

THE GREEN SIDE

OF DRIVE



Indice		Sustainability Report 2022 Be SEWstainable!
Messaggio agli stakeholder	5	
The green side of Drive	6	Sostenibilità, l'emergenza climatica è prioritaria Cosa facciamo in SEW-EURODRIVE Highlights La storia La nostra presenza nel mondo Sostenibilità Vision e mission Strategia di sostenibilità Il processo di identificazione dei temi materiali
The green side of Governance	38	La nostra governance Strumenti di governo e di controllo Sistemi di gestione e certificazioni Valore economico prodotto e distribuito
The green side of People	50	La crescita inizia dalle persone Composizione del personale Attività di recruitment e turnover Formazione e sviluppo delle carriere Benessere delle persone Pari opportunità e remunerazione Salute e sicurezza sul lavoro Attività di comunicazione
The green side of Products & services	80	Modello di business Innovazione di prodotti e soluzioni Innovazione di processo – Lean Smart Factory Service e circolarità Assistenza e loyalty Soddisfazione del cliente
The green side of Production and business processes	94	Green policy Consumi, riciclo e riutilizzo Emissioni di gas serra Biodiversità
The green side of Supply chain	114	Acquisti Selezione dei fornitori Valutazione dei fornitori Sensibilizzazione dei fornitori verso l'obiettivo Net Zero
Obiettivi – Follow Up	128	
Nota metodologica	130	
Appendice	133	
Indice dei contenuti GRI	138	
Relazione della società di revisione	142	

Le emissioni di CO₂ per la produzione e la stampa di questo report sono state compensate grazie al progetto Impatto Zero





Messaggio agli stakeholder

“Non preoccuparti di aumentare la tua ricchezza, ma di diminuire la tua avidità”.

Questo l'ammonimento del filosofo Epicuro, che invitava ad abbandonare la ricerca ossessiva delle ricchezze materiali per poter fare posto a una più autentica felicità dell'anima. Un concetto che mi è ritornato alla mente in questi tempi così incerti, e che mi ha fatto riflettere su parole come ricchezza, prosperità, equità e, chiaramente, sostenibilità.

I paradigmi attuali delle attività economiche, sociali e industriali sono state le cause profonde della distruzione dell'ambiente naturale, delle risorse e dei sistemi da cui dipende il benessere e la sopravvivenza di noi esseri umani e milioni di altre specie; orientarci alla sola crescita economica, sfruttando materie e risorse limitate come se fossero illimitate e con sforzi energetici incuranti del pianeta, ci ha impedito di raggiungere uno sviluppo sostenibile e, al tempo stesso, di contribuire ad un progresso umano basato sulla riduzione dei consumi e su una più equa prosperità. In questo difficile momento storico, ci troviamo nuovamente di fronte a sfide molto ambiziose: una crescita che sia inclusiva, una società più coesa, un'economia meno inquinante e più rigenerativa e una mobilità davvero sostenibile, solo per citarne alcune.

Noi in SEW-EURODRIVE crediamo che l'industria sia il vero motore di trasformazione verso un'economia resiliente, sostenibile, circolare e rigenerativa, in cui il benessere delle persone e la tutela dell'ambiente sono al centro del nostro impegno quotidiano e dei nostri piani nel medio e lungo periodo. E crediamo sia fondamentale recuperare, e talvolta creare, un senso di comunità in cui inclusività, rispetto, compassione e condivisione sono i valori su cui si fonda la vera ricchezza: quella che sostiene le persone e tutela il pianeta e le generazioni future.

Oggi è il tempo di restituire le risorse utilizzate in passato e di riscoprire il valore del confronto e dell'incontro tra uomini e donne, senza pregiudizi o egoismi.

Questo documento vuole testimoniare il nostro impegno concreto per contribuire a creare un'economia sostenibile, circolare e rigenerativa, che mira a una società più inclusiva e a una crescita equa rispettando l'ambiente e l'ecosistema che ci ospita. Un percorso di sensibilità, oltre che di sostenibilità, che vogliamo (e dobbiamo) affrontare insieme a tutti i nostri stakeholder, affinché non solo si possa garantire la prosperità nel lungo periodo, ma soprattutto ci aiuti a ridefinire il nostro modo di vivere e garantire così la nostra sopravvivenza e delle generazioni che verranno dopo di noi. Siamo solo alla seconda tappa di questo percorso e, benché il viaggio sia lungo e non privo di contraddizioni e ostacoli, l'orizzonte è ora chiaro e siamo certi che lo raggiungeremo insieme.



Giorgio Ferrandino
Managing Director

Sostenibilità, l'emergenza climatica è prioritaria

L'ultimo rapporto dell'Ipcc (Intergovernmental Panel on Climate Change) prevede un aumento delle temperature globali di 3,2 °C entro il 2100.

Per capire l'importanza di rimanere nei limiti dell'accordo di Parigi, basti pensare che, contenendo l'aumento della temperatura media globale entro 2 °C rispetto ai livelli pre-industriali, si prevede un innalzamento del livello dei mari di 0,5 metri nel 2100 e da 0,5 a 2 metri nel 2300; se invece la temperatura media globale si alzerà di 4,5 °C l'innalzamento potrebbe attestarsi tra 0,6 e 1,3 m, cambiando per sempre l'aspetto e la vita nelle zone costiere.

Questi dati non devono scoraggiarci, ma anzi motivarci a intraprendere azioni concrete per mitigare i cambiamenti climatici e lo sfruttamento delle risorse: non è ancora troppo tardi.

-55%

Nell'ambito del Green Deal europeo, le emissioni di CO₂ in Europa devono essere ridotte del 55% rispetto ai valori del 1990 entro il 2030.

Affrontare i cambiamenti climatici con determinazione.

È incoraggiante che la maggior parte delle persone, nazioni, regioni, istituzioni e imprese nel mondo abbia riconosciuto i pericoli dei cambiamenti climatici e stia prendendo provvedimenti.

L'Europa ha come obiettivo di diventare carbon neutral entro il 2050.

Questi piani richiedono impegni molto significativi da parte delle imprese, incluse iniziative di sostenibilità con obiettivi concreti e misurabili.

CO₂

È il principale gas serra causa del riscaldamento globale. La sua concentrazione ha ormai superato le 400 parti per milioni (ppm).

Be SEWstainable! è la nostra risposta allo scenario attuale.

Ci prendiamo le nostre responsabilità. Nell'ambito di un'iniziativa di lungo termine, vogliamo proteggere le risorse, gradualmente ma significativamente, abbassare le emissioni di CO₂ e quindi ottimizzare l'intera value chain. Comunque, non partiamo da zero. Per molti decenni, la nostra filosofia e il nostro approccio concreto si sono basati su azioni e prodotti sostenibili e durevoli, come parte del nostro DNA.

Sotto il cappello Be SEWstainable!, vogliamo sistematizzare queste azioni. Allo stesso tempo, questo programma innalza il livello organizzativo e strategico della sostenibilità, istituendo un Comitato di Sostenibilità che riporta direttamente al CdA. Quest'approccio coordinato assicura che le misure e le attività porteranno impatti anche migliori di quelli finora realizzati.

Sappiamo che il cambiamento non può avvenire in tempi brevi, ma se non cominciamo oggi, domani potrebbe essere troppo tardi.

1,5 - 2°C

Il limite di aumento della temperatura media globale posto dall'Accordo di Parigi

240

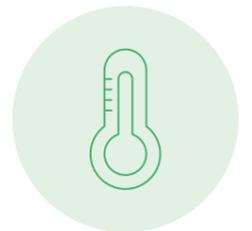
Le specie animali a rischio estinzione secondo il WWF

Con l'aumento dei livelli di riscaldamento, aumentano anche i rischi di perdita della biodiversità.



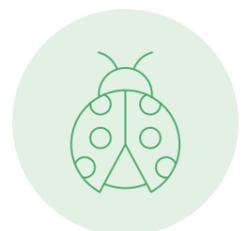
-69%

Diminuzione del numero di specie viventi tra il 1970 e il 2018 (Global Living Planet Index)



2.000

Specie e habitat di interesse comunitario da proteggere, oltre il 30% dei quali vive nel nostro Paese. (Fonte: Ispra)



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

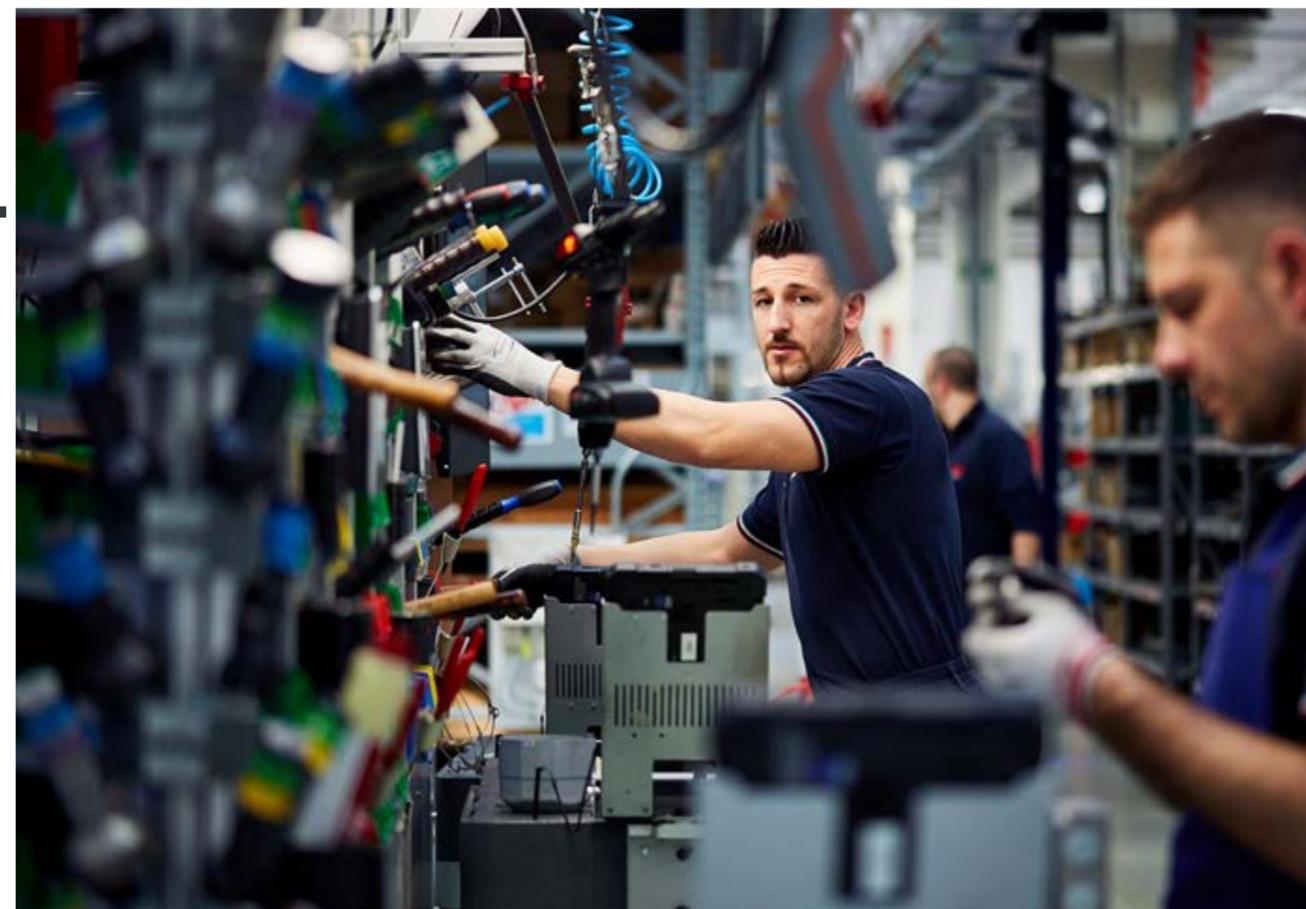
PE-S

(Power and Energy Solutions)

Sistema
per la gestione
intelligente
dell'energia elettrica

DriveRadar®

Piattaforma Software
as-a-Service
per il Condition
Monitoring e la
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 end user



Analisi qualitative sull'olio
dei riduttori installati presso
gli end user



Analisi termografiche sui riduttori
installati presso gli end user



Servizio di Pickup & Delivery
per gli end user



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



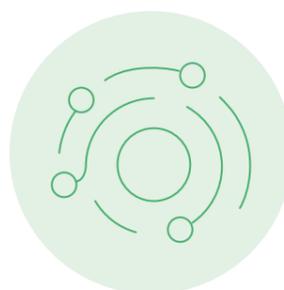
+20%

incremento fatturato 2022 sul 2021

166 mln

di euro di fatturato nel 2022

Prodotto

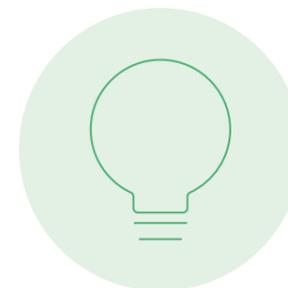


Tecnologie digitali e Smart Assembly Plant

132

milioni di euro
di spesa verso i fornitori

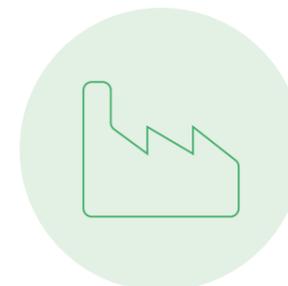
Ambiente



Obiettivo Carbon Neutral al 2026 (Scope 1 e 2)

-3,8%

riduzione consumi energetici



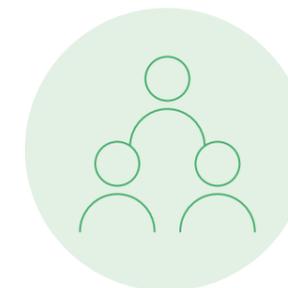
73,6%

quota di rifiuti recuperati
e riutilizzati internamente

4%

quota veicoli ibridi o full electric
nella flotta

Società



213

dipendenti

28

nuove assunzioni

25%

quota donne in organico

Certificazione Great Place to Work® 2021-2022

Premio Best Work Place for Blue Collars®

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, partendo da un evento che ha davvero dello straordinario!



Le origini

1945 Bruchsal il 1° marzo 1945, subisce un terribile bombardamento, ma la maggior parte degli edifici SEW viene risparmiata. Con la fine della guerra Ernst Blickle, genero del proprietario, assume la direzione dell'azienda e acquisisce velocemente le conoscenze tecniche ingegneristiche necessarie per dirigere l'ascesa della SEW con uno spirito imprenditoriale visionario.

1948 La Germania è ancora sotto le macerie, ma Ernst Blickle già pensa alla ricostruzione e posa la 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. Ma un nuovo salto era alle porte. Ernst Blickle ideò 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, si rivela geniale e apre le porte dei mercati esteri.



L'arrivo in Italia e la conquista del Nuovo Mondo

1968 L'ampliamento aziendale europeo si estende fino in Italia. Due piccoli uffici, a Milano e a Bologna, inaugurano "l'era SEW" nello Stivale, 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.

1971 Le filiali europee crescono in modo costante. Per questo motivo Ernst Blickle dà un chiaro segnale di volersi scrollare di dosso l'etichetta di azienda regionale di medie dimensioni.

1973 SEW-EURODRIVE nasce dall'acquisizione del grande concorrente degli anni del dopoguerra, Obermoser di Bruchsal (azionamenti diretti, motori per frigoriferi, riduttori a vite senza fine, motori elettrici). Nello stesso anno vengono aperti due nuovi uffici di rappresentanza a Torino e Verona.

1975-83 Pochi anni dopo inizia la conquista del nuovo continente, con la SEW DO BRASIL Motores-Redutores LTDA nel 1975 e la filiale statunitense SEW-EURODRIVE INC nel 1983. Nel corso di quattro decenni, Ernst Blickle ha trasformato una piccola impresa familiare di Bruchsal in un'azienda globale: SEW-EURODRIVE. La sua morte nel 1986 segna anche la fine di un'era dell'imprenditoria tedesca.



Passaggio del testimone

1987 La scomparsa del grande patriarca d'impresa lascia un vuoto che deve essere colmato. Rainer e Jürgen Blickle affrontano la sfida insieme come presidenti del gruppo SEW-EURODRIVE.

1990 Tale padre tale figlio o, come nel nostro caso, tali figli. Anche Rainer e Jürgen Blickle portano avanti lo sviluppo dell'azienda con nuove idee e lungimiranza, come dimostra l'acquisizione della quota di maggioranza nella Pfeffer & Partner Getriebebau GmbH.



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

1991 Intanto, in Italia, la storica sede di Limbiate, ormai non più adeguata alle esigenze di crescita dell'azienda, lascia il posto alla nuova sede di Solaro. Ma quello stesso anno segna anche la conquista di un altro continente: la Cina, dalla nuova filiale di Tianjin.

1999-00 La crescita continua e culmina con la costruzione e messa in servizio della nuova produzione di componenti elettronici a Bruchsal. Un anno più tardi la stessa si troverà già sul gradino più alto del podio nella competizione per il titolo "Best factory of the year 2000". Il nuovo millennio inizia per la SEW-EURODRIVE con lo stesso successo con il quale si è chiuso il precedente.

2003 Il fatturato supera per la prima volta un miliardo di euro. Lo stesso anno l'Ernst-Blickle-Innovation-Center, in breve EBIC, viene inaugurato a Bruchsal. 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 della SEW-EURODRIVE. La nuova costruzione è un omaggio alla conduzione aziendale futuristica di Ernst Blickle e crea 400 posti lavoro.

2004 Termina un'altra fase costruttiva con l'apertura del Service Competence Center centrale a Graben Neudorf.

2007 È tempo di ammodernare l'officina di Solaro, con il passaggio da una produzione in linea all'uso di isole di lavoro. Un importante investimento che anticipava concetti di flessibilità produttiva che si sarebbero poi affermati con la visione Industria 4.0 degli anni successivi.

2017 Nel nostro Paese un passaggio importante avviene con la realizzazione di una 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.

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.

2022: i fatti più rilevanti

Marzo

Contributo straordinario fino a 1.000 euro per le fasce di reddito meno alte per far fronte alla crisi dei prezzi di carburante ed energia.

Aprile

Iniziano i lavori nel cantiere della nuova sede di Caserta.

Maggio

Arrivo e inserimento in flotta delle prime macchine elettriche.
Partecipazione alla fiera SPS a Parma e Ipack-Ima a Milano a Impatto Zero.

Giugno

Esce il primo bilancio di sostenibilità.

Luglio

Festa d'estate. Celebriamo l'importanza di stare insieme dopo gli anni di solitudine del Covid.

Ottobre

Eventi Walk the green talk: un ciclo di eventi per coinvolgere l'intero ecosistema sui temi della sostenibilità e dei prodotti.

Novembre

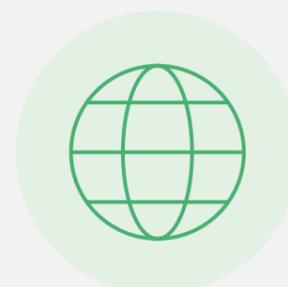
Corso di sensibilizzazione indirizzato a top e middle management sul tema gender e bias connessi.

Dicembre

Abbiamo raggiunto la quota di 100.000 colli spediti in un anno solare.

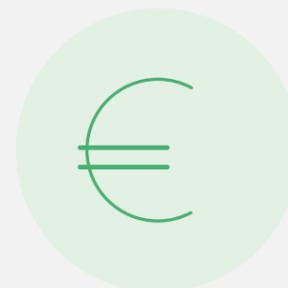


La nostra presenza nel mondo



54

Paesi nel mondo



3,6

miliardi di euro
di fatturato*

17

stabilimenti produttivi

20.000+

collaboratori

88

Drive Technology Center

*Dato 2021



Il nostro approccio alla sostenibilità

Vogliamo contribuire allo sviluppo sostenibile, aiutando a raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs) per i quali possiamo dare un effettivo contributo. Per questo, abbiamo individuato gli aspetti più rilevanti per la nostra azienda e per i nostri stakeholder strategici e le interconnessioni con gli SDGs.

L'obiettivo di questo processo è comprendere l'evoluzione dei temi materiali nel tempo, monitorare e correggere, se non azzerare, il loro impatto negativo, identificare gli obiettivi ESG per la creazione di valore sostenibile di lungo periodo e definire i contenuti da includere nel bilancio di sostenibilità.

Analisi degli impatti secondo i GRI 2021

Nel corso del 2022 abbiamo introdotto l'analisi degli impatti richiesta dai nuovi standard GRI 2021. Sono stati valutati gli impatti che generiamo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone e anche quanto ogni impatto positivo contribuisce al raggiungimento degli SDGs dell'Agenda 2030 e ai temi ESG.

Stakeholder

Come nel 2021, abbiamo mappato gli stakeholder strategici in base allo standard AA1000. La riclassificazione ha portato a identificare 56 interlocutori rispetto ai 70 del 2021. Per coinvolgere gli stakeholder prioritari, prevediamo numerose modalità di dialogo.

Analisi di priorità

I temi materiali per il 2022 sono quelli che, in base all'analisi di priorità, risultano avere un'alta rilevanza per gli stakeholder esterni e, in contemporanea, una valutazione d'impatto considerata molto significativa nella prospettiva interna di SEW-EURODRIVE Italia. In totale sono emersi 5 temi materiali sui 19 temi ESG identificati.



56

stakeholder rilevanti individuati nel 2022



19

temi ESG e 5 temi materiali

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 caratteristico dell'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) serve a tradurre la strategia e la vision in **obiettivi operativi**. La Balanced Scorecard è quindi un **sistema di misurazione delle performance** che permette di **organizzare le attività di tutte le divisioni** dell'impresa attorno a una comune comprensione degli obiettivi dell'organizzazione.

Perseguiamo la nostra **vision e mission** attraverso questi strumenti, che ci consentono di tradurre i nostri obiettivi in realtà:

1

Mappa strategica

mostra come i valori e gli elementi distintivi siano il fondamento della mission e vision aziendali.

2

Balanced Scorecard (BSC) di ecosistema

Ci consente di ampliare lo sguardo a tutti gli stakeholder e di declinare la nostra strategia nei tre pilastri della sostenibilità.

Balanced Scorecard (BSC) di business

In SEW-EURODRIVE, la formalizzazione di due Balance Scorecard (di sistema e di business) ci consente di mettere a fuoco gli interessi di tutti gli stakeholder senza ricadere in strategie di pura crescita di business tipiche del paradigma economico di crescita lineare dal quale vogliamo discostarci.

3

MBO annuali

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

Strategia di sostenibilità

Nel 2021, la realizzazione del nostro primo report di sostenibilità ha favorito una consapevolezza diffusa su questa tematica. Nel 2022 il processo di reporting è proseguito con costanza, impegno, miglioramento continuo e desiderio di crescere culturalmente sui temi della sostenibilità.

La sostenibilità di SEW non è un'ambizione generica, ma è una strategia data driven, ovvero basata sui dati e sui kpi con cui monitoriamo e registriamo i risultati ottenuti. Conseguiamo gli obiettivi con passione, ma anche con trasparenza, rendicontandoli grazie a un processo verificabile e concreto, con un'attenzione particolare e costante per la riduzione delle emissioni e il miglioramento delle condizioni lavorative delle persone.

Walk the green talk: creare cultura sulla sostenibilità

Il processo di rendicontazione della sostenibilità ha permesso di cristallizzare le azioni che abbiamo già attivato per concretizzare la sostenibilità di SEW e, al tempo stesso, di evidenziare gli ambiti di miglioramento e le relative azioni da implementare: si è, quindi, lavorato per dotarci delle risorse e degli strumenti per raggiungere risultati sempre più performanti in tema di sostenibilità futura, sempre con un approccio data driven. Inoltre, siamo sicuri che comunicare il nostro impegno e i risultati raggiunti nel bilancio di sostenibilità annuale, redatto secondo le direttive europee, sia utile per creare consapevolezza in tutti i nostri stakeholder. Per questo, organizziamo momenti di coinvolgimento in diverse sedi aziendali, chiamati "Walk the green talk". In questi eventi è stato utilizzato il simulatore En-Roads per favorire il dibattito e il coinvolgimento diretto degli stakeholder invitati.

Che cos'è En Roads

En-ROADS è un simulatore climatico sviluppato da Climate Interactive, Sloan Sustainability Initiative del MIT di Boston. È disponibile gratuitamente online in più di 12 lingue, offre un'interfaccia intuitiva e di facile utilizzo.

L'obiettivo di En-Roads è la diffusione della conoscenza sui cambiamenti climatici per contenere l'aumento della temperatura globale entro i 2 °C.

Questo simulatore è stato per noi una rivelazione: il direttore generale e la sustainability manager di SEW-EURODRIVE Italia hanno deciso di diventare Ambassador, aderendo al programma di formazione.



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

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

I nostri valori

FLESSIBILITÀ - COLLABORAZIONE - TRASPARENZA - ETICITÀ

Quello che siamo bravi a fare

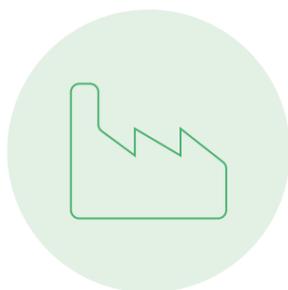
Il nostro stile



Be SEWstainable!, il nostro impegno continua

Nel 2022, 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 2022, 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.

Tre macro-pilastri:



AMBIENTALE

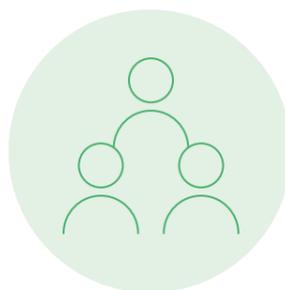
Entro il 2026: riduzione e compensazione delle emissioni di gas serra Scope 1 e 2 generate per raggiungere l'obiettivo Carbon Neutral, in allineamento con i programmi di Casa Madre.

Entro il 2030: riduzione e compensazione delle emissioni di gas serra Scope 1, 2, 3.



ECONOMICO

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.



SOCIALE

Incrementare il punteggio del Trust Index Great Place to Work, raggiungendo il 68% nel 2024, il 78% nel 2026, fino ad arrivare al 90% nel 2030.

Obiettivi

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 19 temi ESG.

SOSTENIBILITÀ

ECONOMICA

Risultati di impatto positivo

Creare e distribuire valore a tutti gli attori dell'ecosistema

GRI 200

AMBIENTALE

Valore per gli stakeholder

Riduzione impronta CO₂
Strategia di vendita verso soluzioni green & digital

GRI 300

Processi innovativi e sostenibili

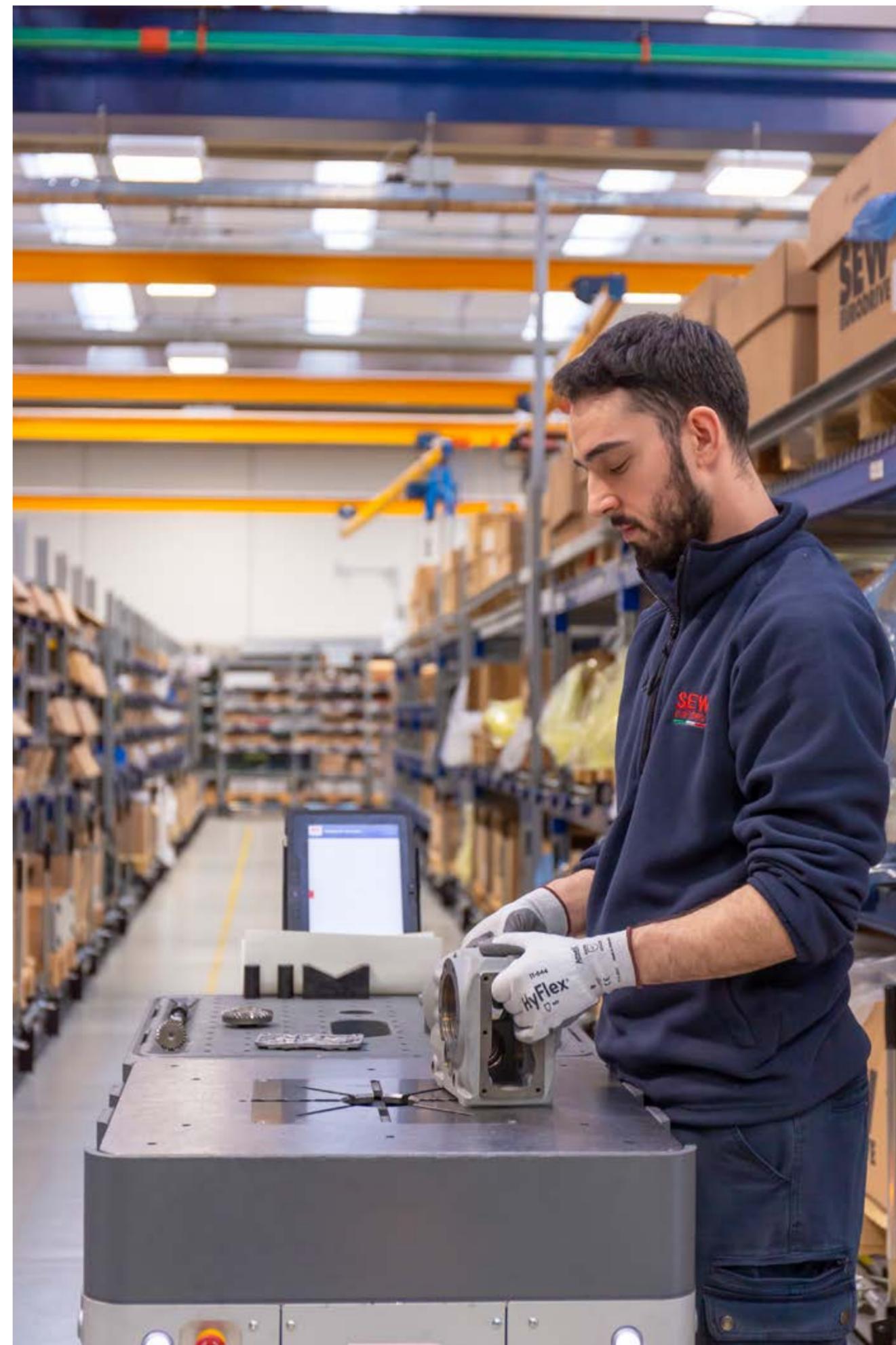
Processi finalizzati alla creazione di economia circolare | Innovazione di processo rispettosa dell'ambiente

SOCIALE

Abilitatori e risorse chiave

Aumentare l'occupazione e sviluppare competenze nell'ecosistema | Garantire elevati standard di sicurezza e salute per tutte le parti interessate | Sviluppare un ambiente equo e abbracciare la diversità

GRI 400



Il processo di identificazione dei temi materiali

Nel corso del 2022 abbiamo introdotto la metodologia di analisi degli impatti in linea con quanto richiesto dai nuovi standard internazionali GRI 2021, identificando gli impatti generati dall'azienda sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Non è stata fatta una valutazione specifica per l'impatto sui diritti umani, in quanto le sedi operative dell'azienda e la tipologia di prodotto e servizio gestito escludono in automatico eventuali violazioni dei diritti umani.

Sono stati valutati gli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi. I principali impatti sono stati considerati rispettivamente secondo il loro grado di gravità ovvero di magnitudo e di probabilità, in caso di impatti potenziali. Inoltre, ciascun impatto positivo è stato analizzato secondo il proprio contributo diretto e indiretto agli SDGs.

Tutto il processo è stato sviluppato dal team di sostenibilità con la supervisione del Managing Director Giorgio Ferrandino.

Il processo di identificazione dei temi materiali si può suddividere in:



Mappatura e classificazione degli stakeholder



Identificazione dei temi ESG



Valutazione della portata degli impatti



Prioritizzazione degli impatti più importanti per la rendicontazione

L'analisi di priorità permette di individuare gli aspetti più rilevanti per la nostra azienda e per i nostri stakeholder strategici, evidenziandone le interconnessioni con i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

L'obiettivo di questo processo è comprendere l'evoluzione dei temi materiali nel tempo, monitorare e correggere, se non azzerare, il loro impatto, identificare gli obiettivi ESG per la creazione di valore sostenibile di lungo periodo e definire i contenuti da includere nel bilancio di sostenibilità.



Mappatura e classificazione degli stakeholder

56

stakeholder identificati



Come nel 2021, abbiamo mappato gli stakeholder strategici rielaborando la classificazione suggerita da AA1000 SES (Accountability).

La riclassificazione degli stakeholder 2022 ha portato a identificare 56 interlocutori rispetto ai 70 del 2021.



	2021		2022		
	N.	%	N.	%	
Associazioni di categoria	3	4%	1	2%	-
Business partner	7	10%	7	13%	+
Clienti	24	34%	23	41%	+
Fornitori	14	20%	13	23%	+
Operatori sociali e formativi	4	6%	7	13%	+
Istituzioni pubbliche	7	10%	2	4%	-
Collaboratori	4	6%	1	2%	-
Proprietà + Board	2	3%	2	4%	+
Media	5	7%	0	0%	-
TOTALE	70		56		

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder classificati di alta rilevanza è avvenuto tramite l'invio di un questionario e con un ricontatto telefonico successivo.

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 DIALOGO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER 2022:

Stakeholder	Momenti informativi e di dialogo	Partnership
Proprietà	Board, assemblee, comunicazioni per autorizzazioni su specifiche iniziative/investimenti, Meeting periodici su avanzamento programma sostenibilità	
Business partner	Eventi Walk the green talk Innovation LAB	Accordi e contratti di partnership
Clienti	Customer Satisfaction Survey Eventi Walk the green talk Partecipazione a Innovation LAB Fiere Stakeholder engagement (questionario)	
Fornitori	Eventi Walk the green talk, Partecipazione a Innovation LAB Stakeholder engagement (questionario) Fiere	
Collaboratori	Formazione e workshop sostenibilità Comunicazioni interne Pubblicazione bilancio sostenibilità Riunioni di funzione, colloqui di feedback e sviluppo	
Collegi della casa madre	Supporto per attività operative di gestione Collaborazione in progetti per clienti internazionali, Collaborazione allo sviluppo di nuove soluzioni e tecnologie	Contratti specifici di partnership e consulenza per progetti speciali.
Comunità locali	Visite studenti allo Smart Assembly Plant di Solaro Contributi a ricerche di settore, di tecnologia, di mercato Sponsorizzazione borse di studio	Sponsorizzazione di un Master in Meccatronica Docenza/Presentazioni a corsi universitari Formazione tecnica sulle tecnologie di settore per formare tecnici specializzati dopo il diploma

Identificazione dei temi ESG

4

categorie di temi identificate



Abbiamo identificato i temi a cui sono collegati gli impatti, positivi e negativi, attuali e potenziali, che generiamo o possiamo generare su economia, ambiente e persone (inclusi i diritti umani), alla luce delle nostre attività, del contesto in cui operiamo, e delle aspettative delle principali categorie di stakeholder con cui ci interfacciamo.

L'identificazione dei temi ha tenuto in considerazione le politiche e i principi di condotta aziendali, gli standard internazionali, gli studi di benchmark di settore, le best practice, le iniziative di ascolto degli stakeholder, i temi di maggior interesse per le agenzie di rating di sostenibilità, nonché le indicazioni dei consulenti.

I temi ESG sono stati suddivisi in quattro categorie:

- + Aspetti ambientali
- + Aspetti economici e di governance
- + Aspetti sociali
- + Aspetti di prodotto

Questi processi di priorità e di impatto evolvono nel tempo con l'evolvere della nostra consapevolezza sui temi legati alla sostenibilità. Per realizzare l'analisi d'impatto 2022, abbiamo rivisto i temi ESG emersi nel processo di reporting 2021 considerando le eventuali variazioni e accorpando o rinominando alcuni temi ESG confermati.

Revisione dei temi ESG 2022 vs 2021

Aspetti ambientali

- ① **Incremento della circolarità**
Obiettivo dell'aggiornamento: aggiunta per evidenziare una delle strategie che condurranno l'azienda ad avvicinarsi al Net Zero
- ② **Riduzione dei consumi e delle emissioni**
2021: Gestione sostenibile dei consumi energetici, dell'acqua, delle emissioni e dei rifiuti
Obiettivo dell'aggiornamento: rinominata per maggiore chiarezza
- ③ **Lotta ai cambiamenti climatici**
Confermata
- ④ **Tutela della biodiversità**
Obiettivo dell'aggiornamento: aggiunta per includere le attività in tema di biodiversità che l'azienda sta realizzando
- ⊗ 2021: Conformità a leggi e regolamenti in campo ambientale
Obiettivo dell'aggiornamento: eliminata perché la consapevolezza aziendale ora va oltre la sola compliance ambientale
- ⊗ 2021: Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente
Obiettivo dell'aggiornamento: eliminata perché non significativa rispetto a tutte le attività che si possono evidenziare a prescindere dalla quantificazione economica

Aspetti economici e di governance

- ⑤ **Presenza, applicazione e divulgazione del Codice etico**
2021: Codice etico
Obiettivo dell'aggiornamento: rinominata per maggiore chiarezza
- ⑥ **Etica e trasparenza nel business**
2021: Anticorruzione e trasparenza (esistenza di un M.O. 231, di un rating di legalità, etc.)
Obiettivo dell'aggiornamento: rinominata per maggiore chiarezza
- ⑦ **Presenza sul mercato**
Confermata
- ⑧ **Performance economica**
Confermata
- ⑨ **Divulgazione e crescita della cultura sostenibile**
Obiettivo dell'aggiornamento: aggiunta per l'importanza che l'azienda attribuisce alla divulgazione e sensibilizzazione sul tema
- ⊗ 2021: Gestione della privacy
Obiettivo dell'aggiornamento: eliminata perché non più materiale

Aspetti sociali

- ⑩ **Salute e sicurezza dei lavoratori**
Confermata
- ⑪ **Parità di genere**
Confermata
- ⑫ **Cultura digitale**
2021: Digital readiness
Obiettivo dell'aggiornamento: rinominata per maggiore chiarezza
- ⑬ **Valorizzazione competenze e well-being**
Confermata
- ⑭ **Valutazione sostenibile catena fornitura**
Confermata
- ✓ 2021: Welfare aziendale
Obiettivo dell'aggiornamento: aggregata nella voce well-being
- ✓ 2021: Contribuire alla sensibilizzazione sulle tematiche sociali e ambientali (come, per esempio, sui diritti umani)
Obiettivo dell'aggiornamento: aggregata alla voce Divulgazione e crescita sotto gli Aspetti ambientali
- ⊗ 2021: Processi e modalità di lavoro smartworking
Obiettivo dell'aggiornamento: eliminata perché non più materiale

Aspetti di prodotto

- ⑮ **Valutazione impatto sull'ambiente e sull'uomo dei prodotti**
Confermata
- ⑯ **Ricerca e innovazione di prodotto e di processo**
2021: Innovazione (digitale, di qualità, di processo, etc.)
Obiettivo dell'aggiornamento: rinominata per maggiore chiarezza
- ⑰ **Qualità meccanica ed elettrica dei prodotti**
Confermata
- ⑱ **Conformità e sicurezza dei prodotti**
Confermata
- ⑲ **Service sostenibile**
Confermata

Valutazione della portata degli impatti

15

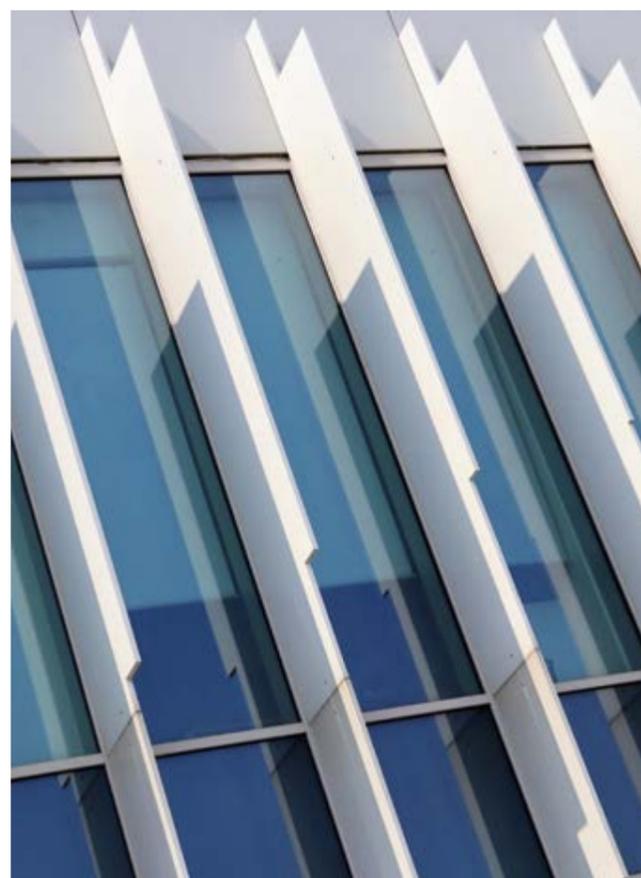
impatti valutati



Per la rendicontazione non-finanziaria, in linea con i nuovi GRI Standard 2021, sono considerati materiali, ovvero rilevanti, i temi a cui sono collegati gli impatti più significativi, positivi e negativi, attuali e potenziali, che un'organizzazione genera o può generare su economia, ambiente e persone (inclusi i diritti umani), alla luce delle sue attività, del contesto in cui opera, e delle aspettative delle principali categorie di stakeholder con cui si interfaccia: la cosiddetta prospettiva **inside-out**.

Abbiamo inoltre effettuato un primo esercizio volontario di "doppia materialità", integrando nell'analisi una prima valutazione qualitativa degli impatti che, secondo la prospettiva **outside-in**, potrebbero influenzare i nostri risultati e le nostre performance.

Il Sustainability Team ha valutato la significatività degli impatti connessi a ciascun tema potenzialmente materiale (secondo i GRI Standard, la significatività è data dalla probabilità di accadimento dell'impatto e dalla sua severità nel caso in cui si dovesse presentare). I risultati sono sintetizzati nella tabella alle pagine seguenti.



AMBIENTE



1 Incremento della circolarità



Impatti inside out

→ Minore produzione di rifiuti e materiale di scarto, seconda vita a componenti meccanici ed elettronici, riutilizzo delle materie prime all'interno della catena produttiva aziendale.

→ Dipendenza completa dalla supply chain esterna con conseguente aumento della vulnerabilità e rischio di difficoltà di approvvigionamento delle materie prime.

Impatti outside in

← 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.

3 Lotta ai cambiamenti climatici



Impatti inside out

→ 1° step: riduzione delle emissioni di gas serra. 2° step: compensazione delle emissioni di gas serra non riducibili.

→ Le azioni potrebbero non essere sufficienti a fermare i cambiamenti climatici come l'aumento della temperatura media.

Impatti outside in

← 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).

← Vulnerabilità degli asset fisici come edifici e materiale e attrezzature in esso contenute, dovuti a forti venti, inondazioni, incendi, subsidenza del suolo.

*tema materiale

2 Riduzione dei consumi e delle emissioni*



Impatti inside out

→ Riduzione delle emissioni di gas serra attraverso iniziative di efficienza energetica e la produzione e l'acquisto di energia certificata da fonti rinnovabili.

→ Generazione di emissioni di gas serra causate da attività lungo la catena del valore.

Impatti outside in

← 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, oltre che effetti benefici di riduzione dei costi operativi.

← Incapacità di gestire in modo efficiente le fonti energetiche e di mitigare i rischi legati al cambiamento climatico (eventi meteorologici estremi, mobilità elettrica, regolamentazione), con conseguenze negative sui risultati di business (costi, danni agli asset, continuità operativa) e sulla reputazione.

4 Tutela della biodiversità



Impatti inside out

→ Sostegno alle associazioni/enti locali e progetti, che si occupano di tutelare la biodiversità. Diffusione di cultura e sensibilità sui temi della biodiversità.

→ Potenziali impatti negativi sugli ecosistemi con i quali la Società interagisce.

Impatti outside in

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

← Il tema della biodiversità è cruciale per tutti i clienti in area food e packaging: e quindi potrebbe avere ripercussioni sull'andamento del business aziendale. Sono elementi da valutare insieme agli stakeholder per attuare le migliori strategie.

GOVERNANCE



5 Presenza, applicazione e divulgazione del Codice etico; Etica e trasparenza nel business *



Impatti inside out

→ Relazioni commerciali basate su trasparenza e monitoraggio della rete di business.

Impatti outside in

← 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.

7 Presenza sul mercato; Performance economica



Impatti inside out

→ Informazione sul valore generato da SEW e distribuito agli stakeholder

→ Insufficiente valore economico distribuito alla collettività.

Impatti outside in

← Verifiche fiscali sulla sostenibilità dell'impianto di transfer pricing. Sanzioni dovute a violazioni in tema di export control.

*tema materiale

9 Divulgazione e crescita della cultura sostenibile*



Impatti inside out

→ Sensibilizzazione dell'ecosistema del mondo dell'automazione industriale (clienti e fornitori) sul tema per contribuire a convergere verso soluzioni innovative e sostenibili nell'interesse di tutti e nell'evoluzione del mercato e del settore. Incremento engagement del personale SEW Italia per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

Impatti outside in

← Attrattività delle nuove generazioni nel processo di recruiting. 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.

- Impatti inside out positivi
- Impatti inside out negativi
- ← Impatti outside in positivi
- ← Impatti outside in negativi

Probabilità



Livello dell'impatto



PERSONE



10 Salute e sicurezza dei lavoratori *



- Impatti inside out**
- Rafforzare la cultura della salute e della sicurezza attraverso corsi di sensibilizzazione e iniziative di prevenzione al di là dei requisiti normativi, con impatti positivi sulla salute fisica e mentale dei dipendenti.
 - Incidenti sul posto di lavoro con gravi conseguenze, gestione inadeguata di eventi pandemici e valutazione inadeguata dei rischi psicosociali legati allo stress da lavoro.

- Impatti outside in**
- ← 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.

12 Cultura digitale



- Impatti inside out**
- Preparazione alle nuove sfide di mercato e attrattività per i clienti.

- Impatti outside in**
- ← Rischio legato alla sicurezza informatica, dovuto a mancata competenza del personale.

11 Parità di genere



- Impatti inside out**
- Creare e diffondere una cultura inclusiva in cui gli stakeholder siano soddisfatti e appagati, riducendo al contempo i potenziali episodi di discriminazione e disparità di trattamento sul posto di lavoro.
 - Un luogo di lavoro non inclusivo che contribuisce ad avere un impatto negativo sui dipendenti a causa di episodi di discriminazione e disparità di trattamento.

- Impatti outside in**
- ← 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.

- Impatti outside in**
- ← 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.

- Impatti outside in**
- ← 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.

13 Valorizzazione competenze e well-being



- Impatti inside out**
- Crescita professionale, miglioramento delle prestazioni e soddisfazione dei dipendenti grazie a piani di formazione, sviluppo e welfare adeguati e costantemente aggiornati, volti a promuovere l'impegno, a fidelizzazione e l'equilibrio tra vita privata e vita privata.
 - Mancanza di sviluppo professionale e insoddisfazione dei dipendenti a causa di piani di sviluppo e formazione obsoleti e/o inadeguati e della scarsa attenzione al coinvolgimento e al benessere dei dipendenti.

- Impatti outside in**
- ← 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.

- Impatti outside in**
- ← Mantenere elevate le competenze, il coinvolgimento e la soddisfazione dei dipendenti, con conseguenze positive sulla produttività, sui risultati aziendali e sulla fidelizzazione dei talenti.

*tema materiale

SUPPLY CHAIN



14 Valutazione sostenibile catena fornitura



- Impatti inside out**
- Creazione e consolidamento di una filiera responsabile, attenta agli aspetti socio-ambientali, alla tracciabilità nella selezione delle materie prime e al sostegno delle filiere locali.
 - Indebolimento della supply chain, per inidoneità dei fornitori.

- Impatti outside in**
- ← 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.

- Impatti outside in**
- ← Mantenere una catena di fornitura responsabile e attenta alle esigenze socio-ambientali, anche attraverso lo sviluppo di sinergie con i partner lungo la catena del valore, con conseguenze positive sulla reputazione.

- Impatti outside in**
- ← 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.

16 Ricerca e innovazione di prodotto e di processo



- Impatti inside out**
- Contribuire all'innovazione del settore collaborando con esperti e concorrenti nello sviluppo di prodotti e servizi innovativi.

- Impatti outside in**
- ← Incapacità 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.

- Impatti outside in**
- ← 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.

*tema materiale

PRODOTTI E SERVIZI



15 Valutazione impatto sull'ambiente e sull'uomo dei prodotti*



- Impatti inside out**
- Avvicinare il mercato con prodotti che comportino un beneficio di riduzione dei consumi e quindi delle emissioni genera un'opportunità di mantenimento e acquisizione di nuovi clienti, oltre che benefici per l'ambiente e lotta al riscaldamento globale. Opportunità di soddisfare l'interesse primario alla sostenibilità dei nostri end user, avvicinandoci sempre più a questi con un approccio consulenziale - veicolo anche per promuovere le soluzioni di monitoraggio continuo e reconditioning e quindi i meccanismi di circolarità.

- Impatti outside in**
- ← Le aziende con alta attenzione e impegno concreto alla sostenibilità risultano più attrattive per i giovani. Ricadute positive sui risultati e sul posizionamento aziendale.

- Impatti outside in**
- ← 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.

- Impatti outside in**
- ← 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.

17 Qualità meccanica ed elettrica dei prodotti; Conformità e sicurezza dei prodotti; Service sostenibile



- Impatti inside out**
- Consulenza al cliente per manutenzione sostenibile attraverso prodotti di lunga durata, energeticamente efficienti.

- Impatti outside in**
- ← Capacità di cogliere le opportunità di business introducendo prodotti che comportino benefici in termini di riduzione delle emissioni, con ricadute positive sui risultati e sul posizionamento aziendale.

- Impatti outside in**
- ← 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.

Probabilità



Livello dell'impatto



Prioritizzazione degli impatti

5

temi materiali individuati



Il processo di prioritizzazione ha permesso di identificare e valutare le tematiche prioritarie per l'azienda (asse delle X) e quelle per gli stakeholder coinvolti (asse delle Y).

Internamente, abbiamo valutato le priorità delle tematiche nel Sustainability Team, in cui il team di sostenibilità ha validato continuamente il processo e le scelte adottate, considerando gli indirizzi della Balance ScoreCard e del Piano strategico relativo, gli impegni assunti nell'anno precedente tramite le politiche aziendali.

Le risposte ottenute dai questionari inviati agli stakeholder esterni all'azienda e quelle emerse dalle nostre riflessioni interne hanno permesso la costruzione di una matrice delle priorità riportata nella pagina seguente.

Gestione dei rischi e delle opportunità



Sulla base dei risultati emersi, e previa definizione di una soglia di materialità, si è giunti alla lista aggiornata dei nostri temi materiali.

I temi materiali emersi per il 2022 sono quelli che, in base all'analisi di priorità, risultano avere un'alta rilevanza per gli stakeholder esterni e, in contemporanea, una valutazione d'impatto considerata molto significativa nella nostra prospettiva interna. In totale sono emersi **5 temi materiali sui 19 temi ESG** identificati in via preliminare.

L'identificazione dei temi materiali non ci ha esonerato dalla rendicontazione volontaria di aspetti e informazioni di particolare rilevanza relativi agli altri temi ESG identificati.

I temi materiali

- + Riduzione dei consumi e delle emissioni
- + Valutazione dell'impatto dei prodotti su uomo e ambiente
- + Salute e sicurezza dei lavoratori
- + Etica e trasparenza nel business
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile



- 1 Incremento della circolarità
- 2 Riduzione dei consumi e delle emissioni
- 3 Lotta ai cambiamenti climatici
- 4 Tutela della biodiversità
- 5 Presenza, applicazione e divulgazione Codice etico
- 6 Etica e trasparenza nel business
- 7 Presenza sul mercato
- 8 Performance economica
- 9 Divulgazione e crescita della cultura sostenibile
- 10 Salute e sicurezza dei lavoratori
- 11 Parità di genere
- 12 Cultura digitale
- 13 Valorizzazione competenze e Well Being
- 14 Valutazione sostenibile catena fornitura
- 15 Valutazione impatto su ambiente e su uomo dei prodotti
- 16 Ricerca e innovazione di prodotto e di processo
- 17 Qualità meccanica ed elettrica dei prodotti
- 18 Conformità e sicurezza dei prodotti
- 19 Service sostenibile



Governance

- 42 La nostra governance
- 45 Strumenti di governo e di controllo
- 46 Sistemi di gestione e certificazioni
- 49 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.



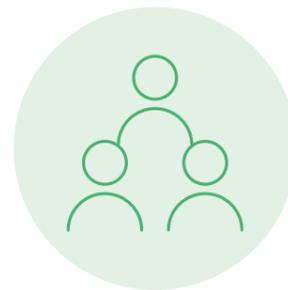
Gestione finanziaria

Abbiamo adottato un sistema interno ispirato al "4 eyes principle". È richiesta l'approvazione di almeno due persone per effettuare pagamenti di qualsiasi natura e di qualsiasi ammontare.



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.



Core Team

Il Core Team, di cui fanno parte tre delegati di SEW-EURODRIVE Italia, partecipa attivamente a tutto il processo di reporting della sostenibilità.



Adottiamo i principi di prudenzialità nell'approccio al business.

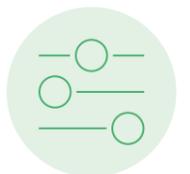


I contatti tra il team di sostenibilità italiano e della capogruppo sono numerosi, così da rendere note immediatamente al Consiglio d'Amministrazione eventuali criticità.



+20%

crescita valore
economico generato



96,9%

quota di valore
economico distribuito

La nostra governance

La governance di SEW-EURODRIVE Sas è affidata al socio accomandatario, SEW S.r.l. Nessuno dei due consiglieri 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, in ossequio al 4-eyes principle) che firmano gli atti inerenti.

Consiglio di Amministrazione SEW S.r.l.



Il Managing Director di SEW-EURODRIVE Italia, Giorgio Ferrandino, non ha incarichi di consigliere in altri CdA o che possono generare conflitti di interesse in altre organizzazioni.

Jürgen Dietmar Blickle
Presidente

Esecutivo: no

Non esecutivo e indipendente: si

% partecipazione alle riunioni: 67%

Giorgio Ferrandino
Managing Director

Esecutivo: si

Non esecutivo e indipendente: no

% partecipazione alle riunioni: 100%

Aspetti economici e di governance: i temi ESG

+ Etica e trasparenza nel business
- **tema materiale**

+ Presenza, applicazione e divulgazione del Codice etico

+ Presenza sul mercato

+ Performance economica

In tema di conflitti di interesse:

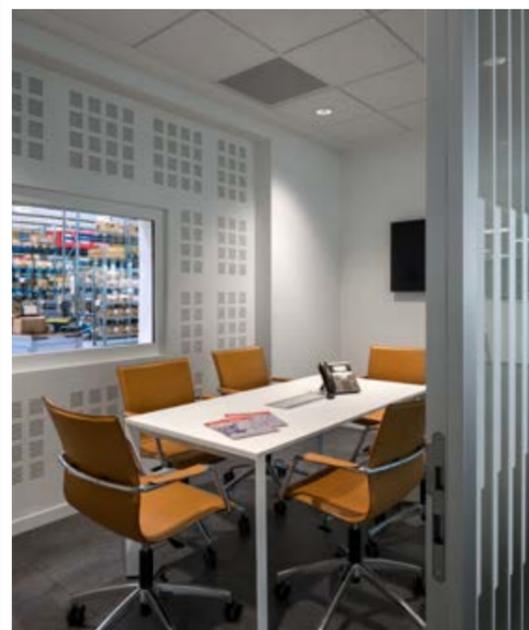
+ Il Managing Director non può prendere decisioni riguardanti il personale (assunzioni, licenziamenti, variazioni retributive, ecc.), data la sua doppia figura di Managing Director della Sas e Amministratore Delegato della S.r.l. Per queste attività, infatti, la decisione passa dal Consiglio di Amministrazione 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 nostro 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. In questo modo, eventuali criticità o preoccupazioni per eventuali impatti negativi, potenziali ed effettivi, sono rese note immediatamente al Consiglio d'Amministrazione.



Deleghe

Le deleghe nella Sas sono attualmente affidate a:



Giorgio Ferrandino
Managing Director: detiene ampi poteri con limitazioni e rimando 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

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 mutualizza 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.



I componenti del Team Sostenibilità

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 delle competenze. Il sistema di Compliance basato sul Codice etico assicura l'indipendenza dei membri.



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

COMITATI E TEAM SPECIFICI 2022:

Organismo	Membri	Obiettivo	Cadenza incontri
Core Team	Managing Director Chief Financial Officer HR Manager Operations Manager Innovation Technology Manager Industry Manager	Definisce le attività strategiche afferenti al modello di management e le problematiche operative di business con carattere di importanza. Valida eventuali cambi di strategia sul modello di business proposti all'interno del Digital Innovation Team	Bisettimanale
Extended Team	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
SEW LAB	Managing Director (sponsor) Figure trasversali interdisciplinari	Promuove la sperimentazione pionieristica e l'innovazione ad alto impatto	Bi-mensile
Team Sostenibilità	Managing Director Sustainability Manager Chief Financial Officer HR Manager Operation Manager Marketing Manager Innovation Technology Manager	Coordina il processo di reporting della sostenibilità e tutti i processi legati al tema della sostenibilità	Mensile
Sales Mgmt Team	Managing Director Regional Managers Industry Manager	Si confronta sulle diverse esperienze commerciali a livello di 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-EURODRIVE Italia.	Trimestrale
Middle Mgmt Team	Responsabili di una Funzione univoca in azienda, con un inquadramento impiegatizio 6° o 7° liv. o Quadro e con coordinamento gerarchico o funzionale di persone	Si informa sull'andamento del business e sui principali progetti aziendali. Offre contributi nella definizione di modalità di implementazione di progetti e attività di people management.	Mensile
Meeting di reparto /area funzionale	Responsabile di riferimento e collaboratori	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	Mensile

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 dotarsi 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 tale Modello, intendiamo dotarci di un Organismo di Vigilanza che sarà responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello, di segnalarne eventuali mancanze, di aggiornarlo in seguito a modifiche normative o organizzative. L'OdV avrà la responsabilità di implementare piani di audit adeguati per la verifica della corretta gestione aziendale.

L'iniziale applicazione del Modello è prevista nel 2023, con l'obiettivo di produrre il primo report annuale nel 2025.

Anticorruzione

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 contro SEW-EURODRIVE Italia o i suoi dipendenti pubblica legata alla corruzione.

Codice etico

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 attraverso vari canali, tutelando l'anonimato del segnalante.

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
(Innovation Technology Manager
- SEW-EURODRIVE Italia)



Mirko Otranto
(HR Manager & Compliance Officer
- SEW-EURODRIVE Italia)

Sistemi di gestione e certificazioni

Per la seconda volta consecutiva, abbiamo ottenuto la Certificazione Great Place to Work® 2021-2022 come riconoscimento della qualità del nostro ambiente di lavoro. Ogni anno il Great Place to Work® Institute redige la "Lista dei migliori Ambienti di Lavoro" in 40 Paesi di tutto il mondo. L'indagine è svolta coinvolgendo i collaboratori e riguarda il livello di fiducia e la qualità delle relazioni tra loro e il management.

Il processo di certificazione si basa su strumenti validati da studi statistici internazionali quali la survey di valutazione del Clima Aziendale (Trust Index®) e l'analisi delle politiche di gestione organizzativa (Culture Audit®). Inoltre, nel corso del 2022 l'azienda è stata premiata come Best Work Place for Blue Collars®, entrando in classifica tra le prime aziende italiane con il miglior ambiente di lavoro per operai.

Certificazioni di sistema

Siamo soggetti ad audit periodico sulla gestione qualità effettuato 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** + relative ai prodotti assemblati a Solaro per i mercati rispettivamente USA e Canada. Certificazione rilasciata dagli enti accreditati, sono oggetto di 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 e nei processi ATEX, 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 Centers e comporta l'implementazione dei progetti della casa madre (come il nuovo CRM), la definizione di procedure e istruzioni di lavoro, l'adozione del Modello organizzativo 231, 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, dal 2022 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 2022 sono stati effettuati **sei audit interni** mentre nel 2023 sono pianificati **undici audit**, al fine di completare 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.

6

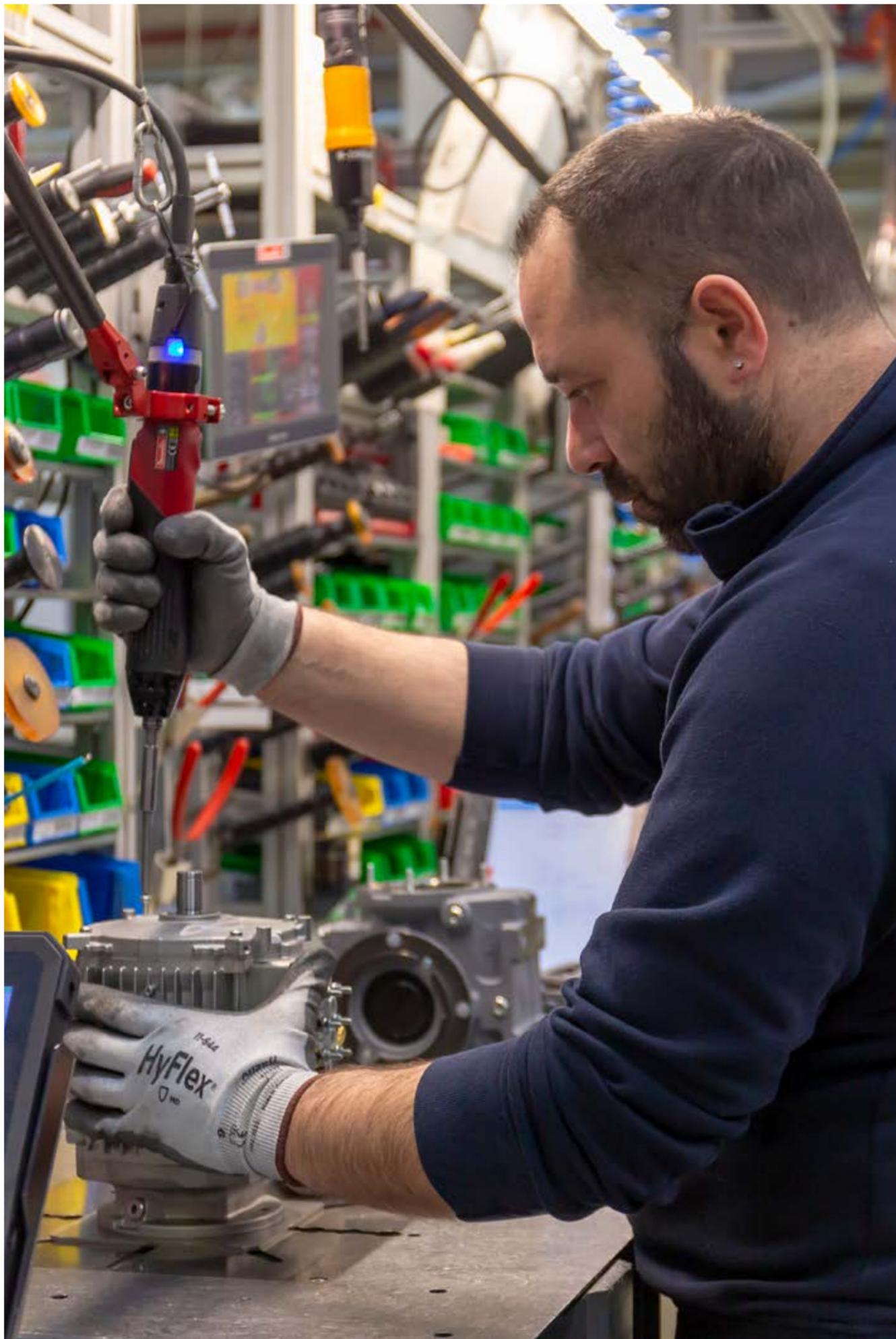
audit realizzati nel 2022

11

audit previsti nel 2023



	ISO9001-2015 Quality Management	IEC 61508:2010 Functional Safety Products	IEC6007919:2019 Ex Products	UL (Underwriters Laboratories Inc) Conformità del prodotto per Mercato North America	CSA (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 (casamadre)	Audit di seconda parte (casamadre)	Audit di seconda parte (casamadre)	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

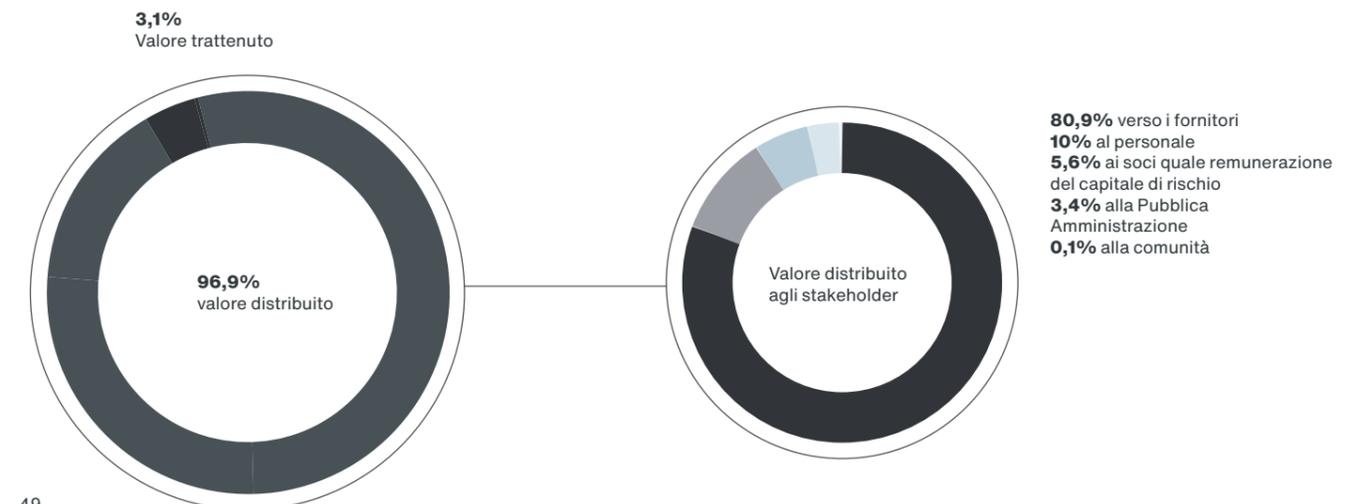
Il valore economico che produciamo è il principale indicatore della sostenibilità economica del nostro business: è una riprova della bontà delle nostre strategie di crescita e dell'efficacia, efficienza ed economicità della gestione. La quota di valore distribuito rappresenta invece la capacità della nostra impresa di condividere queste risorse con tutto il sistema, con particolare riferimento ad alcune tra le principali categorie di stakeholder (collaboratori, finanziatori, soci, Pubblica Amministrazione e collettività). Nei tre anni del periodo di rendicontazione, il valore che abbiamo generato è sempre cresciuto: in particolare, nel 2022 abbiamo registrato una crescita del 20% rispetto al 2021.



VALORE ECONOMICO PRODOTTO E DISTRIBUITO	2020	2021	2022
A. Valore economico prodotto	127.056	138.662	166.448
B. Valore economico distribuito	120.732	137.738	161.257
Valore economico per i fornitori	94.159	105.385	130.419
Valore economico per i dipendenti	13.631	14.862	16.139
Valore economico per la Pubblica Amministrazione	3.826	4.338	5.538
Valore economico per i soci	9.088	13.076	9.076
Valore economico per la comunità	28	77	85
(A-B) Valore economico trattenuto	6.324	924	5.191

In migliaia di euro

Valore economico generato, trattenuto e distribuito



People

- 56 La crescita inizia dalle persone
- 57 Composizione del personale
- 60 Attività di recruitment e turnover
- 61 Formazione e sviluppo delle carriere
- 63 Benessere delle persone
- 66 Pari opportunità e remunerazione
- 68 Salute e sicurezza sul lavoro
- 74 Attività di comunicazione

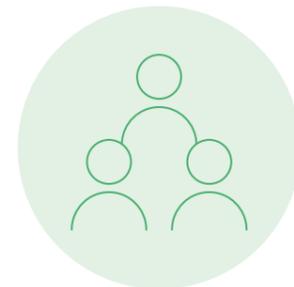


Quando la squadra è tutto.

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.



213

totale dipendenti

+7,6%

trend di crescita dell'organico, al netto delle uscite

100%

contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato

25%

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



30%

dipendenti con laurea o titolo superiore



Nel 2022 abbiamo intrapreso un ambizioso programma formativo per l'empowerment della popolazione femminile.

6.314

ore di formazione erogate

199

persone coinvolte

31,7

ore a persona

Obiettivi

La tabella riassume gli obiettivi aziendali per l'ambito Persone che hanno un impatto sulla sostenibilità, declinati per temi ESG, azioni strategiche e aree di sviluppo.

PERSONE

Obiettivi di sostenibilità	Temi ESG	Azioni	Indicatori	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Implementare una gestione del personale agile e basata sulla fiducia, con un alto impatto sulla crescita	Divulgazione e crescita della cultura sostenibile	Potenziare le partnership con istituti scolastici superiori, università, enti locali e governativi, con lo scopo di impattare positivamente sulla società	Numero percentuale di partnership attive	6 partnership attive	7 partnership attive	8 partnership attive
	Valorizzazione competenze e well-being	Implementare modelli di agile management con focus particolare sul potenziamento e miglioramento della qualità e rapidità di decision making per creare un ambiente lavorativo eccellente e trust based	Percentuale popolazione soggetta a valutazione 360° Risultato del Trust Index del Great Place to Work (GPTW)	100% popolazione soggetta alla valutazione a 360° Risultato del Trust Index GPTW 60%	GPTW Trust Index: 68%	GPTW Trust Index: 73%
		Creare un team di energy consultant con focus su energy management con relativo supporto formativo.	Percentuale posizioni coperte e formate	Individuazione persone	100% posizioni necessarie coperte con personale formato	
Assicurare standard alti di sicurezza e salute	Salute e sicurezza dei lavoratori	Sviluppare un sistema di gestione rischio H&S, basato sul riconoscimento del rischio, sulla valutazione continua e su un approccio preventivo	Percentuale completamento	75%	85%	100%
Sviluppare un ambiente inclusivo che integri perfettamente la diversità	Parità di genere	Aumentare il numero di donne assunte, con prevalenza negli ambiti di management, smart factory, vendite e supporto tecnico	Percentuale donne / dipendenti totali	inserimento di 1 donna nella dirigenza e 28% donne assunte	29% donne	30% donne
		Assicurare un trattamento di equità retributiva in termini di genere ed etnia	Percentuale divario salariale basato su benchmark di mercato	-	-	0% divario salariale basato su benchmark di mercato
		Assumere almeno un under 30 in ogni reparto	Percentuale reparti con almeno un under 30	33%	66%	100%



Persone: i temi ESG

- + Salute e sicurezza dei lavoratori - **tema materiale**
- + Divulgazione e crescita della cultura sostenibile - **tema materiale**
- + Parità di genere
- + Cultura digitale
- + Valorizzazione competenze e well-being

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 coinvolgano 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, estenderemo 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.

Competenze per un mondo che cambia

La formazione è un pilastro fondamentale della nostra politica sociale. Alla luce della digitalizzazione pervasiva e di modelli di agile management, l’upskilling e il reskilling delle persone stanno assumendo sempre maggiore rilevanza strategica. Per questo motivo, abbiamo intrapreso un ambizioso piano formativo in base al quale tutta la popolazione aziendale riceverà le competenze di base di coding e pensiero computazionale. Per alcune figure, abbiamo avviato programmi di formazione avanzata in materia di data literacy e data governance.

Empowerment femminile

Un altro elemento portante della formazione interna è l’ambizioso programma che abbiamo avviato nel corso del 2022 per l’empowerment della popolazione femminile: un aspetto interessante è la partecipazione innanzitutto del management, che ha acquisito consapevolezza sull’importanza di non cadere in stereotipi di genere nell’esercizio della propria leadership. La fase successiva di quest’iniziativa, che sarà implementata nel 2023, sarà il coinvolgimento di tutto il personale femminile per acquisire analoghe consapevolezze e abilitare il loro proprio potenziale di sviluppo.

I nostri programmi formativi riguardano tre aree:

+ competenze trasversali

+ tecnico-specialistiche

+ in ambito Qualità e Sicurezza.

Composizione del personale



Il numero dei dipendenti è cresciuto del 7,6% nel 2022 rispetto all’anno precedente. Nei tre anni di rendicontazione, la percentuale di donne sul totale è passata dal 22% al 25%, sebbene tra i dirigenti non vi siano donne.

LAVORATORI PER QUALIFICA	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
DIRIGENTI	11	0	11	11	0	11	9	0	9
QUADRI	21	2	23	20	3	23	28	3	31
IMPIEGATI	78	40	118	82	41	123	81	46	127
OPERAI	43	0	43	41	0	41	41	5	46
TOTALE*	153	42	195	154	44	198	159	54	213

*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell’anno)

Facciamo un ricorso molto limitato ai lavoratori non dipendenti: abbiamo solo 12 persone con contratto a tempo determinato, 5 in stage e 7 in somministrazione.

12
Persone con contratto a tempo determinato

TIPOLOGIA DI CONTRATTO*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Dipendenti in somministrazione	0	0	0	0	3	3	3	4	7
Personale in stage	4	0	4	3	3	6	3	2	5
TOTALE	4	0	4	3	6	9	6	6	12

*Lavoratori non dipendenti

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

LAVORATORI PER AREA FUNZIONALE*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Amministrazione, Finanza e Credito	3	7	10	3	7	10	3	8	11
Direzione Generale, Marketing, IT, HR	7	5	12	6	5	11	7	6	13
Operations	50	7	57	50	9	59	48	15	63
Innovation Technology - Customer Service	22	3	25	21	3	24	24	5	29
Industry Management - Central Sales	10	4	14	10	5	15	9	5	14
TOTALE SOLARO	92	26	118	90	29	119	91	39	130
Drive Center (DC)	61	16	77	64	15	79	68	15	83
di cui:									
Milano	13	4	17	13	3	16	14	2	16
Bologna	15	6	21	16	6	22	16	6	22
Torino	10	2	12	10	2	12	11	2	13
Verona	14	3	17	16	3	19	16	3	19
Caserta	9	1	10	9	1	10	11	2	13
TOTALE	153	42	195	154	44	198	159	54	213

*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno)

La percentuale di giovani in azienda, di età inferiore ai 30 anni, è incrementata, passando da 3,5% nel 2021 al 7% nel 2022.

FASCIA D'ETÀ*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30 anni	12	3	15	4	3	7	6	9	15
31-50 anni	85	30	115	86	27	113	102	28	130
> 50 anni	56	9	65	64	14	78	51	17	68
TOTALE	153	42	195	154	44	198	159	54	213

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

Il 59% dei dipendenti è diplomato. A questa quota cui si aggiunge un 30% di dipendenti con laurea (triennale e magistrale) o titolo superiore alla laurea.

COLLABORATORI PER TITOLO DI STUDIO*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
TERZA MEDIA	26	0	26	25	0	25	23	0	23
DIPLOMA	88	32	120	78	31	109	88	38	126
LAUREA BREVE	6	5	11	10	6	16	13	6	19
LAUREA MAGISTRALE	29	2	31	37	5	42	31	10	41
POST-LAUREA	4	3	7	4	2	6	4	0	4
TOTALE	153	42	195	154	44	198	159	54	213

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

Tipi di contratto

La quasi totalità dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il personale impiegato a tempo parziale rappresenta il 3,8% della popolazione.

7%

quota di giovani entro i 30 anni

3,8%

lavoratori a tempo parziale

30%

dipendenti con laurea o titolo superiore

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	153	42	195	153	43	196	159	53	212
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	1	1	2	0	1	1
TOTALE DIPENDENTI*	153	42	195	154	44	198	159	54	213

*lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno)

LAVORATORI FULL-TIME E PART-TIME	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
FULL-TIME	153	34	187	154	36	190	159	46	205
PART-TIME	0	8	8	0	8	8	0	8	8
TOTALE*	153	42	195	154	44	198	159	54	213

*Per i tre esercizi riportati in tabella sono esposti i numeri dei lavoratori al 31/12 (differentemente da quanto esposto nel report dello scorso anno, in cui veniva riportata la media dell'anno).

Attività di recruitment 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.

Nel corso del 2022 sono stati assunti 28 nuovi dipendenti, tutti under 50, mentre si è registrata l'uscita di 11 risorse, il 63,6% delle quali sopra i 50 anni.



ASSUNZIONI*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30	1	0	1	4	1	5	2	7	9
tasso di assunzione	8%	0%	7%	100%	33%	71%	33%	78%	60%
30-50	5	1	6	7	1	8	13	5	18
tasso di assunzione	6%	3%	5%	8%	4%	7%	13%	18%	14%
>50	2	0	2	0	0	0	1	0	1
tasso di assunzione	4%	0%	3%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
TOTALE	8	1	9	11	2	13	16	12	28
tasso di assunzione	5%	2%	5%	7%	5%	7%	10%	22%	13%

* Le percentuali della tabella assunzioni sono espresse come nuovi assunti/dipendenti al 31/12 della relativa fascia di età.

CESSAZIONI*	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
< 30	5	0	5	1	0	1	0	0	0
tasso di cessazione	42%	0%	33%	25%	0%	14%	0%	0%	0%
30-50	2	0	2	4	1	5	2	2	4
tasso di cessazione	2%	0%	2%	5%	4%	4%	2%	7%	3%
>50	2	0	2	4	0	4	7	0	7
tasso di cessazione	4%	0%	3%	6%	0%	5%	14%	0%	10%
TOTALE	9	0	9	9	1	10	9	2	11
tasso di cessazione	6%	0%	5%	6%	2%	5%	6%	4%	5%

* Le percentuali della tabella cessazioni sono espresse come cessazioni/dipendenti al 31/12 della relativa fascia di età.

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. Questo processo esprime il budget necessario per affrontare 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.

Nel 2022 abbiamo svolto iniziative di sensibilizzazione rivolte al management e a tutta la popolazione attraverso interventi in plenaria, anche con il supporto di consulenti esterni. In particolare, si segnala una sessione specifica per far conoscere nel dettaglio le modalità di trasporto sostenibile, in primis la mobilità elettrica.

Tipologie di formazione:

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

Ore complessive di formazione erogate e collaboratori coinvolti in formazione

N. ORE DI FORMAZIONE*	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
DIRIGENTI	714	0	853	0	1.271	0
QUADRI	736	60	865	144	1.315	163
IMPIEGATI	553	424	1.606	1.129	2.269	773
OPERAI	88	0	435	52	499	24
ORE DI FORMAZIONE PER GENERE	2.091	484	3.759	1.325	5.354	960

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

N. PERSONE COINVOLTE IN FORMAZIONE	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
DIRIGENTI	11	0	11	0	10	0
QUADRI	20	2	22	3	26	3
IMPIEGATI	28	15	65	39	82	46
OPERAI	16	0	14	0	30	2
TOTALE	75	17	112	42	148	51

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	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	1.242	292	1.449	558	2.195	406
Formazione tecnica - specialistica	783	192	677	171	2.274	360
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	66	0	1663	596	885	194
TOTALE	2.091	484	3.759	1.325	5.354	960

COSTO DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI COMPETENZE	2020		2021		2022	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.
Formazione trasversale	79.800	6.800	116.385	35.314	110.160	34.760
Formazione tecnica - specialistica	3.000	3.213	5.500	3.550	24.787	15.740
Formazione in ambito Salute, Qualità e Sicurezza	1.810	160	15.175	3.320	17.652	2.740
TOTALE PER GENERE	84.610	10.173	137.060	42.184	152.599	53.240
TOTALE	94.783		179.244		205.839	

Nel 2022 abbiamo promosso diverse attività formative per potenziare competenze strategiche trasversali, così da fronteggiare la crescente complessità in un contesto di trasformazione digitale:



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



corsi di people management per chi ha responsabilità di team;



corsi di business coaching per dirigenti;



un percorso rivolto al management per favorire la presa di consapevolezza sugli stereotipi che influenzano l'azione manageriale. Quest'iniziativa è la prima fase di un percorso più articolato che coinvolgerà tutta la popolazione femminile in un percorso di empowerment e di valorizzazione della leadership femminile;



un corso di vendita digitale per supportare la trasformazione digitale in ambito commerciale;



un corso di data governance per promuovere un modello aziendale data driven e sviluppare le competenze per gestire big data;



un corso di alta specializzazione in machine learning per potenziare le competenze tecnico-applicative e

generare valore al cliente. 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, strumenti e informazioni:



Profilo DISC individuale;



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



Fabbisogni formativi aziendali, di area e individuali;



Profilo di inquadramento e retribuzione individuale.



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 fisionomia 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

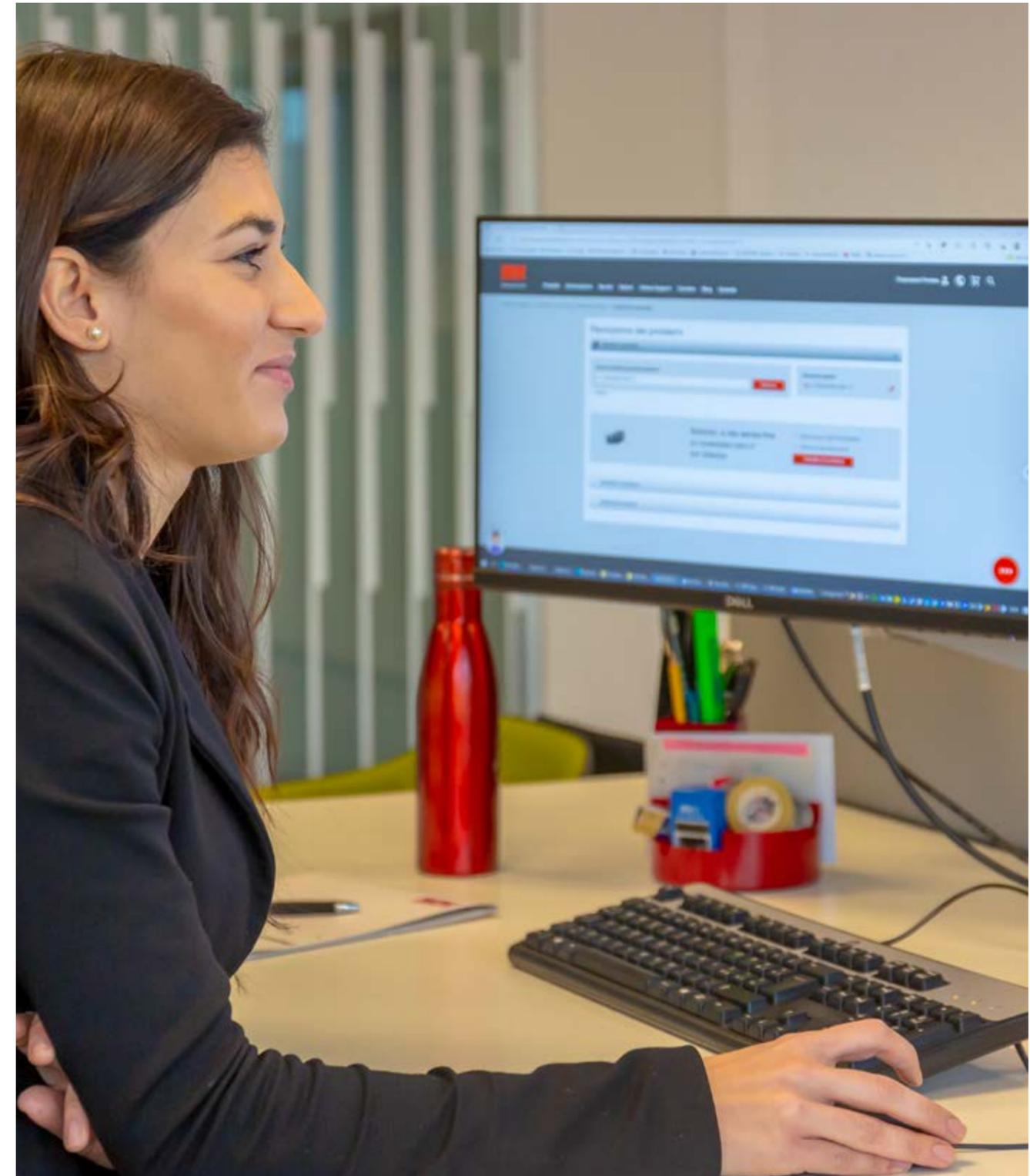
+ Sostegno al reddito delle famiglie attraverso servizi ad alto valore aggiunto

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.

- 1 Flessibilità oraria
- 2 Pensione integrativa
- 3 Copertura assicurativa contro infortuni e invalidità
- 4 Assicurazione sulla vita
- 5 Disponibilità a concedere part-time
- 6 Estensione congedo paternità
- 7 Servizio salvatempo (lavanderia, posta, manutenzione/ lavaggio auto, pacchi in sede)
- 8 Compilazione Mod. 730
- 9 Credito on top su portale welfare
- 10 Assistenza sanitaria integrativa
- 11 Posti auto rosa per colleghe in gravidanza
- 12 Permessi retribuiti per visite mediche
- 13 Servizi Covid-19 (screening epidemiologici per dipendenti e familiari)
- 14 Sportello di ascolto
- 15 Borse di studio per figli dei dipendenti
- 16 Stage in azienda per figli dei dipendenti
- 17 Convenzioni aziendali
- 18 Prestiti a dipendenti
- 19 Ticket restaurant

	Collaboratori a tempo indeterminato	Collaboratori a tempo determinato	Collaboratori a tempo pieno	Collaboratori part-time
I principali servizi Welfare	1 2 3 4	1 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 5
	5 6 7 8	7 8 9 10	5 6 7 8	6 7 8 9
	9 10 11 12	11 12 13 14	9 10 11 12	10 11 12 13
	13 14 15 16	15 16 17 18	13 14 15 16	14 15 16 17
	17 18 19	19	17 18 19	18 19

SMARTWORKING	2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Numero di dipendenti che hanno lavorato in smartworking	110	44	154	109	50	159
% che hanno utilizzato lo smartworking sul totale	71%	100%	77%	68%	93%	74%
Totale gg. lavorate in smartworking	5.899	3.567	9.466	4.310	3.120	7.430
% di gg. in smartworking su totale gg. lavorati	18%	43%	23%	13%	33%	18%



Pari opportunità e remunerazione

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

+ Modello competencies-based: i sistemi di reclutamento, riconoscimento meritocratico e di valutazione e sviluppo sono tutti basati principalmente sul modello delle competenze, che per definizione è un modello che 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 RAL FISSA DONNE /UOMINI PER CATEGORIA	2020	2021	2022
	D/U	D/U	D/U
QUADRI	0,82	0,94	0,92
IMPIEGATI			
B1	0,96	0,94	0,91
B2	0,86	0,84	0,84
B3	-	-	0,83
C2	0,97	0,98	-
C3	0,94	0,94	0,90
OPERAI			
C1	-	-	0,98
C2	-	-	0,93

Chi viene assunto nel corso dell'anno percepisce un importo proporzionato 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.



RAPPORTO RETRIBUZIONE VARIABILE* DONNE /UOMINI PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO**	2020	2021	2022
	D/U	D/U	D/U
QUADRI	0,76	0,97	1,06
IMPIEGATI			
C2	0,96	0,76	1,07
C3	0,79	0,74	0,89
B1	0,84	0,77	0,81
B2	0,72	1,13	0,84
B3	-	-	0,76
OPERAI			
C1	-	-	0,54
C2	-	-	0,45

*esclusi stagisti e personale in somministrazione

**I premi variabili sono importi effettivamente percepiti nell'anno di competenza. Gli aventi diritto sono le persone assunte a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova.

CATEGORIE PROTETTE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
IMPIEGATI	4	4	8	4	5	9	4	6	10
OPERAI	2	0	2	2	0	2	1	0	1
TOTALE	6	4	10	6	5	11	5	6	11

CONGEDO PARENTALE	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
N. dipendenti che hanno avuto diritto al congedo	8	6	14	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo	7	6	13	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo	7	6	13	11	3	14	6	5	11
N. dipendenti tornati al lavoro dopo il congedo che sono ancora dipendenti di SEW nei 12 mesi successivi al rientro	7	6	13	10	3	13	6	5	11
Tasso di rientro	100%								
Tasso di fidelizzazione*	100%	100%	100%	91%	100%	100%	100%	100%	100%

* Nr. dipendenti rimasti per 12 mesi in azienda dopo essere tornati al lavoro dopo il congedo parentale/Nr. dipendenti tornati dal congedo parentale nel periodo di rendicontazione precedente.

Salute e sicurezza sul lavoro

INFORTUNI DIPENDENTI	2020			2021			2022		
	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	254.791	62.857	317.648	264.263	71.040	335.303	262.578	75.478	338.056
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze**	0								
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**	0,39	0,00	0,31	0,38	0,00	0,30	0,38	0,00	0,30

*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.

** Tasso calcolato come (numero totale infortuni / ore lavorate) X 100.000

SORVEGLIANZA SANITARIA	2020			2021			2022		
	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.	U.	D.	Tot.
Visite effettuate	107	18	122	94	16	110	119	32	151
Idoneità su n. visite effettuate	80	3	81	56	2	58	66	8	74
Idoneità con prescrizione e limitazioni su n. visite effettuate	26	15	41	38	14	52	53	23	76
Non idoneità temporanea su n. visite effettuate	1	0	1	0	0	0	0	1	1
N. di denunce di malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0

I dati delle tabelle precedenti escludono il personale in somministrazione. Si segnala che nel 2022 gli infortuni che hanno coinvolto il personale in somministrazione ammontano a 2, entrambi di tipo non grave.

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

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 e investimenti visibili

Come:

- + Revisione prestazioni ed eventi legati alla sicurezza
- + Assegnazione responsabilità
- + Discussione procedure, normativa e applicazione
- + Analisi anomalie, ricerca soluzioni di miglioramento continuo

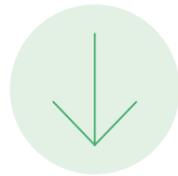
2

Riconoscimento del rischio

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

La segnalazione delle criticità rilevate e le proposte migliorative di 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

In 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 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 avvengono in occasione:

- + quando inizia il rapporto di lavoro (o la somministrazione)
- + 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 2022:

- + 143 lavoratori formati e coinvolti in almeno un modulo formativo
- + 1.100 ore di formazione erogate (sia modalità e-learning che in presenza)
- + 20 differenti moduli
- + 38 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 che lavorano nel nostro perimetro operino in maniera coerente e compatibile con le politiche e le procedure in materia di ambiente, salute e sicurezza.

Abbiamo sviluppato una procedura di sicurezza specifica per la gestione delle imprese in appalto in conformità al titolo IV del Dlgs 81/08. In veste di committente, verifichiamo l'idoneità professionale e il 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.

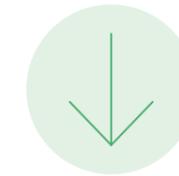
6

Analisi degli incidenti e ricerca delle cause

La cultura della segnalazione è diffusa in azienda come strumento per comunicare anomalie e condizioni critiche, così da 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 (mancato infortunio), procediamo innanzi tutto, se possibile, a parlare con la persona infortunata o coinvolta; in caso contrario, ci avvaliamo delle testimonianze del personale presente e

Fase

- Intervento urgente in base alla gravità evento
- Verifica
- Descrizione dei fatti, analisi cause
- Contromisura
- Verifica



rimandiamo 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) che analizza 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

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

Gestione eventi

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

Scopo

- Mettere in sicurezza il lavoratore in caso di infortunio o malore
- Impatto, danno, circostanze dell'incidente
- Raccolta informazioni chiave (metodo 5W+1H, 5 perché, fishbone)
- 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)
- Efficacia della contromisura, azione preventiva e correttiva

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 per 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 muletti, 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

In base alla normativa, 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 riguardanti il 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.

Progetto azienda cardioprotetta

Nel 2022 sono stati installati nella sede di Solaro 2 defibrillatori (DAE). Un gruppo di 10 lavoratori ha completato la formazione esterna sul loro utilizzo, incluse le prove pratiche di rianimazione e primo intervento per i casi di arresto cardiaco.



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 (v. a pagina 44), che si articola in diversi team 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 promosso (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 SEW-EURODRIVE Italia 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 definisce e produce 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 e il reparto Marketing segue anche il progetto comunicativo del bilancio di sostenibilità, dalle versioni stampate a quelle digitali o sul web.

Strategia di comunicazione

Il nostro reparto 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 reparto 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.

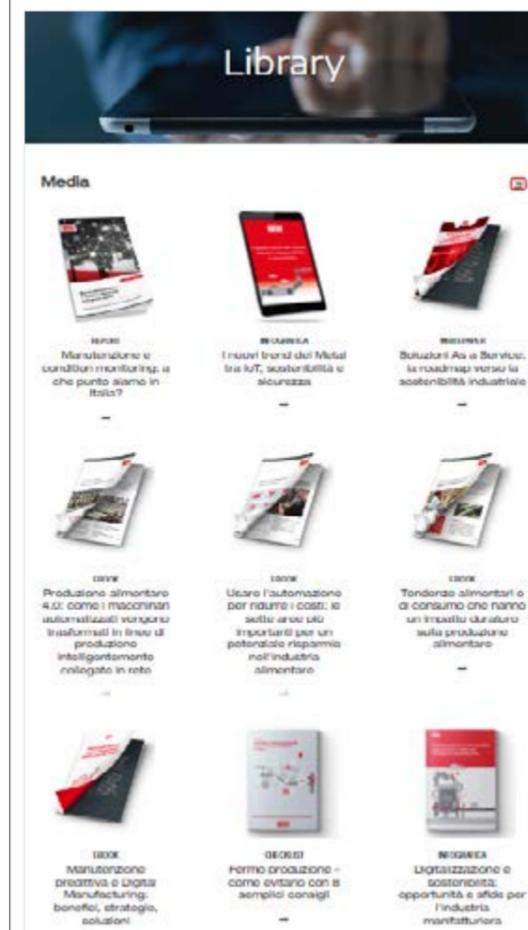
Ogni anno vengono definiti gli indicatori specifici di posizionamento del brand: gli obiettivi di Lead Generation e i target su tipologie e quantità di contenuti da realizzare, in funzione della strategia di diffusione e di comunicazione. Ogni mese, inoltre, l'ufficio marketing definisce gli argomenti 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, per poter programmare anche il calendario dei post e dei contenuti (card grafiche, caroselli, ecc.) per i post sui social network e la diffusione su tutti gli altri canali previsti dalla strategia di Inbound Marketing. Il reparto marketing ha il presidio sull'intero processo di Lead Management, dalla generazione di contatti qualificati e fino al Nurturing e monitoraggio dei risultati degli approcci commerciali, sia attraverso una piattaforma specifica di Marketing Automation, con strumenti per il tracciamento e l'analisi dei dati, che utilizzando alcune funzioni del CRM aziendale. Se la Lead Generation è affidata al reparto Marketing, le fasi di qualifica e conversione dei Lead sono invece in carico alla forza vendita e a specifiche figure chiamate Digital Customer Care Consultant che hanno l'obiettivo di personalizzare la Value Proposition partendo dall'analisi degli Intent Data e incrementare così l'utilizzo del canale di e-business aziendale (chiamato Online Support).



2

Piani editoriali:

- + annuale specifico per il blog aziendale
- + mensile per il sito web italiano





Dal 2019 al 2022 siamo stati partner tecnologico del MADE, Competence Center del Politecnico di Milano, centro di formazione nato per supportare le imprese nel loro percorso di maturazione e conseguente trasformazione digitale verso l'Industria 4.0.

Siamo partner del Master of Science in Innovation and Technology Management realizzato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Nel 2022 abbiamo sponsorizzato il Master di secondo livello in Meccatronica & Management MEMA della LIUC Università Cattaneo di Castellanza.

Sosteniamo l'Officina Futuro fondazione W Group che ha fondato il progetto "Girls Code It Better", 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.

Nel 2022 abbiamo supportato l'Istituto Tecnico Superiore Fondazione per la Mobilità Sostenibile Aerospazio/ Meccatronica del Piemonte, erogando uno specifico corso formativo teorico-pratico per la realizzazione e gestione di un veicolo a guida autonoma.



Products & services

- 86 Modello di business
- 88 Innovazione di prodotti e soluzioni
- 90 Innovazione di processo – Lean Smart Factory
- 92 Service e circolarità
- 93 Assistenza e loyalty
- 93 Soddisfazione del cliente



Un business messo alla prova da innovazione tecnologica e sostenibilità.

Il nostro modello di business deve dare una risposta concreta alle nuove esigenze di mercato.

In particolare, ci stiamo orientando sempre di più al servizio al cliente, intercettando i bisogni degli end user che, di conseguenza, influenzano le scelte tecnologiche dei costruttori di macchine industriali.

L'evoluzione e l'innovazione tecnologica delle nostre soluzioni di automazione vogliono contribuire a diffondere la sostenibilità sia dell'azienda sia dei clienti finali.

Con l'avvento della quarta rivoluzione industriale, il contesto produttivo è cambiato molto rapidamente, con un'attenzione crescente alla flessibilità e all'efficienza. Il processo di trasformazione digitale nelle moderne smart factory spinge sempre di più l'utente finale ad adottare un approccio data driven, in cui il dato è il fattore cruciale nel prendere le decisioni.

Lo spostamento dell'interesse verso i sistemi integrati innovativi ha richiesto un completo re-design del processo produttivo, con il cliente al centro e la tecnologia di automazione a supporto del lavoratore.

L'automazione deve saper soddisfare criteri di digitalizzazione, flessibilità, interoperabilità, quindi comunicazione tra macchina e macchina e fra macchina e sistemi gestionali.

È evidente che la smart factory che nasce da queste premesse deve essere 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.



Tutti i prodotti meccanici ed elettronici per le soluzioni di automazione per l'impiego nel settore industriale dispongono delle principali certificazioni

ISO9001:2015
Quality Management

IEC 61508:2010
Functional Safety Products

IEC6007919:2019
Ex Products

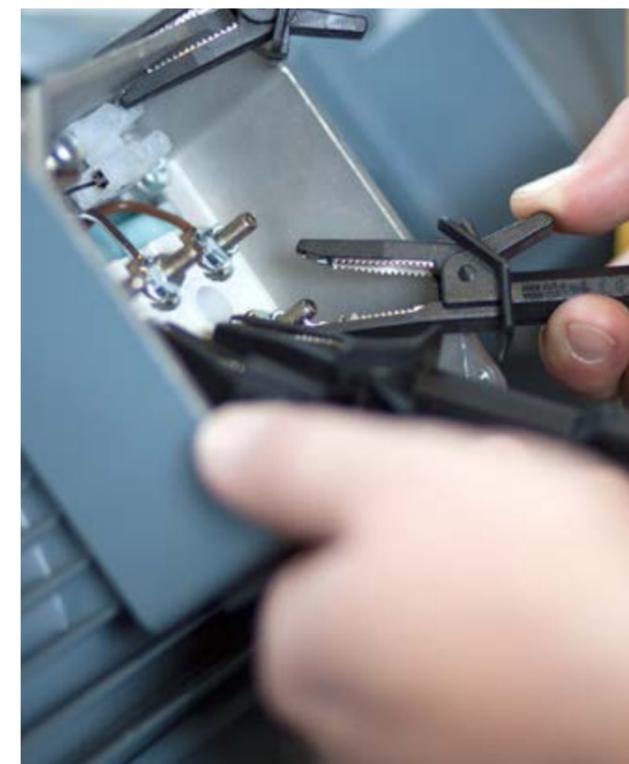
UL
(Underwriters Laboratories Inc)
Conformità del prodotto per il Nord America

CSA
(Canadian Electrical Code)
Conformità del prodotto per il Canada

Obiettivi

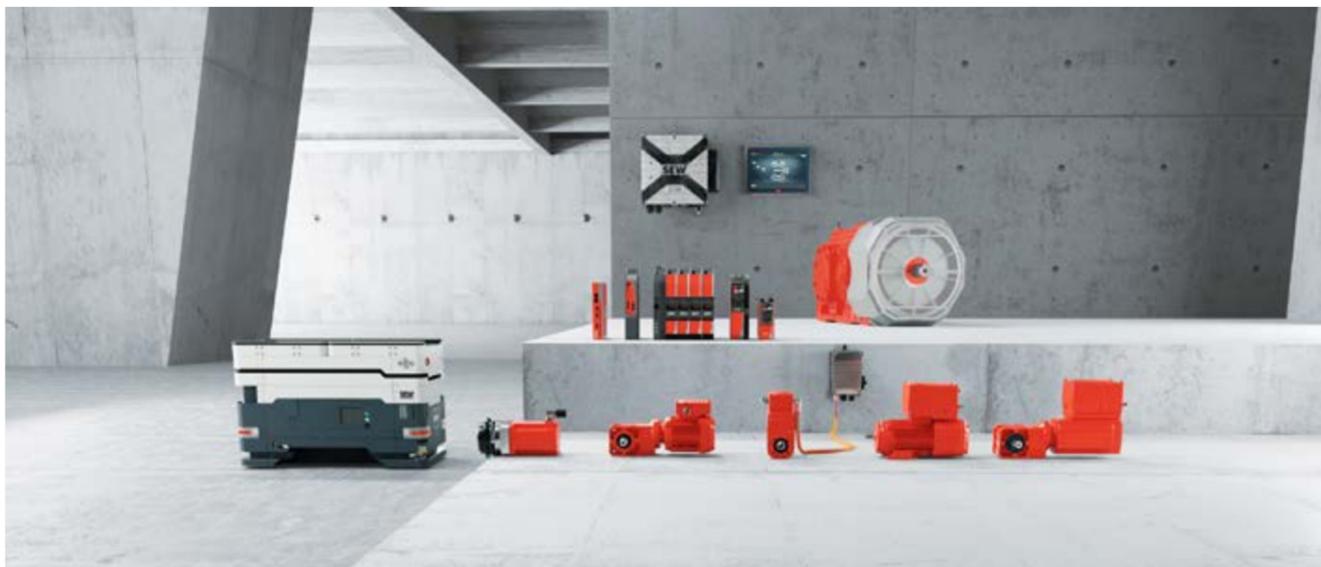
La tabella riassume gli obiettivi aziendali per l'ambito Prodotti e service che hanno un impatto sulla sostenibilità, declinati per temi ESG, azioni strategiche e aree di sviluppo.

PRODOTTI E SERVICE						
Obiettivi di sostenibilità	Temi ESG	Azioni	Indicatori	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Leadership di prodotto green and digital		Potenziare l'efficiamento delle nostre soluzioni combinate	Numero di opportunità «Performance / energy» e «Digital Transformation» che hanno raggiunto il livello di offerta (progetti PE-S + DR2C)	50	110	180
		Accrescere l'approccio di vendita consulenziale, allargandolo ai temi di sostenibilità ed efficientamento dei consumi per aiutare il cliente a perseguire le sue necessità anche in termini di carbon footprint				
Leadership Service	Ricerca e innovazione di prodotto e di processo	Potenziamento delle attività di mappatura meccanica ed elettronica presso gli EU promossi da IC + Service Sales per aumentare le attività di remanufacturing / retrofit e la fidelizzazione del cliente finale	Numero di attività di mappature presso clienti end users	25 mappature	50 mappature	65 mappature
		Promozione dell'attività di monitoraggio delle condizioni di funzionamento delle nostre soluzioni e prodotti presso i clienti per aiutarli nella gestione impianto e nella riduzione della loro impronta CO ₂	Numero nuovi clienti acquisiti per i prodotti e soluzioni di monitoraggio	15	20	40
		Promozione del servizio di remanufacturing dei nostri prodotti	Percentuale delle taglie lavorabili nei service italiani	15%	30%	50%
Eccellenza nella qualità		Stimolare l'interesse nel miglioramento continuo (promuovere la filosofia lean) attraverso le CIP (Continuous Improvement Process) migliorandone la gestione, la pubblicazione (attraverso una comunicazione diffusa) e favorendo lo sviluppo delle CIP nei singoli reparti in maniera autonoma	Numero di CIP Implementate	75	80	85



Prodotti e servizi: i temi ESG

- + Valutazione dell'impatto sull'ambiente e sull'uomo dei prodotti - **tema materiale**
- + Ricerca e innovazione di prodotto e di processo
- + Qualità meccanica ed elettrica dei prodotti; Conformità e sicurezza dei prodotti; Service sostenibile



Modello di business

Ci siamo dotati di un reparto Industry Management per seguire, attraverso gli industry consultant, i nostri mercati strategici, proponendo agli end user soluzioni innovative hardware e software 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 l'innovazione e le soluzioni anche alle sfide più complesse, il reparto Innovation technology offre alta consulenza tecnica e ingegneristica negli ambiti di automazione di fabbrica e macchine.

I nostri mercati



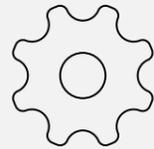
Consumer goods



Airport & post parcel



Food & beverage

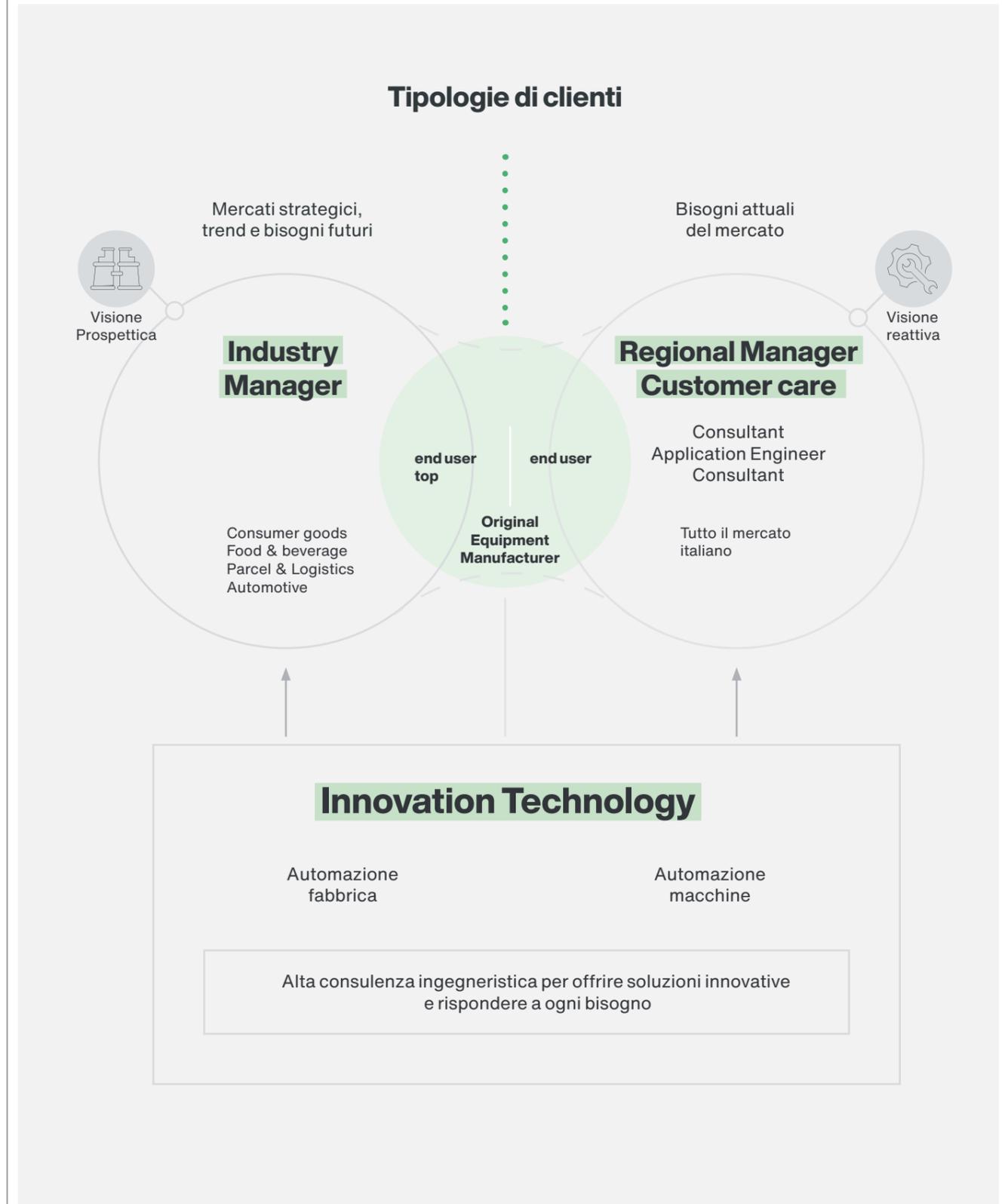


Automotive



Il nostro intento è rendere fruibili a tutto l'ecosistema dell'automazione industriale, dai produttori agli end user, 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 Service dedicata alla riparazione e modifica dei prodotti SEW. Il servizio è attivo sette giorni su sette, ogni giorno dell'anno e raggiunge tutto il territorio italiano.



Innovazione di prodotti e soluzioni

Abbiamo sviluppato una piattaforma di automazione hardware e software 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 DriveRadar®.

Tra gli strumenti offerti da DriveRadar® 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.



Anche il sistema per la gestione intelligente dell'energia PE-S (Power and Energy Solutions) rappresenta un'importante evoluzione: il recupero dell'energia rigenerativa dei motori elettrici avviene all'interno di storage basati su super condensatori ad alta densità di energia, riducendo significativamente l'assorbimento energetico e la conseguente produzione di CO₂ delle applicazioni di automazione, a tutto favore di un minor costo di gestione degli impianti, di una maggiore sostenibilità produttiva e ambientale e, non ultimo, della disponibilità dell'impianto stesso (OEE = Overall Equipment Effectiveness).

L'utilizzo di motorizzazioni di produzione in classe energetica altamente performante IE5 consente ulteriori vantaggi di risparmio energetico grazie all'utilizzo di servo azionamenti centralizzati e decentralizzati in classe IES2 che permettono un sensibile risparmio del consumo di energia a parità di prestazioni.



IoT App per manutentori e personale tecnico di linea



IoT Suite per il manager di produzione/stabilimento



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 and Energy Solutions 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.

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.

1

Analisi del processo logistico-produttivo attuale

In questa fase, sono state classificate le attività in:

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



Nella prima riprogettazione del flusso logistico-produttivo, sono state identificate tre principali attività a basso valore aggiunto. Abbiamo intrapreso azioni per eliminarle/ridurle e successivamente abbiamo identificato 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 a non 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

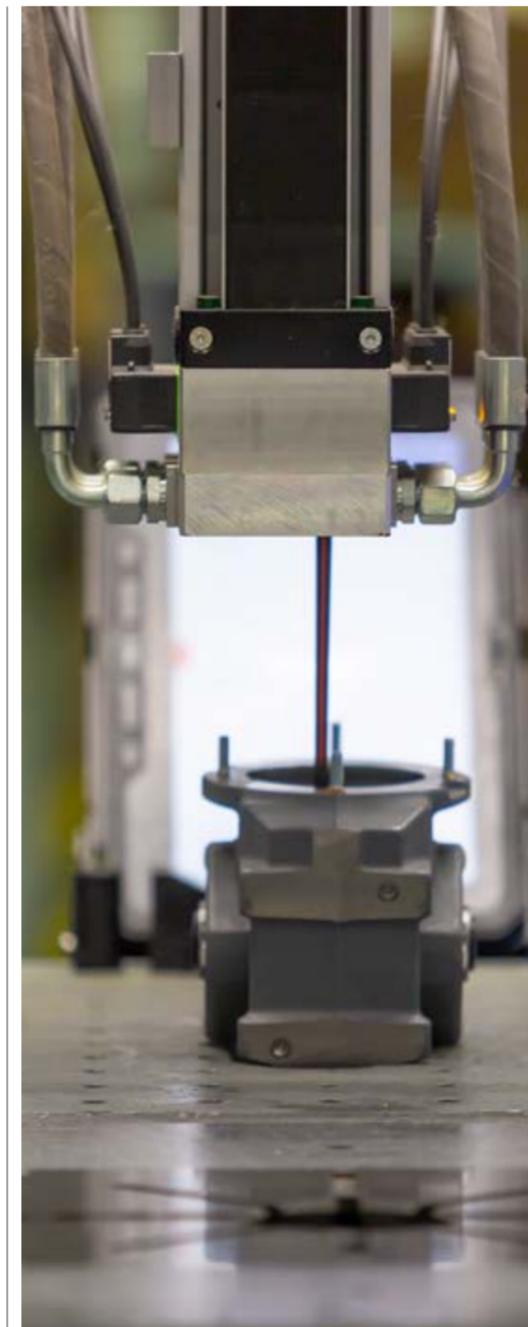
Il riempimento manuale dell'olio nel riduttore è stato identificato come la seconda attività ausiliaria ripetitiva a basso valore aggiunto. Si è quindi proceduto alla progettazione di una macchina automatica di riempimento olio interconnessa al sistema gestionale, sviluppata internamente e fornita di 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. I tecnici SEW hanno progettato una macchina automatica di pressatura del motore interconnessa al sistema gestionale, 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 maggiore valore aggiunto.

Il processo è guidato dal sistema gestionale SAP e, grazie alla comunicazione costante, permette di avere visibilità in real time sull'andamento della produzione dell'impianto in generale.



Service e circolarità

Il Service di SEW-EURODRIVE Italia 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 sabbatrice, 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

Il valore misurato dalle ultime campionature camini per la misura delle emissioni in atmosfera rileva un dato significativamente basso di concentrazione COV rispetto al valore limite dettato dalla normativa.



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.

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.



Soddisfazione del cliente

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.

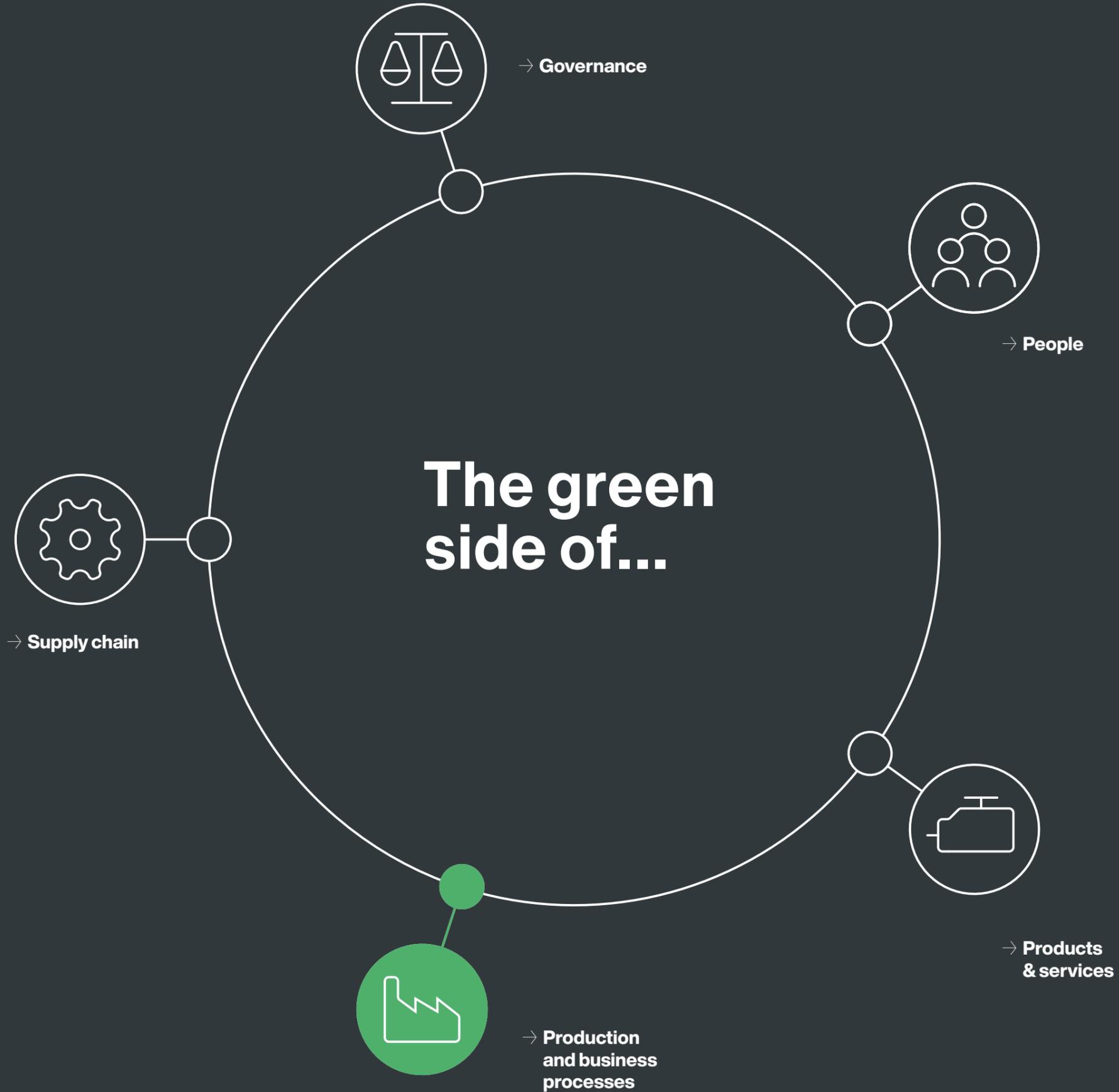
L'attività di Customer Satisfaction monitora la soddisfazione dei clienti ogni tre o quattro anni, tramite un questionario. Si tratta di un processo importante per misurare il grado di soddisfazione dei clienti in tema di online support e sito web, personale di vendita, processi di gestione offerte e 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.

Production and business processes

- 100 Green Policy
- 101 Consumi, riciclo e riutilizzo
- 110 Emissioni di gas serra
- 113 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 CO₂ 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

Nel 2022 le emissioni di gas serra in termini di CO₂ eq, dirette e indirette, di categoria Scope 1 e Scope 2, ammontano a 592,20 tonnellate. Se non avessimo acquistato il 100% di energia rinnovabile, a queste emissioni si sarebbero dovute sommare le 387,91 tonnellate di CO₂ eq generate dal consumo di energia elettrica di Scope 2.

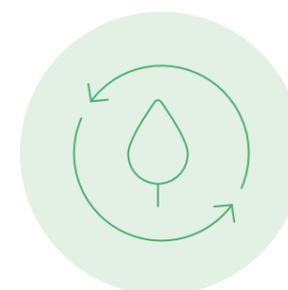
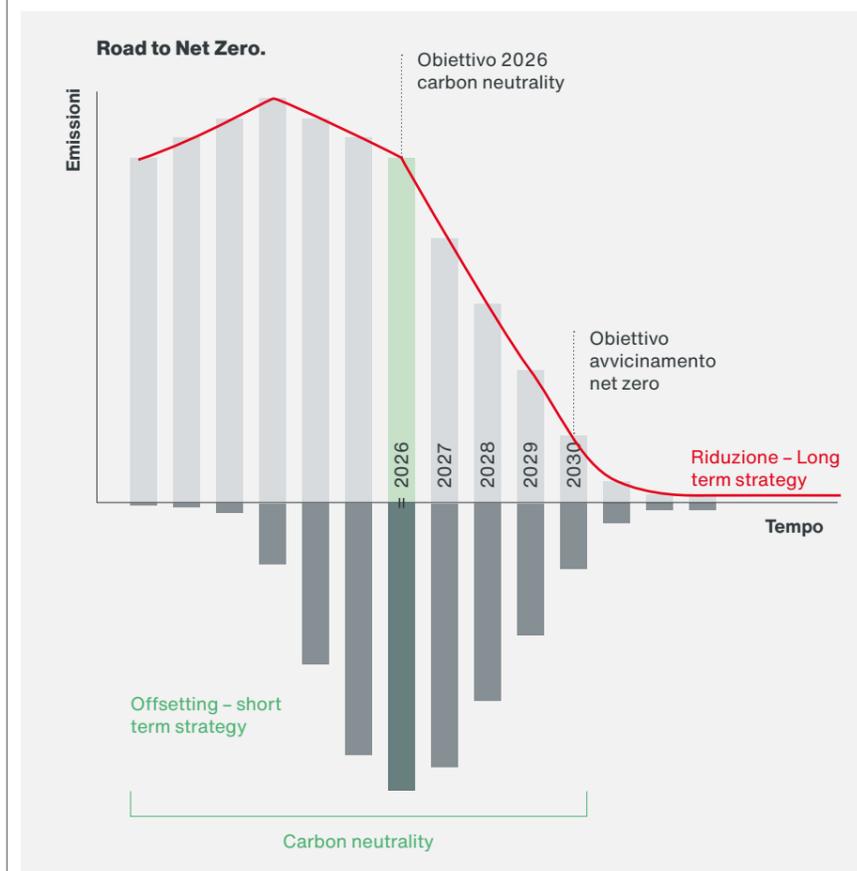
Abbiamo un impianto fotovoltaico di 174 mq e potenza massima di 32,4 kWp. La quota di energia autoprodotta è pari al 2,9% del fabbisogno complessivo della nostra azienda.

È stata potenziata la rete di misuratori di consumi di corrente elettrica nella sede di Solaro.



Green Policy

Abbiamo preparato una nuova versione della Green Policy, che entrerà in vigore nel 2023. La nuova green Policy amplia la gamma di temi trattati introducendo novità relative a inquinamento digitale, consumi energetici, fonti rinnovabili di energia, gestione del parco auto e biodiversità.



Biodiversità

Abbiamo firmato un protocollo d'intesa con il Parco delle Groane e della Brughiera Briantea, con cui la nostra sede di Solaro confina direttamente, per valorizzare le risorse paesaggistiche di quest'area.

73,6%

rifiuti recuperati

AMBIENTE

Obiettivi di sostenibilità	Temi ESG	Azioni	Indicatori	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Riduzione carbon footprint organizzazione CFPO	Incremento della circolarità	Potenziare la cultura della differenziazione e riutilizzo di materiali da imballaggio e ridurre le emissioni SCOPE 3 generate dai rifiuti inviati a smaltimento /discarica	Percentuale materiale riutilizzato	75%	80%	85%
			Percentuale rifiuti smaltiti in discarica	1,6%	1,3%	1,0%
	Riduzione dei consumi e delle emissioni + Lotta cambiamenti climatici	Contribuire alla transizione elettrica della mobilità introducendo auto elettriche in flotta e car list aziendale	Valore delle emissioni medie di CO ₂ della flotta aziendale	130 g/km CO ₂	120 g/km CO ₂	100g/km CO ₂
			Numero di veicoli elettrici in flotta	Almeno 8 veicoli elettrici in flotta	Almeno 13 veicoli elettrici in flotta	Almeno 23 veicoli elettrici in flotta
	Riduzione dei consumi e delle emissioni + Lotta cambiamenti climatici	Sviluppo e implementazione e mantenimento del piano spostamento casa lavoro (PSCL) con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle emissioni generate dal pendolarismo dei dipendenti	Quantità dei provvedimenti aziendali per l'ottimizzazione degli spostamenti casa-lavoro	2 auto-navetta elettriche, mantenere aggiornato il piano PSCL	3 auto-navetta elettriche, mantenere aggiornato il piano PSCL	5 auto-navetta elettriche, mantenere aggiornato il piano PSCL
			Riduzione dei consumi e delle emissioni	Misurare in dettaglio gli assorbimenti elettrici interni per azzerare gli sprechi, ridurre i consumi dell'organizzazione e quindi l'impronta di CO ₂	Azioni di Energy management	Completamento quadro misure di puntuali assorbimenti elettrici / Definizione di 6 schede di analisi
	Percentuale di riduzione dei consumi energetici [kWh] ottenuta dall'attuazione delle azioni di energy management	5%			5%	5%
	Riduzione dei consumi e delle emissioni	Contribuire all'aumento di autoproduzione di energie rinnovabili	Percentuale di fabbisogno energetico coperto con l'autoproduzione, con riferimento al consumo del 2021	3%	9%	25%



Ambiente: i temi ESG

- + Riduzione dei consumi e delle emissioni - **tema materiale**
- + Incremento della circolarità
- + Lotta ai cambiamenti climatici
- + Tutela della biodiversità

Green Policy

Nel 2020 abbiamo approvato la Green Policy, un documento strategico necessario per delineare le azioni e le iniziative che intendiamo mettere in atto per sviluppare gli obiettivi di sostenibilità. Nel corso del 2022 abbiamo preparato una nuova versione della Green Policy, che entrerà in vigore nel 2023.

Rispetto alla versione precedente, la nuova Green Policy 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 CO₂ 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 tendenti 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.



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 verranno 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 cresceranno spontanei per creare un ambiente idoneo agli insetti impollinatori. La presenza del prato alto, perché non sfalcato, aiuterà 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 verranno sfalcate il minimo indispensabile.



Consumi, riciclo e riutilizzo

Per abbattere l'impatto ambientale, investiamo in processi circolari, cioè in una serie di azioni che rispettano le tre R:

- + 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 li re-immetterà 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;

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.



RECYCLING

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

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.



REUSE

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

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 Service 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:

- + Produzione rifiuto
- + Classificazione e stoccaggio rifiuto
- + Contatto fornitore per recupero rifiuto
- + Ritiro rifiuto
- + Archiviazione Formulario Rifiuto
- + Raccolta e analisi del dato per monitoraggio performance sostenibilità

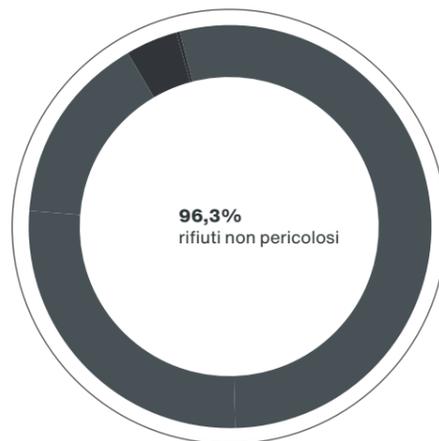
Negli edifici aziendali sono predisposti contenitori di stoccaggio dedicati a ciascuna categoria di rifiuto, indicati da segnaletica che riporta il nome del rifiuto e il codice CER di riferimento.

I codici rifiuto CER che vengono affidati alle aziende smaltitrici sono attualmente 19, a cui si sommano rame e alluminio che vengono venduti.

Separiamo il 100% dei rifiuti prodotti in categorie. Tra queste, una solo è mista, composta, cioè, di rifiuti non differenziati, chiamata "residuo secco" e rappresenta l'1,8% del totale. In ogni caso, la frazione residuo secco viene recuperata dall'azienda smaltitrice, che solitamente impiega questi rifiuti come combustibile per produrre energia.



3,7%
rifiuti pericolosi



96,3%
rifiuti non pericolosi

I rifiuti pericolosi sono grassi, adesivi, cere e sigillanti contaminati.

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO (KG)		2021 [kg]	2021 ricalcolato [kg]	2022 [kg]
Rifiuti non pericolosi	Recuperati [R]	81.360	81.360	65.441
	Smaltiti [D]	56	56	0
	Riutilizzati [RIU]	24.008	205.256	211.913
	Totale non pericolosi	105.424	286.671	277.354
Rifiuti pericolosi	Recuperati [R]	646	646	5.310
	Smaltiti [D]	5.760	5.760	5.197
	Totale pericolosi	6.406	6.406	10.507
TOTALE	111.830	293.077	287.861	

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO		2021 [kg]	2021 ricalcolato [kg]	2022 [kg]	2022 [%]
Cartone [kg] CER 150101	Recuperati [R]	29.460	29.460	23.130	40%
	Riutilizzati [RIU]	3.522	35.222	35.329	60%
	Totale	32.982	64.682	58.459	100%

RIFIUTI PER TIPO E METODO DI SMALTIMENTO		2021 [kg]	2021 ricalcolato [kg]	2022 [kg]	2022 [%]
Imballaggi in Legno [kg] CER 150103	Recuperati [R]	9.920	9.920	16.440	9%
	Riutilizzati [RIU]	20.486	170.034	176.584	91%
	Totale	30.406	179.954	193.024	100%

TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	2021 [kg]	2021 ricalcolato [kg]	2022 [kg]	2022 [%]
TOTALE RIFIUTI RECUPERATI [R]	82.006	82.006	70.751	24,6%
TOTALE RIFIUTI SMALTITI [D]	5.816	5.816	5.197	1,8%
TOTALE RIFIUTI RIUTILIZZATI [RIU]	24.008	205.256	211.913	73,6%
TOTALE RIFIUTI	111.830	293.077	287.861	100%

Legenda:

Recuperati [R] = Rifiuti differenziati da SEW-EURODRIVE e recuperati dallo smaltitore secondo le modalità di recupero previste dal decreto legislativo 3/04/2006 n°152

Smaltiti [D] = Rifiuti differenziati da SEW-EURODRIVE e smaltiti dallo smaltitore secondo le modalità di smaltimento previste dal decreto legislativo 3/04/2006 n°152

Riutilizzati [RIU] = Rifiuti selezionati e accantonati da SEW-EURODRIVE per essere riutilizzati, oggi nella categoria compaiono pallet e cartone da imballo che vengono riutilizzati per lo stesso scopo per cui erano stati prodotti e utilizzati in principio. Appartengono a questa categoria anche i materiali venduti come prodotto e non come rifiuto.



La differenza tra la quantità di rifiuti prodotta nel 2021 e quella del 2022 è causata da un errore di estrazione dei dati dello scorso anno, poiché, erroneamente, nel 2021 il dato fu fornito come unità, quindi con peso variabile a seconda delle dimensioni, e non come peso; inoltre, nel 2021, molto materiale da imballo riutilizzato è sfuggito al conteggio: di conseguenza, nel 2022 sono state definite le regole e i metodi attraverso cui conteggiare correttamente i rifiuti.

Abbiamo inserito un ricalcolo dei dati del 2021 per renderli confrontabili con il 2022, basato sulle informazioni a disposizione.

Suddivisione dei rifiuti

a

rifiuti smaltiti [R] con ditte specializzate nello smaltimento, vedi registri dei rifiuti

b

rifiuti che non vengono smaltiti perché riutilizzabili [RIU], come gli imballi

c

rifiuti che non vengono smaltiti bensì venduti [RIU], anch'essi quindi riutilizzabili dal compratore.

Le categorie B e C sono composte da rifiuti che possono essere riutilizzati solo grazie all'impegno che ci siamo prefissi nel suddividere e stoccare gli scarti recuperabili, per evitare che vengano smaltiti anche quei materiali che possono avere una nuova vita.

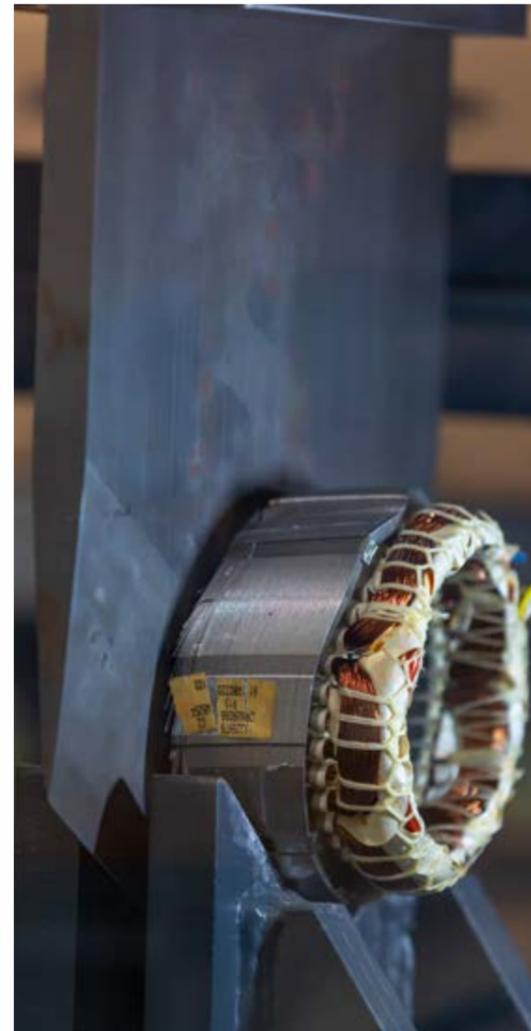
È il caso degli imballaggi del materiale ricevuto da casa madre: i cartoni a marchio SEW vengono aperti senza essere danneggiati, riposti senza schiacciarli e utilizzati nuovamente. Lo stesso avviene per i pallet. La quota di tale riutilizzo del 73,6% del totale dei rifiuti, ovvero 211,9 tonnellate.

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, smaltita come rifiuto speciale. Il consumo di acqua per questi scopi si aggira intorno ai 12.000 litri l'anno.

12.000 l

la quantità d'acqua utilizzata ogni anno per i lavaggi



Un altro utilizzo dell'acqua è l'irrigazione per il prato e le aiuole. Tuttavia, il tipo di piante scelte non necessita grandi quantità d'acqua; l'impianto è dotato, inoltre, di sensori che, in caso di pioggia, si attivano e inibiscono l'impianto di irrigazione, così da non sprecare acqua. Durante la siccità del 2022 abbiamo osservato le restrizioni comunali imposte e abbiamo fermato l'impianto di irrigazione; fortunatamente, il giardino non ne ha risentito troppo, proprio grazie alla resistenza delle piante scelte.

Nell'ambito del progetto 'prato fiorito' lanciato nei primi mesi del 2023 e che verrà rendicontato nel prossimo bilancio, si è deciso di lasciar crescere la porzione di prato seminato con fiori. Tra i vari benefici della non sfalcatura vi è la conservazione dell'umidità nel manto erboso e la riduzione dell'acqua necessaria all'irrigazione, oltre alla riduzione delle temperature del primo strato di terra.

Consumi energetici

Nel 2022 è stato progettato e realizzato l'intervento di potenziamento della rete di misuratori di consumi di corrente elettrica nel sito di Solaro.

I misuratori sono stati disposti nei quadri dell'impianto affinché siano disponibili in continuo le seguenti letture puntuali:

Energia totale SEW-EURODRIVE Solaro

HVAC		Consumo uffici		Consumi workshop			
Uffici (caldo/freddo)		Illuminazione		Assembly	Logistic	Service	Altro
Workshop (termostrisce)		Dispositivi		Eps	Lame d'aria	Lavatrice	Illuminazione
				MTP (Motor Test Panel)	Muletti	Cabina verniciatura	HVAC freddo
				MOVITRANS® (AGV)		Test machine	Compressore
				Catenaria			
				Oil filling			
				Press machine			



La rete è stata installata a dicembre 2022, le prime misure verranno pertanto raccolte a partire da febbraio 2023. Il sistema di monitoraggio è stato implementato per determinare con certezza la quantità di energia di competenza di ogni reparto, per contabilizzare la quantità di emissioni e consentirci in futuro di definire la carbon footprint di prodotto. Nel frattempo, abbiamo ricercato punti di spreco di consumo negli impianti e nelle attività e provveduto ad attuare una serie di azioni di riduzione dei consumi elettrici, senza mai perdere di vista quanto richiesto nella Direttiva 2018/2002/UE nazionale italiana, che pone l'obiettivo di conseguire un miglioramento dell'efficienza energetica di almeno il 32,5% entro il 2030.

Il nostro approccio consiste nel:

+ misurare i consumi puntuali,

+ analizzarli cercando anomalie e possibili miglioramenti,

+ pianificare le azioni di riduzione,

+ monitorarne gli effettivi risultati.

Nel corso del 2022 le maggiori azioni di risparmio dei consumi elettrici sono state:

+ Spegnimento del compressore durante la notte

+ Riduzione della temperatura di riscaldamento di 1 °C in ottemperanza al decreto del MISE

+ Aumento delle temperature minime estive a 28 °C in ottemperanza decreto MISE

+ Riduzione della ventilazione e correzione di alcuni parametri di funzionamento dell'impianto clima.

Gli sforzi hanno dato buoni risultati: abbiamo registrato una riduzione del 3,8% del consumo energetico rispetto ai consumi dell'anno precedente grazie alle politiche di risparmio attivate sul clima estivo e invernale e alle azioni di ottimizzazione dei consumi su alcuni macchinari di officina. Proseguiremo in questa direzione per raggiungere l'obiettivo prefissato nel precedente bilancio di sostenibilità di riduzione del 5%.

Il calo del consumo energetico è un risultato ancor più apprezzabile osservando che, durante il 2022, abbiamo conseguito una crescita del fatturato generato dalla somma della vendita di prodotti assemblati localmente e di prodotti assemblati in Germania e spediti in Italia.

In particolare, il fatturato è cresciuto complessivamente del 20%, generando un aumento del 12,6% dei pezzi assemblati in Italia (le percentuali di crescita non sono proporzionali a causa della capacità produttiva dell'impianto di Solaro che è giunta a saturazione).

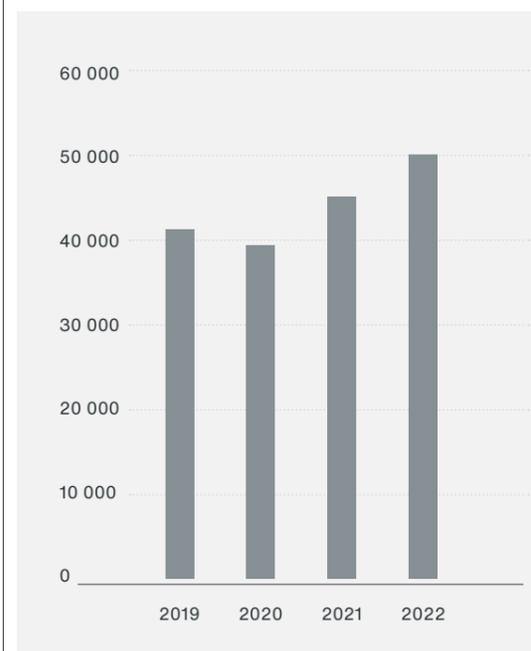
25,4%

riduzione dei consumi di gas metano

3,8%

calo del consumo energetico

Assemblaggio motori (nr.)



L'aumento di assemblaggio italiano del 12,6% non ha generato un corrispondente aumento dei consumi di energia; anzi, rispetto all'anno precedente il calo di consumi del 3,8%, è particolarmente soddisfacente.

L'unica anomalia si registra nelle sedi periferiche italiane in cui si registra una crescita dei consumi elettrici pari al 13,6% rispetto al 2021. L'azienda ha monitorato eventuali guasti e non ha rilevato nessuna problematica specifica e ulteriori revisioni degli impianti per aumentarne efficienza e controllo.

COEFFICIENTI DI CONVERSIONE		
Energia elettrica	GJ per kWh	0,0036
Metano	GJ/sm3	0,035303

Consumi di elettricità e gas naturale

CONSUMI DI ENERGIA ALL'INTERNO DI SEW ITALIA	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Consumo di elettricità totale HQ + DC Solaro	kWh	1.147.937	1.173.144	1.279.850	1.211.811
variazione % anno su anno HQ + DC Solaro			2,2%	9,1%	-5,3
Consumo di elettricità totale DC	kWh	118.306	98.450	111.103	126.274
variazione % anno su anno consumi DC			-16,8%	12,9%	13,7%
Totale consumo elettricità SEW Italia	kWh	1.266.243	1.271.594	1.390.953	1.338.085
	GJ	4.558	4.578	5.007	4.817
variazione % anno su anno consumi totali			0,4%	9,4%	-3,8%

CONSUMI DI GAS ALL'INTERNO DI SEW ITALIA	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Consumo di GAS metano HQ + DC Solaro	sm3	89.533	91.258	116.387	86.640
Consumo di GAS metano DC	sm3	1.951	1.688	1.871	1.629
Totale consumo di gas SEW Italia	sm3	91.484	92.946	118.258	88.269
	GJ	3.230	3.279	4.172	3.114

CONSUMI DI ENERGIA TOTALE ALL'INTERNO DI SEW ITALIA	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Consumo di energia Totale SEW Italia	GJ	7.788	7.857	9.180	7.931
Riduzione Consumi energetici % anno su anno			0,9%	16,8%	-13,6%

Considerando i consumi energetici totali, sia di elettricità che di gas, normalizzati e trasformati in GJ, la riduzione complessiva dei consumi è pari al 13,6% rispetto al 2021.

INTENSITÀ ENERGETICA	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Consumo di energia totale SEW-EURODRIVE	GJ	7.788	7.857	9.180	7.931
Fatturato totale	[€]	138.662.000	127.056.000	138.662.000	166.448.000
Pezzi assemblati in Italia	n° pezzi	41.140	39.380	44.660	50.297
Quantità di merce spedita da Solaro	[ton]	5.143	4.479	5.112	6.220
Quantità di merce spedita da Solaro	n° colli	86.949	83.134	93.433	105.686
Superficie totale (uffici + DC)	m2	12.181	12.181	12.181	12.181
Consumi energetici / Fatturato	MJ/€	8,28	9,23	9,23	7,28
Consumi energetici / Superficie	GJ/m2	0,64	0,65	0,75	0,65
Consumi elettrici Solaro / Numero di pezzi	GJ/pezzo	0,18	0,19	0,20	0,15
Riduzione consumi energetici % anno su anno			0,9%	16,8%	-13,6%

L'intensità energetica è parametrata su diversi valori (il fatturato, la superficie e il numero di pezzi assemblati) ed evidenzia una riduzione in tutti i casi considerati. Enel Energia certifica che l'energia che utilizziamo è 100% rinnovabile. Inoltre, sulla copertura dell'edificio di Solaro è installato un impianto fotovoltaico composto da 140 pannelli fotovoltaici per un'estensione totale di 174 mq e con una potenza massima di 32,4 kWp. L'energia prodotta viene auto consumata per l'attività produttiva. La produzione di energia nel 2022 è di 35.721 kWh, pari al 2,9% del totale dei consumi elettrici di Solaro 2022 e al 2,7% del totale dei consumi di tutta SEW-EURODRIVE Italia 2022.

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

	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Elettricità da fotovoltaico autoprodotta e consumata	kWh	32.718	34.785	33.367	35.721
Percentuale di energia autoprodotta su totale consumi Italia		2,6%	2,7%	2,4%	2,7%
Percentuale di energia autoprodotta su totale consumi Solaro		2,9%	3,0%	2,6%	2,9%

Nel 2023, verranno installati i pannelli solari del nuovo sito di Caserta. L'installazione prevede pannelli per una potenza totale di 89,6 kWp.

Quest'imminente installazione dovrebbe portare al 9% la copertura del nostro fabbisogno annuale rispetto ai consumi del 2022.

Per gli anni futuri 2023-2026 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).

È, inoltre, in corso la valutazione della fattibilità dell'investimento sulla copertura del plant di Solaro.

È in corso, infine, la progettazione di un nuovo plant a Bologna che offrirà 6.000 mq di copertura per l'installazione di circa 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 ne confermano costantemente il basso livello 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.

11,7

kg CO₂ eq sono le emissioni di Scope 1 e 2 per pezzo assemblato in Italia, in calo dell'8% rispetto all'anno precedente

Acquistiamo solo energia green, per questo le emissioni di Scope 2 sono pari a zero: abbiamo abbattuto 400 tonnellate di CO₂ eq potenziali dovute ai consumi elettrici.

Scope 1

592,20

tonnellate di CO₂ eq

Scope 2

0,00

tonnellate di CO₂ eq (energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili)



+ **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'azienda. Nel caso di SEW-EURODRIVE Italia, si intendono quelle dovute dalle emissioni del parco auto aziendale: abbiamo scelto di mantenere tutti questi spostamenti nello Scope 1 perché la distinzione tra spostamenti personali sarebbe stata fatta con stime approssimative. In questo modo, inoltre, ci impegniamo a compensare gli spostamenti personali dei dipendenti titolari d'auto aziendale;

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

+ **Scope 3:** altre emissioni indirette. SEW-EURODRIVE Italia, in questo secondo report, ha valutato le emissioni dovute dallo smaltimento dei rifiuti smaltiti e recuperati.

Nel 2022 le emissioni di gas serra in termini di CO₂ eq, dirette e indirette, di categoria Scope 1 e Scope 2, ammontano a 592,20 tonnellate.

Se non avessimo acquistato il 100% di energia rinnovabile, a queste emissioni si sarebbero dovute sommare le 400 tonnellate circa di CO₂ eq generate dal consumo di energia elettrica di Scope 2.

Emissioni dirette di gas serra Scope 1	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Emissioni da trasporto - parco auto aziendale	[t CO ₂ eq]	401,90	264,41	329,51	408,87
Emissioni da consumo gas per riscaldamento	[t CO ₂ eq]	185,76	188,00	239,04	178,42
Perdite Gas impianti clima	[t CO ₂ eq]	n.p.	n.p.	n.p.	4,90
Totale emissioni Scope 1	[t CO₂ eq]	587,66	452,41	568,55	592,20

Emissioni dirette di gas serra Scope 2	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Emissioni da consumo di elettricità	[t CO ₂ eq]	367,08	368,64	0,00	0,00
Totale emissioni Scope 2	[t CO₂ eq]	367,08	368,64	0,00	0,00

100% fonti rinnovabili

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 dei clienti 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.



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

KPI - [TCO ₂ /N PEZZI ASSEMBLATI]	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Intensità di emissioni GHG - Scope 1	[kg CO ₂ /pezzo]	14,28	11,49	12,73	11,77

KPI - [TCO ₂ /FATTURATO]	u.d.m.	2019	2020	2021	2022
Intensità di emissioni GHG - Scope 1	[kg CO ₂ /kEuro]	4,238	3,561	3,973	3,558



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 CO₂ 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.

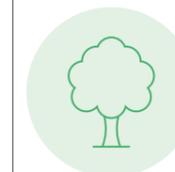
Il Protocollo d'Intesa siglato a Solaro il 16 novembre 2022 dal Presidente dell'Ente Parco Emiliano Campi e dal nostro Managing Director Giorgio Ferrandino prevede la collaborazione nell'attività di tutela e sostenibilità ambientale per valorizzare le risorse paesaggistiche del Parco delle Groane e della 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.

Durante il primo Convegno delle Associazioni del Parco, il 19 novembre 2022 nella sede della Polveriera di Solaro, Eva De Col, Procurement, Facilities & Sustainability Manager di SEW-EURODRIVE Italia, ha esplicitato l'impegno della nostra azienda nel percorso ambientale orientato al miglioramento continuo e alla creazione di valore condiviso.

In particolare, siamo interessati:

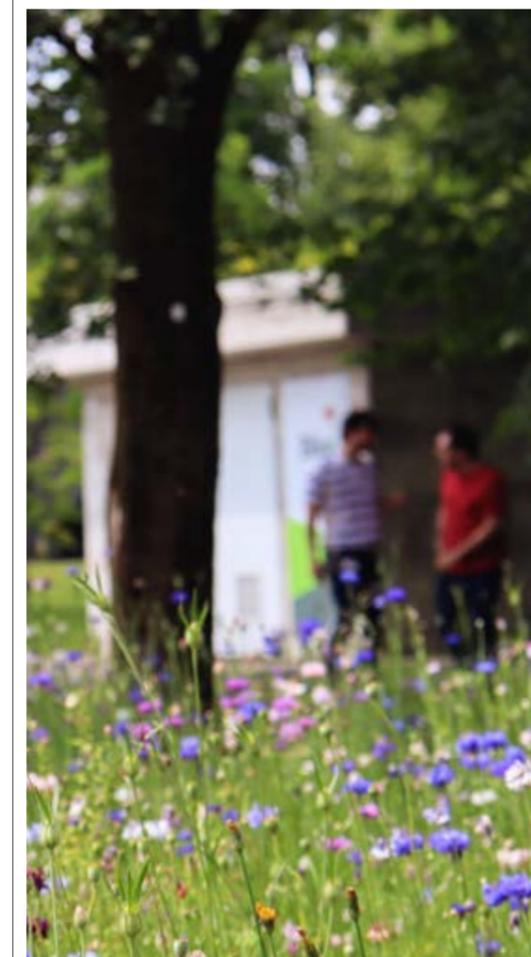
- + alla realizzazione nella nostra area privata di un "habitat" favorevole agli insetti impollinatori, denominato "Progetto PRATO FIORITO" e compatibile con l'unicità del contesto del Parco delle Groane,
- + a fornire disponibilità delle aree di nostra pertinenza per eventuali studi o monitoraggi del 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)

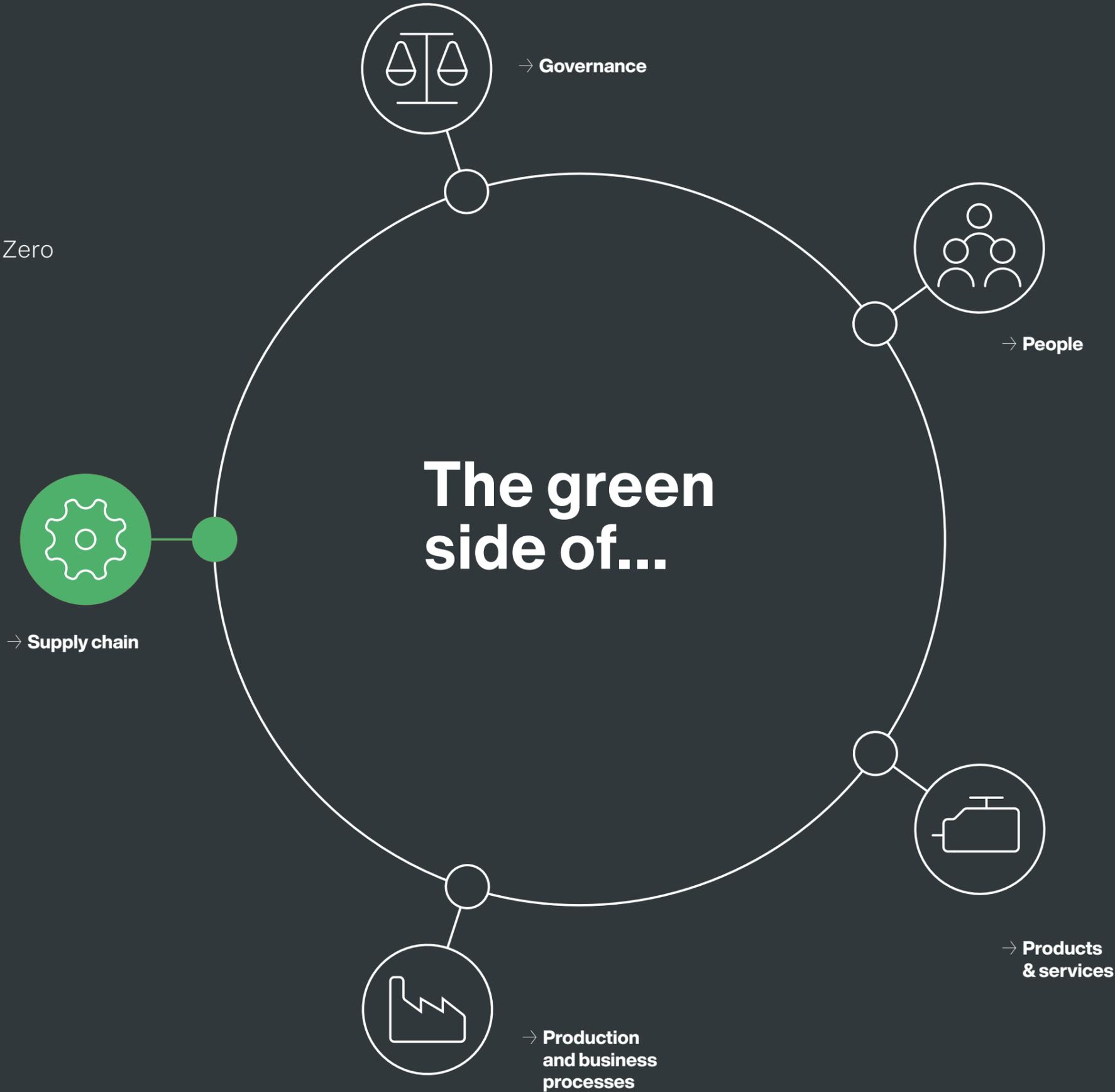
Conosciute anche come specie alloctone, sono specie animali o vegetali trasferite dall'uomo al di fuori dell'area geografica naturale, in maniera deliberata o accidentale.

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.



Supply chain

- 120 Acquisti
- 124 Selezione dei fornitori
- 125 Valutazione dei fornitori
- 126 Sensibilizzazione dei fornitori verso l'obiettivo Net Zero



Gestione etica della supply chain

Nel nostro processo di crescita sostenibile, 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 i fornitori relazioni chiare e in grado di creare valore.

Coinvolgere i fornitori direttamente negli obiettivi di sostenibilità stimola ricadute positive non solo in termini economici, ma su tutto l'ecosistema.

Un approccio trasparente con i fornitori sugli obiettivi che intendiamo perseguire ci permette di rendere chiare le nostre aspettative nei loro confronti, in termini di impegni da assumere nella tutela e salvaguardia degli aspetti sociali e ambientali, oltre a quelli consolidati di prodotto/servizio.

Acquisti

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.

Qualifica fornitori

Il procurement si occupa della qualifica fornitori, verificandone la solidità economica e finanziaria, supportato da uno specialista verticale dell'area di riferimento, che identifica il giusto partner locale.

Controlli

I fornitori strategici sono sottoposti ad audit periodici.

Nel 2022, per il primo anno, sono stati condotti 6 audit. Tutti i fornitori presi in esame hanno superato la valutazione.

Stakeholder engagement

Per avvicinarci all'obiettivo Net Zero, nel 2023 intraprenderemo un processo di sensibilizzazione dei fornitori, raccogliendo parte dei dati utili per definire il quadro delle emissioni di Scope 3.

502

fornitori attivi in Italia

8%

quota dell'acquistato in Italia

29%

quota fornitori provincia di Milano

51%

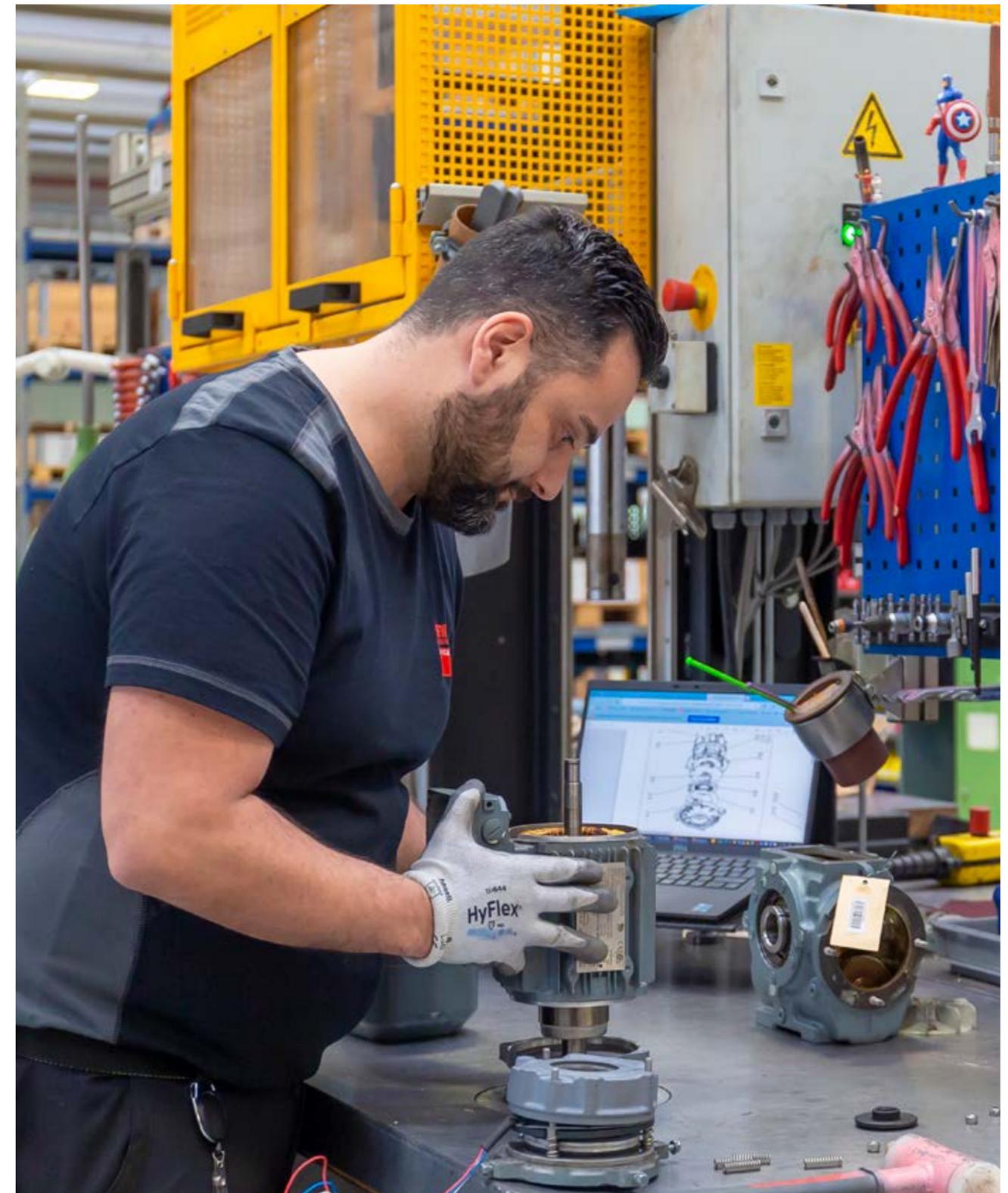
quota fornitori province Mi-MB-VA

Obiettivi

La tabella riassume gli obiettivi aziendali per l'ambito Supply chain che hanno un impatto sulla sostenibilità, declinati per temi ESG, azioni strategiche e aree di sviluppo.

SUPPLY CHAIN

Obiettivi di sostenibilità	Temi ESG	Azioni	Indicatori	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Gestione sostenibile della supply chain per diventare Net Zero nel 2023	Valutazione sostenibile catena fornitura	Potenziare e introdurre fornitori attenti alla sostenibilità e che abbiano piani di contenimento delle proprie emissioni attraverso una mappatura, con l'obiettivo di prediligere la collaborazione con aziende che sposano la stessa causa SEW	Numero fornitori idonei qualificati e numero di audit eseguiti, come da procedure interne di qualità	50% dei fornitori italiani attivi qualificati Audit eseguito ad almeno 10 fornitori strategici	100% dei fornitori italiani attivi qualificati. Audit eseguito ad almeno 20 fornitori strategici	In aggiunta al target 2024: raccolta dei dati delle emissioni dai fornitori italiani che rappresentino il 30% delle emissioni (Scope 3)



**Supply chain:
i temi ESG**

+
Valutazione sostenibile
catena fornitura

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.

91%

quota di fornitori sul territorio nazionale

8%

quota di acquistato da fornitori italiani

1%

quota di aziende fornitrici indicate dalla casa madre

92%

quota determinata da acquisti presso la casa madre e di aziende del Gruppo SEW

Nel 2022, gli acquisti complessivi si possono suddividere in:

+ **Acquisti diretti dal Gruppo SEW**
Acquisti dalla casa madre di componenti elettroniche e meccaniche dei prodotti assemblati in Italia; special tools & equipment sviluppati da SEW-EURODRIVE Germania; altri prodotti finiti e vari ricambi da altre aziende del gruppo.

+ **Acquisti da fornitori nazionali**
Materiali di consumo per la produzione (materiale di imballaggio, colle, oli, ecc.), acquisti indiretti tipo vestiario, cancelleria e DPI e tutti i servizi dell'area Facility (manutenzioni, pulizie, vigilanza, utenze, flotta aziendale, ecc.).

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

Gruppo	Regione	Totale (euro)	N. fornitori
B	Italia	10.121.191	454
A	Gruppo	120.850.471	5
C	Not Group (UE+Esteri)	922.758	43
TOTALE		131.894.421	502

*Gli importi sono inclusivi di IVA, ove presente

Paese	Totale (euro)
America	12.429
Asia	56.521
Europa	131.685.637
Altri*	139.832
TOTALE	131.894.421

*Great Britain + Switzerland

Per 'Altri' si intendono i paesi che non fanno parte dell'Unione Europea: nel 2022, rientrano in questa categoria Svizzera e Gran Bretagna. Gli acquisti in Asia fanno riferimento ad aziende del Gruppo, mentre gli acquisti in America sono approvvigionamenti legati ad accordi quadro con la casa madre. A livello di acquisti, il mercato più importante per noi è l'Europa, perché qui si trovano la nostra casa madre e le aziende con le quali sono stati stretti i principali accordi quadro.

L'Italia rappresenta l'8% degli acquisti totali

Distribuzione geografica degli acquisti in Italia

75%

7.571.130,41 Nord

6%

613.073,45 Centro

19%

1.936.987,66 Sud

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

* % sul totale degli acquisti fatti in Italia (inclusivo di IVA ove previsto) per anno di riferimento

Nell'area circoscritta alla sede centrale, la provincia di Milano, si trova il 29% dei fornitori locali. Se si estende il focus alla provincia di Monza Brianza e a quella di Varese, la quota di fornitori locali si alza al 51% rispetto al totale dei fornitori italiani.

29%

quota fornitori provincia di Milano

51%

quota fornitori province Mi-MB-VA

KMO		
MI	2.931.087	29%
MB	274.584	3%
VA	1.913.354	19%
TOTALE	5.119.025	51%

Gli acquisti vengono gestiti da due team:

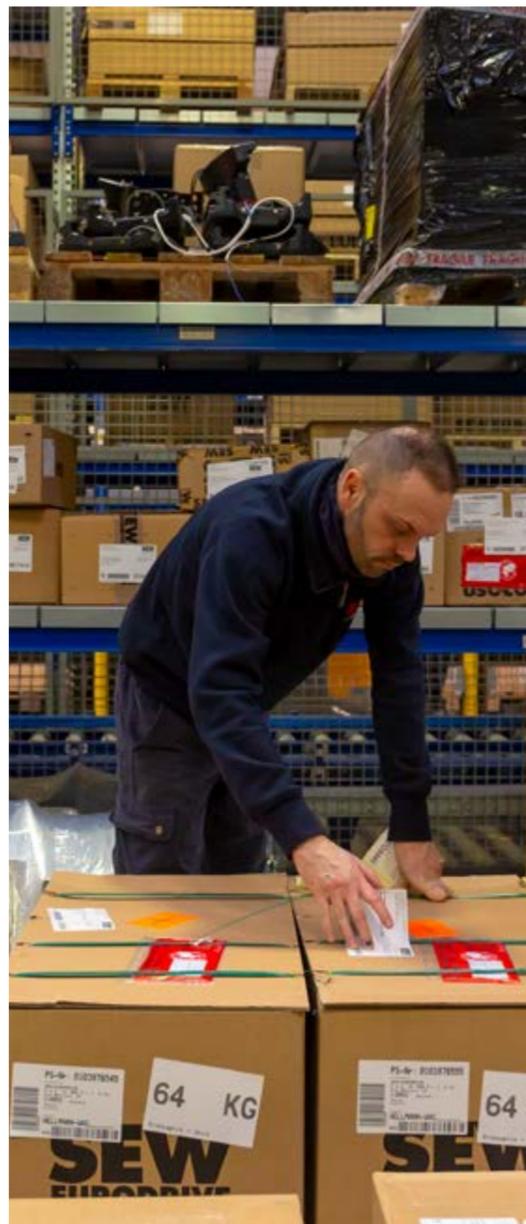
+ il team Material Production Planning monitora e programma le scorte di magazzino e ordina alla casa madre i componenti e i tool necessari alla produzione locale;

+ il team dell'ufficio acquisti si occupa invece di ordinare beni e servizi dagli altri fornitori, includendo però 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 di specialisti verticali di area/settore. Il cliente interno, ovvero il collega che esprime un bisogno, è supportato da uno specialista che lo guiderà verso la soluzione più adatta per lui e per l'azienda.

Che cosa sono i 'verticali'?

I verticali sono le figure, interne all'azienda, di riferimento per le necessità di acquisto di un'area, grazie alla competenza professionale specifica acquisita sul campo.



Nel 2022, l'azienda ha rafforzato il ruolo degli specialisti verticali, ridefinendo nuove aree di acquisto:



AGV



Cancelleria



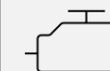
Marketing



IT



Facility



Service



Vestituario da lavoro



DPI e Sicurezza



Logistica



Produzione



Ufficio Acquisti

Il bene e/o servizio deve essere scelto basandosi su tre criteri fondamentali:

1

Sostenibilità

2

Convenienza economica

3

Funzionalità

Selezione dei fornitori

Lo specialista verticale dell'area di riferimento identifica il giusto partner per soddisfare il bisogno del cliente interno e per l'azienda.

Il processo di selezione si divide in tre step:

+ Scouting: ricerca di un fornitore, e quando possibile, visite on site per verificare la qualità del prodotto/servizio.

+ Qualificazione interna, tramite la scheda di qualifica del fornitore e l'analisi economica e finanziaria del fornitore.

+ Contrattualistica ed emissione RDA.

L'attività di scouting è differenziata per ogni area di acquisto. È il verticale che se ne occupa al nascere di un bisogno o per identificare nuovi possibili fornitori così da scongiurare eventuali rischi legati all'approvvigionamento.

Il procurement si occupa della qualifica fornitori, verificandone la solidità economica e finanziaria attraverso il business report Cerved. Insieme allo specialista verticale, viene inviata al fornitore una scheda di qualifica che specifica:



Anagrafica e informazioni principali dell'attività



Certificazioni e informazioni per la sicurezza e la qualità



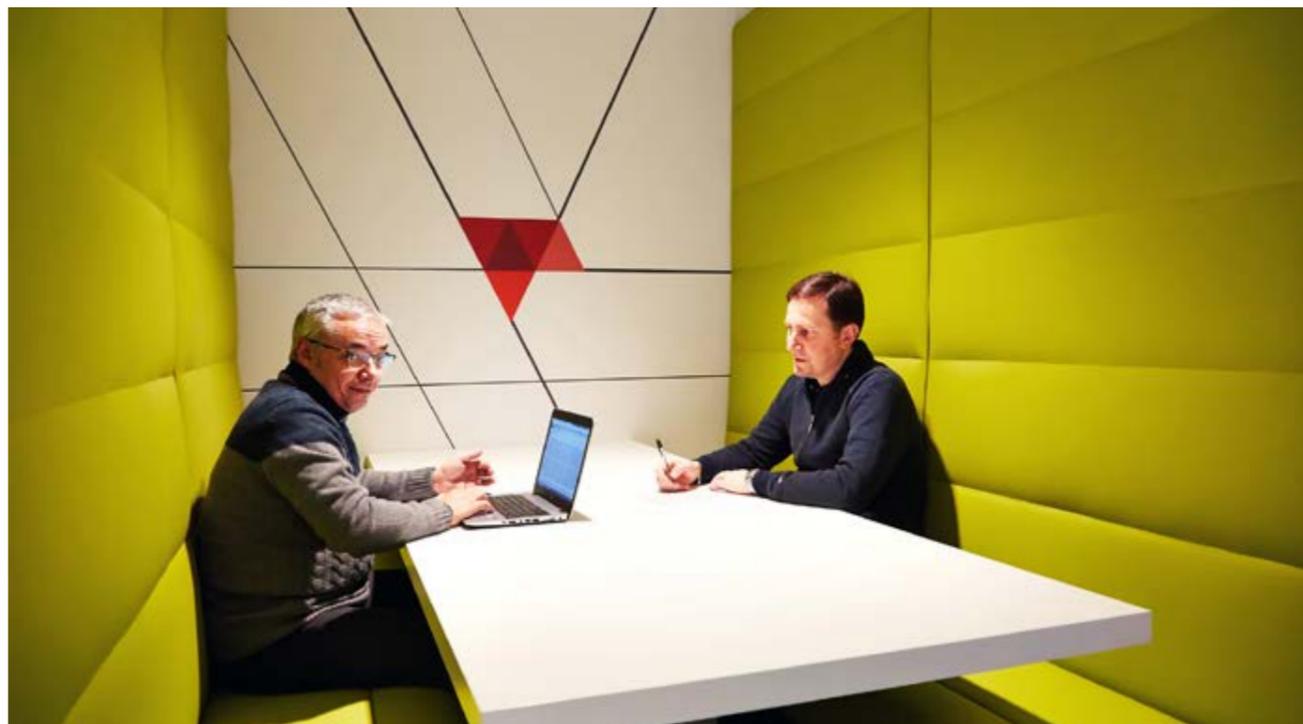
Adempimenti aziendali necessari



Descrizione dell'impegno del fornitore in ambito di sostenibilità



Onorabilità



Le schede vengono aggiornate quando necessario e comunque ogni anno per i fornitori attivi; in questo modo, siamo certi che i dati sui fornitori con cui vi sono rapporti più intensi per volume del fatturato e per caratteristica del servizio siano sempre aggiornati.

Il fornitore viene così selezionato e inserito nell' "Elenco dei Fornitori Qualificati".

L'emissione dell'ordine di acquisto è la fase conclusiva, che consolida la selezione del fornitore scelto.

Valutazione dei fornitori

Nel 2022 contavamo 502 fornitori attivi, di cui 454 sul territorio italiano, che rappresentavano l'8% della fornitura di beni e servizi sul totale acquistato.

Non tutti i fornitori sono valutabili: per esempio non valutiamo i fornitori con cui la casa madre ha stipulato accordi internazionali oppure consulenti, liberi professionisti, ecc.

Una volta che il fornitore viene qualificato e introdotto nell'elenco fornitori qualificati, l'ufficio procurement determina i fornitori strategici, sia per fatturato, sia per criticità del prodotto e/o servizio che offrono.

Per questi fornitori, vengono programmati audit periodici che prevedono:

+ Per i fornitori di materiale è previsto un 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.

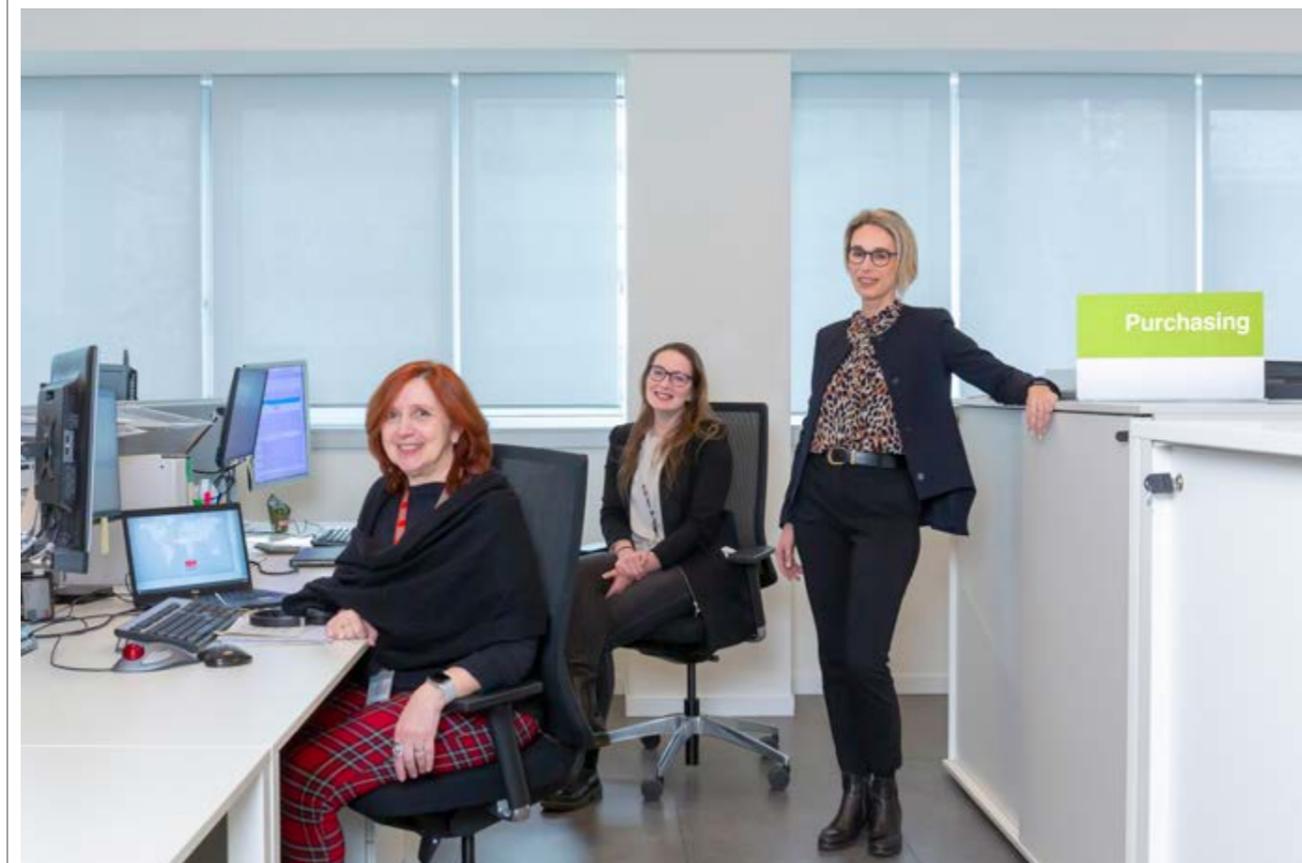
6

i fornitori sottoposti a un audit nel 2022

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.

Il sopralluogo è condotto dal dipartimento di Procurement, che coinvolge gli specialisti verticali e i colleghi del dipartimento HSQ a seconda della situazione. A ogni ispezione segue un report e una discussione per restituirgli i risultati e, se necessario, invitarlo a dei miglioramenti.

Tutti i fornitori valutati hanno superato l'audit di valutazione, solo uno tra i 6 valutati ha presentato un'area di miglioramento. Il fornitore è tenuto sotto monitoraggio per tutta la durata del rapporto di collaborazione. Gli audit condotti hanno caratterizzato per il 50% aziende che ci forniscono prodotti e per il 50% servizi.



Sensibilizzazione dei fornitori verso l'obiettivo Net Zero

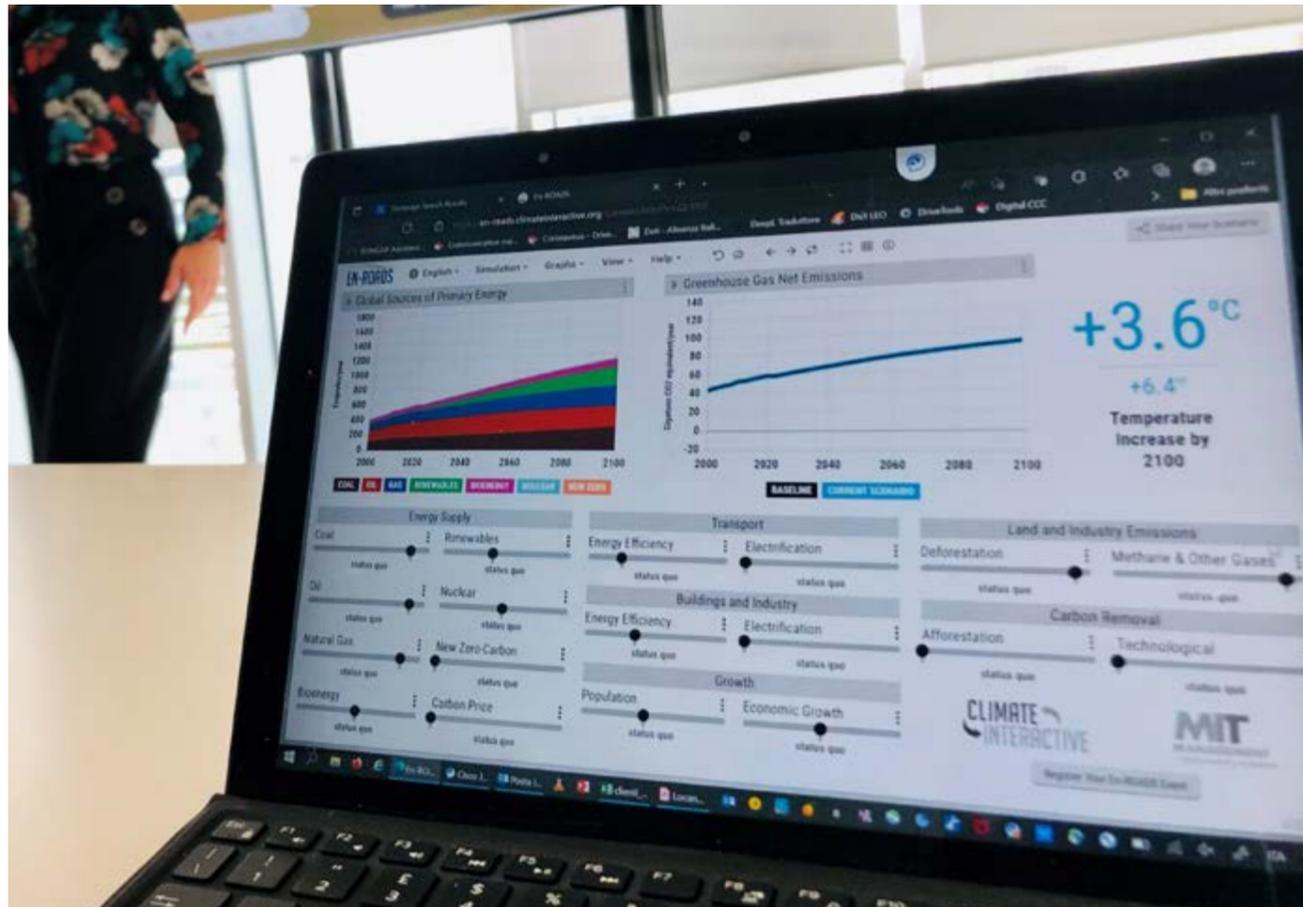
Abbiamo dichiarato l'obiettivo di avvicinarci al Net Zero nel 2030: per perseguirlo, abbiamo intrapreso un processo di sensibilizzazione dei fornitori, raccogliendo i dati che i fornitori ci hanno reso disponibili relativi alle emissioni di Scope 3, integrando questi aspetti nel processo di qualifica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

Questo processo di sensibilizzazione coinvolge tutti i fornitori, ma in modi diversi:

+ alcuni sono stati coinvolti negli eventi aziendali come il "Walk the Green Talk", a cui sono stati invitati i fornitori che riteniamo più inclini a processi virtuosi

+ per altri fornitori, come i trasportatori locali, abbiamo avviato un processo di mentoring, illustrando loro come determinare il calcolo delle emissioni per ogni rotta, come considerare gli aspetti di diritti umani, ecc.

Abbiamo posto un'attenzione speciale agli aspetti energetici. Nel 2022 è stato introdotto un Energy Contractor, che verifica i fornitori più virtuosi sul mercato, così da scegliere quello che più risponde ai requisiti.



Obiettivi - Follow Up

Legenda raggiungimento

- ✗ non raggiunto
- ✓ raggiunto
- ✓ parzialmente raggiunto

Responsabilità sociale

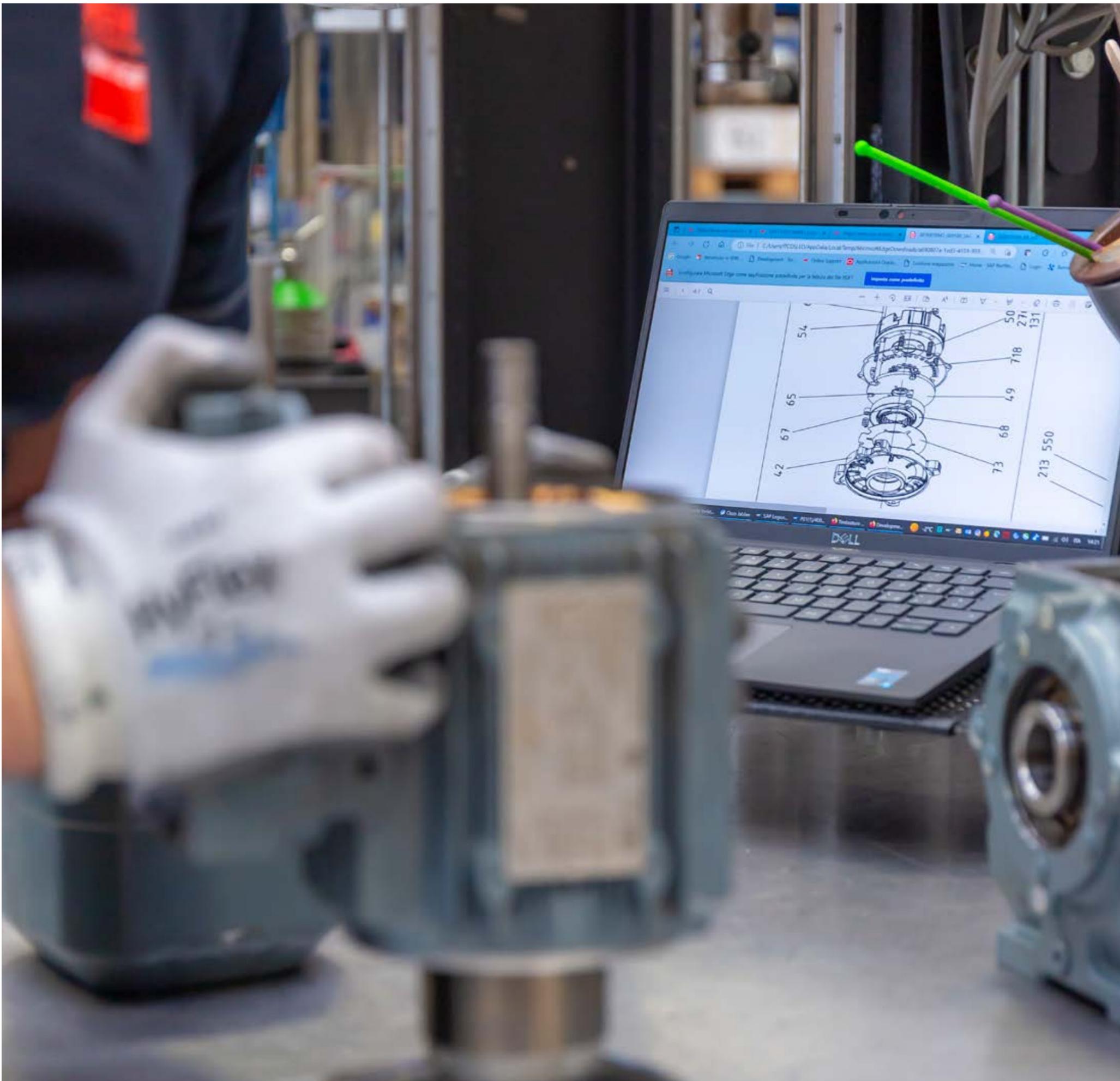
✓ Potenziare partnership con il sistema scolastico-universitario e enti governativi e no profit ad alto impatto sociale pag. 76-79	✓ Sensibilizzare la popolazione SEW sulle tematiche relative alla sostenibilità pag. 61-63	✓ Con un percorso di minimo tre anni, impostazione di un sistema di Gestione Sicurezza e Salute come base per lavorare in ambito Safety con approccio strutturato, cadenzato e preventivo pag. 68-73
✓ Formare le persone per potenziare la capacità di prendere decisioni rapide e lavorare con standard di eccellenza in un contesto di trasformazione digitale pag. 61-63	✓ Monitorare il numero di interventi formativi effettuati e il numero di persone partecipanti sul tema della sostenibilità pag. 63	✗ Audit interni periodici su rischi e pericoli pag. 68-73
✓ Predisporre percorsi di sviluppo individuali pag. 63	✓ Formazione sullo sviluppo sostenibile per i leader/supervisor pag. 22	✓ Aumento consapevolezza delle segnalazioni Near Miss pag. 68-73
✓ Incrementare la presenza di personale femminile pag. 57	✓ Formazione per sviluppare conoscenze e abilità necessarie per la gestione degli aspetti ambientali pag. 22	✓ Censimento macchine e attrezzature e manutenzione preventiva pag. 68-73
✓ Favorire l'equità retributiva abbattendo gli scostamenti rispetto ai diversi benchmark di mercato pag. 64-67	✓ Programmazione di strumenti di collegamento dei comportamenti ambientali agli incentivi e alle politiche di carriera dei dipendenti pag. 22	✓ Sviluppo professionale competenze e conoscenze figura interna RSPP pag. 68-73
✗ Inserire almeno una persona under 30 in ogni ufficio/reparto pag. 58	✓ Programmazione di strumenti di collegamento del sistema di valutazione delle prestazioni a obiettivi di performance ambientali pag. 22	✓ Costituzione di una Regia della Comunicazione sostenibile, con un Sustainability Manager, che gestisca anche la comunicazione sulla sostenibilità pag. 21

Responsabilità di prodotto

- ✓
Mappare tutti i fornitori, con criteri da policy
pag. 125
- ✓
Condurre gli audit di 6 fornitori principali
pag. 125
- ✓
Razionalizzare e gestire il magazzino delle scorte di materiale proveniente dalle principali attività di forniture
pag. 122

Responsabilità ambientale

- ✓
Aumento degli indicatori GRI300 misurati
pag. 97
- ✓
Potenziamento della rete dei contabilizzatori di corrente necessari per misurare i consumi delle singole attività e macchinari
pag. 105-106
- ✓
Acquisto di auto con minori emissioni, almeno 3 veicoli plug in e 2 veicoli elettrici
pag. 98
- ✓
Comunicazioni periodiche e segnaletica per incrementare i comportamenti comuni di attenzione ai consumi ad esempio: spegnere le luci e monitor, chiudere le finestre, ecc.
pag. 20
- ✓
Aumento della auto produzione di energia rinnovabile. Nel triennio 2022-2024 è previsto il raddoppiamento dei pannelli installati in Solaro oltre all'installazione di pannelli fotovoltaici nelle nuove sedi di Caserta e Bologna
pag. 108
- ✓
Riduzione delle emissioni medie delle auto del parco aziendale dagli attuali 154 g CO₂ /km a 150 g CO₂ /km
pag. 112
- ✓
a) Sensibilizzazione del personale interno finalizzata a far comprendere che il riutilizzo di un materiale è un processo virtuoso che riduce le emissioni e gli sprechi, l'obiettivo è scardinare vecchi retaggi culturali che vedono il riutilizzo come un risparmio a scapito della qualità
b) Prototipazione delle etichette da apporre sulle scatole di imballaggio riutilizzate per trasferire questa sensibilità anche ai clienti
pag. 92
- ✓
Azioni di disincentivazione e riduzione del consumo di carta ottimizzando i formati della documentazione con maggior frequenza stampata e aumentando l'utilizzo di lavagne cancellabili e strumenti digitali
pag. 101
- ✓
Attivazione di un progetto per la tutela della biodiversità che prevede di adibire una porzione del parco aziendale a prato a fiori spontanei di campo, sempre più rari e per questo preziosi per gli insetti impollinatori
pag. 114
- ✓
Aggiornamento della green policy aziendale per potenziarne il messaggio e l'efficacia in tema di consumi
pag. 100
- ✓
Avvio di un processo di comprensione delle modalità di misurazione e valutazione di altri indicatori di emissioni dirette ed indirette, con riferimento allo scope 1 e scope 2
pag. 111-112
- ✓
Incremento delle categorie CER differenziabili attraverso l'acquisto di una pressa dedicata all'apertura dei motori e all'estrazione e separazione dei diversi metalli in essi contenuti, alluminio, ferro e rame
pag. 02
- ✓
Riduzione dei consumi monitorati attraverso le schede energetiche pari al 5% del consumo totale di energia elettrica registrato per il 2021
pag. 107
- ✓
Nomina del Mobility manager e creazione del primo PSCL (Piano spostamenti casa lavoro) per misurare gli spostamenti generati dalla sede di Solaro e proporre misure di miglioramento
pag. 98
- ✓
Definizione di istruzioni per il riutilizzo dei cartoni e dei pallet, con la preparazione e diffusione di una procedura interna specifica
pag. 104



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). Ritiene, però, improrogabile la necessità di rendicontare i propri impegni e le proprie responsabilità in tema di sostenibilità, e lo fa con questo documento, redatto secondo l'ultima versione dei Sustainability Reporting Standards 2021 del GRI (Global Reporting Initiative), secondo la nuova opzione di reporting «in accordance with». Per assicurare la qualità del proprio Bilancio di sostenibilità, SEW-EURODRIVE Italia segue i principi per definire i contenuti e la qualità del report previsti dai GRI Standards, che forniscono un set di criteri per selezionare le informazioni da includere nel report e le relative modalità di rappresentazione.

Principi per la definizione dei contenuti del report

+ **Inclusività degli stakeholder** - L'applicazione di questo principio ha portato SEW-EURODRIVE Italia a realizzare e rendicontare le attività di coinvolgimento, descritte nel capitolo "Mappatura e classificazione degli stakeholder".

+ **Contesto di sostenibilità** - Nella sezione "Approccio alla sostenibilità" si offre una chiara definizione di come l'azienda interpreta la sostenibilità legata al settore di business in cui opera. Senza perdere la visione d'insieme, si è cercato inoltre di descrivere le iniziative a livello locale riportando le peculiarità dei differenti mercati (vedi sezione "Per il territorio/comunità").

+ **Materialità** - Le tematiche di sostenibilità considerate sono emerse durante il processo di analisi di priorità e di impatto. SEW-EURODRIVE Italia, inoltre, ha evidenziato lo stretto legame di queste tematiche con i Sustainable Development Goals dell'ONU (SDGs) e i relativi Target, sia inserendoli direttamente nella matrice di priorità, sia attraverso la tabella di analisi di impatto che ne evidenzia il raccordo (vedi capitolo "Il processo di identificazione dei temi materiali"). L'analisi di priorità è stata sviluppata tenendo in considerazione le linee guida delle più recenti pubblicazioni da parte di standard internazionali quali il GRI e lo standard dell'AccountAbility AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES), in merito ai principi di inclusività, materialità, rispondenza e impatto. L'elenco delle modalità da considerare per l'identificazione dei temi è suggerito da SASB.

+ **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.

Principi per la qualità del report

+ **Equilibrio** – Nella descrizione dei risultati delle attività svolte da SEW-EURODRIVE Italia si è cercato di riflettere sia gli aspetti positivi sia quelli negativi al fine di permettere una valutazione equilibrata delle performance nel loro complesso.

+ **Comparabilità** – Per consentire agli stakeholder di analizzare i cambiamenti delle performance dell'azienda, il Bilancio di sostenibilità presenta i dati relativi al triennio 2020-2021-2022, dove possibile, evidenziando (ove necessario) i cambiamenti o gli affinamenti nelle modalità di misurazione rispetto ai periodi precedenti. L'informativa dedicata alla gestione dei rifiuti non riporta i dati del 2020 poiché non sono disponibili in forma completa. Dal 2021 il dipartimento preposto alla gestione dei rifiuti, ovvero il facility, è stato completamente riorganizzato, sia in termini di personale che in termini di struttura organizzativa e di metodologia di lavoro. Tra i motivi di questa riorganizzazione c'è la necessità di avere controllo puntuale dei dati sui temi da rendicontare nel Bilancio di sostenibilità.

+ **Accuratezza** – Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2022 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, ove disponibili. 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.

+ **Tempestività** – Il Bilancio di sostenibilità è redatto con cadenza annuale.

+ **Chiarezza** – La struttura del report è stata definita per rendere le informazioni contenute di facile individuazione da parte degli stakeholder. Il Bilancio di sostenibilità ha in apertura la lettera del Managing Director e si compone di otto sezioni, seguite da un'Appendice: The green side of... Drive, Governance, People, Products & services, Production and business processes, Supply chain, Obiettivi - Follow Up. Il documento si chiude con la Nota metodologica, il Content Index 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.

+ **Verificabilità** – Questo Bilancio di sostenibilità è stato approvato dal socio accomandatario della SEW-EURODRIVE S.a.s., ossia SEW S.r.l., nella persona del suo legale rappresentante Dott. Giorgio Ferrandino, in data 19/06/2023.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato sottoposto alla verifica da parte di un soggetto terzo indipendente, PKF Italia SpA, secondo i criteri indicati nell' "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.

SEW-EURODRIVE Italia si è dotata nel 2020 di una Green Policy per assumere un ruolo attivo nella creazione di un futuro sostenibile, in corso di revisione. Per un maggiore dettaglio si rimanda alla sezione "Impatti ambientali su attività e processi" di questo documento.

Il Codice etico del Gruppo, adottato nel luglio 2018, prevede esplicitamente che lo sviluppo economico e sociale sia basato, oltre che sulla tutela dell'ambiente, anche sul rispetto dei fondamentali diritti umani e del lavoro. Per approfondimenti si veda la sezione "The green side of Governance" di questo documento. SEW-EURODRIVE Italia ha iniziato a implementare il D. Lgs. 231/2001, con previsione di costante aggiornamento. Per un maggiore dettaglio si rimanda alla sezione "The green side of Governance" di questo documento.

Il percorso di integrazione delle tematiche di sostenibilità all'interno della strategia di SEW-EURODRIVE Italia avviene definendo gli obiettivi e i relativi kpi, e rendicontandone il raggiungimento nel Bilancio dell'anno successivo; per maggiori dettagli rispetto agli obiettivi raggiunti e a quelli nuovi si rimanda alla sezione "Obiettivi – follow up", oltre che oltre che alle pagine 54-84-98-118 di questo documento.

Appendice

Valutazione degli impatti dei temi materiali

RIDUZIONE DEI CONSUMI E DELLE EMISSIONI	
OPPORTUNITÀ DELL'ASPETTO	<p>Quest'aspetto offre l'opportunità di strutturare e attivare un sistema di monitoraggio puntuale dei consumi elettrici. Ne consegue un maggior controllo sull'efficacia e sul funzionamento dei macchinari di produzione, oltre che la capacità di calcolare le emissioni che contribuiranno alla CFP, carbon footprint di prodotto.</p> <p>Ridurre le emissioni generate dagli spostamenti delle persone offre l'opportunità di valorizzare lo smartworking e l'uso degli strumenti digitali, oltre che di accelerare la transizione verso la mobilità elettrica e la riduzione del traffico stradale.</p> <p>Ci si pone inoltre l'obiettivo di condividere con tutta la popolazione aziendale buone prassi e risultati aziendali ottenuti nel risparmio energetico, nella gestione dei rifiuti e della mobilità, contribuendo con la testimonianza diretta e l'esempio all'aumento della sensibilità e della cultura individuale sul tema. SEW-EURODRIVE Italia si propone di divenire un volano di cambiamento culturale interno e favorire un engagement delle persone in azienda, che potranno diventare esse stesse ambasciatori di questo messaggio nel proprio ecosistema di riferimento dentro e fuori l'azienda.</p>
DESCRIZIONE DEL RISCHIO	<p>Qualora il cambiamento climatico non venga rallentato, l'aumento delle temperature porterà a eventi che possono danneggiare le infrastrutture di proprietà dell'azienda.</p> <p>Rischio ambientale dovuto alla vicinanza con il parco delle Groane e possibili incendi di ampia estensione molto vicini al Plant di Solaro.</p> <p>Possibile rischio economico e reputazionale qualora l'azienda non sia pronta nel definire l'impronta di carbonio dei propri prodotti nel momento in cui questo dato sarà necessario per le vendite.</p> <p>Possibile rischio economico relativo a costi e tasse sui consumi sempre più elevati che possono compromettere la solidità finanziaria.</p> <p>Svantaggio competitivo anche in termini di attrattività di ambiente di lavoro e di disaffezione delle persone all'azienda.</p>
GESTIONE DEL RISCHIO	<p>Migliorare le protezioni fisiche del sito, incrementando coibentazione e sistema di allontanamento acque meteoriche, rinforzando la copertura che in caso di forti venti verrebbe danneggiata.</p> <p>Misurare in dettaglio gli assorbimenti elettrici interni per azzerare gli sprechi, ridurre i consumi e quindi l'impronta di CO₂ dell'organizzazione.</p> <p>Potenziare la cultura della differenziazione e riutilizzo di materiali da imballaggio e ridurre le emissioni Scope 3 generate dai rifiuti inviati a smaltimento/discarica.</p> <p>In caso di incendi estesi nei boschi in prossimità del parco sarebbe necessario intervenire per preservare salute dei lavoratori e strutture nel Plant di Solaro.</p> <p>Scelta dei siti e delle ubicazioni di nuova costruzione in territori a basso rischio idrogeologico.</p>
ELENCO DEI PROGETTI ATTIVI PERTINENTI A QUESTO SDG	<p>Installazione di pannelli solari per incremento autoproduzione energia.</p> <p>Installazione di una rete di contabilizzatori per la misurazione puntuale dei consumi elettrici e ricerca sprechi di consumo.</p> <p>Recupero e riutilizzo dei materiali da imballaggio.</p> <p>Aumento della quota di auto elettriche e interventi per ridurre l'impronta di carbonio della mobilità aziendale.</p>
OBIETTIVI ATTESI ENTRO 2025	<p>Obiettivo di riduzione delle emissioni riducendo i consumi elettrici nel corso degli anni per arrivare nel 2025 a consumare 6,5 Watt/euro fatturato.</p>

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DEI PRODOTTI SULL'UOMO E SULL'AMBIENTE

OPPORTUNITÀ DELL'ASPETTO	<p>Avvicinare il mercato con prodotti che comportino un beneficio di riduzione dei consumi e quindi delle emissioni genera una opportunità di mantenimento e acquisizione di nuovi clienti, oltre che benefici per l'ambiente e lotta al riscaldamento globale.</p> <p>Questo aspetto offre anche l'opportunità di soddisfare l'interesse primario alla sostenibilità dei nostri end user, avvicinandoci sempre più ad essi con un approccio consulenziale - veicolo anche per promuovere le soluzioni di monitoraggio continuo e reconditioning e quindi i meccanismi di circolarità. Ulteriore opportunità fornita da questo aspetto è l'attrattiva dell'azienda nel mondo del lavoro: le aziende con alta attenzione ed impegno concreto alla sostenibilità risultano infatti più attrattive per i giovani che vi trovano poi una soddisfazione che porta a bassi livelli di turnover.</p>
DESCRIZIONE DEL RISCHIO	<p>Non perseguire questi obiettivi ci sottopone al rischio di perdere quote di mercato e di perdere competitività nel settore che è in costante evoluzione. Inoltre si paleserebbe il rischio di danneggiamento della reputazione aziendale, con conseguente perdita della fiducia degli stakeholder, compresi quelli interni. Va anche citato il rischio di mancato raggiungimento degli obiettivi europei e mondiali di riduzione delle emissioni e contenimento del riscaldamento globale.</p>
GESTIONE DEL RISCHIO	<p>L'azienda si sta dotando di prodotti e competenze interne che consentano di incrementare la vendita delle soluzioni a minor impatto ambientale in termini di consumi, e di soluzioni di monitoraggio dei nostri prodotti per assicurare lunga durata, ottima efficienza e rientro in un processo circolare a fine vita. La formazione del personale interno è cruciale per avere successo in questo obiettivo e l'azienda sta già attuando dei piani di incremento delle competenze per creare gli energy consultant.</p> <p>Si prevede inoltre l'attivazione di una linea di business dedicata di remanufacturing.</p>
ELENCO DEI PROGETTI ATTIVI PERTINENTI A QUESTO SDG	<p>È in corso la realizzazione della carbon footprint di prodotto da parte di casa madre ma con contributo della sede italiana per quanto riguarda le emissioni generate nei siti italiani.</p> <p>È in corso un progetto pilota di remanufacturing, in collaborazione con casa madre.</p>
OBIETTIVI ATTESI ENTRO 2025	<p>50 % dei motori delle taglie lavorabili in Italia e recuperati tramite il service soggetti a remanufacturing.</p> <p>Creazione della figura energy consultant raggiungendo il 100% delle posizioni necessarie coperte da personale formato.</p>

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

OPPORTUNITÀ DELL'ASPETTO	<p>Per SEW-EURODRIVE Italia la salute e la sicurezza delle persone non è un mero obiettivo, è l'unica modalità corretta di operare. Lo sviluppo del business deve avvenire attraverso la minimizzazione dei rischi al fine di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori.</p> <p>La sicurezza è parte integrante della cultura del lavoro in SEW e la prevenzione è basata su tecniche di osservazione di condizioni insicure e sulle segnalazioni di anomalie da parte del personale stesso.</p> <p>Questa cultura della salute e sicurezza porta vantaggi nella sfera dell'attenzione alla qualità del lavoro e al benessere delle persone, in quanto affina, attraverso la formazione continua, la sensibilità dei singoli verso una consapevolezza della sostenibilità del lavoro che includa la salute e la sicurezza.</p>
DESCRIZIONE DEL RISCHIO	<p>Infortunio</p> <p>Infortunio grave fino alla perdita di vite umane</p> <p>Perdita di fiducia nell'azienda da parte dei lavoratori e degli stakeholder in generale</p> <p>Conseguenze legali e penali con sequestro e blocco dell'attività</p> <p>Conseguenze reputazionali</p>
GESTIONE DEL RISCHIO	<p>Nel corso del 2022 la funzione HSQ ha sviluppato internamente una prima versione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) al fine di controllare, monitorare, valutare e quindi migliorare tutti gli aspetti della prevenzione e protezione.</p> <p>L'azienda insiste sulla segnalazione delle criticità rilevate da parte di tutto il personale, nessuno escluso, a cui seguono le proposte migliorative finalizzate alla riduzione dei rischi. 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).</p>
ELENCO DEI PROGETTI ATTIVI PERTINENTI A QUESTO SDG	<p>Progetti 2022 Rinnovo del parco muletti nell'area logistica con l'obiettivo di aumentare la protezione del guidatore e di ridurre la possibile collisione uomo-muletto tramite un sistema di supervisione e anticollisione</p> <p>Definizione della viabilità interna all'officina e controllo degli accessi ai reparti per ridurre i conflitti di viabilità interna pedoni e mezzi Sistema anticaduta con bascula su soppalco assembly per eliminare il rischio di caduta dall'alto</p> <p>Progetti 2023 Nuovi sistemi portatili e per le chiamate di emergenza Miglioramento dell'ergonomia in ufficio – approccio “smart safety” Gestione digitalizzata DPI, Dispositivi di Protezione Individuale</p> <p>Progetti 2024 Rifacimento dell'area scarico imballi hung-down con isola robotizzata Sistema automatico di ribalta anticaduta per baia di carico logistica</p>
OBIETTIVI ATTESI ENTRO 2025	<p>Riduzione dell'indice di frequenza infortuni.</p> <p>Raggiungere l'eccellenza operativa in termini di Sicurezza e Salute tramite un modello di gestione sempre più strutturato, basato sul riconoscimento del rischio, sulla valutazione continua e su un approccio preventivo, con una % di completamento entro il 2025 del 100%</p>

ETICA E TRASPARENZA NEL BUSINESS

OPPORTUNITÀ DELL'ASPETTO	Garantire che tutti i collaboratori agiscano nel rispetto del Codice etico e secondo il Modello Organizzativo in modo da rispettare le indicazioni contenute durante lo svolgimento di tutte le attività aziendali;
	Raccogliere, monitorare e gestire eventuali segnalazioni di violazioni e abusi;
	Elaborare un sistema di raccolta di segnalazioni che consenta a tutti gli stakeholder dell'impresa di comunicare eventuali impatti sui diritti umani;
	Formare i dipendenti e i fornitori in materia di trasparenza e diritti umani e supportare i fornitori nello sradicamento di eventuali pratiche errate;
	Attrarre e fidelizzare le persone che lavorano o vogliono lavorare in SEW;
	Supportare l'azienda nel rendere maggiormente efficace il modello di management attualmente perseguito, basato sull'etica, sulla fiducia tra le persone e sulla trasparenza.
DESCRIZIONE DEL RISCHIO	Grave 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 penali.
GESTIONE DEL RISCHIO	L'azienda sta implementando il modello organizzativo del D.lgs. 231 e inserendo un Organismo di Vigilanza così da gestire tutti gli eventuali illeciti amministrativi, integrando lo stesso con il processo di risk management interno all'azienda.
ELENCO DEI PROGETTI ATTIVI PERTINENTI A QUESTO SDG	Progetto 231: Implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, in compliance con il d.lgs 231, inserimento dell'Organismo di Vigilanza, revisione delle deleghe e realizzazione di un Piano di Audit
	Valutazione dei costi previsti per l'adozione di un sistema di raccolta e gestione delle segnalazioni di violazioni.
	Valutazione di un processo di coinvolgimento dei fornitori per l'emersione di eventuali pratiche errate in tema di trasparenza, etica nel business, rispetto dei diritti umani e tutela dell'ambiente.
OBIETTIVI ATTESI ENTRO 2025	Attivazione completa del Modello 231, delle attività dell'OdV, del Piano di Audit, del monitoraggio fornitori.

DIVULGAZIONE E CRESCITA DELLA CULTURA SOSTENIBILE

OPPORTUNITÀ DELL'ASPETTO	L'opportunità derivante dalla divulgazione e dalla crescita della cultura della sostenibilità rappresenta un fattore critico di successo aziendale perché abbraccia l'intera strategia aziendale declinata in chiave Balanced Scorecard.
	Crescita della speranza di lasciare un futuro alle nuove generazioni: è fondamentale che avvenga un cambio culturale che costituisce l'unico motore del cambiamento tangibile necessario per contenere i cambiamenti climatici futuri.
	Sensibilizzazione dell'ecosistema del mondo dell'automazione industriale (clienti e fornitori) sul tema per contribuire a convergere verso soluzioni innovative e sostenibili nell'interesse di tutti e nell'evoluzione del mercato e del settore.
DESCRIZIONE DEL RISCHIO	Di natura ambientale e sociale per le conseguenze dei cambiamenti climatici;
	Di natura economica: il mancato raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali con tutte le conseguenze in termini di business continuity;
	Di natura economica: 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;
	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;
	Di natura strategica: l'assenza di cultura e consapevolezza diffusa a tutti i livelli non consentirebbe all'azienda il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità nonostante gli sforzi profusi.
GESTIONE DEL RISCHIO	Lavorare sugli aspetti culturali richiede tempo, non esistono rimedi veloci, bensì provvedimenti quasi quotidiani e con respiro a lungo termine. A fronte di una difficoltà nel processo di affermazione culturale verrebbero adottate delle azioni correttive grazie al Team di Sostenibilità che è espressione del management fino al massimo livello. Tuttavia, se la cultura della sostenibilità dovesse essere ferma o ancor peggio bloccata nella sua divulgazione, sarebbe opportuno rivedere le responsabilità del Team e dei vertici aziendali responsabili del tema della sostenibilità.
ELENCO DEI PROGETTI ATTIVI PERTINENTI A QUESTO SDG	Potenziamento della comunicazione interna ed esterna, inserendo negli eventi e incontri commerciali il tema della sostenibilità. Come attivato nel 2022 con gli eventi EN-Roads che hanno coinvolto tutti gli stakeholder nella sensibilizzazione ai cambiamenti climatici grazie agli eventi con l'utilizzo del simulatore climatico EN-Road.
OBIETTIVI ATTESI ENTRO 2025	Nel 2023 e nel 2025 rifaremo la misura dell'indice di cultura interna della sostenibilità, con l'obiettivo di migliorarne il risultato rispetto a quello ottenuto nel 2022.

Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	SEW-EURODRIVE Italia ha presentato una redicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2022-31 dicembre 2022
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Nessuno

Standard GRI / altra fonte	Informativa	Ubicazione
informative generali		
GRI 2: Informativa Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	pp. 15; 42
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 131 (Nota metodologica)
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	p. 131 (Nota metodologica); p. 138
	2-4 Revisione delle informazioni	pp. 57-59, 61-63, 66-67, 102-103
	2-5 Assurance esterna	p.142
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	pp. 8-9; p. 15; pp. 86-93; 120-123
	2-7 Dipendenti	pp. 10-11; p. 15; pp. 56-59
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 57
	2-9 Struttura e composizione della governance	pp. 42-45;
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	pp. 42-43
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	pp. 42-43
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	pp. 42-43
	2-13 Delega della responsabilità nella gestione degli impatti	pp. 42-43
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	pp. 42-43
	2-15 Conflitti di interesse	p. 42
	2-16 Comunicazione delle criticità	p. 42

	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	pp. 42-43
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	pp. 42-43
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	p. 42
	2-20 Procedura per determinare la retribuzione	p. 42
	2-21 Rapporto della retribuzione totale annua	pp. 66-67
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 5; pp. 18-37
	2-23 Impegno in termini di policy	pp. 45-47
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	pp. 20-21, 54-84-98-118, 44, 120-125
	2-25 Processi per porre rimedio agli impatti negativi	pp. 24-29, pp. 36-37,133-137
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	p. 44
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Non si sono registrate non conformità
	2-28 Adesione ad associazioni	pp. 76-79
	2-29 Approccio verso il coinvolgimento degli stakeholder	pp. 26-28
	2-30 Contratti collettivi	Contratto metalmeccanico
Temi materiali		
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	pp. 24-37; 133-137
	3-2 Elenco di temi materiali	pp. 133-137
Riduzione dei consumi e delle emissioni		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 133-137
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pp. 105-109
	302-2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	pp. 105-109
	302-3 Intensità energetica	pp. 105-109
	302-4 Riduzione del consumo di energia	pp. 105-109
	302-5 Riduzioni dei fabbisogni energetici di prodotti e servizi	pp. 105-109
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pp. 110-112
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pp. 110-112
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	pp. 110-112

GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	pp. 101-104
	306-2 Gestione degli impatti correlati ai rifiuti	pp. 101-104
	306-3 Rifiuti prodotti	pp. 101-104
	306-4 Rifiuti sottratti allo smaltimento	pp. 101-104
	306-5 Rifiuti diretti allo smaltimento	pp. 101-104
Valutazione dell'impatto dei prodotti su uomo e ambiente		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 133-137
Salute e sicurezza sul lavoro		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 133-137
GRI 403: GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 68-69
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 68-69
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	p. 72
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 69-72
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 70
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	pp. 68-69
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	p. 71
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 68-69
	403-9 Infortuni sul lavoro	pp. 68-69
	403-10 Malattie legate al lavoro	pp. 69-72
Etica e trasparenza nel business		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 133-137
GRI 205: Anti-corrruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	p. 45
	205-2 Comunicazione e formazione su politiche e procedure anti-corrruzione	p. 45
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	p. 45
GRI 415: Politiche Pubbliche 2016	415-1 Contributi politici	Non sono stati elargiti contributi politici

Divulgazione e crescita della cultura sostenibile		
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	pp. 133-137
Altri temi		
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	p. 49
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	pp. 62-63
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"	p. 64

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

RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2022

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 2022.

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 *Cod 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.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1* (ISQC Italia 1) e di conseguenza, mantiene 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.

Ufficio di Milano: Viale Tunisia, 50 | 20124 Milano | Italy
Tel +39 02 49495711 | Fax +39 02 49495721 | Email pkf.mi@pkf.it | www.pkf.it

Società di revisione e organizzazione contabile – Iscritta all'Albo Consob e Registro Revisori Contabili – Associata Assirevi
Sede Legale: Viale Tunisia, 50 - 20124 Milano - Tel: 02 49495711 Fax: 02 49495721 - Capitale Sociale EURO 188.000 – REA Milano 1045319

Cod. Fiscale e P.I. 04553780158 – Registro imprese n. 222202/6046/2 Milano
PKF Italia SpA è membro effettivo di PKF International Limited, un network di società legalmente indipendenti che non accetta alcuna responsabilità o addebito per le attività o inadempienze riferibili a qualsiasi altra società aderente al network.

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 Engagements 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 2022 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, 23 giugno 2023

PKF Italia S.p.A.

Edoardo Colombo
(Socio)

Credits

Per informazioni sulla Sostenibilità di SEW-EURODRIVE Italia rivolgersi a:

Sede Legale:
Via Bernini 12
20033 Solaro (MI)

E-mail:
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

Consulenza metodologica e di rendicontazione a cura di:
Ethycon di Silvana Carcano, Anticorruption, Lawfulness & Sustainability

Concept grafico e design a cura della casa madre SEW-EURODRIVE.

Adattamento grafico, impaginazione e redazione:
LifeGate

Photo credits:
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 2023





Le emissioni di CO₂ per la produzione e la stampa di questo report sono state compensate grazie al progetto Impatto Zero

SEW
EURODRIVE

SEW-EURODRIVE S.a.s.
di SEW S.r.l. & Co.

Via Bernini,12
20033 Solaro (MI)
sewit@sew-eurodrive.it
www.sew-eurodrive.it
blog.sew-eurodrive.it