

IL FUTURO È IL NOSTRO PRESENTE

PIANO STRATEGICO DELLA SOSTENIBILITÀ

Novembre 2020



GEFRAN

BEYOND TECHNOLOGY

GEFRAN
BEYOND TECHNOLOGY

COMMEDIA

Lettera agli stakeholder	04
--------------------------	----

01 SOSTENIBILI PER VOCAZIONE 08

01.1 Oltre cinquant'anni di storia, con lo sguardo proiettato al domani	09
01.2 Radici locali, orizzonti globali	11
01.3 Gefran Way: la nostra identità	14

02 LE DIRETTRICI DI UNO SVILUPPO SOSTENIBILE 20

02.1 Gefran a sostegno del territorio	21
02.2 Gefran e le sue persone	24
02.3 Gefran tutela l'ambiente	32

03 UN PERCORSO CONDIVISO 36

03.1 La governance di sostenibilità	38
03.2 Le attività di stakeholder engagement	40

04 UN IMPEGNO ORIENTATO VERSO IL FUTURO 46

04.1 La definizione della strategia di sostenibilità	47
04.2 Dagli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile agli impegni tangibili nel nostro business	50

05 PROGETTI ALL'INSEGNA DELLA CONCRETEZZA 54

05.1 Sviluppo del talento e garanzia di feedback costanti	56
05.2 Diffusione della cultura della sostenibilità	60
05.3 Ottenimento di nuove certificazioni	62
05.4 Innovazione sostenibile	65

In cammino verso il futuro	70
----------------------------	----

Il futuro è il nostro presente.





LA NOSTRA AZIENDA È SOLIDA, UNA REALTÀ COSTRUITA CON PASSIONE E DETERMINAZIONE DA COLORO CHE L'HANNO FONDATA.

IN CINQUANT'ANNI DI ATTIVITÀ, TANTI HANNO CONTRIBUITO AL SUO SUCCESSO: COLLABORATORI CLIENTI, FORNITORI, ISTITUTI FINANZIARI, UNIVERSITÀ... UN TESSUTO VIVO E FLORIDO, UNA COMMUNITY E UNA COMUNIONE DI INTENTI IN CUI SONO NATE E SI SONO SVILUPPATE IDEE, PROGETTI, PRODOTTI, INNOVAZIONI.

PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DI QUESTO SUCCESSO NEL FUTURO, È INDISPENSABILE INVESTIRE AFFINCHÉ QUESTA COMMUNITY RIMANGA VITALE.



L'agire d'impresa fortemente orientato alla sostenibilità ha garantito nel tempo produttività, occupazione, benessere delle persone, e ultimo, ma non meno importante, valore e solidità economica, determinante alla sopravvivenza dell'impresa stessa.

Con il piano strategico per la sostenibilità che qui oggi noi presentiamo vogliamo fare un ulteriore passo avanti per consolidare il nostro impegno.

Il valore del piano è duplice: da un lato contiene gli elementi fondanti della nostra strategia per la sostenibilità, orientando così i nostri impegni e i nostri investimenti verso obiettivi che dovranno diventare poi misurabili; dall'altro ci consente, attraverso la condivisione del piano con i nostri stakeholder, di allineare con loro i nostri target.

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 (Global Compact) e identificando i Sustainable Development Goals (SDGs) per i quali possiamo dare contributi tangibili.

- > **Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.**
- > **Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.**
- > **Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.**
- > **Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.**
- > **Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.**
- > **Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.**

Lo faremo attraverso le iniziative tangibili, di cui diamo in questo documento visibilità e orizzonte,

Abbiamo scelto alcune direttrici di lavoro vicine al nostro DNA aziendale e al nostro agire quotidiano. Abbiamo individuato i nostri impegni con un percorso strutturato e condiviso.

con la concretezza e la determinazione che ci contraddistinguono.

Abbiamo scelto alcune direttrici di lavoro, vicine al nostro DNA aziendale e al nostro agire quotidiano: gli investimenti in innovazione, lo sviluppo di prodotti dedicati all'efficientamento energetico, la diffusione della cultura della sostenibilità tra i nostri fornitori, l'allargamento delle certificazioni (gestione ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale d'impresa), infine l'implementazione di un sistema di valutazione e feedback delle performance, aperto a tutti i dipendenti del Gruppo.

Abbiamo individuato i nostri impegni con un percorso strutturato e condiviso, che crediamo ci condurrà al raggiungimento degli importanti e sfidanti obiettivi che ci siamo posti, attraverso il reale coinvolgimento dei nostri stakeholder e la trasparenza della rendicontazione per l'attenta misurazione degli impatti.

Le aziende sono il vero motore del cambiamento sul territorio, sentiamo di avere una responsabilità economica e sociale, le nostre scelte sono guidate da una visione di lungo periodo: come spesso dice chi questa azienda

l'ha costruita partendo dal suo garage, dobbiamo progettare la Gefran delle prossime generazioni, la Gefran del futuro.

Un sincero ringraziamento a tutti coloro che hanno contribuito alla definizione del nostro piano strategico e che, in momenti non facili come quelli che stiamo vivendo, hanno continuato con fiducia ad agire con una prospettiva allargata anche alle generazioni che verranno.

Perché in Gefran il futuro è il nostro presente.

“ *Le aziende sono il vero motore del cambiamento sul territorio, sentiamo di avere una responsabilità economica e sociale, le nostre scelte sono guidate da una visione di lungo periodo.* ”



Giovanna Franceschetti

Vice Presidente con delega alla sostenibilità

Sostenibili per vocazione



01.1

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

→

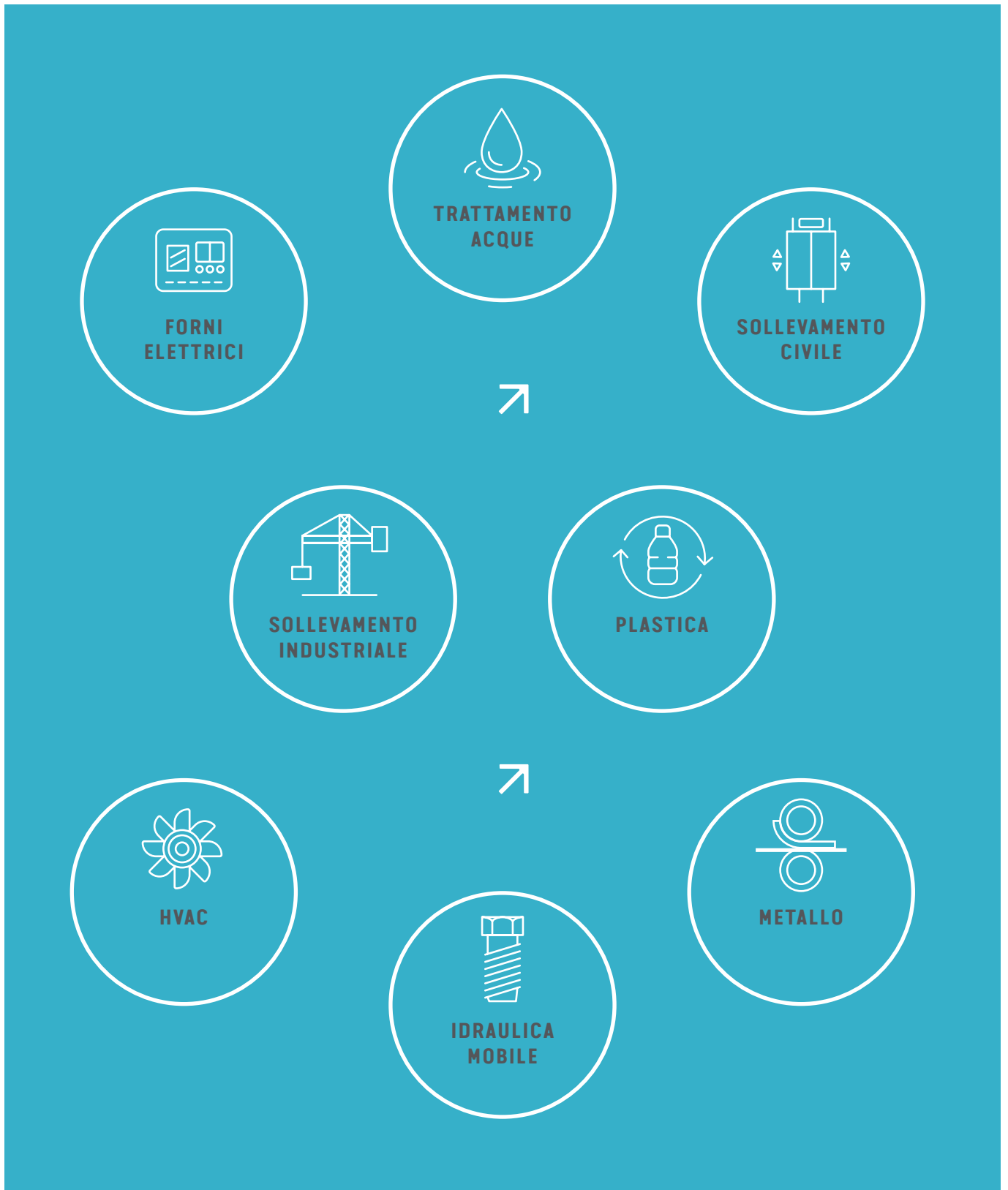
Il Gruppo Gefran nasce da un'intuizione imprenditoriale alla fine degli anni Sessanta e, da subito, si impone sullo scenario nazionale ed internazionale grazie all'ideazione di uno strumento di regolazione che detterà gli standard nel suo settore. Negli anni Ottanta l'azienda estende la propria produzione 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 nuovo 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 "FTSE Italia STAR".

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.

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.

Tre principali aree di business: sensori industriali, componentistica per l'automazione e azionamenti per il controllo elettronico dei motori elettrici.



OEM

DISTRIBUTORI

SYSTEM
INTEGRATOR

UTILIZZATORI
FINALI

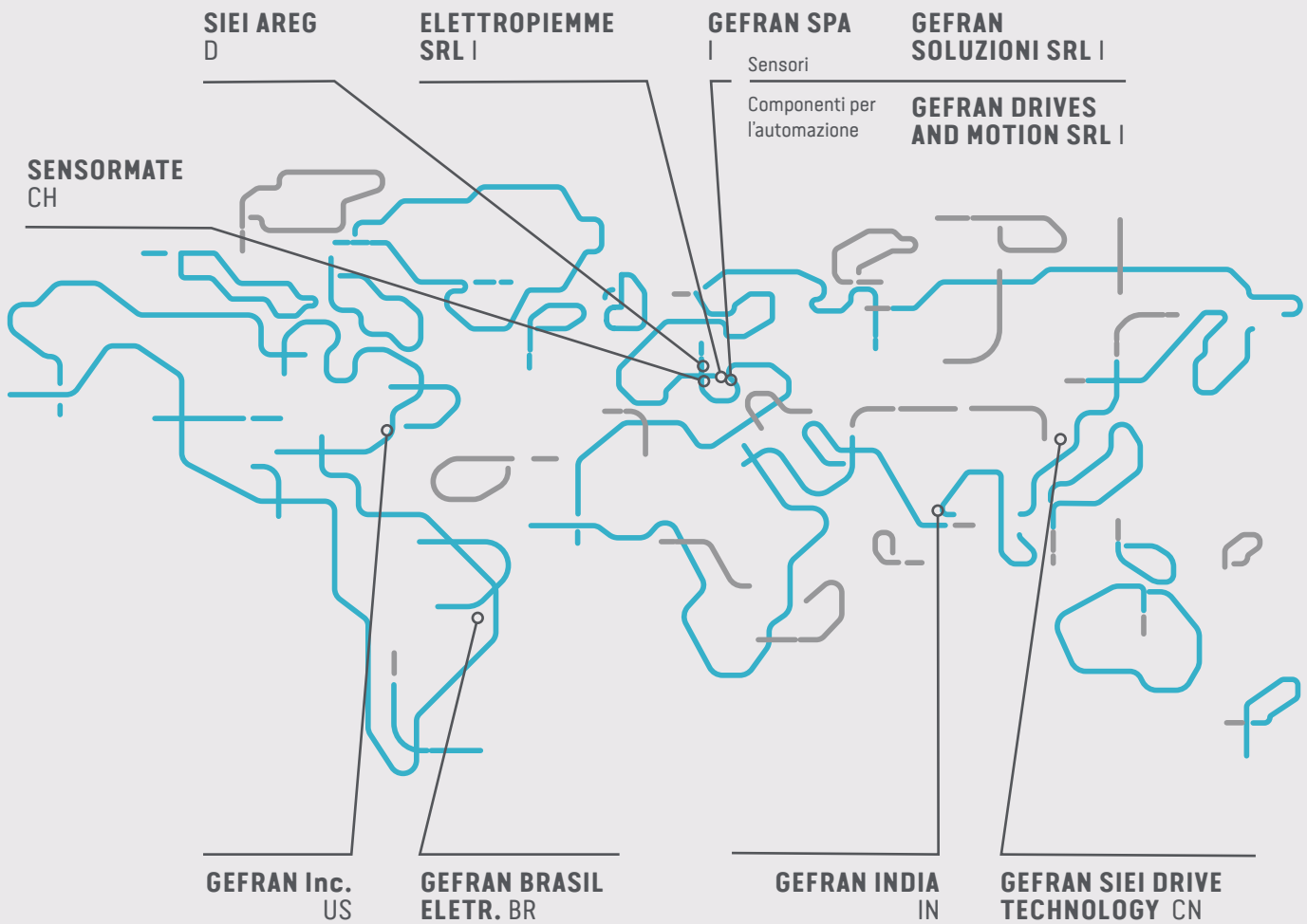
01.2

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 16 le società attive in Italia e all'estero, di cui 10 sono anche unità produttive.** In ogni stabilimento Gefran, in Italia e nel mondo, le divisioni produttive hanno 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

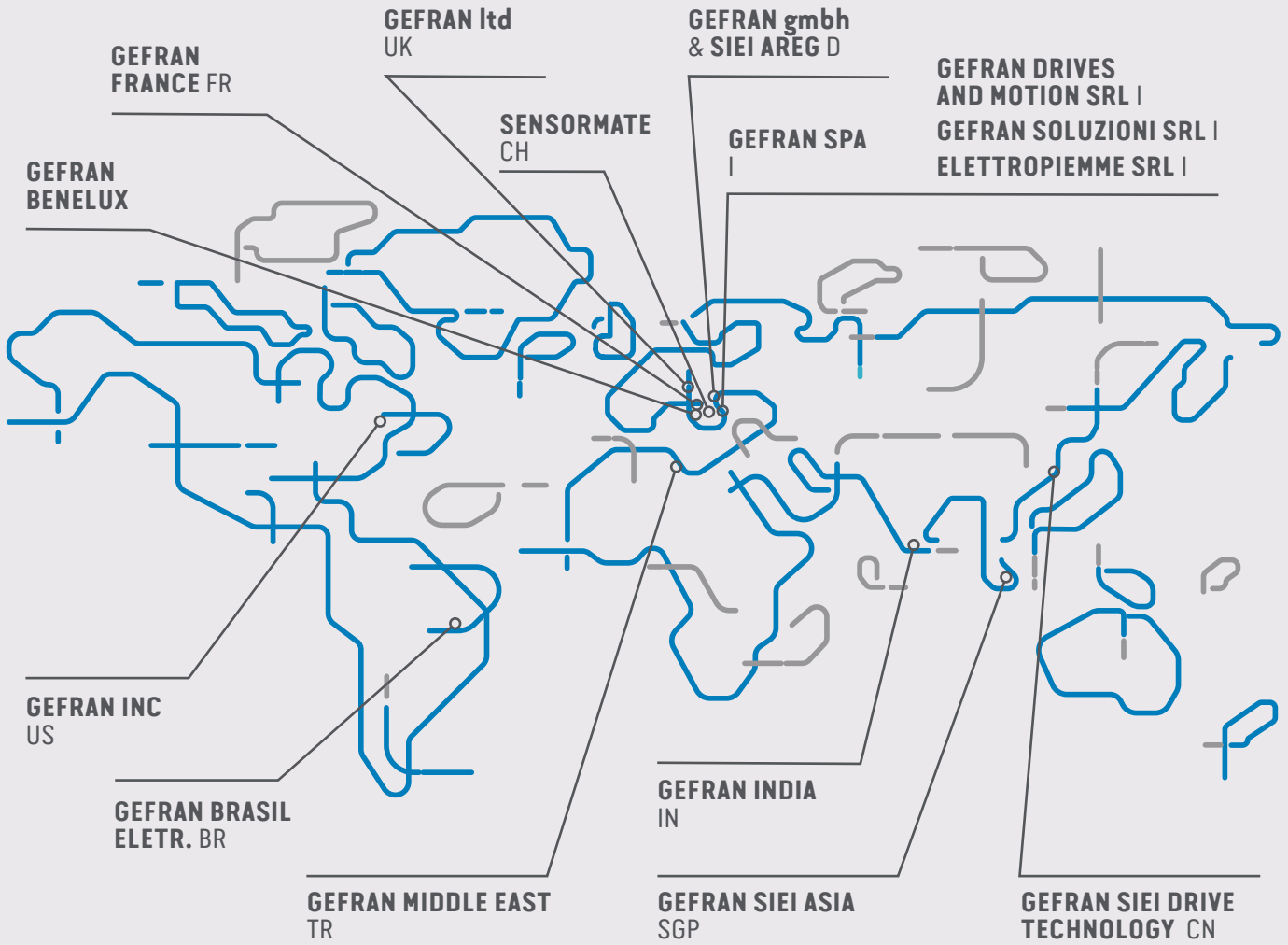
Per la produzione di azionamenti

2

Per la produzione di piattaforme e quadri elettrici



ORGANIZZAZIONI COMMERCIALI 16



11

In Europa

3

In Asia

1

In America Latina

1

Negli Stati Uniti



01.3

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 indica 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.

La Gefran Way è una bussola per orientarci e anche un metro per verificare la coerenza tra ciò che diciamo e ciò che facciamo.



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

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 GEFRA WAY!**

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.

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, 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

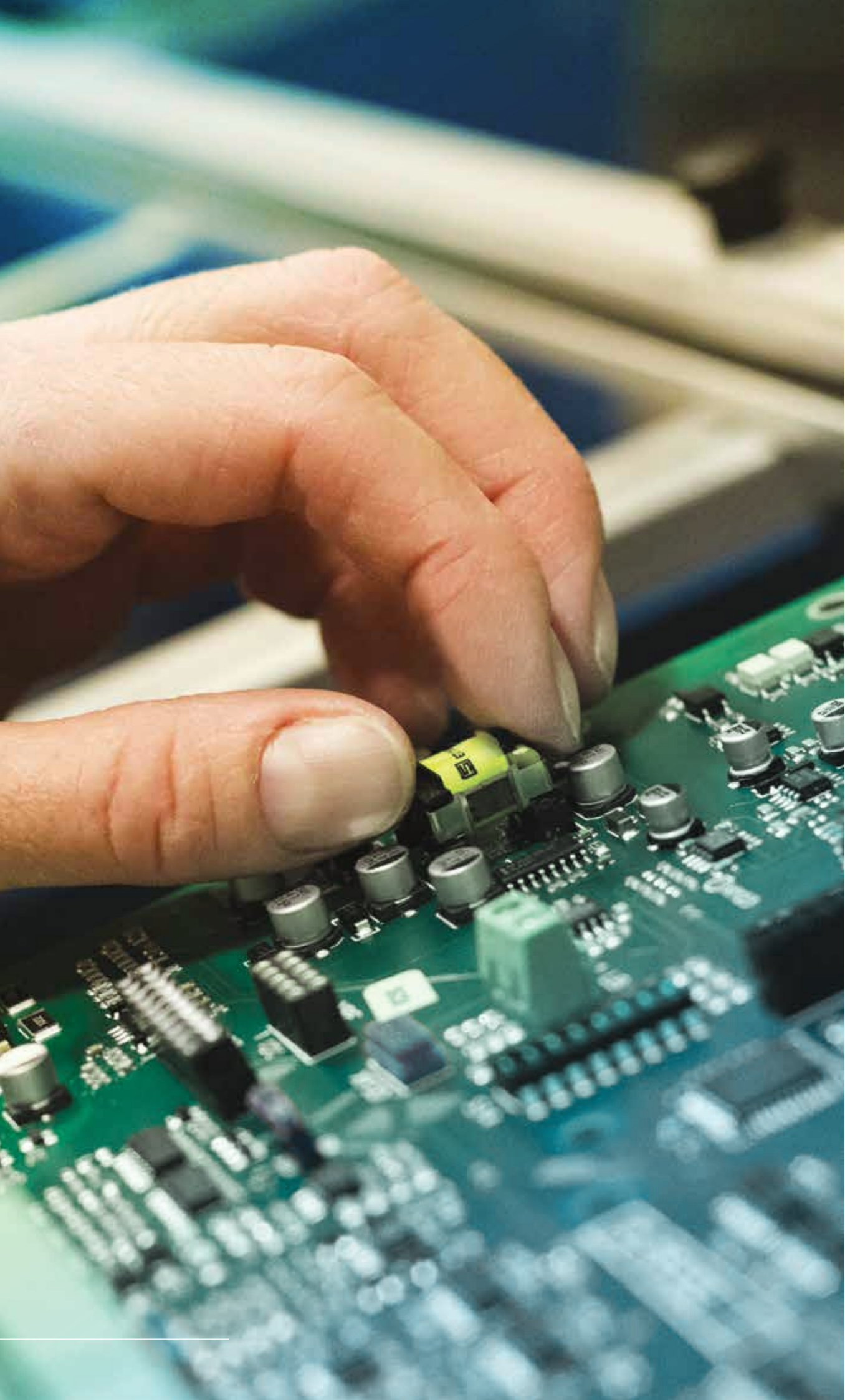


Indicatori economici (*)		2019
Ricavi	(Euro /.000)	140.535
Margine operativo lordo (EBITDA)	(Euro /.000)	19.730
	%	14,0%
Reddito operativo (EBIT)	(Euro /.000)	10.375
	%	7,4%
Risultato ante imposte	(Euro /.000)	10.069
Risultato da attività operative	(Euro /.000)	7.042
Risultato da attività disponibili per la vendita	(Euro /.000)	-
Risultato netto del Gruppo	(Euro /.000)	7.042
	%	5,0%

Indicatori patrimoniali-finanziari (*)		2019
Capitale investito da attività operative	(Euro /.000)	88.331
Capitale circolante netto	(Euro /.000)	28.542
Patrimonio netto	(Euro /.000)	75.044
Posizione finanziaria netta	(Euro /.000)	(13.287)
Investimenti	(Euro /.000)	16.006
Cash flow operativo	(Euro /.000)	18.045
Redditività del capitale investito ROI (EBIT/Capitale Investito Netto)	(Euro /.000) %	7.042 11,7%

Capitale Umano (*)		2019
Dipendenti totali	nr	829
di cui Donne	nr	251
	%	30,3%
di cui Uomini	nr	578
	%	69,7%

(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019



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.

02.1

Gefran a sostegno del territorio

→

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 rappresenta un fattore competitivo decisivo, oltre che un valore aggiunto per i diversi sistemi territoriali.





IL PATTO DI SOSTENIBILITÀ CON I FORNITORI

A livello globale, la spesa complessiva per l'approvvigionamento nel Gruppo supera gli 80 milioni di Euro, dei quali quasi il 90% avviene 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 di Comportamento* di Gruppo agli aspetti relativi al rischio ambientale, reputazionale e finanziario ed è stato sottoscritto da tutti i nostri più importanti 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 favorire la sottoscrizione del Patto di Sostenibilità, 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

(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019

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.



L'obiettivo sarà di aumentare la consapevolezza dell'importanza di questi temi attraverso iniziative congiunte, collaborazioni ed eventi, con lo scopo di accrescere non solo la cultura, ma anche il valore aziendale nel pieno rispetto del territorio e delle sue peculiarità.

→

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.

02.2

Gefran e le sue persone



→

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

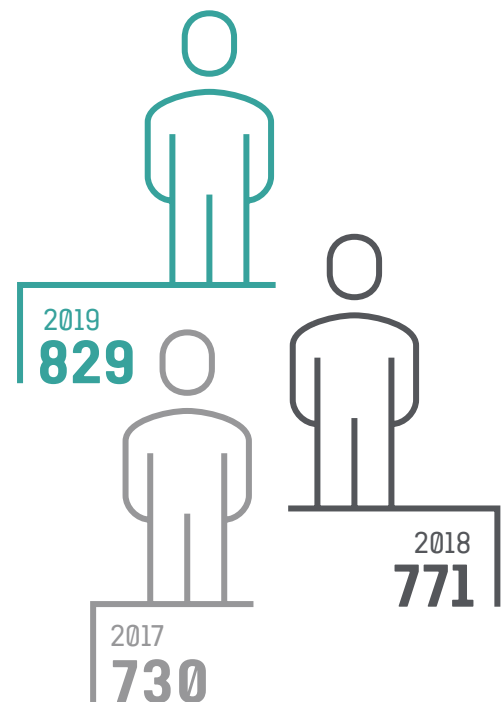
Questo concetto è metaforicamente inscritto nel payoff "Beyond Technology" e ispira tutta la Gefran Way. Per questo ci impegniamo costantemente verso la qualità della vita in azienda e fuori dall'azienda.

Il Gruppo oggi conta più di 800 dipendenti, con un trend di costante crescita nell'ultimo triennio.

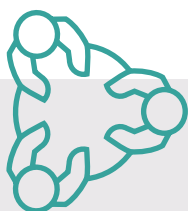
Il 68% circa dei dipendenti è impiegato nelle sedi italiane del Gruppo, il 10% in Europa, 14% in Asia ed il 7% in Nord e Sud America.

Ci impegniamo costantemente verso la qualità della vita in azienda e fuori dall'azienda.

IL NUMERO DIPENDENTI NELL'ULTIMO TRIENNIO (*)



(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019



LE NOSTRE PERSONE

Numero dipendenti per società (*)



Gefran S.p.A.	Italia	137	185	322
Gefran Drives and Motion S.r.l.	Italia	31	118	149
Gefran Soluzioni S.r.l.	Italia	6	47	53
Elettropiemme S.r.l.	Italia	3	39	42
Gefran Benelux Nv	Belgio	4	11	15
Gefran France S.A.	Francia	1	6	7
Gefran Deutschland Gmbh	Germania	6	16	22
Siei Areg Gmbh	Germania	1	13	14
Gefran UK Ltd	Regno Unito	1	1	2
Sensormate AG	Svizzera	4	15	19
Gefran Middle East Ltd Sti	Turchia	1	3	4
Gefran Inc	Stati Uniti	7	25	32
Gefran Brasil Elettroel. Ltda	Brasile	9	21	30
Gefran Siei Asia Pte Ltd	Singapore	5	5	10
Gefran Siei Drives Tech. Pte Ltd	Cina (Rep. Pop.)	32	44	76
Gefran India Private Ltd	India	3	29	32
TOTALE GRUPPO		251	578	829

Suddivisione area geografica (*)



Italia	177	389	566
Europa	18	65	83
America	16	46	62
Asia	40	78	118
TOTALE GRUPPO	251	578	829


DONNE


UOMINI


TOTALE



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

Totale infortuni (*)	2019	2018	2017
Nr infortuni occorsi	7	5	1
di cui gravi	1	-	-
% sul totale	14,3%	0,0%	0,0%
di cui mortali	-	-	-
% sul totale	0,0%	0,0%	0,0%
Giornate di lavoro perse per infortuni	317	198	61
di cui Infortuni in itinere	2	1	-
% sul totale	28,6%	20,0%	0,0%
di cui Giornate di lavoro perse per infortuni in itinere	5	55	-

(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019



FLY GEFRAN TALENT ACADEMY

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, nell'ultimo biennio è stato possibile incrementare significativamente le ore

di formazione svolte nel Gruppo, a tutti i livelli.

Anche attraverso FLY, a partire dal 2021 Gefran svilupperà 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 sarà infatti offrire ai nostri collaboratori pari opportunità di crescita professionale e sviluppo di carriera.**

All'interno di FLY vengono disegnati programmi specifici:

- > *Collaborazione con le università*
- > *Master sull'innovazione*
- > *Coaching manageriale*
- > *Mentoring e reciprocal mentoring*
- > *Training on the job*
- > *Partecipazione in focus group e laboratori*
- > *Formazione in aula*

WE LOVE
TO FLY





LA FORMAZIONE BY GEFRAN

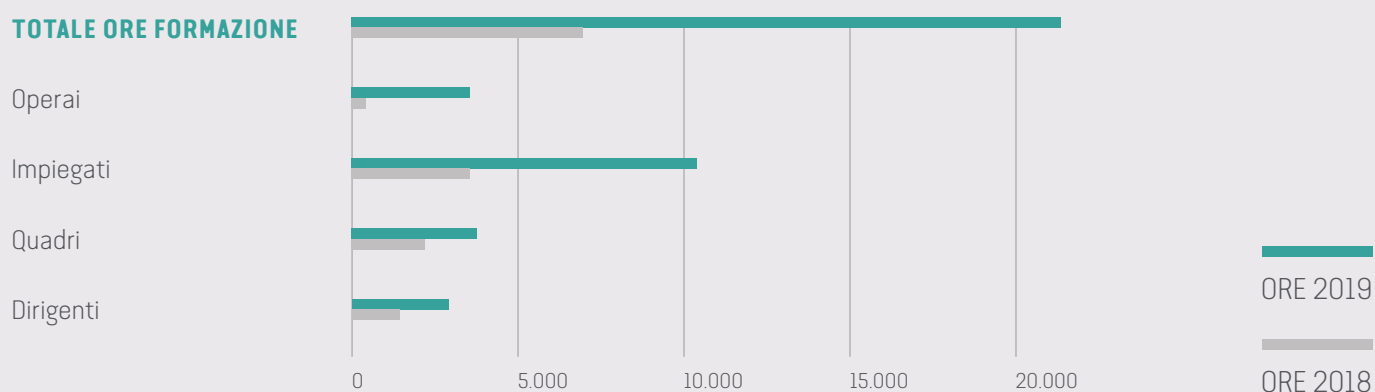
Ore di formazione sullo sviluppo delle competenze trasversali (*)

	2019	2018
Dirigenti	1.527	816
Quadri	3.340	1.417
Impiegati	3.314	1.210
Operai	2.031	223
TOTALE ORE FORMAZIONE TRASVERSALE	10.212	3.666

Ore di formazione tecnica (*)

	2019	2018
Dirigenti	1.398	174
Quadri	643	619
Impiegati	7.062	2.468
Operai	2.017	330
TOTALE ORE FORMAZIONE TECNICA	11.120	3.591

Ore di formazione svolte nel Gruppo Gefran



(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019



IL VALORE DELLA DIVERSITÀ

Per noi la diversità è un valore, e in quanto tale dev'essere tutelata.

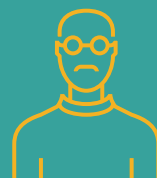
In Gefran rispettiamo i diversi stili di vita delle persone, rispondendo alle loro specifiche esigenze, nella consapevolezza che **l'unicità di ognuno debba essere adeguatamente alimentata e costituisca un grande**

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.**



4 GENERAZIONI PRESENTI



Baby Boomers
1944 / 1960



Generation X
1961 / 1980



Millenials
1981 / 1995



Generation Z
nati 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,

Il logo 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.



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.





02.3

Gefran tutela l'ambiente

→

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 dall'audit energetico eseguito, dall'attività di monitoraggio implementata (tramite monitor di controllo *DATALOGGER*) e dalla periodica rendicontazione delle performance, con riguardo ai consumi energetici ed alle emissioni in atmosfera.

GEFRAN PROMUOVE UNA CRESCITA SOSTENIBILE E ORIENTATA AL RISPETTO DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE PUBBLICA, SVILUPPANDO SISTEMI D GESTIONE CONFORMI ALLA NORMATIVA VIGENTE E PERSEGUENDO IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI, NEL RISPETTO DELL'ECOSISTEMA.

”

Estratto dal **Codice Etico Comportamentale del Gruppo Gefran**

Più del 50% del consumo complessivo di energia elettrica è legato all'illuminazione. Per questo il Gruppo ha avviato una serie di iniziative volte a migliorare le performance energetiche ed alla riduzione delle emissioni.

→

ENERGIA ELETTRICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

In particolare i consumi di energia elettrica più rilevanti attengono 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 avviato 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 nuove aree), e investimenti in impianti industriali e in macchinari produttivi più efficienti dal punto di vista energetico (quale la sostituzione di forni di saldatura).

→

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.

PERFORMANCE ENERGETICHE E IDRICHE



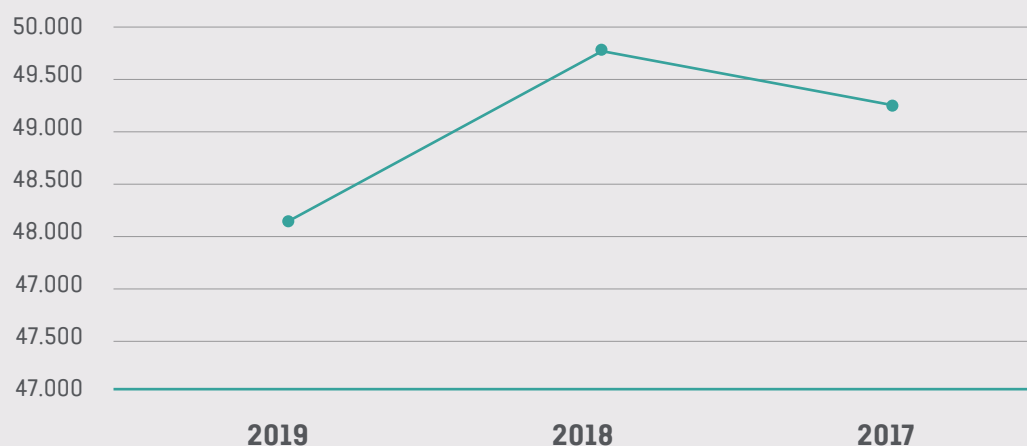
TOTALE CONSUMI ENERGETICI GJ

ENERGY INTENSITY GJ su fatturato (*)

2019 > 0,371

2018 > 0,401

2017 > 0,415



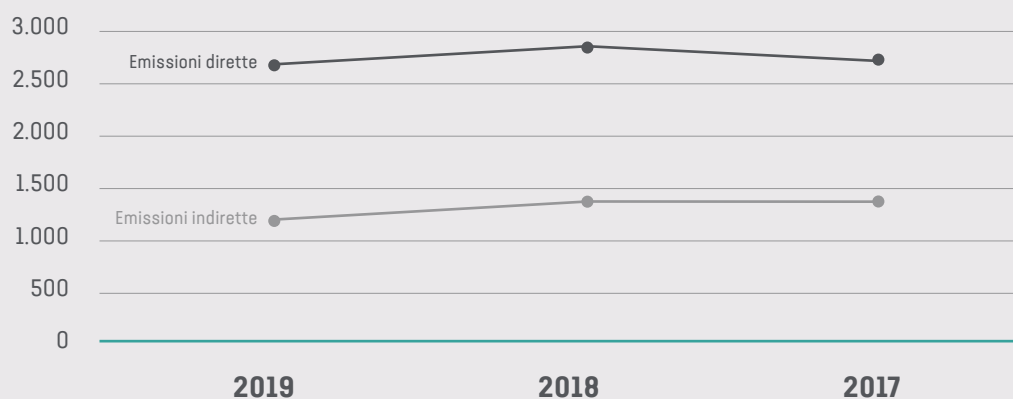
EMISSIONI GAS EFFETTO SERRA TCO₂

EMISSION INTENSITY TCO₂ su fatturato (*)

2019 > 0,031

2018 > 0,034

2017 > 0,034



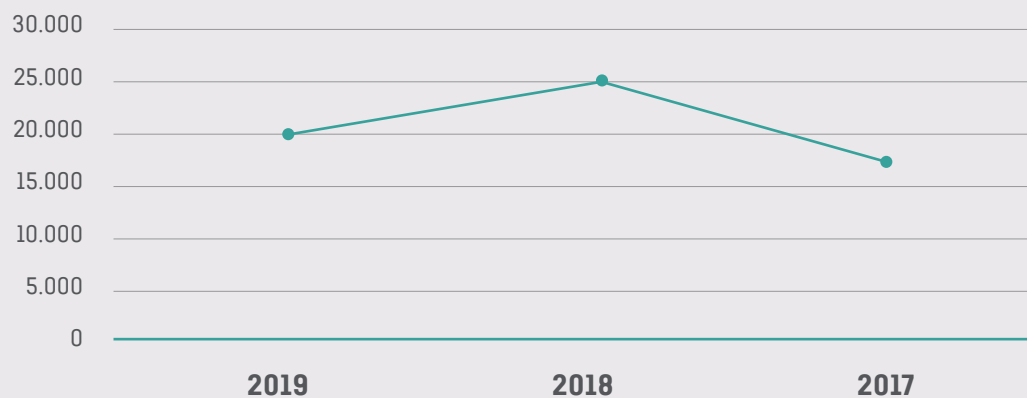
TOTALE CONSUMI IDRICI M³

M³ consumi idrici da acquedotto (*)

2019 > 19.970

2018 > 24.671

2017 > 17.852



(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019

→

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.

→

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, inferiore al 7% del totale.

7%
l’incidenza dei rifiuti pericolosi generati a livello di Gruppo

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 trasferte di lavoro (utilizzo delle piattaforme di e-learning, webinar, riunioni virtuali tramite piattaforme digitali).

Totale rifiuti prodotti in Kg (*)	2019	2018
Totale rifiuti prodotti	507.379	557.311
di cui pericolosi	34.347	38.453
% sul totale	6,8%	6,9%
di cui non pericolosi	473.032	518.858
% sul totale	93,2%	93,1%

(*) da Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2019

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 primo piano strategico per la sostenibilità ci ha visti passare attraverso alcune tappe fondamentali:

- > la definizione e strutturazione della nostra **governance di sostenibilità**;
- > l'effettuazione di attività di **stakeholder engagement**;
- > la definizione della nostra **strategia di sostenibilità**.

03.1

La governance di sostenibilità



GEFRAN CONDUCE LA PROPRIA ATTIVITÀ, INTERNA ED ESTERNA, **RISPETTANDO LE LEGGI VIGENTI E LE REGOLE DEL MERCATO** ED OSSERVANDO I PRINCIPI CONTENUTI NEL "*CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE*", AGGIORNATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 11 FEBBRAIO 2016.

Gefran si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non rispettarne il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta. Oltre all'imprescindibile rispetto delle leggi vigenti negli Stati ove opera, Gefran si impegna infatti ad osservare rigorosi principi etici e morali universalmente riconosciuti:



Integrità



Correttezza e professionalità



Entusiasmo e passione



Concretezza e affidabilità



Flessibilità



Sostenibilità

A maggio 2020 il Consiglio di Amministrazione di Gefran S.p.A. ha formalmente istituito, tra i comitati al proprio interno, **il Comitato di Sostenibilità** e ne ha approvato il regolamento.

Sono stati nominati membri del Comitato Giovanna Franceschetti (Vice Presidente con deleghe alla sostenibilità dal 2017), Marcello Perini, (Amministratore delegato) e Cristina Mollis (Amministratore indipendente con una lunga esperienza su queste tematiche).

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 Sales
Marcello Sbardolini

Funzione HSE
Marco Debellini

Funzione People & Organization
Patrizia Belotti

Funzione Procurement
Stefano Mazzola

Funzione Operation
Gianluigi Gritti

Funzione Compliance
Vittorio Grasso (Legal)
Silvio Fanini (Qualità)

Il primo pilastro del cammino intrapreso dal Gruppo, è stato la costituzione nel 2020 del Comitato di Sostenibilità.

03.2

Le attività di stakeholder engagement



NEL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ LA **MATERIALITÀ** È IL PRINCIPIO CHE DETERMINA QUALI TEMI RILEVANTI SIANO SUFFICIENTEMENTE IMPORTANTI DA RENDERNE ESSENZIALE LA RENDICONTAZIONE.



Già nel 2017 il nostro Gruppo aveva condotto un processo interno di analisi di materialità, che ci aveva consentito di individuare gli aspetti maggiormente rilevanti, per il loro impatto economico, sociale e/o ambientale diretto, oltre che per la potenziale influenza esercitata nelle valutazioni e nelle decisioni dei nostri stakeholder.

Questo lavoro era stato propedeutico alla costruzione della matrice di materialità, quale punto di partenza per la rendicontazione della Dichiarazione 2017 e adottata anche per la Dichiarazione 2018.

Successivamente, nel corso del 2019, Gefran ha reputato necessario eseguire un aggiornamento di questa matrice, conducendo una serie di analisi, a livello di Gruppo, per affinare il processo di engagement in funzione dei punti di attenzione rilevati.

Giudicando fondamentale il dialogo con i propri stakeholder, il Gruppo ha avviato un percorso più strutturato, che ha portato in un primo momento all'individuazione delle principali categorie di stakeholder e, successivamente, a diverse iniziative di coinvolgimento e dialogo.

Global Reporting Initiative

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.

I TEMI INDIVIDUATI DALL'ANALISI DI MATERIALITÀ DEL 2017

Economica	Ambientale	Sociale Pratiche di lavoro	Sociale Comunità locali ed internazionali	Sociale Responsabilità di prodotto	Trasversale
Valore economico attratto e distribuito ed impatto economico	Gestione delle materie prime	Gestione del capitale umano	Relazioni con comunità ed enti locali	Salute e sicurezza dei consumatori	Gestione sostenibile della supply chain
	Efficientamento energetico	Relazioni industriali	Relazioni con Enti di Formazione e Ricerca e Università		Compliance e gestione dei rischi
	Gestione del consumo e degli scarichi idrici	Gestione della salute e sicurezza dei collaboratori	Lotta alla corruzione		Governance sostenibile
	Gestione delle emissioni	Formazione e sviluppo del personale			
	Gestione dei rifiuti	Tutela della diversity dei collaboratori e non-discriminazione			
	Ricerca e sviluppo per prodotti sostenibili	Rispetto dei diritti umani			

L'Analisi del Panel ha portato all'individuazione di **7 categorie di stakeholder**, per le quali erano già in atto alcune **attività di coinvolgimento, sia individuali** (visite, eventi dedicati in azienda), **sia collettive** (pubblicazioni su website, social e media, partecipazione e organizzazione di conferenze).

Tali attività di engagement erano per lo più di carattere informativo e di consultazione, mentre solo con alcuni stakeholder, in particolare i fornitori, erano avviate collaborazioni vere e proprie.

Alla luce di ciò, **Gefran ha ritenuto fondamentale coinvolgere in modo attivo i propri stakeholder, organizzando momenti di confronto**. Una scelta che ci ha permesso di condividere il nostro nuovo percorso di sostenibilità, raccogliere feed-back diretti in funzione dei punti di attenzione rilevati ed ottenere un ulteriore aggiornamento della matrice di materialità.

ANALISI DEL PANEL



FORNITORI



DIPENDENTI



AZIONISTI



CLIENTI

GEFRAN

BEYOND TECHNOLOGY



**ENTI DI
FORMAZIONE
E RICERCA**



**COMUNITÀ
LOCALI**



ISTITUZIONI



**PRIORITÀ E
ASPETTATIVE
STAKEHOLDER**

1 ANALISI PANEL
STAKEHOLDER

2 STAKEHOLDER
ENGAGEMENT

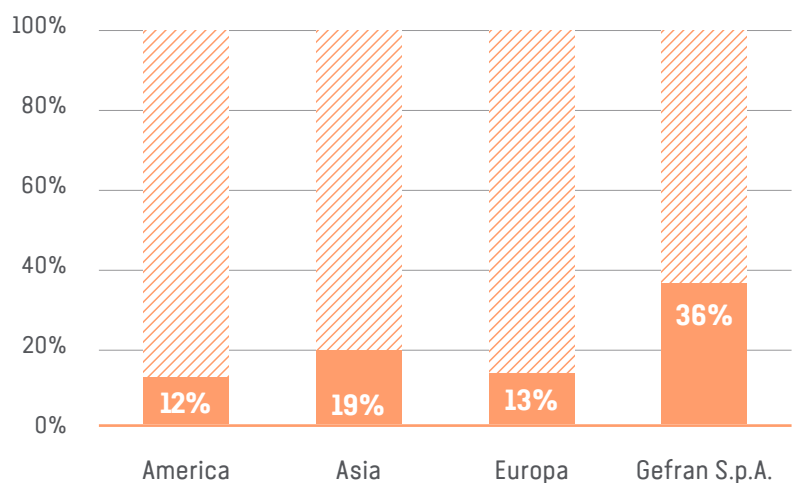
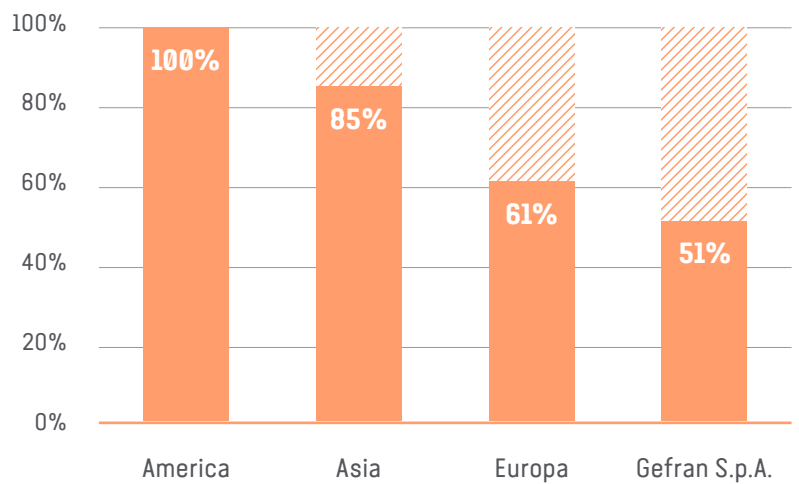
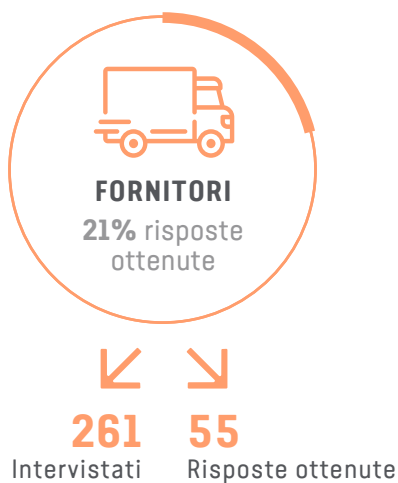
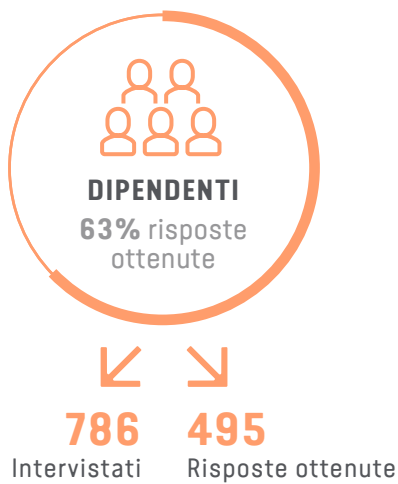
3 ANALISI
RISULTATI

Nei mesi di luglio e agosto 2019, è stata pertanto condotta la prima attività di coinvolgimento, con l'obiettivo di comprendere le opinioni e le aspettative solo di alcune specifiche categorie di stakeholder, nello specifico dipendenti e fornitori.

Sono stati utilizzati questionari on-line, predisposti in tutte le lingue di interesse nel

Gruppo, per garantire il massimo coinvolgimento degli stakeholder intervistati.

Complessivamente sono stati inviati 1.047 questionari, per i quali abbiamo ottenuto 550 risposte (pari al 52% degli intervistati), di cui il 63% da parte dei dipendenti ed il 21% dai fornitori.



■ Risposte ottenute ▨ Risposte mancanti



Con l'obiettivo di favorire un coinvolgimento più completo e diretto, abbiamo così organizzato a novembre 2019 **il primo evento multi-stakeholder engagement e analisi di materialità, che ha visto la partecipazione di rappresentanti di tutte le categorie di stakeholder.**

L'evento è stato il primo passo per coinvolgere in maniera interattiva i rappresentanti delle

diverse tipologie di stakeholder del Gruppo (Azionisti, Dipendenti, Clienti, Istituzioni, Fornitori, Enti di Formazione e Ricerca, e Comunità locali), presentare il percorso intrapreso da Gefran, cogliere eventuali spunti di miglioramento e comprendere le possibili esigenze ed aspettative in merito. In tale ambito è stato richiesto ai rappresentanti delle diverse categorie di stakeholder di valutare le tematiche materiali identificate dal Gruppo, attraverso una piattaforma interattiva.

Le informazioni ottenute grazie alle attività di stakeholder engagement hanno consentito di accrescere il processo di coinvolgimento e di aggiornare la posizione dei temi materiali all'interno della matrice di materialità, al fine di riflettere al meglio il punto di vista degli stakeholder. Abbiamo così proceduto a disegnare la matrice di materialità, valida per la rendicontazione non finanziaria 2019.

L'attività di stakeholder engagement ha permesso di aggiornare la posizione dei temi materiali all'interno della matrice di materialità, al fine di riflettere al meglio il punto di vista degli stakeholder.

LA MATRICE DI MATERIALITÀ



La definizione della matrice è stata la prima tappa di un'attività di stakeholder engagement formale sui temi di sostenibilità.

Un impegno orientato verso il futuro



04.1

La definizione della strategia di sostenibilità

→

In un'ottica di percorso inclusivo, l'identificazione dei temi materiali (rischi e opportunità che dobbiamo gestire nell'ambito del nostro business, e del contesto in cui operiamo) è stato per noi il punto di partenza per la messa a fuoco della nostra strategia.

Con il coinvolgimento delle funzioni interne della capogruppo e delle società controllate, attraverso una serie di incontri volti ad analizzare la loro visione per il futuro del Gruppo e i possibili impegni concreti verso uno sviluppo ancora più sostenibile abbiamo incrociato i temi materiali con una visione ampia, ispirandoci agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite.

Attraverso la raccolta e l'analisi delle iniziative in corso e potenziali, con il contributo di consulenti esperti nel settore, abbiamo identificato i *Sustainable Development Goals (SDGs)* maggiormente interconnessi con i nostri impegni, con il nostro business e con la nostra attività, identificando alcune priorità e individuando per ciascun goal gli specifici target verso i quali il Gruppo può dare un contributo tangibile.



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



- > ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI.



- > INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI.



- > COSTRUIRE UNA INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE ED UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE.



- > GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO.



- > ADOTTARE MISURE URGENTI PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LE SUE CONSEGUENZE.



- > RAFFORZARE I MEZZI DI ATTUAZIONE E RINNOVARE IL PARTENARIATO MONDIALE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE.



Propongo che Voi, i business leader riuniti a Davos, e Noi, le Nazioni Unite, avviamo un Patto Globale di principi e valori condivisi, che darà un volto umano al mercato globale.

Kofi Annan

Segretario Generale delle Nazioni Unite | World Economic Forum | 31 gennaio 1999 | Davos

IL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

IL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE NASCE DALLA VOLONTÀ DI **PROMUOVERE UN'ECONOMIA GLOBALE SOSTENIBILE**, ATTRAVERSO UNA LOGICA DI COLLABORAZIONE SUGLI ASPETTI PIÙ CRITICI DELLA GLOBALIZZAZIONE, ALLINEANDO GLI OBIETTIVI DELLA COMUNITÀ INTERNAZIONALE CON QUELLI DEGLI INTERESSI PRIVATI DEL MONDO DEGLI AFFARI.

SI TRATTA DI UN'INIZIATIVA VOLONTARIA E GLOBALE, CHE INVITA LE SOCIETÀ AD ALLINEARSI NEL LORO APPROCCIO ALLE TEMATICHE DI DIRITTI UMANI, TUTELA DELL'AMBIENTE, DIRITTI DEL LAVORATORE E LA LOTTA ALLA CORRUZIONE AL FINE DI SUPPORTARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMUNI (*SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS - SDGS*).

1999

World Economic Forum di Davos

Per la prima volta l'ex segretario delle Nazioni Unite Kofi Annan, ha invitato i leader dell'economia mondiale presenti all'incontro a sottoscrivere con le Nazioni Unite un "Patto Globale".

2000

Palazzo delle Nazioni Unite di New York

Avvio del Global Compact delle Nazioni Unite.

OGGI

Hanno aderito oltre 18.000 aziende

provenienti da 160 paesi nel mondo, che hanno creato di fatto una nuova rete di collaborazione mondiale.



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

04.2



Dagli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile agli impegni tangibili nel nostro business

DOPO AVER DATO UN PRIORITÀ AGLI SDG GOALS PER I QUALI REALISTICAMENTE POSSIAMO DARE UN CONTRIBUTO, SCEGLIENDO QUINDI DEI TARGET SPECIFICI, **ABBIAMO IDENTIFICATO GLI IMPEGNI CHE CI ASSUMEREMO PER CONTRIBUIRE TANGIBILMENTE AL LORO RAGGIUNGIMENTO E ABBIAMO CALATO QUESTI IMPEGNI NELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E NEL NOSTRO BUSINESS.**

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFRA PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI

	<p>7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.</p>	<p>Promuovere l'utilizzo responsabile e l'efficientamento delle risorse energetiche.</p>	<p>Favorire la riduzione e/o efficientamento del consumo energetico attraverso l'implementazione di nuove soluzioni tecnologiche/organizzative.</p>
	<p>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.</p>	<p>Offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita professionale e sviluppo di carriera.</p>	<p>Incrementare la popolazione aziendale con accesso a regolari momenti di feedback sulla performance.</p>

**SDG TARGET: GLI OBIETTIVI
DI SVILUPPO SOSTENIBILE**

**L'IMPEGNO DI GEFRAN
PER IL RAGGIUNGIMENTO
DEGLI OBIETTIVI PER LO
SVILUPPO SOSTENIBILE**

**DAGLI IMPEGNI AL
NOSTRO BUSINESS,
I NOSTRI OBIETTIVI**



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.

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.

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



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.

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, in aderenza agli standard riconosciuti a livello internazionale, volto a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, prevenendo e mitigando eventuali rischi collegati all'attività lavorativa anche lungo la catena di fornitura.

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFRAN PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI

	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Investire nell'innovazione, nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni e servizi di qualità, rinnovando costantemente e con creatività il proprio know-how.</p> <p>Diffondere, tra tutte le società del Gruppo le best practice individuate relativamente ai processi ed alle prassi aziendali finalizzati alla definizione di un'organizzazione più efficiente ed efficace.</p>
	<p>12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.</p>	<p>Garantire una gestione responsabile delle risorse in tutte le attività del Gruppo, anche attraverso una catena di fornitura delle materie prime sostenibile.</p>	<p>Rafforzare scelte di acquisto responsabile attraverso un approvvigionamento sostenibile.</p> <p>Implementare soluzioni atte a garantire un utilizzo efficiente delle materie prime e delle risorse impiegate all'interno dei processi aziendali.</p>
	<p>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.</p>	<p>Promuovere una cultura di sostenibilità economica, sociale ed ambientale nel mondo Gefran.</p>	<p>Investire nella sensibilizzazione del Gruppo, della sua rete di fornitura, nonché della comunità circostante all'importanza del raggiungimento di uno sviluppo sostenibile.</p>

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFRAN PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI



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.

Ridurre l'impatto verso il cambiamento climatico derivante dalle attività del Gruppo.

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



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.

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.

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.



Progetti all'insegna della concretezza

A photograph showing a person in a blue button-down shirt pointing at a laptop screen with a wooden stick. The person's hand is in the foreground, and the laptop is open. The background is slightly blurred, showing another person in a blue shirt. The overall scene suggests a collaborative work environment.

05

IN SEGUITO ALL'ANALISI DEGLI IMPEGNI DICHIARATI, DELLE POSSIBILI INIZIATIVE DA AVVIARE E GIÀ AVVIATE IN RELAZIONE A CIASCUN TARGET SDG, IL COMITATO DI SOSTENIBILITÀ HA INDIVIDUATO ALCUNI PROGETTI CHE RITENIAMO FONDAMENTALI PER IL PERSEGUIMENTO DELLA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DI GEFRAN.

NEI PROSSIMI TRE-CINQUE ANNI IL FOCUS DEL GRUPPO SARÀ ORIENTATO ALLA REALIZZAZIONE DI QUATTRO PROGETTI, CIASCUNO DEI QUALI TROVA LA SUA RAGION D'ESSERE NELLE INIZIATIVE INDIVIDUATE ED AI TARGET SGDS SOPRA ESPOSTI.

1 SVILUPPO DEL TALENTO E GARANZIA DI FEEDBACK COSTANTI

Vogliamo implementare un sistema metodologico di valutazione e feedback sulle performance, aperto a tutti, rivolto allo stakeholder dipendenti.



2 DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Identifichiamo come priorità il condividere e trasmettere la cultura della sostenibilità ai nostri fornitori, rivolgendoci principalmente a quelli locali o di piccole/medie dimensioni, che per loro natura non possono accedere con facilità alle tematiche di sostenibilità o che, seppur interessati ad implementarle, hanno maggiori difficoltà a reperire risorse per avviare progetti concreti.



3 OTTENIMENTO DI NUOVE CERTIFICAZIONI

Vogliamo estendere l'attuale "parco certificazioni" ed implementare un sistema di gestione ambientale, un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro e un sistema di gestione degli aspetti attinenti alla responsabilità sociale d'impresa (rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori, tutela contro lo sfruttamento dei minori, garanzia di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro).



4 INNOVAZIONE SOSTENIBILE

La R&S è sempre stato un elemento chiave per Gefran, una leva per creare valore: dall'innovazione passano necessariamente processi chiave per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Il nostro progetto è finalizzato ad analizzare come Gefran possa ampliare ulteriormente la propria offerta, sviluppando nuovi prodotti nel contesto Industria 4.0, e realizzando alcune "soluzioni pilota" in tema di analisi e di sviluppo di competenze da lanciare sul mercato. Il focus sarà sull'efficientamento energetico, evoluzione delle competenze tecnologiche verso un approccio sempre più digitale, Open Innovation.



05.1

Sviluppo del talento e garanzia di feedback costanti



→

L'evoluzione dinamica del contesto attuale, caratterizzato da un cambio culturale verso le *New Ways Of Working* e dall'entrata nel mondo del lavoro dei millennial, richiede alle organizzazioni di allineare i comportamenti e gli obiettivi delle proprie persone coerentemente alla strategia di trasformazione digitale dei propri modelli di business.

In questo contesto, gli approcci tradizionali non sono più adeguati: **è necessario ripensare i sistemi di performance management**, in quanto leva fondamentale della performance organizzativa. Approccio per obiettivi, feedback continuo, velocità e frequenza della valutazione, *continuous improvement*: sono questi gli ingredienti che caratterizzano i moderni sistemi di performance management.

È nostra volontà garantire a tutti i dipendenti del Gruppo la possibilità di sviluppare le proprie competenze e migliorare le proprie performance. Riteniamo che ciò possa essere realizzato promuovendo l'accesso a un sistema strutturato, che integri il modello delle competenze ("il cosa"), l'assessment dei punti di forza e degli stili comportamentali preferiti in armonia con la Gefran Way ("il come") e un nuovo criterio di performance management che includa mentoring, momenti periodici di confronto e di reciprocal feedback. Questo sistema sarà coerente al percorso di sviluppo delle competenze stesse, già avviato con kenFLY Academy, la digital hub di Gefran che contiene i piani di sviluppo del talento.

Si è pensato pertanto di **trovare una modalità di confronto che possa raggiungere ed essere compresa da tutti, tramite la creazione di un linguaggio comune e la sua divulgazione. Una modalità che sia basata su un metodo riconosciuto e codificato ed organizzata attraverso più livelli di coinvolgimento.**

Nella fase preliminare del progetto è stata già individuata l'infrastruttura tramite la quale sarà possibile fornire a tutti i dipendenti la formazione necessaria per apprendere ed allenare le proprie competenze, affinché il feedback sia dato, recepito ed elaborato in modo adeguato.

La modalità di coinvolgimento della popolazione Gefran avverrà tramite una piattaforma digitale dedicata, inserita in un più ampio sistema di sviluppo e gestione del capitale umano, con gruppi di formazione, strutturati secondo criteri di natura geografica (tutti i dipendenti di un'area/ Paese) oppure di ruolo (dipendenti provenienti da ogni società del Gruppo, che hanno lo stesso ruolo) o di necessità (dipendenti provenienti da ogni società del Gruppo che hanno necessità di accedere allo stesso tipo di formazione, indipendentemente dal ruolo che ricoprono).

Per rispondere all'esigenza di disporre di uno strumento codificato per la valutazione delle performance e per la gestione del feedback, abbiamo deciso di utilizzare due sistemi complementari e riconosciuti, ossia e il *Modello di Competenze* ("il cosa") e un *Behaviour Style Assessment Tool* ("il come").

Attraverso questo sistema integrato puntiamo da un lato a favorire il rafforzamento di competenze trasversali, dall'altro l'attivazione e responsabilizzazione del management team.

Verrà elaborato e condiviso il Modello di Competenze, che comprenderà la definizione di ciascuna competenza e i suoi criteri di assessment attraverso performance osservabili e misurabili. 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.

Tramite il *Behaviour Style Assessment Tool* si creerà un momento di confronto, nel quale saranno messi in luce i punti di forza e i comportamenti prescelti abitualmente da una persona, sia in condizioni favorevoli, sia in condizioni sfavorevoli. Il feedback sarà incentrato sull'evidenza dei punti di forza rilevati e su quelli richiesti che, in base alle situazioni, vanno confermati, estesi o moderati.

Attraverso questo sistema integrato puntiamo da un lato a favorire il rafforzamento di competenze trasversali, a integrazione e supporto di iniziative formative tecniche e di ruolo, dall'altro l'attivazione e responsabilizzazione del management team, rafforzando l'attitudine alla mentorship, al

feedback continuo, oggettivo e specifico, al *People Development*.

A conclusione del progetto, entro la fine del 2024, contiamo di raggiungere il 100% della popolazione Gefran.

Con riferimento alla tabella a pagina 50 gli SDG target, i nostri impegni ed i nostri obiettivi ai quali questo progetto si rivolge sono:

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFran PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI



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.



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.

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.

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



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.

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, in aderenza agli standard riconosciuti a livello internazionale, volto a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, prevenendo e mitigando eventuali rischi collegati all'attività lavorativa anche lungo la catena di fornitura.



05.2

Diffusione della cultura della sostenibilità

L'OBIETTIVO DI QUESTO PROGETTO È **CONDIVIDERE E TRASMETTERE LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ AI NOSTRI FORNITORI**, RIVOLGENDOCI PRINCIPALMENTE A QUELLI LOCALI O DI PICCOLE/MEDIE DIMENSIONI, CHE PER LORO NATURA NON POSSONO ACCEDERE CON FACILITÀ ALLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ O CHE, SEPPUR INTERESSATI AD IMPLEMENTARLE, HANNO MAGGIORI DIFFICOLTÀ A REPERIRE RISORSE PER AVVIARE PROGETTI CONCRETI.

IL PROGETTO SI SVILUPPERÀ INTORNO A TRE MACRO-FASI.

QUESTO CICLO VERRÀ INIZIALMENTE IMPOSTATO PER LE SOCIETÀ ITALIANE DEL GRUPPO, MENTRE SUCCESSIVAMENTE, CON LO STESSO ITER, SARANNO COINVOLTE ANCHE LE CONTROLLATE ESTERE.

1

FORMAZIONE INTERNA

Nella prima fase verrà erogata al team di lavoro interno una formazione sulle tematiche di sostenibilità. Attraverso questo processo, si metteranno a disposizione conoscenze e competenze atte a gestire eventuali necessità dei fornitori, a revisionare i moduli di valutazione e audit e ad individuare il panel fornitori da coinvolgere. Saranno definite le modalità di coinvolgimento dei partner, che potranno anche essere differenziate, e stabiliti i KPI per la valutazione dell'efficacia del piano di coinvolgimento che verrà implementato.

2

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

La seconda fase avrà quale obiettivo la diffusione e lo sviluppo della cultura della sostenibilità verso i partner selezionati. Per questa fase saranno organizzate attività di coinvolgimento di vario tipo (workshop collettivi, survey, audit, assessment...), a valle delle quali avremo modo di individuare progetti specifici sui quali lavorare, insieme agli stakeholder identificati.

3

SVILUPPO PROGETTUALE

La terza fase sarà dedicata a sviluppare i progetti individuati, in partnership con i fornitori coinvolti.



Con riferimento alla tabella a pagina 50 gli SDG target, i nostri impegni ed i nostri obiettivi ai quali questo progetto si rivolge sono:

**SDG TARGET: GLI OBIETTIVI
DI SVILUPPO SOSTENIBILE**

**L'IMPEGNO DI GEFRAN
PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI
OBIETTIVI PER LO SVILUPPO
SOSTENIBILE**

**DAGLI IMPEGNI AL
NOSTRO BUSINESS,
I NOSTRI OBIETTIVI**



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.

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.



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.

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.

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.

05.3

Ottenimento di nuove certificazioni

→

Attraverso questo progetto ci proponiamo di ottenere un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per le società italiane del Gruppo,

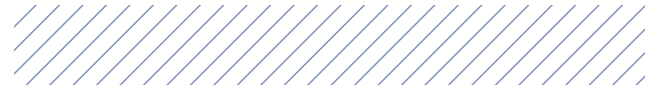
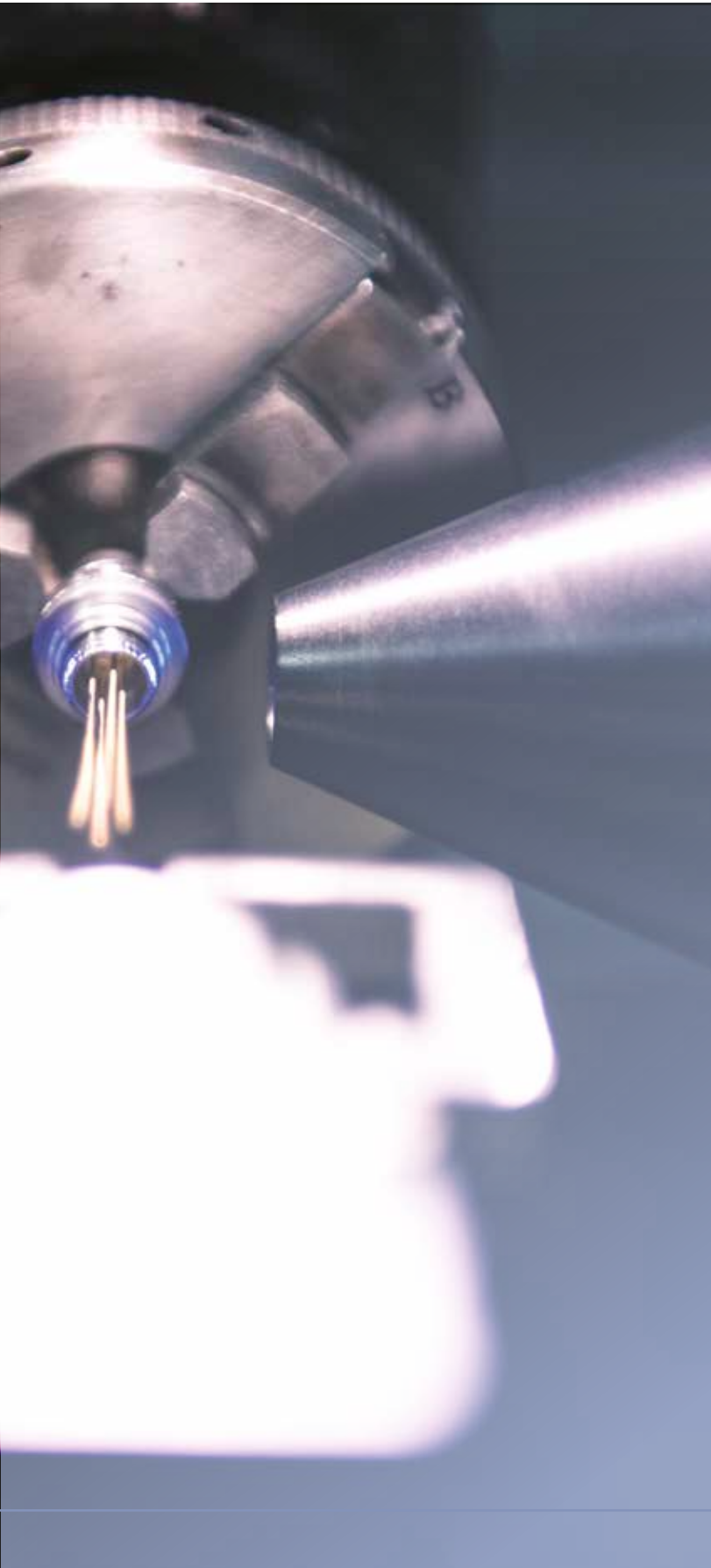
che, oltre alla già implementata ISO9001, includa anche la certificazione in ambito di salute e sicurezza sul lavoro (ISO45001) e in ambito ambientale (ISO14001). Nello specifico:

> **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 un 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.

Oltre a questi sistemi di gestione, in ambito sociale abbiamo al momento individuato la certificazione **SA8000**, 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

Ci proponiamo di ottenere un Sistema di Gestione Integrato (SGI) per le società italiane del Gruppo, che, oltre alla già implementata ISO9001, includa anche la certificazione in ambito di salute e sicurezza sul lavoro (ISO45001) e in ambito ambientale (ISO14001).



garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro. È tuttavia ancora in corso la valutazione sullo strumento che meglio rappresenti il Gruppo in ambito di responsabilità sociale, in relazione alle sue peculiarità ed esigenze. La soluzione più idonea, una volta definita, verrà inserita nel piano di integrazione.

È nostra volontà estendere successivamente queste certificazioni anche a tutte le società controllate estere.

Per raggiungere questi obiettivi, si è individuato un percorso strutturato in una serie di macro fasi che contemplano:

- > **Analisi del contesto di riferimento**, delle tematiche in oggetto (HSE e sociali);
- > **Definizione di un piano di azione** per le società italiane del Gruppo: costruzione del Sistema di Gestione Integrato (documentazione e formazione) e la sua implementazione, concludendo con l'ottenimento delle certificazioni;
- > **Coinvolgimento delle società controllate estere con sito produttivo**, per le quali andranno ripercorsi gli step descritti nella fase precedente, definendo la priorità di intervento alla luce delle peculiarità di ciascuna società.

Al fine di attuare in modo efficace l'integrazione del sistema di gestione ed armonizzare la modalità di approccio e gestione delle diverse tematiche, Gefran ha ritenuto fondamentale creare la funzione integrata "Qualità Sicurezza e Ambiente", con competenze a livello di Gruppo.

Con riferimento alla tabella a pagina 50 gli SDG target, i nostri impegni ed i nostri obiettivi ai quali questo progetto si rivolge sono:

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFRA PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI



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.

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.

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



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.

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, in aderenza agli standard riconosciuti a livello internazionale, volto a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, prevenendo e mitigando eventuali rischi collegati all'attività lavorativa anche lungo la catena di fornitura.



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.

Ridurre l'impatto verso il cambiamento climatico derivante dalle attività del Gruppo.

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

05.4

Innovazione sostenibile



L'obiettivo di questo progetto è quello di promuovere il processo di innovazione lungo due direttrici fondamentali:

- > L'innovazione incrementale che riguarda l'espansione delle capacità di comunicazione, di autodiagnosi, di analisi delle performance e di controllo dell'applicazione specifica nei prodotti esistenti.
- > L'innovazione discontinua finalizzata ad analizzare come GEFRAN possa ampliare ulteriormente la propria offerta, nel contesto Industria 4.0, realizzando alcune "soluzioni pilota" da lanciare sul mercato per affrontare temi quali la predictive maintenance, l'ottimizzazione delle performance e la gestione da remoto di macchine ed impianti.

Nell'ambito dell'innovazione discontinua GEFRAN si prefigge l'obiettivo di scalare l'approccio Industria 4.0 su tutta la gamma d'offerta.

L'innovazione incrementale orienta lo sviluppo dei nostri prodotti ad esprimere migliori prestazioni e funzionalità evolute in grado di garantire un consistente risparmio di energia all'utilizzatore finale sia grazie all'efficienza intrinseca del prodotto (per esempio nella gamma relè-controllori di potenza, e nella gamma degli inverter ADL), sia per la possibilità di gestire l'intera applicazione in modo più efficiente, facendo leva sulla maggiore disponibilità di dati dal campo e sullo sviluppo di funzionalità di controllo più evolute (SDG 7.3).

Nell'ambito dell'innovazione discontinua ci si prefigge l'obiettivo di scalare l'approccio Industria 4.0 su tutta la gamma d'offerta, contribuendo al contempo alla diffusione all'interno di tutto il Gruppo, della cultura digitale e dell'approccio al business basato sui servizi (SDG 9.5). Siamo consapevoli che per la natura stessa di discontinuità, questo percorso di innovazione ha la necessità di estendere il nostro approccio all'*Open Innovation* a tutto l'ecosistema di riferimento.



L'innovazione incrementale orienta lo sviluppo dei nostri prodotti ad esprimere migliori prestazioni e funzionalità evolute in grado di garantire un consistente risparmio di energia all'utilizzatore finale.

I progetti di innovazione, oltre a fare affidamento su ricercatori e borsisti per l'esecuzione delle attività, mirano a coinvolgere clienti e partner nello sviluppo di architetture tecnologiche e soluzioni commercializzabili (SDG 17.6).

In questo percorso i presupposti tecnologici di riferimento sono: il *Digital Twin* e la *Convergenza IT-OT*.

Digital Twin: per ogni apparato o sistema fisico è possibile definire un oggetto equivalente digitale. Questo oggetto include una rappresentazione delle proprietà e delle capacità del suo duale fisico. Possono essere ricomprese nel *Digital Twin* di un oggetto le informazioni quali le seguenti: rappresentazione fisica 3D, schema dei circuiti, descrizione del comportamento elettrico o termico, modellizzazione dei dati gestiti. Il *Digital Twin* rappresenta per il costruttore della macchina e l'utilizzatore finale uno strumento fondamentale, per esempio, per simulare l'apparato in fase di progettazione o per interagire con esso in fase di operations tramite applicativi di gestione della produzione.

Convergenza IT-OT: l'integrazione degli applicativi di gestione della produzione, acquisizione dei dati di campo e gestione della manutenzione (*Operations Technology - OT*) e applicativi gestionali, finanziari, logistici e per la pianificazione di risorse e materiali (*Information Technology - IT*) consente un approccio alle

operations focalizzato sul valore, più reattivo nei confronti del mercato e della supply chain, più resiliente rispetto a fermi e altri eventi imprevisti. In tal senso, particolarmente rilevante è la gestione intelligente e integrata dei dati necessari per il controllo del processo (*OT*) e di quelli utilizzati ai fini dell'ottimizzazione dei consumi, della minimizzazione dei fermi e del governo integrato della produzione, dati che possono essere raccolti dai prodotti di Gefran fatti evolvere opportunamente per questo scopo.

L'applicazione dei precedenti presupposti tecnologici alla gamma di prodotti Gefran permetterà la **realizzazione di soluzioni pilota Industria 4.0 rivolte ad applicazioni industriali sulle quali implementare software a supporto di processi**, quali la *predictive maintenance* o l'ottimizzazione delle performance.

L'attività è finalizzata sia a realizzare soluzioni commercializzabili, sia a mettere in pratica le competenze architettoniche e di modellizzazione oggetto dei precedenti due ambiti di attività, con l'obiettivo di sviluppare un metodo e strumenti standard per estendere l'approccio anche a ulteriori ambiti applicativi.

Con riferimento alla tabella a pagina 50 gli SDG target, i nostri impegni ed i nostri obiettivi ai quali questo progetto si rivolge sono:

SDG TARGET: GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

L'IMPEGNO DI GEFran PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

DAGLI IMPEGNI AL NOSTRO BUSINESS, I NOSTRI OBIETTIVI



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

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

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



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.

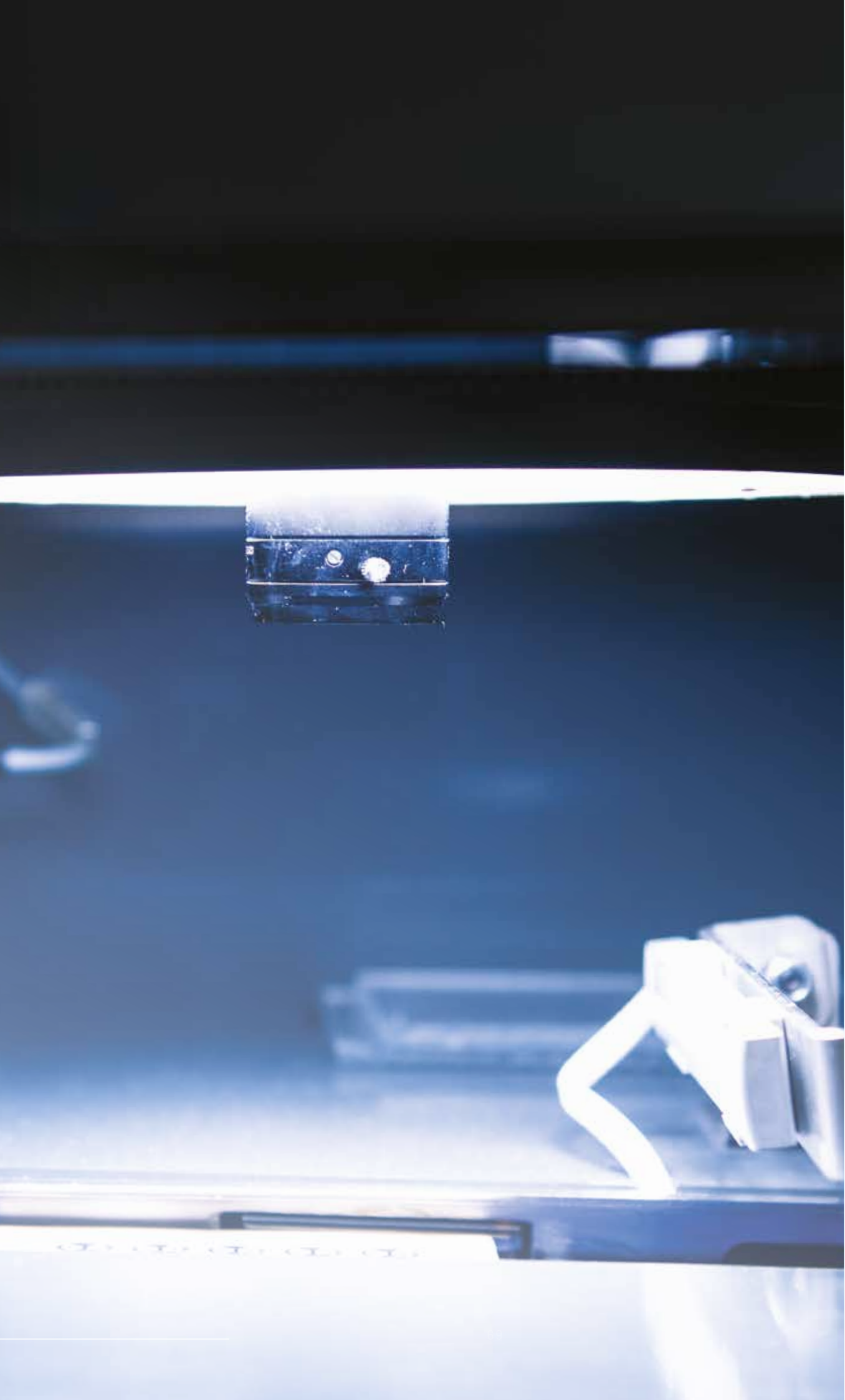
Investire nell'innovazione, nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni e servizi di qualità, rinnovando costantemente e con creatività il proprio know-how.



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.

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.



In cammino verso il futuro

ABBIAMO DECISO DI RACCONTARE IL NOSTRO PERCORSO, IN MODO TRASPARENTE VERSO I NOSTRI STAKEHOLDER, PER RENDERLI SEMPRE PIÙ COINVOLTI. A COMPLETAMENTO DI QUESTA FASE INIZIALE, LA VOLONTÀ DI GEFRAN SI CONCRETIZZA CON LA PUBBLICAZIONE DI UN DOCUMENTO FORMALE, IL PIANO STRATEGICO.

→

Nel piano abbiamo descritto le pratiche di gestione di Gefran con riferimento alle tematiche economiche, sociali e ambientali, ed abbiamo condiviso i progetti futuri volti a consolidare sempre più la visione sostenibile del Gruppo. Il Gruppo ha dimostrato una **forte sensibilità verso le tematiche ambientali e sociali**, evidenziando possibili aree di miglioramento in termini di efficientamento energetico e riduzione delle emissioni, e proponendo diverse iniziative per essere sempre più vicini alle proprie persone e alla comunità circostante.

L'innovazione e la collaborazione con istituti di ricerca/formazione sono ritenuti parte integrante dell'identità aziendale, della strategia e del successo del Gruppo.

Il piano vuole essere un primo passo concreto, a testimonianza del fatto che Gefran ha intrapreso un cammino formalizzato, che, partendo dalla definizione della Governance e della strategia di sostenibilità, arriva fino alla dichiarazione degli impegni che il Gruppo si assumerà nei prossimi anni con la comunità e con i propri stakeholder, in coerenza con gli obiettivi dichiarati dal *Global Compact*.

