

PIANO STRATEGICO DELLA SOSTENIBILITÀ 2020

Aggiornamento novembre 2021



GEFRAN

BEYOND TECHNOLOGY

Il Piano Strategico della Sostenibilità pubblicato a novembre 2020 voleva essere un primo passo concreto di un cammino formalizzato. Questo secondo documento è da intendersi come la sua naturale evoluzione, essendo focalizzato sulla condivisione del lavoro svolto sino ad oggi.

Rappresenta la conferma di quanto Gefran sia concretamente impegnata nel contribuire allo scopo dell'Agenda 2030: lo sviluppo sostenibile, inteso come uno sviluppo che soddisfi i bisogni presenti, senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare a loro volta i propri bisogni.

Nel corso del 2021 abbiamo lavorato ai quattro progetti del piano, passando dalla fase di disegno teorico all'implementazione delle attività.

In ottica di trasparenza e sempre maggior coinvolgimento e inclusione, attraverso questo secondo documento vogliamo condividere lo stato di avanzamento dei progetti con i nostri stakeholder.

A nome del Gruppo di Lavoro Sostenibilità

Fausta Coffano

Sommario

LA NOSTRA VISIONE DI SOSTENIBILITÀ

Lettera agli Stakeholder	8
Sostenibili per vocazione	12
I numeri di Gefran	18
Le direttrici di uno sviluppo sostenibile	20
Un percorso condiviso	34
Un impegno orientato verso il futuro	40
Strategia e progetti nel concreto	42

I NOSTRI PROGETTI

01 - Sviluppo del talento e garanzia di feedback costanti	46
02 - Diffusione della cultura della sostenibilità	56
03 - Ottenimento di nuove certificazioni	68
04 - Innovazione sostenibile	78



La nostra visione di sostenibilità

Lettera agli Stakeholder



8

Giovanna Franceschetti

Il 2021 di Gefran è stato caratterizzato da risultati economici brillanti, particolarmente significativi se si considera che sono stati conseguiti in uno scenario reso incerto dalle difficoltà negli approvvigionamenti e dal perdurare dell'emergenza sanitaria.

Sono risultati che non riflettono solo l'esito della ripresa iniziata alla fine del 2020. L'analisi dell'impatto della pandemia evidenzia, infatti, che le imprese capaci di adottare politiche per lo sviluppo sostenibile, oltre a registrare incrementi di produttività più elevati, hanno reagito meglio allo shock e sfruttato più efficacemente le opportunità offerte dalla ripresa. Gefran, lo diciamo con orgoglio, rientra in questa categoria.

Il nostro impegno per la sostenibilità, che ha caratterizzato negli anni diverse aree della gestione e dello sviluppo, è stato formalizzato nel novembre 2020 in un Piano Strategico di cui intendiamo condividere l'attuazione.



Il Piano ha individuato in tre aree essenziali per la sostenibilità dello sviluppo (persone, ambiente e territorio) quattro progetti concreti attraverso i quali Gefran intende contribuire al raggiungimento di alcuni dei 17 *Sustainable Development Goals* stabiliti dall'ONU.

Sono quattro progetti legati ai nostri processi: innovazione sostenibile; adeguamento delle certificazioni; valorizzazione delle persone; diffusione di una cultura della sostenibilità tra i nostri fornitori, che rappresentano il cardine della nostra strategia competitiva. Per ognuno di questi progetti, abbiamo stabilito linee d'indirizzo di medio periodo (tre-cinque anni) oltre a impegni, investimenti e obiettivi da condividere con le diverse categorie di stakeholder.

1) Il progetto per l'innovazione sostenibile integra nel paradigma dell'innovazione di Gefran i principi di tutela dell'ambiente e degli ecosistemi naturali. Per Gefran, l'utilizzo responsabile delle risorse energetiche, finalizzato alla riduzione e/o all'efficienza dei consumi, passa attraverso lo studio e l'applicazione alla gamma d'offerta di nuove soluzioni tecnologiche. Da qui l'impegno ad investire nell'innovazione e nello sviluppo di soluzioni e servizi di qualità, rinnovando il nostro know-how per favorire l'evoluzione dei processi per un'organizzazione più efficiente ed efficace; il contesto dell'Industria 4.0 ha fatto da traino per lo sviluppo di prodotti con caratteristiche coerenti con questo impegno.

Già oggi il 15% dei prodotti in portafoglio incorpora caratteristiche d'innovazione sostenibile, distinguendosi dallo standard di mercato. L'obiettivo è arrivare al 50% entro il 2025.

2) Gefran s'impegna a estendere le attuali certificazioni agli standard internazionalmente riconosciuti in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, controllo degli impatti ambientali derivanti dall'attività aziendale e responsabilità sociale d'impresa. Entro il 2023 l'obiettivo è ottenere le certificazioni ISO14001, ISO45001 e SA8000 e integrarle con l'ISO9001 in un Sistema di Gestione delle quattro società italiane del Gruppo. Il Piano prevede l'estensione delle stesse certificazioni alle società estere del Gruppo integrando Stati Uniti e Cina già entro il 2025.

9



10

3) L'impegno per la valorizzazione delle persone è proseguito nell'ultimo anno con la nascita di *kenFLY* (evoluzione di *FLY Gefran Talent Academy*), una piattaforma digitale che permette a tutti gli 800 dipendenti di Gefran nel mondo di allenare capacità e competenze, scambiare esperienze e conoscenze, migliorare le proprie performance attraverso un sistema di valutazione e feedback.

4) La diffusione della cultura della sostenibilità tra i fornitori ha originato il primo *Supplier Day* (25 novembre), un evento in presenza riservato alle imprese di piccole e medie dimensioni che operano in prossimità delle realtà produttive del Gruppo. Intendiamo affiancare i nostri fornitori nel percorso verso il più ampio concetto di sostenibilità mettendo a loro disposizione le competenze ed esperienze di Gefran e identificando iniziative di co-design e co-engineering per ridurre l'impatto ambientale e sociale di prodotti e componenti.

Il nostro impegno è anche la risposta a una tendenza internazionale che impatta su tutti gli attori del sistema produttivo. L'ultima espressione di questa tendenza, nel 2021, è stata l'adozione da parte della Commissione Europea di un pacchetto di misure per orientare gli investitori verso le imprese dei Paesi dell'Unione che conducono attività utili a fronteggiare l'emergenza climatica. La sostenibilità, quindi, è sempre più una condizione per accedere alle risorse finanziarie essenziali per lo sviluppo delle imprese.

11

La leadership delle imprese di maggiori dimensioni nel percorso verso la sostenibilità del sistema produttivo ha un'importanza fondamentale. Gefran ritiene che questo ruolo di guida debba essere esercitato mettendo tutti gli attori del sistema nelle condizioni di adeguarsi, senza lasciare indietro nessuno.

Numerose imprese hanno partecipato al *Supplier Day* e accettato la sfida validando il nostro approccio: alzare il livello di attenzione sui temi della sostenibilità; stimolare l'impegno; condividere know-how, competenze, idee e progetti. Crediamo che tutto questo porterà un beneficio alla competitività dell'intero sistema. L'evento ha confermato che anche le piccole e medie imprese stanno prendendo coscienza dell'entità della posta in gioco: la sostenibilità non è uno slogan, ma una condizione indispensabile per affrontare il futuro, oltre a essere una opportunità di sviluppo. Dal confronto con le imprese è emersa una grande energia: dobbiamo canalizzarla verso obiettivi concreti.

Giovanna Franceschetti

Vice Presidente con delega alla sostenibilità

Sostenibili per vocazione

Sensori



Oltre cinquant'anni di storia, con lo sguardo proiettato al domani

Il Gruppo Gefran nasce da un'intuizione imprenditoriale alla fine degli anni Sessanta e, da subito, si impone sullo scenario nazionale ed internazionale grazie all'ideazione di uno strumento di regolazione che detterà gli standard nel suo settore. Negli anni Ottanta l'azienda estende la propria produzione ai sensori e successivamente, grazie all'acquisizione di un marchio storico nel settore degli azionamenti elettrici, negli anni Duemila amplia il ventaglio di offerta tecnologica.

Dal 1998 la Capogruppo, Gefran S.p.A., è quotata alla Borsa Valori di Milano e, dal 2001, è entrata a far parte del segmento del Mercato Telematico Azionario denominato "STAR" (Segmento Titoli con Alti Requisiti), dedicato alle aziende di media e piccola capitalizzazione che rispondono a specifici requisiti in materia di trasparenza, liquidità e Corporate Governance, e che oggi è denominato "Euronext STAR Milan".

Oggi ci occupiamo della progettazione, produzione e distribuzione di prodotti nell'ambito di tre principali aree di business: sensori industriali, componentistica per l'automazione e azionamenti per il controllo elettronico dei motori elettrici.



Componenti per l'automazione



Azionamenti



L'intera gamma di prodotti, unica per ampiezza, qualità e specializzazione, ci permette di offrire soluzioni su misura e chiavi in mano in molteplici settori di automazione.

OEM



PLASTICA

FORNI ELETTRICI



DISTRIBUTORI



HVAC

TRATTAMENTO ACQUE

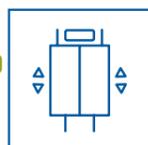


SYSTEM INTEGRATOR



IDRAULICA MOBILE

SOLLEVAMENTO CIVILE



UTILIZZATORI FINALI



METALLO

SOLLEVAMENTO INDUSTRIALE





Radici locali, orizzonti globali

Profondamente legato al territorio in cui è nato, il nostro Gruppo ha mantenuto la propria sede principale in Italia, a Provaglio di Iseo (BS), nel cuore del tessuto industriale della Lombardia, in quella che è sempre stata la sua sede storica. Il percorso di sviluppo intrapreso negli anni ha portato il Gruppo Gefran a rafforzarsi: oggi sono 15 le società attive in Italia e all'estero, di cui 10 sono anche unità produttive. Ci contraddistingue il totale controllo della filiera di processo: dalla fase di progettazione a quella produttiva, fino alla gestione del rapporto con il cliente.

12

Siti produttivi

4

per la produzione di sensori

2

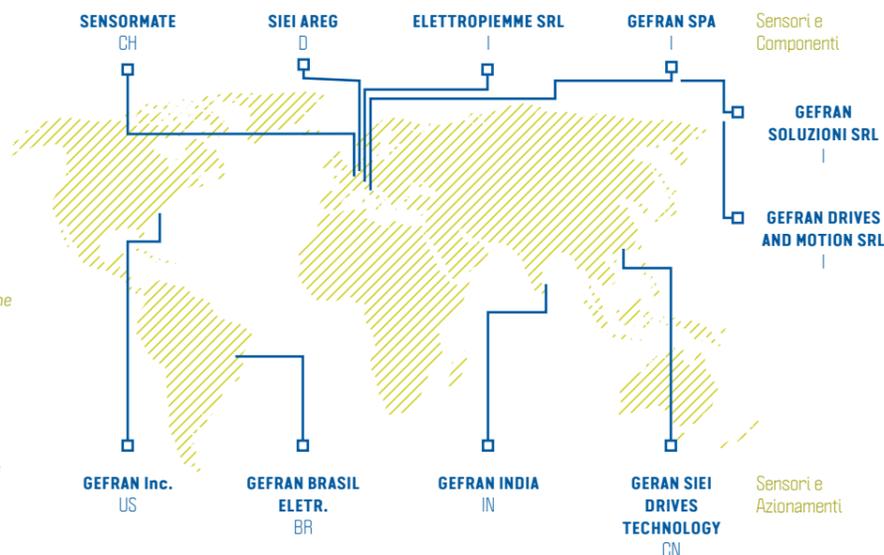
per la produzione di componenti per l'automazione

4

per la produzione di azionamenti

2

per la produzione di piattaforme e quadri elettrici



15

Organizzazioni commerciali

10

in Europa

3

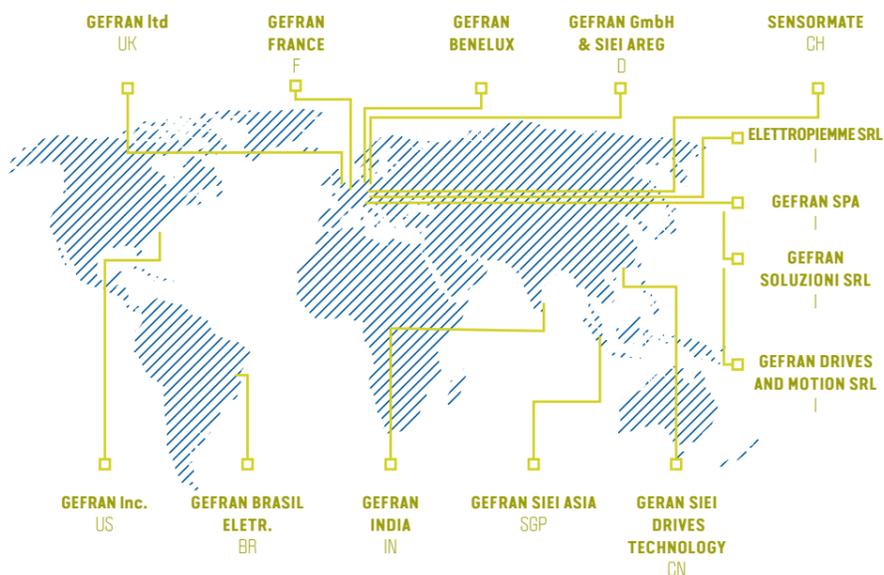
in Asia

1

in America Latina

1

negli Stati Uniti



CRESCE IL NOSTRO SAPERE TECNOLOGICO

CRESCE LA NOSTRA CONSAPEVOLEZZA

SIAMO IN ASCOLTO

LAVORIAMO INTENSAMENTE

SORRIDIAMO ALLE PERSONE

LA NOSTRA BASE È SOLIDA

CI CREDIAMO

SIAMO APPASSIONATI

IL NOSTRO SGUARDO È NEL MONDO

IL NOSTRO SGUARDO È ANCHE DIETRO CASA

RENDIAMO SEMPLICE LAVORARE CON NOI

FACCIAMO SUL SERIO

LA NOSTRA STRADA NON FINISCE

CONTINUIAMO A CORRERE

IL FUTURO È IL NOSTRO PRESENTE

Gefran Way: la nostra identità

Negli elementi che caratterizzano la nostra identità aziendale - *Promise, Purpose*, Principi Guida e *payoff* - troviamo rappresentato il nostro approccio alla sostenibilità: una scelta di visione e di prospettiva, un percorso indirizzato a costruire nel presente le condizioni per il domani.

Chi siamo, cosa vogliamo e come lo facciamo, questa è la *Gefran Way*. Una bussola per orientarci e anche un metro per verificare la coerenza tra ciò che diciamo e ciò che agiamo.

La *Gefran Way* ci guida nel modo in cui prendiamo le decisioni ogni giorno, in ogni area della nostra azienda ed in riferimento ad ogni processo, ispira lo stile con cui collaboriamo, con cui lavoriamo con i nostri clienti e ci indi-

ca gli spazi di miglioramento e sviluppo delle nostre competenze, perché siano sempre più allineate al nostro modo di essere.

Gefran Way descrive l'esperienza che vogliamo offrire ai nostri stakeholder. È il riferimento sui cui poggiare quando vogliamo trasmettere valore e fiducia: perché nella nostra azienda ciascuno possa davvero sentire di fare la differenza, sentirsi protagonista inconfondibile.

Questa nostra identità è riassunta nel *payoff* che abbiamo scelto: BEYOND TECHNOLOGY. In Gefran valorizziamo tutto quello che è "dietro" alla tecnologia e andiamo oltre la tecnologia, oltre il prodotto, oltre la risposta alle esigenze delle aziende e dei nostri partner, con una visione prospettica del mercato di domani.

IL NOSTRO PURPOSE

Il futuro è il nostro presente. Essere protagonisti nell'evoluzione della tecnologia, riconosciuti come un punto di riferimento per coloro che costruiscono valore industriale e innovazione. Essere interpreti di una crescita sostenibile, aperta al mercato, alle aziende e alle persone con cui lavoriamo e viviamo.

LA NOSTRA PROMISE

Abbiamo solide radici nell'automazione industriale e nell'innovazione tecnologica. Ascoltiamo e lavoriamo con passione alla ricerca delle soluzioni più efficaci, creando relazioni vincenti e sostenibili. Questa è la nostra forza. Lavoriamo con le aziende che vogliono migliorare i

processi tecnologici, con le persone che credono nella crescita professionale e nel loro talento, con gli interlocutori che hanno interesse a creare con noi valore per le comunità e il territorio. Questo è il nostro mondo. This is the Gefran Way!

I nostri Principi Guida

Il processo di consapevolezza della nostra identità si è concretizzato attraverso la dichiarazione dei Principi Guida del Gruppo, che guidano il nostro comportamento.

Questi sono da sempre i nostri valori culturali, ciò in cui crediamo.

In questi principi sono riflesse le nostre esigenze e le nostre aspirazioni.

AFFIDABILITÀ

Crediamo nella fiducia in ogni suo aspetto: solidità delle strategie, impegno sui prodotti, relazione durevole con gli stakeholder.

Abbiamo solide competenze per disegnare soluzioni efficaci e offrire un servizio che sa anticipare le esigenze.

DINAMICITÀ

Crediamo nell'importanza delle risposte tempestive e nella flessibilità delle nostre proposte e soprattutto nella proattiva ricerca della soluzione migliore.

INNOVAZIONE

Sappiamo guardare avanti e dare vita al futuro oggi, investiamo nella creazione di soluzioni e servizi di qualità e sappiamo rinnovare costantemente e con creatività il nostro know-how.



I numeri di Gefran

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

KPI - Indicatori economici		2020
Ricavi	(Euro /.000)	129.645
Margine operativo lordo (EBITDA)	(Euro /.000)	17.549
	%	13,5%
Reddito operativo (EBIT)	(Euro /.000)	9.398
	%	7,2%
Risultato ante imposte	(Euro /.000)	7.583
Risultato da attività operative	(Euro /.000)	7.583
Risultato da attività disponibili per la vendita	(Euro /.000)	-
Risultato netto del Gruppo	(Euro /.000)	4.353
	%	3,4%

KPI - Indicatori patrimoniali-finanziari		2020
Capitale investito da attività operative	(Euro /.000)	81.902
Capitale circolante netto	(Euro /.000)	29.799
Patrimonio netto	(Euro /.000)	78.179
Posizione finanziaria netta	(Euro /.000)	(3.723)
Investimenti	(Euro /.000)	6.003
Cash flow operativo	(Euro /.000)	16.953
Redditività del capitale investito ROI (EBIT/Capitale Investito Netto)	%	11,5%

KPI - Capitale Umano		2020
Dipendenti totali	nr	787
di cui Donne	nr	238
	%	30,2%
di cui Uomini	nr	549
	%	69,8%



Le direttrici di uno sviluppo sostenibile

Per Gefran la sostenibilità economica, sociale e ambientale ha da sempre rappresentato una modalità di essere e di operare, oltre che un preciso orizzonte di responsabilità. In linea con i suoi principi, il nostro Gruppo ha infatti dimostrato in tutta la sua storia un continuo interesse e impegno nella realizzazione di iniziative e attività legate ai temi dello sviluppo sostenibile dei territori in cui opera, con l'obiettivo di creare valore per i propri Stakeholder. Territorio, persone e ambiente sono dunque altrettante direttrici di un percorso comune e condiviso, che fa parte dell'identità stessa di Gefran.

20

Spesa per l'approvvigionamento del Gruppo nel 2020

66.501

K euro

dei quali

58.563

K euro

da fornitori locali

88,1%

sulla spesa dal mercato

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

Gefran a sostegno del territorio

IL PATTO DI SOSTENIBILITÀ CON I FORNITORI

Sin dalla sua fondazione, Gefran ha legato molte delle proprie attività al territorio in cui è nata ed è cresciuta. Un territorio costituito da un tessuto industriale fatto di aziende solide e da competenze tecniche specialistiche, con il quale è stato sviluppato un virtuoso rapporto di reciproca collaborazione.

Gefran ha sviluppato lo stesso approccio in tutti i Paesi del mondo nei quali il nostro Gruppo è presente con proprie società e unità produttive, nella convinzione che la vocazione locale rappresenti un fattore competitivo decisivo, oltre che un valore aggiunto per i diversi sistemi territoriali.

A livello globale, la spesa complessiva per l'approvvigionamento nel Gruppo nel 2020 si è attestata intorno ai 66 milioni di Euro, dei quali poco meno del 90% da fornitori locali, ossia siti nello stesso Paese dove ha sede lo stabilimento Gefran che rifornisce.

Non solo. Molti tra i più importanti fornitori del Gruppo hanno le loro sedi produttive in prossimità degli stabilimenti Gefran. Una scelta guidata dalla convinzione, dimostrata dai fatti, che i fornitori locali sono in grado di realizzare le medesime performance, in termini di costo totale, di quelli localizzati in altre parti del mondo.

La gestione dell'impatto etico, ambientale e sociale a tutti i livelli della supply chain è considerata una delle chiavi del successo del business del nostro Gruppo.

In quanto Società multinazionale, Gefran acquista materie prime, prodotti e servizi da fornitori in differenti Paesi, in diversi ambiti culturali, sociali ed economici. In tale contesto è nata l'idea di predisporre una policy che definisca gli standard generali per la valutazione dei fornitori e i principi base che caratterizzano l'approccio del Gruppo per una gestione sostenibile della catena di approvvigionamento.

Questo documento, che abbiamo chiamato *Patto di Sostenibilità*, integra i principi del Global Compact e del *Codice Etico e Comportamentale* di Gruppo agli aspetti relativi al rischio ambientale, reputazionale e finanziario e a oggi è stato sottoscritto da circa 130 fornitori.

L'obiettivo principale del *Patto di Sostenibilità* è di indirizzare le società del Gruppo a lavorare con fornitori che condividono i principi di sostenibilità del Gruppo e gestiscono il proprio business in modo etico e responsabile, rispettando le persone e l'ambiente.

Per favorirne la sottoscrizione, è stato inoltre implementato un modulo all'interno di una piattaforma digitale, *E-Procurement*, dedicata alla registrazione preliminare e all'accreditamento di nuovi fornitori: la sottoscrizione del *Patto di Sostenibilità* è un prerequisito

vincolante alla positiva conclusione del processo di accreditamento.

Tuttavia, la sola sottoscrizione del *Patto di Sostenibilità* non garantisce di avere una valutazione completa ed una mitigazione del potenziale rischio che nella catena di fornitura non vengano rispettati i diritti umani e che le attività svolte dai fornitori siano soggette a rischio significativo di incidenti relativi al lavoro minorile, al lavoro forzato e a violazioni della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

Oggi, pertanto, all'interno della scheda di valutazione e qualifica del fornitore è dunque presente una sezione dedicata alla sostenibilità ed in particolare ai temi legati alla salute, alla sicurezza e all'etica del lavoro.

IL SOSTEGNO E LA PARTECIPAZIONE

Territorio, per Gefran, significa anche collaborazione, sostegno e partecipazione.

Da questa convinzione nasce la lunga collaborazione strategica con l'Università di Brescia, che ha permesso negli anni lo sviluppo congiunto di diversi progetti, lo scambio reciproco di competenze, risorse e il costante aggiornamento tecnico e tecnologico.

Ugualmente significativa è la collaborazione, nell'ambito del rapporto industria-innovazione, con il polo tecnologico CSMT.

Altre collaborazioni con Università ed Istituti di Ricerca sono nate negli anni anche nelle sedi del Gruppo nel mondo. Il Gruppo promuove inoltre varie iniziative in ambito sociale, medico ed educativo rivolte ad associazioni locali radicate sul territorio: sodalizi consolidati nel tempo, confermati e rinnovati di anno in anno.

21

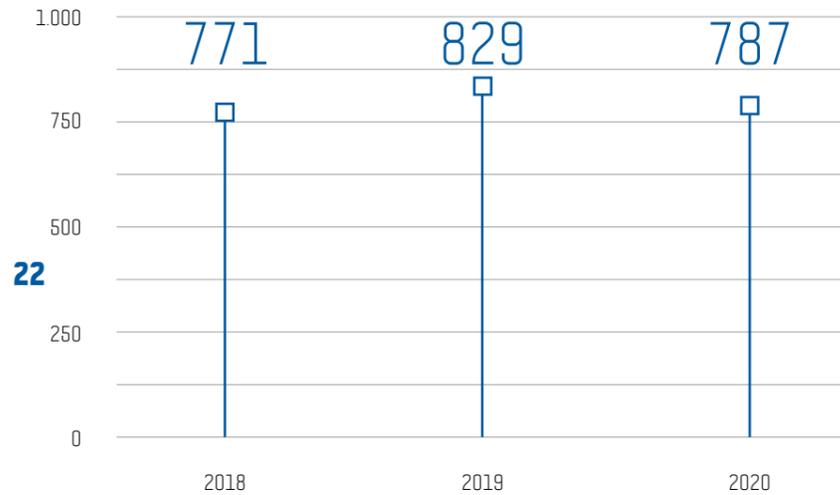
Gefran e le sue persone

Non c'è distinzione fra azienda e persone perché Gefran è le sue persone.

Questo concetto è metaforicamente inscritto nel payoff "Beyond Technology" e ispira tutta la *Gefran Way*. Per questo ci impegniamo costantemente verso la qualità della vita in azienda e fuori dall'azienda.

La centralità delle nostre persone, nonché l'impegno di Gefran nei loro confronti, è stato formalizzato all'interno della politica "Le persone in Gefran", approvata dall'Amministratore Delegato nel gennaio 2021.

Il Gruppo oggi conta circa 800 dipendenti, dei quali il 69% è impiegato nelle sedi italiane del Gruppo, il 10% in Europa, 14% in Asia ed il 7% in Nord e Sud America.



Gefran - Persone ambiente territorio

Dipendenti Gruppo Gefran

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

suddivisione area geografica	2020		
	D	U	T
Italia	170	372	542
Europa	16	62	78
America	13	45	58
Asia	39	70	109
TOTALE GRUPPO	238	549	787

suddivisione per età	2020		
	D	U	T
<= 29 anni	27	72	99
30 - 50 anni	162	301	463
>= 51 anni	49	176	225
TOTALE GRUPPO	238	549	787
<= 29 anni	3%	9%	13%
30 - 50 anni	21%	38%	59%
>= 51 anni	6%	22%	29%
TOTALE GRUPPO	30%	70%	100%

Gefran - Persone ambiente territorio

LA TUTELA DELLA SALUTE E LA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

In ambito di tutela della salute dei propri collaboratori e garanzia del rispetto delle norme di sicurezza negli ambienti di lavoro, il nostro Gruppo si impegna costantemente a fornire tutti gli strumenti ai propri dipendenti per consentire lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza, siano riconducibili a dispositivi di sicurezza oppure sotto forma di formazione, impegno che abbiamo anche scelto di formalizzare all'interno della "Politica del sistema di salute, sicurezza e ambiente", approvata dall'Amministratore Delegato nel gennaio 2021.

Grazie alle numerose iniziative poste in essere, il numero degli infortuni sul lavoro occorsi a dipendenti del Gruppo è considerato di lieve entità.

Tipologia di infortuni ai dipendenti

	2020	2019	2018
Infotuni sul lavoro totali	5	5	4
Infotuni registrabili senza giornate perse	-	-	-
Infotuni mortali (nr di decessi)	-	-	-
Infotuni registrabili con giornate perse	5	5	4
di cui Infotuni gravi (con gravi conseguenze)	-	-	-
Giornate di lavoro perse per infotuni	119	317	198
Ore lavorate totali	1.286.899	1.467.541	1.347.049

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

COME GEFRAN SI PRENDE CURA DELLE PROPRIE PERSONE, ANCHE IN MOMENTI DI DIFFICOLTÀ

Gli eventi occorsi negli ultimi due anni hanno indotto tutti noi ad innalzare la soglia di attenzione verso tematiche di salute e sicurezza e, in alcuni casi, a rivedere talune modalità operative di lavoro.

Da inizio 2020, a seguito della diffusione su scala mondiale del Coronavirus (Covid-19) arrivando alla dichiarazione di "pandemia globale" da parte dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, i governi dei Paesi coinvolti si sono trovati ad introdurre misure restrittive, fra le quali la limitazione degli spostamenti, l'isolamento sociale e la sospensione delle attività produttive e commerciali non essenziali, con l'obiettivo primario di contrastare la diffusione del virus e salvaguardare la salute dei popoli. Tali eccezionali misure hanno innegabilmente provocato impatti sociali ed economici significativi.

Da allora, molti di noi hanno rivisto le proprie priorità e i comportamenti delle persone sono cambiati, in ogni parte del mondo. Gli eventi hanno inaspettatamente travolto anche Gefran, le cui sedi sonolocate in Paesi e territori eccezionalmente colpiti dalla pandemia: Cina, primo Paese colpito, immediatamente seguito dalla Lombardia, ed in particolare la provincia bresciana, toccando successivamente Europa, Stati Uniti, India e Brasile.

Abbiamo reagito prontamente, fin dalle prime notizie arrivate dai colleghi cinesi a febbraio del 2020, ispirandoci ai valori di comunità che ci caratterizzano. È stato prontamente istituito il **Comitato interno di emergenza** e la priorità è stata adottare tutte le misure possibili per salvaguardare la salute delle persone e, contestualmente, proseguire l'operativa nei limiti imposti dai governi nei vari Paesi, assicurando per quanto possibile la sostenibilità economica dell'azienda.

In un momento di difficoltà globale, era importante dare dei segnali di solidarietà e vicinanza, sia alle nostre persone, sia alle comunità locali nei territori delle nostre sedi:

abbiamo voluto garantire a tutti i dipendenti del Gruppo un accesso paritario ai dispositivi di sicurezza, e ciò è stato possibile grazie ad una gestione centralizzata della supply chain, attraverso sinergie di fornitura fra le società del Gruppo. Grazie al nostro impegno, è stato possibile fornire a tutti i nostri dipendenti ed ai loro familiari i DPI fondamentali per contrastare il contagio da Covid-19.

Questo ha inoltre permesso di sostenere alcune associazioni del territorio e presidi sanitari vicini alle nostre sedi, italiane ed estere, mettendo a loro disposizione materiali e attrezzature, quando queste si trovavano in forte difficoltà.

Vicinanza al territorio ed alle realtà che ci circondano viene espressa anche tramite l'adesione a iniziative promosse da associazioni locali, come le campagne di Confindustria Brescia "Un vaccino per tutti", mirata a promuovere la diffusione degli interventi vaccinali nel mondo, e "Io pago i fornitori". Quest'ultima in particolare, sottoscritta dalle nostre sedi sul territorio bresciano, ha ispirato la Capogruppo a dare l'indicazione anche alle altre società del Gruppo di rispettare gli impegni finanziari verso i fornitori, anche in una situazione di criticità come quella legata all'emergenza sanitaria che stiamo vivendo.

Abbiamo infine pensato di promuovere campagne per la vaccinazione antinfluenzale stagionale, come segno di ulteriore attenzione verso le nostre persone e di vicinanza alle comunità locali: la vaccinazione antinfluenzale consentirà di semplificare la diagnosi e la gestione dei casi sospetti, dati i sintomi simili tra Covid-19 e influenza stagionale. Vaccinando contro l'influenza, si riducono le relative complicanze nei soggetti a rischio e gli accessi al pronto soccorso. L'adesione all'iniziativa, su base volontaria, è stata importante: hanno aderito complessivamente più di 350 dipendenti in Italia e in Cina nel 2020, ed oggi stiamo organizzando la campagna 2021.



FLY GEFTRAN TALENT ACADEMY e kenFLY

La sfida di creare un mondo professionale a cui le persone vogliono appartenere rappresenta la cultura e i valori di Gefran. Ciò fa parte della mission della funzione People & Organization, che guida una serie di iniziative per realizzare gli obiettivi di Gruppo.

FLY Gefran Talent Academy mette al centro del percorso di sviluppo i punti di forza delle persone. Lo scopo è sviluppare e sostenere nel tempo il patrimonio di competenze distintive e far crescere il talento di tutte le persone Gefran.

Gefran affronta questa importante sfida con una prospettiva sistemica di valorizzazione dei propri collaboratori. Dove il talento non è un'identità, ma un insieme unico di caratteristiche presenti nell'individuo.

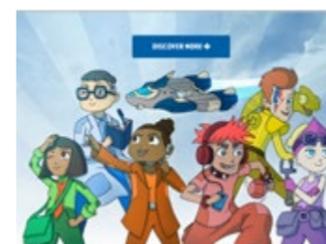
Gli strumenti e le metodologie utilizzati rappresentano un mix di azioni, rivolte tanto ai neo-assunti quanto alle persone che già fanno parte dell'organizzazione.

La definizione di talento è un insieme di competenze, allineato ai valori aziendali e coerente con la specificità dell'organizzazione chiamata a realizzare la strategia aziendale.

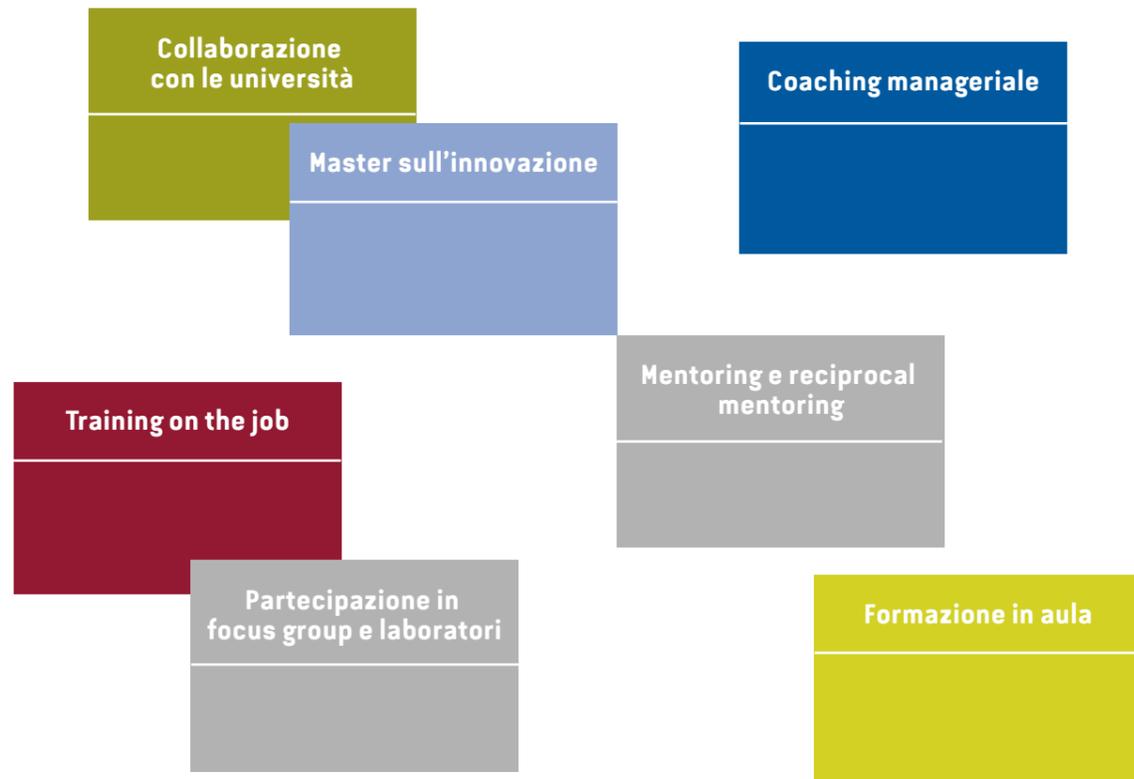
Grazie all'avvio di FLY, è stato possibile gestire la formazione in maniera più strutturata ed inclusiva, ed incrementare le ore di formazione svolte nel Gruppo, a tutti i livelli.

Oltre ad essere un'Academy per lo sviluppo delle competenze, oggi **FLY** è diventata un hub di condivisione di idee, esperienze, best practices e cooperazione. Al fine di garantire integrazione e uniformità ai percorsi ed alle modalità di sviluppo e formazione nel Gruppo, nel corso del 2021 abbiamo disegnato e sviluppato una piattaforma digitale, **kenFLY**, alla quale possono accedere tutti i dipendenti di Gefran.

Anche attraverso **kenFLY**, Gefran sta sviluppando un programma incentrato sullo sviluppo delle competenze e sul miglioramento delle performance, e che coinvolgerà tutti i dipendenti del Gruppo. Uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di Gefran è infatti offrire ai nostri collaboratori pari opportunità di crescita professionale e sviluppo di carriera.



All'interno di FLY vengono disegnati programmi specifici:



Ore di formazione tecnica	2020			2019			2018		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
Dirigenti	-	1202	1202	-	1398	1398	-	174	174
Quadri	141	359	500	141	502	643	152	467	619
Impiegati	875	2954	3829	2008	5054	7062	746	1722	2468
Operai	272	819	1090	734	1283	2017	130	200	330
TOTALE ORE FORMAZIONE TECNICA	1288	5333	6621	2883	8237	11120	1028	2563	3591

Ore di formazione sullo sviluppo delle competenze trasversali	2020			2019			2018		
	D	U	T	D	U	T	D	U	T
Dirigenti	-	650	650	66	1461	1527	32	784	816
Quadri	528	498	1026	832	2508	3340	249	1168	1417
Impiegati	142	241	383	972	2342	3314	500	710	1210
Operai	48	194	242	932	1099	2031	16	207	223
TOTALE ORE FORMAZIONE TRASVERSALE	718	1583	2301	2802	7410	10212	797	2869	3666

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

Gefran - Persone ambiente territorio

IL VALORE DELLA DIVERSITÀ

“La diversità è un valore che genera confronto e una risorsa strategica per l'innovazione ed il cambiamento: in quanto tale deve essere tutelata.”

Estratto dalla politica "Le persone in Gefran"

In Gefran rispettiamo i diversi stili di vita delle persone, rispondendo alle loro specifiche esigenze, nella consapevolezza che l'unicità di ognuno debba essere adeguatamente alimentata e costituisca un grande potenziale per la crescita dell'azienda.

All'interno di un ambiente di lavoro, punti di vista differenti, che si tratti di diversità di genere o di età, di orientamento sessuale o religioso, di abilità fisiche o tecniche, di origini etniche o culturali, generano confronto, innovazione e cambiamento.

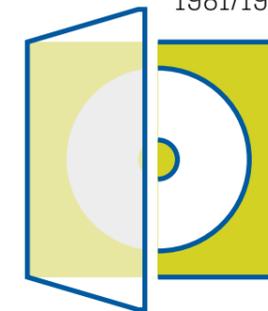
11
Differenti
Lingue

10
Confessioni
Religiose

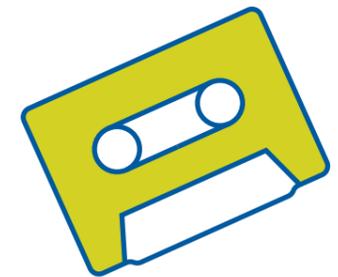
4
Generazioni
Presenti



BABY BOOMERS
1944/1960



MILLENNIALS
1981/1995



GENERATION X
1961/1980



GENERATION Z
DOPO IL 1995

WELLFRAN - PEOPLE IN GEFRAN

WELLFRAN - People in GEFRAN rappresenta l'insieme delle iniziative e delle azioni attraverso cui Gefran si prende cura del benessere delle proprie persone, dove per benessere si intende lo star bene in senso olistico e, allo stesso tempo, il potersi esprimere al meglio delle proprie possibilità.

Il logo che abbiamo scelto per rappresentare WELLFRAN racchiude in sé molteplici significati che fanno però capo ad un unico e forte concetto: esiste un terreno comune in cui ognuno di noi può coltivare la propria unicità.

Gli elementi che spiccano di più sono i 2 fiori: un giardino fiorito non è solamente bello da vedere, ma ci indica anche che il terreno in cui questi fiori crescono è fertile. I "petali" di questi fiori rappresentano le persone che, ancora una volta, hanno i "piedi" in un terreno comune ma che si irradiano ognuno nella propria direzione.

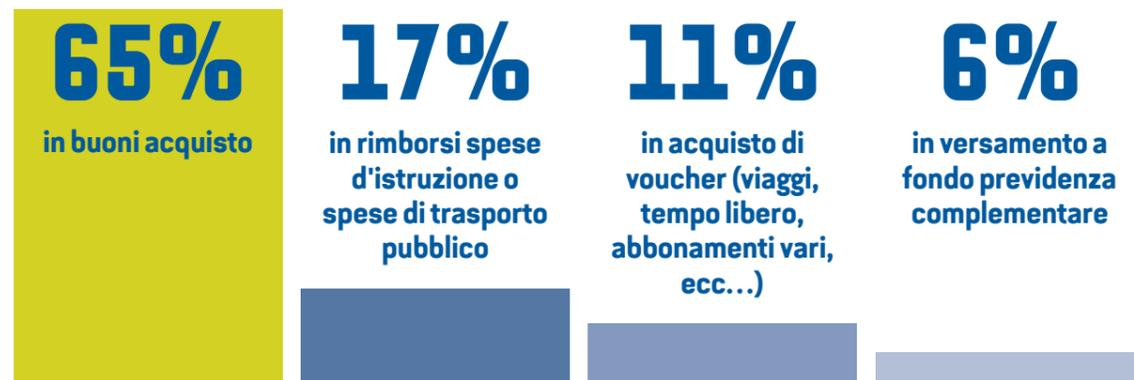
Anche i colori e le forme diverse ci comunicano l'importanza della diversity: l'unicità delle persone che compongono e rendono forte la nostra organizzazione.

Nell'ambito di WELLFRAN coesistono diverse iniziative di welfare aziendale che prevedono programmi articolati studiati *ad hoc* per rispondere alle esigenze e necessità delle diverse fasce d'età e Paesi.

In Italia, ad esempio vi è un pacchetto completo e innovativo di flexible benefit, composto da numerosi servizi, facilitazioni e convenzioni facilmente accessibili online tramite un portale web dedicato che offre beni e servizi a supporto della famiglia (istruzione, assistenza, centri estivi, sport, tempo libero...), mutui, previdenza, assistenza sanitaria, viaggi, carrello spesa oltre ad agevolazioni in termini di flessibilità dell'orario di lavoro e smart working.

Negli ultimi 3 anni circa il 90% del credito è stato utilizzato.

Nel 2021 il 90% dei dipendenti ha utilizzato almeno un servizio, con la seguente composizione:



Gefran a sostegno del territorio

Gefran promuove una crescita sostenibile e orientata al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, sviluppando sistemi di gestione conformi alla normativa vigente e perseguendo il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, nel rispetto dell'ecosistema.

Estratto da Codice Etico e Comportamentale del Gruppo Gefran

La tutela dell'ambiente è probabilmente il primo argomento al quale si pensa quando si parla di sostenibilità.

Le attività produttive e commerciali di Gefran, per la loro natura, fanno sì che la nostra Società sia classificata come un'azienda non energivora.

È quanto, per altro, si evince dagli audit periodici, dall'attività di monitoraggio implementata (tramite monitor di controllo DATA-LOGGER) e dalla periodica rendicontazione delle performance, con riguardo ai consumi energetici ed alle emissioni in atmosfera.



ENERGIA ELETTRICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

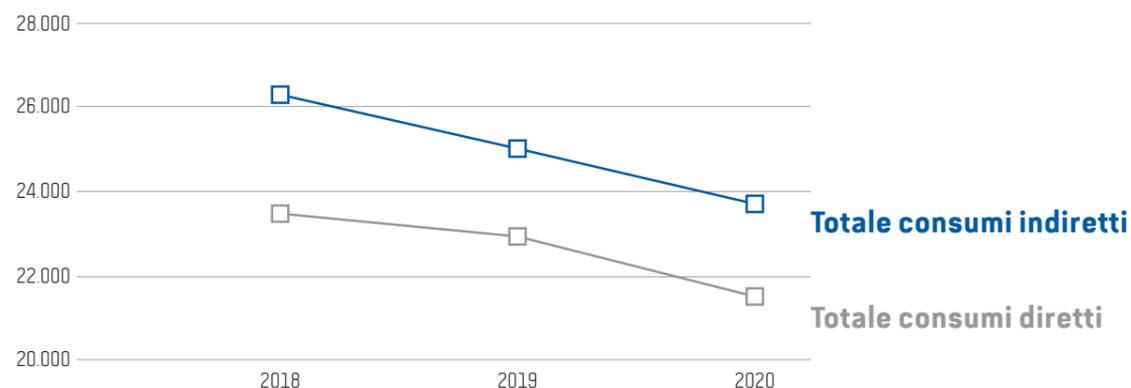
In particolare i consumi di energia elettrica più rilevanti attono all'utilizzo dei macchinari produttivi, ai circuiti del freddo e della ventilazione, ma in modo preponderante sono legati all'illuminazione; solo questi ultimi incidono più del 50% del consumo complessivo di energia elettrica.

Con questa consapevolezza, il Gruppo ha messo in atto una serie di iniziative volte a migliorare le performance energetiche e alla riduzione delle emissioni, come per esempio l'installazione di corpi illuminanti LED gestiti da protocolli DALI (Digital Addressing Lighting Interface) e di rilevatori di movimento per accensione luci, i continui investimenti strutturali negli stabilimenti (quali l'installazione di gruppi frigorifero di nuova generazione e l'attenzione alle performance energetiche nell'edificazione di nuovi edifici e nella riqualificazione di aree esistenti), e investimenti in impianti industriali o macchinari produttivi più efficienti dal punto di vista energetico, individuando gli ambiti operativi laddove il consumo di energia è più significativo (sostituiti forni di fusione e di firing, installate nuove macchine di saldatura elettronica).

L'area Operation si relaziona regolarmente con la funzione Q-HSE, al fine di orientare al meglio il piano di investimenti, valutando da un lato le esigenze di natura tecnica e dall'altro il contributo alla salvaguardia ambientale, ricercando costantemente l'efficientamento energetico.

30

Consumi per scopo di utilizzo in GJ



(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)

Energy intensity	2020	2019	2018
GJ su fatturato	0,376	0,371	0,401

Emissioni in tCO2	2020	2019	2018
Gasolio per veicoli aziendali	459	639	690
Gasolio per altri utilizzi	2	4	3
Benzina per veicoli aziendali	65	103	82
Gas naturale	661	582	584
Altro (F GAS)	61	-	46
Totale emissioni dirette	1.249	1.328	1.406

Emissioni in tCO2 - metodo Location based (*)	2020	2019	2018
Energia Elettrica acquistata dalla rete	1.869	2.677	2.815
Energia Elettrica acquistata dalla rete, da fonti rinnovabili certificate	688	-	-
Totale emissioni indirette	2.556	2.677	2.815

(*) Emissioni calcolate secondo il metodo c.d. Location based, tenendo conto dell'intensità media delle emissioni di GHG delle reti quali si verifica il consumo di energia, utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete.

Emissions intensity	2020	2019	2018
tCO2 su fatturato	0,032	0,031	0,034

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)



31

I CONSUMI IDRICI

Per quanto riguarda i consumi idrici, non viene utilizzata acqua nei processi produttivi e non sono presenti scarichi di natura industriale: nel ciclo produttivo non sono comprese lavorazioni o trattamento di materiali e componenti che possono rappresentare un significativo rischio di inquinamento o danneggiamento ambientale.

Tuttavia, al fine di mitigare ogni possibile rischio, Gefran ha attivato una serie di controlli e monitoraggi, come l'installazione di sensori di livello sui serbatoi di raccolta delle acque di lavaggio e dell'acqua di condensa dei compressori, segnalazioni automatiche di allerta in caso di riempimento e installazione di pressostati differenziali e di allerta visivo in caso di malfunzionamento dei filtri prima dell'espulsione in aria.

LA FUNZIONE "QUALITÀ SICUREZZA E AMBIENTE"

Nell'ottica di ottimizzare il ricorso alle risorse energetiche ad ogni livello e di ridurre gli impatti ambientali che ne derivano, è fondamentale il ruolo che nel Gruppo assume la funzione integrata "Qualità Sicurezza e Ambiente", con competenze dedicate anche ai temi dell'ambiente e del risparmio energetico. Fra i suoi compiti, si segnalano in particolare:

- / la gestione completa dei rifiuti industriali (stoccaggio e smaltimento), in ottemperanza alle norme vigenti e l'organizzazione della raccolta differenziata aziendale;
- / la gestione delle autorizzazioni generali e relative prescrizioni rilasciate dagli enti competenti in materia di emissioni in atmosfera;
- / Il monitoraggio dei consumi energetici e la raccolta dati sul consumo di risorse energetiche;
- / l'organizzazione dei corsi di formazione al personale relativi alle tematiche ambiente, salute e sicurezza.

Il Gruppo Gefran è presente con stabilimenti produttivi e commerciali in ambienti con caratteristiche molto diverse tra loro, data la diversa collocazione geografica. Pertanto le azioni a tutela dell'ambiente vanno differenziate a seconda del luogo di riferimento.

L'attenzione del Gruppo è costantemente rivolta al miglioramento delle performance di rendimento energetico e alla salvaguardia delle risorse, con l'obiettivo, fra gli altri, di favorire la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Ciò è possibile anche grazie ad una continua innovazione dei processi di Gefran, produttivi e gestionali. Vanno in questa direzione le iniziative già avviate, fra le quali l'utilizzo di materiale 100% riciclabile nei nostri imballaggi, l'implementazione di soluzioni digitali in sostituzione di quelle cartacee e l'ottimizzazione delle trasferite di lavoro (utilizzo delle piattaforme di e-learning, webinar, riunioni virtuali tramite piattaforme digitali).

LA PRODUZIONE DI RIFIUTI

Con particolare riferimento alla produzione di rifiuti industriali, si segnala che i rifiuti generati sono principalmente di natura non pericolosa: l'incidenza dei rifiuti pericolosi generati a livello di Gruppo è infatti molto bassa, circa l'8% del totale.

in Kg	2020	2019	2018
Totale rifiuti prodotti	467.989	507.379	557.311
di cui pericolosi	39.498	34.347	38.453
% sul totale	8,4%	6,8%	6,9%
di cui non pericolosi	428.492	473.032	518.858
% sul totale	91,6%	93,2%	93,1%

(fonte Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2020)



Un percorso condiviso

La nostra Corporate Identity, i nostri Principi Guida, il nostro Purpose, il nostro impegno costante negli anni per uno sviluppo sostenibile attento alle persone, al territorio ed all'ambiente.

Gefran è sempre stata attiva in termini di sostenibilità, dimostrando un continuo interesse e impegno nella realizzazione di iniziative e attività legate alle tematiche in oggetto.

In linea con i suoi principi, il nostro Gruppo si è sempre impegnato per migliorare la propria responsabilità verso tali aspetti, con l'obiettivo di creare valore per i propri stakeholder, contribuendo allo sviluppo sostenibile dei territori in cui opera.

È nella natura di Gefran cogliere opportunità e trasformarle in punti di forza.

L'introduzione della Direttiva Europea 2014/95/EU e la sua applicazione in Italia tramite l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 254/16, che sostanzialmente ha reso obbligatoria la comunicazione in modo corretto e oggettivo gli impatti non finanziari dell'attività di enti considerati di interesse pubblico, si è rivelata essere un'ottima opportunità per Gefran per dimostrare esplicitamente il proprio interesse nei confronti delle tematiche di sostenibilità.

Con questa consapevolezza, abbiamo deciso di fare un passo avanti integrando ancora di più la sostenibilità nel business, nelle scelte di strategia e nelle pratiche quotidiane e nel 2019 Gefran ha intrapreso un percorso di consolidamento del proprio impegno.



Il nostro percorso, che ci ha portato alla redazione del Piano Strategico per la Sostenibilità nel novembre 2020, ci ha visti passare attraverso alcune tappe fondamentali:

- / la definizione e strutturazione della nostra governance di sostenibilità;
- / l'effettuazione di attività di stakeholder engagement e di analisi di materialità;
- / la definizione della nostra strategia di sostenibilità.

A valle della redazione del Piano Strategico per la Sostenibilità abbiamo avviato i progetti alla sua base, oltre che sottoscritto e diffuso a tutto il Gruppo le politiche di sostenibilità di seguito elencate:

POLITICA DEL SISTEMA DI SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

POLITICA LE PERSONE DI GEFRAN

POLITICA PER LA QUALITÀ

La governance di sostenibilità

Oggi esiste un organo endo-consiliare, il **Comitato di Sostenibilità**, composto da Giovanna Franceschetti (VicePresidente con deleghe alla sostenibilità), Marcello Perini, (Amministratore delegato) e Cristina Mollis (Amministratore indipendente con una lunga esperienza su queste tematiche).



**Giovanna
Franceschetti**



**Marcello
Perini**



**Cristina
Mollis**

Il **Comitato di Sostenibilità** di Gefran ha l'incarico di supervisionare tutte le attività svolte dal Gruppo in ambito di sostenibilità e riportarne i progressi al Consiglio di Amministrazione. Per svolgere questi compiti, il Comitato si avvale di un **Gruppo di Lavoro**, guidato dal CFO di Gruppo, che vede coinvolti rappresentanti delle diverse funzioni aziendali, ed è incaricato di sviluppare tutte le attività propedeutiche alla definizione ed implementazione della strategia di sostenibilità di Gefran e di redigere del primo documento programmatico sulla sostenibilità. Il **Gruppo di Lavoro** svolge tali attività anche attraverso una stretta collaborazione con i referenti di tutte le società controllate del Gruppo.



Comitato di Sostenibilità

Capo Progetto

Fausta Coffano

Gruppo di lavoro

Assistenza al Capo Progetto

Chiara Mazzucchelli

Funzione HSE

Marco Debellini

Funzione Procurement

Stefano Mazzola

Funzione Compliance

Vittorio Grasso (Legal)

Silvio Fanini (Qualità)

Funzioni Sales

Marcello Sbardolini

Funzione People & Organization

Patrizia Belotti

Funzione Operation

Gianluigi Gritti

Oggi il Gruppo di Lavoro lavora principalmente su 2 fronti: da un lato al costante monitoraggio delle pratiche di gestione avviate nel Gruppo, anche attraverso la l'aggiornamento e la divulgazione di politiche di sostenibilità, dall'altro si sta occupando dell'attuazione della strategia di sostenibilità delineata, attraverso la realizzazione dei quattro progetti definiti nel Piano Strategico, riportandone i progressi al Comitato di Sostenibilità e, in generale, a tutti gli stakeholder.

La matrice di materialità

La matrice di materialità è uno strumento che mappa l'importanza dei temi materiali identificati, secondo il punto di vista della Società e quello degli stakeholder. Nel tracciare l'importanza dei temi, la matrice consente di identificare le aree tematiche attorno alle quali strutturare il proprio approccio strategico alla sostenibilità.

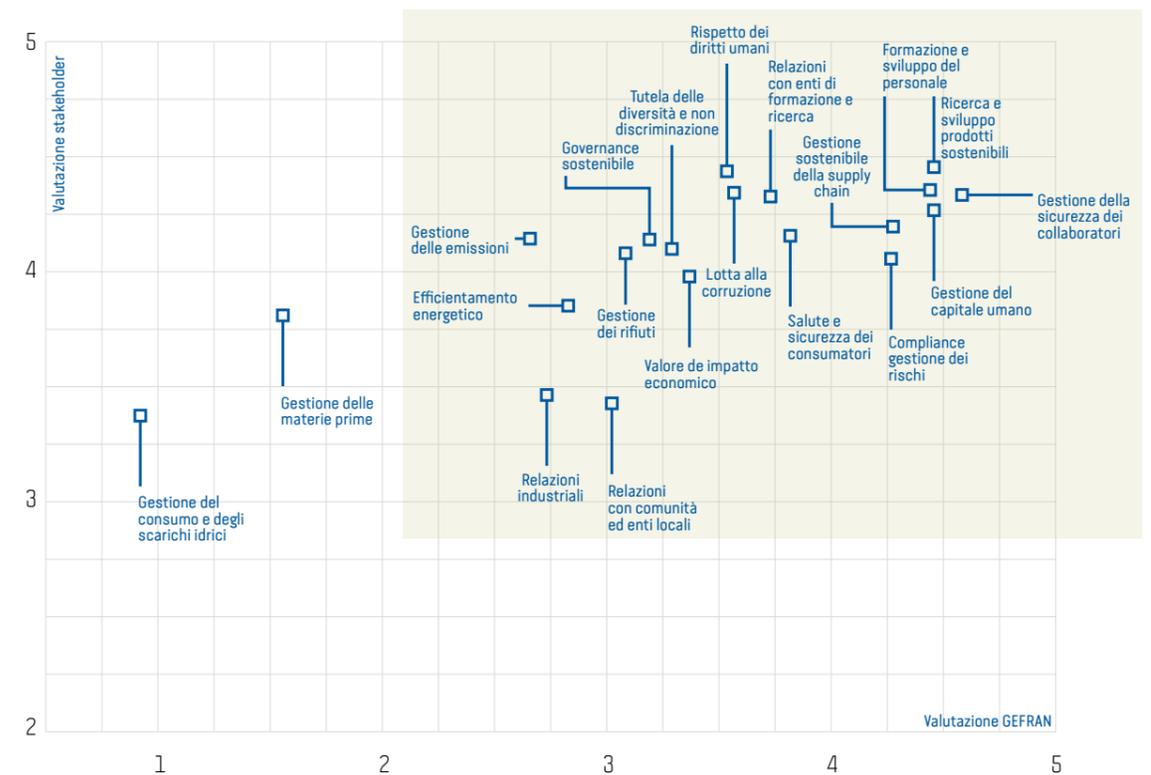


Giudicando fondamentale il dialogo con i propri stakeholder, il Gruppo ha seguito un percorso, che ha portato in un primo momento all'individuazione delle principali categorie di stakeholder e, successivamente, ad avviare diverse iniziative di coinvolgimento e dialogo con essi, quali survey e un evento di multi-stakeholder engagement, che ha visto la contemporanea partecipazione di rappresentanti di tutte le categorie di stakeholder.

Le informazioni ottenute grazie alle attività di stakeholder engagement svolte hanno consentito di accrescere il processo di coinvolgimento e di mantenere aggiornata la posizione dei temi materiali all'interno della matrice di materialità, al fine di riflettere al meglio il punto di vista degli stakeholder.

Gefran ha scelto di impegnarsi costantemente nell'organizzazione di eventi di coinvolgimento dei propri stakeholder. Oltre alle attività di engagement che coinvolgono specificatamente le singole categorie di stakeholder, la nostra intenzione è di organizzare eventi multi-stakeholder con una cadenza almeno annuale.

Questo ci consente di mantenere un dialogo ed un confronto aperto fra l'azienda ed i portatori di interesse, e di verificare periodicamente l'allineamento rispetto alle tematiche emerse.



Un impegno orientato verso il futuro

Abbiamo scelto di allinearci ad un'iniziativa strategica ampia, definendo un piano di impegni in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite.

Il Global Compact delle Nazioni Unite

Nasce dalla necessità di promuovere un'iniziativa globale e condivisa per un'economia sostenibile, possibile attraverso una rete di collaborazione sugli aspetti più critici della globalizzazione, allineando gli obiettivi della comunità internazionale con quelli degli interessi privati nel mondo degli affari.

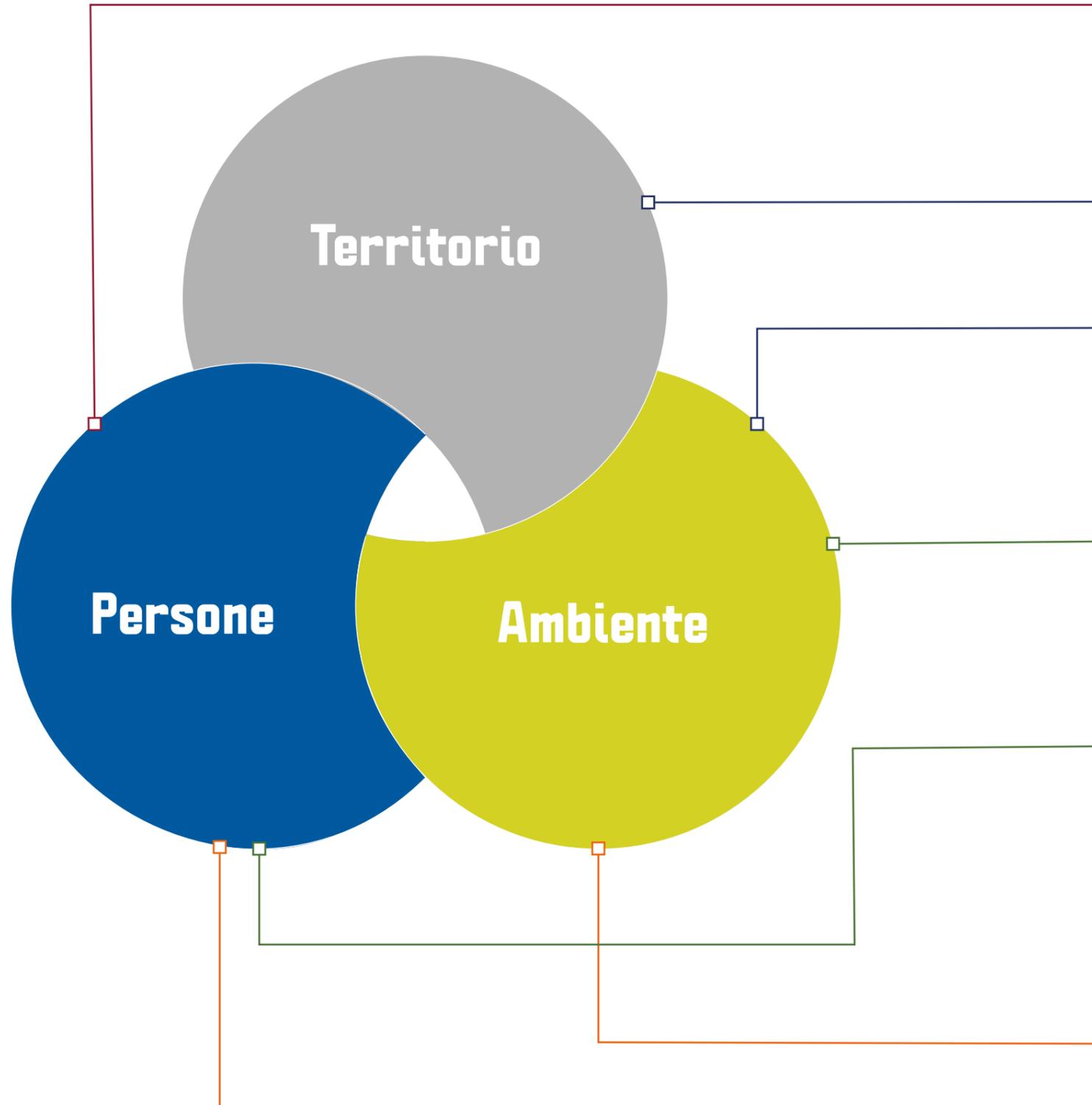
È un'iniziativa volontaria, che invita le aziende in tutto il mondo ad allinearsi nel loro approccio alle tematiche di diritti umani, tutela dell'ambiente, diritti del lavoratore e lotta alla corruzione, tramite l'adozione e la diffusione di politiche, con il fine unico e condiviso di raggiungere alcuni obiettivi comuni, denominati *Sustainable Development Goals (SDGs)*.



I Sustainable Development Goals (SDGs) maggiormente interconnessi con gli impegni di Gefran

- 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE** ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI.
- 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA** INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI.
- 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE** COSTRUIRE UNA INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE ED UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE.
- 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI** GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO.
- 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO** ADOTTARE MISURE URGENTI PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LE SUE CONSEGUENZE.
- 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI** RAFFORZARE I MEZZI DI ATTUAZIONE E RINNOVARE IL PARTENARIATO MONDIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE.

Strategia e progetti nel concreto



Progetto

01

Sviluppo del talento e garanzia di feedback costanti

Un progetto pensato per i nostri dipendenti

- / Formazione continua
- / Crescita professionale
- / Feedback sulla performance
- / Ken Fly Academy

Progetto

02

Diffusione della cultura della sostenibilità

Un progetto pensato per i nostri fornitori

- / Formazione interna
- / Workshop con i fornitori locali
- / Progettazione di iniziative di co-design e co-engineering

Progetto

03

Nuove certificazioni

Un progetto pensato per i nostri processi

- / Salute e sicurezza sul lavoro ISO45001
- / Impatti ambientali ISO14001
- / Responsabilità sociale d'impresa SA8000

Progetto

04

Innovazione sostenibile

Un progetto pensato per i nostri prodotti

- / Sviluppo di soluzioni tecnologiche per l'efficiamento energetico
- / Digital Twin
- / Convergenza IT-OT
- / Processi Industria 4.0



I nostri progetti



01

Sviluppo del talento e garanzia di feedback costanti

47



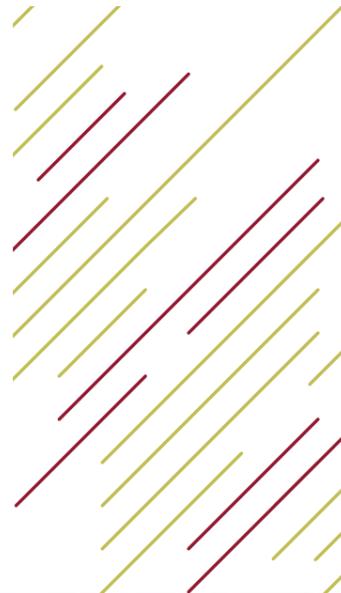
Formiamo il futuro. We kenFLY.

kenFLY»

La formazione continua costituisce un capitolo strategico per lo sviluppo e la crescita dell'azienda e delle sue persone, sia per mantenere il patrimonio distintivo di conoscenze dell'azienda stessa sia per adeguare il livello di *employability* delle persone allo scenario attuale, preparandole per quello futuro.

La dinamicità che sta caratterizzando il contesto attuale, e che contraddistinguerà sempre di più anche i periodi futuri, è un ulteriore elemento che ci ha portato a comprendere quanto sia importante l'allineamento dei comportamenti e degli obiettivi delle nostre persone ai nuovi modelli di business dell'organizzazione.

48 La responsabilizzazione e il coinvolgimento delle persone sono un elemento fondamentale per rispondere alle sfide del business nel medio e lungo termine in un sistema organizzativo sostenibile, nonché per affrontare strategicamente la trasformazione digitale.



SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

8.5

Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

Offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita professionale e sviluppo di carriera.

Incrementare la popolazione aziendale con accesso a regolari momenti di feedback sulla performance.



49 Questi i presupposti da cui nasce la decisione di avviare un progetto concreto, tramite il quale ci impegniamo ad offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita professionale e di sviluppo di carriera. È nostra volontà garantire la possibilità a tutte le persone che lavorano nel Gruppo di sviluppare le proprie competenze e migliorare le proprie performance.

Una delle domande che ci guida costantemente in questo progetto è come trovare l'equilibrio virtuoso fra le esigenze del business e le aspettative delle persone in tema di *employability*.

Pensiamo che la risposta sia garantire a tutti, in qualsiasi posizione aziendale, l'accesso ad un sistema strutturato, diffuso e condiviso, che integri il modello di competenze, l'assessment di punti di forza e stili comportamentali ed un nuovo processo di *performance management*.

Nel concreto, il progetto mira alla creazione di un sistema trasparente e strutturato di *performance management*, per un'analisi ed un confronto periodico della valutazione della performance e dello sviluppo delle competenze. Il sistema costituirà un radar di posizionamento di ogni persona rispetto alla strategia e alle sfide dell'organizzazione, offrendo a ciascuno l'opportunità di crescita continua.

Per realizzare questo progetto abbiamo scelto come strumento una vera e propria "Human Capital Development Platform" a supporto della crescita delle persone, all'interno della quale stiamo sviluppando un nuovo sistema di *performance management* e un coerente percorso di sviluppo delle competenze fondamentali per Gefran, in continuità con i principi della *Gefran Way*.

L'infrastruttura scelta è **kenFLY Academy**, il nuovo hub digitale di Gefran creato per gestire la formazione, che supporterà corsi di training, tavoli di lavoro e discussione virtuali, coaching, scambi culturali, programmi di reverse mentoring, bacheca di condivisione e social engagement, *gamification*.

La *gamification* nei processi di apprendimento alleggerisce il carico cognitivo necessario alle persone per comprendere determinati concetti e nozioni. Unendo attraverso il "gioco" l'attività pratica e l'attività didattica, la persona si trova ad applicare ciò che ha imparato in un ambiente sicuro, creato *ad hoc* per simulare costantemente l'ambiente ideale per sperimentare lo specifico da apprendere, capire o allenare. Quindi il training, o meglio l'evoluzione culturale, diventa più pratica e più veloce. Grazie al gioco vengono minimizzate le differenze e valorizzate le caratteristiche culturali e generazionali.

L'adozione del Modello di Competenze, calato sulla nostra realtà, e di un "Behaviour Style Assessment Tool", denominato "Lifo" (Life Orientation), entrambi globalmente riconosciuti, garantiscono di disporre di uno strumento codificato, omogeneo e riproducibile, che rappresenta alcuni dei bisogni di base del progetto.



Modello di Competenze

Comprenderà la declaratoria di ciascuna competenza e i criteri di assessment della stessa attraverso comportamenti. Lo stesso modello diventerà "linguaggio comune" non solo per l'assessment e il feedback, ma anche per la definizione di job description e criteri di scouting e selezione.

Lifo

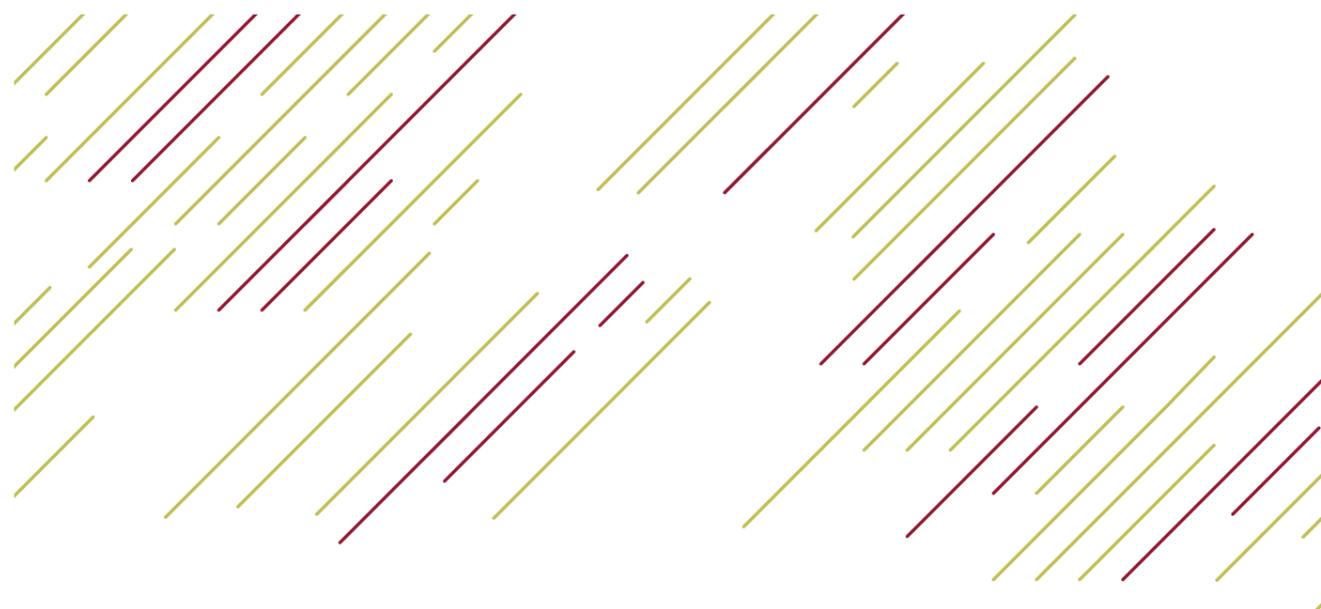
L'approccio di Lifo è quello di evidenziare i punti di forza e i comportamenti di una persona, sia in uno scenario "normale", sia in condizioni di "stress", massimizzandone il potenziale incoraggiando l'utilizzo dei punti di forza poco sviluppati. Tramite il Lifo si crea un momento di confronto, dove il feedback è incentrato sui punti di forza osservati e su quelli richiesti che, in base alle diverse situazioni, vanno gestiti.

L'obiettivo che perseguiamo attraverso l'adozione di questo sistema integrato è duplice: favorire il rafforzamento delle competenze trasversali di ciascuno e, contestualmente, l'attivazione e responsabilizzazione del management team, rafforzando l'attitudine alla mentorship, al feedback continuo oggettivo e specifico.

In piena coerenza con i principi ispiratori del Piano Strategico della Sostenibilità, il progetto ambisce a sviluppare progressivamente un sistema integrato in cui la persona possa vivere un'esperienza di crescita e sviluppo professionale olistica e organica.

Esteso anche alle nostre realtà periferiche, il progetto coinvolgerà il 100% dei dipendenti del Gruppo, tramite la creazione di cluster di formazione composti da gruppi di dipendenti con caratteristiche comuni fra loro, come ad esempio la stessa provenienza geografica oppure ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione omogeneo.

Il monitoraggio dell'effetto dei feedback avverrà tramite la somministrazione di *survey* per la cui analisi sarà necessario avere una base dati consistente, che riteniamo sia possibile indicativamente a partire dal 2024, e programmi di *gamification*, lanciati in parallelo all'attività di formazione.



L'andamento del progetto verrà misurato attraverso la rendicontazione di alcuni KPI, quali:

- % di dipendenti che possono accedere alla piattaforma *kenFLY*
- % di dipendenti che hanno effettivamente utilizzato la piattaforma *kenFLY*
- % di dipendenti che hanno ricevuto il feedback tramite LIFO
- % risposta alle *survey*

Ad oggi, il 98% di dipendenti del Gruppo ha la possibilità di accedere alla piattaforma *kenFLY*, tramite l'invito ricevuto, ed il 56% ha effettivamente utilizzato la piattaforma (percorsi seguiti, visualizzazione dei contenuti, interazione nei focus group creati).

La rendicontazione puntuale è garantita, in quanto *kenFLY* supporta un sistema di reporting, che dovrà essere strutturato in coerenza con i KPI definiti.

Ci impegniamo a concludere questo progetto, coinvolgendo tutti i dipendenti del Gruppo, entro il 2024.

Timeline con le milestone del progetto

Fase 0 Individuazione strumenti e creazione ambiente		
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione dell'infrastruttura per fornire la formazione necessaria • Creazione della piattaforma digitale dedicata 	Q4 2020	completata 100%
Fase 1 Alimentazione della piattaforma e definizione dei modelli di riferimento		
<ul style="list-style-type: none"> • Disegno della matrice delle competenze 	2021	completata 100%
<ul style="list-style-type: none"> • Definizione del modello di «performance appraisal» da adottare 		completata 100%
<ul style="list-style-type: none"> • Piattaforma <i>kenFLY</i> attiva da marzo 2021 per tutti i dipendenti del Gruppo con contenuti, gamification e tracking dei progressi • Alimentazione della piattaforma con i contenuti 		in corso e proseguirà per tutto il 2021
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborazione delle job description dei ruoli con specifica delle competenze distintive e KPI 		in corso 30% fatto
<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione dell'infrastruttura per la gestione delle «performance appraisal» • Creazione di un nuovo tool dedicato o adattamento dei tool esistenti 		in corso 70% fatto
Fase 2 Formazione		
<ul style="list-style-type: none"> • Attività di formazione divulgata a tutti i dipendenti 	2022	da fare 0%
Fase 3 Behaviour Style Assessment Tool		
<ul style="list-style-type: none"> • Esecuzione del piano di valutazione tramite LIFO per tutti i dipendenti 	2022	da fare 0%
Fase 4 Raccolta feedback		
<ul style="list-style-type: none"> • Inizio dei primi feedback per tutti i dipendenti 	2023	da fare 0%
Fase 5 Survey per monitoraggio		
<ul style="list-style-type: none"> • Survey per monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del progetto a tutti i dipendenti 	2024	da fare 0%

Bisogni evidenziati

- 1 Avere un modello unico e riproducibile a livello global per tutto il Gruppo
- 2 Trasparenza e visibilità di dove si è nel proprio percorso di crescita e sviluppo
- 3 Prendere in considerazione sia obiettivi quantitativi - «WHAT» (risultati, tempi di realizzazione, risorse utilizzate, etc.) -, che qualitativi - «HOW» (come agisco le competenze fondamentali) -
- 4 Omogeneità di opportunità per tutte le persone dell'organizzazione
- 5 Avere una piattaforma in doppia lingua per raggiungere tutti in modo paritario: ITA-ENG



54

Fattori critici di successo

- 1 Creazione di un unico sistema di performance management con valutazione e sviluppo collegati al ruolo
- 2 Il bottom può dare una forte spinta: la voglia di crescere creerà grandi aspettative sulla qualità e frequenza del *performance management*
- 3 Il sistema funziona se è disegnato per chi vuole investire sul proprio sviluppo, mettendosi proattivamente in gioco
- 4 Non deve essere percepito come processo esogeno e «automatico»: le opportunità verranno date a chi è interessato e propositivo
- 5 Creazione a tendere di un unico hub dove poter consultare tutto ciò che riguarda la propria performance e crescita
- 6 Integrazione con sistema MBO
- 7 Unione con la piattaforma KenFly per un processo di sviluppo coerente
- 8 User experience: veloce, intuitivo e facile da utilizzare per ogni attore coinvolto nel processo



55

Lo strumento diventerà un *modus operandi* e la sua evoluzione prevede progetti legati ai temi della polivalenza in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali e processi di job posting interni grazie alla crescita dell'*employability*.

È inoltre in corso di valutazione l'apertura dell'hub *kenFLY* ad altri stakeholder.

02

Diffusione della cultura della sostenibilità

57



Conosciamo il valore del fare insieme.

Nell'analisi del panel dei nostri stakeholder, i fornitori sono una delle categorie maggiormente interconnessa con le attività che svolgiamo quotidianamente.

Il binomio azienda-territorio ha accompagnato Gefran durante tutta la sua storia produttiva. I fornitori, in particolare, sono sempre stati visti come risorsa sia produttiva di materiali e servizi, sia di idee e competenze per lo sviluppo.

SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

12.8

Entro il 2030, accertarsi che tutti, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la consapevolezza di ciò che è lo sviluppo sostenibile e dell'importanza di avere uno stile di vita in armonia con la natura.

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

Promuovere una cultura di sostenibilità economica, sociale ed ambientale nel mondo Gefran.

Investire nella sensibilizzazione del Gruppo, della sua rete di fornitura, nonché della comunità circostante all'importanza del raggiungimento di uno sviluppo sostenibile.

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

17.16

Rafforzare le partnership globali per lo sviluppo sostenibile, coadiuvato da collaborazioni plurilaterali che sviluppano e condividono la conoscenza, le competenze, le risorse tecnologiche e finanziarie, per raggiungere gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in tutti i paesi, specialmente in quelli in via di sviluppo.

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

Partecipare a collaborazioni a livello territoriale, nazionale o internazionale, con enti di ricerca e sviluppo, consorzi, unioni ed associazioni del settore di automazione industriale e pubbliche amministrazioni, al fine di promuovere il raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI



L'obiettivo specifico del progetto "Diffusione della cultura della sostenibilità" è condividere e diffondere la cultura della sostenibilità ai nostri fornitori, rivolgendoci in modo particolare a quelli locali, quindi vicini al territorio delle nostre realtà, e di piccole/medie dimensioni.

Abbiamo infatti valutato che i partner con queste caratteristiche, per loro natura, potrebbero non essere in grado di implementare con facilità la sostenibilità nelle loro realtà, o per mancanza di formazione o per difficoltà nel reperimento di risorse necessarie per avviare iniziative concrete.

Tramite questo progetto ci prefiggiamo di promuovere attività di formazione e di impegno e di avviare collaborazioni in iniziative e progetti concreti, in coerenza con i fondamenti dell'Agenda 2030.

Il progetto è stato avviato nel secondo trimestre 2021 e si sviluppa secondo quattro momenti principali:



La formazione interna ha rappresentato il primo passo per la realizzazione di questo progetto: abbiamo riconosciuto la necessità di dotare le persone del team acquisti e Q-HSE di una preparazione approfondita sui temi e sui concetti della sostenibilità, affinché esse possano affiancare efficacemente i nostri fornitori verso un percorso di crescita e consapevolezza sulle tematiche in oggetto.

È stato disegnato un percorso di formazione *ad hoc*, articolato in tre macro-aree:

- / principi generali di sostenibilità
- / Piano Strategico della Sostenibilità di Gefran
- / sostenibilità nella catena di fornitura

Riconoscendo che la qualifica e l'audit dei fornitori rappresentano il primo ponte di collegamento tra Gefran e con questa categoria di stakeholder, sul fronte documentale abbiamo rivisto le nostre procedure e identificato nuovi criteri di qualifica e di audit dei fornitori, per assicurare che siano coerenti con la strategia di sostenibilità di Gefran; tale attività si concluderà entro la fine delle 2021.

Gefran si impegna a includere le tematiche ESG in tutti gli audit fornitori che verranno svolti a partire da gennaio 2022.

Nel corso del primo momento del progetto sono stati anche definiti i criteri di selezione e identificazione del panel di fornitori da coinvolgere nelle fasi successive. I parametri utilizzati per la scelta dei fornitori sono stati la localizzazione geografica, il fatturato del fornitore e il rapporto fra questo e la quota parte realizzata con Gefran.



I fornitori che sono rientrati nel panel sono i protagonisti della terza fase del progetto, che li vede parte attiva del *Supplier Day*, un evento collettivo ed in presenza, dedicato alla formazione sui concetti di base della sostenibilità, alla condivisione della strategia di Gefran ed al coinvolgimento in iniziative, attività e progetti legati alla sostenibilità.

Ai fornitori invitati all'iniziativa, è stata inviata una *survey* di assessment con l'obiettivo, da un lato, di avere una rappresentazione oggettiva sullo stato di consapevolezza e adozione dei principi di sostenibilità al loro interno e, dall'altro, di ricevere alcuni spunti pratici e concreti relativamente ad aree di specifico interesse. Infine, l'assessment permette di valutare la concreta fattibilità della successiva fase progettuale con ciascun fornitore.

I fornitori coinvolti sono stati circa 40, che, attraverso l'assessment, hanno avuto modo di esprimersi rispetto a varie tematiche: certificazioni e politiche implementate nella loro società, con particolare riguardo alla gestione degli aspetti HSE/sociali/etici, impatti ambientali/sociali/economici per loro maggiormente rilevanti e iniziative volte a migliorarli, strategia o progetti di sostenibilità già sviluppati.

Per questo evento è stata scelta la data del 25 novembre, giornata che negli anni recenti Gefran ha dedicato alla sostenibilità, sia con eventi in presenza, come nel 2019 quando è stato dato avvio ufficiale del progetto Sostenibilità, o nel 2020 quando, tramite un Webinar, è stato presentato il documento programmatico della sostenibilità "Il futuro è il nostro presente".

62

40 fornitori coinvolti

37 assessment somministrati

30 assessment compilati

Gli obiettivi di questo evento sono molteplici. Innanzitutto formare e sensibilizzare tutti i partecipanti rispetto ai principi base della sostenibilità; in secondo luogo illustrare in dettaglio il Piano Strategico della Sostenibilità di Gefran, sottolineando in particolare l'importanza dell'interazione tra Gefran ed i propri stakeholder, con attenzione particolare ai fornitori. Infine identificare attività e/o progetti dei nostri fornitori dove Gefran può contribuire alla loro realizzazione.

Nei primi sei mesi del 2022 verranno effettuati audit ai fornitori invitati all'evento e che hanno manifestato interesse verso l'iniziativa, seguiti da follow up ed indicazioni di azioni di miglioramento e allineamento.

Nel corso del nuovo esercizio, lavoreremo soprattutto sulle attività e/o progetti identificati durante il *Supplier Day*.

La terza fase del progetto si concluderà con il secondo *Supplier Day*, che ad oggi pianifichiamo di svolgere ad un anno di distanza dal primo, durante il quale verranno illustrati i risultati degli audit e lo stato di implementazione delle tematiche ESG presso i fornitori. Momento cruciale dell'evento sarà la presentazione relativa al lavoro svolto nel corso dell'esercizio sul progetto scelto al termine del primo evento.

Anche in questo caso, in preparazione al secondo evento, prevediamo la somministrazione di un nuovo assessment, per valutare in modo indipendente ed oggettivo lo stato di avanzamento e implementazione dei principi di sostenibilità all'interno dei nostri fornitori, nonché e soprattutto per testare nuovamente l'apertura dei partecipanti verso questo progetto e la loro volontà a partecipare ad attività dedicate.

L'insieme dei risultati degli audit effettuati nel corso del 2022, della partecipazione ai due workshop descritti e del grado di apertura verso questa iniziativa espresso attraverso gli assessment rappresenteranno la base per identificare uno o più progetti specifici sui quali lavorare nei periodi successivi.

Ipotizziamo anche che possano emergere, indipendentemente dai momenti rappresentati dai *Supplier Day*, sia progetti *ad hoc* da parte dei fornitori indirizzati su aree specifiche (ad esempio, richiesta da parte di un fornitore a realizzare insieme un progetto per migliorare i propri processi, sviluppo di una attività congiunta che porti a un beneficio sul nostro prodotto) sia richieste di supporto da parte di fornitori particolarmente sensibili a questi temi, ma con poche conoscenze interne in tema di sostenibilità e di progettualità, con i quali si possa fattivamente collaborare.

Tra questi, saranno identificati uno o più iniziative che vedranno lo sviluppo nella quarta fase del progetto.

Durante l'effettuazione degli audit periodici svolti nell'ambito dell'usuale processo di valutazione periodica dei fornitori, presteremo particolare attenzione anche alle tematiche ESG: nel caso di audit con buoni punteggi su tutte le aree, tranne quelle ESG, il fornitore potrebbe diventare, a sua volta, oggetto di un progetto dedicato.

Il perimetro di attività del progetto "Diffusione della cultura della sostenibilità" è stato inizialmente individuato nelle società italiane del Gruppo. A partire dal 2024, saranno progressivamente coinvolte anche le realtà estere del Gruppo Gefran, secondo l'iter sperimentato in Italia e che verranno identificate sulla base principalmente della numerosità di fornitori locali attivi.

63

Nel corso del prossimo triennio misureremo le performance del progetto attraverso la valutazione di alcuni KPI:

- numero di audit effettuati su tematiche ESG
- numero di azioni di miglioramenti suggerite e intraprese
- evidenza della crescita di interesse verso i temi ESG, oggettivamente misurata tramite confronto dei risultati tra il primo e secondo assessment
- numero di progetti conclusi nell'arco temporale annuale (target almeno un progetto ogni anno)

Entro il 2025, ci impegniamo a coinvolgere annualmente i fornitori delle realtà rilevanti del Gruppo, attraverso la somministrazione di assessment e momenti di formazione.

Timeline con le milestone del progetto

Fase 1	Formazione interna		
<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di formazione 		2021	completata 100%
Fase 2	Revisione criteri di qualifica		
<ul style="list-style-type: none"> • Revisione dei moduli di prevalutazione e audit dei fornitori 		2021	in corso 90% fatto
Fase 3	Diffusione della cultura della sostenibilità		
<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione e sviluppo della cultura della sostenibilità coinvolgendo partner selezionati • Individuazione di progetti specifici • Erogazione di eventuale formazione specifica • Esecuzione di audit specifici presso fornitori selezionati 		da novembre 2021 a novembre 2022	in corso 15% fatto
Fase 4	Sviluppo progettuale		
<ul style="list-style-type: none"> • Definizione e condivisione attività, progetti e iniziative con fornitori selezionati • Follow up progetti, azioni e attività identificate nella fase precedente 		2023	da fare 0%

Bisogni evidenziati

- 1 Accrescere la cultura e la conoscenza specifica all'interno dell'organizzazione
- 2 Rendere formale e concreto il nostro impegno nei confronti dei fornitori
- 3 Adeguare le procedure di qualifica e valutazione dei fornitori



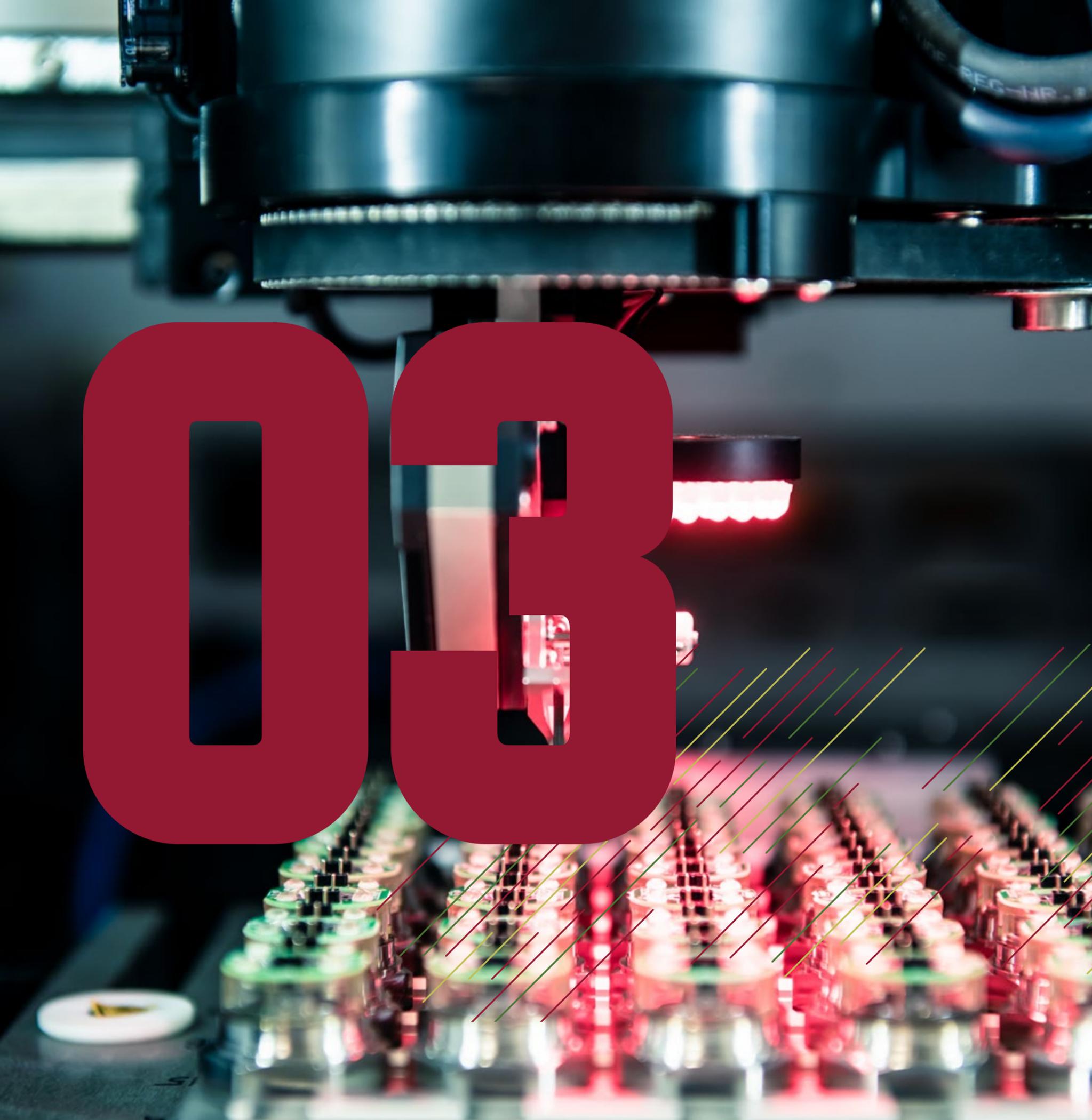
Fattori critici di successo

- 1 Valutazione e comunicazione periodica di aggiornamenti sulle attività con esempi e casi di successo
- 2 Disponibilità di risorse e competenze specifiche
- 3 Impegno reciproco e concreto sia da parte di Gefran che dei fornitori



66





O3B

Ottenimento di nuove certificazioni



Segniamo il percorso.

La cura delle persone, la loro sicurezza sul luogo di lavoro e la tutela ambientale sono alcune delle direttrici sulle quali abbiamo scelto di fondare la nostra strategia di sviluppo sostenibile. Questi aspetti per noi non si traducono soltanto in un mero adempimento legislativo o un dovere sociale, ma sono alla base di ogni nostra attività, nel quotidiano e nei progetti di medio/lungo termine che decidiamo di avviare.

SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

8.7

Adottare misure immediate ed efficaci per eradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e garantire la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato. Infine, entro il 2025 porre fine al lavoro minorile in ogni sua forma.

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

Adoperarsi per evitare ogni forma di lavoro minorile e schiavitù lungo tutta la catena di fornitura, soprattutto nei paesi in cui i diritti dei lavoratori non sono esplicitamente tutelati.

Garantire, nei confronti di tutto il personale e della catena di fornitura dell'intero Gruppo, il rispetto e la tutela dei diritti umani.

Adoperare sistemi di gestione finalizzati all'ottemperanza degli standard riconosciuti a livello internazionale in ambito di tutela dei diritti umani anche lungo la catena di fornitura.



SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

8.8

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne immigrate, e i precari.

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

Garantire un ambiente lavorativo sicuro all'interno della realtà aziendale e promuovere la sicurezza sul lavoro anche lungo la catena di fornitura, soprattutto nei paesi in cui i diritti dei lavoratori non sono esplicitamente tutelati.

Garantire, nei confronti di tutto il personale e della catena di fornitura dell'intero Gruppo, il rispetto dei temi di salute e sicurezza sul lavoro.

Implementare un sistema di gestione in ambito SSL, in tutte le società del Gruppo.



13.3

Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.

Investire in soluzioni atte a ridurre l'impatto sul cambiamento climatico derivante dalle attività del Gruppo.





Con questa consapevolezza, nella definizione della strategia di sostenibilità è emersa la volontà di rendere evidente per tutti, in modo trasparente e non autoreferenziale, il nostro impegno nel perseguire il rispetto dei diritti fondamentali delle persone che lavorano nel Gruppo, nonché lungo la catena di fornitura, e nel garantire lo svolgimento delle attività in ambienti di lavoro salubri e con elevati standard di sicurezza, impegno che abbiamo anche scelto di formalizzare all'interno della "Politica del sistema di salute, sicurezza e ambiente", approvata dall'Amministratore Delegato nel gennaio 2021.

Con uno sguardo sempre attento anche al territorio che ci circonda, ci siamo interrogati su come avremmo potuto contribuire in modo efficace e fattivo al raggiungimento dell'obiettivo 13 dell'Agenda 2030, che ci esorta ad affrontare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze. Per la natura delle attività svolte, Gefran non è un'azienda energivora, ma nonostante ciò rivolge una particolare attenzione al miglioramento delle performance di rendimento energetico ed alla salvaguardia delle risorse ambientali, ricercando soluzioni più idonee e coerenti con questo obiettivo tramite la costante analisi di rischi e opportunità.

Abbiamo scelto di rendere ancora più consistente e formale il nostro impegno, anche a testimonianza dell'intenzione di contribuire al raggiungimento gli obiettivi globali condivisi, iniziando un percorso che ci porterà all'implementazione di un sistema di gestione integrata, estendendo l'attuale "parco certificazioni" anche agli standard internazionalmente riconosciuti riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, il controllo degli impatti ambientali derivanti dall'attività dell'azienda e la responsabilità sociale d'impresa.

Entro il 2023 ci impegniamo all'implementazione nelle quattro società italiane.

72

ISO 45001

Definisce i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e fornisce indicazioni per il suo utilizzo, per consentire alle organizzazioni di fornire posti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo infortuni sul lavoro e problemi di salute, nonché migliorando SSL in modo proattivo.

ISO 14001

Fissa i requisiti per realizzare in sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, e ne ricerca sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile.

SA8000

È lo standard internazionale redatto dal CEPAA e volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, quali il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori, oltre che le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Il progetto è stato avviato ad inizio 2021 ed il primo passo è stato lo svolgimento di una preliminare attività di analisi ed individuazione degli standard di riferimento.

Cruciale è stato il momento di analisi del contesto di riferimento e di mappatura degli aspetti più significativi connessi alle attività aziendali, relativamente alle tematiche Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente, nonché agli ambiti di Responsabilità Sociale, dove Gefran adotta già una serie di principi che mettono al centro le persone e il loro benessere, che si è svolto durante il secondo trimestre dell'anno in corso.

La prima fase del progetto "Ottenimento di nuove certificazioni" ha come obiettivo primario ottenere un Sistema di Gestione Integrato, attraverso il conseguimento delle certificazioni individuate, entro il 2023 e riguarda le quattro società italiane del Gruppo: la Capogruppo Gefran S.p.A., e le controllate Gefran Soluzioni S.r.l., Elettropiemme S.r.l. e Gefran Drives and Motion S.r.l.

Negli stabilimenti coinvolti in questa prima fase del progetto, sono stati effettuati audit

specifici con campionamenti per verificare i principali ambiti di coerenza applicabili alla nostra realtà, simulando l'attività svolta da parte dell'ente terzo nella prima fase di ottenimento delle suddette certificazioni.

L'individuazione degli aspetti significativi è stata strutturata distinguendo tra aspetti interni (sotto il controllo della società) ed esterni (quelli che per varie motivazioni sia soggettive che oggettive non sono o non possono essere sotto il controllo della società), tenendo in considerazione quelli che possono essere gli obblighi normativi, le minacce individuate e le opportunità di miglioramento, oltre ai punti di forza e di debolezza dell'organizzazione nella gestione dei propri processi.

Nel corso del 2021 è stata istituita la funzione di Gruppo Q-HSE (Quality, Health, Safety & Environment), con la finalità di incrementare il livello di competenze necessarie all'ottenimento delle certificazioni scelte ed il governo del Sistema di Gestione Integrato, anche attraverso training di alto livello sugli standard ISO e un rafforzamento dell'area HSE con l'ingresso di nuove figure professionali.

73

La seconda fase del progetto ha preso avvio nel terzo trimestre del 2021 ed è prevista concludersi nella prima parte del 2023.

Obiettivo di questa fase è la definizione e la condivisione di un piano finalizzato a colmare i gap individuati durante la prima fase e mettere in atto azioni volte al miglioramento della qualità dei processi in termini di prestazioni e risultati, attraverso questi macro passi:

- / Redazione di procedure e documentazione
- / Training
- / Implementazione e rodaggio
- / Audit di prima parte e riesame
- / Svolgimento di audit di terza parte

Entro la fine del 2023 il nostro obiettivo è di ottenere le certificazioni con riferimento agli standard ISO14001, ISO45001 e SA8000, che, integrandosi all'attuale ISO9001, ci permetteranno di ottenere un Sistema di Gestione Integrato, nelle quattro società italiane.

Lo sviluppo del Sistema di Gestione Integrato si basa su elementi fondamentali quali l'armonizzazione delle logiche operative di Gruppo e la partecipazione attiva da parte di tutti i livelli aziendali al miglioramento continuo, elementi questi imprescindibili e necessari per estendere il modello alle controllate estere del Gruppo e rendere Gefran sempre più sostenibile.

È nostra volontà infatti andare oltre l'applicazione degli standard individuati nei soli stabilimenti italiani del Gruppo ed estendere queste certificazioni anche a tutte le realtà produttive di Gefran nel mondo, tramite un piano di integrazione graduale.

Tale piano sarà guidato dalla valutazione delle peculiarità di ciascuna realtà, quali ad esempio il numero di dipendenti, il volume d'affari, le dimensioni della controllata e del suo indotto, nonché da opportunità di miglioramento dei processi ed infine da logiche di organizzazione delle attività ed ottimizzazione delle risorse.

Basandoci su queste prime valutazioni, abbiamo fin da ora individuato le realtà estere nelle quali ci concentreremo a partire dal secondo semestre del 2023: la statunitense Gefran Inc e la cinese Gefran Siei Drives Technology, che ad oggi possiedono già la certificazione ISO9001, che rappresenta un primo passo per la realizzazione di un Sistema di Gestione Integrato.

Ci impegnano a completare il processo di certificazione in queste realtà entro il 2025.

Successiva e naturale evoluzione del sistema sarà l'implementazione degli standard individuati anche alle altre società estere che hanno uno stabilimento produttivo, ossia Gefran India, Sensormate (Svizzera), Siei Areg (Germania) e Gefran Brasil.

Ci impegnano a completare il processo di certificazione in queste realtà entro il 2030.

Per ciascuna società verranno percorse nuovamente le fasi principali del progetto, secondo il modello messo a punto sulle realtà italiane.

L'ottenimento di un sistema di certificazione integrato a livello di Gruppo è l'obiettivo finale a cui tendere: la gestione unica di Qualità, Sicurezza e Ambiente aiuterà ad armonizzare i processi e le connessioni tra la Capogruppo e le realtà periferiche del Gruppo, oltre che permetterà una gestione più efficiente dei processi di audit, rispetto al coordinamento di schemi indipendenti.

Nel corso del progetto, abbiamo individuato alcuni KPI che ci aiuteranno a misurarne l'andamento in termini di performance:

- numero di certificazioni ottenute nelle società italiane
- numero di certificazioni ottenute nelle società estere

Successivamente all'ottenimento delle certificazioni, si monitorerà l'efficacia del sistema di gestione, attraverso la misurazione delle non conformità rilevate tramite l'audit periodico

Timeline con le milestone del progetto

Fase 0 Individuazione degli standard di riferimento e perimetro del progetto		
<ul style="list-style-type: none"> Scelta degli standard di riferimento Definizione del piano di certificazione per società Sviluppo organizzativo della Funzione di Gruppo Q-HSE 	Q1 2021	completata 100%
Fase 1 Analisi di contesto iniziale		
<ul style="list-style-type: none"> Gap Analysis rispetto ai requisiti degli standard di riferimento (ISO14001 – ISO45001 – SA8000) Analisi di compliance con gli aspetti normativi (es: D.Lgs. 81/08, D.Lgs. 152/06) 	Q2 2021	completata 100%
Fase 2 Progettazione e implementazione del SGI nelle società italiane		
<ul style="list-style-type: none"> Definizione e condivisione Action Plan Redazione procedure e documenti di SGI Formazione in merito al SGI Implementazione e rodaggio del SGI Audit di prima parte sul SGI Riesame di Direzione Audit di terza parte e ottenimento di certificazione 	20% Q3 e Q4 2021	in corso 15% fatto
	60% 2022	da fare 0%
	Q3 e Q4 2023 / 2024 / 2025	da fare 0%
Fase 3 Progettazione e implementazione del SGI nelle società estere 1		
<ul style="list-style-type: none"> Analisi di compliance con gli aspetti normativi Definizione e condivisione Action Plan Redazione procedure e documenti di SGI Formazione in merito al SGI Implementazione e rodaggio del SGI Audit di prima parte sul SGI Riesame di Direzione Audit di terza parte e ottenimento di certificazione 	Q3 e Q4 2023 / 2024 / 2025 USA e Cina	da fare 0%
Fase 4 Progettazione e implementazione del SGI nelle società estere 2		
<ul style="list-style-type: none"> Analisi di compliance con gli aspetti normativi Definizione e condivisione Action Plan Redazione procedure e documenti di SGI Formazione in merito al SGI Implementazione e rodaggio del SGI Audit di prima parte sul SGI Riesame di Direzione Audit di terza parte e ottenimento di certificazione 	2026-2030 restanti realtà produttive	da fare 0%

76

Bisogni evidenziati

- 1 Rendere formale il nostro impegno
- 2 Trasparenza
- 3 Riferirsi a standard internazionalmente riconosciuti
- 4 Omogeneità di applicazione di modalità di gestione e procedure all'interno del Gruppo e nella catena di fornitura



Fattori critici di successo

- 1 Definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative per condurre i vari processi aziendali, con l'impegno di monitorarli, revisionarli e migliorarli periodicamente
- 2 Rinforzo della cultura aziendale attraverso diffusione e condivisione di queste tematiche all'interno del Gruppo, ai nostri partner e a tutti coloro che entrano in contatto con noi
- 3 Revisione dei processi, cogliendo le opportunità di miglioramento



77

04



Innovazione sostenibile



7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI

Ci muoviamo avanti con passo sostenibile.

Innovazione e sostenibilità sono sempre più interconnesse fra loro, tanto che l'una viene alimentata dall'altra.

Come sottolinea il Sustainable Business Revolution 2030, presentato da Capgemini durante il World Climate Summit 2019, solo lavorando insieme e integrando la tecnologia nella strategia è possibile davvero fare la differenza. Tutti gli investimenti tecnologici – ribadisce il report – devono essere valutati nel loro impatto ed orientati agli obiettivi globali di sostenibilità. I leader aziendali hanno la responsabilità di capire come la tecnologia possa consentire nuovi modelli di consumo, di business e di vendita sostenibili, nonché prodotti e servizi che abbiano un impatto positivo sul benessere delle persone, sull'ambiente e sui profitti.

In sintesi, l'innovazione sostenibile combina la salvaguardia dell'ambiente e degli ecosistemi naturali con il paradigma dell'innovazione aziendale, puntando a fornire beni e servizi essenziali che garantiscano il raggiungimento di obiettivi di valore sociale come la salute pubblica, l'equità e la giustizia ambientale.

Gefran è da sempre vocata alla ricerca di soluzioni innovative da applicare ai propri prodotti. Nella formulazione della strategia di sostenibilità, non poteva quindi mancare un progetto dedicato all'innovazione, che va ad abbracciare anche alcuni degli *SDGs* indenticati come meglio rappresentativi dei nostri impegni.



SDG TARGET
gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

L'IMPEGNO DI GEFRAN
per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile

7.3

Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.

Favorire la riduzione e/o l'efficiamento del consumo energetico attraverso l'implementazione di nuove soluzioni tecnologiche/organizzative.

Promuovere l'utilizzo responsabile e l'efficiamento delle risorse energetiche.

9.5

Potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti i paesi, in particolare in quelli in via di sviluppo, nonché incoraggiare le innovazioni e incrementare considerevolmente, entro il 2030, il numero di lavoratori per ogni milione di persone nel settore di ricerca e sviluppo e la spesa - sia pubblica che privata - per ricerca e sviluppo.

Promuovere la ricerca e lo sviluppo di soluzioni e servizi innovativi e di qualità, nonché l'evoluzione dei processi e delle prassi aziendali finalizzati alla definizione di un'organizzazione più efficiente ed efficace, diffondendo, tra tutte le società del Gruppo, le best practice individuate.

Investire nell'innovazione, nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni e servizi di qualità, rinnovando costantemente e con creatività il proprio know-how.

17.16

Rafforzare le partnership globali per lo sviluppo sostenibile, coadiuvato da collaborazioni plurilaterali che sviluppino e condividono la conoscenza, le competenze, le risorse tecnologiche e finanziarie, per raggiungere gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in tutti i paesi, specialmente in quelli in via di sviluppo.

Partecipare a collaborazioni a livello territoriale, nazionale o internazionale, con enti di ricerca e sviluppo, consorzi, unioni ed associazioni del settore di automazione industriale e pubbliche amministrazioni, al fine di promuovere il raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.





La partecipazione a collaborazioni, sia livello locale che a livello internazionale, con enti di ricerca e sviluppo, consorzi, unioni e associazione di settore o pubbliche amministrazioni, è per noi uno dei fattori trainanti al fine di promuovere il raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile.

Nell'effettuare valutazioni ed analisi che ci hanno portato all'enunciazione della nostra strategia di sostenibilità, ci siamo interrogati su come Gefran, tramite i propri impegni, possa essere incisiva e parte attiva nel cammino verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.

La promozione dell'utilizzo responsabile delle risorse energetiche, favorendo la riduzione dei consumi e/o l'efficientamento energetico, per Gefran passa attraverso lo studio e la realizzazione di nuove soluzioni tecnologiche, da applicare alla gamma di prodotto offerta.

Nella stessa direzione è da intendersi l'impegno ad investire nell'innovazione, nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni e servizi di qualità, rinnovando costantemente e con creatività il nostro know-how, al fine di favorire l'evoluzione dei processi per un'organizzazione più efficiente ed efficace.

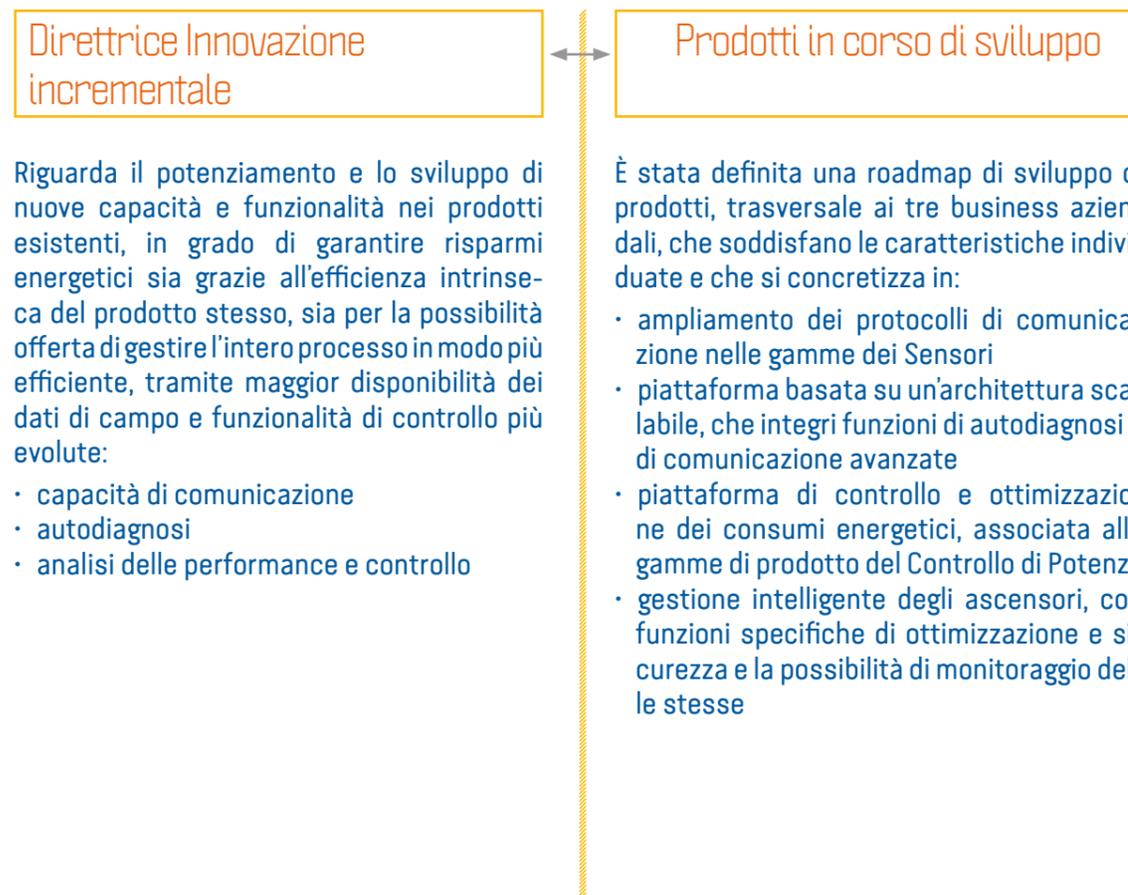
L'attenzione rivolta negli ultimi anni al miglioramento delle performance ed ai contesti in ottica Industria 4.0 ha fatto da traino per lo sviluppo di prodotti con caratteristiche tecnologiche coerenti a questo trend. L'innovazione sostenibile mira a proseguire in maniera più sistematica il cammino già avviato e basato su alcuni presupposti tecnologici di riferimento:

/ Digital Twin: ossia la rappresentazione digitale degli apparati, inclusiva delle proprietà e delle capacità dell'oggetto stesso, quali la rappresentazione 3D, lo schema dei circuiti, la descrizione del comportamento elettrico o termico, la modellizzazione dei dati gestiti. Questa rappresentazione è fondamentale sia per simulare l'operatività e le funzionalità dell'apparato già dalla fase di progettazione sia per interagire con l'oggetto nella fase di operatività durante la vita dello stesso.

/ Convergenza IT-OT: gli applicativi di gestione delle fasi di operatività (*Operation Technology - OT*), utilizzati per la gestione della produzione, l'acquisizione dei dati di campo e la gestione della manutenzione, si integrano con i sistemi applicativi gestionali, finanziari e logistici (*Information Technology - IT*), consentendo un approccio dei processi aziendali più focalizzato, reattivo e resiliente, in ottica di efficientamento, riduzione dei consumi e minimizzazione dei fermi macchina.

/ Processi Industria 4.0: la necessità di sviluppare soluzioni pilota rivolte ad applicazioni industriali, che permettano la manutenzione predittiva o l'ottimizzazione delle risorse impiegate.

Il progetto "Innovazione sostenibile" si sviluppa lungo due direttrici, entrambe orientate allo sviluppo di prodotti dalle funzionalità evolute, in grado di garantire migliori prestazioni e risparmi di consumi energetici agli utilizzatori finali: innovazione incrementale da un lato e innovazione discontinua dall'altro, a loro volta articolate in macro-ambiti di attività.



Direttrice Innovazione discontinua

È finalizzata all'ampliamento della gamma di prodotti, all'interno del contesto dell'Industria 4.0. Ci prefiggiamo di contribuire alla diffusione della "cultura del digitale" e dell'approccio del business basato sui servizi, estendendo all'ecosistema di riferimento il nostro orientamento all'Open Innovation:

- integrazione di architetture per il controllo di processo e l'acquisizione/elaborazione di dati per soluzioni Industria 4.0, a livello di dispositivi singoli, intelligenza di macchina e/o linea e cloud
- sviluppo di Digital Twin dei prodotti, a supporto della progettazione virtuale e delle implementazioni di soluzioni di manutenzione predittiva e ottimizzazione delle performance
- sviluppo di algoritmi predittivi di condition monitoring e progressiva apertura a soluzioni di machine learning

Scouting di standard tecnologici

per la modellizzazione di dati, apparati e processi in ottica Digital Twin, finalizzato tanto alla creazione di un set informativo che accompagni il prodotto durante il suo intero ciclo di vita, quanto alla creazione dei presupposti informativi per l'implementazione di processi in ottica Industria 4.0, quanto ancora all'ottimizzazione degli strumenti software utilizzati dalla ricerca e sviluppo e dal marketing. L'attività mira ad acquisire informazioni in termini di standard di mercato, di requisiti da parte di Original Equipment Manufacturer (OEM) oppure End User e di offerta da parte dei vendor di riferimento.

Analisi delle architetture IT-OT

atte a definire e comparare le possibili architetture per l'acquisizione di dati a supporto di processi Industria 4.0. L'attività mira inoltre a identificare eventuali gap tecnologici o di competenze rispetto all'implementazione delle architetture individuate, fornendo suggerimenti volti a colmare tali gap.

Realizzazione di soluzioni pilota Industria 4.0

tramite l'identificazione di applicazioni tecnologiche sulle quali implementare applicazioni software a supporto di processi, quali la manutenzione predittiva o l'ottimizzazione delle performance. L'attività è finalizzata alla realizzazione di soluzioni commercializzabili, oltre che a mettere in pratica le competenze architettoniche e di modellizzazione oggetto dei precedenti due ambiti di attività, sviluppando un metodo e degli strumenti standard per estendere l'approccio anche a ulteriori ambiti applicativi.



Con riferimento in particolare all'Innovazione discontinua e con la finalità di potenziare le basi per la realizzazione di questa direttrice, nel corso del 2021 abbiamo concretamente agito su alcune leve fondamentali:

- / abbiamo avviato l'allestimento di un laboratorio, funzionale per le analisi delle architetture IT-OT e che verrà completato nel corso del 2022;
- / è stato attivato un dottorato sull'analisi degli algoritmi *industria 4.0*.

Infine, nel corso delle attività di analisi propedeutiche di questo progetto, abbiamo identificato alcuni KPI che ci permetteranno di misurare l'efficacia e lo stato avanzamento del progetto stesso:

- rispetto del time-to-market per i prodotti in corso di sviluppo e per le soluzioni Industria 4.0 identificate nel corso del progetto (time-to-market medio di progetto è 15 mesi)
- percentuale del portafoglio di prodotti che inglobano caratteristiche di innovazione sostenibile e che si distinguono rispetto allo standard di mercato
- percentuale delle quantità vendute di prodotti che inglobano caratteristiche di innovazione sostenibile e che si distinguono rispetto allo standard di mercato

A fine 2021, rileviamo che:

- con riferimento al rispetto del time-to-market, due sui quattro sviluppi racchiusi nel perimetro del progetto si sono conclusi on-time, mentre uno di questi è terminato in lieve ritardo (entro 3 mesi) ed il rimanente in ritardo, seppur concluso
- il 15% del portafoglio attuale è composto da prodotti che inglobano caratteristiche di innovazione sostenibile e che si distinguono rispetto allo standard di mercato
- il 3% delle quantità complessivamente vendute dal Gruppo nel 2021 è rappresentato dai prodotti che ad oggi inglobano caratteristiche di innovazione sostenibile e che si distinguono rispetto allo standard di mercato; sulla base delle nostre proiezioni, si stima che nel 2024 tale percentuale sarà del 20%, con riferimento ai soli prodotti identificati oggi

86

Entro il 2025 il 50% della gamma prodotti di Gefran sarà composto da prodotti con caratteristiche di sostenibilità e distintive rispetto allo standard di mercato.

I prodotti dell'innovazione sostenibile



Serie GPC

Power Controller da 40A fino a 600A con funzionalità di manutenzione predittiva in ottica Industry 4.0



GSLM

Gestore di potenza per carichi elettrici con funzioni smart per la gestione delle resistenze di riscaldamento



ADL500

Inverter con tecnologia e performace avanzate per la realizzazione di impianti di sollevamento civile



WPL

Sensore di posizione lineare con connettività IO-Link per l'integrazione in architetture di industry 4.0

87

Timeline con le milestone del progetto, per ciascuna delle direttrici:

Innovazione incrementale - Prodotti in corso di sviluppo

<p>IO-Link sensori</p> <ul style="list-style-type: none"> · Applicazione del protocollo IO-Link alle gamme sensori: <ul style="list-style-type: none"> - Pressione - Magnetostrittivi 	Q1 2022	in corso 70% fatto
<p>Evoluzione GPC e GRS-H</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sviluppo di una piattaforma basata su un'architettura scalabile, che integra funzioni di autodiagnosi e di comunicazione avanzate · Piattaforma prodotto è stata tradotta in roadmap · Definiti e pianificati i rilasci dei singoli prodotti 	Q1 2023	in corso 60% fatto
<p>GSLM (Gefran Smart Load Management)</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sviluppo di una piattaforma di controllo e ottimizzazione dei consumi energetici, associata alle gamme di prodotto del aControllo di Potenza 	Q1 2021	completata 100%
<p>Drive ADL500</p> <ul style="list-style-type: none"> · Drive per gestione intelligente degli ascensori, con funzioni specifiche di ottimizzazione e sicurezza e la possibilità di monitoraggio 	Q4 2021	completata 100%

Innovazione discontinua

<p>Scouting di standard tecnologici</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Strutturazione di un team di lavoro dedicato ✓ Avviato processo di analisi product life cycle management in collaborazione con Politecnico Milano (Industrial Management Lab) ✓ Avviata attività di technology scouting (modello digital twin) <ul style="list-style-type: none"> · Piano confermato e ampliato con ulteriori sviluppi 	Q3 2021 - 2023	in corso 10% fatto
<p>Analisi delle architetture IT-OT</p> <ul style="list-style-type: none"> · Allestimento del laboratorio: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementazione di tre «use case» tecnologici in stato avanzato - Definizione di set di «use case» per validazioni tecniche 	2021 - 2022	in corso 30% fatto
<p>Realizzazione di soluzioni pilota Industria 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Avvio di collaborazione all'interno del Gruppo ✓ Attivazione di un dottorato sull'analisi degli algoritmi Industria 4.0 <ul style="list-style-type: none"> · Realizzazione di soluzioni pilota, la prima delle quali entro H1 2022 	Q2 2021 - 2023	in corso 20% fatto

Bisogni evidenziati

- 1** Innovazione come leva di sviluppo della sostenibilità ambientale di Gefran e del suo ecosistema: efficienza di utilizzo delle risorse, sviluppo di prodotti maggiormente ecosostenibili
- 2** Evoluzione tecnologica come leva di sostenibilità sociale: sviluppo delle competenze delle risorse umane, creazione di posizioni lavorative incentrate su innovazione e tecnologia, focus sulla formazione continua
- 3** Incremento della sostenibilità economica di Gefran e delle aziende del suo ecosistema (fornitori, clienti, partner) grazie alla differenziazione di prodotto e all'abilitazione di nuovi business model basati sul dato e sul servizio



90

Fattori critici di successo

- 1** Open innovation come leva di accelerazione per la generazione di nuove idee e per lo sviluppo di prodotto e di sistema
- 2** Adozione di standard e paradigmi aperti e approccio di piattaforma allo sviluppo di prodotto per l'accelerazione del time-to-market e per lo sviluppo di soluzioni scalabili e interoperabili
- 3** Sviluppo delle competenze e delle capabilities aziendali in ottica trasversale: automazione + information technology; competenza su algoritmi e machine learning + conoscenza di processo; focus su usability + eccellenza nello sviluppo software



91





GEFRAN S.p.A.

Capitale Sociale Euro 14.400.000 i.v.

Sede Sociale in Provaglio d'Iseo (BS) Via Sebina, n.74

Codice Fiscale ed Iscrizione nel Registro delle Imprese di Brescia n. 03032420170

www.gefran.com

Coordinamento Progetto editoriale

Gefran

Direzione Artistica e Progetto grafico

SGI

Tutti i diritti sono riservati

