIALI**



	<p><b>Costo della vita e coesione sociale - Nuovo</b></p>	<p>Incremento della fiducia e stima nei confronti dell'azienda, fidelizzazione dei dipendenti, maggiore serenità sul posto di lavoro. Crescita reputazionale.</p>	<p>Peggioramento della qualità della vita delle persone, con incremento del rischio povertà. Incremento delle tensioni psicologiche dei dipendenti con riduzione della capacità di essere sicuri sul posto di lavoro</p>
	<p><b>Valorizzazione competenze e benessere</b></p>	<p>Mantenere elevate le competenze, il coinvolgimento e la soddisfazione dei dipendenti, con conseguenze positive sulla produttività, sui risultati aziendali e sulla fidelizzazione dei talenti.</p>	<p>Perdita di personale chiave a causa di piani di reclutamento, formazione, sviluppo, mantenimento e benessere dei dipendenti inadeguati, con conseguenze negative sulla produttività e sui risultati aziendali.</p>
	<p><b>Diversità e inclusione</b></p>	<p>Mantenere alti livelli di motivazione e soddisfazione dei dipendenti grazie alla creazione di una cultura inclusiva sul posto di lavoro, con conseguenze positive sulla produttività e sui risultati aziendali.</p>	<p>Incapacità di soddisfare le aspettative di clienti, dipendenti e mercato in materia di diversità e inclusione e potenziale verificarsi di episodi di molestie, discriminazione e disparità di trattamento, con conseguenze negative sulla reputazione.</p>
	<p><b>Cultura digitale</b></p>	<p>Incremento nella competenza informatica, maggiore protezione e sicurezza informatica. Comprensione dell'impatto ambientale anche del settore e delle attività informatiche</p>	<p>Rischio legato alla sicurezza informatica, dovuto a mancata competenza del personale. Inconsapevolezza sull'impatto ambientale del settore e delle attività informatiche.</p>
	<p><b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b></p>	<p>Riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali con impatto positivo sulla salute delle persone</p>	<p>Inadeguatezza delle procedure, dei processi e dei controlli per identificare/attenuare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e per garantire la conformità alle normative vigenti, con conseguenze economiche e di reputazione.</p>
	<p><b>Valutazione sostenibile catena fornitura</b></p>	<p>Mantenere una catena di fornitura responsabile e attenta alle esigenze socioambientali, anche attraverso lo sviluppo di sinergie con i partner lungo la catena del valore, con conseguenze positive sulla reputazione. Incremento di sinergie con partner lungo la catena del valore, con conseguenze positive su ambiente ed economia.</p>	<p>Monitoraggio insufficiente delle prestazioni socio-ambientali dei fornitori, mancato raggiungimento degli obiettivi di approvvigionamento responsabile e costi per la maggiore sorveglianza sulla catena di fornitura, con conseguenze negative sui risultati economici e sulla reputazione.</p>

**PRODOTTO**



	<p><b>Ricerca e innovazione di prodotto e di processo</b></p>	<p>Capacità di cogliere le opportunità di business per l'innovazione di prodotti e servizi, anche attraverso la collaborazione con esperti e concorrenti, con ricadute positive sui risultati e sul posizionamento aziendale.</p>	<p>Incapacità di anticipare le nuove tendenze sull'innovazione di prodotti e servizi rispetto ai concorrenti, con conseguenze negative sulla quota di mercato e sui risultati aziendali.</p>
	<p><b>Valutazione impatto sull'ambiente e sull'uomo dei prodotti</b></p>	<p>Maggiore attrattività per i giovani. Ricadute positive sui risultati e sul posizionamento aziendale.</p>	<p>Rischio di perdere quote di mercato e di perdere competitività nel settore in costante evoluzione. Rischio di danneggiamento della reputazione aziendale, con conseguente perdita della fiducia degli stakeholder, compresi quelli interni.</p>
	<p><b>Servitizzazione - Nuovo</b></p>	<p>Capacità di cogliere le opportunità di business introducendo prodotti/ servizi che comportino benefici in termini di riduzione delle emissioni, con ricadute positive sui risultati e sul posizionamento aziendale.</p>	<p>Rischio di perdere quote di mercato e di perdere competitività nel settore che è in costante evoluzione. Danneggiamento della reputazione aziendale, con conseguente perdita della fiducia degli stakeholder, compresi quelli interni.</p>



# Determinazione dei temi materiali

La soglia di materialità ha preso in considerazione i risultati dell'analisi interna e di quella esterna secondo questa procedura:

- ↓  
si sono ordinati i temi per impatto esterno
- ↓  
si è considerata la soglia dell'impatto interno maggiore o uguale a 2
- ↓  
si è considerata la media tra impatti esterni e interni maggiore o uguale a 2,2.



A seguito di tutto questo processo, i **temi materiali emersi sono 7, 3 dei quali già presenti l'anno scorso**:



- Temi emersi quest'anno
- Temi presenti anche l'anno scorso

L'impatto interno esprime la media della votazione previa discussione fatta dal Team sostenibilità, di quella fatta da Casa Madre e di quella di tutti i dipendenti SEW (interventuti per la prima volta).  
L'impatto esterno è la media ottenuta dai questionari ricevuti dai vari stakeholder esterni (clienti, fornitori, ecc.)

TEMA ESG	IMPATTO INTERNO	IMPATTO ESTERNO	MEDIA
Etica e trasparenza nel business	1,83	2,49	2,16
Salute e sicurezza dei lavoratori	2,27	2,34	2,30
Capacità di adattamento ai cambiamenti climatici	2,73	2,30	2,52
Lotta ai cambiamenti climatici (riduzione consumi ed emissioni)	2,43	2,25	2,34
Valutazione impatto sull'ambiente e sull'uomo dei prodotti	1,43	2,17	1,80
Valorizzazione competenze e benessere	2,90	2,16	2,53
Incremento della circolarità	2,73	2,06	2,39
Divulgazione e crescita della cultura sostenibile	2,37	2,14	2,26
Performance economica/Presenza sul mercato	2,67	2,09	2,38
Servitizzazione	2,73	1,62	2,18
Costo della vita e coesione sociale	2,53	1,77	2,15
Valutazione sostenibile catena fornitura	2,37	1,86	2,11
Diversità e Inclusione	2,10	2,02	2,06
Ricerca e innovazione di prodotto e di processo	2,17	1,94	2,05
Scarsità risorse - shortage	1,83	2,13	1,98
Cultura digitale	2,07	1,57	1,82
Cybersecurity	1,47	1,86	1,66
Tutela della biodiversità	1,30	1,91	1,61

LEGENDA: Temi materiali già presenti nel 2022

# Governance

- 40 La nostra governance
- 43 Strumenti di governo e di controllo
- 43 Anticorruzione e Codice Etico
- 44 Sistemi di gestione e certificazioni
- 47 Valore economico creato e distribuito



# Governance, etica e integrità per una sostenibilità concreta

Per un'azienda che vuole rispondere alle sfide attuali, l'etica e un'organizzazione trasparente vanno ben al di là dell'adesione alle leggi. Sono le fondamenta di un buon governo societario, primo passo per poter elaborare e sviluppare una strategia aziendale sostenibile, integrando tutti i fattori ESG.

Per questo ci siamo dotati di una struttura di governance solida, di un codice etico e di strumenti di governo e di controllo che permettono una gestione ottimale dell'azienda e dei rischi correlati.



## Core Team

Il Core Team costituisce la prima linea dirigenziale e partecipa attivamente a tutto il processo di reporting della sostenibilità.

I contatti tra il team di sostenibilità italiano e della capogruppo sono numerosi, così da rendere note immediatamente al Consiglio d'Amministrazione eventuali criticità.



## Comportamenti

Il Codice etico Italia è uno strumento di responsabilità sociale, ispira la conduzione del business e delle attività aziendali; è parte essenziale del sistema di controllo interno.



## Modello 231

Abbiamo iniziato volontariamente a introdurre un modello organizzativo conforme al D.lgs. 231/2001, che avrà una prima applicazione nel 2024, per poi produrre il primo report annuale nel 2025.



# +2,8%

trend valore economico generato dal 2022



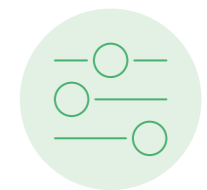
# +23,4%

trend valore economico generato dal 2021



# 100%

Partecipazione alle riunioni del CdA dei tre consiglieri



# 9

audit realizzati nel 2023 e 10 pianificati nel 2024

# La nostra governance

La governance di SEW-EURODRIVE Sas è affidata al socio accomandatario, SEW S.r.l., che ha un CdA composto da tre membri, nessuno dei quali riceve un compenso per l'attività di consigliere.

Giorgio Ferrandino, nella qualifica di Managing Director della Sas, è inquadrato come dirigente e gode di una retribuzione fissa, soggetta a possibile revisione su base annua, e di una variabile, basata su uno schema a obiettivi, formalizzato e valutato ogni anno dalla SEW S.r.l. Non esiste, comunque, un organo deputato o un comitato indipendente a presidio del processo retributivo del CdA della SEW S.r.l. o del Managing Director della Sas, ma vi sono alcune figure (almeno due, per rispetto del 4-eyes principle) che firmano gli atti inerenti.

## Consiglio di Amministrazione SEW S.r.l.

<b>Jürgen Dietmar Blicke</b> Presidente
Esecutivo: no
Indipendente: si
% partecipazione alle riunioni: 67%
<b>Giorgio Ferrandino</b> Managing Director
Esecutivo: si
Indipendente: no
% partecipazione alle riunioni: 100%
<b>Hans Krattenmacher</b> Consigliere
Esecutivo: si
Indipendente: no
% partecipazione alle riunioni: 100%



Il Consigliere Krattenmacher è stato nominato il 04/05/2023 e ha partecipato a tutti i CdA dopo la sua nomina.

## Aspetti economici e di governance: i temi materiali ESG

+ Performance economica / Presenza sul mercato

+ Divulgazione e crescita della cultura sostenibile

In tema di conflitti di interesse:

+ Il Managing Director non può prendere decisioni riguardanti il personale dirigenziale o con RAL maggiore di 80.000 euro l'anno (assunzioni, licenziamenti, variazioni retributive, ecc.), data la sua doppia figura di Managing Director della Sas e Amministratore Delegato della S.r.l. Per queste attività, infatti, la decisione passa dal Consiglio di Amministrazione e il Managing Director deve astenersi;

+ per eventuali altri conflitti di interesse tra membri del CdA e stakeholder in generale vigono le prescrizioni del Codice etico;

+ per investimenti o acquisti di particolare entità, e anche per emissioni di offerte e accettazioni di ordini da clienti oltre certe soglie, è richiesta l'acquisizione di un'autorizzazione scritta (Consent Request o vere e proprie delibere del board tedesco) che, in forza di Bylaws interne, deve essere veicolata su referenti di gruppo delle diverse aree (finanza, HR, Area commerciale, ecc.).

Il Managing Director aggiorna con costanza il Consiglio di amministrazione sulle azioni in corso in tema di sostenibilità durante le riunioni periodiche del CdA e comunque in sede di approvazione della bozza di bilancio d'esercizio della SEW S.r.l. Questi aggiornamenti hanno luogo anche in alcune occasioni definite, come la presentazione del Sustainability Report della Casa Madre tedesca.

I contatti tra i team di sostenibilità italiano e della capogruppo per discutere e coordinare azioni in tema di sostenibilità sono numerosi, hanno frequenza mensile e vedono la partecipazione di sempre più numerosi sustainability manager delle filiali europee. In questo modo, novità, proposte di miglioramento, ma anche eventuali criticità o preoccupazioni per eventuali impatti negativi, potenziali ed effettivi, sono rese note immediatamente al team di sostenibilità italiano e al Consiglio d'Amministrazione.



## Deleghe

Le deleghe nella Sas sono attualmente affidate a:



**Giorgio Ferrandino**  
Managing Director: ha ampi poteri, con limitazioni e rimandi al CdA della S.r.l. su alcune tematiche specifiche



**Umberto Galli**  
Chief Financial Officer: detiene il potere di rappresentanza legale a cui si aggiungono i poteri dispositivi con firma abbinata ad altro procuratore



**Francesco Di Pasquale**  
Operation Manager: detiene poteri dispositivi con firma abbinata ad altro procuratore

È in corso un progetto di rivisitazione ed estensione delle deleghe a valle dell'implementazione del modello organizzativo nel rispetto del D. lgs 231/2001 su base volontaria da parte dell'azienda.



**Four eyes principle**  
Nessuna autorizzazione può essere firmata da una sola persona.

## Gestione finanziaria

Nella gestione finanziaria, abbiamo adottato un sistema interno ispirato al "4 eyes principle".

Anche entro limiti di importo identificati nelle procure è richiesto un iter di approvazione di almeno due persone per effettuare pagamenti di qualsiasi natura e di qualsiasi ammontare. I processi e i criteri di nomina all'interno degli organismi di governance si basano sul ruolo ricoperto dai membri.

L'assegnazione del ruolo dipende da criteri meritocratici applicati sia nei processi di recruitment sia nei percorsi di sviluppo professionale, entrambi basati su sistemi di valutazione Sas delle competenze. Il sistema di Compliance basato sul Codice etico assicura l'indipendenza dei membri.



## COMITATI E TEAM SPECIFICI:

Organismo	Membri	Obiettivo	Cadenza incontri
<b>Core Team</b>	Managing Director Chief Financial Officer Chief People Officer Chief Supply Chain Officer Chief Technology Officer Chief Business Officer	Il Core Team condivide decisioni che impattano sul modello di business o il modello di management o l'immagine dell'azienda sia nel breve periodo sia nel lungo periodo. I membri Core Team si aggiornano reciprocamente in merito a fatti aziendali significativi, eventualmente anche attraverso la partecipazione estemporanea di altri colleghi.	Ogni due settimane
<b>Team della sostenibilità</b>	Core Team Sustainability Manager	Definisce le azioni per promuovere la sostenibilità aziendale.	Mensile
<b>Extended Team</b>	Core Team Regional Managers	Si confronta sull'andamento dei risultati commerciali e su eventuali scostamenti rispetto al budget. Definisce le modalità di gestione nei Drive Centers.	Trimestrale
<b>Sales Management Team</b>	Chief Business Officer Regional Managers Marketing Manager Servitization Sales Manager Central Sales Manager	Si confronta sulle diverse esperienze commerciali a livello Drive Center. Elabora le azioni per implementare la strategia commerciale su ciascun Drive Center. Monitora l'andamento delle vendite introducendo eventuali correttivi ricercando un'armonizzazione a livello SEW Italia.	Mensile
<b>Middle Management Team (MMT)</b>	Quadri con responsabilità di una funzione primaria in riporto diretto ai membri del Core Team	Promuove l'innovazione incrementale, l'interfunzionalità e la cultura della qualità e della sicurezza attraverso l'abilitazione e la valorizzazione dei collaboratori.	Mensile
<b>Senior Technical Team</b>	Chief Technology Officer Leader Application Eng. Consultants	Si confronta su tematiche tecniche di interesse generale e definisce le modalità di introduzione di nuovi prodotti e soluzioni.	Trimestrale
<b>Application Meeting</b>	Chief Technology Officer Struttura tecnica	Si informa su attività tecnico-applicative, best practices e novità tecniche.	Semestrale
<b>Management Team</b>	Core Team Regional Managers MMT	Si informa e si confronta in merito a fatti significativi sul Business Model e Management Model.	Trimestrale
<b>Sales Meeting</b>	Extended Team + Struttura tecnico-commerciale	Si informa sull'andamento del business e sulle principali iniziative aziendali che interessano la struttura tecnico-commerciale.	Annuale
<b>Meeting di reparto</b>	Responsabile di riferimento e collaboratori di ciascun reparto	Si confronta sull'andamento delle attività e progetti di reparto, stimola proposte di risoluzione di eventuali problematiche. Assicura l'adeguato raggiungimento degli obiettivi operativi di business, ottimizzando i carichi di lavoro tra tutti i collaboratori. Si informa in merito alla strategia aziendale. Contribuisce alla definizione degli obiettivi di reparto, delle azioni da perseguire e degli indicatori di performance (v. Balanced Scorecard).	Minimo una volta al mese

In tema di sostenibilità, il Core Team, di cui fanno parte anche i tre delegati di SEW-EURODRIVE Italia, partecipa attivamente a tutto il processo di reporting della sostenibilità, inclusa l'attività di divulgazione e formazione sullo sviluppo sostenibile dell'azienda condotta nei confronti dei diversi stakeholder. Inoltre, il Core Team mutua gli obiettivi dalla Balanced ScoreCard, che include la BSC della sostenibilità. Stiamo rafforzando la nostra governance attraverso un processo di revisione delle attuali deleghe, che verranno allargate a tutto il management.



Il Core Team

# Strumenti di governo e di controllo

Da sempre adottiamo i principi di prudenzialità nell'approccio al business. Per questo, nonostante non rientri nel perimetro di obbligatorietà, abbiamo iniziato a introdurre un modello organizzativo conforme al D.lgs. 231/2001, relativo alla responsabilità amministrativa degli enti su illeciti compiuti da loro esponenti, in modo da dotarci di un efficace sistema di controllo interno, adeguato rispetto alla complessità e ai rischi della gestione aziendale.

È stato, inoltre, avviato un processo di revisione delle deleghe formali dei poteri del management, in linea con le nostre esigenze gestionali e tenuto conto del Modello 231 in via di implementazione.

In coerenza con questo modello, intendiamo dotarci di un Organismo di Vigilanza che sarà responsabile di sorvegliarne e di verificarne regolarmente l'efficacia, di segnalarne eventuali mancanze, di aggiornarlo in seguito a modifiche normative o organizzative.

L'Organismo di Vigilanza (ODV) avrà la responsabilità di implementare piani di audit adeguati alla verifica della corretta gestione aziendale. L'iniziale applicazione del Modello è prevista nel 2024, con l'obiettivo di produrre il primo report annuale nel 2025.

# Anticorruzione e Codice Etico

Promuoviamo la lotta alla corruzione, in tutte le sue declinazioni: attiva o passiva, diretta o indiretta, relativa al settore pubblico o privato.

Per fornire comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione, utilizziamo le modalità di comunicazione generali previste in caso di violazione del Codice etico.

Nella fase di mappatura dei rischi residui, affidata a una società di consulenza esterna, non sono emersi rischi significativi legati alla corruzione, bensì rischi di media entità prevalentemente legati a un sistema di controllo interno migliorabile a livello procedurale.

Infine, non è stata intrapresa alcuna causa legale sui temi legati alla corruzione contro SEW-EURODRIVE Italia o i suoi dipendenti.

Il nostro Codice etico Italia esplicita gli impegni e le responsabilità che devono ispirare la conduzione del business e delle attività, verso tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la nostra azienda. È soprattutto uno strumento di responsabilità sociale nei confronti di collaboratori, clienti, fornitori e collettività. Il Codice etico, concepito come una guida di comportamento aziendale, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno. Si compone di:

- + Osservanza delle leggi
- + Cultura del management
- + Diritti umani
- + Diritti dei lavoratori
- + Salute e sicurezza
- + Collaborazione e rispetto contro qualsiasi forma di discriminazione
- + Tutela dell'ambiente
- + Rispetto degli obblighi fiscali
- + Rispetto del libero mercato e della concorrenza
- + Rifiuto di qualsiasi forma di corruzione
- + Tracciabilità e trasparenza degli accordi commerciali
- + Restrizioni su omaggi e inviti
- + Attenzione ai conflitti di interesse
- + Riservatezza e protezione dei dati

La formazione sul Codice etico coinvolge tutti i nuovi assunti, così da garantire che il 100% dei dipendenti siano formati. Le segnalazioni relative a comportamenti non etici o illegali possono essere comunicate con vari canali, tutelando l'anonimato del segnalante. Non si sono registrate segnalazioni tramite whistleblowing.

Il Compliance board è un sistema interno che promuove il Codice etico, raccoglie eventuali segnalazioni e interviene in modo opportuno:



**Christopher Iliou**  
(Compliance Officer  
- SEW-EURODRIVE Germania)



**Franco Zannella**  
(Chief Technology Officer  
- SEW-EURODRIVE Italia)



**Mirko Otranto**  
(Chief People Officer  
- SEW-EURODRIVE Italia)

# Sistemi di gestione e certificazioni



## Certificazioni di sistema

Siamo soggetti ad audit periodici sulla gestione della qualità effettuati dalla nostra Casa Madre ogni tre anni.

Certificazioni ottenute in accordo agli standard SEW:

- ISO 9001:2015** + Quality Management System per Produzione, su perimetro dei Processi di vendita e Service di Motoriduttori, Motori, Riduttori e Azionamenti elettronici;
- IEC 61508:2010** + Functional Safety Management System, standard internazionale che disciplina l'intero ciclo di vita dei prodotti e dei sistemi elettrici, elettronici o elettronici programmabili relativi alla sicurezza, inclusi la loro applicazione, progettazione, utilizzo e manutenzione;
- IEC 60079:2019** + Explosive atmospheres. Equipment repair, overhaul and reclamation, norma tecnica che definisce i processi e le istruzioni operative per interventi di riparazione Service rispettivamente su riduttori, Motori e Motoriduttori classificati Atex (normativa Ex);
- UL e CSA** + Certificazioni di conformità prodotto per garantire i requisiti riconosciuti dai mercati rispettivamente USA e Canada valide per i plant di Carinaro (dal 2024) e Solaro. La certificazione è rilasciata dagli enti esterni accreditati, tramite ispezione di prodotto su base trimestrale.

## Sistema di gestione della qualità

La gestione qualità si focalizza principalmente su tre direttrici legate al concetto di eccellenza operativa ovvero:

- + Monitoraggio dei processi
- + Problem solving
- + Standardizzazione

All'interno della funzione Qualità vengono definite due aree principali: la Smart Factory Quality e la Offices Quality.

La Smart Factory Quality riguarda i processi Operations e si concretizza nel controllo e taratura degli strumenti di misura, nelle procedure, nelle verifiche ispettive interne, nel monitoraggio dei reclami dei clienti e nella validazione di nuovi processi e prodotti (process release). La Offices Quality riguarda l'ambito degli uffici e dei Drive Center e comporta l'implementazione dei progetti della Casa Madre (come il nuovo CRM previsto nel 2024), la definizione di procedure e istruzioni di lavoro, l'adozione del Modello organizzativo 231 (in corso), lo sviluppo di azioni di miglioramento continuo nell'ambito delle funzioni di staff e l'ottimizzazione dei processi del Service.

Per garantire una piena e continua aderenza agli standard di qualità SEW, il dipartimento HSQ effettua degli audit interni di verifica periodica, così da evidenziare i gap rispetto alle procedure operative standard e di indirizzare le azioni correttive/preventive, nel rispetto della normativa ISO 9001 e delle linee guida qualità aziendali.

Nel corso del 2023 sono stati effettuati 9 audit interni mentre per il 2024 sono pianificati 10 audit, al fine di espletare le verifiche ispettive in maniera puntuale in tutte le funzioni aziendali.

## Sistema di gestione ambientale

Attualmente non abbiamo certificazioni volontarie in campo ambientale (ISO 14001 ed EMAS). La struttura gestionale, l'impegno costante nel rispetto delle normative cogenti e le competenze maturate in materia ci permettono di lavorare nell'ottica di una futura adozione di modelli gestionali e quindi di sostenere un audit di prima parte condotto da organismi di certificazione ambientale accreditati.

## Certificazioni di prodotto

Tutti i prodotti meccanici ed elettronici per le soluzioni di automazione per l'impiego nel settore industriale dispongono delle principali certificazioni, ottenute dagli enti di riferimento, così da garantire le caratteristiche funzionali prescritte dalle norme riducendo il consumo di energia e l'impatto ambientale in termini di footprint di prodotto e soluzione di automazione.

**9**

audit realizzati nel 2023

**10**

audit previsti nel 2024



	<b>ISO9001-2015</b> Quality Management	<b>IEC 61508:2010</b> Functional Safety Products	<b>IEC6007919:2019</b> Ex Products	<b>UL</b> (Underwriters Laboratories Inc) Conformità del prodotto per Mercato North America	<b>CSA</b> (Canadian Electrical Code) Conformità del prodotto Mercato Canada
Perimetro di validità	SEW IT	Sales & Service	Sales & Service	Solaro Plant (Assemblaggio)	Solaro Plant (Assemblaggio)
Tipologia di ispezione	Audit di seconda parte (Casa Madre)	Audit di seconda parte (Casa Madre)	Audit di seconda parte (Casa Madre)	Audit di terza parte (ente accreditato)	Audit di terza parte (ente accreditato)
Frequenza audit	3 anni	3 anni	3 anni	3 mesi	3 mesi



# Valore economico creato e distribuito

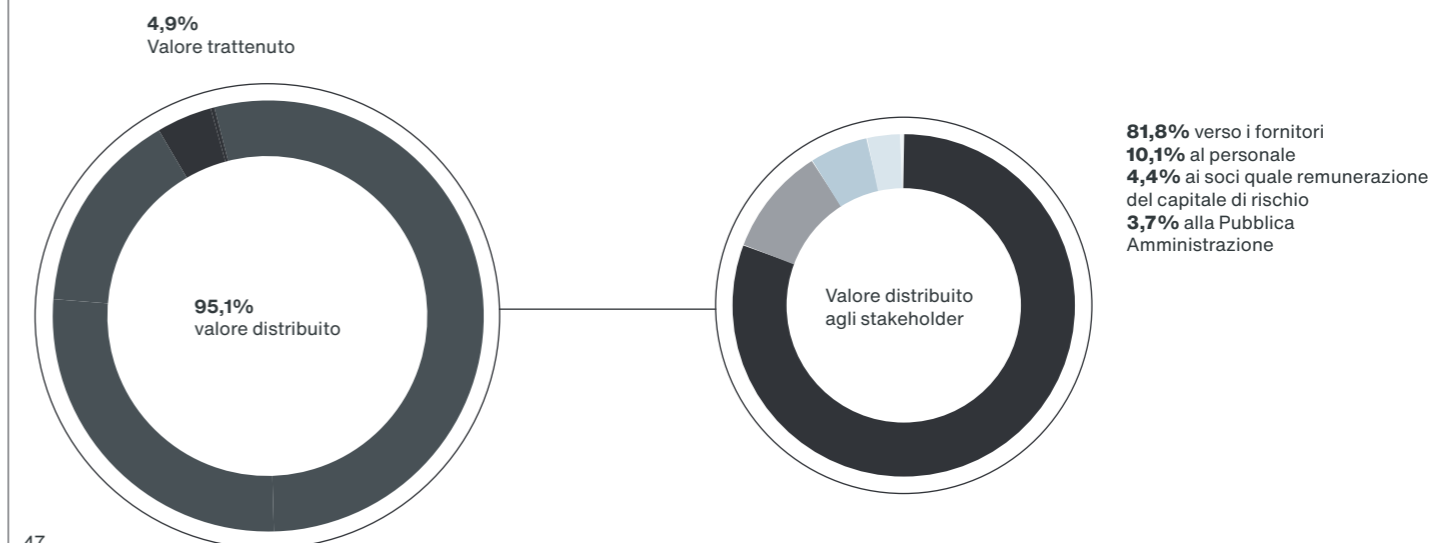
Il valore economico che produciamo è il principale indicatore della sostenibilità economica del nostro business: è una riprova della bontà delle nostre strategie di crescita e dell'efficacia, efficienza ed economicità della gestione. La quota di valore distribuito rappresenta invece la capacità della nostra impresa di condividere queste risorse con tutto il sistema, con particolare riferimento ad alcune categorie di stakeholder (collaboratori, finanziatori, soci, Pubblica Amministrazione e collettività). Negli ultimi tre anni, da quando cioè abbiamo iniziato il processo di rendicontazione, il valore che abbiamo generato è aumentato del 23,4% rispetto al 2021 (del 2,8% rispetto al 2022).



Valore economico prodotto e distribuito	2021	2022	2023
<b>A. Valore economico prodotto</b>	<b>138.662</b>	<b>166.448</b>	<b>171.160</b>
<b>B. Valore economico distribuito</b>	<b>137.738</b>	<b>161.257</b>	<b>162.755</b>
Valore economico per i fornitori	105.385	130.419	133.063
Valore economico per i dipendenti	14.862	16.139	16.474
Valore economico per la Pubblica Amministrazione	4.338	5.538	6.079
Valore economico per i soci	13.076	9.076	7.098
Valore economico per la comunità	77	85	41
<b>(A-B) Valore economico trattenuto</b>	<b>924</b>	<b>5.191</b>	<b>8.405</b>

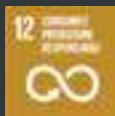
In migliaia di euro

## Valore economico generato, trattenuto e distribuito



# Persone

- 52 La crescita inizia dalle persone
- 53 La squadra
- 56 Processo di assunzione e turnover
- 56 Formazione e sviluppo delle carriere
- 60 Benessere delle persone
- 62 Pari opportunità e remunerazione
- 64 Salute e sicurezza sul lavoro
- 70 Attività di comunicazione

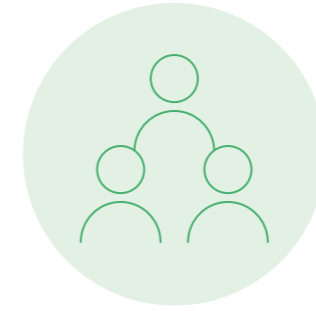


# Esprimere il proprio potenziale è alla base della cultura d'impresa.

In SEW-EURODRIVE crediamo che il singolo talento non sia più sufficiente: per fornire un servizio impeccabile occorre che tutti i reparti siano eccellenti e, soprattutto, sincronizzati tra loro.

La possibilità di esprimere le proprie potenzialità è il cardine attorno al quale si sviluppa la nostra cultura e la responsabilità sociale che vogliamo guidare. In questo senso, far crescere le persone attraverso la delega e la responsabilità diffusa è un punto centrale per l'empowerment di tutta la nostra azienda. Riuscire a liberare sempre più energie creative è la vera sfida che oggi vogliamo vincere.

L'obiettivo, rappresentato anche dalla nostra vision, è creare un contesto fertile, una cultura 4.0 che permetta di esprimere il potenziale di tutti. Creare cultura d'impresa è il perno della nostra strategia e ne incarna la vision.



# 216

totale dipendenti

# 8,9%

quota di giovani  
in azienda

# 32%

quota laureati  
tra i dipendenti

# 26,4%

quota di donne sul totale  
(era il 23% nel 2021)



**Nel 2023  
è stata nominata  
una donna  
tra i dirigenti**

# 11.409

ore di formazione

# 220

persone coinvolte

# 202.165€

Investimento in formazione

# La crescita inizia dalle persone

Sappiamo da tempo che il nostro business è cambiato. Siamo passati da una logica di “prodotto” a una di “soluzione/sistema”.

Per un'azienda come la nostra, che vanta oltre 90 anni di storia di successo, di cui 50 in Italia, questo passaggio rappresenta un cambiamento notevole. Vendere un prodotto è, infatti, totalmente diverso dal vendere una soluzione/sistema. Gradualmente vogliamo diventare un'azienda di servizi, in cui la differenza non la farà il “cosa” (la tecnologia), bensì il “come” (ossia le modalità di vendita e il tipo di esperienza unica che l'azienda è in grado di veicolare al cliente).

Per vincere la competizione, è determinante puntare sempre di più su un forte elemento di differenziazione: il servizio, che solo le persone possono dare.

## Sappiamo da tempo che il nostro business è cambiato.

Proprio da qui nasce il nostro impegno a sostenere un modello di gestione e di politica sociale basato sul coinvolgimento e sulla fiducia tra management e collaboratori, sia attraverso la formazione continua per veicolare uno stile di leadership in linea con i tempi, sia attraverso sistemi di valutazione del clima e del management che coinvolgono tutti i lavoratori.

Da tempo abbiamo introdotto per il management una valutazione a 360°, come strumento per favorire la coerenza tra le dichiarazioni d'intenti e le azioni. Dal 2023, abbiamo esteso questo modello a tutta la popolazione aziendale, a testimonianza della determinazione e convinzione con la quale perseguiamo la trasformazione culturale a sostegno del business.

**Siamo passati da una logica di “prodotto” a una di “soluzione/sistema”.**

## Dalla salute al benessere

Riteniamo fondamentale che l'attenzione alla salute e sicurezza delle persone sia interpretata in modo ampio, in ottica di benessere complessivo nei luoghi di lavoro. Poniamo molta attenzione nel monitorare il benessere di tutti tramite un clima aperto, di ascolto e di fiducia. Ecco perché, periodicamente, partecipiamo all'indagine Great Place To Work® e con soddisfazione abbiamo conseguito sia la certificazione nazionale che suggella l'attenzione alle persone, sia il riconoscimento come una delle prime aziende italiane classificate per qualità dell'ambiente di lavoro per le linee produttive.

## Programmi formativi

I nostri programmi formativi si basano sull'apprendimento continuo lungo tutto l'arco di vita lavorativa e riguardano in generale tre aree:

- + competenze trasversali
- + tecnico-specialistiche
- + in ambito Qualità e Sicurezza.



## Persone: i temi materiali ESG

- + Salute e sicurezza dei lavoratori
- + Valorizzazione competenze e benessere
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile

# La squadra

Il numero dei dipendenti è cresciuto dell'1,4% nel 2023 rispetto all'anno precedente. Nei tre anni di rendicontazione, la percentuale di donne sul totale è passata dal 22% al 26,4%, e nel 2023 è stata nominata una donna tra i dirigenti.



Lavoratori per qualifica	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Dirigenti	11	0	11	9	0	9	9	1	10
Quadri	20	3	23	28	3	31	16	3	19
Impiegati	82	41	123	81	46	127	93	47	140
Operai	41	0	41	41	5	46	41	6	47
<b>Totale*</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\*lavoratori al 31/12

Facciamo un ricorso limitatissimo ai lavoratori non dipendenti: abbiamo solo 3 persone con contratto a tempo determinato, 1 in stage e 2 in somministrazione.

# 3

Persone con contratto a tempo determinato

Tipologia di contratto*	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Dipendenti in somministrazione	0	3	3	3	4	7	1	1	2
Personale in stage	3	3	6	3	2	5	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

\*Lavoratori non dipendenti

L'area funzionale più numerosa è quella Commerciale dei Drive Center, seguita dall'Operations, situato negli headquarters di Solaro.

Lavoratori per area funzionale*	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Amministrazione, Finanza e Credito	3	7	10	3	8	11	3	8	11
Direzione Generale, Marketing, IT, HR	6	5	11	7	6	13	7	7	14
Operations	50	9	59	48	15	63	47	16	63
Business Management - Innovation Technology	31	8	39	33	10	43	36	11	47
<b>Totale solare</b>	<b>90</b>	<b>29</b>	<b>119</b>	<b>91</b>	<b>39</b>	<b>130</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>135</b>
<b>Drive Center (DC)</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>83</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>81</b>
di cui:									
Milano	13	3	16	14	2	16	14	2	16
Bologna	16	6	22	16	6	22	16	6	22
Torino	10	2	12	11	2	13	10	2	12
Verona	16	3	19	16	3	19	15	3	18
Caserta	9	1	10	11	2	13	11	2	13
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\*lavoratori al 31/12

La percentuale di giovani in azienda, di età inferiore ai 30 anni, è incrementata, passando da 3,5% nel 2021 al 8,87% nel 2023.

Collaboratori per fasce di età**	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30 anni	4	3	7	6	9	15	9	10	19
31-50 anni	86	27	113	102	28	130	100	30	130
> 50 anni	64	14	78	51	17	68	50	17	67
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\*lavoratori al 31/12 (esclusi stagisti e personale in somministrazione)

Collaboratori per titolo di studio*	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Terza media	25	0	25	23	0	23	20	1	21
Diploma	78	31	109	88	38	126	88	38	126
Laurea breve	10	6	16	13	6	19	13	6	19
Laurea magistrale	37	5	42	31	10	41	36	12	48
Post-laurea	4	2	6	4	0	4	2	0	2
<b>Totale</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\* lavoratori al 31/12 (esclusi stagisti e personale in somministrazione)

## Tipologie contrattuali

**3,2%**

lavoratori a tempo parziale

La quasi totalità dei dipendenti (il 99%) ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il personale impiegato a tempo parziale rappresenta il 3,2% della popolazione, tutte donne.

Tipologia contrattuale	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Dipendenti a tempo indeterminato	153	43	196	159	53	212	158	56	214
Dipendenti a tempo determinato	1	1	2	0	1	1	1	1	2
<b>Totale dipendenti*</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\*lavoratori al 31/12

Lavoratori full-time e part-time	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Full-time	154	36	190	159	46	205	159	50	209
Part-time	0	8	8	0	8	8	0	7	7
<b>Totale*</b>	<b>154</b>	<b>44</b>	<b>198</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>57</b>	<b>216</b>

\*lavoratori al 31/12

# Processo di assunzione e turnover

Crediamo fermamente che lo sviluppo del business debba andare di pari passo con la creazione e tutela dei posti di lavoro. Da qui nasce la nostra grande attenzione per la professionalità di ogni collaboratore, che allo stesso tempo cerchiamo di sensibilizzare sull'importanza di mettersi sempre in gioco e di uscire dalla zona di comfort.

Per il raggiungimento di quest'obiettivo, è necessario che le persone siano adeguate alle sfide di cambiamento che vogliamo porci: pertanto, i processi di selezione sono molto scrupolosi e si basano su colloqui con la funzione HR e la linea e su strumenti di analisi, come il DISC model\*, che fotografa gli stili comportamentali e comunicativi. L'inserimento in azienda viene facilitato da un cosiddetto Induction Plan, nel quale i neoassunti hanno modo di conoscere tutte le funzioni aziendali e di farsi conoscere.

Per trattenere i talenti, cerchiamo di offrire un contesto a valore aggiunto nel quale si respira un clima di fiducia e si può crescere professionalmente in virtù delle proprie attitudini e motivazioni. I colloqui periodici di feedback e sviluppo, la partecipazione a percorsi formativi, un sistema di valutazione della performance individuale e collettiva e un modello di compensation che tiene conto dei benchmark di mercato determinano un basso turnover aziendale, al netto delle uscite per pensionamento.

# Formazione e sviluppo delle carriere

Per poter contare su risorse professionali adeguatamente formate e all'altezza delle sfide aziendali e del mercato, predisponiamo un piano di formazione dei collaboratori in base ai bisogni formativi definiti annualmente da ogni reparto, attraverso la valutazione periodica delle performance e della crescita professionale. Il 100% dei dipendenti rientra in questo processo di sviluppo delle competenze e professionale.

Questo processo soddisfa le esigenze dei vari reparti, i percorsi formativi standard per ruolo/famiglia professionale e i progetti strategici alla base delle nuove sfide.

La modalità di fruizione viene definita in base al tipo di corso.

\*Il DISC model è un modello descrittivo dei comportamenti che fonda le sue origini negli studi di William Moulton Marston, psicologo contemporaneo di Carl Jung. D=Dominanza, I=Influenza, S=Stabilità, C=Cautela



Tipologie di formazione:

- + frontali in aula
- + training on the job
- + e-learning
- + videoconferenza
- + Train-the-Trainer

N. ore di formazione*	2021		2022		2023	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Dirigenti	853	0	1.271	0	275	218
Quadri	865	144	1.315	163	2.160	246
Impiegati	1.606	1129	2.269	773	3.338	4.190
Operai	435	52	499	24	629	352
Ore di formazione per genere	3.759	1.325	5.354	960	6.403	5.006

\*ore di apprendimento (ore d'aula x n. allievi)

N. persone coinvolte in formazione*	2021		2022		2023	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Dirigenti	11	0	10	0	9	1
Quadri	22	3	26	3	30	3
Impiegati	65	39	82	46	86	47
Operai	14	0	30	2	39	5
<b>Totale</b>	<b>112</b>	<b>42</b>	<b>148</b>	<b>51</b>	<b>164</b>	<b>56</b>

\*Include anche le persone cessate in corso d'anno partecipanti ad attività formative

Le aree di intervento formativo sono di tre tipi:

- + **Trasversale:** ha l'obiettivo di potenziare competenze comuni a più ruoli aziendali (comunicazione, leadership, lingue, coding, digitalizzazione, coaching);
- + **Tecnico-specialistica:** ha l'obiettivo di potenziare competenze specifiche di ciascun ruolo aziendale;
- + **Qualità - Sicurezza - Ambiente:** ha l'obiettivo di sviluppare competenze in ambito Qualità, Sicurezza, Ambiente.



Ore di formazione* per tipologia di competenze	2021		2022		2023	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	1.449	558	2.195	406	3.572	4.449
Formazione tecnica - specialistica	677	171	2.274	360	2.105	459
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	1.663	596	885	194	726	98
<b>Totale</b>	<b>3789</b>	<b>1325</b>	<b>5.354</b>	<b>960</b>	<b>6.403</b>	<b>5.006</b>

\*ore di apprendimento (ore d'aula x n. allievi)

COSTO DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI COMPETENZE (E)	2021		2022		2023	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	116.385	35.314	110.160	34.760	75.642	87.291
Formazione tecnica - specialistica	5.500	3.550	24.787	15.740	14.539	7.877
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	15.175	3.320	17.652	2.740	14.662	2.154
<b>Totale per genere</b>	<b>137.060</b>	<b>42.184</b>	<b>152.599</b>	<b>53.240</b>	<b>104.843</b>	<b>97.322</b>
<b>Totale</b>	<b>179.244</b>		<b>205.839</b>		<b>202.165</b>	

Nel 2023 abbiamo promosso diverse attività formative per potenziare competenze strategiche trasversali, così da fronteggiare la crescente complessità in un contesto di trasformazione digitale:



corsi di business coaching;



un percorso di empowerment e di valorizzazione della leadership femminile che ha coinvolto tutta la popolazione femminile dopo aver svolto una prima sessione con tutto il management lo scorso anno;



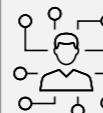
un corso di vendita digitale per supportare la trasformazione digitale della forza vendite;



corsi di inglese su una vasta fetta della popolazione aziendale;



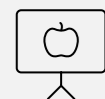
corso per la somministrazione, l'interpretazione e la restituzione del DISC, un modello di analisi degli stili comunicativi e comportamentali



un corso di cyber security per tutta la popolazione impiegatizia;



una giornata di formazione e test drive sulla mobilità elettrica per tutta la popolazione in procinto di avere un'auto elettrica aziendale.



un percorso formativo che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale per fornire le basi di coding, di pensiero computazionale e di intelligenza artificiale, competenze indispensabili per fronteggiare le sfide attuali e future;



corsi di people management per chi ha responsabilità di team;

La valorizzazione delle nostre persone avviene con un processo di predisposizione di percorsi di sviluppo individuali. In particolare, sono stati implementati differenti tipologie di percorso di sviluppo individuale integrando differenti approcci e strumenti:



Aree di miglioramento personali e aspettative emerse nei colloqui di feedback e sviluppo con il proprio responsabile;



Profilo di inquadramento e retribuzione individuale;



Profilo DISC (Dominance, Inducement Submission, Compliance) individuale;



Fabbisogni formativi aziendali, di area e individuali;



Valutazione 360°.



# Benessere delle persone

La centralità delle persone nella vision aziendale è una riprova che il benessere dei collaboratori è al centro delle nostre politiche sociali.

La Smart Factory di Solaro consente di sgravare gli operai da molte attività ripetitive, elevando complessivamente gli standard qualitativi di ergonomia in ciascuna postazione. Le navette intelligenti AGV fungono sia da carrello per il trasporto di semilavorati all'interno della fabbrica sia da banco di lavoro dinamico. In questo modo, ogni navetta si autoregola e si adatta all'attività di assemblaggio e alla fisiologia di ciascun addetto. Ne derivano benefici sia in termini di incremento della produttività sia di miglioramento delle condizioni di lavoro in fabbrica.

Il benessere e l'attenzione ai collaboratori significa anche promuovere una politica di welfare ricca di servizi sociali funzionali ed efficienti, di sostegno al reddito e alla conciliazione vita - lavoro. In questa logica, siamo consapevoli del ruolo di sostegno e integrazione delle politiche pubbliche a cui le aziende private sono chiamate.

Ruolo che, se gestito strategicamente, può rappresentare un'opportunità e un fattore d'innovazione in chiave di:

+ relazioni tra azienda e collaboratori, tra azienda ed enti e istituzioni locali;

+ sostegno al reddito delle famiglie attraverso servizi ad alto valore aggiunto;

Sulla base di queste considerazioni, abbiamo un piano denominato SEWelfare che offre numerosi servizi in tre ambiti:

+ conciliazione e time/money saving;

+ protezione salute;

+ supporto alla famiglia.

Siamo poi consapevoli del fatto che il nostro stile di vita influenza in modo diretto il nostro benessere e che la nostra quotidianità non sempre ci aiuta a mantenere abitudini sane, come dormire bene, seguire una dieta equilibrata e praticare attività fisica. Abbiamo deciso di aiutare le persone che lavorano in SEW a prendersi cura di se stesse: abbiamo, quindi, recentemente lanciato il progetto SEWelfare, che vuole dare un contributo concreto al miglioramento dello stile di vita di ognuno di noi. Si tratta della realizzazione di corsi sportivi, con focus su ginnastica posturale e allenamenti funzionali, direttamente presso la nostra sede di Solaro.

Per le nostre sedi commerciali presenti sul territorio italiano abbiamo stretto una collaborazione con un partner che ci permette di accedere a una piattaforma di allenamenti online, a centri sportivi e studi convenzionati presenti in tutta Italia; inoltre, ci permette di effettuare incontri con biologi nutrizionisti per un piano alimentare personalizzato.



Benefit previsti per i dipendenti	2021				2022				2023			
	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Full-time	Part-time	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Full-time	Part-time	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Full-time	Part-time
Flessibilità oraria	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Assistenza sanitaria integrativa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Disponibilità a concedere il part-time	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Estensione congedo paternità	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pensione integrativa	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Compilazione Mod. 730	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Borse di studio per figli dei dipendenti	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Servizio salvatempo (lavanderia, posta, manutenzione/ lavaggio auto, pacchi in sede)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Credito on top su portale welfare	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sportello di ascolto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Posti auto rosa per colleghe in gravidanza	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Permessi retribuiti per visite mediche	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Servizi Covid-19	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Stage in azienda per figli dei dipendenti	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Convenzioni aziendali	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Prestiti a dipendenti	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ticket restaurant	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Servizi sportivi									x	x	x	x



# Pari opportunità e remunerazione

Per promuovere pari opportunità ed equità, adottiamo due tipi di modelli gestionali:

+ **Modello competencies-based:** i sistemi di reclutamento, di riconoscimento meritatorio e di valutazione e sviluppo sono tutti basati principalmente sul modello delle competenze, che per definizione assicura equità in fase di gestione corrente;

+ **Modello di Compliance:** il Codice etico da un lato (che pone molta rilevanza sull'importanza di assicurare pari opportunità ed equità di trattamento) e il sistema di segnalazione delle violazioni alla struttura di Compliance garantiscono un adeguato sistema di repressione delle discriminazioni. Continuiamo a lavorare per migliorare l'equità retributiva.



Rapporto tra retribuzione fissa donne e uomini per categoria	2021	2022	2023
	D/U	D/U	D/U
Quadri	0,94	0,92	0,93
Impiegati			
B1	0,94	0,91	0,85
B2	0,84	0,84	0,84
B3	-	0,83	0,78
C2	0,98	-	
C3	0,94	0,9	0,89
Operai			
C1	-	0,98	0,96
C2	-	0,93	0,88
C3	-	-	-

Smartworking	2021			2022			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Numero di dipendenti che hanno lavorato in smartworking	110	44	154	109	50	159	106	49	155
% che hanno utilizzato lo smartworking sul totale	71	100		68	93		67	86	
Totale gg. lavorate in smartworking	5.899	3.567	9.466	4.310	3.120	7.430	4.043	3.253	7.296
% di gg. in smartworking su totale gg. lavorati	18	43		13	33		38	68	

Rapporto retribuzione variabile* donne e uomini per categoria di inquadramento	2021	2022	2023
	D/U	D/U	D/U
Quadri	0,97	1,06	1,17
Impiegati			
C2	0,76	1,07	
C3	0,74	0,89	1,07
B1	0,77	0,81	0,82
B2	1,13	0,84	0,79
B3	-	0,76	0,74
Operai			
C1	-	0,54	0,60
C2	-	0,45	0,91

\* riferimento premi variabili: importi effettivamente percepiti nell'anno di competenza. Gli aventi diritto sono le persone assunte a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova. Gli assunti in corso d'anno percepiscono un importo proporzionato in base ai mesi di servizio, da qui l'apparente sbilanciamento del rapporto donne/uomini, con particolare riferimento alla qualifica operai che ha visto nel 2022 l'inserimento di 5 persone

Categorie protette	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Impiegati	4	5	9	4	6	10	2	6	8
Operai	2	0	2	1	0	1	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Congedo parentale	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
N. dipendenti che hanno avuto diritto al congedo	11	3	14	6	5	11	9	5	14
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo	11	3	14	6	5	11	9	5	14
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo	11	3	14	6	5	11	9	5	14
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo che sono ancora dipendenti di SEW nei 12 mesi successivi al rientro	10	3	13	6	5	11	9	5	14
<b>Tasso di rientro</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Tasso di fidelizzazione*</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# Salute e sicurezza sul lavoro

INFORTUNI DIPENDENTI	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
N. decessi causati da infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N. totale Infortuni sul lavoro registrabili	1	0	1	1	0	1	1	0	1
N. di infortuni con gravi conseguenze*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore lavorate	264.263	71.040	335.303	262.578	75.478	338.056	271.502	85.711	357.213
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>0,38</b>	<b>0,0</b>	<b>0,30</b>	<b>0,38</b>	<b>0,0</b>	<b>0,31</b>	<b>0,37</b>	<b>0,0</b>	<b>0,28</b>

\*che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

SORVEGLIANZA SANITARIA	2021			2022			2023		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Visite effettuate	89	17	106	111	35	146	102	25	127
Idoneità su n. visite effettuate	54	3	57	63	10	73	58	9	67
Idoneità con prescrizione e limitazioni su n. visite effettuate	35	14	49	48	24	72	44	15	59
Non idoneità temporanea su n. visite effettuate	0	0	0	0	1	1	0	1	1
N. di denunce di malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Non si registrano:



Decessi a seguito di infortunio sul posto di lavoro



Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze sul lavoratore coinvolto



Decessi causati da malattie professionali

## Indice di frequenza

Il numero di ore perse per infortuni è di 152 ore a cui si aggiungono 96 ore per infortuni in itinere (incidente d'auto).

Numero di infortuni/ore lavorate x 100.000

**0,30**

2021

**0,31**

2022

**0,28**

2023

## Per noi la salute e sicurezza delle persone non è un mero indicatore, ma è l'unica modalità corretta di operare.

La funzione salute e sicurezza ha la missione di contribuire allo sviluppo del business attraverso la minimizzazione dei rischi.

I principi del percorso di eccellenza operativa:

- + La sicurezza parte prima di tutto dai comportamenti dei lavoratori;
- + Tutti sono coinvolti, nessuno escluso;
- + Il rischio zero non esiste;
- + Zero infortuni come obiettivo comune, ogni giorno e in ogni condizione.

Nel corso del 2022 la funzione HSQ (Health, Safety and Quality) ha sviluppato internamente una prima versione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) per controllare, monitorare, valutare e migliorare tutti gli aspetti della prevenzione e protezione. Le fondamenta del modello sono caratterizzate dal rispetto dei requisiti normativi previsti in particolare dal D.L.gs. 81/08 e dal corpus normativo vigente.

La standardizzazione dei processi e il miglioramento continuo sono totalmente integrati al modello.

Il sistema di Prevenzione e Protezione si compone di 8 ELEMENTI che comprendono tutti i principali aspetti:

- + PILASTRO 1: Impegno dell'alta direzione
- + PILASTRO 2: Gestione dei rischi e pericoli
- + PILASTRO 3: Sicurezza attrezzature, strumenti di lavoro, verifica impianti e macchine
- + PILASTRO 4: Formazione continua
- + PILASTRO 5: Gestione della sicurezza imprese e società esterne
- + PILASTRO 6: Analisi degli incidenti
- + PILASTRO 7: Gestione e preparazione alle emergenze
- + PILASTRO 8: Riconoscimento del rischio

Ogni pilastro è formato da più "requisiti", anch'essi valutati dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) tramite una checklist e un relativo punteggio che misura il grado di maturità raggiunto dal SGSL.

Come obiettivo aziendale viene fissato il livello di implementazione, ogni anno più elevato, attraverso un programma a lungo termine, per raggiungere il grado di applicazione totale degli 8 pilastri e dei 40 requisiti sotto-valutazione.

# 1

## Impegno dell'alta direzione

Tutti i manager lavorano sull'attuazione delle migliori pratiche in campo di sicurezza e salute.

**Scopo:** Assicurare che la sicurezza sia parte delle priorità aziendali, con impegno ed investimenti visibili.

### Come:

- + revisione prestazioni ed eventi legati alla sicurezza
- + assegnazione responsabilità
- + discussione procedure, normativa e applicazione
- + analisi anomalie, ricerca soluzioni di miglioramento continuo

# 2

## Riconoscimento del rischio

**Scopo:** Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.

La segnalazione delle criticità rilevate e le proposte migliorative finalizzate alla riduzione dei rischi sono la chiave del successo in questa materia. I rischi vengono valutati dal Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), di concerto con il Datore di Lavoro e con il supporto dei preposti e lavoratori. Il metodo di valutazione prevede, per ogni rischio generico e specifico individuato nei luoghi di lavoro, la compilazione di una matrice R = PxD (Rischio = Probabilità per Danno).

I dati in ingresso sono raccolti direttamente sul posto di lavoro, talvolta con l'intervento di consulenti e tecnici esterni, con i quali vengono esaminate dettagliatamente tutte le fasi e le attrezzature coinvolte in ogni ciclo di lavoro, nonché i prodotti utilizzati. Un apporto fondamentale viene fornito dalle informazioni ricevute dal Medico Competente, raccolte nel corso dei sopralluoghi o dei colloqui svolti durante la sorveglianza sanitaria. Dalla valutazione dei rischi discende un programma di miglioramento definito CAPA plan (Corrective Action, Preventive Action) in cui sono riportate le singole azioni, tempistiche, responsabilità e priorità di intervento.



# 3

## Attrezzature, strumenti di lavoro, verifica impianti

All'interno di questo pilastro tecnico, troviamo le valutazioni del rischio, i rapporti tecnici e le verifiche in campo per aspetti operativi come il lavoro in altezza, gestione sostanze infiammabili, mezzi industriali di movimentazione, prevenzione inciampo e caduta ecc.

# 4

## Formazione continua

Crediamo nell'importanza della formazione delle proprie risorse anche in materia di salute e sicurezza. Infatti, lo sviluppo di competenze specifiche per ogni mansione e la formazione obbligatoria generale sono parte fondamentale del sistema. In questo modo, i lavoratori sono in grado di dimostrare le competenze acquisite in relazione alle responsabilità lavorative a loro affidate. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico avviene in occasione:

- + della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro
- + del trasferimento o cambiamento di mansioni
- + dell'introduzione di nuove attrezzature da lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi

Il programma formativo sulla sicurezza e salute (training masterplan) è gestito dalle funzioni HR e HSQ e segue le macro-fasi:

- + analisi fabbisogni formativi generali (scadenze attestati, richieste normative, mansioni)
- + raccolta esigenze dei singoli lavoratori (in base ai rischi della mansione)
- + definizione e approvazione budget formazione
- + selezione e coinvolgimento della scuola di formazione esterna (accreditata)
- + pianificazione interventi su base annuale
- + prova di superamento e consegna attestati.

I corsi si dividono in obbligatori (accordo stato regioni) e specifici (legati alla singola mansione).

### Indicatori del training masterplan 2023:

- + 106 lavoratori formati e coinvolti in almeno un modulo formativo
- + 792 ore di formazione erogate (sia modalità e-learning che in presenza)
- + 18 differenti moduli
- + 40 classi gestite

# 5

## Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza per interventi tecnici in regime di appalto

È essenziale che le imprese operino in maniera coerente e compatibile con le politiche e le procedure in materia di ambiente, salute e sicurezza. Abbiamo sviluppato una specifica procedura di sicurezza per la gestione delle imprese e delle ditte in appalto in conformità al titolo IV del Dlgs 81/08.

In veste di committente verificiamo l'idoneità professionale e del rispetto della normativa di sicurezza da parte di tutti i fornitori ed eventuali appaltatori, attraverso l'acquisizione di documentazione probante (assenza di provvedimenti interdittivi, autocertificazione dell'idoneità professionale, regolarità contributiva, contratti di lavoro, certificati di formazione e addestramento ecc.).

Per ogni fornitore viene redatto un DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi interferenti), contenente le informazioni sui rischi propri dall'azienda e su quelli eventualmente introdotti dal fornitore.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto di studi di consulenza esterni esperti, valuta la conformità dei documenti ricevuti dalle imprese e ne approva l'intervento in caso di esito positivo delle verifiche.

# 6

## Analisi degli incidenti e investigazione cause

La cultura della segnalazione è diffusa in azienda come strumento per comunicare anomalie e condizioni critiche al fine di prevenire infortuni ed emergenze. Le segnalazioni che includono rischi e pericoli arrivano al RSPP che analizza l'evento e lo classifica in base alla tipologia. In caso di infortunio o near miss (quasi infortunio), procediamo innanzitutto, se possibile, a parlare con la persona infortunata o coinvolta;

### Gestione eventi

In caso di evento legato alla salute e sicurezza dei lavoratori (non conformità) interveniamo secondo questo flusso operativo:

Fase	Scopo
Intervento urgente in base alla gravità evento	Mettere in sicurezza il lavoratore in caso di infortunio o malore
Verifica	Impatto, danno, circostanze dell'incidente
Descrizione dei fatti, analisi cause	Raccolta informazioni chiave (metodo 5W+1H, 5 perché, fishbone)
Contromisura	Azione correttiva tecnico-gestionale-organizzativa (esempio sulla formazione dei lavoratori in modo da correggere eventuali gap formativi del personale coinvolto nell'evento per eliminare ulteriori accadimenti della stessa natura)
Verifica	Efficacia della contromisura, azione preventiva e correttiva



in caso contrario, ci avvalliamo delle testimonianze del personale presente e rimanda il colloquio con la persona appena possibile (in genere al suo rientro in azienda).

Usiamo un modello di root cause investigation (analisi delle cause alla radice) dove vengono analizzate le informazioni chiave per guidare l'analisi dell'evento quali:

- + circostanze che hanno portato all'evento
- + interviste dei soggetti coinvolti
- + modalità di accadimento
- + fattori scatenanti
- + analisi causa apparente
- + per eventi complessi e gravi: analisi cause causa profonda
- + azioni correttive/preventive

Tutti gli eventi negativi vengono classificati secondo le seguenti categorie (piramide della sicurezza):

- + infortunio (suddivisione in base ai giorni di assenza)
- + incendio/esplosione
- + medicazione (intervento senza giorni di assenza e non ospedalizzato)
- + mancato incidente (Near Miss)
- + azione insicura
- + condizione insicura

# 7

## Piano di preparazione alle emergenze

I piani di preparazione alle situazioni d'emergenza e di risposta in caso d'emergenza sono documentati, accessibili e comunicati in maniera chiara.

Le apparecchiature, le strutture e le figure professionali adeguatamente formate per la risposta in caso d'emergenza sono definite e immediatamente disponibili.

Sono condotte simulazioni ed esercitazioni relative alle modalità di risposta pianificata per specifici scenari d'emergenza.

# 8

## Riconoscimento del rischio

La prevenzione è basata su tecniche di osservazione condizioni insicure e segnalazioni anomalie. Per alimentare la piramide della sicurezza vengono riportati gli eventi senza conseguenze su cose e persone ma importanti per eliminare la probabilità di incidente, rispettivamente condizioni insicure, azioni insicure e near miss.

## Interventi di Field Service

Gli interventi esterni presso gli impianti dei nostri clienti (perimetro nazionale ed estero), sono gestiti tramite un flusso di lavoro standardizzato con il fine di tutelare i lavoratori fuori sede, attraverso una prevalutazione dell'intervento e una verifica documentale in fase di pianificazione.

Tutti i nostri consulenti tecnici e operatori service vengono sottoposti a continui aggiornamenti attraverso corsi PES (Persona Esperta), PAV (Persona Avvertita), lavori in quota, utilizzo PLE, gestione dispositivi di protezione individuale (DPI), guida muletto, che oltre a fornire conoscenze e competenze tecniche di ruolo, minimizzano anche eventuali danni alle persone, preservando la sicurezza e la salute degli stessi.

## Servizi di medicina del lavoro

Conformemente alla normativa vigente, la sorveglianza sanitaria è affidata al Medico Competente (esterno).

Il medico competente collabora e coopera con il SPP su aspetti quali:

+ contenuti e aggiornamenti del DVR;

+ importanti modifiche relative al processo produttivo, organizzazione aziendale e modalità di lavoro che possono influire sul rischio;

+ evidenze dei sopralluoghi sul posto di lavoro;

+ riunione periodica;

+ identificazione e definizione dei profili di rischio in base alla mansione.

Grazie alla collaborazione del medico competente è stato definito e redatto il protocollo sanitario aziendale.

In base alle mansioni valutate nel DVR, è stato strutturato un "piano visite" in cui è definito quali accertamenti sanitari (preventivi e periodici) si ritengono necessari per garantire la salute di tutti lavoratori esposti ai diversi rischi (esami clinici, indagini diagnostiche e successiva visita del MC) in funzione della specifica mansione.



# Attività di comunicazione

## Comunicazione interna

L'obiettivo primario della comunicazione interna è coinvolgere tutti i collaboratori per mettere in relazione le persone, costituire funzioni, attivare processi, definendo connessioni che danno un valore aggiunto all'azienda. Lo stesso sistema di governance (vedi pag. 42), che si articola in diversi gruppi e meeting in continua evoluzione, è la principale piattaforma comunicativa aziendale perché si basa sulla relazione umana tra persone, la condivisione di esperienze con modalità sempre più partecipative e bidirezionali. Un esempio è la creazione del SEW Lab, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione digitale attraverso modalità agili e fuori dalle normali strutture gerarchiche.

Modalità di comunicazione interna:

+ Digital Signage, monitor posizionati negli uffici che trasmettono informazioni e aggiornamenti vari su eventi, iniziative di Corporate Social Responsibility, attività con clienti strategici, dati economici, consumi energetici e rendimento di fonti rinnovabili, stato di avanzamento di progetti interdisciplinari e di innovazione;

+ DriveNet, la rete intranet del gruppo, su cui vengono pubblicati gli organigrammi, le comunicazioni interne, gli aggiornamenti sugli indicatori di performance dei diversi reparti e da cui è possibile accedere a diversi tool aziendali per la gestione di documenti a uso interno, il monitoraggio di specifiche attività commerciali e amministrative, accedere a formazione e-learning e molto altro;

+ un magazine semestrale (MEG) per condividere informazioni, curiosità e aggiornamenti sul posizionamento del Brand, sui progetti Digital e di sostenibilità e sulle attività con clienti, follower e tutti gli stakeholder.

Alcune delle informazioni sono anticipate da una newsletter bimestrale interna con l'obiettivo di condividere aggiornamenti su progetti di lead management, nuove opportunità di business, eventi, fiere, interviste a clienti e colleghi.



## IL DECISION TEST



### strumento di coinvolgimento dei collaboratori per cambiamenti significativi

Per noi di SEW il rapporto tra lavoratori e management è fondamentale, soprattutto in fase di cambiamenti significativi per la nostra azienda.

È per questo che, dal 2018, abbiamo introdotto il "Decision Test", un metodo di coinvolgimento dei lavoratori ogni qualvolta il management voglia introdurre cambiamenti significativi in azienda.

In sostanza, ci siamo impegnati a inserire sempre una fase di ascolto delle persone interessate per poter meglio comprendere le ricadute, i timori, le resistenze e gli aspetti da tenere in considerazione.

Gli strumenti adottati possono essere focus group, survey interne o entrambi, a seconda della complessità dei progetti di cambiamento.

In generale, ogni volta che si rende opportuno implementare un progetto di cambiamento significativo, si costituisce un team di progetto dedicato la cui membership si basa esclusivamente sulle competenze specifiche.

## Comunicazione esterna

È importante che un'azienda dialoghi con tutti gli interlocutori aziendali e con l'audience potenziale attraverso strumenti e strategie adeguate. Con la strutturazione di canali di ascolto e interazione, la comunicazione esterna contribuisce a costruire la percezione della qualità dei prodotti e servizi che offriamo; definisce i valori del brand e i contenuti che possono attrarre i vari stakeholder (imprese clienti, fornitori, partner commerciali, istituzioni, associazioni, enti e fondazioni, scuole, università e persone in cerca di occupazione, organi bancari, investitori); favorisce il processo di sviluppo sociale, culturale ed economico del brand; raccoglie feedback per monitorare le esigenze e i gusti dell'audience di riferimento.

La comunicazione esterna restituisce l'immagine dell'azienda che deriva dalla cura di singoli dettagli dei vari di strumenti di comunicazione, per esempio dal logo agli eventi, dal lettering ai visual promozionali, dai social media a blog e sito web, dal co-marketing ai materiali stampati e alle referenze.

In SEW-EURODRIVE Italia la comunicazione esterna è affidata al reparto Marketing, che contribuisce anche a introdurre e far evolvere le modalità di interazione e comunicazione, accelerando la modernizzazione del sistema di comunicazione con gli stakeholder o sperimentando e attivando nuovi strumenti, canali e servizi. In SEW-EURODRIVE Italia la comunicazione esterna ha anche l'obiettivo di far conoscere le persone e il management aziendali e sensibilizzare su policy e modelli gestionali. Il marketing, infine, segue anche il progetto comunicativo del bilancio di sostenibilità, dalle versioni stampate a quelle digitali o sul web.

### Strategia di comunicazione

Il marketing Italia redige annualmente una strategia di comunicazione per definire il posizionamento del brand nel contesto industriale, sociale, ambientale e territoriale in cui agiamo, contribuendo alla nostra crescita e al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità sociale e culturale.

Attraverso una strategia di contenuti e di distribuzione focalizzata sui bisogni impliciti ed espliciti dell'audience di riferimento, il marketing definisce e struttura il presidio di tutti i canali di comunicazione aziendale per agevolare l'apertura e la comunicazione tra reparti interni e interlocutori esterni.

Ogni anno vengono definiti gli indicatori specifici di posizionamento del brand: gli obiettivi di Lead Generation e i target su tipologie e quantità di contenuti da realizzare, in funzione della strategia di diffusione e di comunicazione.

Ogni mese, inoltre, l'ufficio marketing definisce gli argomenti e i contenuti che dovranno essere divulgati il mese successivo, anche in funzione delle Sales Release di Casa Madre e in relazione al piano editoriale del Blog e della pianificazione per le testate giornalistiche, per poter programmare il calendario dei post per i social network e dei contenuti (card grafiche, caroselli, comunicati stampa ecc.) e la diffusione su tutti gli altri canali previsti dalla strategia di Inbound Marketing e di Online positioning.

Il marketing ha il presidio sull'intero processo di lead management, dalla generazione di contatti qualificati fino al nurturing e monitoraggio dei risultati degli approcci commerciali: attraverso una piattaforma specifica di marketing automation, con strumenti per il tracciamento e l'analisi dei dati, nonché utilizzando alcune funzioni del CRM aziendale.



## 2

Piani editoriali:

+ annuale specifico per il blog aziendale e per le uscite editoriali

+ mensile per il sito web italiano



# Per il territorio e la comunità

Insieme alla LUM School of Management abbiamo creato Industrial Innovation Lab, un laboratorio culturale che ha l'intento di contribuire alla trasformazione delle piccole e medie imprese del territorio italiano in organizzazioni agili, innovative e sostenibili. Industrial Innovation Lab è un'iniziativa gratuita per creare una community con i nostri stakeholder. È, infatti, aperto a imprenditori, amministratori delegati/direttori generali, direttori di funzione e responsabili risorse umane di piccole/medie aziende, oltre che a docenti, ricercatori, professori e attori sociali che hanno una particolare sensibilità verso gli obiettivi del laboratorio. Il Lab lavora su quattro dimensioni:

+ persone: le competenze e i valori alla base di un sistema-impresa dinamico e responsabile

+ tecnologie: l'innovazione tecnologica come fattore che abilita al rinnovamento culturale, organizzativo, produttivo e allo sviluppo di nuove competenze;

+ sostenibilità: intesa sia come responsabilità verso l'ambiente e le risorse energetiche, che nei confronti del contesto sociale in cui il laboratorio e i suoi membri si inseriscono;

+ modelli di Business e di Management: un contesto aziendale che supporta l'adozione di soluzioni innovative per superare le sfide del cambiamento e favorire la sostenibilità economica dell'impresa.

A dicembre 2023 le aziende membri del Lab sono 15.

Nel 2023 abbiamo fatto rete con le aziende collocate vicino alla nostra sede di Solaro, in particolare con i mobility manager, grazie al Comune di Solaro. Abbiamo voluto collaborare tutti insieme per trovare forme comuni di mobilità sostenibile per i dipendenti delle aziende del territorio, facendo sistema.

## Act locally: una visione globale per generare valore sul territorio

In linea con l'obiettivo di costruire un contesto socioeconomico più equo e inclusivo, abbiamo scelto di sostenere il Fondo Seconda Stella - Mai più sola finanziato da Fondazione Comunitaria Nord Milano e i Centri Antiviolenza di Rho e Bollate della Rete HARA, RICOMINCIO DA ME per:

- + gestire gli sportelli di ascolto,
- + supportare i percorsi di autonomia
- + dare ospitalità nelle case rifugio,
- + offrire percorsi di orientamento e formazione per possibili inserimenti lavorativi
- + creare progetti con le imprese per favorire il cambiamento culturale.

Si tratta di un progetto più ampio, che porteremo avanti nel 2024, con una serie di incontri di sensibilizzazione aperti a tutta la popolazione aziendale per far capire che ciascuno può cogliere i segnali tipici dei contesti di violenza e intervenire tempestivamente.

## Cultura della sostenibilità fuori e dentro l'azienda

La sostenibilità e la responsabilità verso il contesto socioeconomico sono per noi di SEW-EURODRIVE un impegno individuale, ancor prima che aziendale. Ci siamo dotati di un piano di welfare volto a creare benessere in azienda e ha promosso sempre più lo smartworking, introdotto già dal 2017 con l'obiettivo di contribuire alla creazione di una cultura aziendale improntata sulla responsabilità diffusa e sulla trasparenza dei risultati: dall'autonomia al supporto an-



che da remoto, fino all'attenzione ai risultati aziendali e personali. Tra le ultime novità introdotte: il SEWellness, un programma di appuntamenti in azienda dedicati al fitness per promuovere una cultura del benessere e creare momenti positivi di condivisione tra colleghi. (vedi pag. 58 e 59) Questa responsabilità comprende l'osservanza delle leggi, il rispetto dei valori etici essenziali e l'adesione ai principi chiave su cui si fonda il nostro agire quotidiano e su cui basiamo il nostro Codice etico (vedi pag. 43) Inoltre - consapevoli degli impatti che derivano dalle attività aziendali, della minaccia rappresentata a livello globale dai cambiamenti climatici e dal ruolo fondamentale che ognuno di noi può giocare per proteggere il pianeta e le generazioni future - promuoviamo la cultura della sostenibilità anche attraverso l'adozione di una Green Policy interna, che contiene misure per preservare le risorse energetiche garantendo al contempo un continuo avanzamento dei risultati del business (vedi pag. 92)

## Ecosistema formazione

Partecipiamo attivamente a iniziative e progetti con istituti scolastici, università ed enti di formazione per favorire la crescita delle generazioni future attraverso progetti di stage, orientamento e visite dedicate allo Smart Assembly Plant di Solaro e favorire lo scambio di conoscenze e la contaminazione di idee, secondo una visione di Industria Collaborativa.

## La Lean Smart Factory di Solaro, protagonista di visite didattiche e tour

Sempre orientati al futuro, aperti al confronto e alla contaminazione fra saperi ed esperienze, manteniamo il nostro impegno nel contribuire allo sviluppo di nuove competenze attraverso accordi stabili e continuativi con i principali istituti di formazione professionale in ambito di lean management, Industry 4.0 e Smart Factory, che garantiscono alle imprese di mantenere costantemente aggiornate le proprie competenze, motivo per cui abbiamo creato una rete di contatti per organizzare workshop tematici, short master ed executive tour pensati per far conoscere l'approccio di SEW-EURODRIVE al tema della digitalizzazione della fabbrica e l'implementazione delle logiche di lean manufacturing all'interno della Smart Factory.

## Università

Siamo partner di alcune università e Business School, tra cui il Master of Science in Innovation and Technology Management dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e il Global Executive Master in Operations and Supply Chain Management di MIP Politecnico di Milano - Graduate School of Business. Attiviamo accordi per condividere conoscenze e know-how e fornire una risposta alle dinamiche di cambiamento industriale, contribuendo a generare opportunità di apprendimento continuo per tutti.

## Istruzione

Il progetto Girls Code it Better costituisce un'iniziativa di orientamento e formazione nata per avvicinare sempre di più il mondo femminile alla tecnologia, nel tentativo di abbattere i pregiudizi culturali sulla diversità di genere. Girls Code it Better prevede la formazione in ogni scuola di un "club" di studentesse, impegnato in un percorso di circa 4 mesi: supportate da un coach-docente e un coach-maker, le giovani allieve affrontano un tema e l'elaborazione di un progetto che prevede lo sviluppo di un'area tecnica. SEW-EURODRIVE Italia, in qualità di partner, sostiene questo progetto scalabile in tutta Italia, al fine di favorire il superamento degli stereotipi di genere e di avvicinare le ragazze alle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Abbiamo attivato anche una proficua collaborazione con la Scuola Secondaria di I Grado "L. Pirandello", Comuni Insieme, Amministrazione, Hub Informagiovani/Informafamiglie del Comune di Solaro per un progetto sperimentale e innovativo di orientamento scolastico. SEW-EURODRIVE ha accolto gli studenti delle classi terze delle Scuole Medie di Solaro dando loro la possibilità di conoscere da vicino il modo del lavoro e una realtà aziendale del territorio.



# Prodotti /Servizi

- 78 Modello di business
- 80 Innovazione di prodotti e soluzioni
- 83 Servitizzazione e servizi digitali
- 84 Innovazione di processo – Lean Smart Factory
- 86 Service e circolarità
- 87 Assistenza e loyalty



# Un business coerente con l'innovazione tecnologica e la sostenibilità.

La tecnologia e il progresso hanno avuto nel corso del tempo un notevole impatto sui modelli di business, spingendoli verso una perdita di contatto con la natura e costruendo un modello antropocentrico. Nell'attuale scenario di mercato, questo stile di vita non è più sostenibile, né dal punto di vista della sopravvivenza né da quello del business. Adottare una politica sostenibile è una prerogativa di ogni realtà produttiva, che vuole creare un modello di business che consenta alle aziende di sostenersi nel lungo termine, e che le renda anche sensibili all'ambiente, al benessere sociale e a una governance equa e lungimirante.

L'evoluzione e l'innovazione tecnologica delle nostre soluzioni di automazione industriale contribuiscono a diffondere la sostenibilità sia dell'azienda sia dei clienti finali. Il nostro modello di business offre una risposta concreta alle nuove esigenze di mercato, intercettando i bisogni degli utilizzatori finali che, di conseguenza, influenzano le scelte tecnologiche dei costruttori di macchine industriali.

Con l'avvento della digitalizzazione e la nascita di un concetto più umano-centrico dell'ecosistema industriale, il contesto produttivo è cambiato molto rapidamente, con uno spostamento dell'interesse verso sistemi integrati innovativi che richiedono un completo re-design del processo produttivo e un approccio circolare orientato alla riduzione degli sprechi e focalizzato sul riciclo e l'upcycling dei materiali.

**La smart factory che nasce da queste premesse è sempre più Smart, Green e Digital, grazie anche all'ottimizzazione dell'intero processo produttivo che incide fortemente sulla riduzione dei consumi energetici e dei tempi di ritorno dall'investimento per gli utenti finali, nonché dalla possibilità di attivare una modalità predittiva alla manutenzione, prolungando così la vita utile dei componenti.**



Migliore efficienza produttiva  
minore consumo di risorse



Impiego in attività più gratificanti  
e spesso meno rischiose



Riduzione dei costi di gestione

# Modello di business

Ci siamo dotati di un reparto Industry Management per seguire, attraverso gli industry consultant, i nostri mercati strategici, proponendo agli utilizzatori finali soluzioni innovative a beneficio della sostenibilità produttiva e ambientale. Allo stesso tempo, la rete di vendita sul territorio, coordinata dai Regional Manager, propone le migliori soluzioni ai costruttori di macchine.

Per garantire innovazione e soluzioni per le sfide complesse, il reparto Technology Management offre alta consulenza tecnica e ingegneristica negli ambiti di automazione di fabbrica e macchine.

## I nostri mercati



Sustainable consumer goods



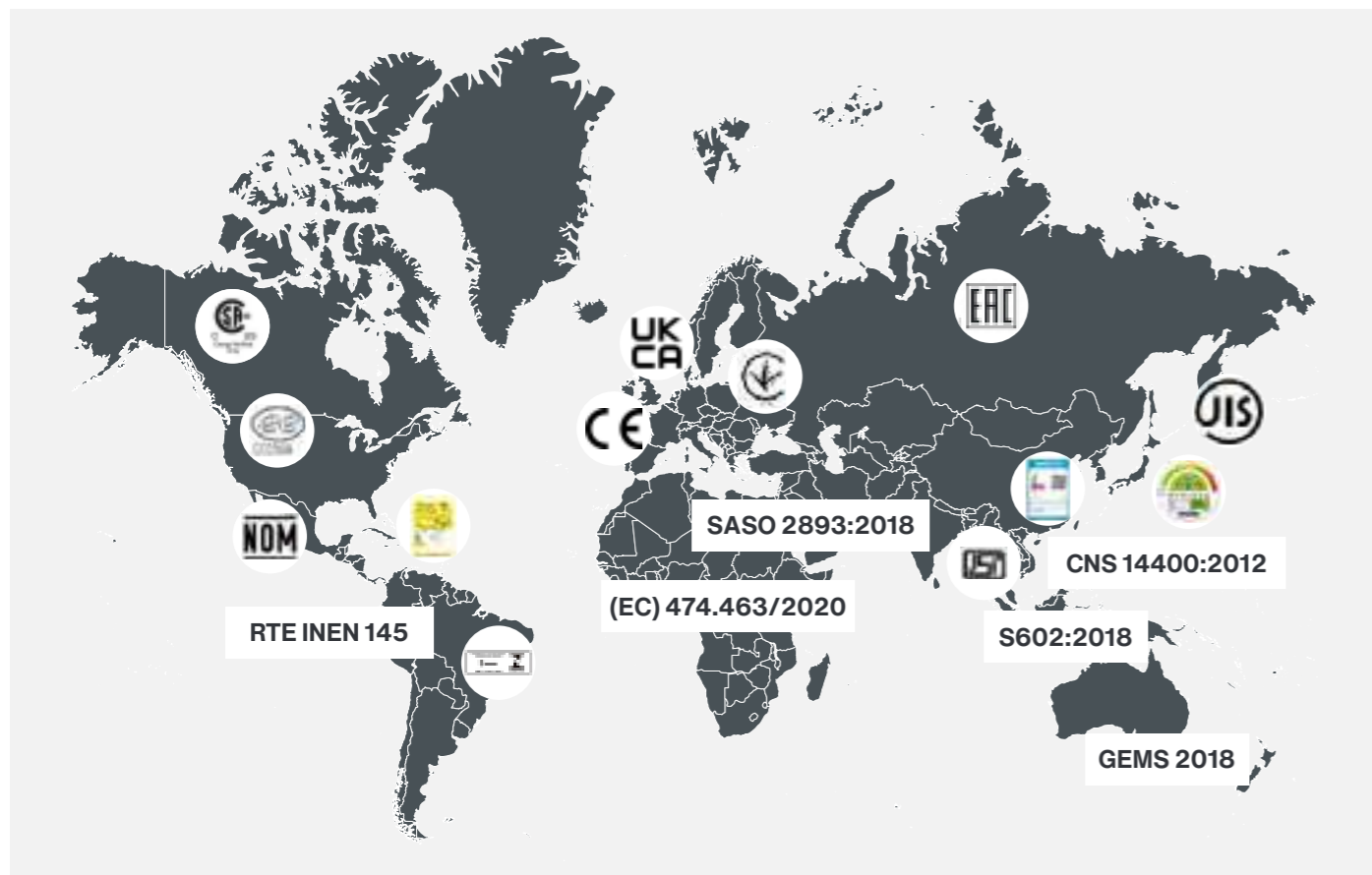
Airport & post parcel



Food & beverage



Smart Mobility



## Prodotti e servizi: i temi materiali ESG

- + Incremento della circolarità
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile
- + Performance economica / Presenza sul mercato

Il nostro intento è rendere fruibili a tutto l'ecosistema dell'automazione industriale, dai produttori agli utilizzatori finali, le informazioni sulle innovazioni tecnologiche in grado di accelerare la transizione ecologica e quella industriale 4.0 e fornire i migliori servizi agli utenti finali e ai costruttori di macchine industriali e linee di produzione.

Inoltre, il modello di business prevede l'assistenza continua lungo tutta la vita del prodotto grazie all'attività del servizio dedicata alla riparazione e alla modifica dei prodotti SEW. Il servizio è attivo sette giorni su sette, ogni giorno dell'anno e raggiunge tutto il territorio italiano.

## Tipologie di clienti



# Innovazione di prodotti e soluzioni

Abbiamo sviluppato una piattaforma di automazione hardware e software nuova e moderna chiamata MOVI-C®, che ha saputo coniugare tutte le nuove esigenze del mercato mettendo a disposizione da un lato soluzioni hardware che permettono la realizzazione di macchine statiche o mobili quali AGV (veicoli a guida autonoma che muovono merci e prodotti nelle smart factory e nei magazzini) e dall'altro soluzioni software che consentono di gestire l'intero ciclo di vita del prodotto e il suo stato di salute con un approccio data driven attraverso l'analisi dei dati in arrivo dal campo. Attraverso MOVI-C®, offriamo ai costruttori degli impianti la possibilità di realizzare soluzioni di automazione per la Machine Automation, la Factory Automation e trasversalmente anche soluzioni per il Material Handling, ovvero la movimentazione del materiale all'interno del sito di produzione.

La piattaforma di automazione MOVI-C® introduce concetti innovativi, come la digitalizzazione dei componenti elettromeccanici che facilita il monitoraggio dello stato (Condition Monitoring) e la manutenzione predittiva delle macchine di produzione attraverso la nuova soluzione software Drive Radar. Tra gli strumenti offerti da Drive Radar per la gestione del ciclo di vita del prodotto:

- + IoT App, concepita per dispositivi mobili e messa a disposizione dei manutentori locali alle macchine per l'analisi in sito dello stato di salute;
- + IoT Suite (Cloud Based) pensata per il Plant Manager che deve poter supervisionare il corretto funzionamento dell'intero impianto di produzione ed essere in grado di predire un eventuale guasto di un componente di macchina per scongiurare un fermo impianto improvviso.



Piattaforma MOVI-C®



Il processo di efficientamento energetico si completa con la riprogettazione dei flussi logistico-produttivi secondo i principi della Lean Production: tra i più significativi esempi di Power Energy Solution c'è il sistema dei carrelli traslo-elevatori per la movimentazione della merce di un magazzino automatico, che permette una sensibile riduzione dei picchi di potenza e dell'energia assorbita dalla rete di alimentazione principale.

Questo consente un recupero significativo dell'energia rigenerativa dai motori elettrici, come la frenata, con conseguente riduzione dell'energia richiesta dalla rete.

I Regional Manager



PRODOTTI/SERVIZI

## GearFluid, olio da biomasse sostenibile

GearFluid è l'olio da biomasse sostenibili targato SEW-EURODRIVE: alternativa ecosostenibile ai lubrificanti a base fossile, prodotta con un procedimento innovativo che emette l'84% in meno di emissioni di CO<sub>2</sub>. Per produrre GearFluid utilizziamo biomasse sostenibili, come rifiuti vegetali e alimentari, che vengono trasformati in un lubrificante di alta qualità attraverso un complesso processo di sintesi. GearFluid consente anche un risparmio economico in quanto dura il 50% in più e l'intervallo di manutenzione è più lungo. Inoltre, GearFluid è rapidamente biodegradabile secondo la norma OCSE 301B e può quindi essere utilizzato anche in aree sensibili dal punto di vista ambientale. Rispetto ai bio-oli convenzionali, GearFluid, infine, permette di prolungare l'intervallo di sostituzione del lubrificante fino al 300%.

## ECO2 Design: azionamenti senza rivestimento

ECO2 Design: azionamenti senza verniciatura per ridurre gli sprechi e l'impatto ambientale. Con ECO2 non è necessario il processo di verniciatura, altamente energivoro. Oltre al risparmio energetico, si evita il consumo di materie prime di difficile smaltimento come vernici e solventi e, allo stesso tempo, si agisce sul fine vita del prodotto, poiché i componenti non rivestiti possono essere riutilizzati o riciclati più facilmente e in modo più rispettoso dell'ambiente. Gli azionamenti senza rivestimento nella versione ECO2 sono costituiti da componenti con parti esterne principalmente in alluminio e plastica. L'obiettivo è estendere la gamma di prodotti disponibili con quest'opzione e di rendicontare il risparmio di CO<sub>2</sub> ottenuto grazie agli azionamenti nella versione ECO2 rispetto ai rivestimenti superficiali a base di vernice.

## Up-to-Next

Up-to-Next: soluzione di economia circolare, nello specifico di remanufacturing, per ridurre l'utilizzo di materie prime e delle emissioni di CO<sub>2</sub> che si genererebbero con il diretto smaltimento di prodotti mal funzionanti e la produzione di nuovi motoriduttori. Consente di estendere il ciclo di vita dei motoriduttori tramite un processo di rigenerazione che prevede la sostituzione di parti e componenti usurati che influiscono sulle prestazioni o sulla vita utile del motoriduttore. La riparazione avviene in soli sette giorni e il motoriduttore rigenerato ha una garanzia di due anni. I motoriduttori rigenerati offrono le stesse prestazioni di quelli nuovi e sono coperti da 24 mesi di garanzia sull'intero componente.

Driving the world

SEW  
EURODRIVE

## Biologico e rispettoso dell'ambiente

GearFluid by SEW-EURODRIVE - 84% in meno di emissioni di CO<sub>2</sub> rispetto ai lubrificanti a base poliglicole convenzionali.



www.sew-eurodrive.it/azienda/la\_nostri\_accessori/up\_to\_next/up\_to\_data.html

7

giorni necessari alla riparazione

2

anni di garanzia



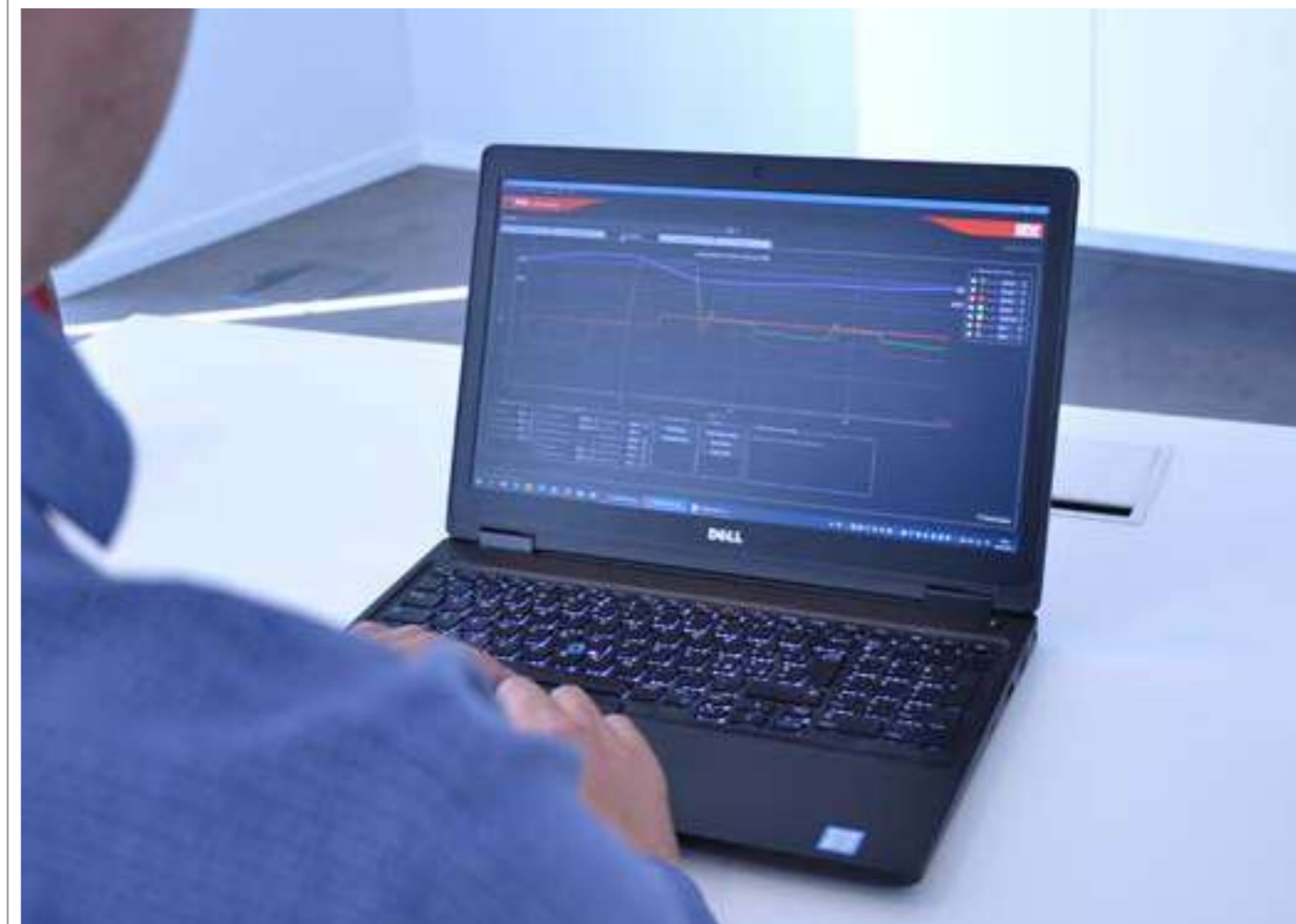
## Servitizzazione e servizi digitali

La digitalizzazione rappresenta l'altra metà di ogni percorso votato all'innovazione. Digitalizzare significa elaborare e gestire i dati catturati sul campo per apportare correttivi utili e prendere decisioni migliori, rivelando per esempio inefficienze nei processi di produzione, prevedendo la manutenzione delle macchine, o ancora offrendo soluzioni su misura per erogare le attività di supporto al cliente in modalità 24/7.

Al centro di quest'offerta, all'insegna della servitizzazione, vi è DriveRadar, piattaforma software per la gestione della manutenzione degli asset che integra componenti, macchine, sistemi e interi stabilimenti, oltre i confini aziendali, in una rete digitale.

Un concetto ulteriormente sviluppato con APPredict, applicazione web-based per smartphone, tablet e PC, progettata per monitorare lo stato di salute del motoriduttore e ricevere supporto in tempo reale e da remoto.

L'offerta dei servizi digitali si conclude con Online Support, il portale di e-business che da un lato fornisce un supporto tecnologico allo sviluppo e alla gestione delle macchine e impianti, mentre dall'altro lato integra una funzione concreta di e-business relativa all'acquisto e amministrazione degli ordini, fornendo così un'esperienza completa agli utenti, dalla fase di selezione e fino a quella di manutenzione.



# Innovazione di processo – Lean Smart Factory

Dal 2018 è in corso un percorso di riprogettazione del flusso logistico-produttivo nel centro di assemblaggio di Solaro secondo i principi Lean e Industry 4.0. In questo percorso, le persone assumono un ruolo centrale e rappresentano un fattore determinante per il successo della trasformazione in Lean Smart Factory. Gli elementi cruciali lungo tutto il processo sono il coinvolgimento delle persone sin dalle prime fasi di progetto e la formazione continua del personale.

Il percorso verso la Lean Smart Factory si è articolato in tre fasi principali:

## 1

### Analisi del processo logistico-produttivo attuale.

In questa fase, sono state classificate le attività in:

- + a valore aggiunto
- + necessarie a basso valore aggiunto (attività ausiliarie)
- + non a valore aggiunto

## 2

**Progettazione del processo logistico-produttivo futuro,** in cui sono stati esplicitati gli obiettivi attesi del progetto ed è stato riprogettato il processo e il layout dell'officina sulla base della classificazione della fase precedente.

## 3

**Integrazione dell'elemento tecnologico,** in cui sono state selezionate e validate le tecnologie più adatte al processo stabilito.



Migliore efficienza produttiva  
minore consumo di risorse



Impiego in attività più gratificanti  
e spesso meno rischiose



Riduzione dei costi di gestione

Nella prima riprogettazione del flusso logistico-produttivo, sono state identificate tre principali attività a basso valore aggiunto. Sono, quindi, state intraprese delle azioni per eliminarle/ridurle e successivamente si è identificata la soluzione di automazione più adatta alle esigenze di processo.

## 1

### Mobile Assistance System per la movimentazione del materiale

La movimentazione materiale all'interno dello stabilimento è stata identificata come una delle principali attività ripetitive senza valore aggiunto dove le persone occupavano il loro tempo lavorativo. Come soluzione, inizialmente si è riorganizzato il layout del centro di assemblaggio per minimizzare la movimentazione di materiali e successivamente è stato progettato internamente un Mobile Assistance System (MAS) con il duplice obiettivo di automatizzare la movimentazione del materiale e fornire assistenza agli operatori nelle fasi di assemblaggio.

## 2

### Automatic Oil Filling per riempimento olio

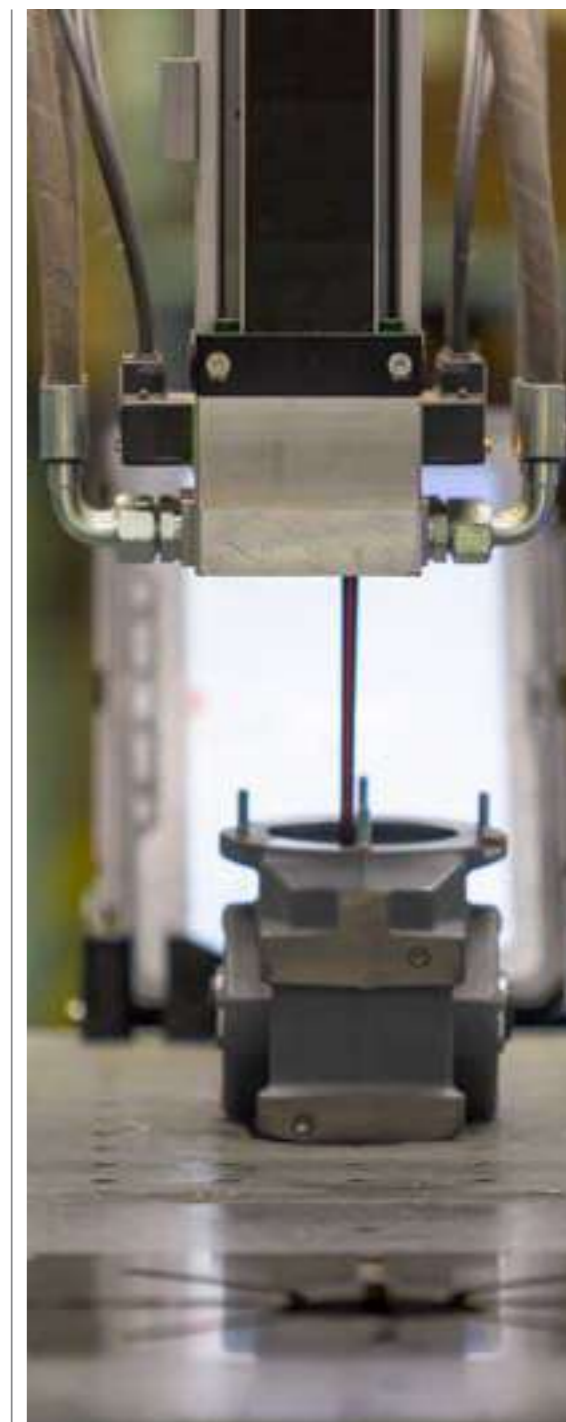
Il riempimento manuale dell'olio nel riduttore è stato identificato come la seconda attività ausiliaria ripetitiva a basso valore aggiunto. Si è quindi proceduto alla progettazione di una macchina automatica di riempimento olio interconnessa al sistema gestionale, sviluppata internamente e fornita di componenti SEW. L'automazione di questo passaggio ha permesso di liberare gli operatori da attività ripetitive e di ottenere un maggiore controllo qualitativo di questa fase.

## 3

### Automatic Motor Press per pressatura motore

La terza attività ripetitiva a basso valore aggiunto identificata è stata la pressatura manuale del cuscinetto e/o della calotta del motore. La soluzione è stata la progettazione di una macchina automatica di pressatura del motore interconnessa al sistema gestionale, sviluppata internamente da tecnici SEW e fornita di componenti SEW. Oltre a un maggiore controllo qualitativo dei parametri di pressatura, l'automazione di questo passaggio ha permesso di sgravare gli operatori da un'attività poco ergonomica e dedicarli ad attività a maggior valore aggiunto.

Il processo è guidato dal sistema gestionale SAP e grazie alla comunicazione costante permette di avere visibilità in tempo reale sull'andamento della produzione del plant in general.



# Service e circolarità

Il nostro service ha dato vita ad alcuni processi interni ideati in coerenza con i principi dell'economia circolare con obiettivi che possono essere ricondotti alle 3 R: Reduce, Reuse and Recycle.

In particolare, i progetti più importanti sono due.

+ **Remanufacturing di prodotto:** consiste nella completa manutenzione degli organi meccanici interni al riduttore e al motore elettrico, con sostituzione delle parti soggette a maggior usura, per allungare la vita e l'affidabilità del componente, che ritorna ad avere prestazioni simili al nuovo.

+ **Recycle di prodotto a fine vita:** consiste nel recupero delle materie prime di pregio contenute nel motore elettrico. Una speciale macchina (spacca motori) permette il recupero del rame dello statore e del rotore dei motori elettrici, oltre che dell'alluminio che compone la carcassa.

Questo ci permette di riciclare le materie prime che, trattate opportunamente, saranno riutilizzate per nuovi prodotti. Offriamo inoltre ai nostri clienti un servizio di Pickup & Delivery: l'utente finale può stoccare i gruppi meccanici ed elettronici destinati alla riparazione o al remanufacturing in uno speciale contenitore plastico, che forniamo a nostro carico e responsabilità.

Anche il processo di re-use è importante in casa SEW-EURODRIVE: i prodotti interi o i singoli componenti interni che non sono ancora diventati rifiuti possono essere riutilizzati. Il reparto Service, grazie a una specifica macchina sabbiatrice, procede al recupero delle carcasse ancora integre dei riduttori. Inoltre, in stretta collaborazione con le fabbriche di Graben, Haguenau e Brumath, il Product Support and Release Management è incaricato di sviluppare processi di riutilizzo e riciclaggio anche dei gruppi freno motore, così da recuperare interamente il corpo freno e la bobina di rame. Anche nei processi di verniciatura si persegue la sostenibilità. Il 93% dei prodotti e dei preparati destinati ai processi di verniciatura è composto da vernici a base acqua.

# 93%

quota di vernici a base acqua utilizzate

I vantaggi dell'utilizzo di prodotti a base acqua può essere sinteticamente indicata nella riduzione delle emissioni ambientali (VOC), nell'assenza di componenti con proprietà di interferenza endocrina e nella bassa infiammabilità, mentre cancerogenicità, tossicità riproduttiva, tossicità specifica per organi bersaglio e tossicità per aspirazione risultano non classificabili.

La quota di vernici a base acqua utilizzate è del 93%.



# Assistenza e loyalty

Il servizio offerto dal Customer Service è di fondamentale importanza per poter garantire un supporto puntuale e veloce ai nostri clienti in caso di guasto ai prodotti, che porterebbe inevitabilmente a fermo impianti improvvisi e dannosi. Il Customer Service interviene anche con carattere di urgenza 24 ore su 24 nella riparazione dei componenti meccanici ed elettronici, direttamente presso il cliente qualora l'attività di riparazione non possa essere effettuata presso il nostro Service. È inoltre disponibile un servizio di supporto sette giorni su sette. La speciale piattaforma software DriveRadar® e l'applicazione APPredict consentono ai clienti di monitorare costantemente il grado di usura dei componenti meccanici ed elettronici installati sulle proprie macchine, in modo da poter predire possibili cause di guasto e quindi scongiurare situazioni di fermi impianti improvvisi. Questi servizi ci permettono di aumentare il grado di fedeltà della nostra clientela, con ricadute positive sulla nostra reputazione e di conseguenza sul business.

La nuova versione dell'applicazione web-based APPredict, ideata per monitorare attraverso i dati vibrazionali lo stato di salute dei componenti e prevedere i guasti, ridefinisce il concetto di manutenzione predittiva con nuove funzionalità. La soluzione APPredict consente di monitorare lo stato di salute e l'usura di motori e altri componenti, evitare i guasti e pianificare le operazioni di manutenzione solo quando necessarie, così da garantire la continuità dell'impianto. I sensori permettono un'analisi in tempo reale dei dati relativi agli indicatori, per un monitoraggio costante e mirato dell'installato con una visualizzazione semplice dei principali parametri: temperatura e vibrazioni, stato dell'olio e spettro delle frequenze FFT. Con APPredict 2.0 la manutenzione predittiva diventa sempre più efficiente, affidabile e smart. Le principali novità della nuova versione dell'app sono la dashboard per la gestione di diversi livelli di account; la possibilità di osservare i trend con 2 anni di dati memorizzati nel cloud, monitorandone la stagionalità; la configurazione di più linee produttive con i relativi allarmi di linea e parametri di temperatura relativa.

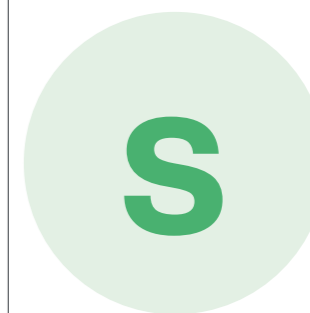
L'uso di sensori wireless nella manutenzione predittiva non migliora solo l'efficienza operativa, ma contribuisce anche alla sostenibilità ambientale. Riducendo i guasti e ottimizzando l'uso delle risorse, si diminuisce lo spreco di materiali e si limitano le emissioni associate a riparazioni frequenti e sostituzioni di attrezzature. Inoltre, la riduzione dei tempi di inattività delle macchine si traduce in un minor consumo energetico, favorendo un minore impatto ambientale. La sostenibilità è tale solo quando si crea valore per le persone: la sensorizzazione elimina la "corsa" ai guasti e migliora la vita lavorativa degli operatori, che possono concentrarsi sulla programmazione degli interventi senza lo stress delle emergenze. Inoltre, i sensori con intelligenza evoluta danno modo alle figure più junior in azienda di poter approcciare fin da subito l'attività manutentiva, senza necessariamente dipendere dai colleghi più esperti per la rilevazione dei guasti.

Una manutenzione più sostenibile da diversi punti di vista:



+ Impedire danni all'ambiente per guasti

+ Aumento vita utile



+ Identificazione guasti e pericoli prima che si verifichino



+ Migliore efficienza produttiva, eliminazione di fermo impianto

+ Ottimizzazione strategie di manutenzione



# Ambiente

- 92 Green Policy
- 93 Consumi, riciclo e riutilizzo
- 101 Emissioni di gas serra
- 104 Mobilità
- 109 Biodiversità



# Road to Net Zero, il nostro principale impegno

I cambiamenti climatici sono la principale minaccia ambientale, sociale ed economica a livello globale.

È necessario l'impegno di tutti per ridurre le emissioni di gas serra e di CO<sub>2</sub> che derivano dalle attività umane. Vogliamo avere un ruolo attivo nella creazione di un futuro sostenibile, contribuendo all'evoluzione del sistema sociale ed economico e proteggendo, al tempo stesso, l'ambiente.

# 100%

energia da fonti rinnovabili

# -8,2%

calo del consumo energetico

Grazie al nostro approccio orientato all'efficiamento riusciamo, anno dopo anno, a ridurre i consumi energetici.

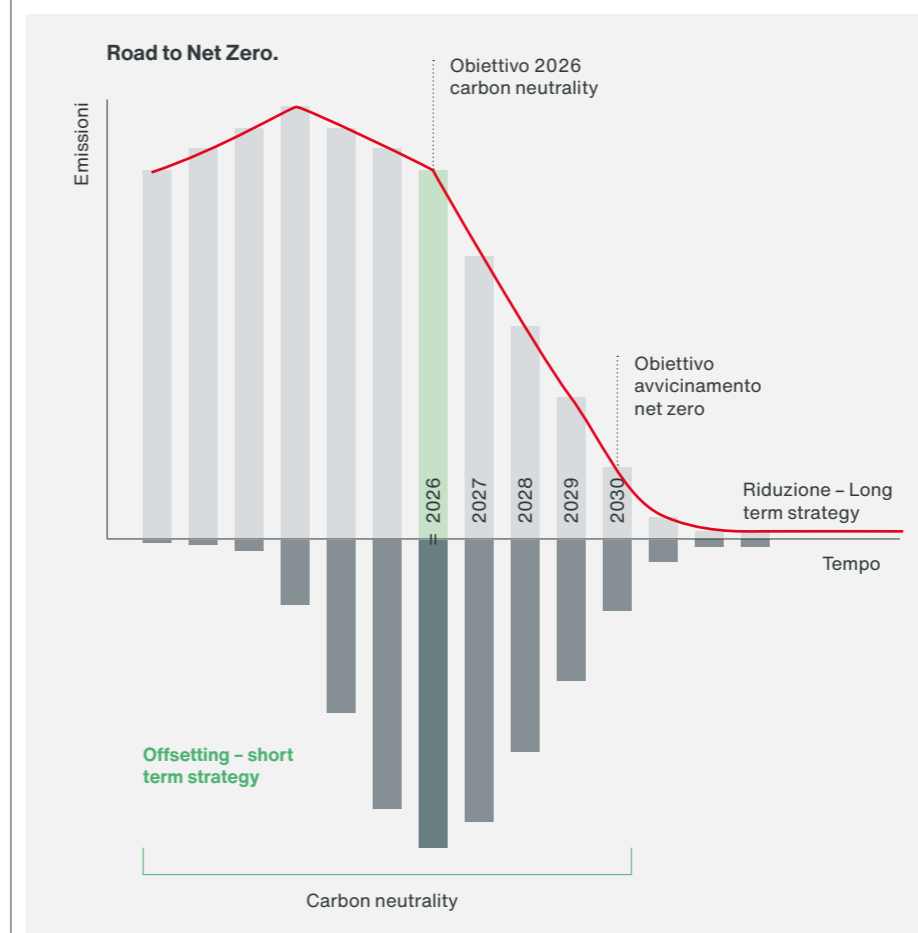
Gli sforzi hanno dato ottimi risultati: abbiamo ridotto dell'8,2% il consumo energetico rispetto all'anno precedente, migliorando la performance del 2022, quando avevamo già ridotto i consumi del 3,8%. Stiamo percorrendo con successo la curva di discesa dei consumi che ci avvicina al Net Zero.

# 99,2%

quota di rifiuti recuperati

**Dedichiamo parecchio tempo ed energia a suddividere e stoccare gli scarti recuperabili, per evitare che vengano smaltiti anche quei materiali che possono avere una nuova vita.**

**È il caso degli imballaggi del materiale che riceviamo da Casa Madre: i cartoni a marchio SEW vengono aperti senza essere danneggiati, riposti senza schiacciarli e utilizzati nuovamente. Lo stesso avviene per i pallet.**



# Green Policy

A inizio 2023 è entrata in vigore la Green policy aggiornata che, rispetto alla versione precedente, amplia la gamma di temi trattati e introduce novità relative all'inquinamento digitale, ai consumi energetici, alle fonti rinnovabili di energia, alla gestione del parco auto e alla biodiversità.

**Inquinamento digitale:** navigare sul web, inviare mail, archiviare dati e usare i motori di ricerca rappresentano un costo reale per l'ambiente. Per ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> e i consumi energetici collegati all'utilizzo di smart device, apparecchiature digitali e software aziendali, promuoviamo comportamenti che minimizzano l'impatto ambientale del digitale e invitiamo i collaboratori a seguire sane abitudini e aumentare la consapevolezza su un argomento ancora poco conosciuto.

**Consumi energetici:** gli impianti termici, sia di riscaldamento che di raffrescamento, dovranno essere utilizzati in un'ottica di contenimento dei consumi energetici. Pertanto, le accensioni e le temperature impostate nei locali dove viene svolta l'attività aziendale dovranno rispettare i nuovi parametri imposti dalle normative nazionali. Insieme a questi parametri, dovranno essere adottati tutti quei comportamenti che tendono all'ottimizzazione dell'uso dell'impianto di climatizzazione quali indossare abbigliamento adatto alla situazione climatica e tenere le finestre chiuse, fatta eccezione per la ventilazione della stanza.

**Fonti rinnovabili di energia:** ci impegniamo per efficientare a livello energetico le sedi del gruppo, quando dobbiamo realizzare nuovi fabbricati o ristrutturare quelli esistenti, incrementando i livelli di coibentazione, installando pannelli fotovoltaici, sostituendo gli impianti di riscaldamento/raffrescamento che hanno più di 10 anni con impianti di nuova generazione, installando sistemi di monitoraggio e ottimizzazione dei consumi elettrici degli impianti dell'edificio e delle attrezzature di lavoro.

**Mobilità sostenibile:** vogliamo accompagnare e accelerare la transizione verso la mobilità elettrica, organizzando momenti di informazione e sensibilizzazione sul tema e introducendo in quantità rilevante auto elettriche nella flotta. Promuoviamo l'uso di mezzi di trasporto più sostenibili grazie a colonnine di ricarica per veicoli elettrici e rastrelliere per le biciclette. Inoltre, chiediamo a tutti i dipendenti SEW che viaggiano per lavoro di spostarsi prevalentemente con mezzi pubblici, aereo o preferibilmente treno, rinunciando a trasferire con l'automobile quando possibile.



**Green Policy**  
documento strategico che delinea le azioni e le iniziative da mettere in atto per sviluppare gli obiettivi di sostenibilità

**Biodiversità:** gli spazi verdi aziendali sono stati piantumati con piante perenni autoctone, idonee alla condizione ambientale locale e a basso impegno di cura e irrigazione. Lasciamo aree di prato naturale con semina di erbe e fiori di campo autoctoni che crescono spontanei per creare un ambiente idoneo agli insetti impollinatori. La presenza del prato alto, perché non sfalcato, aiuta inoltre a mantenere la temperatura e umidità del primo strato di terreno anche in caso di siccità e alte temperature esterne. Per lo stesso motivo, le porzioni di prato rasato vengono sfalcate il minimo indispensabile.



## Ambiente: i temi materiali ESG

- + Capacità di adattamento ai cambiamenti climatici
- + Lotta ai cambiamenti climatici (riduzione consumi ed emissioni)
- + Incremento della circolarità
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile

# Consumi, riciclo e riutilizzo

Per abbattere l'impatto ambientale investiamo in processi circolari, cioè in una serie di azioni che hanno in comune la stessa iniziale:

- + Reduce
- + Recycling
- + Reuse



(La legge 3 aprile 2006 n°152, allegato C definisce i rifiuti che abbiamo differenziato e conferito allo smaltitore:

Recuperati [R] = destinati alla produzione di energia in termovalorizzatori o re-immessi nella filiera della trasformazione, come accade per i metalli

Smaltiti [S] = destinati agli impianti di smaltimento come le discariche

Riutilizzati [RIU] = Rifiuti selezionati e accantonati per essere riutilizzati. Appartengono a questa categoria anche i materiali venduti come prodotto e non come rifiuto).



## REDUCE

Usare una minore quantità di risorse.



## RECYCLING

L'impegno a smaltire correttamente i rifiuti per poterli trasformare in nuove risorse.



## REUSE

Allungare la vita utile di materiali e componenti dei prodotti invece che considerarli e trattarli come rifiuti.

Si concretizza nell'impegno a ridurre i consumi elettrici, le emissioni di carbonio della flotta aziendale, il consumo di carta e la quota di rifiuti prodotta in ogni ambito.

Dedichiamo tempo e attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti, che affidiamo a fornitori del settore dello smaltimento che ne assicurano un'alta quota di recupero e una bassa quota di smaltimento.

Applichiamo concretamente l'attività di 'reuse' in due ambiti:

**IMBALLAGGI:** vengono recuperati gli imballaggi che riceviamo nei nostri magazzini, e riutilizzati per le spedizioni dei prodotti.

**PRODOTTI:** il nostro business model ha sempre offerto ai clienti un servizio dedicato alla riparazione, al prolungamento della vita utile e al recupero e riutilizzo dei componenti ancora buoni dei motori



# Gestione rifiuti

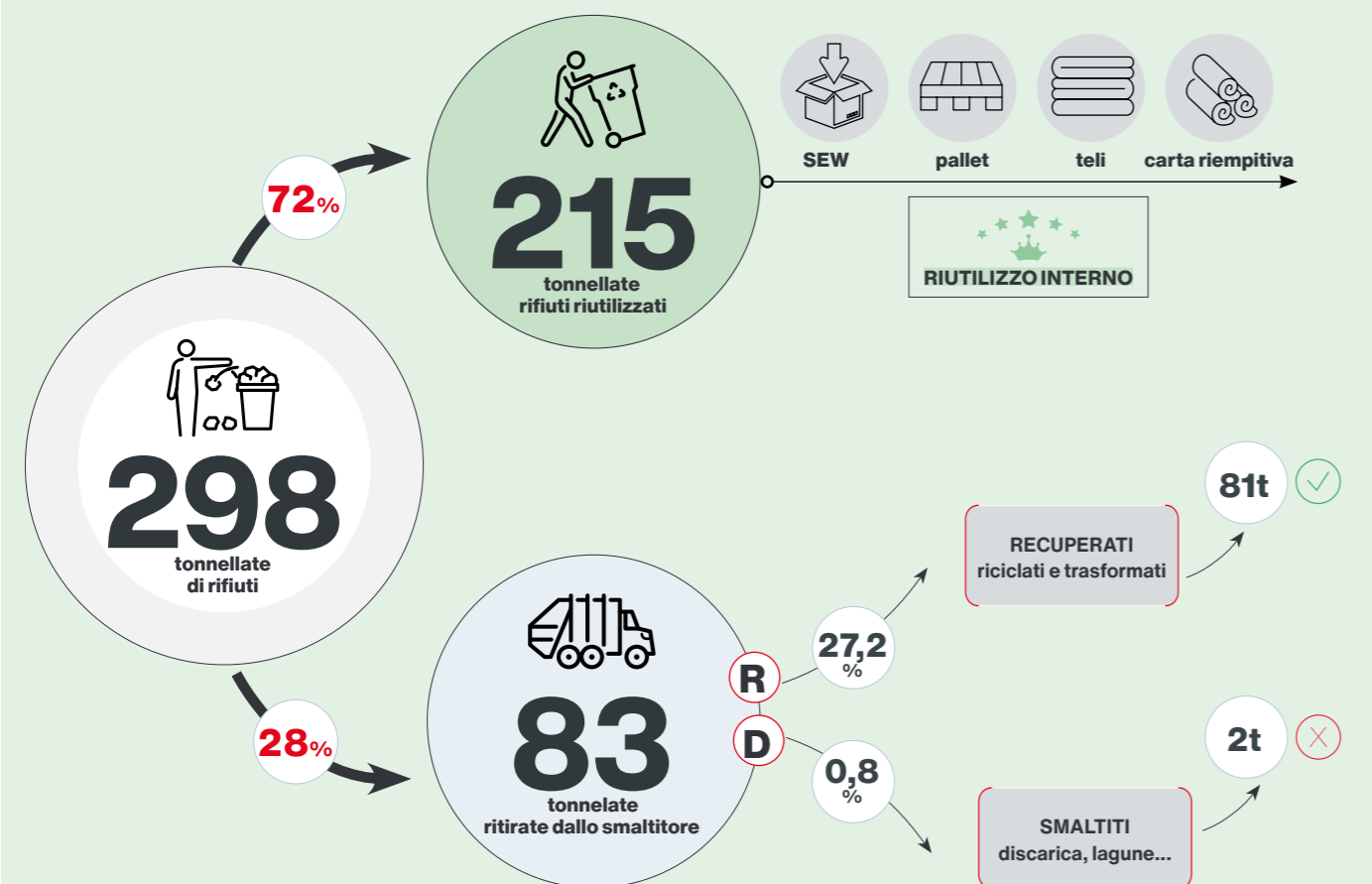
Lo smaltimento dei rifiuti che produciamo nella nostra officina segue un flusso lineare basato su 6 macro-attività:



Negli edifici aziendali sono predisposti contenitori di stoccaggio dedicati a ciascuna categoria di rifiuto, indicati da segnaletica che riporta il nome del rifiuto e il codice CER di riferimento. I codici rifiuto CER che vengono affidati alle aziende smaltitrici sono attualmente 24, ovvero 5 in più dell'anno precedente grazie a una migliore differenziazione. I rifiuti conferiti allo smaltitore verranno trattati con due possibili modalità che lo smaltitore deve per legge comunicare attraverso i formulati: recuperati (R) o smaltiti (D).



## Rifiuti SEW 2023



Le operazioni di **recupero** rifiuti, definite operazioni R, sono un insieme di processi che permettono di recuperare e riutilizzare materiali considerati rifiuti, in modo da ridurre l'impatto ambientale della loro gestione. Queste operazioni sono fondamentali per la salvaguardia delle risorse naturali e per la riduzione della quantità di rifiuti destinati alla discarica.

Tra le operazioni di recupero rifiuti, le più diffuse sono quelle di riciclo, che consente di recuperare materiali come carta, plastica, vetro e metallo, trasformandoli in nuovi prodotti utilizzabili. L'utilizzo di termovalorizzatori consente, invece, la conversione di alcune tipologie di rifiuti in energia termica. Questi inceneritori di nuova generazione provvedono alla combustione di rifiuti provenienti da ambiti domestici, commerciali e industriali, al fine di generare calore, vapore o elettricità.

Le operazioni di **riutilizzo** sono operazioni interne per ridurre i rifiuti da gestire con le aziende esterne; i rifiuti riutilizzati, in totale 215 tonnellate, sono in realtà potenziali rifiuti, in quanto è materiale di scarto che ci impegniamo a recuperare perché riutilizzabile per altri scopi. È il caso degli imballaggi del materiale ricevuto dalle aziende del nostro gruppo: i cartoni a marchio SEW vengono aperti con cura senza danneggiarli, riposti e utilizzati per altre spedizioni. Lo stesso avviene per i pallet. La quota di questo riutilizzo è del 72,1% del totale dei rifiuti, ovvero 215 tonnellate.

Le operazioni di **smaltimento**, definite operazioni D, sono quelle che eliminano definitivamente il rifiuto senza valorizzarlo in alcun modo. Le più comuni tecniche di smaltimento in Italia consistono nell'interramento in discarica, oppure l'incenerimento senza produzione di energia. Sono pertanto le più dannose e inquinanti per l'ambiente e l'ecosistema.

Fortunatamente la quota di rifiuti destinata allo smaltimento è in continua decrescita grazie alla differenziata che consente agli smaltitori di ricevere dei rifiuti omogenei e, quindi, facilmente destinabili al circuito del recupero e della circolarità. Noi di SEW ci dimostriamo virtuosi, in quanto solo lo 0,8% dei nostri rifiuti viene smaltito e il 99,2% viene recuperato e riutilizzato.

Inoltre, il 98% dei nostri rifiuti sono rifiuti non pericolosi, cosa che rende più facile il loro recupero.



I rifiuti pericolosi sono materiali che possono costituire una minaccia per la salute umana o l'ambiente a causa delle loro caratteristiche tossiche, infiammabili, corrosive o reattive. Questi rifiuti devono essere gestiti e smaltiti in modo sicuro e controllato per prevenire danni all'ambiente e alla salute pubblica. Ogni rifiuto potenzialmente pericoloso viene analizzato da un laboratorio qualificato che ne rilascia la classificazione corretta e le istruzioni per eventuali trattamenti a cui segue il recupero oppure lo smaltimento.

Totale rifiuti (kg)	2021	2022	2023
Rifiuti non pericolosi	286.671	277.354	285.851
Rifiuti pericolosi	6.406	10.507	11.975
<b>Totale rifiuti</b>	<b>293.077</b>	<b>287.861</b>	<b>297.826</b>

Rifiuti recuperati e riutilizzati (kg)	2021	2022	2023
Rifiuti non pericolosi recuperati e riutilizzati	286.616	277.354	285.851
Rifiuti pericolosi recuperati	646	5.310	4.354
<b>Totale rifiuti recuperati e riutilizzati</b>	<b>287.262</b>	<b>282.664</b>	<b>295.568</b>

Rifiuti destinati a smaltimento (kg)	2021	2022	2023
Rifiuti non pericolosi	56	-	-
Rifiuti pericolosi	5.760	5.197	2.149
<b>Totale rifiuti destinati a smaltimento</b>	<b>5.816</b>	<b>5.197</b>	<b>2.149</b>

Dedichiamo parecchio tempo ed energia a suddividere e stoccare gli scarti recuperabili, per evitare che vengano smaltiti anche quei materiali che possono avere una nuova vita.

Tuttavia registriamo un peggioramento della qualità della differenziata nei nostri reparti. Si può osservare che la percentuale di rifiuto indifferenziato è aumentata dal 2,1% del 2022 al 2,9% del 2023. Il rifiuto indifferenziato è il rifiuto misto non separabile o contaminato per cui non è indicata la differenziazione; un esempio sono i guanti da lavoro, che sono composti da tessile e gomma non separabili. Consideriamo seriamente quest'aumento dei rifiuti non differenziati, abbiamo deciso pertanto di preparare un'analisi per capirne i motivi e una campagna di sensibilizzazione, per migliorare i risultati negli anni futuri.

	2021 (kg)	2022 (kg)	2023 (kg)
Rifiuti indifferenziati = secco da wokshop [kg]	9.820	6.040	8.660
% sul totale	3,4%	2,1%	2,9%

L'altra frazione di rifiuto che monitoriamo continuamente è la frazione che viene inviata allo smaltimento (D), ovvero la peggiore per gli impatti climatici. Nel 2023 abbiamo ridotto la quota di questi rifiuti producendone 2.149 kg, ovvero la metà dell'anno precedente (0,8% dei rifiuti totali).

Cartone (kg)	2021	2022	2023
Recuperati	29.460	23.130	27.994
Riutilizzati	35.222	35.329	39.331
<b>Totale</b>	<b>64.682</b>	<b>58.459</b>	<b>67.325</b>

Imballaggi in legno (kg)	2021	2022	2023
Recuperati	9.920	16.440	5.480
Riutilizzati	170.034	176.584	175.406
<b>Totale</b>	<b>179.954</b>	<b>193.024</b>	<b>180.886</b>

## Prelievi idrici

L'utilizzo di acqua è limitato alle attività dei servizi igienici e degli spazi comuni per il consumo dei pasti. Non viene utilizzata acqua per i processi produttivi, fatte salve piccole quantità per ricaricare i macchinari di lavaggio dei motori. Questi macchinari non utilizzano acqua corrente, bensì acqua che viene miscelata a solventi e riutilizzata per molti cicli di lavaggio e, infine, è smaltita come rifiuto speciale. Il consumo annuale di acqua per questi scopi è pari 2.217 mc.

Nei consumi dichiarati per il 2022 è stato rilevato un errore: infatti, non si trattava di 12.000 litri, bensì di 6.480 mc. Quando abbiamo avuto evidenza dell'errore, abbiamo meglio indagato i consumi idrici. Da una stima, è risultato che questi volumi di acqua erano eccessivi rispetto ai consumi attesi; pertanto, abbiamo avviato una verifica della rete che ha portato alla riparazione di una perdita nell'impianto di adduzione esterno e di una perdita nel circuito delle macchine per il clima.

Il prato e le aiuole vengono irrigati, tuttavia la piantumazione scelta non necessita grandi quantità d'acqua; l'impianto è dotato, inoltre, di sensori di pioggia che, attivandosi in caso di precipitazione, inibiscono l'impianto di irrigazione, così che l'acqua non viene sprecata.

Nell'ambito del progetto prato fiorito si è deciso di lasciar crescere la porzione di prato seminato con fiori. Tra i vari benefici della non sfalcatura, vi è il mantenimento dell'umidità nel manto erboso e la riduzione dell'acqua necessaria all'irrigazione, oltre che delle temperature del primo strato di terra.

## Consumi energetici

I consumi energetici dello stabilimento di Solaro sono controllati attraverso una rete di monitoraggio che conta un centinaio di punti di misura collocati negli impianti più energivori. I dati vengono acquisiti in continuo e archiviati. Questo consente di analizzare gli andamenti dei consumi di ogni macchinario monitorato, individuarne anomalie e sprechi e abbattere i consumi generali del sito.

È grazie a quest'approccio orientato all'efficientamento che riusciamo, anno dopo anno, a ridurre i consumi energetici, come richiesto dalla Direttiva 2018/2002/UE recepita in Italia, che pone l'obiettivo di conseguire un miglioramento dell'efficienza energetica di almeno il 32,5% entro il 2030.

### Energia totale SEW-EURODRIVE Solaro

#### Consumo uffici

HVAC	Illuminazione	Forza motrice
UTA (1, 2, 3)		
Gruppo chiller (caldo/freddo)		

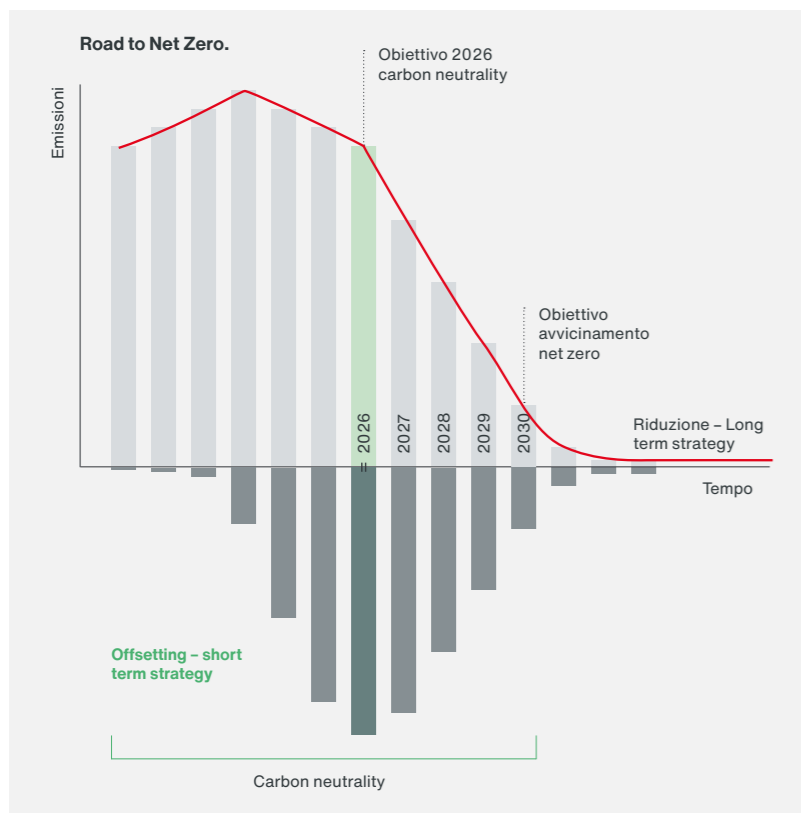
#### Consumo workshop

HVAC	Illuminazione	Assemblaggio	Logistica	Service	Aria compressa
Termostatrice (caldo)		EPS	Ricarica carrelli	Verniciatura	
Rooftop (freddo)		MTP		Lavapezzi	
Lame d'aria		Movitrans (AGV)		Test machine	
		Catenaria			
		Oil filling			



Il nostro approccio consiste nel:

- + misurare i consumi puntuali,
- + analizzarli cercando anomalie e possibili miglioramenti,
- + pianificare le azioni di riduzione,
- + monitorarne gli effettivi risultati.



Per il 2024 abbiamo in programma altri interventi di manutenzione e miglioramento della gestione degli impianti, che dovrebbero portare ad ulteriori decrementi di consumo. L'obiettivo per il nuovo anno è la riduzione almeno del 3% dei consumi anno su anno.

La produzione locale nel 2023 è diminuita dell'8,9% rispetto all'anno precedente. Anche quest'elemento ha determinato una riduzione dei consumi. Tuttavia, si osserva che in larga parte i consumi energetici sono fissi e non variabili, ovvero, gli impianti rimangono accesi a prescindere dal numero di prodotti assemblati in Solaro.



Nel corso del 2023, le maggiori azioni di risparmio dei consumi elettrici sono state:

- + spegnimento e ottimizzazione dei tempi di funzione delle piattaforme Movietrans per la ricarica degli AGV attivi in produzione;
- + regolazione delle impostazioni dell'impianto polivalente per la climatizzazione;
- + manutenzione straordinaria di alcuni componenti dell'impianto di climatizzazione;
- + mantenimento dei limiti di temperatura negli uffici, indicati dal decreto del MISE nel 2021 e pari a 28 °C estivi, 19 °C invernali;
- + migliore gestione delle luci in produzione con spegnimento automatico durante le pause;
- + spegnimento del compressore a fine turno;
- + sostituzione delle lampade al neon con lampade a basso consumo LED nell'illuminazione della logistica e del service.

Gli sforzi hanno dato ottimi risultati: abbiamo registrato una riduzione dell'8,2% del consumo energetico rispetto ai consumi dell'anno precedente, migliorando la performance del 2022, durante il quale avevamo già ridotto i consumi del 3,8%. Stiamo percorrendo con successo la curva di discesa dei consumi che ci avvicina al Net Zero.



## Consumi di elettricità e gas naturale

Consumi di energia all'interno di SEW Italia	u.d.m.	2021	2022	2023
Consumo di elettricità totale HQ + DC Solaro	kWh	1.279.850	1.211.811	1.079.315
Variazione % anno su anno HQ + DC Solaro		9,1%	-5,3%	-10,9 %
Consumo di elettricità totale DC	kWh	111.103	126.274	148.429
Variazione % anno su anno DC		12,9%	13,7%	17,5%
Consumo di elettricità totale SEW Italia	kWh	1.390.953	1.338.085	1.227.744
	GJ	5.007	4,871	4.420
Variazione % anno su anno SEW Italia		9,4%	-3,8%	-8,2%

Consumi di gas all'interno di SEW Italia	u.d.m.	2021	2022	2023
Consumo di gas metano HQ + DC Solaro	Sm <sup>3</sup>	116.387	86.640	65.693
Consumo di gas metano DC	Sm <sup>3</sup>	1.871	1.629	1.150
Totale consumo di gas SEW Italia	Sm <sup>3</sup>	118.258	88.269	65.267
	GJ	4.172	3.114	2.595

Consumi di energia totale all'interno di SEW Italia	u.d.m.	2021	2022	2023
Consumo di energia totale SEW Italia	GJ	9.180	7.931	7.015
Riduzione dei consumi energetici anno su anno %		16,8%	-13,6%	-15,1 %

I consumi di gas sono notevolmente ridotti rispetto al 2022. Il principale motivo è da ricercarsi nella manutenzione straordinaria dell'impianto di climatizzazione, che ha consentito di evitare gli sprechi. Si conferma ancora una volta l'importanza fondamentale di mantenere e condurre con professionalità e continuo monitoraggio gli impianti di climatizzazione, che molto spesso assorbono una quota rilevante dell'intero fabbisogno energetico. Considerando i consumi energetici totali, sia di elettricità che di gas, normalizzati e trasformati in GJ, la riduzione complessiva dei consumi è pari al 15,1% rispetto al 2022.

### Parametri di conversione:

Potere calorifico superiore (PCS)  
Il PCS (potere calorifico superiore) del gas metano per riscaldamento 2023 è pari a 0,039508 GJ/1000\*sm<sup>3</sup>;

(\*Dato di conversione ricavato dalle bollette 2023)

Intensità energetica	u.d.m.	2020	2021	2022	2023
Consumo di energia totale SEW Eurodrive Italia	GJ	7.857	9.180	7.931	7.015
Fatturato totale	€	127.056.000	138.662.000	166.448.000	164.620.000
Pezzi assemblati in Italia	n. pezzi	39.380	44.660	50.297	45.837
Quantità di merce spedita da Solaro	ton	4.479	5.112	6.220	5.662
Quantità di merce spedita da Solaro	n. colli	83.134	93.433	105.686	98.727
Superficie totale (uffici +DC)	m <sup>2</sup>	12.181	12.181	12.181	13.321
Consumi energetici/fatturato	MJ/€	9,23	9,23	7,28	6,55
Consumi energetici/superficie	GJ/m <sup>2</sup>	0,65	0,75	0,65	0,53
Consumi energetici Solaro/n. pezzi	GJ/pezzi	0,19	0,20	0,15	0,15
Riduzione consumi energetici anno su anno (in %)		0,9	16,8	-13,6	-11,5

L'intensità energetica è parametrata su diversi valori (il fatturato, la superficie e il numero di pezzi assemblati) ed evidenzia un trend di riduzione.

Dal 2021 acquistiamo energia 100% rinnovabile. Il nostro fornitore per il 2023 è Enel Energia, che ci ha fornito i certificati d'origine e ci autorizza a esporre il logo.

**Il 100% dell'energia che acquistiamo e utilizziamo proviene da fonti rinnovabili.**

## Fotovoltaico

Il parco solare di SEW Eurodrive Italia attualmente installato ha queste caratteristiche:

### Solaro

+  
**174 m<sup>2</sup>**  
pannelli PV disposti sulla copertura della palazzina uffici.

+  
**32,4 kWp**  
potenza massima

+  
**32.007 kWh**  
produzione energia 2023

### Caserta

+  
**64 m<sup>2</sup>**  
di pannelli PV disposti sulla copertura della palazzina uffici.

+  
**12,8 kWp**  
potenza massima

+  
**16.000 kWh**  
In attesa di attivazione da parte dell'autorità GSE, si attende una produzione annuale di circa 16.000 kWh

	u.d.m.	2021	2022	2023
Elettricità da fotovoltaico autoprodotta e consumata	Kwh	33.367	35.721	32007
% di energia autoprodotta su totale consumi Italia		2,4%	2,7%	2,6%
% di energia autoprodotta su totale consumi Solaro		2,6%	2,9%	3,0%

Nel corso del 2024 è in previsione l'installazione di pannelli solari sulla copertura dell'officina del nuovo sito di Caserta. L'installazione prevede pannelli per una potenza totale di 89,6 kWp. Questo ampliamento del parco solare dovrebbe portare al 9% la copertura del fabbisogno annuale nazionale.

Per gli anni futuri 2025-2027 gli obiettivi sono più ambiziosi, tanto da portare l'autoproduzione di energia a coprire una quota compresa tra il 25 e il 40% del fabbisogno (con riferimento al consumo del gruppo del 2022), grazie all'espansione aziendale che prevede la realizzazione di nuovi edifici. In particolare, è già stato progettato il nuovo immobile a Bologna, che offrirà 6.000 mq di copertura per l'installazione di un impianto fotovoltaico con potenza pari a 250 kWp.



## Emissioni di gas serra

La nostra attività non genera particolari emissioni inquinanti in atmosfera, se non in quantità minime. I controlli periodici obbligatori per i camini di esalazione presenti in alcuni macchinari di produzione confermano annualmente il rispetto delle soglie e non evidenziano alcuna necessità di monitoraggio continuo e puntuale.

Monitoriamo le emissioni dirette e indirette dei gas serra secondo quanto previsto dal Greenhouse Gas Protocol, distinguendo le emissioni in categorie o Scope:

+  
**Scope 1:**  
emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'azienda. Nel nostro caso vengono incluse quelle derivanti dalle emissioni del parco auto aziendale, anche quando utilizzato per spostamenti personali da parti di dipendenti titolari di auto aziendali. Abbiamo scelto di mantenere tutti questi spostamenti nello Scope 1 perché la distinzione tra spostamenti di lavoro e personali sarebbe stata fatta con stime approssimative. In questo modo, inoltre, ci impegniamo a compensare gli spostamenti personali dei dipendenti;

+  
**Scope 2:**  
emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'azienda;

+  
**Scope 3:**  
altre emissioni indirette. In questo Bilancio non verranno esplicitate, dato che siamo ancora al lavoro per raccogliere le informazioni dai fornitori e quantificarle in modo attendibile.

Ogni anno, calcoliamo la carbon footprint di organizzazione, quantificando le emissioni Scope 1 e Scope 2. Dal 2024, pubblicheremo i primi risultati di carbon footprint di prodotto.

**Nel 2023 abbiamo consumato 1,227 GWh di energia 100% green, evitando l'emissione di 309 tonnellate di CO<sub>2</sub> dovute ai consumi elettrici.**

Il fattore di conversione utilizzato è:

Fattore emissione  
=  
**252**  
gCO<sub>2</sub>/kWh

fonte EEA, [https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/daviz/co2-emission-intensity-14/#tab-googlechartid\\_chart\\_41](https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/daviz/co2-emission-intensity-14/#tab-googlechartid_chart_41)



Nel 2023, le emissioni di gas serra in termini di CO<sub>2</sub>eq, dirette e indirette, di categoria Scope 1 e Scope 2, ammontano a 471,12 tonnellate.

**-20%**

nel 2023  
di emissioni dirette  
di GHG Scope 1

Emissioni dirette di GHG Scope 1	u.d.m.	2021	2022	2023
Emissioni da trasporto - parco auto aziendale	[t CO <sub>2</sub> eq]	329,51	408,87	338,33
Emissioni da consumo gas per riscaldamento	[t CO <sub>2</sub> eq]	239,04	178,42	132,79
Perdite gas impianti clima	[t CO <sub>2</sub> eq]	n.p.	4,90	0
<b>Totale emissioni Scope 1</b>	<b>[t CO<sub>2</sub> eq]</b>	<b>568,55</b>	<b>592,20</b>	<b>471,12</b>

Emissioni indirette di GHG Scope 2 (market based)	u.d.m.	2021	2022	2023
Emissioni da consumo di elettricità	[t CO <sub>2</sub> eq]	0,00	0,00	0,00
<b>Totale emissioni Scope 2</b>	<b>[t CO<sub>2</sub> eq]</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

100% fonti rinnovabili

Parametri di calcolo emissioni, gas 2.0214 kg CO<sub>2</sub>/Sm<sup>2</sup> Fonte: GHG conversion factor UK. Dati e fattori per il calcolo delle emissioni da trasporto sono esplicitati nel paragrafo seguente.

L'obiettivo al 2026 è ottenere un quadro più chiaro delle emissioni Scope 3, recuperando le informazioni necessarie da almeno il 100% delle forniture intra-company e dal 50% delle forniture dei rimanenti fornitori. Le emissioni di Scope 3 dovute all'utilizzo dei prodotti SEW da parte degli utilizzatori finali saranno fornite dalla nostra Casa Madre, che ha previsto un piano per rendere disponibili questi dati per i prodotti del gruppo SEW. Entro il 2024 verranno rilasciati da Casa Madre i primi risultati di PCF "Product carbon footprint", ovvero la quantità di CO<sub>2</sub>eq "from cradle to grave" dalla produzione allo smaltimento, per le linee di prodotto più richieste dal mercato.

**100%**

di energia proveniente  
da fonti rinnovabili  
per le emissioni indirette  
di GHG Scope 2  
(market based)



Anche in questo caso, l'intensità delle emissioni è stata rapportata a più fattori: al numero di pezzi assemblati e al fatturato.

EMISSIONI TOTALI GHG	u.d.m.	2021	2022	2023
Emissioni Totali GHG - Scope 1+2	[t CO <sub>2</sub> ]	568,55	592,20	471,12
<b>Variazione % anno su anno</b>		<b>-30,8</b>	<b>3,2</b>	<b>-19,7</b>

KPI - [tCO <sub>2</sub> /n pezzi assemblati]	u.d.m.	2021	2022	2023
Intensità di emissioni GHG - Scope 1	[kg CO <sub>2</sub> /pezzo]	12,73	11,66	10,28

KPI - [tCO <sub>2</sub> /Fatturato]	u.d.m.	2021	2022	2023
Intensità di emissioni GHG - Scope 1	[kg CO <sub>2</sub> /pezzo]	2,86	3,53	4,10



# Mobilità

## Car policy e mobilità sostenibile

Da diversi anni siamo impegnati per ridurre le emissioni generate dalla nostra flotta. Le azioni concrete sono rappresentate dal cambio di car policy, dall'inserimento di modelli di automobili poco inquinanti e dall'obbligo di scelta veicolo 100% elettrico in alcune circostanze. Anche la riedizione della green policy aziendale è stata occasione per rinnovare l'invito a ridurre l'uso dell'auto e a tenere stili di guida eco-virtuosi.

## Car policy

Nell'ambito dell'Agenda 2030, la promozione del trasporto sostenibile è cruciale per diversi Sustainable Development Goals (SDGs) e target, tra cui SDG 11 (città sostenibili), SDG 12 (consumo e produzioni responsabili) e SDG 13 (azione climatica).

In un contesto sociale in continua evoluzione, la mobilità emerge come un elemento chiave per affrontare le sfide ambientali e migliorare la qualità della vita. Concentrarsi sulla mobilità sostenibile nei tragitti che vengono compiuti ogni giorno diventa imperativo, considerando l'impatto diretto di tali spostamenti sulla salute del pianeta e degli individui.

A partire dall'ultimo trimestre 2022 è stata avviata la ricerca di fornitori di servizi connessi alla mobilità, che abbiano tra i loro obiettivi la transizione verso un futuro efficiente e sostenibile e che forniscano al cliente la rendicontazione dei dati di consumo ed emissioni dei gas a effetto serra.

Grazie a una nuova partnership con un fornitore di carburanti, presentiamo per la prima volta i consumi dettagliati dei rifornimenti dei veicoli espressi in litri di carburante, eseguiti durante il 2023. Le emissioni sono calcolate dal fornitore considerando i litri di carburante consumato e non più considerando i km percorsi, come accaduto fino all'anno scorso. Questa assunzione rende il calcolo delle emissioni da mobilità molto più preciso e affidabile.

I fattori di conversione dichiarati e utilizzati dall'azienda partner sono:

- + 2,66 kg di CO<sub>2</sub> prodotti dalla combustione di un litro di diesel.
- + 2,34 kg di CO<sub>2</sub> prodotti dalla combustione di un litro di benzina.

**Mobilità diretta**  
generata dalla flotta aziendale

**Mobilità indiretta**  
generata dagli spostamenti casa-ufficio



Per ogni veicolo elettrico che abbiamo scelto, il nostro fornitore provvede alla piantumazione di un albero nella foresta di Carpignano Salentino. Nel 2023, sono stati piantati 11 alberi che, in 30 anni, contribuiranno a immagazzinare 1,65 tonnellate di CO<sub>2</sub>.



Consumo carburante 2023	Quantità	Tot ton CO <sub>2</sub> eq
AdBlue	440 L	N/A
Energia elettrica	2.102 kWh	0,00
Benzina	6.466 L	15,14
Carburanti diesel	12.1580 L	323,20
<b>Totale</b>		<b>338,33</b>

Le emissioni del parco auto dichiarate nel bilancio del 2022 erano pari a 409 tonnellate di CO<sub>2</sub>. Nel 2023 sono scese a 338 tonnellate, si registra una riduzione del 17%.

**-17%**

emissioni generate dal parco auto nel 2023 vs 2022

Per confrontare questi dati e confermare il miglioramento, abbiamo ri-calcolato con il metodo utilizzato nel 2022 le emissioni associate ai km percorsi nel 2023. Il metodo consiste nel ricavare le emissioni dal prodotto tra le distanze chilometriche dichiarate dai driver e le emissioni medie del parco veicoli presenti in flotta nell'anno di riferimento e dichiarate nei libretti di circolazione.

Utilizzo veicoli aziendali	u.d.m.	Anno 2022	Anno 2023
Distanze totali percorse dai veicoli aziendali	km	2.779.759	2.632.702
Emissioni medie dei veicoli aziendali SEW Italia	gr CO <sub>2</sub> /km	147,09	124,36
Emissioni CO <sub>2</sub>	t CO <sub>2</sub> eq	408,87	327,41

Si nota che il risultato di 327 tonnellate di CO<sub>2</sub> non è molto differente da quello più attendibile di 338 t CO<sub>2</sub> calcolato considerando i litri di carburante utilizzato. Si conferma, dunque, che a partire dal 2023 verrà assunta questa metodologia di calcolo.

Si evidenzia, inoltre, che ci stiamo impegnando ad abbassare attivamente le emissioni della nostra flotta aziendale. La media di emissioni è scesa da 147,09 g CO<sub>2</sub>/km a 124,36 g CO<sub>2</sub>/km, ovvero una riduzione del 15,5%.

Quest'anno, inoltre, abbiamo redatto per la prima volta la carbon footprint di flotta:

### + Carbon footprint di flotta al 31 dicembre 2023

La flotta SEW si compone di 99 veicoli di cui 95 automobili e 4 furgoni di piccola taglia.

Tot vetture	95	%
0-20 g/km	6	6%
21-60 g/km	4	4%
61/120 g/km	15	16%
121-160 g/km	62	65%
161-190 g/km	7	7%
>190 g/km	1	1%

Emissione media flotta autoveicoli: 125,32 g/CO<sub>2</sub>eq

**La car policy 2023 ha previsto l'inserimento di motorizzazioni ibride ed elettriche in alternativa alla tradizionale motorizzazione diesel.**

	Tot	%
Totale Auto tradizionali	79	83%
Totale Auto EV	6	6%
Totale Auto Elettrificate*	10	11%

\*Elettrificate= vetture con motorizzazione plug-in, Full hybrid e Mild hybrid

Tot LCV	4	
0-20 g/km	1	25%
21-60 g/km	0	0%
61/120 g/km	2	50%
121-160 g/km	0	0%
161-190 g/km	1	25%
>190 g/km	0	0%

**Emissione media flotta veicolo commerciale leggero (LCV): 101,56 g/CO<sub>2</sub>eq**

La media di emissione di tutti i nostri 99 mezzi di flotta è pari a 124,36 g/CO<sub>2</sub>eq.

A supporto di tutti i colleghi che hanno scelto autovetture elettriche per la propria mobilità, abbiamo presentato una serie di incentivi:

- + Bonus installazione Wallbox domestica
- + Rimborso rifornimenti elettrici per uso personale
- + Elettrificazione delle sedi con l'installazione di colonnine presso le sedi (al momento previsto per Solaro e Caserta)
- + Corso di formazione dedicato con una giornata di aula e test drive con coach professionale e una settimana di auto elettrica per test di utilizzo personale.

## Il piano spostamenti casa lavoro

Il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) è un documento volto a ridurre il traffico pendolare, proponendo iniziative che guidino i dipendenti verso modalità di spostamento casa-lavoro più sostenibili. Il PSCL include l'analisi degli spostamenti casa-lavoro, basata su dati geografici e sulle abitudini dei lavoratori raccolte mediante un questionario. Fornisce in questo modo una fotografia della mobilità confrontandola con le risorse del territorio, come il trasporto pubblico, e le risorse dell'azienda, per proporre soluzioni di miglioramento della mobilità. Il PSCL contiene anche il calcolo delle emissioni generate dal traffico pendolare.

La stima per il 2023 è di 59 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

Abbiamo implementato varie soluzioni per ridurre gli spostamenti casa-lavoro. Le azioni di punta consistono nell'acquisto di due auto navetta elettriche e nell'autorizzare lo smartworking fino a tre giorni alla settimana, ma non vanno tralasciate iniziative come l'invito esplicitato nella green policy a incrementare le riunioni on line per evitare i viaggi, l'invito a usare i mezzi pubblici per le lunghe trasferte e un servizio di lavanderia con ritiro e riconsegna dei capi in sede due volte a settimana.

	Tot	%
Totale LCV tradizionali	3	75%
Totale LCV EV	1	25%
Totale LCV Elettrificati*	0	0%

LCV  
light commercial  
vehicle



### Mobilità sostenibile

In Italia, con il Decreto Interministeriale n. 179 del 12 maggio 2021, sono state stabilite la figura, la funzione e i requisiti del mobility manager insieme alle finalità e le modalità di adozione del "Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro - PSCL", rendendolo obbligatorio per le aziende con sedi che superano i 100 dipendenti.

## Le auto navetta e il concorso carpooling

Abbiamo messo a disposizione due auto navetta 100% elettriche per il carpooling quotidiano dei dipendenti. Gli equipaggi di ciascuna auto vengono selezionati tramite un concorso interno pensato per sensibilizzare e stimolare la partecipazione dei colleghi attraverso un'iniziativa collettiva e giocosa.

Come funziona il concorso? I partecipanti formano il proprio equipaggio da 3 a 5 passeggeri e definiscono la strada da compiere. La valutazione degli equipaggi iscritti al concorso avviene in totale trasparenza, essendo basata sull'output di una formula matematica che tiene conto:

- + del coefficiente di riempimento dell'autovettura;
- + delle percentuali di smartworking dei passeggeri rilevato dai dati di presenza dell'anno precedente;
- + della quantità di CO<sub>2</sub> evitata nel percorso di car pooling rispetto alla somma dei singoli percorsi effettuati individualmente dai partecipanti.

Le navette sono geo-localizzate e dotate di strumenti di prenotazione e rilevamento dei km, consentono quindi la raccolta di dati per analisi specifiche sui km effettivamente percorsi e sul risparmio di emissioni di CO<sub>2</sub>.

### Rilevazione ottobre - dicembre 2023

Nome	Km percorsi ott-dic 23	Km evitati ott-dic 23	tonnellate di CO <sub>2</sub> evitata
Navetta 1 - 3 partecipanti	1.983	2870	0.46
Navetta 2 - 4 partecipanti	3.129	4772	0.76
<b>Totali</b>	<b>5.112</b>	<b>408,87</b>	<b>327,41</b>

Le emissioni di CO<sub>2</sub> evitate grazie al carpooling sono state calcolate considerando 163 g CO<sub>2</sub>/km. Fonte: dati ambiente ISPRA per auto di media cilindrata.

### Carpooling: la parola ai partecipanti

#### “Come ti trovi con il servizio di SEW Corporate Carpooling?”

+ “Benissimo, ho riscontrato un risparmio economico, oltre al fatto che siamo un gruppo molto affiatato ed è stato molto facile organizzarci. È un'agevolazione molto importante per noi operai”.

+ “Mi trovo molto bene per vari aspetti: il fattore economico è un beneficio, inoltre rispetto alle aspettative iniziali, il passare a prendere tutti non è un peso, anzi ha trasformato il viaggio in un'esperienza piacevole, spezzando efficacemente il traffico”.



# Biodiversità

## Collaborazione tra SEW-EURODRIVE Italia e il Parco delle Groane e della Brughiera Briantea

Siamo attenti alla protezione dell'ambiente e della biodiversità e vogliamo avere un ruolo attivo nella creazione di un futuro eco-sostenibile, compensando le emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dalle nostre attività; abbiamo stretto un patto d'interazione con il Parco delle Groane e della Brughiera Briantea, con cui la nostra sede di Solaro (MI) confina direttamente nel lato Est.

Il Protocollo d'Intesa siglato a Solaro il 16 novembre 2022 dal Presidente dell'Ente Parco Emiliano Campi e dal nostro Managing Director Giorgio Ferrandino prevede la collaborazione nell'attività di tutela e sostenibilità ambientale per valorizzare le risorse paesaggistiche del Parco delle Groane e della Brughiera Briantea, un'area protetta regionale individuata e classificata dalla L.R. del 8 novembre 1986 n. 32 quale parco forestale e di cintura metropolitana.

Vogliamo diffondere consapevolezza sulle problematiche del territorio presso diversi stakeholder: collaboratori, clienti, scuole e altri enti, promuovendo l'inclusione sociale e di relazione con la comunità che ci circonda, attraverso programmi e iniziative per un loro coinvolgimento attivo.

In particolare, siamo interessati:

- + a fornire disponibilità delle aree di nostra pertinenza per eventuali studi o monitoraggi del personale dell'Ente Parco o incaricato,
- + a contenere le specie alloctone in particolar modo le specie aliene IAS (Invasive Alien Species),
- + a valutare la possibilità di concorrere a progetti di riqualificazione, tutela e conservazione ambientale nella zona della Pineta di Cesate, parte di Rete Natura 2000 o in un'altra area nel parco naturale, sottoscrivendo una convenzione con l'ente gestore.



### Specie aliene invasive (IAS)

Conosciute anche come specie alloctone, sono specie animali o vegetali trasferite dall'uomo al di fuori dell'area geografica naturale, in maniera deliberata o accidentale.

Queste specie si riproducono ed espandono rapidamente a scapito delle specie autoctone e possono causare danni alla biodiversità, alla salute umana, alle colture agricole o ai manufatti.



# Progetto prato fiorito

Nel 2022 ci siamo spesso interrogati su come trattare internamente il tema della biodiversità, tanto importante, ma poco legato alla nostra attività lavorativa quotidiana.

Abbiamo così deciso di rendere protagonista il nostro bellissimo giardino aziendale, composto da circa 5.000 mq di prato con alberi, cercando delle azioni che potessero portare un beneficio all'ambiente e alla biodiversità, oltre che creare l'occasione di vedere e toccare con mano un progetto che parlasse di natura.

Nasce così l'idea del prato fiorito, che consiste in una porzione di prato che abbiamo seminato con fiori autoctoni di campo e lasciato alla crescita spontanea, evitando i consueti sfalci periodici.

Il progetto ha seguito i tempi della natura, ovvero le stagionalità; dalla preparazione del suolo nei mesi invernali, alla semina nei mesi primaverili fino alla fioritura all'inizio dell'estate.

Il 2023 è stato il primo anno di fioritura, spettacolo apprezzato dai colleghi ma soprattutto dagli insetti impollinatori tra cui le api, i bombi, le farfalle, i coleotteri. Per agevolare la biodiversità sono stati anche inseriti delle cassette per gli insetti impollinatori e delle cassette per gli uccelli che popolano i nostri boschi.

Il progetto è stato sviluppato con il supporto consulenziale di un apicoltore e agricoltore, oltre che con l'approvazione del Parco delle Groane.

I fiori seminati sono tutte specie autoctone. Per divulgarne i nomi e avvicinare al progetto tutti coloro che si sono soffermati ad ammirare il prato, abbiamo disposto un cartello informativo:



Vantaggi:

- + tutela della biodiversità, favorendo la vita degli insetti impollinatori, ma anche degli insetti che stanno nel sottosuolo
- + minore dispersione di umidità dal terreno rispetto a un prato all'inglese, maggiore resistenza alla siccità
- + minore esposizione del primo strato di suolo alle ondate di calore.
- + maggiore beneficio per il terreno dovuto a radici più lunghe
- + maggiore nutrimento per il terreno nel corso degli anni
- + meno energia perché non serve sfalciarlo
- + meno acqua per mantenerlo verde



# A Caserta, inaugurata la nuova sede nel segno del green

A fine 2022, abbiamo avviato i lavori di ristrutturazione di una palazzina situata nella zona industriale di Caserta, con l'obiettivo di trasformarla in una sede per gli uffici commerciali e di inaugurare un nuovo punto dedicato alla riparazione e assistenza dei prodotti commercializzati nel Sud Italia. A maggio 2023 si sono conclusi i lavori, con inaugurazione della sede a giugno. La nuova struttura, ora operativa, ha ottenuto la classificazione energetica A e rispecchia tutti i criteri di contenimento dei consumi energetici e di sostenibilità: è quindi un risultato significativo nell'ambito degli sforzi aziendali per migliorare l'efficienza e ridurre l'impatto ambientale.

La nuova sede è dotata di pannelli solari in copertura, ventilazione naturale, completa elettrificazione dei sistemi di riscaldamento e dispone di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici oltre che di sistemi di domotica e monitoraggio dei consumi. Tutti aspetti che confermano l'impegno della nostra azienda per migliorare i propri edifici e realizzarli o renderli migliori nelle loro performance energetiche.

## Efficienza anche nel nuovo edificio

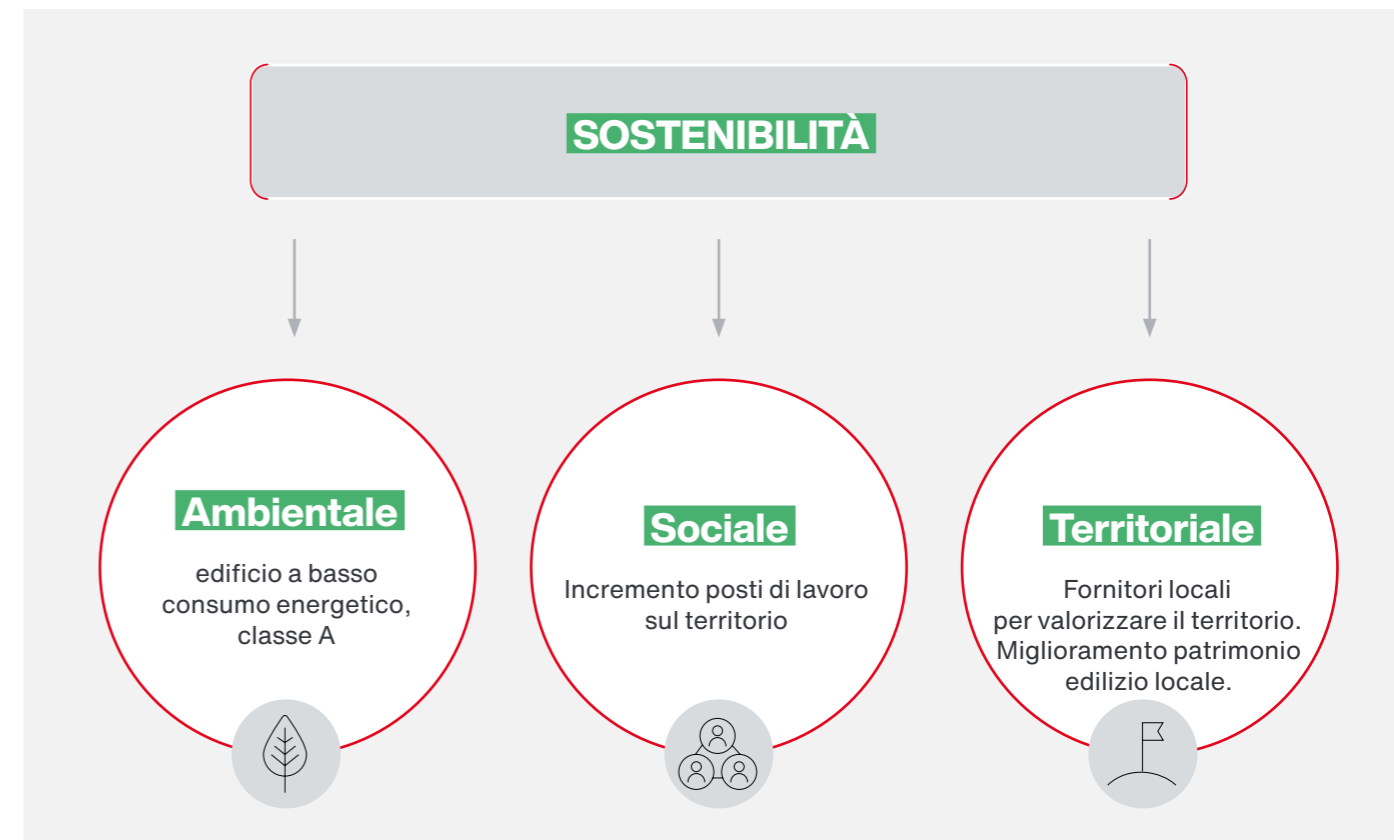
L'immobile esistente è stato riqualificato da una ristrutturazione completa dell'involucro e dell'impiantistica.

I lavori hanno comportato un miglioramento della classe energetica dalla precedente classe E all'attuale classe A

- + Nuova facciata
- + Coibentazione pareti
- + Coibentazione copertura
- + Impianto clima VRF
- + Ventilazione notturna
- + Sistema BMS e domotica
- + Pannelli solari in copertura
- + Ricarica auto elettriche

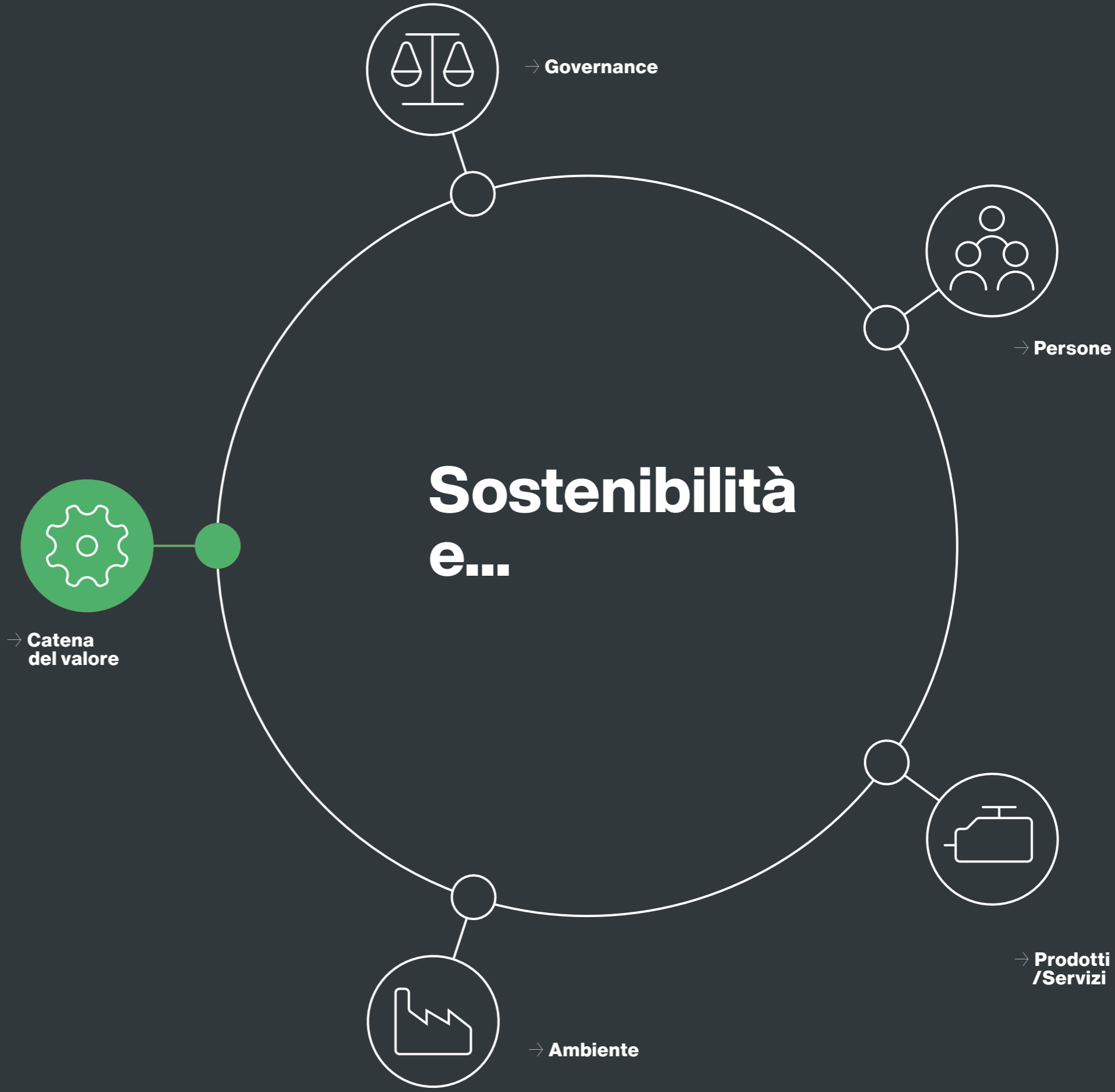


Anche la festa inaugurale del 15 giugno è avvenuta all'insegna della sostenibilità: le emissioni generate dall'evento (calcolate in 9.636 kg di CO2) sono state compensate grazie al progetto Impatto Zero di LifeGate, con interventi di creazione e tutela di 19.272 mq di foreste in crescita nella foresta Siro Negri nel Parco del Ticino.



# Catena del valore

- 116 Acquisti
- 120 Gestione dei fornitori
- 121 Valutazione dei fornitori
- 122 Approvvigionamento sostenibile
- 123 Soddisfazione del cliente



# Gestione etica della value chain

Nel nostro processo di crescita sostenibile, i clienti e i fornitori sono un elemento chiave: fanno parte del nostro processo produttivo e organizzativo e, quindi, devono essere in linea con gli obiettivi e la strategia che intendiamo perseguire.

Il nostro obiettivo è instaurare con loro relazioni chiare, trasparenti, solide e in grado di creare valore, sia nel breve che nel lungo periodo.

SEW orienta le proprie scelte per garantire il contenimento e la riduzione dell'impatto ambientale delle attività produttive. Siamo consapevoli delle nostre responsabilità sociali, etiche nei confronti delle comunità in cui operiamo.



Il valore economico degli acquisti 2023 è aumentato del 2% rispetto al 2022.



Ci impegniamo nella ricerca di fornitori locali, per favorire lo sviluppo dell'ecosistema circostante. Il numero di fornitori cresce da 502 a 558 (+11% sull'anno precedente).



In Italia effettuiamo l'8% degli acquisti complessivi: la quota è invariata rispetto al 2022.

# 76

società contattate nel processo di materialità (erano 43 nel 2022)



di cui:

# 8

partner

# 33

top client

# 22

clienti

# 13

fornitori

# Acquisti

Differenziamo gli acquisti tra diretti, ovvero servizi che sono direttamente utili alla produzione, e indiretti, cioè i beni e i servizi non utilizzati per la produzione, ma necessari ad altri aspetti della vita aziendale. Per garantire una qualità costante, il nostro modello di business prevede che i materiali di produzione siano forniti dalla Casa Madre, che ne garantisce gli standard e, di conseguenza, rappresenta la fonte principale dei nostri acquisti.

Nel 2023, gli acquisti complessivi si possono suddividere in:

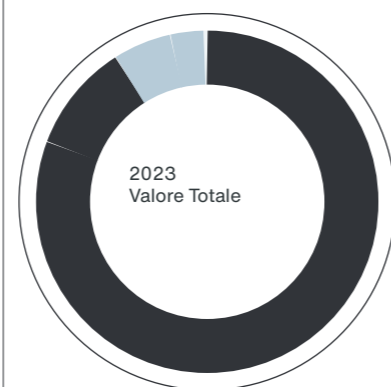
+ **Acquisti diretti dal Gruppo SEW**  
acquisti dalla Casa Madre di componenti elettroniche e meccaniche dei prodotti che verranno assemblati in Italia; acquisto di prodotti finiti da inviare direttamente ai clienti; acquisti special tools & equipment sviluppati da SEW-EURODRIVE Germania appositamente per le lavorazioni sui propri prodotti.

+ **Acquisti da fornitori nazionali**  
materiali di consumo per la produzione come imballaggi, olii, colle ecc. acquisti indiretti tipo vestiario, cancelleria e DPI e tutti i servizi dell'area Facility come manutenzioni, pulizie, vigilanza, utenze, flotta aziendale, ecc.

+ **Acquisti da fornitori esteri**  
vernici e colle studiati appositamente per i prodotti a marchio SEW; dotazioni informatiche.

Il valore economico degli acquisti 2023 è aumentato del 2% rispetto al 2022, quando ammontava a 131.894.421 euro.

La distribuzione della spesa è aumentata uniformemente, confermando una costanza nella distribuzione dei nostri acquisti anno su anno.



91,5% Acquisti dal Gruppo  
8% Acquisti da fornitori italiani  
0,5% Acquisti UE + acquisti da fornitori esteri (non di Gruppo)

Gruppo	Origine Supply Chain	Euro/anno	Numero fornitori
B	Acquisti da Gruppo SEW	123.383.346	5
A	Acquisti da Italia	10.202.716	506
C	Acquisti da altri fornitori esteri	1.068.435	47
<b>Totale</b>		<b>134.654.496</b>	<b>558</b>

\*Gli importi sono inclusivi di IVA, ove presente

Paese	Totale (euro)
America	29.363
Europe (w/o Group)	134.424.474
Altri*	200.660
<b>Totale</b>	<b>134.654.496</b>

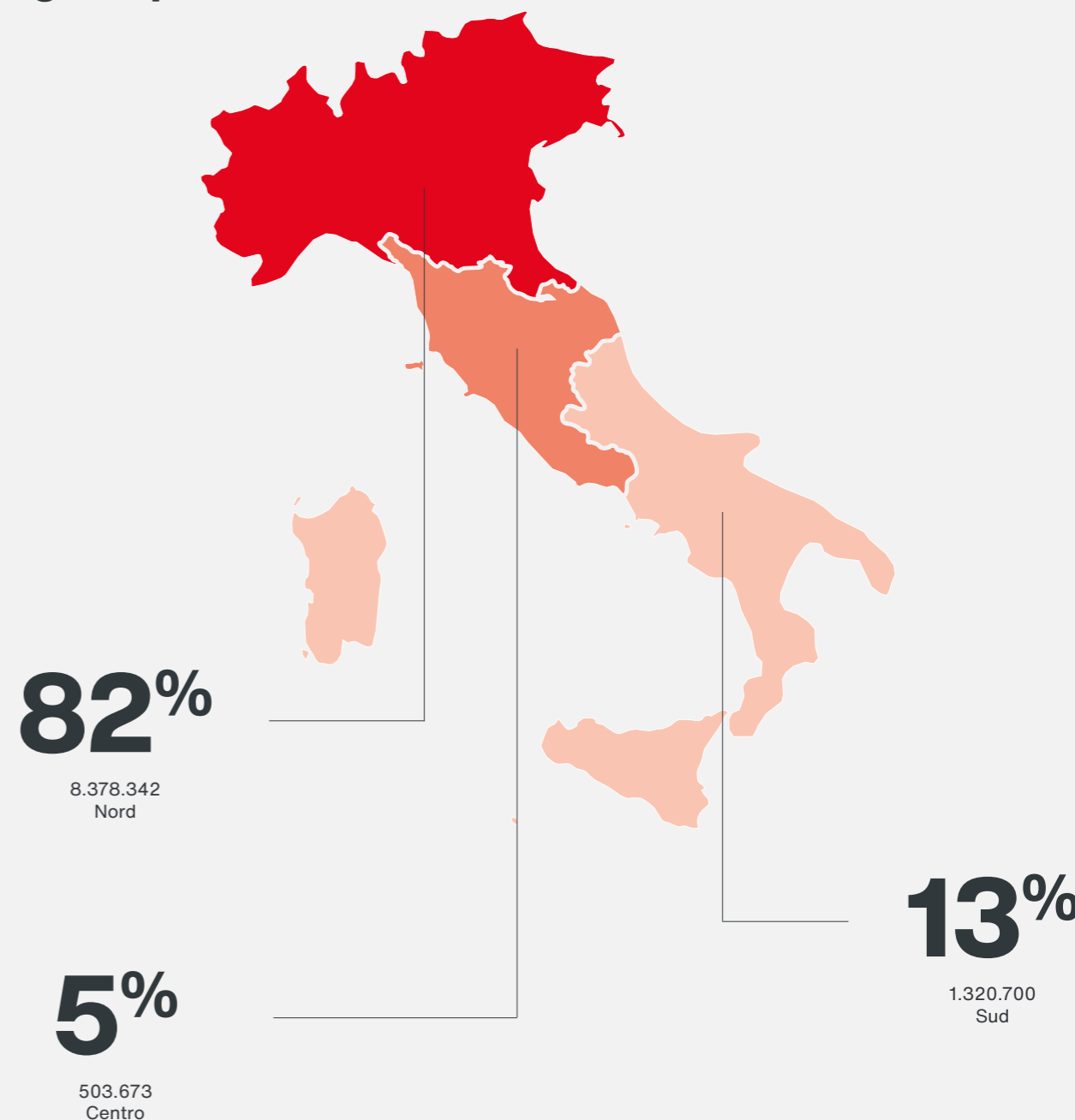
\* Gli importi sono inclusivi di IVA ove presente

\* Per 'Altri' si intendono i paesi che non fanno parte dell'Unione Europea: nel 2022, rientrano in questa categoria Svizzera e Gran Bretagna.

## Supply chain: i temi materiali ESG

+  
Divulgazione e crescita  
della cultura sostenibile

## Distribuzione geografica degli acquisti in Italia



Spesa totale Italia	2022		2021	
	Valore	Percentuale	Valore	Percentuale
Nord	7.571.130	75%	8.378.342	82%
Centro	613.073	6%	503.673	5%
Sud	1.936.988	19%	1.320.700	13%
<b>Totale</b>	<b>10.121.192</b>	<b>100%</b>	<b>10.202.716</b>	<b>100%</b>

Gli acquisti sono prevalentemente concentrati al Nord Italia, ove hanno sede tre Drive Center e il quartier generale di Solaro (MI).

Rispetto al 2022, si nota un aumento degli acquisti nel Nord e una diminuzione nelle regioni meridionali. Questa variazione è attribuibile alla conclusione dei lavori di costruzione all'inaugurazione del nuovo Drive technical center DTC a Caserta (vedi pag. 110). Tale operazione ha generato maggiori volumi di acquisto locale nell'anno 2022 rispetto all'anno 2023.

## Acquisti a KM 0

Se consideriamo gli acquisti sulle regioni del Nord, più della metà del loro valore viene realizzato con fornitori ubicati nelle province vicine all'headquarter, in particolare le forniture relative ai servizi. Questo dato conferma la volontà di mantenere il valore sul territorio, costruire relazioni e creare un ecosistema con partner vicini.

### Percentuale di acquisti per regione sul totale degli acquisti fatti in Italia (inclusivo di IVA ove previsto)

Suddivisione dei fornitori per regione dove è presente una sede SEW	2021	2022	2023
Lombardia	62%	52%	52%
Veneto	3%	2%	2%
Piemonte	6%	4%	4%
Campania	1%	19%	12%
Emilia-Romagna	11%	9%	14%
Altre regioni	17%	14%	16%

Gli acquisti vengono gestiti da due team:

+ il team Material Production Planning si occupa degli acquisti diretti connessi alla produzione, monitora e programma le scorte di magazzino e ordina alla Casa Madre i componenti e i tools necessari alla produzione locale;

+ il team dell'ufficio acquisti si occupa invece di ordinare beni e servizi dagli altri fornitori, inclusi i fornitori internazionali con cui SEW-EURODRIVE Germania ha stipulato accordi quadro, sia per la produzione, sia per la normale attività aziendale. Per quest'ultima tipologia di acquisti, per garantire il miglior prodotto/servizio per l'azienda, il Procurement si avvale del supporto dei colleghi specialisti di area/settore.



# Gestione dei fornitori

Nel corso del 2023, riaffermiamo il nostro impegno nella ricerca di fornitori locali, con l'intento di favorire lo sviluppo dell'ecosistema circostante. La distribuzione dei fornitori mantiene la stessa configurazione dell'anno precedente, il numero invece cresce da 502 a 558 fornitori attivi, evidenziando un incremento dell'11%, rispetto all'anno precedente.

Il nostro Procurement applica criteri di scelta di fornitori di beni e servizi che tengono in considerazione sia gli impatti ambientali che sociali, oltre ai tradizionali criteri di prezzo e qualità. La pratica del Procurement sostenibile implica la scelta e la valutazione dei fornitori non solo in base ai costi, ma anche in base alle loro pratiche ambientali, sociali ed etiche e al contributo di emissioni GHG Scope 3 concorrenti alla determinazione dell'impronta di carbonio dell'organizzazione e del prodotto.

A fronte di indagini giudiziarie e perpetrata mancanza di trasparenza nel dichiarare le proprie emissioni da parte di un nostro fornitore, abbiamo ridotto il fatturato nei suoi confronti, in coerenza con i nostri principi e valori.

Individuazione del fornitore

Qualifica del fornitore

Valutazione del fornitore

Sorveglianza del fornitore

Monitoraggio

Quest'anno abbiamo inserito tra i criteri di valutazione delle gare d'appalto il fattore "sostenibilità". Questo significa che, insieme ai documenti economico-finanziari, i fornitori devono presentare documenti che attestino il loro impegno sostenibile, quali il rating di legalità, il codice etico, il bilancio di sostenibilità, le certificazioni, ecc.

Adottiamo la stessa impostazione nella stesura dei contratti: un rimando alla sostenibilità viene sempre integrato, con l'obiettivo di sensibilizzare tutte le parti coinvolte.



# Valutazione dei fornitori

Nel 2023 contiamo 558 fornitori attivi, di cui 506 sul territorio italiano. Non tutti i fornitori sono valutabili: non valutiamo, per esempio, i fornitori con cui la Casa Madre ha stipulato accordi internazionali, oppure i fornitori di vicinato, le utility, ecc.

Una volta che il fornitore viene qualificato e introdotto nell'elenco fornitori qualificati, l'ufficio procurement determina i fornitori strategici da monitorare nel dettaglio. I criteri sono il volume di fatturato, la criticità del prodotto e/o del servizio che offrono.

Per questi fornitori vengono programmati audit periodici che prevedono:

+ per i fornitori di materiale è previsto un audit con sopralluogo presso la sede del fornitore;

+ per i fornitori di servizio sono previsti audit di qualità effettuati nella nostra sede e, in alcuni casi, anche un audit interno presso la sede del fornitore, per verificarne attrezzatura e condizioni di lavoro.

# 10

i fornitori sottoposti ad audit nel 2023

Gli audit vengono programmati internamente e concordati con il fornitore, che viene preavvisato in modo che possa preparare la documentazione da visionare durante il sopralluogo.

A ogni audit segue un report e una discussione condivisa con il fornitore per restituire i risultati e consolidare una partnership rivolta al miglioramento continuo. Quest'attività è orientata a creare migliori connessioni tra noi e i fornitori, per rafforzare l'ecosistema di business. Temi di sostenibilità economica, sociale e ambientale vengono sempre trattati, creando il momento per scambiare con il fornitore i diversi punti di vista e azioni/risultati concreti in ambito di sostenibilità.

Nel corso del 2023 sono stati condotti 10 audit di cui 9 con risultato positivo e 1 con risultato negativo che ci ha indotto ad attivare degli incontri specifici di feedback di miglioramento, oltre che uno stretto monitoraggio per coglierne gli effetti.

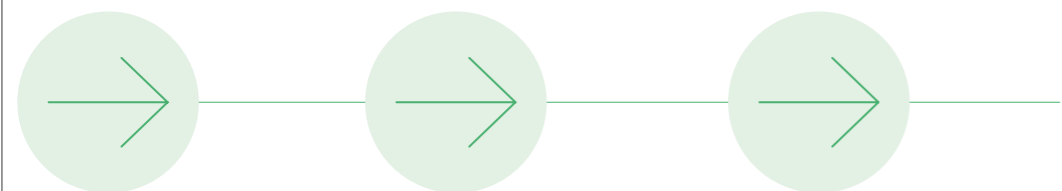
Gli audit condotti hanno caratterizzato per il 50% aziende che ci forniscono prodotti e per il 50% servizi.



# Approvvigionamento sostenibile

Abbiamo dichiarato l'obiettivo di avvicinarci al Net Zero nel 2030: per perseguirlo, abbiamo intrapreso un processo di sensibilizzazione dei fornitori, raccogliendo i dati che i fornitori ci hanno reso disponibili relativi alle emissioni di Scope 3, integrando questi aspetti nel processo di qualifica e valutazione dei fornitori.

## Sistema di approvvigionamento sostenibile



2022

2023

2024-30

### Fase 1

Avvio delle attività prope-  
deutiche allo sviluppo del  
Procurement sostenibile;  
mappatura dei fornitori,  
identificazione delle vulne-  
rabilità e dell'incidenza in  
azienda. Definizione delle  
procedure di qualificazione  
dei fornitori.

### Fase 2

Formazione interna conti-  
nua. Raccolta informazioni  
dai fornitori e avvio attività di  
audit su fornitori specifici.  
Mentoring verso fornitori già  
inseriti e attività in azienda.  
Stima interna della carbon  
footprint generata dalla Sup-  
ply chain - Definizione di  
obiettivi e strategia.

### Fase 3

Formazione interna conti-  
nua. Definizione di criteri per  
l'assegnazione delle fornitu-  
re che contemplino anche la  
rendicontazione delle emis-  
sioni da parte del fornitore.  
Ricerca ed inserimento di  
fornitori che forniscano dati  
di emissioni. Monitoraggio  
continuo delle emissioni pro-  
dotte dalla supply chain.  
Mentoring verso fornitori già  
inseriti e attivi in azienda.

## Obiettivo

Entro il 2030: conoscenza,  
riduzione e compensazione  
delle emissioni dovute alle  
sole attività di Procurement  
italiane per avvicinarsi  
all'obiettivo NET ZERO  
2050.

Nel corso del 2023 abbiamo continuato le nostre azioni di sensibilizzazione attraverso eventi che hanno coinvolto anche i fornitori, come la giornata organizzata dall'INNOVATION LAB dedicata al pensiero sistemico e alla creazione di un ecosistema sostenibile, svolta nel novembre 2023 (vedi pag. 26 e 28).

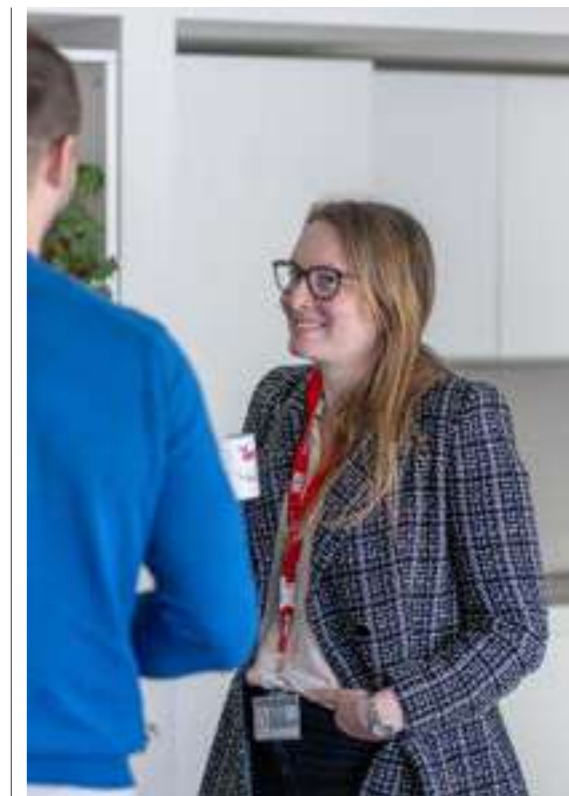
Inoltre, il 2023 ha visto l'avvio di un programma di formazione interna agli ambiti del procurement, per sensibilizzare e diffondere competenze ai nostri colleghi.



## Progetti di Sustainable Procurement

Nel perseguire il nostro obiettivo di collaborazione reciproca e di promozione della sostenibilità nel nostro ecosistema, nel 2023 abbiamo risposto positivamente alla richiesta di collaborazione da parte dei nostri fornitori per l'ottenimento della certificazione ISO 14067, focalizzata sulla Carbon Footprint. Per questo proposito, abbiamo messo a disposizione la nostra struttura per il campionamento, la raccolta dei dati e l'analisi direttamente presso il sito. L'ottenimento della certificazione ISO da parte del fornitore consentirà di certificare il servizio di pulizia offerto esprimendolo in termini di impronta di carbonio, poiché la pulizia di un ambiente diventa valutabile in base all'impronta di CO<sub>2</sub> equivalente per metro quadrato pulito annualmente (CO<sub>2</sub> eq/m<sup>2</sup>). Questa valutazione tiene conto della quantificazione dell'impronta di carbonio dei diversi processi che compongono il servizio di pulizia. L'audit conclusivo e il rilascio della certificazione sono programmati per maggio 2024 e rappresentano un passo significativo verso la promozione di pratiche sostenibili nel nostro ecosistema.

Per sensibilizzare i fornitori sui temi ESG, abbiamo offerto consulenza specifica a uno dei nostri principali fornitori di trasporti, così da aiutare questa società di medie dimensioni e a conduzione familiare ad avvicinarsi alle tematiche di sostenibilità e ad avviare un percorso di raccolta dati e di rendicontazione dei consumi. L'obiettivo è arrivare a redigere un piano di sostenibilità che contenga obiettivi di miglioramento, così da monitorarne nel tempo i risultati.



## Soddisfazione del cliente

Essere sostenibili implica ascoltare i propri stakeholder per capirne le esigenze e instaurare relazioni bilanciate e orientate alla creazione del valore per entrambe le parti. Cerchiamo di applicare questo concetto lungo tutta la catena del valore, dai fornitori ai clienti.

La soddisfazione del cliente ha per noi un'importanza fondamentale. Il cliente è al centro della nostra strategia: la capacità di comprendere le sue esigenze e aspettative e soddisfarle sono il primo valore su cui si fonda la cultura aziendale.

L'attività di Customer Satisfaction monitora la soddisfazione dei clienti ogni tre o quattro anni, tramite un questionario. Si tratta di un processo importante per misurare il grado di soddisfazione dei clienti in tema di online support e sito web, personale di vendita, processi di gestione offerte e ordini e assistenza tecnica. Il questionario analizza, inoltre, il grado di preferenza dei clienti rispetto ai canali digitali e il nostro posizionamento rispetto ai competitor.

Infine, cerca di far emergere esigenze specifiche sia in ambito Service (assistenza e manutenzione post-vendita) sia in tema di soluzioni tecnologiche, nuovi prodotti e software. L'ultimo questionario è stato distribuito nel 2021, pertanto si è deciso di non effettuare una nuova survey nel 2022, ma di rimandarla agli anni successivi.

Come evidenziato da pag. 26 a 29, i nostri clienti vengono costantemente coinvolti nel processo di materialità. Quest'anno, grazie all'evento sul Pensiero sistemico e la sostenibilità, hanno potuto anche lavorare in sottogruppi ed esprimere le loro aspettative su questa materia per noi strategica: in questo modo, prosegue il nostro sforzo nel divulgare una cultura della sostenibilità, in coerenza con il tema materiale di Divulgazione della cultura della sostenibilità.



# Nota metodologica

SEW-EURODRIVE Italia non rientra nel campo di applicazione del D. lgs. 254/2016, che richiede di redigere annualmente una Dichiarazione di carattere Non Finanziario (DNF) e nemmeno della nuova Direttiva Europea 2013/34/UE in tema di rendicontazione della sostenibilità. Ritiene, però, improrogabile la necessità di rendicontare i propri impegni e le proprie responsabilità in tema di sostenibilità, e lo fa con il presente documento redatto secondo l'ultima versione dei Sustainability Reporting Standards 2021 del GRI (Global Reporting Initiative), secondo l'opzione di reporting «in accordance with». In particolare, per definire i contenuti e la qualità della rendicontazione, SEW-EURODRIVE Italia ha seguito i principi previsti dai GRI Standards, che forniscono un set di criteri per selezionare le informazioni da includere nel report e per la modalità di rappresentazione:

+ **Accuratezza** – Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023 di SEW-EURODRIVE Italia. I dati quantitativi sono prevalentemente estratti dai sistemi operativi di SEW-EURODRIVE Italia. Le informazioni relative al periodo di riferimento sono poste a raffronto con quelle di due esercizi precedenti. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili (compresi i fattori di emissione, indicati a fianco di ogni relativa tabella).

+ **Equilibrio** – Nella descrizione dei risultati delle attività svolte da SEW-EURODRIVE Italia si è cercato di rendicontare le informazioni in modo obiettivo fornendo una rappresentazione equa degli impatti negativi e positivi.

+ **Chiarezza** – La struttura del report è stata definita per rendere le informazioni contenute di facile individuazione e comprensione. Il Bilancio di sostenibilità ha in apertura la lettera del General Manager e si compone di 6 sezioni: Sostenibilità e SEW, Sostenibilità e governance, Sostenibilità e Persone, Sostenibilità e Prodotti/Servizi, Sostenibilità e Ambiente, Sostenibilità e Catena del valore. Il documento si chiude con la Nota metodologica, l'Indice dei Contenuti GRI e la Relazione di revisione da parte di un ente terzo indipendente. Il livello di dettaglio delle informazioni è stato scelto in modo da rendere il report comprensibile, accessibile e utilizzabile dai differenti stakeholder.

+ **Comparabilità** – Per consentire agli stakeholder di analizzare i cambiamenti delle performance dell'azienda, il Bilancio di sostenibilità presenta i dati relativi al triennio 2021-2022-2023, evidenziando (ove necessario) i cambiamenti o gli affinamenti nelle modalità di misurazione rispetto ai periodi precedenti. Si sono, inoltre, utilizzate unità di misura accettate a livello internazionale, si è mantenuta coerenza nei metodi utilizzati per calcolare i dati del triennio e sono stati rendicontati valori assoluti, percentuali e dati normalizzati per consentire i confronti.

+ **Completezza** - Il report è stato concepito per permettere agli stakeholder di avere un quadro completo delle attività svolte da SEW-EURODRIVE Italia durante il periodo di rendicontazione, non omettendo informazioni necessarie per la comprensione degli impatti prodotti dall'azienda.

+ **Contesto di sostenibilità** - Nella sezione "Strategia e obiettivi di sostenibilità" si offre una chiara rappresentazione di come l'azienda interpreti la sostenibilità legata al settore di business in cui opera, indicando l'analisi del contesto di sostenibilità (attingendo da dati obiettivi e misure autorevoli sullo sviluppo sostenibile per rendicontare informazioni in merito agli impatti), la modalità di coinvolgimento degli stakeholder, e l'identificazione dei temi materiali. SEW-EURODRIVE Italia, inoltre, ha evidenziato lo stretto legame di tali tematiche con i Sustainable Development Goals dell'ONU (SDGs)

+ **Tempestività** - Il Bilancio di sostenibilità è redatto con cadenza annuale e in allineamento alle tempistiche definite per la reportistica finanziaria. Le informazioni contenute all'interno del documento fanno riferimento al periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023. Nel documento sono riportate le stesse informazioni quantitative relative anche al biennio precedente.

+ **Verificabilità** - Il presente Bilancio di sostenibilità è stato approvato dal socio accomandatario SEW-EURODRIVE S.a.s., ossia SEW-EURODRIVE Italia S.r.l., nella persona del suo legale rappresentante Dott. Ferrandino, in data 17 giugno 2024

Il Bilancio di Sostenibilità è stato sottoposto alla verifica da parte di un soggetto terzo indipendente, PKF Italia SpA, secondo i criteri indicati nel "International Standard on Assurance Engagement 3000 (revised) - "Incarichi di Assurance diversi dalle revisioni contabili complete o dalle revisioni contabili limitate dell'informativa finanziaria storica" (di seguito anche "ISAE 3000 Revised") emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited Assurance.

# Indice dei contenuti GRI

<b>Dichiarazione d'uso</b>	SEW-EURODRIVE Italia ha presentato una redicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1: Principi Fondamentali - versione 2021
<b>Standard di settore GRI pertinenti</b>	Nessuno

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione
Informative generali		
GRI 2: Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 40, 124
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 40
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Pag. 124 e pag. 132
	2-4 Revisione delle informazioni	Pag. 96
	2-5 Assurance esterna	Da pag. 132 a 136
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Pag. 8, 9, 14, 15, 78, 79, 114-119,
	2-7 Dipendenti	Pag. 53, 54, 55
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pag. 53
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-13 Delega della responsabilità nella gestione degli impatti	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 40, 41, 42, 43
	2-15 Conflitti di interesse	Pag. 40
	2-16 Comunicazione delle criticità	Pag. 40
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	Pag. 40

2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Pag. 40
2-19 Politiche retributive	Pag. 40
2-20 Processo per determinare la retribuzione	Pag. 40
2-21 Tasso della retribuzione totale annua	Pag. 62
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 18, 19, 21, 22
2-23 Impegno in termini di policy	Pag. 18, 19, 21, 22, 28, 29
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 18, 19, 21, 22, 28, 29, 42
2-25 Processi per porre rimedio agli impatti negativi	Pag. 30, 31, 32 e 33
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pag. 42
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 43, 45
2-28 Adesione ad associazioni	Pag. 72 e 73
2-29 Approccio verso il coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29
2-30 Contratti collettivi	Contratto metalmeccanico
<b>Temi materiali</b>	
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali Da pag. 18 a pag. 35
	3-2 Elenco di temi materiali Pag. 19, 34, 35
<b>Lotta al cambiamento climatico: riduzione dei consumi e delle emissioni</b>	
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali Da pag. 92 a 107
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione Da pag. 95 a 100
	302-2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione Da pag. 95 a 100
	302-3 Intensità energetica Pag. 99
	302-4 Riduzione del consumo di energia Da pag. 95 a 100
	302-5 Riduzioni dei fabbisogni energetici di prodotti e servizi Da pag. 80 a 87
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) Pag. 102 e 103
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) Pag. 102 e 103
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) Pag. 102 e 103
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG Pag. 103
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG Pag. 22

GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti Pag. 93, 94 e 95
	306-2 Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti Pag. 93, 94 e 95
	306-3 Rifiuti prodotti Pag. 93, 94 e 95
	306-4 Rifiuti sottratti allo smaltimento Pag. 93, 94 e 95
	306-5 Rifiuti diretti allo smaltimento Pag. 93, 94 e 95
<b>Capacità di adattamento ai cambiamenti climatici</b>	
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali Da pag. 92 a 111
Energia	Autoproduzione di energia da impianti fotovoltaici Pag. 100
Mobilità	Car Policy, mobilità sostenibile e Commuting Da pag. 104 a 107
<b>Incremento della circolarità</b>	
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
Circolarità nei rifiuti	Da pag. 93 a 96
Lean smart factory	Pag. 84 e 85
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali Da pag. 65 a 68
GRI 403: GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro Da pag. 65 a 68
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti Pag. 66, 67 e 68
	403-3 Servizi di medicina del lavoro Pag. 68
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro Pag. 66, 67 e 68
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro Pag. 57, 58 e 66
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori Pag. 60, 61, 66, 67, 68
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business Pag. 67
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione di salute e sicurezza sul lavoro Pag. 64 e 65
	403-9 Infortuni sul lavoro Pag. 64 e 65
	403-10 Malattie legate al lavoro Pag. 64 e 65
<b>Valorizzazione delle competenze e well-being</b>	
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali Pag. 52

GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 56, 57 e 58
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag. 56
GRI 404: Formazione e istruzione 2017	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Pag. 56
GRI 405: Diversità e pari opportunità - 2016	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 62 e 63
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Pag. 60 e 61
GRI 401: Occupazione 2016	401-3 Congedo parentale	Pag. 63
Performance economica/Presenza sul mercato		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Da pag. 78 a 87
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	P. 47
GRI 206: Comportamento anti-concorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anti-concorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nessuna azione legale in corso
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	Al 100% dei dipendenti viene corrisposto un salario superiore a quello di sussistenza
Divulgazione e crescita della cultura sostenibile		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 28, 29, 42, 122 e 123
Team di sostenibilità	Team di sostenibilità	Pag. 42
Divulgazione e crescita della cultura sostenibile	Divulgazione e crescita della cultura sostenibile	Pag. 70, 71, 72, 73, 77, 78, 79, 109, 110, 111, 120, 122, 123

## SEW Eurodrive S.a.s. di SEW S.r.l. & Co.

### RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDIPENDENTE

#### SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2023

### RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDIPENDENTE

#### SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

Ai Soci di  
SEW Eurodrive S.a.s. di SEW S.r.l. & Co

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) dell'allegato Bilancio di Sostenibilità di SEW Eurodrive S.a.s. di SEW S.r.l. & Co (di seguito la "Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

#### Responsabilità del Socio Accomandatario per il Bilancio di Sostenibilità

Il Socio accomandatario della Società è responsabile per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Il Socio accomandatario è altresì responsabile per quella parte del controllo interno ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi e a comportamenti o eventi non intenzionali.

Il Socio accomandatario è altresì responsabile per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

#### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato sui principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Nell'esercizio di riferimento del presente incarico, la società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1* (ISQC Italia 1) e di conseguenza, ha mantenuto un sistema di controllo di qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Società di revisione e organizzazione contabile – Iscritta al Registro Revisori Legali MEF – Ministero Economia e Finanza - Associata Assirevi  
Sede Legale: Viale Tunisia, 50 – 20124 Milano – Tel.: 02 494957.11 – Capitale Sociale Euro 188.000 – REA Milano 1045319  
Cod. Fiscale e P.IVA 04553780158 – Registro imprese n. 222202/6046/2 Milano

PKF Italia S.p.A. è membro di PKF Global, la rete di società associate a PKF International Limited, ciascuna delle quali è un'entità legale separata ed indipendente e non si assume nessuna responsabilità per le azioni o le omissioni di qualsiasi singolo membro o società corrispondenti

### Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dal *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "*International Standard on Assurance Engagement 3000 (revised)* – "*Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial statements*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*") emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure limitate al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione del lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi materiali rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico – finanziario riportati nel paragrafo "Valore economico creato e distribuito" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio di esercizio della Società;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Società e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di accogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità della Società al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dal *GRI Standards*, come descritto nel paragrafo "Nota Metodologica" Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 26 giugno 2024

PKF Italia S.p.A.  
  
Edoardo Colombo  
(Socio)

## Credits

Per informazioni sulla Sostenibilità di SEW-EURODRIVE Italia rivolgersi a:  
[sustainability@sew-eurodrive.it](mailto:sustainability@sew-eurodrive.it)

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con il contributo e il coordinamento di:  
Eva De Col, Sustainability Manager.

Il Report di Sostenibilità è disponibile sul sito di SEW-EURODRIVE Italia, all'indirizzo [www.blog.sew-eurodrive.it/sustainability](http://www.blog.sew-eurodrive.it/sustainability)

Consulenza metodologica e di rendicontazione a cura di:  
Ethycon Società Benefit

Concept grafico e design a cura della Casa Madre  
SEW-EURODRIVE.

Editing, adattamento grafico e comunicativo e impaginazione:  
LifeGate ([www.lifegate.it](http://www.lifegate.it))

Photo credits:  
Umberto Armiraglio  
Unindustria Servizi S.r.l.

SEW-EURODRIVE Italia ha stampato questo bilancio su carta ottenuta con materiale certificato FSC® e altro materiale controllato. Per la stampa sono stati usati inchiostri con solventi a base vegetale.

Stampato nel mese di giugno 2024

SEW-EURODRIVE Italia  
sede Legale:  
Via Bernini 12  
20033 Solaro (MI)



Il Bilancio di Sostenibilità 2023  
è disponibile anche online.  
Scansiona il QR code:



**SEW**  
**EURODRIVE**

**SEW-EURODRIVE S.a.s.**  
**di SEW S.r.l. & Co.**  
Via Bernini,12  
20033 Solaro (MI)  
[sewit@sew-eurodrive.it](mailto:sewit@sew-eurodrive.it)  
[www.sew-eurodrive.it](http://www.sew-eurodrive.it)  
[blog.sew-eurodrive.it](http://blog.sew-eurodrive.it)