



“Valore concreto,
impatto duraturo
per un futuro sostenibile”

	Lettera agli stakeholders	2	05	Informazioni sociali	73
	Highlights	4		5.1. Impatti, rischi e opportunità	75
	Nota metodologica	6		5.2. Responsabilità sociale verso i lavoratori	77
01	Cefla dal 1932	8		5.3. Composizione dell'organico e pari opportunità	80
	1.1. Storia	10		5.4. Sviluppo e formazione delle risorse	86
	1.2. Valori e mission aziendali	14		5.5. Salute e sicurezza sul lavoro	92
	1.3. Business Unit	16		5.6. Clima interno e benessere organizzativo	97
02	Distribuzione del valore generato	20	06	Informazioni sulla governance	102
	2.1. Indicatori finanziari	23		6.1. Etica, compliance e organi di controllo	105
	2.2. Valore economico generato e distribuito	24		6.2. Tutela della privacy	110
	2.3. Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio	26		6.3. Information Technology & Security	113
03	Informazioni generali	30		6.4. Catena di fornitura	115
	3.1. Organizzazione aziendale	33	07	Allegati al Bilancio di Sostenibilità	118
	3.2. Innovazione, ricerca e sviluppo	36		7.1. Indice degli indicatori	120
	3.3. Certificazioni	42		7.2. Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti	128
	3.4. Orientamento alla sostenibilità	46			
	3.5. Analisi di doppia rilevanza	50			
	3.6. Dialogo con gli stakeholders	52			
04	Informazioni ambientali	54			
	4.1. Impatti, rischi e opportunità	57			
	4.2. Responsabilità ambientale	58			
	4.3. Efficienza energetica ed emissioni	60			
	4.4. Gestione dell'acqua e dei rifiuti	65			
	4.5. Tassonomia Ambientale UE	68			

Lettera agli stakeholders

Cari Stakeholder,

È con profondo orgoglio e rinnovato impegno che presentiamo il nostro 7° Bilancio di Sostenibilità, un documento che non solo rendiconta le performance del Gruppo Cefla nell'anno 2024, ma che soprattutto testimonia la nostra incrollabile determinazione a "rendere la vita migliore" – il vero senso del nostro "Making Your Life Better".

Il 2024 è stato un periodo caratterizzato da diversi eventi complicati sul piano internazionale che hanno condizionato l'intero Paese e le aziende. In tale contesto, che ha portato l'Unione Europea a rallentare la forte spinta verso la sostenibilità, abbiamo deciso di confermare il nostro impegno per uno sviluppo equilibrato e attento agli impatti sull'ambiente e le persone.

In questo contesto, abbiamo ribadito la nostra natura di cooperativa, un modello che ci impone di guardare al futuro con responsabilità, generando valore nel tempo e passandolo alle prossime generazioni.

In questo Bilancio sono presenti due novità di grande valore: la redazione del documento ispirandosi ai nuovi principi per la rendicontazione di sostenibilità emessi dall'EFRAG su mandato della Commissione europea – gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) - e la pubblicazione di un primo esercizio qualitativo e volontario di avvicina-

mento all'analisi di Tassonomia Ambientale UE, che si pone l'obiettivo di identificare e comunicare le attività ecosostenibili.

Manteniamo costante anche il nostro impegno di cogliere tutte le opportunità di raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 rendendoli concreti e tangibili. In particolare, riteniamo che gli impianti a Fuel Cell rappresentino un passo concreto verso la transizione energetica, trattandosi di soluzioni tecnologiche che possono portare da un'economia fondata sull'utilizzo dei combustibili fossili ad un'economia più green.

Con riferimento ai temi sociali, il nostro modello di Governance e la nostra mission di "creare valore nel tempo" ha proprio l'obiettivo di redistribuire più ricchezza possibile, sia nei territori in cui operiamo, che verso le nostre Persone, con un impegno continuo per creare il miglior posto di lavoro a livello di comfort ed erogando i migliori servizi possibili. Su questo punto, a dicembre 2024 abbiamo ottenuto un importante traguardo, la certificazione UNI PdR 125, che attesta che le nostre attività e procedure di gestione del personale sono volte a garantire la parità di genere.

Dal punto di vista della sostenibilità finanziaria siamo stati supportati da una gestione positiva di cassa, riuscendo così a generare valori economici estremamente lusinghieri, con un fermo mantenimento dei nostri business ed una grande atten-

zione ai costi. Il 2024 si è concluso con risultati finanziari significativi, segnando un utile netto complessivo di 69,5 milioni di euro, in crescita del 5,1% rispetto all'anno precedente. Un risultato che, insieme ad un eccezionale rafforzamento patrimoniale – il Patrimonio Netto a 599 milioni di euro con una crescita del +49% – testimonia la solidità e la capacità di crescita lungimirante del Gruppo. La Posizione Finanziaria Netta ha toccato un saldo positivo di 113 milioni di euro (+52%), grazie a un'efficiente gestione della liquidità.

La sostenibilità per Cefla non è solo una questione di numeri e tecnologie; è profondamente radicata nel nostro capitale umano e nella nostra comunità e la nostra governance si distingue per trasparenza e integrità.

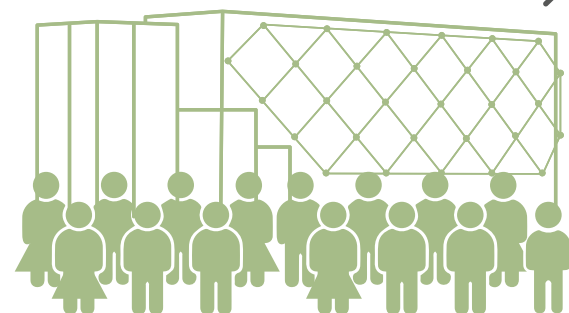
Siamo fieri del percorso intrapreso e dei risultati raggiunti. Questo Bilancio di Sostenibilità è uno strumento fondamentale per il nostro miglioramento continuo, una bussola per pianificare un futuro etico, inclusivo e sostenibile, capace di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere le opportunità delle generazioni future.

Con gratitudine e fiducia nel futuro,

Gianmaria Balducci
Presidente CdA Cefla




Highlights

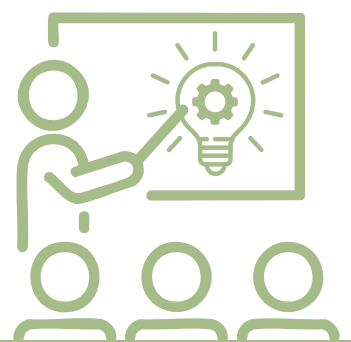


> **96%** di
DIPENDENTI
assunti a tempo
INDETERMINATO



Aumento del **6%** nella
REMUNERAZIONE
del **PERSONALE** >
RISPETTO AL 2023

Oltre **150**
dipendenti coinvolti in
> **CORSI DI**
FORMAZIONE



in materia di GDPR e Codice della Privacy



Aumento del **5,1%** >
dell' **UTILE NETTO**
RISPETTO AL 2023



-**9%** di
PRELIEVI
IDRICI



FONTI
RINNOVABILI nel **MIX ENERGETICO**

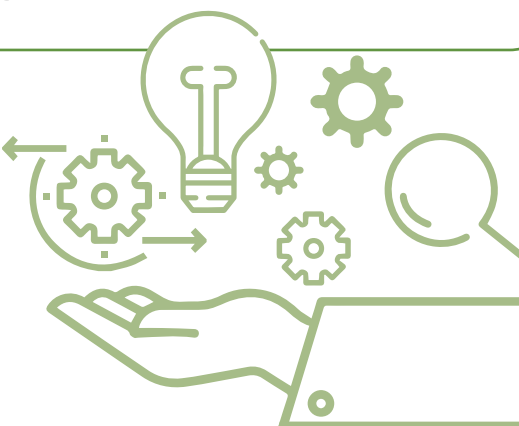
> da **2,4%** a **7,3%** DEL TOTALE



Ottenimento della
> **CERTIFICAZIONE**
UNI PdR 125:2022

per la PARITÀ DI GENERE
da parte di Cefla s.c.

15,2 MILIONI di euro
investiti in **R&D** >
> **752** BREVETTI
attivi



Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Cefla risponde all’esigenza di fornire una rendicontazione sulle performance rispetto agli impatti, i rischi e le opportunità relativi ai temi sociali, diritti umani, alla salute e alla sicurezza e all’ambiente.

Tale documento, redatto annualmente, è rivolto ad ogni tipologia di stakeholder – cittadini, enti pubblici, Pubblica Amministrazione, scuole, associazioni di categoria, etc. – e per tale ragione, nella scelta editoriale, è stato redatto adottando un linguaggio chiaro e semplice e presentando i dati utilizzando grafici e tabelle per renderlo maggiormente comprensibile e interattivo. Gli indicatori rappresentativi dei risultati riflettono la misurazione delle performance, indipendentemente dall’andamento positivo o negativo delle stesse. I dati presenti all’interno del documento, inoltre, sono stati elaborati e forniti dai Responsabili di funzione.

Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta le iniziative e i risultati dell’esercizio 2024 (periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024) in ambito economico, sociale e ambientale. In coerenza con il principio di comparabilità, i dati e le informazioni sono stati indicati anche l’anno 2023, salvo alcune eccezioni riportate nel testo. Si precisa inoltre che, nell’ottica della graduale inclusione di tutte le società del Gruppo all’interno del perimetro di rendicontazione, gli indicatori relativi al 2023 e 2024 fanno riferimento a un perimetro differente rispetto a quello delle precedenti edizioni del documento. Pertanto, pur essendo riportati i dati per il biennio, i trend emergenti dalla loro comparazione sono condizio-

nati da questa modifica.

Il perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2024 comprende:

- Cefla s.c.,
- Cefla Gest,
- Cefla Tech,
- C-LED,
- BIOSAF IN,
- Elettromeccanica FER,
- Cefla France,
- Primavera S.r.l,
- Cefla Deutschland,
- Duespohl Maschinenbau,
- Cefla Finishing Equipment (Suzhou),
- Cefla North America,
- Cefla Middle East,
- Stern Weber Polska,
- Cefla Polska.

All’interno del documento, pertanto, con “Gruppo Cefla” (di seguito anche “il Gruppo” o “Cefla”) si fa riferimento al perimetro di rendicontazione appena individuato. In caso di ulteriori limitazioni di perimetro, tali limitazioni sono debitamente indicate nel testo.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto ispirandosi agli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) pubblicati dalla Commissione Europea nel Regolamento Delegato 2023/2772. Nell’ottica di un progressivo allineamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i contenuti del documento sono stati riorganizzati al fine di rispecchiare la struttura proposta dai nuovi Standard di rendicontazione (European Sustainability Reporting Standard - ESRS). Per tale ragione, il Bilancio di Sostenibilità 2024 include le quattro informative che, a tendere, secondo quanto previsto dall’Appendice F dell’ESRS 1, costituiranno nel loro insieme la “Dichiarazione sulla Sostenibilità”: “Informazioni generali”, “Informazioni ambientali”, “Informazioni sociali” e “Informazioni sulla governance”.

Il processo di raccolta ed elaborazione dei dati e delle informazioni è stato gestito creando un Gruppo di lavoro composto dai responsabili di tutte le aree coinvolte e rientranti nel perimetro di riferimento. Si segnala che eventuali stime sono state debitamente segnalate in corrispondenza del dato di riferimento.

Nel documento sono trattate le questioni di sostenibilità legate a impatti, rischi e opportunità più significativi del Gruppo, individuati sulla base del primo esercizio di analisi di doppia rilevanza. Il documento permette, in questo modo, di inquadrare in un contesto più ampio la tipologia di attività condotta dall’azienda, individuando gli aspetti rilevanti per il settore e l’ambito territoriale di riferimento

secondo un approccio “forward-looking”.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Cefla è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale in data 07/07/2025.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Cefla non sarà sottoposto a revisione esterna.

Al Report di Sostenibilità è data diffusione anche via internet sul sito www.cefla.com.

Di seguito, si forniscono i contatti per la richiesta di eventuali informazioni contenute in tale documento:

Cefla s.c.
Via Selice, 23/a
40026 Imola (BO)
ceflaimola@cefla.it



Cefla dal 1932

1.1 Storia

Cefla è un'azienda composta da tre Business Unit, ciascuna con la propria storia, fatta di successi e di prodotti, di processi e innovazioni, ma con un progetto di miglioramento comune in cui relazioni e talenti si sostengono reciprocamente per raggiungere l'eccellenza e la soddisfazione di tutti i clienti e stakeholder.

“Ci siamo affermati, anno dopo anno, perché viviamo i vostri obiettivi come se fossero i nostri: quando la soddisfazione è condivisa vale molto di più.”

Cefla è cresciuta, si è affermata ed ha mantenuto le sue radici fino a diventare oggi un grande gruppo

multi-business che ha fatto della propria eterogeneità un punto di forza.

Oggi Cefla è un'identità solida, operativa a livello internazionale in diversi business, che crede nei valori della condivisione, del coinvolgimento e del fare impresa con le persone; è vicina ai territori in cui investe dando forza al gruppo e sicurezza ai clienti. Le Business Unit mettono insieme competenze e capacità per il raggiungimento degli obiettivi nei rispettivi contesti, unite da un progetto comune in cui reti di relazioni e talenti si integrano e sostengono reciprocamente. Questa è la forza del fare assieme: un'eredità preziosa, un testimone da passare ad ogni nuova generazione.



1932

Il viaggio di Cefla è iniziato il 4 maggio 1932 quando 4 lattonieri, 3 fontanieri e 2 elettricisti fondarono a Imola la “Cooperativa Elettricisti, Fontanieri, Lattonieri e Affini”.

Nello stesso anno nasce la Business Unit Engineering

1950



Nasce il business per gli arredamenti dei punti vendita.



1964

Nasce Cefla Finishing Group, oggi Business Unit Finishing



1998

Nasce Cefla Dental Group, oggi Business Unit Medical Equipment.



2016

Nasce C-LED, rivolta al business dell'illuminazione LED, delle tecnologie per il Lighting, Growing e della connettività wireless.



2022

Cefla compie 90 anni.



2025

Il percorso di Cefla continua. Passo dopo passo, da Imola è arrivata ovunque, diventando una realtà internazionale. Sempre con lo sguardo rivolto avanti, alla prossima meta, studiando la via per migliorare la vita delle persone

1980



Inizia il processo di internazionalizzazione di Cefla.

2000



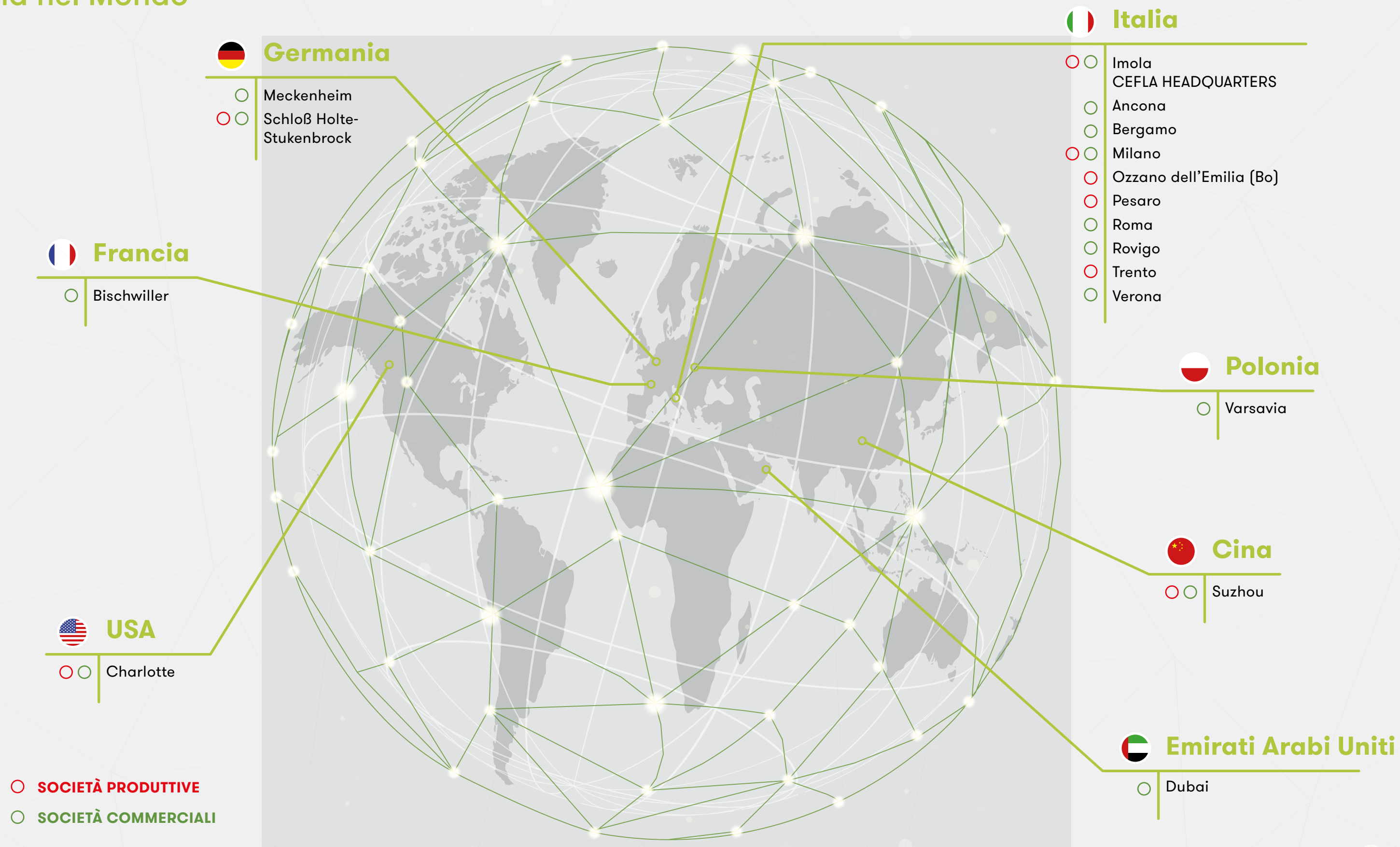
Cefla consolida il proprio ruolo di leader nei quattro settori di business.

2019



Nasce la nuova Tagline “Making Your Life Better”

Cefla nel Mondo



1.2

Valori e mission aziendali

Vision

“Scoprire nuove soluzioni e differenti mercati con le migliori competenze per aiutare i nostri clienti a migliorare la qualità della vita delle persone”

Vogliamo essere un gruppo italiano, forte della propria storia, che riesce ad essere vicino ai bisogni delle persone e alle loro esigenze.

Siamo alla ricerca di mercati sempre nuovi e diversi con l'obiettivo di essere il punto di riferimento nei business in cui siamo presenti.

Mission

“Creare valore nel tempo”

È lo spirito che ogni giorno ci muove verso il futuro, attraverso l'innovazione di prodotto e l'evoluzione dei processi con il desiderio di trovare sempre un beneficio per il consumatore. Con una ricerca incessante e sistemica di eccellenza, dal 1932 siamo guidati dall'idea di miglioramento continuo e, ogni giorno, creiamo valore e benessere in ogni business. I driver di crescita che sostengono la nostra missione sono la capacità di anticipare il mercato, di creare vantaggi tangibili e il coraggio di investire nel futuro.

Cefla persegue la propria Mission in un'ottica di miglioramento continuo attraverso precisi valori:

- **PERSONE:** Protagonisti della nostra lunga storia. Le nostre Persone sono protagoniste del cambiamento e, grazie all'inclinazione a imparare cose

nuove, al coraggio nell'affrontare le sfide, sono il motore di crescita del nostro Gruppo.

- **ECCELLENZA DEI NOSTRI PRODOTTI E SERVIZI:** Creiamo prodotti e soluzioni eccellenti in grado di garantire le massime soluzioni in termini di tecnologia, innovazione e beneficio.
- **FORZA DEL FARE INSIEME:** Crediamo da sempre nella forza «fare insieme», che da oltre 90 anni ci guida nel coinvolgimento continuo delle persone.
- **CONTINUA PASSIONE E RISPETTO:** Le persone sono la nostra più grande ricchezza. La loro passione e competenza contribuiscono ogni giorno al raggiungimento degli obiettivi e a costruire il nostro futuro.
- **AFFIDABILITÀ TRASPARENZA E FIDUCIA:** Lealtà e la fiducia sono alla base del nostro agire quotidiano. I nostri comportamenti si basano sulla piena disponibilità e trasparenza verso il Gruppo e verso tutte le parti interessate, con le quali quotidianamente ci confrontiamo.
- **MIGLIORAMENTO CONTINUO, INNOVAZIONE E CREATIVITÀ:** Crediamo nel miglioramento continuo come combinazione di competenze e nuove idee.
- **LEGAME E VICINANZA AL TERRITORIO:** Il legame con le nostre origini è la garanzia della presenza e vicinanza al nostro territorio di origine.

“Making Your Life Better” è una promessa, che significa migliorare la vita delle persone.

“Making” si riferisce in primo luogo a Cefla, alla capacità delle persone dell'azienda “di fare”, e racconta la tradizione manifatturiera che accompagna da decenni tutta la popolazione aziendale. “Making” significa anche “rendere”, ossia trasformare qualcosa in qualcos'altro. Dunque, Cefla “fa qualcosa” e allo stesso tempo “rende qualcos'altro”. “Your Life” indica coloro a cui Cefla si rivolge: “la tua vita” è la vita di ognuno degli interlocutori dell'azienda, in particolare modo dei clienti e dei consumatori finali. Cefla si rivolge a loro in maniera diretta, cercando di creare una relazione intima e quotidiana.

“Better” è l'effetto che questa relazione vuole produrre: un miglioramento. Un miglioramento che si manifesta nella vita delle persone in diversi modi, grazie al valore d'uso dei prodotti di Cefla.



1.3 Business Unit

Cefla è un gruppo industriale attivo in differenti ambiti produttivi. Per ognuno, c'è una Business Unit dedicata:

- Engineering
- Finishing
- Medical Equipment

Le Business Unit, assieme alla società C-LED, hanno una propria storia, prodotti e processi specifici, ma sono accomunate dalla stessa missione: comprendere in anticipo quale tipo di innovazione porterà un vantaggio al consumatore, realizzarla rapidamente e metterla a disposizione del cliente.

BUSINESS UNIT ENGINEERING

"Technologies to enhance your wellbeing"



La Business Unit Engineering si occupa di progettazione, realizzazione e gestione di impianti tecnologici in ambito civile, industriale e nel settore dell'energia

- con studi di fattibilità e basic design, progettazione ingegneristica e tecnologica, realizzazione e manutenzione - ed è suddivisa in tre Business Lines.



La BL EPC CONTRACTING si occupa della gestione di grandi opere complesse, di prestigio e rilievo internazionale – quali il Teatro alla Scala, l'EXPO 2015, il complesso Porta Nuova e la Torre Allianz a Milano, la Galleria degli Uffizi a Firenze, l'M9, Museo del Novecento a Mestre – dove le tecnologie sono volte a creare soluzioni che migliorano la qualità della vita delle persone e siano funzionali alla tutela dell'ambiente.



La BL GLOBAL SERVICE, tramite un rapporto di partnership estremamente specializzato, di ingegneria di manutenzione, affianca i clienti nella gestione dei loro beni in ottica Full Service e Global Service, in ambito industriale, direzionale, infrastrutture, storico-artistico e contract, e per impianti produttivi e di processo. L'impegno è volto sempre più all'informaticizzazione e alla digitalizzazione dei servizi, permettendo così al cliente di avere ogni variabile sotto controllo.



La BL ENERGY da quasi quarant'anni realizza impianti di cogenerazione e trigenerazione, recuperi termici e depurazione dei flussi gassosi, capacity market fino alle grandi centrali di teleriscaldamento che danno luce e riscaldano centinaia di migliaia di persone.

BUSINESS UNIT FINISHING

"The most trusted surface finishing partner, in everything you see"

Cefla Finishing rende la vita più facile, comoda e piacevole a milioni di persone. Lo fa attraverso tecnologie innovative per migliorare l'estetica, il comfort e la funzionalità di molti prodotti diffusi nella vita quotidiana. Da oltre 60 anni la Business Unit è specializzata nella finitura di superfici, realizza macchine e impianti di verniciatura, stampa digitale industriale, decorazione e ricopertura, progettati "chiavi in mano" per il mercato del legno, del vetro, della plastica, della ceramica, del fibrocemento, dei materiali compositi e del metallo.

Dalla macchina più semplice alla linea di finitura più complessa, la BU Finishing propone una vasta gamma di sistemi studiati per soddisfare le esigenze di produttività ed efficienza di diversi ambiti industriali, tra i quali i settori dell'arredamento e dell'edilizia, dell'automotive e dell'aerospaziale.

Combinando vocazione all'eccellenza, orientamento alla competitività e rispetto dell'ambiente, Cefla Finishing applica le proprie conoscenze a differenti contesti, offrendo soluzioni integrate calibrate agli obiettivi delle aziende. Oltre a un dialogo costante e attento, la vicinanza ai clienti è assicurata anche da una rete di-



istributiva capillare a livello mondiale e dalla presenza di stabilimenti produttivi in Italia, Germania, Stati Uniti e Cina. La lunga esperienza nella finitura, i numerosi brevetti detenuti e il processo di digitalizzazione in corso – capace di sfruttare i vantaggi di Industry 4.0 – contribuiscono a offrire ai clienti opportunità uniche per proiettare la loro attività nel futuro e ai consumatori finali benefici tangibili di cui godere ogni giorno.

BUSINESS UNIT MEDICAL EQUIPMENT

"The most recognized provider of CBCT imaging and dentistry solutions, chosen to deliver a high-quality healthcare experience"

La Business Unit Medical Equipment supporta il professionista attraverso tutte le fasi cliniche della sua attività con un'offerta di riuniti odontoiatrici, radiologia digitale intra-orale ed extraorale, 2D e 3D, software diagnostici e di gestione delle immagini, strumentazione dinamica, sistemi di sterilizzazione e dispositivi medici per implantologia e chirurgia orale. Evoluzione tecnologica e forte orientamento



al cliente sono gli elementi distintivi di un gruppo in continua crescita che ha conquistato posizioni di leadership attraverso una realtà multi-brand. Come primo produttore europeo di riuniti dentali e forniture odontoiatriche, Cefla Medical Equipment implementa sinergie progettuali ed industriali per garantire prodotti che rispondano ai migliori standard qualitativi in tutte le aree di competenza.

La BU Medical Equipment si posiziona come partner globale dei medici e radiologi desiderosi di crescere professionalmente offrendo sicurezza e benessere ai pazienti, attraverso i migliori standard di cura e

prevenzione. Le linee guida fondamentali sono il rispetto della persona, l'efficienza e la creazione di valore per il cliente. Tutto ciò si esplicita operando a livello internazionale, fornendo un servizio di assistenza tecnica vicino all'utilizzatore, potenziando partnership distributive capillari e sviluppando nuovi mercati. Anthos, Castellini, Stern Weber, MyRay, NewTom, Mocom e BioSAFin sono i marchi che costituiscono l'eccellenza della Business Unit. Dietro ciascun marchio vi sono precisi valori ed una storia unica: una primaria realtà industriale con prospettive globali e specifiche competenze territoriali.

SOCIETÀ DEL GRUPPO: C-LED

"Customised solutions for LED and industrial application"



C-LED, società del Gruppo Cefla, è il principale produttore di tecnologie e soluzioni innovative alimentate a led.

Specializzata nella progettazione e produzione di applicazioni elettroniche, soluzioni di illuminazione personalizzate, sistemi di connettività wireless e soluzioni con tecnologia LED UV. Gli ambiti di competenza spaziano dal settore industriale al Retail, dai

sistemi di illuminazione per l'orticoltura all'illuminazione pubblica.

Tra le innovazioni più recenti, emerge la realizzazione di luci per la coltivazione di piante, in serra e in vertical farming: studiando l'effetto, l'intensità e il colore della luce sulla crescita delle piante, C-LED ha perfezionato lampade ad alta tecnologia ideali per ogni tipologia di produzione, nei differenti contesti.



2

Distribuzione del valore generato



2.1 Indicatori finanziari

Il 2024 mostra risultati finanziari significativi, segnando un utile netto complessivo di 69,5 milioni di euro, in crescita del 5,1% rispetto all'anno precedente.

Di seguito viene presentata una sintesi di alcuni aggregati desunti dalla Relazione Finanziaria annuale, corredata da alcuni indicatori finanziari esplicativi della capacità di creazione di valore espressa dal Gruppo nel corso dell'ultimo triennio.

DATI FINANZIARI (€/000) ¹	2022	2023	2024
Ricavi	650.243	682.911	666.300
Margine operativo lordo	91.298	91.676	84.465
Profitto netto	61.464	66.150	69.516
Cash flow operativo ²	50.892	37.333	92.440
Debiti a lungo termine ³	58.094	42.416	47.735
Totale attivo	766.494	795.547	973.874

INDICATORI FINANZIARI (%)	2022	2023	2024
Cash Flow Operativo/Profitto Netto	83%	56%	133%
Profitto Netto/Totale attivo	8%	8%	7,1%
Debiti a lungo termine/Totale attivo	8%	5%	4,9%

¹ Dati desunti dal Prospetto di Bilancio 2024 – Relazione Finanziaria.
² Da Rendiconto finanziario.
³ Debiti finanziari non correnti/Debiti finanziari per leasing/Debiti per opzioni “PUT” per acquisto quote di terzi.

2.2 Valore economico generato e distribuito

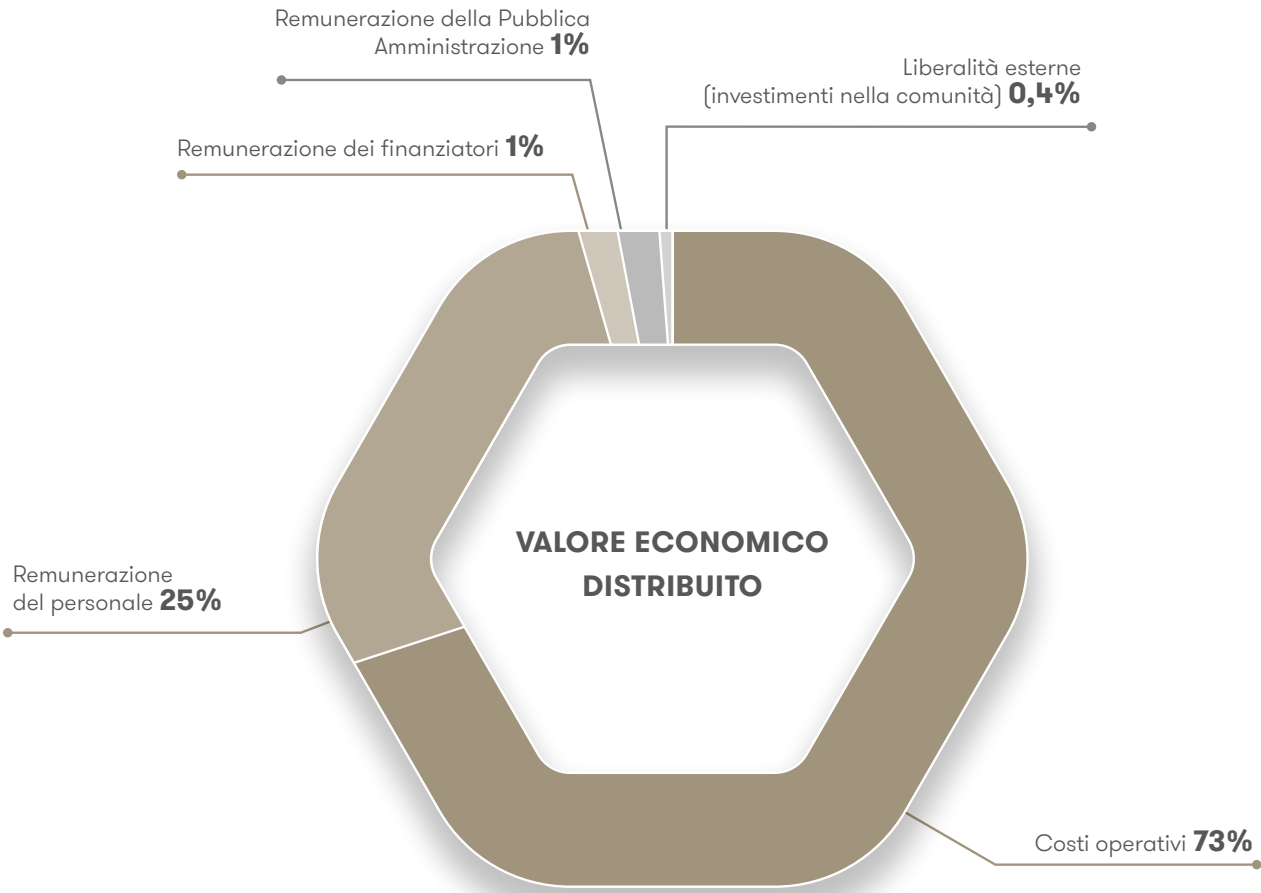
Di fondamentale importanza per una prestazione economica sostenibile, è la capacità del Gruppo di essere in relazione con gli stakeholder del proprio territorio. Nella tabella di seguito è rendicontato il **valore economico generato e distribuito**: attraverso un processo di riclassificazione delle voci di conto economico ulteriormente integrate da componenti di destinazione dell'utile netto tipiche del

modello cooperativo di produzione e lavoro, al quale anche Cefla appartiene, quali la remunerazione dei soci-lavoratori e la contribuzione al Movimento Cooperativo, è possibile dare conto del valore generato e di come questo sia poi stato distribuito agli stakeholder che si interfacciano quotidianamente con il Gruppo.

VALORE ECONOMICO CONSOLIDATO (€/000)	2023	2024
Ricavi	682.911	666.300
Proventi finanziari	19.012	22.129
Totale valore economico generato dal Gruppo	701.923	688.429
Costi operativi	476.233	458.584
Remunerazione di soci e dipendenti	147.498	156.704
Remunerazione alla comunità e Movimento Cooperativo	2.676	2.554
Remunerazione del Capitale di Credito	3.763	4.025
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	16.782	9.592
Totale valore economico distribuito dal Gruppo	646.952	631.458
Totale valore economico trattenuto dal Gruppo	54.970	56.971

Come si evince dalla tabella sovrastante la parte più ingente del capitale distribuito è destinata alla voce costi operativi, pari al 73%. Ai soci e dipendenti è destinato il 25%, la cui quota, tramite salari e stipendi, rappresenta la seconda voce più significativa del valore economico distribuito. La parte di

valore destinata alla pubblica amministrazione sotto forma di imposte e tasse rappresenta il 1,5% del valore economico distribuito. Donazioni e contributi associativi corrispondono allo 0,4%, mentre il capitale di credito e di rischio all'0,6%.



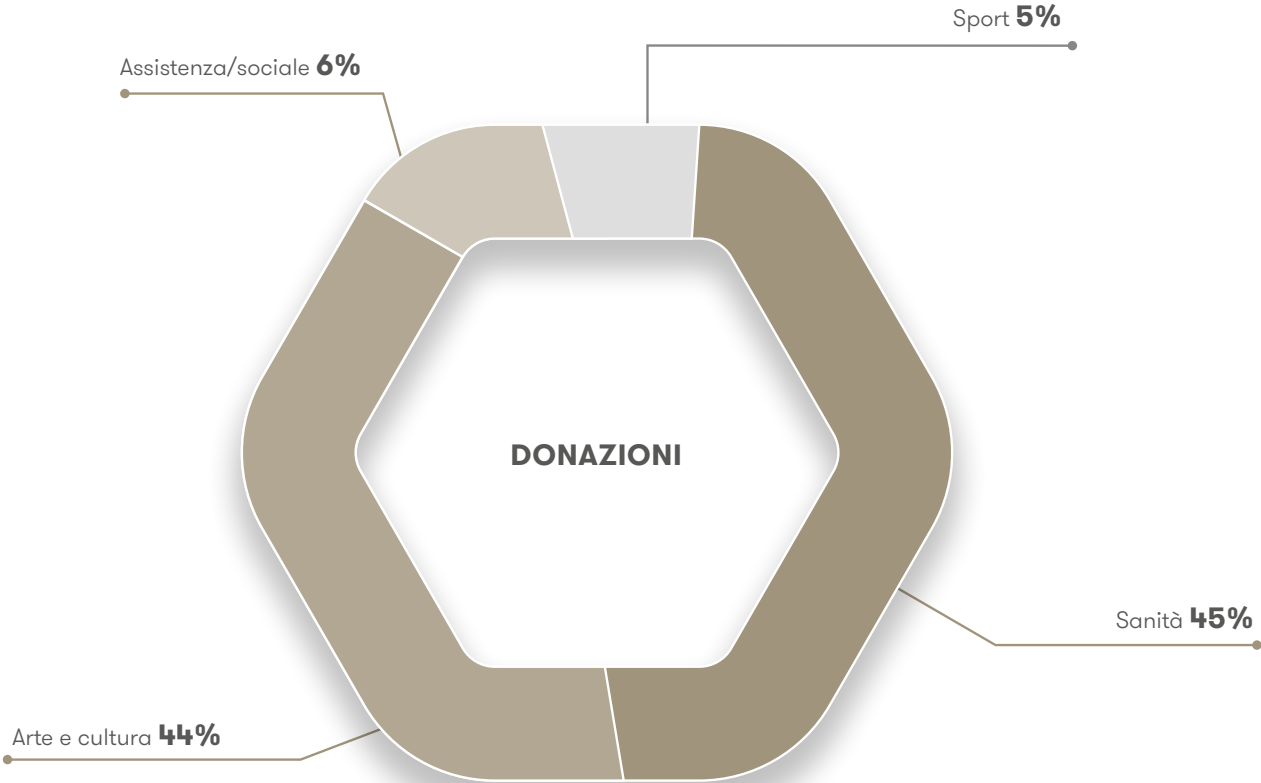
2.3 Coinvolgimento della comunità e rapporti con il territorio

Nonostante la crescita internazionale del Gruppo degli ultimi anni, Cefla continua a mantenere la **vicinanza con il Territorio e la Comunità locale** quale uno dei suoi pilastri, nonché valore insito del suo carattere di cooperativa.

Per tale ragione, ogni anno viene stanziato un budget dedicato a donazioni e contributi ad organizzazioni del territorio quali enti di ricerca in ambito sanitario, onlus, associazioni sportive giovanili, oltre

che sponsorizzazioni di eventi del comune di Imola.

Nel 2024, le donazioni di Cefla hanno raggiunto un valore complessivo di 110.938 euro, principalmente impiegati nel sostegno alla comunità nell’ambito sanitario e di assistenza sociale. Alcune delle iniziative supportate dall’azienda hanno riguardato, inoltre, l’arte e la cultura e lo sport e il tempo libero. Si riporta di seguito una ripartizione delle donazioni attuate nel 2024, suddivisa nei diversi ambiti.



Accanto alle erogazioni in denaro, il Gruppo ha previsto **donazioni di strumentazione tecnica** oltre che di gadget e computer destinate ad associazioni e istituti formativi. Di seguito si riporta un elenco di dettaglio delle donazioni ed erogazioni:

- Supporto all’Ambulatorio Odontoiatrico Solidale di Bologna tramite donazioni in denaro e attrezzature.
- Donazione di PC a Speciabili associazione Culturale e Associazione Sclerosi Multipla.
- Donazione di strumentazione e gadget a Scuola dell’infanzia comunale Sante Zennaro, Scuola Primaria Quinto Casadio e Scuola Elementare Cappuccini.
- Un contributo ad Ascom Imola a sostegno dell’iniziativa “Imola di Mercoledì”.
- Donazioni a Pro Loco Casalfiumanese, A.S.D. Imola Rugby, Atletica Imola Sacmi-Avis, Pioppe

- Calcio ASD, Fondazione per la ricerca per la fibrosi cistica, A.M.A.RE. (Auto Mutuo Aiuto Reumatici), Asvis, Professione medica ed Insalute, LILT, IOR, Banco Alimentare, Lavoratori Cristiani Imola, Corpo Bandistico “S.Ambrogio” Castel Del Rio, LabFilm, AIES Romagna (Associazione Internazionale Enogastronomi Sommelier), TAKESHI ASD, Galletto Sport Academy, Avis Polisportiva Imola, A.N.P.I., UNITALSI.
- Contributi per l’acquisto di libri e di un macchinario per un laboratorio di falegnameria presso la Fondazione Santa Caterina.
- Un contributo alla città di Imola per la sponsorizzazione delle manifestazioni Imola in Musica e il Baccanale e dell’evento Imola a Natale.
- Un finanziamento alla Fondazione Montecatone onlus per il convegno “RehabEvolution – Innovazione tecnologica in neuroriabilitazione.

Sarà inoltre inaugurato nel 2025 a Bologna l'Ambulatorio Odontoiatrico Solidale. L'ambulatorio garantirà, a titolo gratuito, le cure odontoiatriche, svolgerà attività di educazione alla salute orale e sarà destinato alle persone in condizione di disagio sociale e difficoltà economiche, tali da impedire l'accesso alle strutture odontoiatriche, anche presso il Servizio Sanitario Nazionale. Questo progetto vede la collaborazione della Clinica Odontoiatrica del DIBINEM UNIBO (il Dipartimento di Scienze Biomediche e NeuroMotorie dell'Università di Bologna) e di Cefla che contribuirà tramite la donazione di apparecchiature odontoiatriche.

Collaborazione e partnership con il mondo della scuola e dell'Università

Il Gruppo Cefla si conferma parte attiva nella collaborazione con le scuole ed Università del territorio, estendendo geograficamente il proprio network parallelamente al business.

A supporto della mission "creare valore nel tempo" ed a garanzia della continuità del business, è stato attivato il progetto **"EDUCATION"**, che prevede un piano strutturato di collaborazione continua con scuole, università ed enti di formazione, completamente dedicato all'attrazione ed all'integrazione delle nuove generazioni all'interno della nostra azienda.

Durante il 2024, sono stati ospitati più di **50 allievi tra Percorsi per Competenze Trasversali e Orientamento (PCTO), stage e tirocini universitari ed extra-curricolari**.

Durante l'anno, inoltre, Cefla ha ospitato in visita presso la propria sede gruppi di studenti provenienti dalle classi II e IV dell'Istituto di Istru-

A partire dal 2023, Cefla ha consolidato il proprio impegno per la sostenibilità aderendo a **Impronta Etica**, un'associazione non profit che favorisce lo sviluppo della responsabilità sociale d'impresa e il networking tra aziende, con un focus sul territorio emiliano-romagnolo. Questa adesione riflette l'impegno del Gruppo a condividere la propria esperienza per migliorare continuamente l'azienda, il territorio e il tessuto sociale, creando valore per le future generazioni attraverso investimenti mirati e il sostegno al movimento cooperativo e investendo per il territorio, il futuro ed il movimento cooperativo.



zione Superiore Alberghetti di Imola dell'Istituto Tecnico Industriale (ITIS) e le classi IV del Liceo Scientifico delle Scienze Applicate.

Questi momenti di incontro rappresentano un "trait d'union" speciale tra la scuola ed il mondo del lavoro permettendo al Gruppo di rafforzare il legame con il territorio ed agli studenti di conoscere l'azienda, esplorare i business e le caratteristiche distintive. Questi percorsi hanno permesso agli studenti di entrare in diverse aree aziendali, facendo respirare loro anche momenti di vita lavorativa.

Contestualmente alle altre attività del Piano, Cefla ha completato a dicembre 2024 il primo ciclo di lezioni teorico-pratiche per le classi 5° dell'Istituto Tecnico Industriale Alberghetti. Questa iniziativa, avviata dalla BU Finishing e che coinvolgerà anche le BU Engineering, Medical Equipment e le funzioni Corporate (HR, Legal, Sostenibilità, ecc.), mira ad avvicinare gli studenti alle tematiche aziendali trasferendo competenze specialistiche e valorizzando l'esperienza dei dipendenti. Il Gruppo ha par-

tecipato inoltre ai due Career Day organizzati dall'Università di Bologna, rispettivamente nelle sedi di Bologna e Rimini, con l'obiettivo di conoscere e farsi conoscere dai giovani del territorio, oltre che favorire l'incontro con i laureati provenienti dai vari indirizzi di studio. Complessivamente, l'evento ha visto la partecipazione di 180 realtà aziendali e un totale di 2.600 presenze.



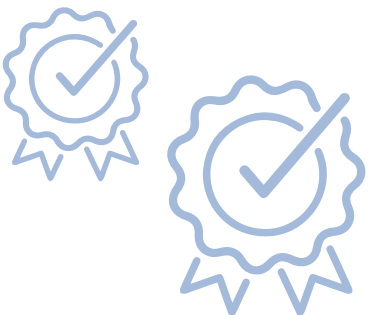


3

Informazioni generali

Highlights

15,2 M di euro
investiti in **R&D**



> **752**
BREVETTI
attivi

Obiettivi per il futuro

- Consolidamento dell'analisi di materialità secondo l'approccio della doppia rilevanza
- Mappatura di dettaglio degli stakeholder di Cefla attuata secondo standard autorevoli
- Consolidamento dell'integrazione degli obiettivi ESG all'interno del piano strategico aziendale

Temi materiali associati

- Innovazione e digitalizzazione
- Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi

SDGs

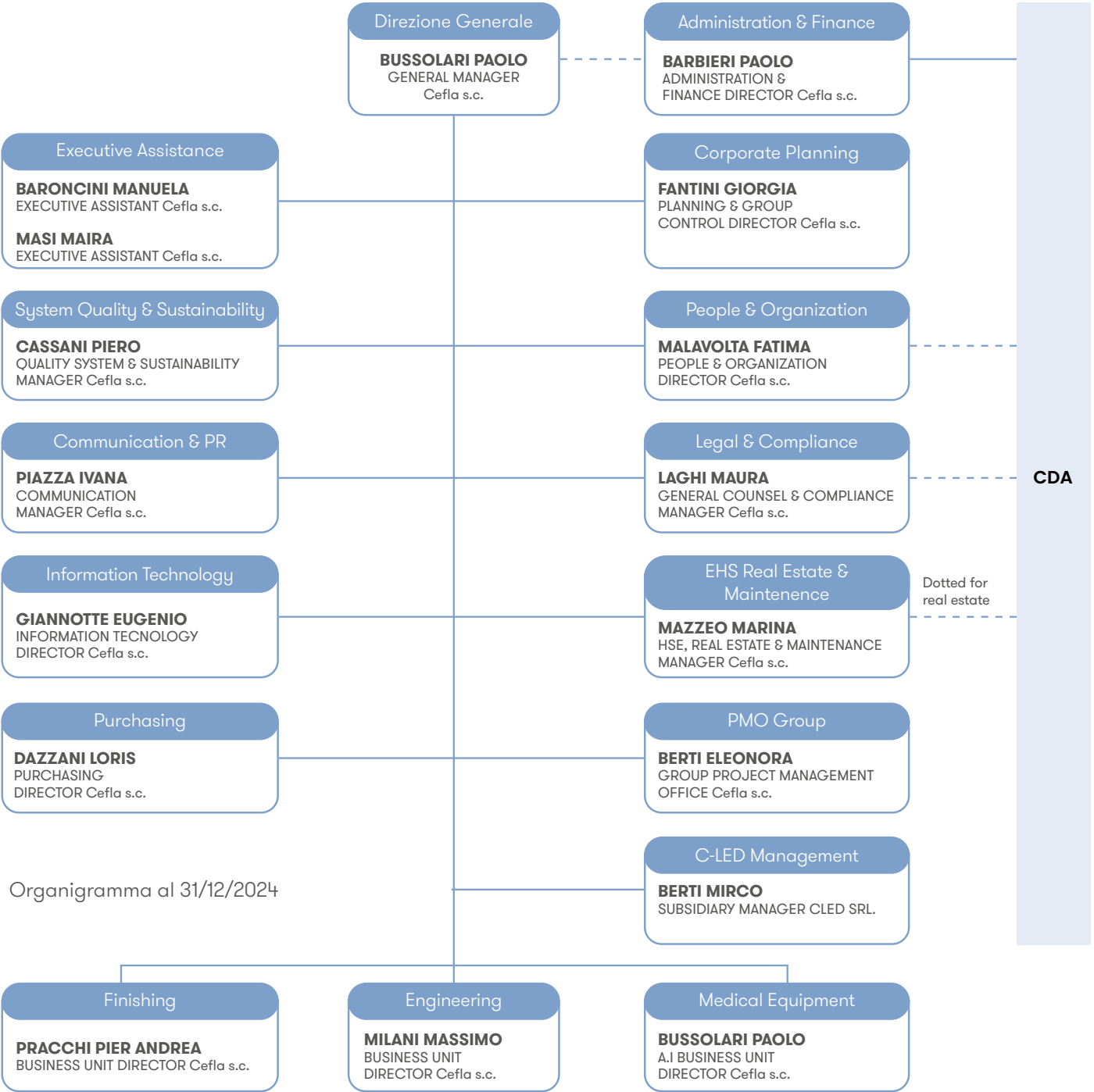


3.1 Organizzazione aziendale

Cefla è una società cooperativa e in quanto tale è una organizzazione societaria senza fini di lucro riconosciuta dalla Costituzione, la quale all'art. 45 dispone che "La Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento

con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità."

L'organizzazione aziendale prevede una Direzione Generale a cui rispondono tre Managing Directors (MD), come evidenziato dall'Organigramma sotto riportato.



Il ruolo dei Managing Director è quello di gestire operativamente ciascun business, supportati dalle funzioni centrali, mentre il Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea dei Soci, mantiene una funzione di indirizzo e controllo sull'operato dei Manager. Per tutelare e preservare questo modello sono stati sviluppati appositi meccanismi di governo, controllo e monitoraggio. Agli organi sociali di Cefla spetta, dunque, il compito di monitorare l'andamento della gestione di tutte le società controllate e di tracciare le linee di sviluppo futuro dell'intero Gruppo.

Tra il 2023 e il 2024 la struttura di governo di Cefla non ha subito alcun cambiamento sostanziale. Gli organi della società sono:

- L'Assemblea dei Soci;
- Il Consiglio di Amministrazione (CdA);
- Il Collegio Sindacale;
- L'Organismo di vigilanza (OdV).

L'attività di revisione legale dei conti è stata affidata a Deloitte & Touche S.p.A., nominata in data 26 maggio 2023. Tale incarico è conferito fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Al fine di garantire il completo coinvolgimento dei soci nelle principali scelte aziendali, Cefla organizza regolarmente delle assemblee rivolte all'intera base sociale, ai membri del CdA e al Management aziendale. In occasione di tali assemblee vengono approvati budget, forecast, bilanci ed eventuali proposte straordinarie (acquisizioni, fusioni, ecc.). Le Assemblee dei soci si dividono in ordinarie e straordinarie. L'Assemblea ordinaria può essere convocata dal CdA tutte le volte che questo è ritenuto necessario; ciò deve avvenire almeno due volte all'anno per l'approvazione del bilancio preventivo e in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio.

A titolo esemplificativo, alcuni dei poteri detenuti dall'Assemblea dei Soci sono:

- l'approvazione del bilancio preventivo e il bilancio consuntivo con la relazione del Consiglio di Amministrazione;

- la determinazione del periodo di durata del mandato e il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, le relative nomine e revoche e la determinazione della misura dei compensi per la loro attività collegiale;
- la nomina dei componenti del Collegio Sindacale, l'elezione tra questi del Presidente, la delibera dell'eventuale revoca, e la definizione dei compensi destinati ai componenti.

Al 31 dicembre 2024 la base sociale di Cefla è composta da 261 soci: all'interno di essa possono essere ammessi soltanto i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla Capogruppo. I dipendenti delle diverse società controllate non possono richiedere di avere accesso alla base sociale di Cefla.

Il Consiglio di Amministrazione, il secondo organo sociale di Cefla, nel 2024 risulta composto da cinque Consiglieri (uomini) di cui tre hanno età compresa tra i 30 e i 50 anni e due hanno età maggiore di 50 anni. I suoi componenti sono eletti dall'assemblea generale attraverso una votazione segreta e democratica, che coinvolge i candidati presenti in una lista composta sia dai soci che si sono proposti per il ruolo, sia dai Consiglieri uscenti che intendono candidarsi per un nuovo mandato. Per evitare che si presentino situazioni di conflitto di interesse e per garantire che i voti non vengano condizionati da altre finalità, la base sociale ha approvato un regolamento in cui si è deliberata la separazione formale tra il ruolo manageriale e il ruolo sociale. La totalità degli amministratori è scelta tra i soci cooperatori e il Consiglio di Amministrazione resta in carica da uno a tre esercizi secondo la decisione di volta in volta presa dall'assemblea. Il Consiglio, nella sua prima riunione, elegge il Presidente e il Vicepresidente. Gli amministratori delegati e il comitato esecutivo curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato e riferiscono al CdA e al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle informazioni ricevute, esamina i piani strategici, industriali e finanziari della Società e valuta l'andamento generale della gestione.

Consiglio di Amministrazione	
Membri	Ruolo
Gianmaria Balducci	Presidente
Claudio Fedrigo	Vicepresidente
Nevio Pelliconi	Consigliere
Cristian Pungetti	Consigliere
Yuri Della Godenza	Consigliere

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, così come sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, con particolare riferimento all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dall'organizzazione e al suo concreto funzionamento. Per adempiere adeguatamente a queste funzioni il Collegio Sindacale è invitato a tutte le assemblee formali e agli incontri del CdA. Inoltre, esso ha la facoltà di richiedere qualsiasi tipo di informazione e consultare tutti i documenti aziendali, compresi i verbali del CdA. Al 31 dicembre 2024 il Collegio Sindacale risulta composto da cinque membri di cui tre donne e due uomini. In particolare, tutti i membri hanno un'età superiore a 50 anni.

Collegio Sindacale	
Membri	Ruolo
Roberto Chiusoli	Presidente
Beatrice Conti	Sindaca
Ilenia Sala	Sindaca
Massimo Masotti	Sindaco supplente
Barbara Pangaro	Sindaca supplente

Infine, l'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il ruolo di vigilare sull'operatività del Modello di organizzazione, gestione e controllo emanato da Cefla ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Il CdA ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di ini-

ziativa e controllo, il quale riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione. Esso è composto da tre membri (due interni e uno esterno).

Governance e sostenibilità

Ad inizio 2025 i membri degli organi apicali (CdA, direzione generale e collegio sindacale) hanno partecipato una formazione sui principali temi della sostenibilità. La sessione ha avuto l'obiettivo di supportare i membri del Board e le figure apicali di CEFLA nell'approfondimento degli aspetti di governance della sostenibilità aziendale e fornire un aggiornamento sulle normative europee in materia.

Riguardo la gestione dei temi di sostenibilità e gli impatti, il sustainability manager riporta direttamente al direttore generale. Infine il Report di Sostenibilità viene approvato in CdA.



3.2 Innovazione, ricerca e sviluppo

Nell'anno 2024 le attività di ricerca, sviluppo e innovazione per Cefla si sono sviluppate, settore per settore, sia a vantaggio di tutte le Business Unit e della Società C-Led. Oltre alla continuazione dei progetti avviati nell'anno precedente, in corso d'anno hanno preso avvio ulteriori progetti per l'efficientamento del portafoglio prodotti in commercio e per l'organizzazione e la partenza di nuove attività di ricerca,

sviluppo e innovazione, sia sui business più consolidati che sui business nuovi.

Per il 2024, i costi sostenuti per attività di ricerca, sviluppo, innovazione, miglioramento funzionale ed estetico di prodotto, sono stati pari a 15,2 milioni di euro, di cui il 97% relativi a Cefla s.c.

INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO	2023	2024
Investimenti R&D (€)	13,5M	15,2M
Investimenti R&D / Ricavi	2,0%	2,3%
(Investimenti R&D / Investimenti R&D Y-1) -1	+13,4%	+12,6%

Business Unit Finishing:

La BU Finishing dispone da anni di un Sistema di Qualità certificato ISO 9001, attraverso il quale migliora continuamente i processi legati alla gestione del capitale umano, inclusi schemi di competenze e programmi di formazione correlati, e le iniziative di ricerca e sviluppo (R&D) per prodotti e processi. Di seguito è riportata una rappresentazione semplificata dei flussi per queste iniziative R&D:

1. Identificazione dei bisogni manifesti e non del mercato di interesse (sia il mercato di riferimento che nuovi mercati) attraverso ruoli specifici come il Marketing di Prodotto e/o New Business Developers.
2. Attività tecniche e/o tecnologiche, accompagnate da analisi di mercato (concorrenza, volumi, barriere all'ingresso, proprietà intellettuale), che possono culminare nella creazione di un Piano Pro-

dotto.

3. Valutazione della fattibilità di sviluppo di un nuovo Piano Prodotto, basata su analisi del ritorno sull'investimento, considerando tempi, sforzo, costi rispetto ai volumi previsti, incremento di marginalità e lo sviluppo di nuovi brevetti.
4. Realizzazione del Progetto seguendo il modello Stage and Gate, nel quale si identifica e protegge la nuova proprietà intellettuale generata.
5. L'innovazione di processo e prodotto rappresenta solo una delle dimensioni dell'innovazione, che coinvolge anche fattori esterni come il mercato e interni quali l'organizzazione, le competenze del personale e gli strumenti utilizzati.

Nell'ambito dell'organizzazione R&D, la BU ha formato quattro gruppi di lavoro che lavorano in sinergia con consulenze esterne, che forniscono supporto e formazione su argomenti avanzati e aiutano nell'im-

plementazione di nuovi modelli e strumenti.

- **Piattaforme di Sviluppo Nuovo Prodotto (NPD)**, che include i Project Leader Manager dei sette processi tecnologici che la BU intende presidiare e sviluppare.
- **Competence Center**, che possiede le competenze necessarie per lo sviluppo di nuovi prodotti e la manutenzione di quelli esistenti. Questo centro ospita anche laboratori interni dedicati alla ricerca di materiali, tecnologie e architetture.
- **System Integration di Impianto**, che progetta e realizza l'integrazione di sistema all'interno delle linee/commesse realizzate, utilizzando la propria competenza specifica per creare connessioni tra le varie tecnologie all'interno del processo/commissa che si deve realizzare.
- **Prototyping**, formato da tecnici e tecnologi specializzati nella validazione di nuovi prodotti e delle relative tecnologie.

Nel corso degli anni la Business Unit Finishing ha sviluppato un sistema di Qualità di Prodotto dedicato alla gestione dei reclami sia interni che esterni. Il sistema, denominato **FQM (Fin Quality Management)**, si fonda sulla costruzione di una cultura della qualità che coinvolge tutti i dipartimenti, promuovendo la formazione sia interna che esterna e incoraggiando la partecipazione a un team interfunzionale.

Le segnalazioni di problematiche, che possono provenire dall'ispezione all'ingresso (incoming inspection) e dalla produzione (Opera) per quelle interne, o tramite il sistema Coswin per quelle esterne, sono registrate con ID univoci di reclamo. Questi ID sono gestiti dal FQM che si occupa sia del contenimento immediato che dell'analisi e della soluzione del problema. Tutti i relativi dati sono poi trattati e resi accessibili attraverso le dashboard di Salesforce, che permettono un'analisi approfondita e la gestione delle criticità.

Nel 2024 sono state avviate o sviluppate attività di ricerca, sviluppo e innovazione a vantaggio delle varie

linee di prodotto:

Digital Printing

- Progettazione di stampante digitale Multi-pass per multi-settori/substrati e per grandi formati.
- Single Pass Printer Roll2Roll per manufatti per coil plastici o metallici.
- Sistema PQS per aumentare le prestazioni dei sistemi di controllo stampa e correzione della qualità di stampa.
- Sistema di stampa con inchiostri temprabili, per stampe su vetri architetture e di arredamento.
- Sviluppo nuova HMI con introduzione di innovativa "User Experience" nell'interfaccia operatore.

Sistemi robotizzati per applicazioni a spruzzo su linee aeree e terra

- Ricerca per innovativo sistema e processo di levigatura automatica di infissi, con sistema di lettura automatico delle sagome e dispositivo di pinzaggio automatico delle finestre.
- Sviluppo programmazione 3D user friendly integrata su piattaforma IGiotto per processi di applicazione vernice su manufatti 3D complessi.

Sistemi oscillanti e robotizzati per applicazioni a spruzzo su pannello sagomato

- Completamento della gamma Easy con possibilità di cambio colore rapidissimo sia per vernici a uno o due componenti, secondo proprio brevetto depositato.
- Finalizzazione della piattaforma spruzzatrici entry level.
- Nuova spruzzatrice oscillante PRIMA EVO per colla, per applicazioni di stuoatura su piastrelle ceramiche di grande formato.
- Evoluzione sistema FLEX di pulizia e recupero continuo della vernice per spruzzatrici a tappeto ad alta produttività.
- Attività di ricerca per processi di essiccazione di vernici UV senza l'utilizzo di lampade al mercurio.
- Sviluppo nuovo forno verticale con sistema di essi-

cazione flessibile per ottimizzazione della gestione dei flussi di aria denominato OMNIDRY.

Sistemi a rullo e vacuum per pannelli piani e bordi

- Finalizzazione nuova piattaforma SmartClean per spazzolatura pannelli piani, con combinazione di spazzole rotative e trasversali.
- Ricerca per piattaforma SmartEdge: nuovi utensili di applicazione su bordi di pannelli piani con tecnologia vacuum a doppia mandata con propri brevetti.
- Ricerca e sviluppo di nuova soluzione JIT su piattaforma SmartEdge: innovativo sistema di tracking, brevettato, per la gestione dei pressori e gruppi applicatori movimentati indipendentemente, per manufatti a spessore variabile.
- Ricerca per sistema di sensorizzazione su applicatrici a rullo, per la misurazione in tempo reale della vernice applicata e la gestione dei parametri di verniciatura.

Business Unit Engineering:

Le principali attività di innovazione e digitalizzazione condotte dalla Business Unit Engineering nel 2024 sono state dedicate all'introduzione in Italia di tecnologie Fuel Cell e alla digitalizzazione della produzione di commessa:

- Prosegue la progettazione di sistemi per la produzione di energia a Fuel Cell con cogenerazione ad alto rendimento. In aggiunta, sono stati condotti studi per nuovi impianti senza combustione alimentabili a biogas, mirati alla predisposizione di soluzioni impiantistiche carbon neutral.
- Sono state effettuate attività di sviluppo e arricchimento della piattaforma software En.Vision, area Energy, per facilitare supervisione e azioni rapide sui grandi sistemi.
- Digitalizzazione dei processi delle produzioni di commessa, per redazione piani Costruzioni, manuali d'uso attivando repository digitali accessibili e distribuibili. Sviluppo di un software di collegamento fra le produzioni di commessa e le attività

di preventivazione.

- Avvio di studi per la realizzazione di servizi di manutenzione avanzata nel settore delle cabine elettriche di media tensione e delle reti idriche. Questi servizi includono l'implementazione di tecnologie di monitoraggio e diagnostica predittiva.

Business Unit Medical Equipment:

Business Line Imaging

Le più consistenti attività di ricerca e sviluppo dell'Area Medical Equipment si sono concentrate nella Business Line Imaging, con un piano coerente che avvia importanti investimenti pluriennali.

- Continuano le attività di sviluppo della nuova piattaforma di software di Imaging 2D e 3D, per una gestione integrata degli esami radiologici e delle immagini paziente, che offra funzioni per eseguire, elaborare, visualizzare e condividere gli esami 2D e 3D.
- Evoluzione della nuova piattaforma di Ortopan-tomografi / Cone beam computed tomography (CBCT) da cui derivare le nuove serie di dispositivi per la diagnostica Radiologica Extraorale Entry Level, con implementazione di propri brevetti; inoltre sono stati condotti diversi studi per lo sviluppo di una nuova tecnologia di scansione del volto e relativamente ai nuovi sistemi di posizionamento del paziente.
- Lancio della nuova linea di scanner intraorali, con un software proprietario per la visualizzazione del dato acquisito dagli scanner, condivisione su di una piattaforma cloud e interazione con CAD dentali; inoltre si segnala l'inserimento in gamma di nuovi scanner.
- "Dual Energy" per CBCT: implementazione di una nuova funzionalità avanzata per migliorare la precisione nella ricostruzione volumetrica, consentendo l'identificazione di tipologie di tessuti precedentemente non rilevabili con la tecnologia CBCT.
- Investimenti per un nuovo sensore lineare 2D a raggi X per Radiologia Diagnostica in tecnologia CMOS.

Business Line Treatment

- Sviluppo della nuova gamma lampade scialitiche e della nuova telecamera integrata su lampada MCT (Multi Colour Temperature).
- Nuova Gamma dei Riuniti a colonna per i marchi Anthos e Mocom con nuova soluzione di tavoletta assistente.
- Sviluppo della nuova lampada polimerizzante con incrementi prestazionali per estendere il range di compositi su cui può operare.
- Studi per la tecnologia DIFOTI (Digital Imaging fiber optic transillumination).

Business Line Sterilization

- Sono state condotte attività di ricerca e sviluppo, verifica e validazione per nuova gamma di Autoclavi con sistema di chiusura doppia, riduzione dei tempi di sterilizzazione, utilizzo di nuove interfacce grafiche con display capaci di riprodurre video, estensione della segnalazione luminosa LED, "app" utente per monitorare da remoto la esecuzione dei cicli.

Sono stati effettuati dei miglioramenti (e sotto posti a domanda di brevetto) alla gamma di dispositivi per la manutenzione degli strumenti rotanti per lubrificazione e spurgo di manipoli e turbine o per ciclo completo di detersione, disinfezione, lubrificazione e spurgo.

C-LED:

In coerenza con gli obiettivi societari, le attività di ricerca, sviluppo e innovazione svolte nella società C-LED hanno perseguito la continuazione dei progetti avviati nell'anno precedente, il miglioramento del portafoglio prodotti per un valore di 397mila euro.

- In ambito Growing, continua lo sviluppo del progetto di lampada ad alte prestazioni "Vertu".
- Estensione della gamma di lampade Combo, implementando la propria domanda di brevetto, aggiungendo spettri per produzioni orticole da

foglia, di fiori in serra quali orchidee ("Phalaenopsis") e studio nuovi spettri monocromatici per crescita funghi in ambiente controllato indoor.

- Studio delle lunghezze d'onda luminose (e non) che abbiano capacità di attrarre insetti di tipo diverso per studiarne la popolazione; implementazione di dispositivi per attrazione e cattura insetti; studio di dispositivi che attraggano gli insetti utili alla impollinazione dei fiori di diverse specie.
- Introduzione delle lampade SLIM EVO, pensata per le applicazioni indoor e specialmente per il settore dell'innesto, radicazione e taleaggio delle coltivazioni. L'elevato grado di protezione IP rende la lampada SLIM EVO ideale per ambienti di lavoro con alti livelli di umidità mentre la disponibilità di diverse lunghezze permette al prodotto di adattarsi a tutti i sistemi di coltivazione. Sono inoltre disponibili due diversi spettri pensati per aumentare la crescita di tipologie differenti di piante a seconda del layout produttivo.
- Offerta del sistema di efficientamento per l'irrigazione Libra-Eco che, attraverso un sistema di pesatura per cassette da vivaio da applicare alle coltivazioni in serra permette di registrare e trasmettere in tempo reale le pesate eseguite dalle bilance collegate, completando l'automazione dei sistemi di irrigazione.
- Lampade abbronzanti con tecnologia LED in sostituzione dei vecchi tubi Neon, sviluppate per adattarsi ai lettini e docce solari.
- Nuovo Pure Smart nella gamma dei sanificatori-purificatori dell'aria, con sensori di rilevamento degli inquinanti ambientali (formaldeide, sostanze acetoniche e altre sostanze dannose per l'uomo) e connettività in ottica industry 4.0.
- Lampade per macchine selezionatrici ottiche, per selezionare diversi prodotti quali sementi, alimenti, cereali o prodotti industriali come plastica, in ausilio ai sistemi di visione multispettrali per l'analisi superficiale molecolare con telecamere RGB e infrarossi.

3.2.1 Brevetti

Nel corso degli anni Cefla ha registrato centinaia di brevetti, entrando in nuovi settori di business e sfruttando tecnologie inedite. Di fronte a un contesto VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*) in veloce e costante trasformazione, Cefla si dimostra pronta a recepire gli stimoli esterni e lavorare ogni giorno per diffondere una cultura in grado di adattarsi e prosperare in condizioni diverse. Le persone di Cefla vengono guidate a interpretare i macrotrend più moderni: quelli legati al mondo della tecnologia, della digitalizzazione e ai mutamenti sociodemografici e culturali. L'economia globale della conoscenza ha bisogno che l'innovazione non sia solo una competenza, bensì parte integrante della cultura d'impresa.

Cefla ribadisce il proprio impegno sforzandosi di diffondere un approccio strategico che permetta di conciliare lo sviluppo di modelli di business che siano al contempo profittevoli e virtuosi, supportando i propri clienti nel deployment degli strumenti e delle soluzioni necessari.

Cefla esporta oltre i due terzi della produzione delle Business Unit industriali e si trova a competere internazionalmente con aziende che spesso hanno una storia più lunga nel tempo e portafogli brevettuali molto importanti, come ad esempio le aziende tedesche. Al fine di potersi confrontare alla pari con i propri competitor, da tempo Cefla svolge un'intensa azione di brevettazione per la protezione delle proprie attività nel campo dell'innovazione. A questo fine, l'azienda si è dotata di un Patent Office, che ha il compito di raccogliere in maniera capillare tutte le innovazioni nelle diverse BU e di cercare di proteggerle al meglio. Particolare attenzione è stata rivolta anche alla protezione del design industriale nei vari settori. Da novembre 2021 il Patent Office Cefla è in

staff all'Ufficio Legale che gestisce i marchi. Il Patent Office lavora su chiamata per tutte le BU Cefla, in prima persona e/o gestendo i rapporti con gli studi brevettuali esterni, per quanto riguarda brevetti, modelli di utilità, design. All'interno dell'induzione del personale tecnico è prevista una formazione specifica somministrata dal Patent Office.

La capillarità della protezione fa sì che su molti prodotti Cefla insista più di un brevetto o un design. Questo ha permesso a Cefla di cogliere appieno l'opportunità offerta dal Patent Box, cui l'azienda ha aderito fin dalla sua istituzione nel 2015. Nel 2019 si è chiuso il primo quinquennio 2015-2019: l'ammontare delle agevolazioni fiscali di cui Cefla ha potuto usufruire è di oltre 8 milioni di euro. Cefla ha già presentato all'Agenzia delle Entrate la domanda per aderire al secondo quinquennio 2020-2024. Come è noto, sebbene in entrambi i quinquenni la partecipazione al Patent Box presupponga l'esistenza di un patrimonio di proprietà industriale, le regole sono notevolmente cambiate dal primo al secondo quinquennio. In particolare, dal secondo quinquennio sono stati esclusi i marchi e il know-how.



BREVETTI	2023	2024
Engineering	2	2
Finishing ⁴	271	197
Medical Equipment ⁵	325	315
C-LED	34	24
DESIGN		
Engineering	-	-
Finishing ⁴	14	10
Medical Equipment ⁵	83	192
C-LED	4	12
TOTALE BREVETTI	632	538
TOTALE DESIGN	101	214
TOTALE TITOLI	733	752

Nel 2024 sono stati concessi 21 brevetti: 15 in Italia e 6 all'estero. Nel 2024, il patrimonio ammonta a 752 titoli di Proprietà Intellettuale (538 brevetti e 214 design) aventi come titolare CEFLA e le sue controllate.

Negli anni è continuata l'attività di patent pruning (letteralmente, "potatura dei brevetti") che ha permesso di efficientare le risorse destinate alla proprietà intellettuale, abbandonando i titoli obsoleti che non erano ancora arrivati a scadenza, ed impiegando le risorse che sarebbero state destinate al pagamento delle tasse di rinnovo per nuovi investimenti in ambito ricerca e sviluppo. Tuttavia, è emerso un potenziale rischio in questo processo che scaturisce dalla centralizzazione dello stesso in un'unica risorsa in azienda, Patent Office, che

possiede le competenze e l'esperienza per gestire queste attività. L'assenza di un back-up, in eventuali casi sfortunati che costringano tale persona ad assentarsi per lunghi periodi in modo non programmato, potrebbe impattare sulla Business Continuity di Cefla. Per mitigare questo rischio è stato definito un piano di emergenza che prevede, in caso di assenza improvvisa e prolungata della risorsa del Patent Office, di attivare un contratto di collaborazione con più mandatarî esterni legati CEFLA da una collaborazione pluriennale, e per questo è a conoscenza della maggior parte delle procedure in corso. Inoltre è stato istituito un indirizzo mail comune, patent@cefla.it in modo che tutto lo storico delle attività di patent office possa essere condiviso a più risorse aziendali.

⁴ Finishing comprende le società Cefla Deutschland e Duespohl; la società Jet-Set, con i relativi brevetti, è stata acquisita da Cefla s.c.
⁵ Medical Equipment comprende la società BIOSAF IN.

3.3

Certificazioni

La ricerca della massima qualità è un prerequisito comune a ogni scelta aziendale. Cefla ha attuato un percorso che si racconta attraverso i risultati raggiunti, i brevetti sviluppati e le certificazioni che attestano la qualità del lavoro in ogni ambito: dalla gestione dei processi alla sostenibilità, fino alla tutela dei lavoratori. Cefla ha adottato una politica di Salute, Sicurezza, Ambiente ed Energia con l'obiettivo di rafforzare l'impegno alla condivisione dei valori di rispetto della salute, della sicurezza e

dell'ambiente da parte della struttura interna e di quanti, come i fornitori e gli appaltatori, operano nell'ambito del contesto aziendale.

La tabella sotto riportata riepiloga le certificazioni per Business Unit e società controllata. A seguire, sono inoltre forniti ulteriori dettagli per singola certificazione e per ambito di riferimento (qualità, sfera ambientale, sfera sociale e governance).

Business Unit / Controllate	Certificazione
Cefla s.c.	UNI/PdR 125:2022
BU Engineering	UNI EN ISO 9001:2015 UNI ISO 45001:2018 UNI EN ISO 14001:2015 SA 8000:2014 Conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS) UNI EN ISO 50001:2018
BU Finishing	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015
BU Medical Equipment	UNI EN ISO 9001:2015 UNI CEI EN ISO 13485:2021 ISO 13485:2016 MDSAP Conformità al Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) UNI EN ISO 14001:2015
C-led	UNI EN ISO 9001:2015
Cefla Tech	UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN 9100:2018 UNI ISO 45001:2018 UNI EN ISO 14001:2015 UNI EN ISO 50001:2018 SA 8000:2014 Conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS) ISO/IEC 27001:2013 ISO 37001:2016 ISO 14064-1
BIOSAF IN	UNI EN ISO 9001:2015 UNI CEI EN ISO 13485:2021
Elettromeccanica FER	UNI CEI EN ISO 13485:2021

Certificazioni riguardanti la qualità

• **Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità**

Le Business Unit di Cefla e la società C-LED hanno confermato la validità della certificazione UNI EN ISO 9001:2015 che identifica lo standard più diffuso al mondo per garantire la qualità dei processi operativi aziendali. Nei mercati di oggi, la qualità del prodotto e del servizio viene considerata una caratteristica imprescindibile. Ciò che più ha cambiato il modo di vedere la qualità, rispetto al passato, è una visione meno formale della sua gestione a favore di un orientamento al miglioramento continuo e all'efficienza che deve essere diffusa a tutti i livelli dell'azienda. Fin dal 2015, l'azienda si è dotata di un Ufficio Qualità Corporate che, unitamente agli uffici qualità delle BU successivamente rafforzati, assicura un continuo monitoraggio e contribuisce, attraverso audit interni e azioni mirate, a mantenere efficiente l'integrazione dei sistemi qualità adottati in tutti i processi organizzativi, stimolando il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento condivisi con la Governance aziendale.

• **Certificazione UNI CEI EN ISO 13485:2021 Sistema di gestione per la qualità specifico per le aziende che operano sia nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici che dei servizi correlati**

La Business Unit Medical Equipment, la società BIOSAF IN e la società Elettromeccanica FER sono certificate UNI CEI EN ISO 13485:2021, che è uno standard di sistema di gestione qualità specifico per le aziende del settore medicale.

• **Certificazione ISO 13485:2016 secondo lo schema MDSAP Sistema di gestione per la qualità specifico per le aziende che opera-**

no sia nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici che dei servizi correlati e che integra gli aspetti regolatori di altre nazioni

La Business Unit Medical Equipment è certificata ISO 13485:2016 con i requisiti aggiuntivi secondo lo schema MDSAP (Medical Device Single Audit Program), che è lo standard di sistema di gestione qualità specifico per le aziende del settore medicale con l'aggiunta di tutti i requisiti regolatori dei 5 paesi che aderiscono allo schema ovvero Australia, Brasile, Canada, Giappone e Stati Uniti..

• **Certificazione in conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) per le aziende che operano nell'ambito della progettazione e produzione dei dispositivi medici**

La Business Unit Medical Equipment ha ottenuto, da parte dell'Organismo Notificato IMQ, la certificazione di conformità al nuovo Regolamento Europeo 2017/745 UE (MDR) che, a partire dal 26 maggio 2021, ha sostituito in modo definitivo la precedente Direttiva 93/42/CEE e s.m.i. in merito alla regolamentazione europea sui Dispositivi Medici.

• **Certificazione UNI EN 9100:2018 Sistema di gestione per la qualità richiesto dalle Autorità e dai Costruttori del settore aerospaziale e della difesa**

In virtù delle crescenti attività di manutenzione sugli impianti produttivi del settore aerospaziale, Cefla Tech, nata nel 2019 e controllata dalla BU Engineering, ha immediatamente ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione della Qualità UNI EN 9100:2018 relativa alle organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa. Tale certificazione aziendale ha lo scopo di qualificare maggiormente l'azienda nelle attività di manutenzione ad elevato

valore aggiunto per i clienti, divenendo a tutti gli effetti un attore essenziale per l'efficienza del processo produttivo del cliente.

Certificazioni riguardanti la sfera ambientale

- **Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale**

La certificazione, estesa alla fine del 2022, a tutte le Business Units di Cefla soddisfa la necessità di gestire in maniera armonizzata gli aspetti di natura ambientale tramite un sistema di procedure e controllo condiviso da tutti i lavoratori, confermando la concreta attenzione e l'impegno quotidiano di Cefla. L'implementazione del sistema di gestione ambientale aiuta a mantenere alto il valore del business e contemporaneamente a gestire efficacemente la responsabilità ambientale, consentendo di minimizzare gli impatti ambientali negativi generati da una non corretta gestione dei rifiuti e/o da una non corretta gestione degli agenti chimici durante le attività di costruzione e service. Anche la controllata Cefla Tech nel 2021 ha ottenuto la certificazione ISO 14001:2015.

- **Certificazione di conformità al Regolamento UE 2015/2067 (F-GAS)**

Cefla Tech ha ottenuto la certificazione di prodotto F-GAS, in conformità al DPR 43/2012, e attua le Direttive Comunitarie in materia di prevenzione dell'effetto serra generato dai gas fluorurati (genericamente detti F-GAS) utilizzati negli impianti frigoriferi sia di climatizzazione che di processo. Tale certificazione è considerata portatrice di miglioramento nella gestione delle attività operative della B.U. che potenzialmente impattano sulle emissioni in atmosfera dei gas fluorurati a effetto serra. Il valore aggiunto della certificazione può essere espresso sia in termini reputazionali, nei confronti del mercato e dei clienti, sia in termini ambientali. La conformità è stata valutata secondo le prescrizioni del regolamento tecnico RT-29 riguardante l'installazione, la manutenzione o la riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti determinati gas fluorurati a effetto serra, in base alle disposizioni del Regolamento UE 2015/2067.

- **Certificazione UNI EN ISO 50001:2018 Sistema di Gestione dell'energia**

La B.U. Engineering è certificata anche ISO 50001:2018. La ISO 50001 è una certificazione su base volontaria che si propone di supportare le organizzazioni nel miglioramento delle proprie prestazioni in materia di efficienza energetica, fornendo indicazioni ed elementi per sviluppare un sistema di gestione dell'energia che possa tracciare ed alimentare il percorso di miglioramento in termini di utilizzo efficiente dell'energia. La gestione energetica dei patrimoni immobiliari necessita infatti di un approccio strutturato, proceduralizzato e trasversale tra diverse funzioni aziendali. Solo in questo modo si può ottenere, oltre ad un efficiente utilizzo dell'energia in senso stretto, verificato con un costante monitoraggio dei consumi, anche una pianificazione a lungo termine e coordinata degli interventi di miglioramento al patrimonio immobiliare e delle strategie energetiche e di processo aziendali, in modo da ottenere la massima efficienza energetica e minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. La conoscenza e la competenza del personale e dei tecnici nel settore dell'efficienza energetica in ambito impiantistico, e non solo, è estremamente importante per diffondere e migliorare il modello di gestione delle strategie di riduzione degli impatti ambientali e dei consumi energetici primari sia nella gestione del patrimonio Cefla, che nella gestione manutentiva dei patrimoni impiantistici di tutti i clienti della BU. Anche la controllata Cefla Tech nel 2022 ha ottenuto la certificazione ISO 50001.

- **Certificazione ISO 14064-1 Rendicontazioni Emissioni GHG**

Cefla Tech nel 2022 ha rendicontato, con conseguente certificazione da parte di un organismo notificato, per la prima volta le proprie emissioni di gas serra, la 14064-1 permette infatti alle organizzazioni di quantificare le proprie emissioni di GHG al fine di attuare delle politiche di Carbon Management e comunicare il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder.

Certificazioni riguardanti la sfera sociale

- **Certificazione UNI ISO 45001:2018 Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro**

La Business Unit Engineering e la sua controllata è certificata in conformità alla norma UNI ISO 45001, che identifica lo standard per un sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori. Per la BU, l'ottenimento di tale certificazione è la dimostrazione della volontà della Cooperativa di tutelare la sicurezza e la salute dei propri lavoratori, così come della necessità di gestire in maniera armonizzata gli aspetti di salute e di sicurezza sul lavoro tramite un sistema di procedure e controllo condiviso da tutti i lavoratori. L'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza certificato ISO 45001 consente, infatti, di tenere meglio sotto controllo i rischi residui valutati e ponderati nelle molteplici attività e, di conseguenza, di ridurre gli infortuni dei dipendenti. Anche la controllata Cefla Tech nel 2021 e la Capogruppo Cefla s.c. nel 2024 hanno ottenuto la certificazione ISO 45001:2018.

- **Certificazione SA 8000:2014 Responsabilità Sociale**

Lo standard SA 8000 (Social Accountability) è riconosciuto in tutto il mondo e prevede lo sviluppo e la verifica di sistemi di gestione che promuovano attività lavorative socialmente sostenibili con vantaggi per l'organizzazione e per tutti gli stakeholder coinvolti in termini di miglioramento nella gestione dei rischi aziendali, nelle relazioni con le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione e, in definitiva, di miglioramento generalizzato della reputazione. L'implementazione di un sistema di responsabilità sociale secondo lo standard SA 8000 da parte della BU Engineering è la dimostrazione che per Cefla lo sviluppo di un'organizzazione è fortemente legato all'attenzione verso i lavoratori. La BU Engineering, oltre a dichiarare che la propria politica e il proprio sistema di Responsabilità Sociale prevedono tutti i requisiti dello Standard SA 8000, ha istituito al proprio interno un Social Performance Team composto da dipendenti in rappresentanza di tutte le categorie aziendali, con l'obiettivo di divulgare quanto più possibile i principi fondamentali della Social Ac-

countability alle principali categorie di stakeholder di riferimento (dipendenti, clienti, fornitori e istituzioni) e di fornire feedback per il miglioramento del sistema aziendale. Anche la controllata Cefla Tech nel 2023 ha ottenuto la certificazione SA 8000:2014.

- **Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**

Nel 2024 Cefla s.c. ha ottenuto la certificazione UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere. La prassi, sviluppata dall'UNI (Ente Italiano di Normazione) fornisce delle linee guida per consentire all'Azienda di garantire che i processi legati all'intero ciclo di gestione delle risorse umane (assunzioni, promozioni, ruoli di leadership, bilanciamento vita-lavoro, retribuzioni) siano condotti nel rispetto della parità di genere.

Certificazioni riguardanti la governance

- **Certificazione ISO/IEC 27001:2013 Sistema di gestione sicurezza delle informazioni**

Cefla Tech nel 2021 ha ottenuto anche la certificazione ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni per i servizi IT a supporto dei processi di ingegnerizzazione ed erogazione del servizio di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti civili ed industriali. L'obiettivo infatti è quello di proteggersi da potenziali minacce alla sicurezza delle informazioni gestite sviluppando un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (ISMS: Information Security Management System).

- **Certificazione ISO 37001:2016 Sistema di gestione anticorruzione**

Cefla Tech nel 2022 ha ottenuto anche la certificazione ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione nel perimetro aziendale. La certificazione stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per aiutare a prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione, nonché a rispettare le leggi anticorruzione e gli impegni volontari applicabili alle attività dell'organizzazione. L'ottenimento della certificazione ISO 37001:2016 conferma l'impegno della società alla trasparenza delle proprie informazioni ed al pieno rispetto della normativa.

3.4 Orientamento alla sostenibilità

Essendo Cefla una cooperativa, uno dei suoi obiettivi intrinseci è quello di passare il testimone alle generazioni future. Un segno distintivo di Cefla risiede nella sostenibilità economica: lo statuto prescrive di lasciare in azienda almeno il 50% degli utili di bilancio, e questo è sicuramente un modo per aumentare in modo stabile il patrimonio netto dell'azienda, coerentemente con la mission di creare valore nel tempo. Inoltre, tutto il capitale circolante è finanziato da capitale proprio: ciò comporta la totale assenza di oneri finanziari che pesano sul conto economico, dando la possibilità all'organizzazione di effettuare importanti investimenti con una redditività straordinaria, inclusa la possibilità di acquisire nuove aziende ed entrare in nuovi mercati. Una delle scelte distintive di Cefla è da sempre quella della diversificazione, sia dei business, sia dei mercati. Questa strategia ha pagato sul lungo termine: in un mercato in costante evoluzione e caratterizzato da un'elevata innovazione e tecnologia, grazie al fatto di possedere Business Unit che operano in settori e mercati diversi, Cefla ha visto costantemente crescere il proprio fatturato, nonostante i cambiamenti e le tensioni degli ultimi tempi.

Alla luce della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 16 dicembre 2022 del testo della Direttiva UE 2022/2464 ("Corporate Sustainability Reporting Directive" o semplicemente "CSRD"), Cefla ha aggiornato il proprio percorso di sostenibilità, intrapreso nel 2018 e integrato nel Business Plan nel 2021, con l'obiettivo di integrare le logiche, i contenuti e gli strumenti necessari nelle procedure aziendali e organizzative, per lo sviluppo di una rendicontazione ESG conforme ai requisiti della nuova Direttiva. L'impegno rimane invariato

nonostante l'approvazione da parte del regolatore europeo della Direttiva (UE) 2025/794 del 14 aprile 2025, meglio nota come "Direttiva Omnibus", che ritarda di due anni l'entrata in vigore degli obblighi normativi.

Cefla, infatti, già da diversi anni ha nominato un Sustainability Manager interno all'azienda e un **"Team di Sostenibilità"**, un gruppo coordinato dal Sustainability Manager, che lavora specificamente al perseguimento degli obiettivi individuati in ambito ESG. Il Sustainability Manager comunica direttamente con il Presidente e con il General Manager. È inoltre presente un Comitato energia per le tematiche specifiche.

Il percorso messo in atto prevede una fase di sensibilizzazione delle figure interne aziendali attraverso delle attività mirate ad incrementare la conoscenza e la consapevolezza delle performance di natura non finanziarie, e di quanto Cefla, grazie alla diversità dei business nei quali opera, può contribuire a realizzare nel breve, medio e lungo termine.

Cefla, inoltre, ha avviato un progetto volto a valutare il suo attuale livello di allineamento alle richieste normative e a pianificare le azioni necessarie per un progressivo e tempestivo adeguamento ("**CSRD Roadmap**"). La riflessione è stata svolta in maniera granulare ed accurata e si è incentrata sugli ambiti di analisi rappresentati di seguito, ciascuno dei quali è stato esaminato prendendo in considerazione la documentazione interna (politiche, strategie, sistemi di gestione, ecc.) e tramite il coinvolgimento verticale delle principali funzioni aziendali.

CSRD General (ESRS 1 e ESRS 2)

Ambiti di Analisi

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ESG risk management• ESG due diligence• Doppia materialità• Stakeholder engagement• ESG Policies• ESG Strategy | <ul style="list-style-type: none">• ESG Governance• Elementi ESG nei sistemi di incentivazione• Perimetro di redicondazione• Integrazione con il reporting tradizionale• Processo di reporting e adozione di una piattaforma tecnologica abilitante | <ul style="list-style-type: none">• Tassonomia UE• Assurance• Pubblicazione del report in formato elettronico• Obiettivi di mercato in chiave ESG• Utilizzo degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) |
|---|---|--|

ESRS Topical Agnostic Standards (ESRS E1-E5, S4, G1)

Environment (ESRS E1-E5)



- Ambiti di Analisi
- Cambiamenti climatici
 - Inquinamento
 - Acque e risorse marine
 - Biodiversità ed ecosistemi
 - Uso delle risorse ed economia circolare

Social (ESRS S1-S4)



- Ambiti di Analisi
- Forza lavoro propria
 - Lavoratori nella catena del valore
 - Comunità interessate
 - Consumatori ed utilizzatori finali

Business conduct



- Ambiti di Analisi
- Condotta delle imprese (anticorruzione, etica aziendale, sustainable procurement, ecc.)

Overview degli ambiti di disclosure presi in considerazione durante le attività progettuali

Una volta impostata, la CSRD Roadmap è stata presentata all'organo di governo ed alle Prime Linee in occasione di specifici momenti di formazione interna e aggiornamento professionale.

Infine, attraverso il coinvolgimento delle varie funzioni aziendali, tramite specifiche interviste che hanno coinvolto anche il Presidente e il Direttore Generale, e le diverse Business Unit, Cefla ha previsto la condivisione delle proprie priorità strategiche in ambito

sostenibilità. Sono stati definiti degli obiettivi, degli strumenti e delle aree di azione su cui intervenire (pilastri). All'interno di ogni pilastro (Governance, Supply chain, People, Environment, Community) sono state selezionate delle azioni coerenti con gli impatti attesi e generati e con gli orientamenti strategici definiti. A seguito della sistematizzazione dei risultati e di un processo di revisione interna Cefla ha redatto un proprio modello a tendere in ambito sostenibilità con un'ottica triennale.

La tabella che segue riepiloga, in maniera sintetica, le principali iniziative individuate rientranti nel modello a tendere ESG:

Pilastrì	Intervento	Stato di avanzamento	SDGs
Governance	Nomina di un referente della sostenibilità all'interno di ogni Business Unit	Attività completata	3 SALUTE E BENESSERE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 13 AGIRE PER IL CLIMA 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

People	Investimenti maggiori dedicati alla formazione sulle tematiche R&D, GDPR, Salute e sicurezza, Sostenibilità	Dettagli in §3.2, §3.4, §5.4 e §6.2	3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE 9 INDUSTRIE, INNOVAZIONE ET INFRASTRUCTURE
--------	---	---	--

3.5

Analisi di doppia rilevanza

Dato l'importante valore che attribuisce al concetto della Sostenibilità, Cefla ha proseguito il suo percorso di sensibilizzazione interno al fine di integrare sempre di più le logiche e i sistemi organizzativi in essere con le principali caratteristiche che contraddistinguono le performance ambientali, sociali e di governance (ESG).

Nell'ambito della rendicontazione di natura ESG, l'analisi di doppia rilevanza ha l'obiettivo di identificare gli **aspetti ambientali, sociali e di governance** considerati significativi per il business del Gruppo Cefla e per i suoi stakeholder e rappresenta il punto di partenza per la determinazione delle informazioni da divulgare all'interno della Bilancio di Sostenibilità.

L'analisi di doppia rilevanza mira a identificare le questioni rilevanti per Cefla secondo una duplice prospettiva:

- la prospettiva "inside-out" che porta l'attenzione sugli impatti (positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo) più significativi che le attività aziendali sono (o potrebbero essere) in grado di generare sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani. Tale approccio, definito **impact materiality**, è incentrato sugli impatti che le attività aziendali generano sul contesto socioeconomico in cui l'Organizzazione opera;
- la prospettiva "outside-in" che prende in considerazione i rischi e le opportunità connessi a temi di sostenibilità che generano o possono generare effetti finanziari rilevanti per l'impresa, in quanto influenzano (o potrebbero influenzare) in modo rilevante i flussi di cassa, lo sviluppo, le prestazioni, la posizione, il costo del capitale o l'accesso ai finanziamenti dell'impresa in un orizzonte tempora-

le di breve, medio e lungo termine. La valutazione della **financial materiality** prende quindi in considerazione le relazioni dell'Organizzazione con il contesto esterno.

Al fine di identificare i principali impatti positivi e negativi, rischi e opportunità, correnti e potenziali, che le attività svolte da Cefla generano o potrebbero generare sulla sfera ESG, nel corso del 2023 è stato avviato un processo strutturato che ha permesso di definire nel dettaglio il contesto di riferimento interno ed esterno dell'Organizzazione. Per il 2024, Cefla ha confermato l'analisi di doppia rilevanza pubblicata nel precedente esercizio, ritenendo che le sue conclusioni restino valide e applicabili. Tale attività si è articolata nei seguenti passaggi:

- analisi della documentazione interna esistente;
- valutazione dei principali standard e framework internazionali adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Standard, ESRS);
- analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza, al fine di individuare le principali tematiche su cui anche i competitor tendono a focalizzarsi.

Una volta terminata questa prima fase, gli impatti, i rischi e le opportunità così individuati sono stati clusterizzati in base al reciproco livello di affinità, al fine di ottenere un elenco più limitato di **16 tematiche ESG** da sottoporre a valutazione da parte di un Gruppo di Lavoro rappresentativo dei diversi ambiti di attività, con expertise in ambito di Sostenibilità. La rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità è stata valutata considerando una pluralità di punti di vista e competenze tramite il coinvolgimento sia delle Funzioni interne che delle Direzioni di Gruppo. In particolare, la valutazione circa il livello di "rilevan-

za" degli impatti ESG connessi ad ogni tematica ha tenuto conto dei seguenti elementi:

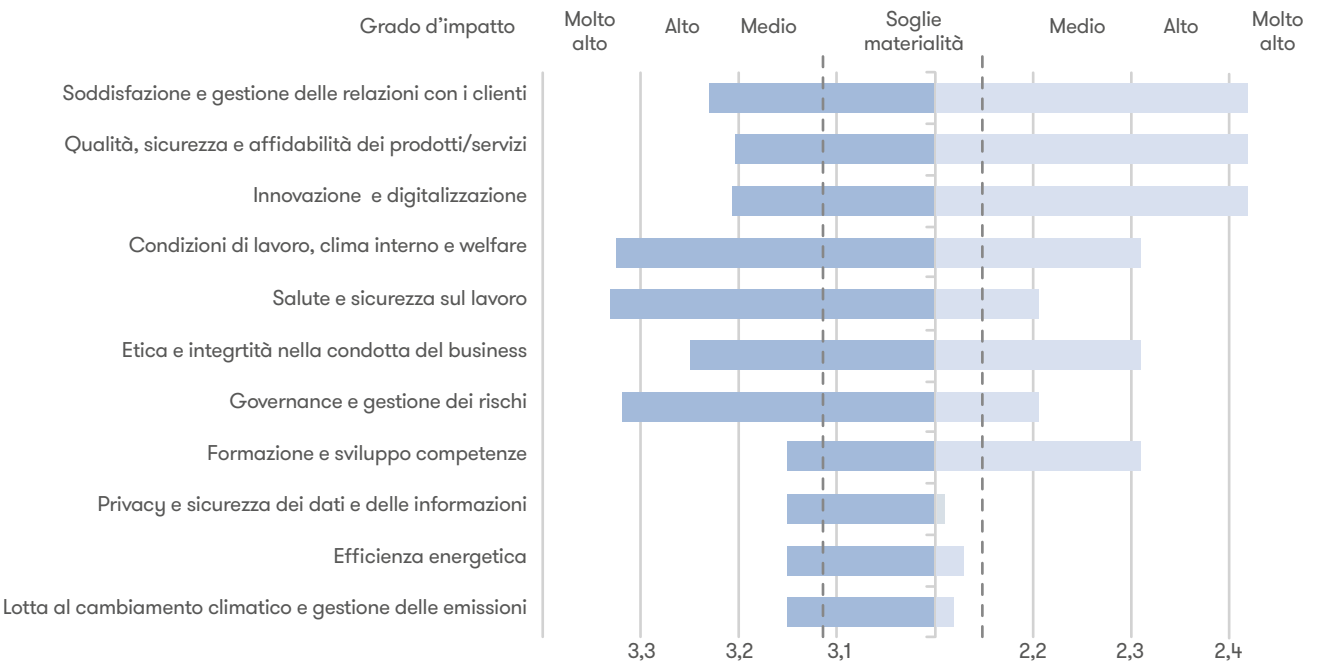
- **beneficio o gravità:** entità (in senso positivo o negativo, a seconda dei casi) dell'impatto generato direttamente o indirettamente dalle attività aziendali;
- **portata:** diffusione dell'impatto in termini geografici (es: livello locale, nazionale, ecc.), considerando il numero di stakeholder coinvolti, ecc.;
- **carattere di rimediabilità:** misura in cui è possibile mitigare o porre rimedio all'impatto una volta che esso si è verificato (da considerare solo per gli impatti negativi);
- **probabilità:** probabilità con cui tale impatto potrebbe verificarsi nel breve, medio e lungo periodo.

Per quanto riguarda la valutazione circa i rischi e le opportunità connessi alle tematiche ESG, si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- **magnitudo:** misura dell'entità del rischio o dell'opportunità per Cefla;
- **probabilità:** probabilità con cui tale rischio o opportunità potrebbe verificarsi nel breve, medio e lungo periodo.

La rappresentazione grafica che segue illustra i temi che hanno superato la cosiddetta **soglia di rilevanza**⁶, ovvero la cui rilevanza identificata secondo i criteri sopra citati è risultata superiore al valore di soglia individuato separatamente per le prospettive inside-out e outside-in e calcolato come media delle valutazioni.

Tematiche materiali 2024



L'elenco dei temi risultati materiali è stato infine confrontato con le questioni di sostenibilità previste dall'ESRS 1 RA 16 riscontrando la presenza di impatti,

rischi e opportunità materiali rispetto agli argomenti elencati nella tabella illustrata al paragrafo "7.2. Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti".

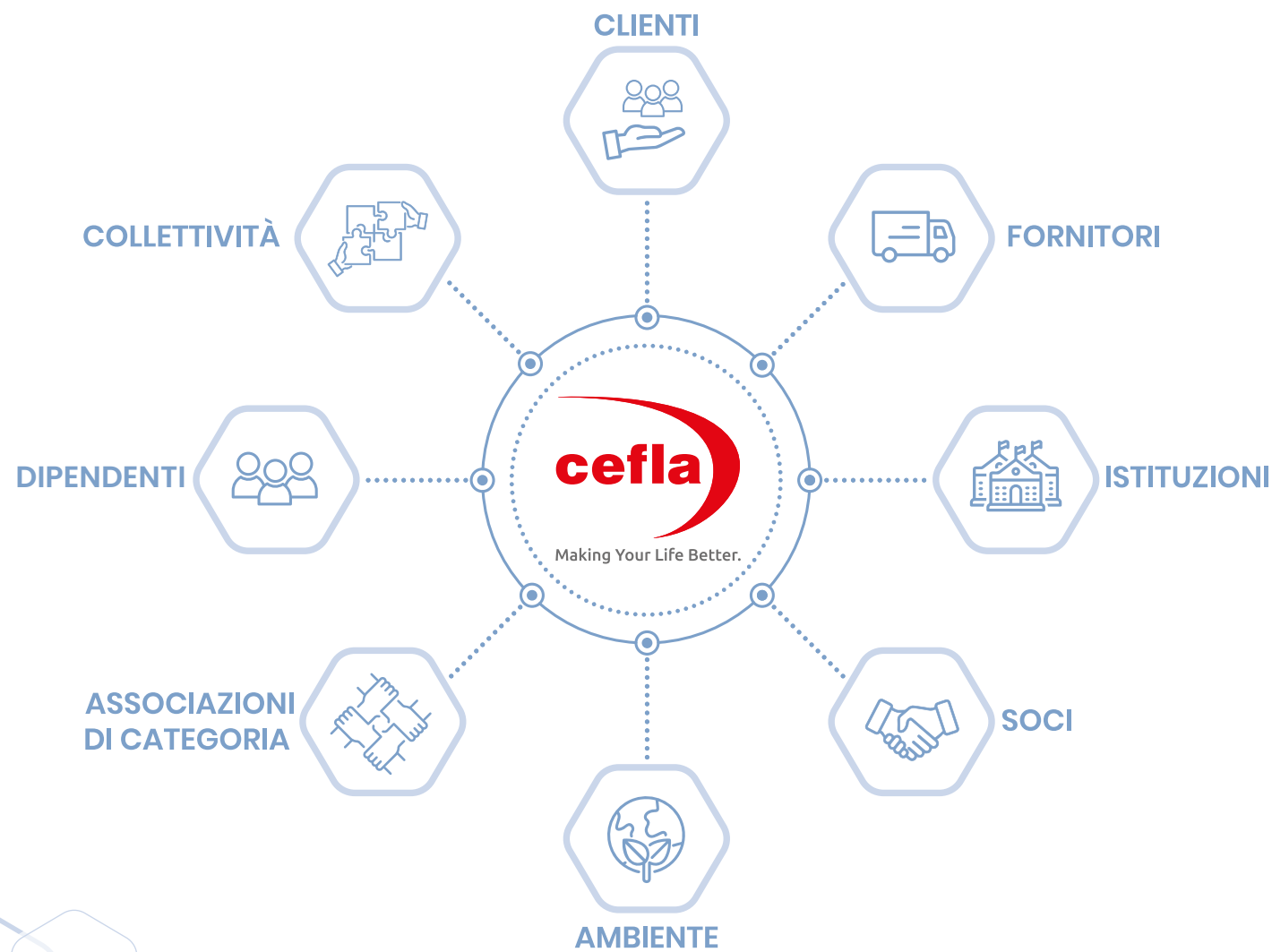
⁶ La doppia rilevanza è costituita dall'unione dell'impact materiality e della financial materiality. Un tema, pertanto, è materiale se risulta prioritario secondo la prospettiva dell'impact materiality, della financial materiality o di entrambe.

3.6 Dialogo con gli stakeholders

La redazione in forma volontaria della Rendicontazione di sostenibilità ispirata a quanto richiesto dalla nuova CSRD nasce dalla volontà di Cefla di garantire la massima trasparenza e di soddisfare al meglio le esigenze informative degli stakeholder in merito alle performance del Gruppo nel campo della sostenibilità, oltre che di promuovere il dialogo e il miglioramento del governo e della gestione dell'organizzazione stessa considerando infine le aspettative degli stakeholder nell'analisi del contesto propedeutica all'identificazione dei temi potenzialmente rilevanti.

Gli stakeholder sono i **'portatori di interesse'**, ov-

vero persone o gruppi di persone che in vario modo possono influenzare o essere influenzati dalle attività del Gruppo. Rappresentano dunque la complessità della realtà organizzativa, evidenziando tutta la serie di relazioni nelle quali il Gruppo è continuamente immerso. Poiché oggi Cefla può vantare di essere parte di una fitta rete di collaborazioni e contatti quotidiani con interlocutori pubblici e privati molto diversi tra loro sul piano della disponibilità economica e delle esigenze pratiche, la figura di seguito riportata rappresenta soltanto quelli che il Gruppo considera essere i portatori di interesse più rilevanti.



La tabella che segue riporta le aspettative associate a ciascuna categoria di stakeholder e le modalità attraverso cui Cefla promuove il dialogo con le stesse.

Stakeholder	Legittima aspettativa	Modalità di engagement
Collettività	Costante monitoraggio degli impatti ambientali e sociali	Progetti con gli enti del territorio, sovvenzioni, sponsorizzazioni, Rendicontazione di sostenibilità
Clienti	Qualità del prodotto, assistenza, partnership commerciale	Comunicazioni periodiche, fiere ed eventi, visite, survey, Rendicontazione di Sostenibilità
Fornitori	Partnership commerciale, affidabilità commerciale	Comunicazioni periodiche, fiere ed eventi, visite, survey, Rendicontazione di Sostenibilità
Istituzioni	Gestione comune degli impatti sociali, ambientali, economici	Progettualità comuni, partecipazione a bandi, Rendicontazione di Sostenibilità
Soci	Remunerazione del capitale, creazione di valore sostenibile	Comunicazioni periodiche, Assemblee e Rendicontazione di Sostenibilità
Ambiente	Riduzione impatti ambientali	Rendicontazione di Sostenibilità
Associazioni di categoria	Partnership per la creazione di valore, sviluppo dell'impresa anche dal punto di vista della sostenibilità	Incontri periodici, progettazioni congiunte, Rendicontazione di Sostenibilità
Dipendenti	Crescita professionale, work-life balance, equa remunerazione	Comunicazioni, Rendicontazione di Sostenibilità, Intranet Aziendale

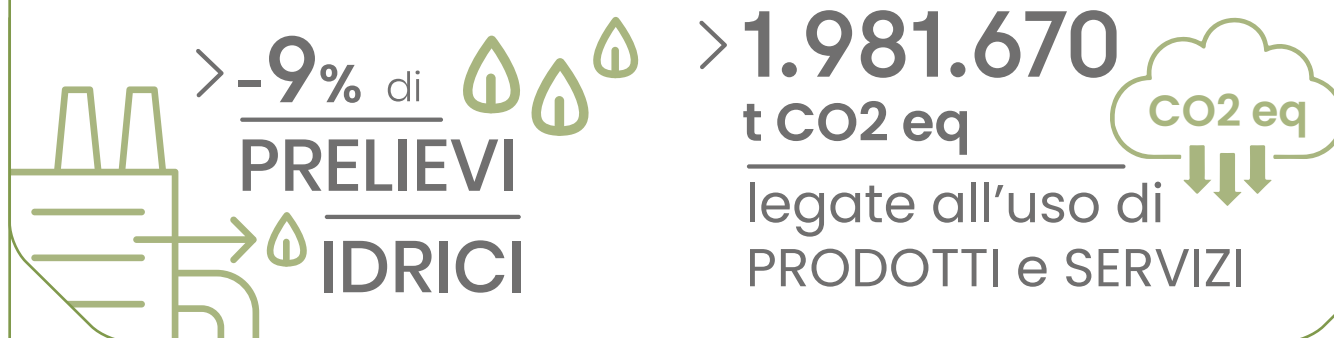


Informazioni ambientali

Highlights

FONTI RINNOVABILI

nel MIX ENERGETICO: da 2,4%
a 7,3% DEL TOTALE



Obiettivi per il futuro

- Consolidamento del processo di identificazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità legati all'ambiente
- Identificazione di specifici obiettivi di riduzione delle emissioni di GHG
- Mappatura di dettaglio delle sostanze preoccupanti utilizzate all'interno dei processi produttivi

Temi materiali associati

- Efficienza energetica
- Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni

SDGs



4.1 Impatti, rischi e opportunità

Il tema dell'energia e delle emissioni di gas ad effetto serra riveste - oggi più che mai - importanza cruciale per Cefla. Infatti, ogni realtà produttiva richiede, anche se in forme e quantità differenti, l'utilizzo di energia per il quotidiano funzionamento di impianti, macchinari e uffici. Le conseguenze per l'ambiente, sia negative che positive, possono essere molteplici, ma sono ancorate ad una scelta cruciale: la scelta della fonte di approvvigionamento. Infatti, come è ben noto, la riduzione dell'approvvigionamento di energia da fonti non rinnovabili genera una conseguente riduzione del contributo dell'azienda al cambiamento climatico. Accanto al tema della rinnovabilità delle fonti energetiche, un altro driver cruciale si identifica nell'efficienza energetica, ovvero nello sforzo di ottenere migliori performance, a parità

di consumi. Cefla e i propri stakeholder ritengono⁷ che gli impatti dell'impresa riconducibili al tema del cambiamento climatico e collegati all'efficienza energetica non possano essere tralasciati vista la loro rilevanza significativa.

Al contrario, gli impatti, i rischi e le opportunità connesse all'utilizzo della risorsa idrica, all'utilizzo di risorse e alla produzione di rifiuti non risultano di prioritaria importanza secondo l'analisi di doppia materialità condotta nel 2024⁸. Tuttavia, con l'intenzione di fornire una disclosure completa e coerente negli anni, nei paragrafi che seguono vengono riportate le performance relative al prelievo idrico e alla produzione di rifiuti.

⁷ Per maggiori informazioni si rimanda all'Allegato 7 "Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti".

⁸ Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo 3.5 "Analisi di materialità".



4.2 Responsabilità ambientale

Cefla, consapevole che le proprie attività di produzione e distribuzione determinano impatti sull'ambiente, investe risorse con l'obiettivo di migliorare costantemente le proprie prestazioni ed individuare e implementare soluzioni innovative quale sua primaria responsabilità nei confronti delle generazioni future. A tal fine, nelle sue attività Cefla segue dei principi fondamentali, quali:

1. operare nel rispetto delle norme, delle leggi e delle disposizioni vigenti a livello nazionale, regionale e locale;
2. ridurre i consumi energetici;
3. salvaguardare l'ambiente e prevenire gli incidenti ambientali;
4. ridurre gli impatti sull'ambiente.

Come riportato all'interno della **Politica su Salute e Sicurezza, Ambiente ed Energia**⁹ aggiornata nel 2022, in ambito ambientale il Gruppo si impegna a:

- promuovere e diffondere la cultura dell'efficienza energetica e della salvaguardia ambientale a tutti i livelli aziendali attraverso la sensibilizzazione, l'informazione, la formazione e l'addestramento;
- attuare le misure di prevenzione e protezione atte a prevenire l'insorgere di situazioni potenzialmente pericolose, sprechi energetici nonché a minimizzare gli impatti ambientali, per le normali condizioni di lavoro e per le emergenze;
- verificare il rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di gestione energetica e ambiente;
- definire e riesaminare gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza energetica e della tutela dell'ambiente ed attuare i relativi programmi;
- valutare l'efficienza e l'efficacia delle misure adottate;
- ricercare ed attuare il miglioramento progressivo e

continuo, già a partire dalla fase di progettazione, delle condizioni di lavoro, dei processi, delle infrastrutture e dei servizi tenendo conto del progresso tecnologico;

- coinvolgere i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori nell'attuare la Politica per il risparmio energetico e l'ambiente.

Il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, oltre che il continuo monitoraggio da parte della Direzione Generale. La Politica è diffusa ai fornitori, clienti, Enti pubblici del territorio e di riferimento mediante pubblicazione sul sito dell'azienda.

In aggiunta, le tre Business Unit e la società Cefla Tech hanno predisposto specifiche Politiche in materia di Salute e sicurezza e Ambiente.

Il Sistema di gestione Salute e sicurezza e Ambiente di Cefla è suddiviso in due macroaree:

- **Sistema integrato Qualità, Salute e sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale della Business Unit Engineering**

Tale sistema è certificato secondo gli standard **SA8000** (Responsabilità Sociale), ISO 45001 (Salute e sicurezza) e **ISO 14001** (Ambiente). Anche la controllata Cefla Tech, legata alla BU, ha ottenuto la certificazione ai sensi degli standard SA8000, ISO 45001, ISO 14001 e, dal 2022, **ISO 14064-1** per misurazione e gestione della propria carbon footprint. La BU Engineering è inoltre dotata di un Sistema di Gestione Energia certificato **ISO 50001**.

- **Sistema di gestione Salute e sicurezza e Ambiente delle Business Unit Finishing e Medical Equipment**

Tale sistema di gestione è certificato ai sensi dello standard **ISO 14001** (Ambiente) e dello standard **ISO 45001** (Salute e sicurezza).

La certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la ISO 14001, rinnovata nel 2023, costituisce un importante elemento distintivo e di competitività che documenta ed evidenzia l'impegno profuso da Cefla nella salvaguardia dell'ambiente, nell'utilizzo consapevole delle risorse naturali e nella prevenzione dell'inquinamento, in modo sostenibile e nel pieno rispetto delle normative ambientali cogenti e volontarie applicabili.

Il MOG 231 adottato da Cefla s.c. prevede una puntuale definizione dei diversi profili di responsabilità e delle principali fonti di rischio anche nell'ambito della gestione ambientale. La struttura delle responsabilità (deleghe/procure) e le attività di controllo sono articolate parallelamente a quelle di gestione della Salute e sicurezza e sono formalizzate in organigrammi suddivisi per Business Unit.

La pianificazione delle attività ambientali di sorveglianza e controllo è definita attraverso l'analisi ambientale di sito. Gli obiettivi e traguardi ambientali sono documentati mediante i Programmi ambientali e tramite Analisi Ambientale. Vengono adottati opportuni provvedimenti per evitare eventuali rischi e salvaguardare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio e attenendosi alle disposizioni del D. Lgs 152/2006 in particolare per la gestione dei rifiuti (e tutti gli aspetti ad essi attinenti), la gestione delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici. Cefla monitora le proprie emissioni con autocontrolli eseguiti da laboratori esterni accreditati ottemperando puntualmente alle prescrizioni autorizzative previste.

Con il Programma ambientale sono definite anche le modalità di sorveglianza sull'avanzamento del Programma stesso. Il piano di sorveglianza ha lo scopo di consentire la verifica dell'attuazione delle azioni previste e della loro efficacia, e, conseguentemente, della presenza di eventuali non conformità, rendendo possibile quindi agire tempestivamente, con mirate azioni correttive qualora si rendesse necessario.

Cefla s.c. ha inoltre definito documenti di verifica per garantire la sorveglianza e la misura delle principali attività ed operazioni che possono generare impatti significativi sull'ambiente. I documenti definiscono quali controlli e quali misure effettuare, nonché le modalità di raccolta e di interpretazione dei dati, al fine di:

- monitorare l'andamento delle prestazioni ambientali dell'azienda;
- verificare la posizione dell'azienda rispetto alle prescrizioni normative e regolamentari ambientali;
- verificare se il Sistema è correttamente attuato nell'azienda.

Le attività di monitoraggio possono essere condotte sia da strutture funzionali interne che da soggetti qualificati esterni, nel rispetto delle metodologie di campionamento e di analisi previste da disposizioni normative, da standard nazionali ed internazionali o, in assenza di simili riferimenti o a loro completamento migliorativo, da criteri definiti dall'azienda e validati da enti o autorità competenti.

Le segnalazioni di eventuali reclami e non conformità, effettive o potenziali, viene trasmessa all'Ufficio HSE attraverso comunicazione e-mail o altra documentazione (es. rapporto di audit, rapporto NC, ecc.). Le segnalazioni provenienti da parte di esterni vengono, invece, inviate alla mail istituzionale di Cefla, la quale provvede ad inoltrare la segnalazione all'ente di competenza.

Eventuali segnalazioni o accadimenti pericolosi in materia ambientale vengono esposti e analizzati durante gli incontri periodici tra l'Ufficio HSE e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) o i preposti delle diverse aree.

La formazione, l'addestramento e la sensibilizzazione del personale, infine, rappresentano un fattore primario per assicurare l'efficacia dei processi e degli obiettivi ambientali. A tal fine, il personale coinvolto nella gestione delle matrici ambientali viene formato relativamente alla propria attività con istruzioni dedicate.

⁹ Il documento è diffuso ai dipendenti tramite l'intranet aziendale ed è consultabile da tutti gli interessati sia in italiano che in inglese al link: [Politica Salute, Sicurezza, Ambiente ed Energia](#).

4.3

Efficienza energetica ed emissioni¹⁰

Il Gruppo ha deciso di impegnarsi nella definizione di obiettivi energetici, una politica di gestione dei propri consumi e dei piani di azione per contenerli. Lo scopo è chiaramente eliminare gli sprechi, riducendo realmente i costi per l'energia e migliorando l'impatto ambientale dell'organizzazione.

Nel corso degli ultimi anni sono stati attuati diversi interventi per la riduzione del consumo di energia attraverso misure di contenimento relative al riscaldamento

invernale ed alla climatizzazione estiva ed altre misure tecniche/gestionali e l'adozione di misure comportamentali nell'uso efficiente dell'energia. A titolo esemplificativo, negli ultimi anni sono stati effettuati investimenti strutturali ed impiantistici che hanno previsto l'**installazione di un impianto fotovoltaico** da 200 KW nello stabilimento imolese di Via Gambellara e di un innovativo **impianto a celle combustibili** (fuel cell) nella sede imolese di Via Bicocca.

Mix energetico

CONSUMO DI ENERGIA (MWh) ¹¹	2023	2024
Gas naturale	10.259,0	12.451,3
Carburante per flotta aziendale	21.043,8	20.769,4
Energia elettrica acquistata da mix nazionale	3.787,8	2.451,4
Consumo totale da fonti non rinnovabili	35.090,5	35.672,2
Percentuale di consumi da fonti non rinnovabili	97,6%	92,7%
Biodiesel (HVO)	6,6	74,8
Energia elettrica acquistata con GO	7,5	7,8
Energia elettrica autoprodotta e consumata (impianto fotovoltaico)	858,8	2.706,1
Consumo totale da fonti rinnovabili	872,9	2.788,7
Percentuale di consumi da fonti rinnovabili	2,4%	7,3%
Totale	35.963,4	38.460,8

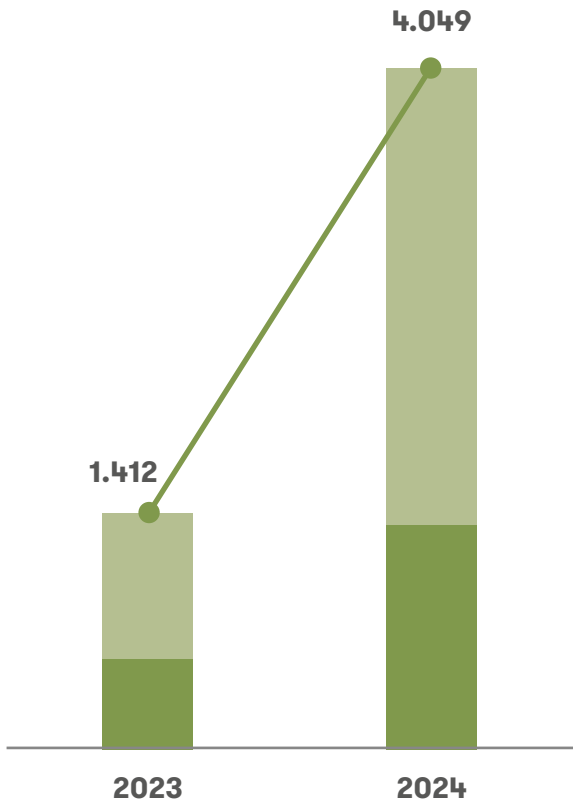
INTENSITÀ ENERGETICA RISPETTO LE ATTIVITÀ AD ALTO IMPATTO CLIMATICO ¹² (MWh/€Mln)	2023	2024
	52,7	57,7

¹⁰ Le informazioni contenute nella sezione "Efficienza energetica ed emissioni" non comprendono le seguenti società: Exalens e Cefla Middle East.

¹¹ I fattori di conversione impiegati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) dei rispettivi anni (2022, 2023, 2024).

¹² Il calcolo dell'intensità è stato effettuato mettendo a rapporto il totale dell'energia consumata con i ricavi netti. Si segnala che i ricavi associati alle attività ad alto impatto climatico rappresentano circa il 98% dei ricavi netti totali.

L'energia elettrica autoprodotta nel 2024 (MWh)



Nel 2024 il Gruppo Cefla ha consumato complessivamente 38.460,8 MWh di energia elettrica, il 7% in più rispetto al precedente anno fiscale. Complessivamente il mix energetico rimane prevalentemente costituito da fonti non rinnovabili, ma si evidenzia un trend in diminuzione. Rispetto al 2023, si osserva, infatti un aumento delle fonti rinnovabili, passate dal 2,4% al 7,3% del mix energetico totale.

Si riscontrano dati positivi anche in riferimento all'autoproduzione di energia elettrica. Attualmente, le società del gruppo che dispongono di pannelli fotovoltaici hanno prodotto in totale 4.049 MWh di energia elettrica nel 2024, di cui il 33% è stata venduta e immessa in rete.

■ Energia elettrica autoprodotta e consumata
■ Energia elettrica autoprodotta e venduta
● Energia elettrica autoprodotta

Emissioni GHG

Le emissioni di gas serra sono generalmente suddivise in tre categorie, note come Scope 1, Scope 2 e Scope 3, per facilitare la misurazione e la gestione del loro impatto ambientale.

Cefla monitora sia le emissioni dirette (Scope 1) che quelle indirette (Scope 2). Le emissioni di Scope 1 fanno riferimento ai consumi di gas naturale o altri combustibili legati alla combustione stazionaria e di carburante per l'alimentazione della flotta aziendale, mentre le emissioni di Scope 2 sono relative all'acquisto di energia elettrica o termica. Per calcolare questa seconda categoria di emissioni, sono stati utilizzati gli approcci "Location-based" e "Market-based", che prevedono rispettivamente di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui viene acquistata energia elettrica e la determinazione delle emissioni GHG derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori associati a contratti specifici (ad esempio, Garanzie di Origine).

Le **emissioni Scope 3** rappresentano invece tutte le altre emissioni indirette che si verificano nella catena del valore dell'azienda, sia a monte che a valle delle sue attività operative. Queste emissioni sono spesso le più difficili da quantificare e gestire, ma rappresentano una parte significativa dell'impronta carbonica complessiva di molte organizzazioni. Le emissioni di Scope 3, in accordo alla categorizzazione dello standard *GHG Protocol*, coprono 15 categorie diverse, che includono, ad esempio gli acquisti di materiali utilizzati per produrre i prodotti, acquisti di beni capitali, rifiuti generati dall'azienda, uso finale dei prodotti venduti, fine vita associato ai prodotti venduti ecc.

Nel 2024 Cefla ha avviato un processo di screening analysis volta ad identificare quelle che sono le categorie significative di Scope 3 per il gruppo. Dal momento che il 2024 rappresenta il primo anno di rendicontazione per questo tipo di emissioni, si è deciso di prioritizzare la rendicontazione della categoria

ritenuta maggiormente significativa per il business aziendale, ossia la categoria 11 associata all'utilizzo dei prodotti venduti.

Questa categoria include le emissioni derivanti dall'utilizzo effettivo dei prodotti da parte dei clienti, dopo che questi sono stati venduti e consegnati, considerando tutti gli anni di vita utile in cui i prodotti saranno in funzione. Per i settori in cui opera Cefla, dove i prodotti venduti o installati possono avere un impatto energetico rilevante durante il loro utilizzo, la categoria 11 può rappresentare infatti una quota

molto significativa delle emissioni totali. La corretta valutazione di questa categoria richiede una comprensione dettagliata dell'utilizzo del prodotto e delle modalità con cui viene utilizzato dai consumatori finali. Infatti, è necessario individuare uno scenario di uso pertinente e rappresentativo del tipo di macchinario, ma anche mappare correttamente la quantità di macchinari venduti associati a precise destinazioni geografiche, in quanto l'impatto derivante dall'utilizzo delle macchine dipende fortemente dall'impatto associato al mix energetico della Nazione in cui viene spedito e dalla quantità di macchine spedite.

EMISSIONI DIRETTE - SCOPE 1 (tCO ₂ e) ¹³	2023	2024
Totale emissioni Scope 1	7.423,58	7.863,59

EMISSIONI INDIRETTE - SCOPE 2 (tCO ₂ e) ¹⁴	2023	2024
Totale emissioni Scope 2 “Location-based”	1.079,54	767,27
Totale emissioni Scope 2 “Market-based”	1.847,43	1.100,57

EMISSIONI INDIRETTE - SCOPE 3 (tCO ₂ e) ¹⁵	2024
Categoria 11 - Utilizzo dei prodotti venduti	1.981.670

EMISSIONI TOTALI DI GHG (tCO ₂ e)	2023	2024
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 “Location-based”)	8.503,12	8.630,86
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 “Market-based”)	9.271,01	8.964,16

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG SUI RICAVI NETTI (tCO ₂ e/€Mln)	2023	2024
Scope 1 + Scope 2 “Location-based”	12,44	12,96
Scope 1 + Scope 2 “Market-based”	13,57	13,46

Nel 2024, le emissioni dirette (Scope 1) del Gruppo hanno subito un leggero aumento (+2%) rispetto all'anno precedente, mentre le emissioni indirette (Scope 2) sono diminuite significativamente a seguito di un uso maggiore dell'impianto fotovoltaico. Le emissioni totali di GHG del Gruppo si mantengono complessivamente invariate, sia considerando la metodologia di calcolo “Market-based”, sia consideran-

do la metodologia “Location-based”.

L'intensità delle emissioni di GHG consente di contestualizzare le emissioni di GHG prodotte dal Gruppo in relazione ai ricavi ottenuti durante l'esercizio. L'intensità delle emissioni di GHG, nel 2024, si dimostra stabile rispetto al precedente esercizio.

Le emissioni Scope 3 - Categoria 11

Le emissioni Scope 3 sono una categoria fondamentale nel calcolo dell'impronta di carbonio di un'azienda e rappresentano tutte le emissioni indirette GHG che si verificano nella catena del valore, ma che non sono né prodotte direttamente dall'azienda (Scope 1), né legate all'energia acquistata (Scope 2). Lo Scope 3 include tutte le emissioni che derivano dalle attività dell'azienda ma che sono fuori dal suo controllo diretto, ad esempio la produzione dei materiali acquistati, i viaggi di lavoro e spostamenti dei dipendenti, uso e fine vita dei prodotti venduti, la logistica e trasporti a monte e a valle. Nello specifico, il GHG Protocol - lo standard internazionale di riferimento per la rendicontazione delle emissioni GHG - suddivide lo Scope 3 in 15 categorie:

- 1. Beni e servizi acquistati
- 2. Beni strumentali/capitali
- 3. Attività legate al carburante e all'energia non incluse in Scope 1 o 2
- 4. Trasporti e distribuzione a monte
- 5. Rifiuti generati dalle attività aziendali
- 6. Viaggi di lavoro
- 7. Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti
- 8. Beni in leasing a monte
- 9. Trasporto e distribuzione a valle
- 10. Lavorazione dei prodotti venduti
- 11. Uso dei prodotti venduti
- 12. Fine vita dei prodotti venduti
- 13. Beni in leasing a valle
- 14. Attività in franchising
- 15. Investimenti

Calcolare le emissioni Scope 3 rappresenta un passo essenziale per intraprendere un percorso solido e concreto verso la decarbonizzazione, in quanto rappresentano la parte più grande delle emissioni totali di molte aziende, soprattutto nei settori manifatturieri e della tecnologia. Il calcolo, tuttavia, presenta delle difficoltà oggettive legate alla complessità della raccolta dei dati lungo tutta la supply chain e la necessità di collaborare talvolta con altri attori, come fornitori e partner.

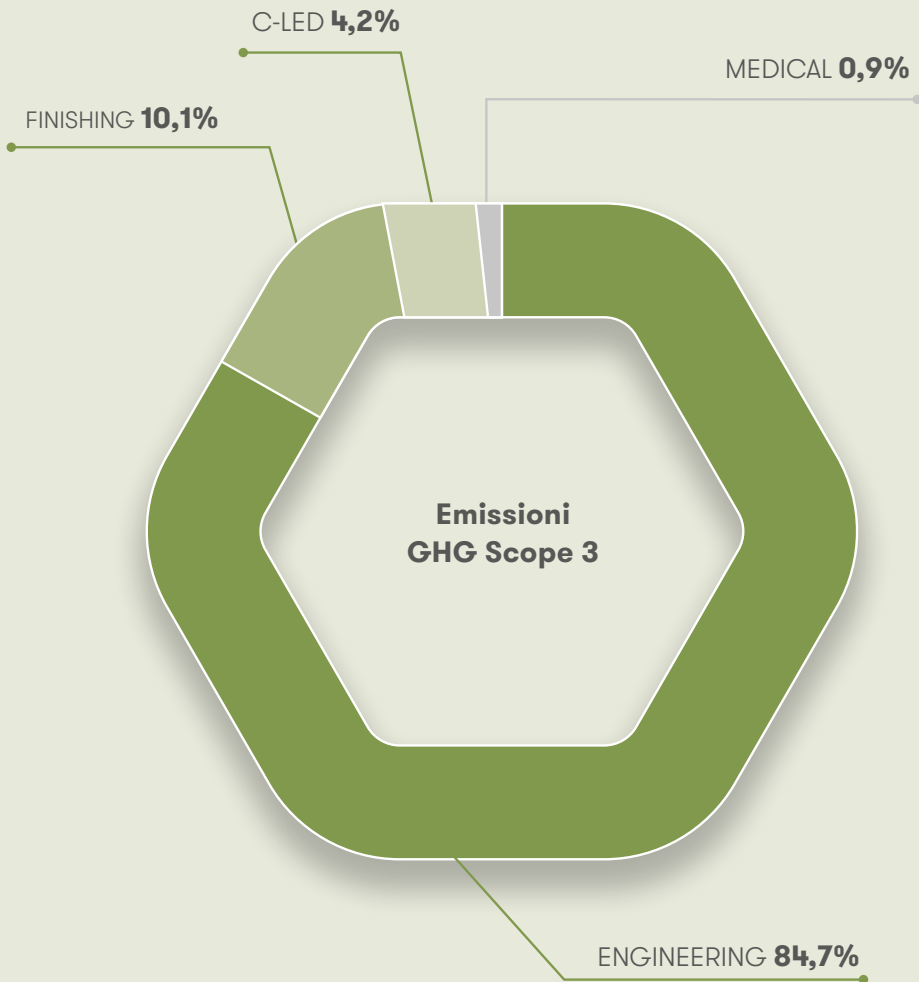
Cefla nel 2024 ha avviato un progetto mirato al calcolo delle emissioni Scope 3 limitatamente alla Categoria 11. La metodologia utilizzata ha previsto il conteggio dei kWh complessivi associati all'utilizzo di macchinari venduti e le relative emissioni GHG associate. Nel 2024 si stima che l'utilizzo dei prodotti di Cefla abbia generato la produzione di 1.981.670 t CO2 eq: di questi, circa l'85% sono attribuibili alla Business Unit Engineering.

¹³ I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO₂e Scope 1 sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) dei rispettivi anni (2023, 2024).

¹⁴ I fattori di emissione impiegati per il calcolo delle tCO₂e Scope 2 sono tratti dal Report 404/2024 pubblicato da ISPRA e da “European Residual Mixes” di AIB.

¹⁵ Nel calcolo delle emissioni Scope 3 sono state incluse le seguenti società: Elettromeccanica F.E.R. s.r.l., Düspohl Maschinenbau GmbH, Cefla Finishing Equipment (Suzhou) Co. Ltd, Cefla North America Inc., C-LED s.r.l.

La BU Engineering risulta preponderante rispetto alle altre per diverse considerazioni, associate perlopiù alla tipologia di macchinari venduti e alle implicazioni ad essi collegate. La BU Engineering produce infatti co-generatori per i quali è stata quantificata l’emissione associata alla combustione di gas naturale per circa 30 anni di vita utile, rispetto ai macchinari delle altre BU che consumano solo energia elettrica e per i quali la vita utile considerata si attesta mediamente sui circa 12-15 anni di vita utile.



Emissioni GHG Scope 3

4.4 Gestione dell’acqua e dei rifiuti

Acqua

Il Gruppo promuove una gestione responsabile della risorsa idrica e dei rifiuti valutando costantemente soluzioni applicabili per la riduzione dei consumi di acqua e dei rifiuti generati.

Nella tabella seguente vengono riportate le principali tipologie di prelievo idrico suddivise per acqua dolce e altre tipologie di acqua.

PRELIEVO IDRICO PER FONTE PER TIPOLOGIA (MI) ¹⁶	2023	2024
Acque sotterranee ¹⁷	0,62	0
Di cui acqua dolce ¹⁸	0,62	-
Risorse idriche di terze parti – fornitori idrici ¹⁹	31,71	29,34
Di cui acqua dolce	20,22	18,83
Di cui altre tipologie di acqua ²⁰	11,49	10,51
Prelievo idrico totale ²¹	32,85	29,79

Nel 2024 si è registrata una riduzione dei prelievi idrici complessivi pari al 9% rispetto all’anno precedente.

Rifiuti

Il Gruppo rispetta in modo puntuale la normativa vigente in materia di produzione e gestione dei rifiuti. In relazione alle componenti elettroniche rottamate, viene eseguita una separazione dei componenti per tipologia (schede elettroniche, ottone, rame, ecc.) favorendone il riciclo. Cefla dispone di tre compat- tatori per la riduzione dei volumi di plastica, carta e

cartone. Aderisce inoltre al consorzio per la raccolta dei neon e a quello degli oli usati. Relativamente ai toner esausti, invece, questi sono affidati ad una so- cietà terza che effettua attività di recupero.

In qualità di produttore di Apparecchiature Elettri- che ed Elettroniche (AEE), Cefla (o i terzi che agi- scono in suo nome) provvede alla raccolta, al trat- tamento e allo smaltimento del RAEE²², che viene sostituito da nuova AEE acquistata dall’utente, tramite un intermediario autorizzato.

¹⁶ I dati sono ricavati da contatori e/o bollette ricevute dal fornitore. Il dato riportato in tabella non comprende Exalens s.r.l., Cefla Polska Sp.Z.o.o., Cefla Middle East e Cefla Deutschland GmbH.

¹⁷ Il 2023, è stato l’ultimo anno di rendicontazione di acqua sotterranea, relativa al prelievo da pozzo per la sede di Pesaro, in quanto durante questo esercizio l’impianto idrico-sanitario della sede è stato collegato all’acquedotto.

¹⁸ Per acqua dolce si intende acqua con una concentrazione di solidi disciolti totali ≤ 1.000 mg/l.

¹⁹ Le risorse idriche ottenute da terze parti provengono per la loro totalità da acque di superficie.

²⁰ Con altre tipologie di acqua ci si riferisce ad acque con una concentrazione di solidi disciolti totali >1.000 mg/l.

²¹ Con un approccio precauzionale si considerano la maggior parte delle aree interessate dal prelievo come aree a stress idrico. L’informazione contenuta nel precedente Bilancio di Sostenibilità viene quindi aggiornata e rettificata sulla base della modifica della fonte (Acqueduct Water Risk Atlas).

²² Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche.

I rifiuti prodotti vengono gestiti nel rispetto della normativa vigente applicabile, ed in particolare secondo una procedura finalizzata a:

- garantire la corretta gestione amministrativa e legale dei rifiuti, a partire dal luogo di generazione fino allo smaltimento definitivo;
- perseguire l’obiettivo di ridurre la quantità e la pericolosità dei rifiuti prodotti;
- promuovere la raccolta differenziata ed aumentare il riutilizzo/recupero;
- descrivere le corrette modalità di compilazione, consultazione, registrazione e conservazione della documentazione inerente alla gestione dei rifiuti.

In particolare:

- i rifiuti vengono accumulati in gruppi omogenei per categoria;
- i siti di deposito sono segnalati evidenziando le posizioni dei rifiuti pericolosi e prevedono dispositivi atti ad impedire lo “spandimento” in ambiente dei rifiuti. In caso di liquidi pericolosi, è previsto un bacino di contenimento (per eventuali sversamenti) con capacità adeguate;
- i rifiuti vengono adeguatamente “confezionati”, in modo da evitare dispersioni e consentire la movimentazione in sicurezza e contrassegnati in maniera chiara mediante etichetta, nel rispetto delle norme che disciplinano l’imballaggio e l’etichettatura delle sostanze pericolose;
- l’individuazione dei trasportatori e delle aziende

RIFIUTI PRODOTTI (t) ²³	2023	2024
Rifiuti non pericolosi	3.694,20	7.072,19
Rifiuti pericolosi	246,64	144,86
Totale	3.940,84	7.217,05

²³ I dati vengono elaborati sulla base dei registri elaborati dalle singole società. I dati riportati nelle tre tabelle riguardanti i rifiuti non comprendono le seguenti società: Cefla France, Stern Weber, Cefla Polska e Cefla Middle East.

addette al riciclaggio o allo smaltimento avviene da parte dell’Ufficio HSE con valutazione dei requisiti legali indispensabili (autorizzazioni al trasporto e impianto in corso di validità). Per il trasporto dei rifiuti pericolosi su strada che rientrano nella normativa ADR il trasporto viene gestito in conformità alle disposizioni dell’ADR e dichiarate nella relazione ADR presentata annualmente dal consulente ADR.

Annualmente, inoltre, Cefla presenta alla Camera di Commercio territorialmente competente, il Modello Unico di Dichiarazione ambientale (MUD), secondo le modalità previste.

Nel 2023, il Gruppo si è impegnato nella valutazione degli impatti, effettivi e potenziali, legati alla produzione di rifiuti non solo durante le proprie attività, ma anche a monte e a valle delle stesse. In particolare, Cefla monitora attentamente le attività di smaltimento dei rifiuti speciali, pericolosi e non pericolosi, utilizzati in particolar modo nelle attività di disimballo di prodotti e imballi e nella rottamazione di ricambi e parti non riparabili e materiali obsoleti, nonché l’impiego di prodotti di verniciatura nelle prove di avviamento e collaudo di apparecchiature. Allo stesso modo, sono attentamente definite le procedure di smaltimento dei rifiuti RAEE derivanti dalla vendita di nuove apparecchiature elettromedicali in sostituzione di altre obsolete, nonché dei rifiuti connessi alla gestione di eventuali situazioni emergenziali (es. incendi, allagamenti, terremoti) che potrebbero causare la perdita di fluidi o rotture di impianti.

Come si evince osservando la tabella sopra riportata, nel 2024 il Gruppo ha prodotto il 7.217,05 ton di rifiuti. Il 98% dei rifiuti generati, inoltre, rientra nella categoria dei rifiuti non pericolosi.

Le significative variazioni del quantitativo dei rifiuti negli anni sono in massima parte determinate dalle dinamiche dei cantieri (apertura e/o chiusura degli stessi e loro dimensioni), da cui derivano i maggiori volumi di rifiuti

I rifiuti prodotti dall’organizzazione vengono affidati per la loro totalità a ditte terze autorizzate che effettuano operazioni di stoccaggio per il successivo avvio a operazioni di smaltimento o recupero. Nelle tabelle seguenti sono riportati i rifiuti destinati e non destinati a smaltimento, suddivisi per tipologia. Con “altre operazioni di smaltimento” si intendono le operazioni diverse dall’incenerimento e dal conferimento in discarica, mentre con “altre operazioni di recupero” si fa riferimento ad operazioni differenti dal riciclo e dalla preparazione per il riutilizzo.

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO (t)	2023	2024
Conferimento in discarica	63,56	40,94
Altre operazioni di smaltimento	95,60	12,32
Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento	159,16	53,26
Conferimento in discarica	0	19,09
Incenerimento (senza recupero di energia)	2,10	0
Altre operazioni di smaltimento	82,06	23,40
Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento	84,16	42,50
Totale rifiuti destinati a smaltimento	243,32	95,76

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO (t)	2023	2024
Riciclo	280,26	171,72
Altre operazioni di recupero	3.254,78	6.847,21
Totale rifiuti non pericolosi destinati a recupero	3.535,04	7.018,93
Riciclo	0,43	0
Altre operazioni di recupero	162,04	102,37
Totale rifiuti pericolosi destinati a recupero	162,47	102,37
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	3.697,51	7.121,30

Al fine di ridurre il proprio impatto ambientale e sensibilizzare il personale, anche nel 2024 Cefla ha proseguito la collaborazione con **PrintReleaf**, società che promuove la riforestazione planetaria a fronte

dell’impatto prodotto dall’attività di stampa di documenti cartacei. Grazie a tale iniziativa del Gruppo, ad oggi Cefla s.c. ha compensato i propri consumi di carta mediante il rimboschimento di 4.608 alberi.²⁴

²⁴ Certificato disponibile al seguente link: [PrintReleaf](#).

4.5

Tassonomia Ambientale UE

Con l’obiettivo di prepararsi all’entrata in vigore dell’obbligo normativo, al termine del FY 2024 Cefla, ha avviato un progetto mirato alla mappatura e all’identificazione delle attività ammissibili alla Tassonomia Ambientale UE.

Nel presente paragrafo sono riportati gli esiti di questo primo esercizio volontario di analisi. Mantenendo un approccio cautelativo e precauzionale, si è ritenuto opportuno limitare la disclosure alle sole informazioni di carattere qualitativo, con l’intenzione di affinare ulteriormente la metodologia di calcolo dei KPI relativi al Fatturato, CapEx e OpEx ammissibili.

Il Regolamento Tassonomia (Reg. UE 2020/852) identifica i criteri uniformi a livello UE per definire le attività economiche ecosostenibili, in relazione ai sei seguenti obiettivi ambientali:

1. mitigazione dei cambiamenti climatici (CCM);
2. adattamento ai cambiamenti climatici (CCA);
3. uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine (WTR);
4. transizione verso una economia circolare (CE);
5. prevenzione e riduzione dell’inquinamento (PPC);
6. protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi (BIO).

Le attività ammissibili agli obiettivi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici corrispondono a qualsiasi attività esplicitamente inclusa nella lista delle attività economiche degli allegati I e II del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 e successive modifiche previste dal Regolamento delegato (UE)

²⁵ “Do No Significant Harm”.

²⁶ Per valutare il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia si può fare riferimento alle seguenti linee guida: OECD Guidelines for Multinational Enterprises, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, International Labour Organisation’s (“ILO”) declaration on Fundamental Rights and Principles at Work, the eight ILO core conventions, International Bill of Human Rights.

2023/2485 indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti documento. Per quanto riguarda i restanti quattro obiettivi ambientali, le attività ammissibili sono elencate all’interno degli allegati da I a IV del Regolamento delegato (UE) 2023/2486 che consentono di determinare rispettivamente le attività associate all’uso sostenibile e protezione delle acque, alla transizione verso un’economia circolare, alla prevenzione e riduzione dell’inquinamento, alla prevenzione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Le attività allineate corrispondono alle attività ecosostenibili ex art. 3 del Regolamento (UE) 2020/852 che soddisfano in modo congiunto i seguenti criteri:

- **contributo sostanziale** al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali;
- assenza di danni significativi a nessuno degli altri obiettivi ambientali (principio “DNSH”²⁵);
- rispetto delle **garanzie minime di salvaguardia sociale**²⁶.

Al fine di avvicinarsi alle richieste del Regolamento, Cefla ha avviato la procedura di esame delle proprie attività attraverso l’identificazione delle attività ammissibili. Nel corso dell’analisi, che ha avuto pieno sviluppo durante la fine del 2024 e l’inizio del 2025, Cefla ha svolto la mappatura delle proprie attività economiche, valutando la coerenza con le descrizioni riportate nel Reg. (UE) 2021/2139, Reg. (UE) 2023/2485 e Reg. (UE) 2023/2486 in relazione alle proprie attività di business e/o connesse all’operatività aziendale.

Considerata la complessità dell’organizzazione e l’eterogeneità dei business, questa prima fase ha previsto un’analisi verticale dei codici NACE e delle attività svolte dalle tre business unit e dalla società C-Led. La mappatura è stata affinata e integrata con il contributo attivo dei direttori e dei responsabili tecnici delle

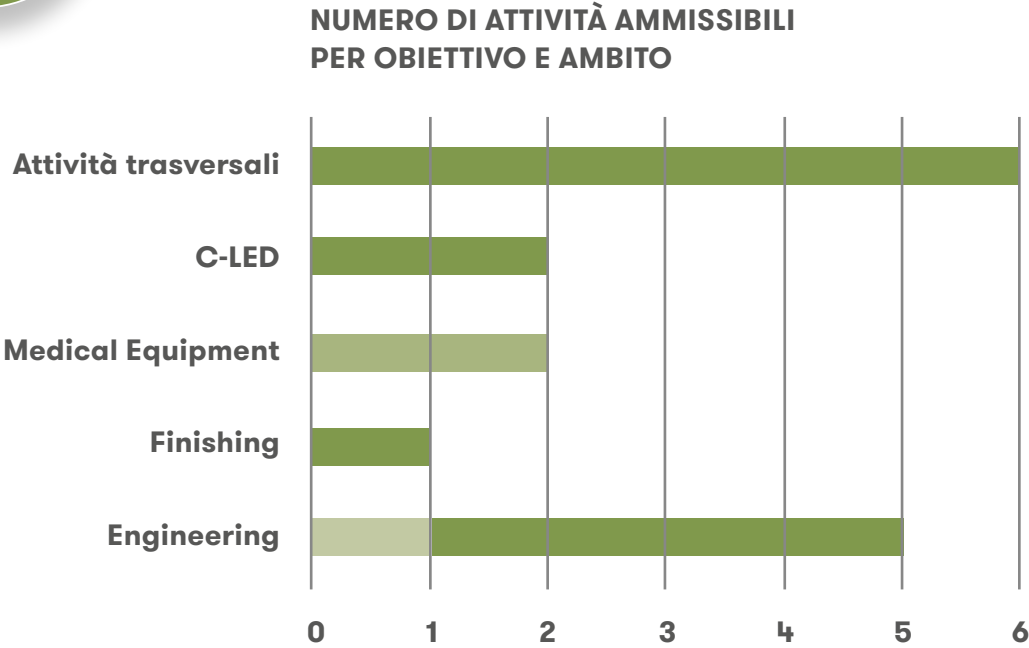
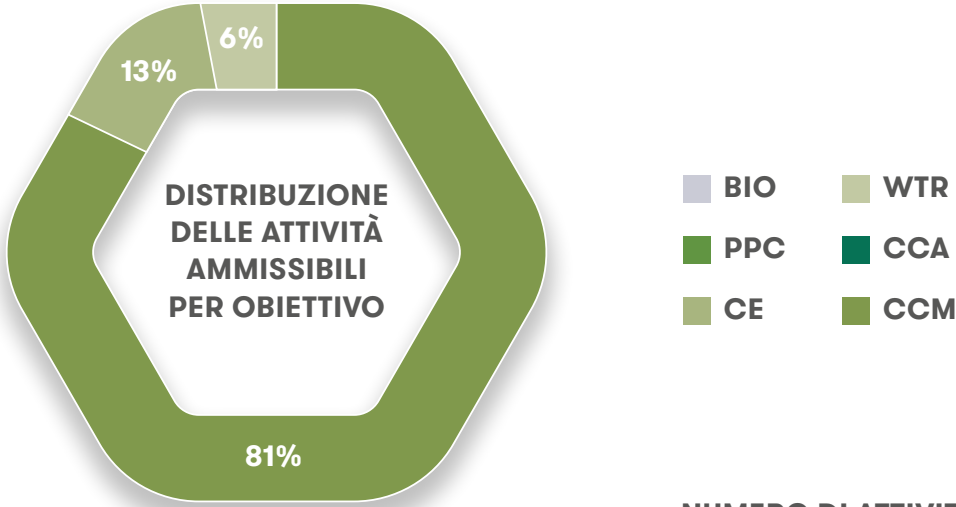
stesse business unit e C-Led, che sono stati coinvolti per mezzo di interviste dedicate.

In seguito a questo screening, sono state validate le attività economiche ammissibili alla Tassonomia. Nella tabella che segue si riporta una sintesi dei risultati.

BUSINESS UNIT ENGINEERING	BUSINESS UNIT MEDICAL EQUIPMENT	BUSINESS UNIT FINISHING	C-LED
DESCRIZIONE DEL BUSINESS			
Realizzazione e gestione di impianti tecnologici in ambito civile, industriale e nel settore dell’energia.	Vendita di prodotti quali riuniti odontoiatrici, radiologia digitale, software diagnostici e di gestione delle immagini, strumentazione dinamica, sistemi di sterilizzazione e dispositivi medici per implantologia e chirurgia orale.	Realizzazione di macchine e impianti di verniciatura, stampa digitale industriale, decorazione e ricopertura.	Produzione di tecnologie e soluzioni innovative alimentate a led.
ATTIVITÀ AMMISSIBILI SVOLTE DA CEFLA NEL 2024			
Alcuni dei progetti condotti dalla business unit prevedono l’installazione, la manutenzione o la riparazione di impianti di diversa natura: • illuminazione • riscaldamento, ventilazione di ambienti, • automazione e controllo degli edifici, • pompe di calore, • riduzione e controllo delle perdite di acqua. In aggiunta vengono svolti servizi di consulenza energetica.	I prodotti fabbricati, seppure di diversa natura, rientrano nella descrizione di “apparecchiature elettriche ed elettroniche”. In aggiunta, la business unit effettua anche la vendita di parti di ricambio. Di conseguenza, le attività potrebbero contribuire positivamente alla transizione verso un’economia circolare (obiettivo 4).	Le attività principali condotte dalla business unit non risultano ammissibili alla tassonomia. Tuttavia, sono stati identificati alcuni progetti di innovazione, ricerca e sviluppo dedicati alla riduzione dei consumi e delle conseguenti emissioni GHG. Tali progetti R&D sono mirati, ad esempio, all’elettrificazione dei sistemi e al risparmio energetico dei macchinari. Le attività risultano ammissibili e coerenti all’obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici.	C-LED fabbrica sorgenti luminose per edifici di destinazione civile e industriale. I prodotti offerti, grazie alle caratteristiche tecniche, contribuiscono alla mitigazione dei cambiamenti climatici favorendo l’efficienza energetica degli edifici in cui vengono installati. Gli ulteriori dispositivi fabbricati da C-LED e aventi diversa destinazione d’uso (ad esempio, le lampade destinate all’orticoltura) contribuiscono all’efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni di carbonio.

BUSINESS UNIT ENGINEERING	BUSINESS UNIT MEDICAL EQUIPMENT	BUSINESS UNIT FINISHING	C-LED
Ulteriori attività svolte trasversalmente dalle diverse società del Gruppo (investimenti o costi):			
Annualmente gli spazi e gli ambienti delle diverse sedi di Cefla possono essere oggetto di interventi di manutenzione o di efficientamento dal punto di vista energetico. In aggiunta Cefla, utilizza nelle sue attività quotidiane una flotta mezzi aziendale e dispone di data center per la gestione interna dei dati.			
ATTIVITÀ AMMISSIBILI (CODICI E NOMENCLATURA PREVISTA DAI REGOLAMENTI)			
CCM 7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	CE 1.2 - Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche	CCM 9.1 - Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	CCM 3.5 - Fabbricazione di dispositivi per l'efficienza energetica degli edifici
CCM 7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici	CE 5.2 - Vendita di parti di ricambio		CCM 3.6 - Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio
CCM 7.6 - Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili			
CCM 9.3 - Servizi professionali connessi alla prestazione energetica degli edifici			
WTR 1.1 - Fabbricazione e installazione (e relativi servizi) delle tecnologie di controllo delle perdite che consentono di ridurre e prevenire le perdite nei sistemi per la fornitura di acqua			
Ulteriori attività svolte trasversalmente dalle diverse società del Gruppo (investimenti o costi):			
6.5 - Trasporto mediante moto, autovetture e veicoli commerciali leggeri			
6.6 - Servizi di trasporto di merci su strada			
7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica			
7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici			
7.6 - Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili			
8.1 - Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse			

Complessivamente, rispetto al totale delle attività identificate, la maggior parte (81%) risulta ammissibile all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici. Le restanti attività sono rivolte prevalentemente alla transizione verso un'economia circolare (13%) e all'uso sostenibile delle acque (6%).



Le attività ammissibili verranno ulteriormente analizzate alla luce dei criteri di vaglio tecnico (contributo sostanziale e Do No Significant Harm) e delle garanzie minime di salvaguardia sociale, al fine di identificare quali tra di esse possono essere considerate allineate alla Tassonomia Ambientale UE, e quindi ecosostenibili.



5

Informazioni sociali

Highlights

96%>

di **DIPENDENTI**

A TEMPO

INDETERMINATOottenimento della
**CERTIFICAZIONE
ISO 45001>**

(Salute e sicurezza)

per la Capogruppo
Cefla s.c.ottenimento della
**CERTIFICAZIONE
UNI/PdR
125:2022>**per la PARITÀ DI GENERE
per Cefla s.c.Iniziative a livello di BU
per il monitoraggio della
**CUSTOMER>
SATISFACTION**

Obiettivi per il futuro

- Riduzione dei tempi di recupero ed analisi dei dati relativi al personale grazie a una maggiore accessibilità e all'elaborazione di KPI espliciti
- Sviluppo di piani di crescita professionale interna
- Potenziamento del piano di formazione a livello di Gruppo, inclusivo di formazione sui temi della sostenibilità
- Consolidamento delle attività di coinvolgimento e interazione con i lavoratori, anche lungo la catena del valore
- Prosecuzione e strutturazione delle modalità di engagement dei clienti

Temi materiali associati

- Condizioni di lavoro, clima interno e welfare
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Sviluppo e formazione delle risorse
- Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti

SDGs



5.1 Impatti, rischi e opportunità

Impatti, rischi e opportunità rilevanti relativi ai lavoratori

In qualità di Gruppo multi-business con una presenza internazionale, Cefla riconosce il ruolo centrale della sfera sociale e l'importanza di gestire con responsabilità tutti gli aspetti legati ai propri lavoratori. L'impatto di Cefla sulle condizioni di lavoro, il clima interno e il welfare è significativo, come dimostrato dagli esiti dell'analisi di rilevanza. Con un totale di 1.882 dipendenti e società controllate in Italia, Francia, Polonia, Germania, Cina, Stati Uniti ed Emirati Arabi, il Gruppo opera in un panorama normativo e culturale eterogeneo. La complessità del quadro di riferimento rende quindi essenziale il rispetto di leggi, regolamenti e standard differenziati per la gestione dei lavoratori, insieme al miglioramento del clima aziendale attraverso la tutela e promozione della libertà di associazione, della contrattazione collettiva e della rappresentanza dei lavoratori. Parallelamente, attraverso le proprie operazioni Cefla può impattare sul benessere psico-fisico dei propri dipendenti. La mancata attenzione a questi aspetti potrebbe quindi comportare un rischio elevato di compromissione della business continuity, con una potenziale perdita di talenti e una riduzione della produttività, oltre al deterioramento della reputazione del Gruppo. Al contrario, un approccio virtuoso permette a Cefla di attrarre e trattenere i migliori talenti, aumentare la produttività e rafforzare la propria immagine sul mercato.

Altrettanto cruciale è l'attenzione alla salute e alla sicurezza sul lavoro, un ambito con impatto anch'esso elevato, particolarmente per le sedi produttive del Gruppo. Attraverso presidi procedurali e organizzativi, Cefla può ridurre gli infortuni e i casi di malattie professionali, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e riducendo i livelli di stress lavoro-correlato. Implementare efficacemente queste misure non solo salvaguarda il benessere dei lavoratori, ma rafforza anche il capitale reputazionale dell'intera organiz-

zazione.

Infine, la formazione e lo sviluppo delle competenze rappresentano un'area con un impatto medio, che rimane tuttavia strategica per il futuro del Gruppo. La formazione e lo sviluppo del proprio personale sono cruciali per permettere ai dipendenti di realizzare appieno il proprio potenziale, offrendo, al contempo, significative opportunità, quali riduzione del turnover, continuità operativa e acquisizione di competenze fondamentali per Cefla nel lungo periodo. Al contrario, un mancato investimento nella formazione e nello sviluppo dell'organico comporterebbe un rischio in termini di maggior turnover e aumento dei relativi costi, potenziale riduzione della business continuity e perdita di know-how aziendale.

Per rendere più immediata ed efficace la **gestione di eventuali reclami o segnalazioni** i dipendenti possono rivolgersi direttamente al referente HR dedicato, presente in ciascuna Business Unit del Gruppo mentre per le tematiche di tipo amministrativo (es. busta paga, sistema presenze, rimborsi spese, etc.) sono utilizzabili indirizzi e-mail specifici che garantiscono allo stesso modo una risposta mirata e dedicata alla singola necessità. In particolar modo, per le società italiane del Gruppo, eventuali segnalazioni e/o reclami riguardanti le paghe o le presenze, vengono canalizzate nelle caselle di posta elettronica paghe@cefla.it e presenze@cefla.it.

A seguito dell'ottenimento della certificazione SA8000 da parte della BU Engineering, sono state inoltre predisposte in tutti i piani delle sedi di Selice e Gambellara delle "cassette dei reclami", all'interno delle quali i dipendenti possono inserire il proprio "messaggio". Al fine di rendere accessibile a tutti lo strumento delle segnalazioni in merito alla SA8000, in alternativa alle cassette, sono attive le caselle di posta elettronica sa8000@cefla.it e, con riferimento alla controllata Cefla Tech, sa8000@ceflatech.it, che permettono di inoltrare segnalazioni o proposte

di miglioramento anche a chi non è in sede. Parallelamente, il Social Performance Team della BU Engineering, rappresentativo di tutte le categorie aziendali, si dedica a raccogliere feedback essenziali per il miglioramento continuo del sistema aziendale.

Per agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi **rispetto alle tematiche di salute e sicurezza, Cefla prevede tre modalità di comunicazione:**

- dalla Direzione al lavoratore, mediante incontri, comunicazioni di servizio, procedure e disposizioni;
- dal Lavoratore alla Direzione, anche mediante l'interpello dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e per l'Ambiente (RLSA), comunicazioni durante gli incontri e riunioni;
- a livello trasversale, tra il personale indipendentemente dai ruoli ricoperti.

I principali motivi di comunicazione sono: diffusione della politica, degli obiettivi e dei traguardi inerenti il sistema di gestione integrato Salute e sicurezza, dell'esito della valutazione dei rischi e della valutazione degli aspetti ambientali, informazione e formazione del personale, informazioni operative inerenti i servizi, aggiornamento delle procedure di esecuzione dei servizi ed attività, comunicazioni da inoltrare all'esterno e gestione degli adempimenti, nonché del livello di applicazione del sistema di gestione e dei risultati degli audit interni e dell'Ente di certificazione.

La comunicazione può avvenire mediante incontri e riunioni, comunicazioni scritte e di posta elettronica, intranet e siti aziendali o bacheche. La funzione Comunicazione di Corporate gestisce in modo efficace le comunicazioni esterne relative all'immagine e informazioni Societarie, mentre le segnalazioni, richieste di informazioni e quant'altro afferente alla gestione del sistema sono gestite dalla Segreteria di Direzione, dedicando particolare attenzione ai momenti della ricezione, della registrazione, della risposta e della scelta delle azioni da intraprendere a seguito della comunicazione.

I lavoratori partecipano ai seguenti aspetti inerenti alla sicurezza e salute anche tramite i RLS e RLST²⁷ nominati dagli stessi. Gli RLS sono sempre consultati nei seguenti casi:

- Aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi;
- Incontri periodici e riunione annuale con Medico Competente, Datore di Lavoro e RSPP.

Impatti, rischi e opportunità rilevanti relativi ai clienti

Nonostante la varietà dei settori di attività, Cefla opera nel mercato B2B (Business to Business), servendo clienti sia sul territorio italiano che su scala internazionale. La rete commerciale internazionale di Cefla è ben strutturata e si sviluppa grazie alle società commerciali del Gruppo presenti in Europa e nei mercati extra-europei.

L'analisi di rilevanza condotta ha evidenziato il ruolo di Cefla in termini di contributo alla soddisfazione delle reali esigenze della clientela, anche attraverso l'offerta di prodotti e servizi con elevate performance ambientali e sociali.

Al contempo, la soddisfazione del cliente e la qualità delle relazioni sono pilastri strategici capaci di influenzare in maniera significativa l'andamento del business del Gruppo e la sua reputazione, con conseguenze sulla fiducia dei consumatori e sulla percezione del brand. Tra i rischi identificati rientra inoltre la possibilità di incorrere in sanzioni o spese legali.

L'ascolto e l'orientamento verso gli interessi dei clienti avvengono attraverso molteplici strumenti e canali. Tra questi, la partecipazione attiva a fiere di settore consente un contatto diretto con i clienti e la raccolta di informazioni dal mercato mentre i processi di gestione dei clienti permettono di monitorare reclami e resi oltre alle relative risposte da parte delle Business Unit e società del Gruppo.

²⁷ Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

5.2 Responsabilità sociale verso i lavoratori

CONDIZIONI DI LAVORO, CLIMA INTERNO E WELFARE

Riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel lavoro e negli affari, Cefla ha adottato un Codice Etico che si applica a tutte le società del Gruppo. Questo documento prevede l'adesione e condivisione dei valori cardine enunciati nelle principali convenzioni per i diritti umani (Costituzione della Repubblica Italiana, Costituzione Europea e Dichiarazione universale dei diritti umani) oltre alla condanna di qualunque attività finalizzata allo sfruttamento, discriminazione, comportamento lesivo o al ricorso a pratiche di lavoro forzato o obbligato.

Cefla s.c. crede nel valore e nell'importanza di creare un ambiente equo ed inclusivo e si pone l'obiettivo di valorizzare le persone e di eliminare ogni forma di discriminazione e pregiudizio. In quest'ottica rientrano l'ottenimento della **certificazione UNI/PdR 125:2022** per la parità di genere per Cefla s.c. e la contestuale approvazione della Politica per la parità di genere nel corso del 2024.

La **Politica per la Parità di Genere** sottolinea e condivide l'impegno che l'azienda si assume sia attraverso il rispetto delle norme vigenti, che attraverso l'adozione di strumenti finalizzati a garantire la giusta crescita culturale. Cefla s.c. si impegna pertanto a:

- Rispettare i principi di parità ed uguaglianza presenti nella Costituzione e nelle norme nazionali;
- Estendere la cultura della Parità di Genere attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e la promozione dei principi di uguaglianza ed inclusione;
- Rimuovere gli ostacoli per un'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro (in termini di pari opportunità nell'accesso al lavoro e alle opportunità di carriera e di formazione, equità

reddituale, applicazione e sensibilizzazione sul congedo di paternità);

- Assicurare a tutto il personale un'adeguata formazione e informazione in materia di rispetto delle diversità, inclusività e pari opportunità.

Cefla introduce i valori di Equità, Diversità e Inclusione già nella fase di onboarding, attraverso la condivisione della propria Politica aziendale. Questi valori sono ulteriormente promossi e concretizzati grazie all'operato del **Comitato Guida sulla Parità di Genere**, il cui obiettivo è attuare strategie volte a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti.

Cefla adotta inoltre una politica di tolleranza zero contro mobbing, molestie e vessazioni o comportamenti offensivi, valida per tutti gli stakeholder. Episodi di discriminazione, trattamento ingiusto o iniquità nell'ambiente di lavoro possono essere segnalati senza timore di ritorsioni attraverso il **canale Integrity CEFLA**, in conformità con la procedura di whistleblowing. Tali segnalazioni sono attentamente valutate dal Comitato Guida per l'adozione di azioni correttive e di miglioramento.

La Politica per la Parità di Genere promuove infine iniziative di welfare volte a potenziare il sostegno alla genitorialità e favorire il benessere psicofisico individuale e familiare dei dipendenti attraverso l'offerta di soluzioni lavorative flessibili.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Cefla s.c. attribuisce rilevanza primaria alla salute e sicurezza dei lavoratori e, per questo, persegue obiettivi fondamentali, quali:

- operare nel rispetto delle norme, delle leggi e delle disposizioni vigenti a livello nazionale, internazionale regionale e locale, compresi gli impegni

sottoscritti con le parti interessate;

- migliorare le condizioni e l'ambiente di lavoro riducendo i pericoli ed i rischi connessi con la propria attività;
- ridurre gli infortuni e gli incidenti sul lavoro.

Come riportato all'interno della già menzionata Politica su **Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia**²⁸, con riferimento alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, il Gruppo si impegna a:

- promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza a tutti i livelli aziendali attraverso la sensibilizzazione, l'informazione, la formazione e l'addestramento;
- attuare le misure di prevenzione e protezione atte a prevenire l'insorgere di situazioni potenzialmente pericolose;
- verificare il rispetto delle norme e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza;
- ricercare ed attuare il miglioramento progressivo e continuo, già a partire dalla fase di progettazione, delle condizioni di lavoro, dei processi, delle infrastrutture e dei servizi tenendo conto del progresso tecnologico;
- coinvolgere i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori nell'attuare la Politica per la Salute e la sicurezza sul lavoro.

Il **Datore di Lavoro** (Direttore Generale e Direttore di BU) ha l'autonomia di spesa necessaria, senza restrizione di budget, allo svolgimento delle funzioni delegate. È attribuito un budget annuale ai Datori di lavoro, in forza dei poteri conferiti. Per gli interventi che dovessero superare il budget previsto, deve essere informato il CdA, ferma restando la facoltà di agire in autonomia e senza limiti di spesa, per interventi urgenti e improrogabili, dandone comunicazione tempestiva al Legale Rappresentante o al CdA.

I Direttori di BU, in collaborazione con il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**

(**RSPP**) ed i responsabili delle aree interessate, propongono al Direttore Generale per approvazione le linee generali ed i budget per gli interventi infrastrutturali e gestionali da realizzare nella Business Unit per quanto di competenza, al fine di assicurare la conformità dei servizi e condizioni di lavoro idonee e rispettose della legislazione vigente. Gli interventi di miglioramento sono pianificati sulla base delle risultanze delle valutazioni di rischio, dell'analisi degli accadimenti pericolosi (infortuni e near misses), dall'esito di verifiche ispettive interne.

Tutte le aziende del Gruppo infine rispettano le leggi in materia di Salute Sicurezza e Ambiente adempiendo a quanto previsto da D. Lgs. 81/08, D. Lgs.152/06 e le altre normative vigenti. La BU Engineering di Cefla s.c. e Cefla Tech possiedono, inoltre, sistemi di gestione della Salute e Sicurezza certificati secondo la norma ISO 45001, che coprono tutti i rispettivi dipendenti. Il perimetro di certificazione ai sensi della ISO 45001 è stato esteso a fine 2024 con l'ottenimento della stessa anche per la Capogruppo Cefla s.c.²⁹. Tali standard garantiscono un approccio strutturato ed efficace alla gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Il mondo delle organizzazioni in questi ultimi anni sta rivolgendo sempre più l'attenzione alle risorse umane, poiché la qualità e le competenze di queste ultime costituiscono un reale vantaggio competitivo per le aziende operanti in tutti i settori. In qualità di Società Cooperativa, Cefla orienta in maniera netta la sua politica del personale. Tutte le società del Gruppo, infatti, si impegnano a fornire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro, attraverso l'adozione di attrezzature, macchinari ed impianti che rispettino i requisiti di sicurezza previsti dalla normativa vigente.

Cura delle persone, formazione e crescita professionale, strategie di retribuzione e coinvolgimento interno rappresentano tutti ambiti a cui è stata data

notevole rilevanza in fase di definizione ed aggiornamento della politica del personale adottata da Cefla.

I 3 Pillars su cui tale politica si basa possono essere così riassunti:

1. #SharingCulture

Condividere conoscenze e sapere, è la chiave per puntare all'eccellenza. Valorizzare le persone significa potenziare le capacità, espandere le competenze professionali e personali, dando valore a tutte le risorse.

2. #DigitalTransformation

Dotare le persone di competenze strategiche per sfruttare i vantaggi del Digitale, una componente

chiave in tutti i mestieri per produrre, interagire e comunicare nel mondo dell'Industria 4.0. Agire in maniera dinamica e rispondente alle nuove esigenze di mercato del lavoro.

3. #ContinuousLearning

Un sistema formativo che si basa su diversi livelli di upgrade, dal favorire la consapevolezza di competenze non ancora proprie, all'acquisizione di competenze specializzate, fino al consolidamento delle competenze acquisite sulle quali sviluppare padronanza.



²⁸ Il documento è consultabile al seguente link: [Politica su Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia](#).

²⁹ Per maggiori informazioni in merito al Sistema di gestione integrato Salute e sicurezza, Ambiente ed Energia, si rimanda alla sezione §4.2 "Responsabilità ambientale".

5.3

Composizione dell'organico e pari opportunità

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2024 il personale del Gruppo Cefla conta complessivamente 1.882 dipendenti³⁰. Oltre l'85% del personale dipendente del Gruppo presta il proprio servizio in Italia.

In linea con i valori medi dei settori in cui Cefla opera,

all'interno dei quali gli uomini sono tradizionalmente impiegati in misura maggiore rispetto alle donne, nel 2024 circa il 22% della popolazione aziendale è costituita da donne.

Il 96% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato ed il 96% lavora in modalità full-time.

DIPENDENTI PER CONTRATTO E GENERE	2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	374	1.320	1.694	401	1.414	1.815
Contratto a tempo determinato	19	39	58	15	52	67
TOTALE	393	1.359	1.752	416	1.466	1.882
Contratto full time	342	1.338	1.680	364	1.444	1.808
Contratto part time	50	15	65	51	16	67
Contratto con orario variabile ³¹	1	6	7	1	6	7

DIPENDENTI PER CONTRATTO E SEDE	2023			2024		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	1.447	247	1.694	1.562	253	1.815
Contratto a tempo determinato	37	21	58	40	27	67
TOTALE	1.484	268	1.752	1.602	280	1.882
Contratto full time	1.428	252	1.680	1.542	266	1.808
Contratto part time	56	9	65	60	7	67
Contratto con orario variabile	0	7	7	0	7	7

³⁰ I dati della sezione sono riportati secondo il numero di teste alla fine del periodo di riferimento.

³¹ Per "dipendenti con orario variabile" si intendono quei dipendenti a cui non è garantito un numero minimo o fisso di ore lavorative al giorno, alla settimana o al mese, ma che si rendono disponibile al lavoro quando richiesto (ad es. dipendenti a chiamata).

È previsto annualmente un processo di budget strutturato al fine di garantire la disponibilità di persone necessarie, per numero e caratteristiche, alla realizzazione dei piani aziendali e ad assicurare allo stesso tempo le condizioni per una loro gestione, in coerenza con la dinamica legislativa, contrattuale, tecnico-economica e sociale. In particolare, le attività sono così seguite:

- l'analisi del contesto interno (risorse presenti in azienda, necessità a breve, medio e lungo periodo, evoluzione della popolazione in termini anagrafici e professionali, strategie per la sostenibilità e competitività del business nel tempo) e di quello esterno (mercato del lavoro, Future of Work, Digital Transformation, sistema politico e socioculturale, tecnologie);
- il confronto dell'offerta con la previsione di domanda ricavati dal programma dell'azienda nel suo complesso e delle singole funzioni ed aree di attività - analisi bisogni e definizione budget. Il confronto tra domanda ed offerta può svilupparsi in maniera circolare attraverso progressivi aggiustamenti, anche alla luce di vincoli di budget o di risorse;
- la definizione di obiettivi e programmi di attività in termini di reclutamento, selezione, formazione e sviluppo, compensation, organizzazione del lavoro e mobilità interna ecc.;
- il controllo e il monitoraggio delle attività per verificarne le congruenze con la strategia.

Il Budget delle risorse umane viene approvato dal Vertice Aziendale nelle prime settimane di gennaio e viene monitorato mensilmente.

In un contesto sempre più incerto e soggetto a fenomeni di Turnover elevati, l'area Talent Acquisition & People Development, oltre che mantenere massima attenzione sull'iter di ricerca e selezione, si è focalizzata sul network Education (Scuole, Università, Enti di Formazione) per avvicinarsi alle nuove generazioni, al fine di rispondere sempre più efficacemente alle esigenze di business e dinamiche del mercato del lavoro.

Due sono i principali obiettivi:

- trovare la persona giusta per il posto giusto nel minor tempo possibile;
- attrarre i candidati migliori, pensando all'organizzazione nel medio-lungo periodo.

Il **modello di ricerca e selezione del personale** individua oggi due momenti salienti, quello della ricerca e quello della selezione. Il processo è sufficientemente snello da garantire velocità, flessibilità ed efficacia. Si compone di specifiche fasi supportate da strumenti interni di condivisione e si attiva dopo l'approvazione di apertura di una posizione.

I **canali di ricerca** di Cefla possono riassumersi in quattro cluster, movimentati a seconda del target (profilo, requisiti, generazione, seniority, territorio, etc.):

- Canale EDUCATION;
- Canale DIGITAL;
- Canale NETWORKING;
- Canale PARTNERSHIPS.

Nello specifico, le principali fonti di recruiting engagement sono otto:



Relativamente al mondo EDUCATION, Cefla ha strutturato percorsi di collaborazione con le scuole del Territorio, sia istituti tecnici sia Licei, attraverso piani di alternanza scuola-lavoro e la prosecuzione della “Settimana delle Scuole”, momento di visite in sede per orientare i ragazzi delle classi II, III e IV ed aiutarli a conoscere le realtà produttive a loro vicine. A queste iniziative si aggiunge il corso Talent Hub by Engineering finalizzato alla formazione e all’inserimento di diplomati e laureati nella BU Engineering.

Al 31 dicembre 2024, circa il 15% del personale del Gruppo è risultato composto da dipendenti assunti durante l’ultimo esercizio. Nello stesso periodo, il tasso di turnover è stato pari a 8%.

Il significativo incremento percentuale del turnover positivo è attribuibile in particolare alla crescita dell’organico presso la controllata Cefla Tech s.r.l., volta a soddisfare le esigenze generate dall’acquisizione di nuove commesse.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI	2023	2024
Assunti (n.)	165	287
Cessati (n.)	176	151
% DI ASSUNZIONI	9%	15%
% DI CESSAZIONI	10%	8%

Creazione del Progetto “TALENT HUB”

Nel 2024 abbiamo partecipato ad un bando finanziato dalla Regione Emilia Romagna - all’interno del programma IFTS (Istruzione e Formazione tecnica Superiore) – finalizzato alla formazione e all’inserimento di 12 ragazzi nella BU Engineering.

Questo percorso, volto al conseguimento della qualifica di “Tecnico di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali”, si è svolto in formula di apprendistato retribuito, per un totale di 800 ore, di cui 400 ore di formazione frontale in aula con contributi didattici di Università, esperti di settore e Istituti Tecnici del territorio, e 400 ore di formazione on the job in affiancamento a tutor interni.

Il corso rientra nel progetto TALENT HUB, iniziativa aziendale volta a formare ragazzi e ragazze sulle competenze specialistiche dei nostri business, così da essere avviati all’inserimento in diversi ruoli professionali.



Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Al 31 dicembre 2024 il personale del Gruppo Cefla conta 218 lavoratori non dipendenti³², registrando una crescita del 10% rispetto all'anno precedente, dettata principalmente dall'esigenza dalla Capogruppo di rispondere in modo flessibile all'andamen-

to dei carichi di lavoro. Questa categoria è composta prevalentemente da lavoratori interinali (90 % del totale) e da lavoratori che prestano il proprio servizio in Italia (94% del totale). Oltre ai lavoratori non dipendenti impiegati dalle società facenti parte del Gruppo, sono presenti cooperazioni con consulenti e altre tipologie di collaboratori.

LAVORATORI NON DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO SUDDIVISI PER GENERE E REGIONE	2023			2024		
	Italia	Resto del mondo	Totale	Italia	Resto del mondo	Totale
Donna	41	3	44	47	4	51
Uomo	148	7	155	157	10	167
TOTALE	189	10	199	204	14	218
Lavoratori autonomi	-	3	3	-	3	3
Lavoratori interinali	183	4	187	197	-	197
Stagisti e tirocinanti	4	2	6	5	8	13
Appaltatori	-	1	1	-	1	1
Co.Co.Co. ³³	2	-	2	2	-	2
Contratti d'ordine ³⁴	-	-	-	-	2	2

³² I dati della sezione sono riportati secondo il numero di teste alla fine del periodo di riferimento.

³³ Contratti di Collaborazione coordinata e continuativa.

³⁴ Contratti per svolgere un incarico specifico basato su un contratto di servizio o d'opera.

Metriche della diversità

Come si evince dalle tabelle seguenti, nel 2024 l'alta dirigenza del Gruppo è composta da 31 dirigenti e 145 quadri.

DIPENDENTI PER RUOLO E GENERE	2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	4	25	29	8	23	31
Quadri	23	112	135	24	121	145
TOTALE	27	137	164	32	144	176
%	16%	84%	100%	18%	82%	100%

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ	2023				2024			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
N. dipendenti	181	905	666	1.752	197	959	726	1.882
%	10%	52%	38%	100%	10%	51%	39%	100%

A livello di Gruppo, nel 2024 la percentuale di dipendenti uomini risulta essere preponderante considerando le categorie di dirigenti e quadri. Per questo motivo, Cefla si impegna sia nel processo di selezione che nei cambi di ruolo e negli avanzamenti di carriera ad avere come driver principale la professionalità e le competenze dei dipendenti, non tenendo conto del genere in nessun campo.

Anche la distribuzione dei dipendenti secondo le tre fasce d'età considerate (<30 anni, 30-50 anni, >50

anni) varia significativamente. In generale, la maggior parte delle persone impiegate dal Gruppo nel 2024 (51% del totale) si colloca nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Coerentemente con il proprio ideale di tutelare ogni forma di diversità e di garantire a ognuno le medesime opportunità di sviluppo personale e professionale Cefla ha contato, nel 2024, 36 lavoratori appartenenti a categorie protette definite dalle normative vigenti nel rispettivo paese di riferimento.

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER RUOLO E GENERE ³⁵	2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
N. dipendenti appartenenti a categorie protette	9	26	35	8	28	36
% sul totale dei dipendenti	2%	2%	2%	2%	2%	2%

³⁵ A causa dell'indisponibilità o della riservatezza dei dati relativi ai dipendenti appartenenti a categorie protette sono escluse dal presente dato le società controllate Cefla North America Inc. e Cefla Middle East.

5.4 Sviluppo e formazione delle risorse

La formazione nel Gruppo Cefla risponde a fabbisogni legati al Business, all’organizzazione, alle persone, ai cambiamenti di contesto ed agisce su due dimensioni capacità/competenze (saper fare) e comportamenti (saper essere). Essa è gestita attraverso un **processo ben definito e condiviso, coordinato tra le strutture P&O di Business Unit e la Direzione P&O Corporate**, che prevede fasi e strumenti specifici: definizione della strategia con il top management, analisi e raccolta dei fabbisogni presso ogni dipartimento, redazione di un budget e approvazione, predisposizione piani esecutivi, progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione.

Le attività di cui si compone il piano di formazione possono essere classificate in base alle modalità e metodologie: on-the-job (focus sulla dimensione operativa); corsi a catalogo presso ente esterno (focus su conoscenze e competenze di ruolo), formazione a progetto (realizzata ad hoc, con finalità e destinatari specifici); formazione interna, workshop e meeting; e-learning ed in base ad “assi formativi” a seconda dei contenuti e degli obiettivi: ruolo, lingue, sviluppo, digital transformation, compliance. In fase di ingresso in azienda o per mobilità interna, inoltre, sono previsti percorsi di inserimento e affiancamento ad hoc.

Nel corso dell’anno, è stato attivato un progetto di formazione trasversale, Cybersecurity Training, erogato in presenza all’intera popolazione aziendale con l’obiettivo di trasmettere nozioni, modalità e strumenti per proteggere sé stessi e promuovere la sicurezza di tutti. Il percorso ha affrontato diverse tematiche in funzione dei diversi gradi di esposizione al rischio informatico, oltre che contenuti specifici

ci in base ai diversi contesti lavorativi.

Inoltre, è stata realizzata una campagna di formazione sui temi della Sostenibilità e della Parità di Genere, rivolta a tutti i dipendenti, erogata in modalità mista (e-learning e in presenza). Infine, in continuità con gli anni precedenti, è proseguito il percorso di formazione manageriale finalizzato a diffondere uno stile di leadership comune attraverso strumenti di lavoro concreti ed applicabili nel contesto del Gruppo.

Nel 2024, sono state erogate complessivamente 23.565 ore di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza. Rispetto a quest’ultima il personale viene formato relativamente a: formazione generale, formazione specifica a seconda del livello di rischio, aggiornamento formazione specifica, formazione e addestramento all’uso di dispositivi di protezione individuale di terza categoria, prima formazione e aggiornamento per addetto alla lotta antincendio (rischio medio o alto), prima formazione e aggiornamento addetto al primo soccorso, formazione per addetto all’uso di defibrillatore, prima formazione e aggiornamento all’uso di carrello elevatore, prima formazione e aggiornamento all’uso di piattaforme elevabili, formazione all’uso del carro-ponte, formazione addetto lavori elettrici (PES/PAV), prima formazione e aggiornamento preposti, prima formazione e aggiornamento dirigenti, formazione addetti operanti in aree radio-protette, formazione addetti operanti in spazi confinati, prima formazione e aggiornamento Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, imballo e spedizione di merci pericolose, formazione utilizzo di isocianati.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE	2023	2024
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti	16.669	23.565
Numero totale di dipendenti	1.752	1.882
Media ore di formazione per dipendente	9,5	12,5
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti donne	3.162	5.661
Numero totale di dipendenti donne	393	416
Media ore di formazione per dipendente donna	8,0	13,6
Numero totale di ore di formazione fornite ai dipendenti uomini	13.507	17.904
Numero totale di dipendenti uomini	1.359	1.466
Media ore di formazione per dipendente uomo	9,9	12,2

Nell’ottica di un continuo potenziamento della gestione del capitale umano, il 2025 vedrà l’introduzione di un modulo dedicato al Management by Objectives (MBO) all’interno del gestionale Human Capital Management (HCM) di Cefla. Questo stru-

mento consentirà di valutare e monitorare il raggiungimento di obiettivi specifici da parte dei dipendenti, in linea con le iniziative di valutazione delle performance già avviate presso diverse controllate estere del Gruppo.



Programma di formazione sulla sostenibilità e parità di genere

Il 2024 è stato caratterizzato dall'introduzione del **"Sustainability Training"**, un percorso formativo mirato a sensibilizzare i dipendenti di Cefla sui principi della sostenibilità e sulla parità di genere. L'iniziativa mira a diffondere una comprensione approfondita delle sfide e degli obiettivi legati allo sviluppo sostenibile all'interno dell'organizzazione.

Il corso ha coperto i tre pilastri ESG (Environmental, Social, Governance), fornendo una panoramica complessiva sulla sostenibilità, inclusa l'Agenda 2030 e i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). Un focus particolare è stato dedicato agli SDGs 5 (Parità di Genere) e 10 (Ridurre le Disuguaglianze), esplorando i principi della gender equality e affrontando temi come stereotipi, pregiudizi e discriminazione. È stata inoltre approfondita la certificazione UNI/PdR 125:2022, che fornisce linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere. Questa iniziativa formativa persegue i seguenti obiettivi principali:

- **Informare** i dipendenti sul significato della sostenibilità;
- **Rendere consapevoli** rispetto all'applicazione dei concetti di sostenibilità in Cefla;
- **Creare una cultura** che si diffonda e diventi parte attiva dell'azienda.

A partire da maggio 2024, la formazione è stata erogata a tutti i dipendenti di Cefla s.c. e delle controllate italiane, combinando e-learning e workshop in presenza. L'adesione alla formazione sulla sostenibilità è stata significativa, registrando a dicembre 2024 una partecipazione del 78% a livello di Cefla s.c. e del 67% includendo tutte le controllate italiane (dipendenti e somministrati). Analogamente, il coinvolgimento per i corsi sull'equità di genere è ammontato a 84% per Cefla s.c. e 72% per il Gruppo Italia.

La promozione di iniziative formative sulla sostenibilità e parità di genere evidenziano l'impegno del Gruppo nella concretizzazione della propria missione di "Creare valore nel tempo", parte integrante della cultura organizzativa di Cefla.



Progetto di formazione aziendale sulla Cybersecurity

La rilevante crescita degli attacchi cyber a livello globale ha reso centrale il concetto di prevenzione e protezione digitale. Consapevole di questa urgenza, Cefla ha lanciato il progetto formativo **"Cybersecurity Training"**, un'iniziativa strategica volta ad aumentare la consapevolezza delle minacce informatiche e a rafforzare le competenze di tutte le proprie persone di Cefla. L'obiettivo è duplice: proteggere l'azienda dalle minacce informatiche e dotare ogni dipendente degli strumenti pratici per salvaguardare sé stesso e contribuire alla sicurezza collettiva.

Le oltre 50 sessioni formative, svolte tra febbraio e settembre 2024, che hanno coinvolto i dipendenti hanno previsto l'erogazione di oltre 4.500 ore di formazione da parte di docenti specializzati in Cybersecurity. Il programma formativo è stato strutturato per coprire una vasta gamma di tematiche, differenziate in base ai ruoli e alle responsabilità aziendali, quali:

- **Sviluppo Sicuro del Software:** focalizzato su ingegneri e sviluppatori, per integrare la sicurezza sin dalle fasi iniziali dello sviluppo.
- **Standard e Certificazioni:** personalizzato per chi gestisce o protegge le informazioni, promuovendo la conformità agli standard internazionali.
- **Security by Design:** destinato a specialisti e architetti di sistema, per rendere la sicurezza un pilastro fondamentale di ogni nuovo progetto.
- **Cybersecurity in Ambito OT:** specifico per i professionisti che lavorano con i sistemi di controllo industriale, per salvaguardare le infrastrutture aziendali critiche.
- **IoT & Cloud Security:** un modulo unificato dedicato ai team che operano con infrastrutture cloud e dispositivi IoT, enfatizzando le strategie di sicurezza per proteggere dati, applicazioni e dispositivi connessi.
- **Consapevolezza e Sensibilizzazione Cyber:** un programma essenziale destinato a tutti i dipendenti per comprendere i rischi cyber nel quotidiano, promuovendo pratiche sicure sia nella vita privata che professionale.

Attraverso questa formazione mirata, non solo Cefla rafforza le proprie difese contro le minacce cyber, ma investe nel patrimonio umano, arricchendo le competenze delle proprie persone e rendendole più informate e consapevoli.

Stabilità di impiego e remunerazione dei dipendenti

Il Gruppo Cefla è dotato di un gestionale che pone le sue basi su regolamenti aziendali, procedure e contratti di I e II livello. Il regolamento aziendale, consegnato in sede di assunzione a tutti i dipendenti, è il documento che contiene le linee guida che regolano la vita societaria dei dipendenti garantendo un più sicuro e adeguato svolgimento dell'attività lavorativa all'interno dello stabilimento e una rispettosa ed educata convivenza tra i lavoratori tutelando, al contempo, l'immagine e la sicurezza dell'azienda e dei suoi lavoratori.

La Capogruppo Cefla s.c., la quale racchiude in sé il maggior numero di risorse, dispone di una contrattazione aziendale di II livello che va a disciplinare, oltre all'erogazione di un premio di produzione calcolato su parametri di produttività, redditività ed efficienza

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE ³⁶	2023	2024
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile	17,76	18,44
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile	15,91	17,24
Divario retributivo	10,4%	6,5%

È inoltre proseguito il progetto di sviluppo del gestionale di Human Capital Management (HCM) individuato in un software specifico, dove sono stati caricati tutti i dati anagrafici e contrattuali dei dipendenti dell'intero Gruppo, comprese le società controllate estere. Per le società italiane, sono state integrate anche le anagrafiche dei lavoratori somministrati. Questo sistema consente a Cefla di disporre in ogni momento di organigrammi di Gruppo aggiornati e di facile consultazione. Inoltre, tutti i documenti relativi alla retribuzione dei dipendenti sono stati inseriti all'interno del software. Per Cefla s.c. e le controllate italiane gestite con un software

³⁶ I dati relativi a stipendi e retribuzioni si riferiscono ai soli dipendenti in forza presso Cefla s.c. in coerenza con il metodo di calcolo previsto dalla certificazione UNI PdR 125:2022. Il divario retributivo di genere è stato calcolato con la formula seguente: (Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile - Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile) / Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile * 100.

produttiva, anche altre norme volte a favorire i tempi di conciliazione vita-lavoro. Esistono, inoltre, diversi regolamenti aziendali rivolti a specifiche categorie di dipendente con particolari professionalità. Per gli alti organi di governo non sono state definite politiche retributive specifiche, ma si fa riferimento alle relative delibere che prevedono indennità di carica legate all'incarico. Per gli alti dirigenti, vengono elaborate delle analisi di mercato attraverso le quali identificare le componenti fisse e variabili della retribuzione, mentre il premio variabile viene stabilito in percentuale rispetto al ruolo ricoperto in azienda.

Nel 2024, il divario retributivo tra donne e uomini per la Capogruppo Cefla s.c. e le controllate italiane CEFLA TECH, CEFLA GEST, C-LED, BIOSAFIN, Consorzio Cameri 12 Baie e Primavera S.r.l. è stato pari a 6,5%.

differenti, l'aggiornamento retributivo è mensile ed automatico.

Il progetto del gestionale HCM Talentia, partito nel 2023, ha previsto nel corso del 2024 l'implementazione dei seguenti moduli:

- **Documentale dipendente** contenente i documenti relativi all'assunzione (con riferimento ai nuovi assunti dal 2024) per renderne la consultazione rapida e accessibile da remoto.
- **Modulo Learning** che consente ai P&O di ciascuna Business Unit di caricare le esigenze di for-

mazione previste a Budget direttamente sul portale, sulla base delle quali l'ufficio Talent Acquisition attiverà le singole sessioni di formazione previste per il 2025. Il Budget formativo, a sua volta viene approvato dai direttori di BU, dal Direttore HR e dal Direttore Generale sempre a sistema.

A partire dal 2025 è prevista inoltre l'implementazione di altri moduli quali:

- Modulo Recruiting;
- Salary review;

- Management by Objectives (MBO);
- Mappatura delle competenze;
- Valutazioni e Performance.

L'obiettivo è quello di gestire al meglio le risorse, con dati sempre aggiornati, di facile consultazione e reperimento, con efficientamento in termini di tempo e garantendo la massima tracciabilità delle informazioni.

Entro il 2025 è prevista l'apertura di alcuni moduli di Talentia a tutti i dipendenti.

Il progetto di Business Intelligence "HR Analytics"

Prosegue il progetto "HR Analytics" che prevede il trasferimento nel sistema di Business Intelligence dei report relativi ad assenteismo, ferie, straordinari e flex-time relativi al personale del Gruppo. Nel corso del 2024 la reportistica è stata infatti resa disponibile al management e sono stati organizzati corsi di formazione all'utilizzo.

I report risultano così di facile consultazione, sono stati rivisti nella veste grafica e possono essere utilizzati in modalità "Self Service" dagli utenti.

Cefla è in continua relazione con i referenti al fine di fornire un servizio efficiente di creazione dei report standard, il più possibile comuni, creati su richiesta dei vari enti, in relazione alle specifiche necessità.



5.5 Salute e sicurezza sul lavoro³⁷

Il Gruppo segue i criteri generali, definiti dal Datore di Lavoro, per l'identificazione dei pericoli e la **valutazione dei rischi ad essi associati**, relativi alle attività svolte dai lavoratori di tutte le attività aziendali.

Tale procedura fa riferimento anche alla "Valutazione dei rischi delle attività svolte al di fuori delle sedi aziendali" (Cantieri secondo il Titolo IV del D. Lgs. 81/08), in base alla quale per la valutazione dei rischi specifici del cantiere si fa riferimento al Piano operativo di sicurezza (POS) ed al Piano di sicurezza e Coordinamento (PSC) del cantiere specifico come previsto dall'art. 90, comma 1 bis, del D. Lgs. 81/08; essa inoltre fa riferimento all'art. 26 per l'ambito dei rischi interferenziali. Il documento di valutazione dei rischi contiene paragrafi descrittivi delle attività aziendali, i riferimenti all'organizzazione e alle responsabilità e la trattazione di tutti i titoli del D. Lgs. 81/08 in maniera sintetica, dove ogni titolo richiama la valutazione tecnica specifica. È inoltre presente una parte specifica, relativa a ogni BU, dove per ogni titolo del D. Lgs. 81/08 vengono citati i documenti di valutazione dei rischi specifici (qualora previsti) e l'elenco delle schede mansioni che riepiloga per ogni mansione divisionale il rischio e le relative misure di prevenzione e protezione adottate (compresi i dispositivi di protezione individuali).

In particolare, relativamente al rischio di radiazioni ionizzanti è stato nominato l'**Esperto di radioprotezione**, così come definito dal D. Lgs. 101/20, per assicurare una corretta valutazione del rischio specifico e assicurare il rispetto della normativa specifica, nonché la formazione e informazione dei lavoratori soggetti al potenziale pericolo.

³⁷ È esclusa dalla presente informativa la società controllata Cefla Polska Sp.Z.o.o.

In tutte le società italiane del Gruppo, è inoltre individuato il **Medico Competente** che collabora con il Servizio Prevenzione e Protezione nella redazione della valutazione del rischio con particolare riguardo alla determinazione dei soggetti che per i rischi lavorativi cui sono effettivamente esposti debbono essere sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 39 del D. Lgs. 81/08 e li formalizza all'interno del "protocollo sanitario". La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e qualora il lavoratore ne faccia richiesta. Ogni anno il Medico Competente redige la relazione contenente i "Risultati anonimi collettivi" relativi alla sorveglianza effettuata. Tale documento rappresenta l'atto conclusivo dell'operato del medico competente nei confronti del gruppo di lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria: è uno strumento utilizzabile per una più completa e mirata valutazione dei rischi, contribuisce alla verifica dell'efficacia delle misure preventive adottate dall'azienda.

L'attenzione alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro viene messa in atto attraverso attività di monitoraggio e valutazione rispetto a tutti gli indicatori relativi agli indici infortunistici. Nell'ottica della prevenzione vengono puntualmente analizzati anche i **"near miss"** (o "quasi-infortuni"), ossia quegli eventi che, pur non avendo causato un infortunio, avrebbero potuto determinarlo. È attraverso un'attenta indagine per l'individuazione della causa alla radice di tutti questi eventi che Cefla attua quel **processo di miglioramento continuo** che è alla base di ogni sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Sono presenti per le società del Gruppo Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro a copertura del 96% dei dipendenti.

Nello specifico, la BU Engineering di Cefla s.c., Cefla Tech, e la Capogruppo Cefla s.c. possiedono, sistemi di gestione della Salute e Sicurezza certificati secondo la norma ISO 45001, che coprono tutti

i rispettivi dipendenti e lavoratori non dipendenti. Sono inoltre coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro tutti i dipendenti delle seguenti controllate estere: Stern Weber Polska Sp.Z.o.o., Cefla France Sarl, Cefla Finishing Equipment (Suzhou) Co. Ltd, Cefla North America Inc., Cefla Middle East.

INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI DIPENDENTI	2023	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	22	26
Numero di ore lavorate ³⁸	2.943.415	3.046.948
Numero di malattie connesse al lavoro registrabili	2	5
Numero di giornate di lavoro perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro, dovuti a infortuni e malattie	253	192
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili³⁹	7,47	8,53

Gli infortuni registrabili per i dipendenti sono stati nel 2024 pari a 26. Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori dipendenti include 3 infortuni in itinere per il 2023 e 2 per il 2024 che hanno comportato rispettivamente la perdita di 37 e 26 giornate di lavoro.

Tra il 2023 e il 2024 Cefla ha registrato un aumento degli infortuni contestuale a una crescita delle ore lavorate. Cefla effettua un'analisi continua di tutti i

near miss e gli infortuni, implementando azioni correttive volte a prevenire il più possibile le occorrenze negative. Tale impegno è in parte riflesso nella sostanziale riduzione del numero di giornate lavorative perse a causa degli infortuni, suggerendo una minore entità degli infortuni occorsi.

Infine, nel 2024 si sono registrati cinque casi di malattie connesse al lavoro registrabili.

³⁸ Le ore lavorate relative a Cefla Deutschland GmbH sono state ottenute attraverso il ricorso a stime.

³⁹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI NON DIPENDENTI ⁴⁰	2023	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	4	4
Numero di ore lavorate	352.754	304.985
Numero di malattie connesse al lavoro registrabili	-	-
Numero di giornate di lavoro perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro, dovuti a infortuni e malattie	45	23
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁴¹	11,34	13,12

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, nel 2024 si sono verificati 4 infortuni sul lavoro registrabili. Il calcolo degli infortuni relativi ai lavoratori non dipendenti include 3 infortuni in itinere per il 2024 corrispondenti a 12 giornate di lavoro perdute.

Per la gestione degli incidenti, compresi i near miss, vi è un’apposita procedura: il preposto dell’area di riferimento formalizza la segnalazione al Servizio Prevenzione e Protezione di riferimento che coadiuva all’individuazione delle cause radice che hanno determinato l’incidente e in collaborazione con le altre figure responsabili individua le misure di prevenzione e protezione da adottare e ne monitora l’attuazione e l’efficacia.

Periodicamente sono pianificati ed eseguiti gli interventi di manutenzione ordinaria sulle macchine ed impianti per garantire la continuità del processo. La manutenzione delle infrastrutture, degli impianti e dei servizi interni delle sedi e dell’officina per garantire la continuità del processo, è affidata a terzi ed è gestita dalla funzione Manutenzione di Cefla s.c.

Come comunicato a tutti i dipendenti in occasione dei corsi di formazione, i lavoratori sono tenuti a segnalare al proprio preposto qualunque anomalia

riscontrata o pericolo/situazioni pericolose che vengano da loro rilevate. I lavoratori vengono sensibilizzati alla segnalazione di near miss che vengono analizzati per l’individuazione delle cause radice e la conseguente messa in atto di azioni di misure di prevenzione o protezione.

Cefla pianifica e monitora, attraverso un sistema gestionale informatico, la formazione obbligatoria per la sicurezza, adempiendo ai relativi obblighi di legge attraverso il “Piano di formazione” annuale. Il monitoraggio del **Piano di formazione sicurezza e ambiente**, affinché esso venga rispettato, è effettuato per le parti di propria competenza dal Servizio di Prevenzione e Protezione. L’erogazione dell’informazione e della formazione è tracciata attraverso la raccolta delle firme all’atto della sessione formativa mediante Registro presenze ed erogazione di specifici attestati di frequenza o apprendimento. Sono stati identificati i contenuti formativi e individuati i fabbisogni formativi per i neoassunti, il cambio mansioni e le necessità di formazione integrative sul personale in generale e sui preposti e dirigenti. Inoltre, a seguito dell’erogazione dell’informazione e formazione, sono stati identificati gli strumenti più opportuni per verificare l’efficacia della stessa attraverso un esame finale e/o un test di apprendimento.

⁴⁰ Sono escluse dalla presente informativa le società Stern Weber Polska Sp.Z.o.o., Cefla North America Inc. e Cefla Deutschland GmbH.

⁴¹ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato utilizzando la seguente formula: (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate) * 1.000.000.

In particolare, vengono effettuati **interventi formativi e/o informativi e di addestramento** in occasione di:

- assunzione;
- inserimento al lavoro di lavoratori somministrati, distaccati, stagisti e tirocinanti;
- trasferimento e cambiamento di mansione (quando la nuova mansione comporti rischi o impatti ambientali diversi o aggiuntivi rispetto a quelli generali o presenti nella mansione già svolta);
- introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- designazione/nomina del lavoratore a specifici incarichi che richiedono espressamente l’obbligo della formazione (es. lavoratori incaricati dell’attività di lotta antincendio, primo soccorso, uso del carrello elevatore, uso di carriponte, lavori in altezza, attività in luoghi confinati, ecc.).

Entro 60 giorni dall’inserimento o comunque prima della scadenza del contratto o del distacco, tutti i lavoratori che non ne siano già in possesso, ricevono la formazione obbligatoria, prevista dall’Accordo Stato-Regioni.

Il personale destinato ad operare nelle aree produttive e nei cantieri o attività esterne viene poi affidato al Coordinatore di Reparto/cantiere/area o comunque al preposto per la formazione sulle procedure interne e sulle modalità di svolgimento in sicurezza del lavoro affidatogli e per un periodo di addestramento sul luogo di lavoro, in affiancamento a personale già esperto, fino al raggiungimento di capacità ed abilità ritenute sufficienti per operare autonomamente.

Il personale operativo è inoltre periodicamente aggiornato sugli aspetti teorici e pratici e sulle proce-

dure di lavoro inerenti alla propria attività, secondo necessità e con varie metodologie quali, ad esempio:

- istruzione diretta e/o sensibilizzazione da parte dei diretti superiori anche attraverso strumenti formativi quali OPL, SOP, istruzioni di lavoro, ecc.;
- corsi di formazione e di addestramento interni ed esterni.

L’Azienda ha provveduto a creare delle squadre di emergenza aziendali per la lotta antincendio, il primo soccorso e, pur non essendo obbligatorio, già da molti anni ha dotato tre dei propri stabilimenti di defibrillatori.

Almeno una volta l’anno RSPP, Datori di lavoro, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Medico Competente e RLS si riuniscono per il riesame dei seguenti elementi: esame dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e degli eventuali infortuni o malattie, eventuali nuovi Dispositivi di Protezione Individuale (in base alla valutazione del rischio) e situazione della formazione e informazione ai lavoratori; il Medico Competente presenta inoltre una propria relazione sulle visite di sorveglianza. Dall’incontro possono scaturire nuove valutazioni del rischio da effettuare e azioni di miglioramento che sono formalizzate su verbale.

Si è instaurato un rapporto di consultazione frequente e formalizzato fra RSPP e RLS (su richiesta dell’uno o dell’altro o comunque a cadenza pianificata) dove i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza espongono eventuali segnalazioni e vengono analizzati gli accadimenti pericolosi e l’avanzamento delle misure di prevenzione e protezione. Sono previsti incontri periodici anche tra SPP e i preposti delle diverse aree produttive.

Iniziative di Cefla per la promozione della Salute e sicurezza sul lavoro

Anche nel 2024 si è rinnovato l'impegno di Cefla nel supportare la **campagna Vaccinale Antinfluenzale** incentivandola tra i dipendenti con copertura dell'intero costo a carico dell'azienda.

Cefla, inoltre, sostiene attivamente l'Associazione Tavolo 81 Imola che promuove e diffonde la cultura della Salute e sicurezza sul lavoro nel territorio imolese. L'Associazione, nata nel 1999, organizza ogni anno seminari, convegni, eventi su diversi temi di attualità relativi alla salute e sicurezza. Inoltre, organizza interventi formativi presso le scuole dei circondari imolesi. Nel corso del 2024 ha organizzato dei seminari relativamente ai seguenti temi:

- Cultura della sicurezza: come promuoverla, come misurarla (organizzato presso la sede CEFLA di via Bicocca);
- Nuove tecnologie e AI a supporto della salute e sicurezza sul lavoro;
- Qualificazione delle imprese e sicurezza degli appalti in cantiere e in azienda.

Nell'intervento ospitato in CEFLA abbiamo partecipato anche come relatori presentando, in partnership con CMB, il progetto Sicuri per Mestiere. Si tratta di un metodo per costruire comportamenti sicuri e virtuosi. Cefla ha portato la sua esperienza con un caso concreto di applicazione in cantieri edili ed infrastrutturali attuato nel cantiere "Nuovo centro direzionale Unipol di Milano".



5.6

Clima interno e benessere organizzativo

Il Gruppo ritiene che investire nella **conciliazione vita-lavoro** e nelle **politiche di welfare** dedicate al proprio personale costituisca una prerogativa fondamentale non solo sul piano della responsabilità sociale d'impresa, ma anche nell'ottica di rafforzare il legame esistente tra il datore di lavoro e i propri dipendenti e per consentire a questi ultimi di svolgere le loro attività professionali garantendo la massima produttività.

Per quanto riguarda l'**accesso all'assistenza sanitaria**, tutti i dipendenti non in prova della Capogruppo e delle controllate italiane godono di una copertura sanitaria. All'interno della Capogruppo, in particolare, le coperture assicurative offerte ai dipendenti sono due: una polizza base (DIRCOOP) prevista contrattualmente ed una polizza integrativa (DIRCOOP OPEN) che garantisce massimali più elevati e coperture più ampie. I lavoratori con la qualifica di quadro, inoltre, sono coperti da una polizza DIRCOOP OPEN Quadri che garantisce una tutela ancora maggiore. Per i dirigenti, infine, sono previste tre diverse polizze sanitarie. In tutti i casi citati, i dipendenti hanno la possibilità di estendere la copertura ai propri familiari dietro pagamento di un premio.

Le iniziative realizzate per garantire ai dipendenti l'accesso a varie forme di assistenza sanitaria integrativa non sono certo i soli progetti nel campo del **"welfare aziendale"** avviati dal Gruppo negli ultimi anni. A titolo esemplificativo, i principali programmi promossi dal gruppo includono:

- **Flessibilità di orario** di 30 minuti e la possibilità di ridurre la pausa a 45 minuti;
- **Flessibilità di orario** per effettuare terapie e permessi retribuiti per inserimento figli all'asilo nido e alla scuola materna;
- **Work-life balance** di 12 ore annue per i lavoratori che non possono usufruire della flessibilità di ora-

rio o di remote working;

- **Integrazione retributiva** del 20% per i primi tre mesi di congedo parentale;
- Possibilità per madri e/o padri impiegate presso tutte le società italiane di chiedere un **periodo di lavoro part-time** fino al compimento del diciottesimo mese di vita da parte dei figli;
- Fino a 32 ore di **permesso non retribuito** per visite mediche concesso alla generalità dei dipendenti Cefla s.c., e 8 ore aggiuntive di **permesso retribuito** concesse ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni di età;
- Disponibilità di beneficiare di una convenzione stipulata con un istituto bancario imolese per quanto riguarda i prestiti personali ai dipendenti a **tasso agevolato**, e di altre convenzioni stipulate tra la Capogruppo e numerosi esercizi di vendita al fine di garantire prezzi scontati ai dipendenti in possesso del badge presenze aziendale;
- Erogazione di **borse di studio** per i figli dei dipendenti che rientrino in determinate casistiche (studenti universitari particolarmente meritevoli; ragazzi iscritti a campi estivi convenzionati con Cefla; studenti iscritti al primo triennio della scuola superiore che intendano intraprendere un'esperienza di studio all'estero);
- Possibilità per i dipendenti delle società italiane (ad esclusione dei dirigenti) di beneficiare di un **"bonus welfare"**;
- **Premio Assiduità** per i dipendenti della Capogruppo;
- Possibilità per i dipendenti Cefla di destinare in diverse percentuali (25%, 50%, 75%, 100%) il proprio **premio di risultato** ai programmi di welfare, applicando un coefficiente di 1,2 crediti welfare per ogni euro destinato (nel 2024, il 48% dei dipendenti ha optato per la destinazione di tutto o parte del premio in welfare, valore in aumento rispetto al 35% riscontrato nel 2023);

- Attivazione di una **Polizza Infortuni assicurati-va professionale ed extra-professionale** (con massimali diversi in base al livello dei dipendenti assicurati) che offre una copertura a tutti i soci, ai dipendenti dal livello B2 in su e a tutti i trasfertisti abituali;
- Attivazione di una **Polizza Vita ed Infortuni**, pre- vista da CCNL per i Dirigenti.

È stato prorogato fino a nuova contrattazione azien- dale lo **Smart Working** che, a partire da luglio 2022 è stato disciplinato da un accordo sperimentale sottoscritto da Cefla s.c. in sede sindacale. Tale ac- cordo prevede l'utilizzo di un giorno di remote alla settimana ed è rivolto alle categorie di dipendenti che possono svolgere la propria attività lavorativa in tale modalità.

Ognuna delle società controllate all'estero, inoltre, definisce ed attua in maniera indipendente specifici programmi in materia di welfare aziendale. Tali pro- grammi possono includere, ad esempio:

- coperture sanitarie integrative a beneficio dei di- pendenti;
- orari di lavoro flessibili alle dipendenti madri;
- viaggi e cene aziendali organizzate in determinati periodi dell'anno;
- master e corsi di specializzazione pagati in ambiti

- di interesse per l'azienda di riferimento;
- giornate di permesso retribuite per la gestione di eventuali problematiche legate alla vita privata.

La quasi totalità dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti di Cefla (99%) è coperta dalla protezio- ne sociale contro la perdita di reddito dovuta a uno degli eventi importanti della vita. Nello specifico, tut- ti i dipendenti e i lavoratori non dipendenti in Italia ri- sultano coperti in caso di malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento. La copertura dei dipen- denti è invece eterogenea per le controllate estere. Negli Stati Uniti è presente una copertura per i soli dipendenti che presentano un contratto full time mentre negli Emirati Arabi è presente una copertura parziale per malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita e pensionamento. Nei restanti stati di operatività la copertura risulta inve- ce totale. Tutti i dipendenti della Capogruppo Cefla s.c. e delle controllate italiane CEFLA TECH, CEFLA GEST, C-LED, BIOSAFIN, Consorzio Cameri 12 Baie e Primavera S.r.l. hanno diritto a congedi per motivi familiari in virtù della politica sociale o dei contratti collettivi ad essi applicabili. Le percentuali dei di- pendenti che hanno usufruito di congedi di materni- tà/paternità, congedi per prestatori di assistenza e congedi parentali sono di seguito riportate.

CONGEDO PARENTALE ⁴²	2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo per materni- tà/paternità	3%	3%	3%	6%	3%	3%
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo per i presta- tori di assistenza	13%	7%	8%	15%	8%	9%
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo parentale	9%	2%	3%	11%	3%	5%

⁴² L'informativa si riferisce unicamente alla Capogruppo Cefla s.c. e alle controllate italiane CEFLA TECH, CEFLA GEST, C-LED, BIO- SAFIN, Consorzio Cameri 12 Baie e Primavera S.r.l.

Si segnala infine che nel 2024 non si sono verificati episodi o denunce in materia di diritti umani all'interno del Gruppo né casi di discriminazione accertati.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

I dipendenti del Gruppo coperti da accordi di con- trattazione collettiva risultano pari a 89% nel 2024, dato che sale a 100% dipendenti coperti da uno specifico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)⁴³ per la Capogruppo e le controllate italia- ne. All'estero la copertura da CCNL è inoltre fornita alla totalità dei dipendenti in Francia e Emirati Ara- bi mentre per Germania e Stati Uniti la copertura è parziale.

Per quanto riguarda la rappresentanza sul luogo di lavoro il 96% dei dipendenti del Gruppo appartenenti allo Spazio economico europeo hanno rappresen- ti sindacali⁴⁴ mentre in Italia la percentuale è uguale a 99%.

Tutti i dipendenti della Capogruppo Cefla s.c. per- cepiscono infine un salario adeguato, garantendo i minimi contrattuali previsti dal CCNL applicato.

⁴³ Gli specifici CCNL sono: Metalmeccaniche cooperative e Dirigenti industria per Cefla s.c., Metalmeccanici industria per Cefla Gest, Cefla Tech, BIOSAF IN; Metalmeccanici Confapi per C-LED; Commercio studi professionali per Exalens; e Metalmeccanici artigiani per Elettromeccanica FER.

⁴⁴ È esclusa dalla presente informativa le società Stern Weber Polska Sp.Z.o.o.

5.7

Gestione delle relazioni con i clienti

Nel 2024 si sono sviluppate alcune attività di ricerca molto preziose per sviluppare servizi efficienti ai propri clienti. L'ascolto costante delle esigenze dei clienti da parte delle tre Business Unit di Cefla (Finishing, Medical Equipment, Engineering) e della società C-Led si è in alcuni casi concretizzato in una collaborazione effettiva ad hoc con alcuni clienti, il cui contributo nella costruzione delle specifiche di messa a punto di prodotti eccellenti ha consentito a Cefla di progredire tecnologicamente e di essere sempre ai vertici nei vari settori di interesse.

Un esempio delle iniziative di contatto con i clienti messe in atto dalla BU Finishing è la creazione di piani dettagliati di sviluppo prodotto, che partono dalle necessità del mercato, le quali vengono intercettate attraverso la relazione fidelizzata con la propria clientela e che terminano con la promozione sugli stessi mercati dei prodotti, servizi, soluzioni e tecnologie sviluppati.

Attraverso la presenza a **fiere internazionali** di spicco, come per esempio le fiere del settore della lavorazione del legno (quali la fiera Ligna di Hannover, la fiera WoodTech in Turchia e l'International Woodworking Fair di Atlanta) vengono introdotti e presentati nuovi prodotti e innovazioni, evidenziando caratteristiche e vantaggi legati alla produttività e alla sostenibilità attraverso video e demo dedicate. Inoltre, un costante impegno nel digital marketing fornisce ai clienti, effettivi e potenziali, contenuti che aumentano la consapevolezza sull'importanza di agire per essere protagonisti del cambiamento. Questa attività di marketing digitale utilizza software specifici per garantire che l'area vendite possa avere visibilità in tempo reale sulle interazioni dei clienti durante la navigazione e l'accesso al sito web.

Nell'ottobre 2023, la BU Finishing ha implementato, inoltre, un sistema automatico per l'invio di **questionari ai clienti volti a valutarne la soddisfazione**. Questo processo è attivato automaticamente alla conclusione di un progetto di vendita.

Nel 2024, visto il basso response rate dei questionari inviati nel 2023 è stata apportata una importante modifica suddividendo il questionario in 3 parti che vengono inviate separatamente e in momenti specifici ai vari referenti dell'azienda cliente, più precisamente:

- 1° Invio al referente appena firmato l'ordine
- 2° Invio alla chiusura del collaudo
- 3° Invio 12 mesi dopo la firma del collaudo

Nel corso del 2024, è inoltre proseguito il **progetto di ricerca** della Business Unit Finishing incentrato sullo sviluppo di applicazioni di Intelligenza Artificiale finalizzato a migliorare il supporto e l'assistenza tecnica ai clienti. Grazie ai fondi del programma "NextGenerationEU" dell'Unione Europea, uno degli obiettivi principali sarà quello di integrare un Chat-Bot basato su un Large Language Model. Questo sistema utilizza strumenti di Knowledge Management, gestione della documentazione e del ticketing per il servizio post-vendita, offrendo agli operatori risorse utili per rispondere in modo più rapido ed efficace alle richieste dei clienti, garantendo così un supporto efficiente e tempestivo.

Un ulteriore esempio è il coinvolgimento da parte della BU Medical Equipment di un campione qualificato di clienti tramite **interviste nelle diverse fasi di sviluppo del prodotto**. In particolare:

- nella fase di ideazione del prodotto i clienti sono coinvolti per la definizione dell'interesse commer-

ciale;

- nella fase di sviluppo del prodotto il coinvolgimento è finalizzato a ricevere un riscontro sulle soluzioni adottate;
- infine, nella fase di prototipazione, con l'obiettivo di validare il lavoro svolto.

Inoltre, nella fase di lancio dei prodotti sono previsti degli incontri o convention dedicate e organizzati eventi nello showroom della sede di Imola e all'estero volti a presentare i prodotti in uscita.

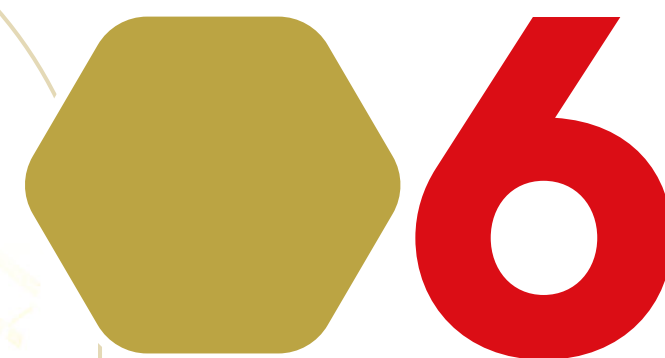
Per quanto riguarda la **gestione dei reclami e dei resi** la BU Medical Equipment si è dotata di una procedura specifica finalizzata a risolvere nel più breve tempo possibile il problema segnalato dal cliente e a valutare l'efficacia delle attività intraprese.

Sempre alla continua ricerca delle migliori soluzioni da poter offrire, la Business Unit Engineering da tempo prevede l'interazione anche quotidiana con i propri clienti. La qualità degli interventi della Business Unit è garantita anche tramite il **monitoraggio**

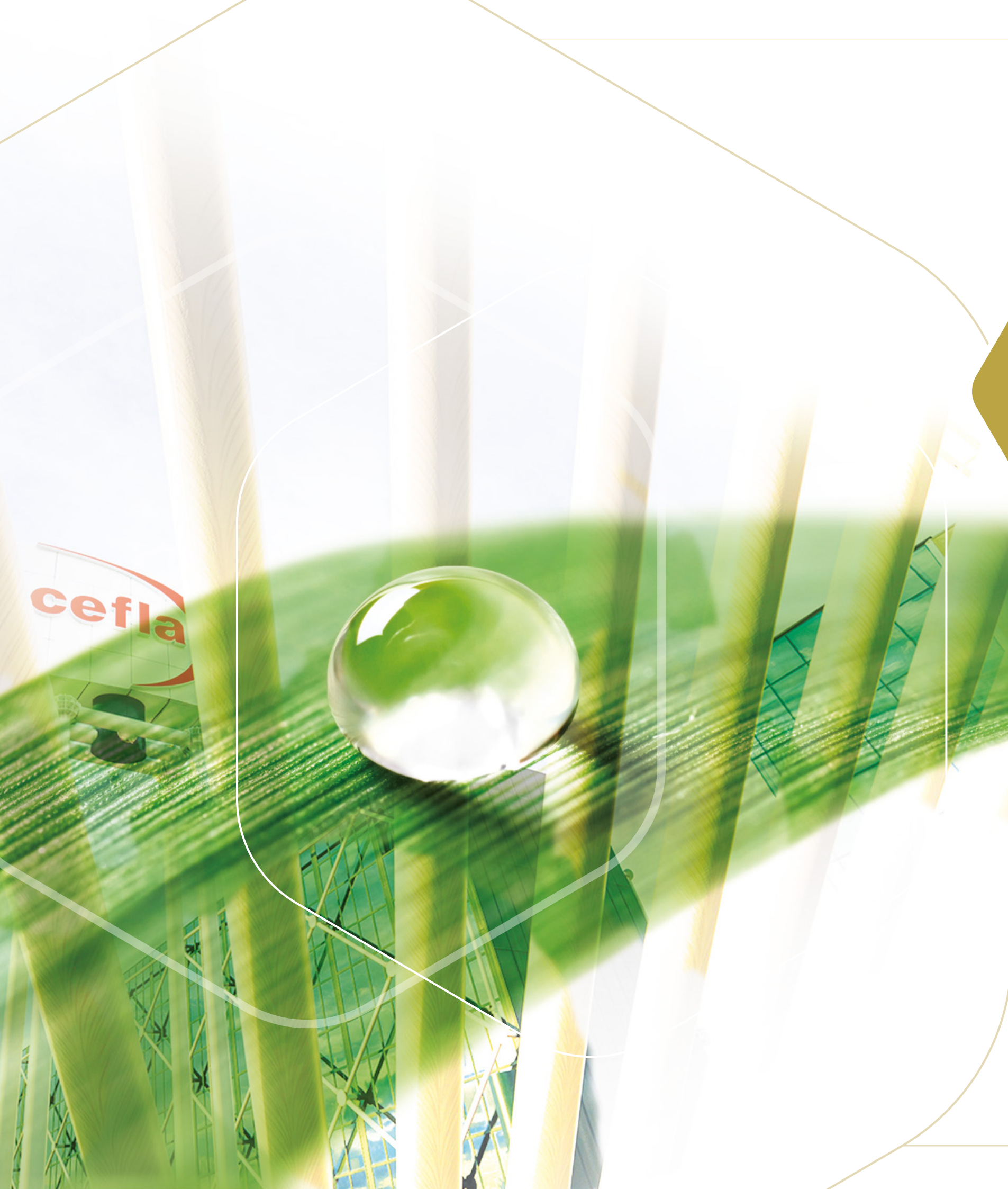
continuo di indicatori di performance concordati e abilitando il cliente ad accedere a portali dedicati.

Anche C-Led monitora la soddisfazione dei clienti tramite l'invio di questionari dedicati con cadenza annuale, i cui esiti permettono di valutare l'evoluzione delle performance aziendali e identificare aree di miglioramento. La recente installazione di un software di **Customer Relationship Management (CRM)**, una tecnologia che consente di gestire le interazioni dell'azienda con i clienti già acquisiti e potenziali, ha permesso nel 2024 a C-Led di mappare i tempi medi di risposta alle richieste dei singoli clienti.

Nel 2024, C-Led ha partecipato inoltre per la prima volta alla fiera SPS di Parma, evento chiave per l'industria dell'Automazione e del Digitale. Questa partecipazione ha permesso all'azienda di posizionarsi come punto di riferimento rispetto alle tecnologie abilitanti per la fabbrica, offrendo al settore industriale l'opportunità di approfondire le proprie soluzioni.



Informazioni sulla governance



Highlights

Adozione del SISTEMA INFORMATICO "INTEGRITY CEFLA">

per le segnalazioni

Ottenimento del > RATING DI LEGALITÀ

con punteggio ★★++ (Cefla s.c.)
e ★★+ (Cefla Tech)

Iscrizione di Cefla s.c. nella > WHITE LIST CONTRO LE INFILTRAZIONI MAFIOSE

> 92% dei fornitori
situati in Italia

Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione CERTIFICATO ISO 37001>

(Cefla Tech)



Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle Informazioni CERTIFICATO ISO 27001>

(Cefla Tech)

> MONITORAGGIO DEI FORNITORI

tramite questionari



Oltre 150
dipendenti coinvolti in

> CORSI DI FORMAZIONE

in materia di GDPR e Codice della Privacy

Obiettivi per il futuro

- Implementazione di un Piano di Formazione sui temi del business conduct rivolto a membri di CdA, Comitato di Direzione, Collegio Sindacale, OdV e membri del Comitato ESG
- Mappatura dei livelli di maturità sui temi ESG del parco fornitori del Gruppo
- Consolidamento delle attività di engagement dei lavoratori lungo la catena del valore del Gruppo

Temi materiali associati

- Etica e integrità nella condotta del business
- Governance e gestione dei rischi
- Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni

SDGs



6.1 Etica, compliance e organi di controllo

Cefla lavora seguendo un serio codice di comportamento etico basato su valori condivisi:

- Preservare il patrimonio nel tempo e garantire lo sviluppo per le future generazioni
- Soddisfazione degli attori chiave: clienti, fornitori, soci e dipendenti
- Proattività al cambiamento e miglioramento continuo
- Sviluppo e massimizzazione sinergica delle competenze

Attraverso delibera del CdA, Cefla s.c. ha introdotto già nel 2013 un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG"), che raccoglie, elenca e informa in merito alle regole e alle procedure da seguire nell'ambito delle attività aziendali.

Il MOG, il cui ultimo aggiornamento risale al marzo 2022, si applica alla sola Cefla s.c. e fa riferimento sia alle relazioni interne sia ai rapporti con gli interlocutori esterni all'azienda. Tale Modello è finalizzato alla prevenzione di reati negli ambiti disciplinati dalla Legge 231, ovvero corruzione, falso in bilancio, riciclaggio di denaro, violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, violazione delle norme ambientali, ecc. A tal fine, all'interno delle schede di rischio allegato al MOG, sono state individuate le aree aziendali che presentano possibili rischi corruttivi quali, ad esempio, Amministrazione & Finanza, Commerciale, Acquisti, HR, Legal. Per ognuna di esse è stata valutata l'entità del rischio e sono state individuate le relative misure di mitigazione.

Attraverso l'adozione del Modello, il CdA di Cefla s.c. ha inteso perseguire le seguenti finalità:

- conferire alle modalità di esercizio dei poteri un

assetto formalizzato, esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;

- attuare nel concreto il principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi per evitare le eccessive concentrazioni di potere in capo a singoli uffici o a singole persone;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- prevedere la formalizzazione anche all'esterno dei poteri di rappresentanza;
- garantire che le attribuzioni dei compiti siano ufficiali, chiare e organiche, utilizzando per esse procedure formali ed evitando tanto i vuoti di potere quanto le sovrapposizioni di competenze;
- assicurare la verificabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione aziendale;
- garantire l'effettiva corrispondenza tra i modelli di rappresentazione della struttura organizzativa e le prassi concretamente attuate;
- favorire un approccio trasparente con riferimento alla presa di decisioni che possono esporre Cefla a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato.

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal CdA, svolge il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. È inoltre presente la Funzione 231, composta da due risorse interne con funzione di supporto operativo all'OdV, con relativa raccolta e gestione dei flussi informativi.

Cefla s.c. si è inoltre dotata di una **Politica di Whistleblowing** dedicata alle segnalazioni di condotte illecite e applicabile anche alle controllate italiane, con l'obiettivo di fissare principi di tutela del segnalante e, a tal fine, istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, anche in forma anonima, relative a violazioni del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema Gestione per alla Prevenzione della Corruzione (SGPC)⁴⁵ e, in generale, a possibili altre condotte illecite e irregolari rilevate all'interno dell'Organizzazione, definendo le attività necessarie alla loro corretta gestione.

I dipendenti hanno a disposizione diversi **canali di segnalazione**, che comprendono l'indirizzo e-mail dedicato⁴⁶ ed il servizio postale (anche via posta interna). A tali canali è stato aggiunto il **sistema di segnalazione informatico "Integrity Cefla"**, adottato nel febbraio 2023, accessibile tramite sito intranet o web. Attraverso tale piattaforma possono essere effettuate segnalazioni, anche in forma anonima, di qualsiasi condotta commessa in violazione di norme di legge, del Codice Etico, del Modello 231 e, per quanto applicabile, del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

In generale, è possibile segnalare tutte le condotte illecite e irregolari, rilevate all'interno dell'organizzazione aziendale, idonee a cagionare un danno, anche potenziale, nei confronti di Cefla s.c. e/o delle altre società del Gruppo o dei loro dipendenti, soci e stakeholder.

A conferma dell'efficacia dei presidi, si rende noto che nel corso del 2024 Cefla s.c. non ha subito alcun provvedimento relativo l'applicazione di sanzioni pecuniarie o di sanzioni interdittive in applicazione al

D. Lgs. 231/2001, né risultano sentenze di condanna nei riguardi dei suoi dipendenti.

Accanto all'istituzione di adeguati organismi e strumenti di segnalazione, inoltre, Cefla s.c. porta avanti un processo di **continua informazione e sensibilizzazione del proprio personale** finalizzato a responsabilizzare ogni risorsa circa la comprensione e il rispetto delle leggi.

In continuità con gli anni precedenti, il Piano della formazione 2024 ha previsto la regolare erogazione della **sessione formativa dedicata ai nuovi ingressi**. Il programma prevede una prima parte generale relativa al D.lgs 231/2001 (in modalità e-Learning) e una seconda parte di dettaglio (in aula o videoconferenza) di spiegazione sull'organizzazione di Cefla s.c. e sulla specifica area di rischio di competenza delle figure coinvolte nella formazione.

Oltre ai momenti di formazione, al fine di garantire la corretta informazione e il rispetto del D.lgs 231/2001, Cefla s.c. prevede inoltre:

- questionari valutativi al termine di ogni momento formativo;
- cicli di Audit interni (a cura della Funzione 231);
- pubblicazione della Relazione annuale dell'OdV di Cefla s.c. condivisa con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale;

Riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel lavoro e negli affari, Cefla si impegna ad una gestione sana e responsabile delle proprie attività, ad un rapporto trasparente e sincero con gli interlocutori sociali e al rispetto della collettività di cui fa parte. Da qui nasce il proprio **Codice Etico**⁴⁷, adottato nel gennaio 2022.

Esso enuncia:

- i valori e i principi di carattere generale che Cefla intende perseguire e condividere con i propri Stakeholder;
- le norme di comportamento di carattere particolare cui si attengono i Destinatari del Codice Etico;
- le norme di attuazione del Codice Etico e di controllo della sua osservanza.

Le norme di comportamento, i valori e i principi enunciati, inserendosi nel sistema di Governance, sanciscono l'impegno di Cefla ad operare "responsabilmente", evitando operazioni meramente opportunistiche e assicurando a tutti gli Stakeholder coinvolgimento e dialogo continuo. Nel perseguire la Mission aziendale, Cefla si impegna affinché i principi del Codice Etico vengano recepiti e condivisi dalla Direzione, dai propri collaboratori (soci e non), dai propri clienti e fornitori, nonché dalla società civile. L'impegno di Cefla è volto ad assicurare che le attività vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza ed in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

Il Codice Etico si applica a Cefla e a tutte le società del Gruppo, nonché a tutte le loro attività e deve essere attuato da tutti i livelli dell'organizzazione in tutti i paesi in cui Cefla opera. Il Codice Etico integra i regolamenti, le procedure e le disposizioni aziendali guidando i Destinatari dello stesso nell'espletazione delle loro funzioni. Rappresenta un aspetto imprescindibile della qualità del rapporto di lavoro e la sua mancata osservanza può comportare l'applicazione di procedimenti disciplinari se pur coerenti con i contratti di lavoro sottoscritti.

I destinatari del Codice Etico sono:

- i componenti degli organi sociali (presidenti, amministratori e sindaci);
- i dipendenti e gli altri soggetti che, anche tramite contratti di consulenza, siano sottoposti alla

gestione e al controllo delle funzioni apicali che gli hanno conferito il mandato, ovvero ne siano di fatto subordinati;

- gli altri collaboratori di Cefla che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Cefla nell'ambito dei quali operano per perseguirne gli obiettivi.

I Destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi paesi in cui sono chiamati a operare per conto di Cefla basando i propri comportamenti su quanto previsto nel presente Codice Etico.

A fronte di ciò, Cefla si impegna alla diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione. Adotta, inoltre, le misure necessarie al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione. A questo scopo è individuato nell'Organismo di Vigilanza il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice Etico.

Cefla, infine, si richiama ai grandi valori di civiltà e democrazia sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dalla Costituzione Europea e dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, riconoscendo nella dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e giustizia le basi valoriali del vivere civile. In particolare, si riconosce pienamente nell'art. 41 della Costituzione Italiana, secondo il quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Per tale ragione, Cefla basa la propria attività sui principi definiti nel Codice Etico e si dichiara libera di non intraprendere o perseguire alcun rapporto con chi dimostri di non dividerne il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta.

⁴⁵ Per quanto applicabile all'interno dell'Organizzazione.

⁴⁶ L'indirizzo e-mail dedicato è il seguente: whistleblowingsegnalazioni@cefla.it.

⁴⁷ Il Codice Etico di Cefla è disponibile al seguente sito: [Codice Etico](#).

Cefla Tech Srl

La controllata Cefla Tech ha ottenuto il mantenimento del certificato del proprio **Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione** secondo lo schema **ISO 37001:2016**, rilasciato nel maggio 2022 e soggetto ad attività di audit periodiche.

Grazie a tale Sistema di gestione sono stati coinvolti non solo tutti gli enti di Cefla Tech ma anche numerose aree di Cefla s.c., quali ufficio acquisti, risorse umane, area commerciale e funzione di conformità della prevenzione della corruzione, in virtù del fatto che molteplici attività inerenti al business e alla gestione aziendale di Cefla Tech sono svolte in outsourcing dalla controllante Cefla s.c. Per tale ragione e in forza del contratto di servizi, tutti i relativi processi sono ugualmente oggetto di valutazione del rischio di corruzione.

La **Politica per la prevenzione della corruzione** viene comunicata a tutto il personale aziendale e resa disponibile alle parti interessate, identificando quali obiettivi primari:

- il rispetto delle leggi in materia di corruzione, sia in Italia che all'estero;
- il divieto di pratiche corruttive sia in forma attiva a vantaggio dell'azienda che in forma passiva a vantaggio della persona fisica eventualmente in conflitto d'interessi con l'Organizzazione;
- l'impegno a condurre le proprie attività e gli affari in modo tale da non essere coinvolti in alcuna fattispecie corruttiva ed evitare il coinvolgimento in situazioni illecite;
- l'impegno a creare un contesto sfavorevole alla corruzione e ridurre le situazioni nelle quali si possano manifestare casi di corruzione;
- l'identificazione, nell'ambito delle attività svolte, delle aree di rischio potenziale e individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- la formazione del personale in particolare quello impiegato nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- il coinvolgimento di tutto il personale nella segnalazione di violazioni o sospette violazioni della po-

litica di prevenzione della corruzione, dei requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione o delle leggi;

- la tutela del personale che opera segnalazioni da qualunque ritorsione, discriminazione e sanzione;
- la piena soddisfazione dei requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- l'indipendenza e l'autorità della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, la cui composizione viene divulgata in azienda.

Cefla s.c. si è formalmente impegnata al rispetto della politica anticorruzione di Cefla Tech.

Ai fini della compliance per la prevenzione della corruzione, anche Cefla Tech ha costituito un organo collegiale, composto da 2 a 5 membri e dotato di adeguate autorità, indipendenza e autonomia finanziaria, in capo al quale ricadono le seguenti responsabilità:

- supervisionare la progettazione, l'attuazione e l'aggiornamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- fornire assistenza e supporto al personale per tutte le questioni inerenti al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- assicurare che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione sia conforme alla norma ISO 37001:2016 presa come riferimento;
- informare il CdA in merito alle prestazioni del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Anche Cefla Tech, nel 2024, ha portato avanti un **Piano formativo** che ha previsto l'erogazione di corsi di formazione dedicati alle figure apicali, alle figure a rischio medio/alto ed ai nuovi ingressi. Per il mantenimento della Certificazione, inoltre, è prevista l'erogazione del **Corso Auditor 37001** verso ulteriori dipendenti sia di Cefla Tech che di Cefla s.c.

Rating di Legalità e White List

Il 29 agosto 2023 Cefla s.c. ha ottenuto l'attribuzione del **Rating di legalità** con il punteggio ★★+. La certificazione è stata ottenuta, il 24 ottobre 2023, anche da Cefla Tech, la quale ha ottenuto il punteggio ★★+.

Tale certificazione, rilasciata dall'AGCM e con validità biennale rinnovabile su richiesta, attesta l'affidabilità legale dell'impresa, il rispetto di parametri volti a limitare e contrastare la possibilità di infiltrazioni, nella stessa realtà imprenditoriale, della criminalità organizzata, ipotesi di corruzione, nonché l'affidabilità finanziaria della stessa impresa nei rapporti con finanziatori pubblici.

Nel 2024, è stata inoltre rinnovata l'iscrizione di Cefla s.c. nella **White List contro le infiltrazioni mafiose**.



6.2 Tutela della privacy

Data la natura B2B (*Business to Business*) dei mercati in cui opera, Cefla gestisce la sicurezza delle informazioni unicamente rispetto ai clienti, ovvero entità legali, e ai propri dipendenti. Il sistema di gestione del trattamento dei dati personali adottato da Cefla s.c. si basa sull’impegno di tutte le funzioni aziendali interessate al trattamento di dati personali ad operare nel pieno rispetto delle procedure e delle istruzioni di compliance interne adottate.

In ottemperanza alle disposizioni introdotte dal Regolamento Europeo UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR) ed a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy), come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, già a partire dal 2018 Cefla s.c. ha sviluppato ed attuato una strutturata attività di adeguamento dei processi interni, dei documenti contrattuali e dei sistemi informativi a tutela della protezione e sicurezza dei dati personali. In adempimento alle disposizioni del GDPR, dunque, Cefla s.c. e tutte le società italiane del Gruppo, per le quali sussiste l’obbligo normativo, hanno predisposto un **Registro dei Trattamenti dati** effettuati nell’ambito delle rispettive attività, con relativa descrizione delle misure di sicurezza adottate.

Al fine di dare attuazione ai principi ispiratori della normativa GDPR, Cefla s.c. ha implementato e continua a perfezionare un sistema di misure tecniche ed organizzative per la protezione dei dati personali in tutti i suoi ambiti. In particolare, l’Organizzazione è attenta a monitorare le eventuali modifiche allo status quo (sia in fase di progettazione di un nuovo trattamento che di modifica di un trattamento esistente) dei processi aziendali che coinvolgono il trattamento di dati personali, indipendentemente dalla natura del trattamento, aree di business o funzionali, o modalità del trattamento. A tal fine, Cefla s.c. ha

introdotto le specifiche procedure:

- procedura per la gestione dei diritti degli interessati;
- procedura per la gestione delle violazioni dei dati personali;
- procedura di privacy by design e valutazione d’impatto (DPIA).

È inoltre previsto un disciplinare interno funzionale al corretto utilizzo delle attrezzature e dei sistemi aziendali, oltre che alla sicurezza nel trattamento dei dati, consegnato in fase d’ingresso ai neoassunti e disponibile sulla intranet aziendale.

Cefla s.c., in qualità di titolare del trattamento dei dati, tenuto conto delle peculiarità multi-business, della propria struttura organizzativa e della conseguente complessità gestionale, ha istituito un **Modello organizzativo Privacy** basato su un sistema di deleghe conferite direttamente dal CdA a soggetti apicali individuati per area di competenza (**Referenti Interni Privacy**). Essi operano quali soggetti delegati e rappresentanti del titolare del trattamento nei limiti delle funzioni aziendali svolte ed hanno tutti i poteri decisionali e di spesa nonché i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti per garantire il rispetto del GDPR e del Codice Privacy e di ogni altro provvedimento o disposizione vigente in materia di privacy. Tutti i dipendenti Cefla sono nominati **Autorizzati al trattamento dati** da parte del Referente Interno Privacy di riferimento in funzione delle mansioni svolte e del profilo autorizzativo attribuito.

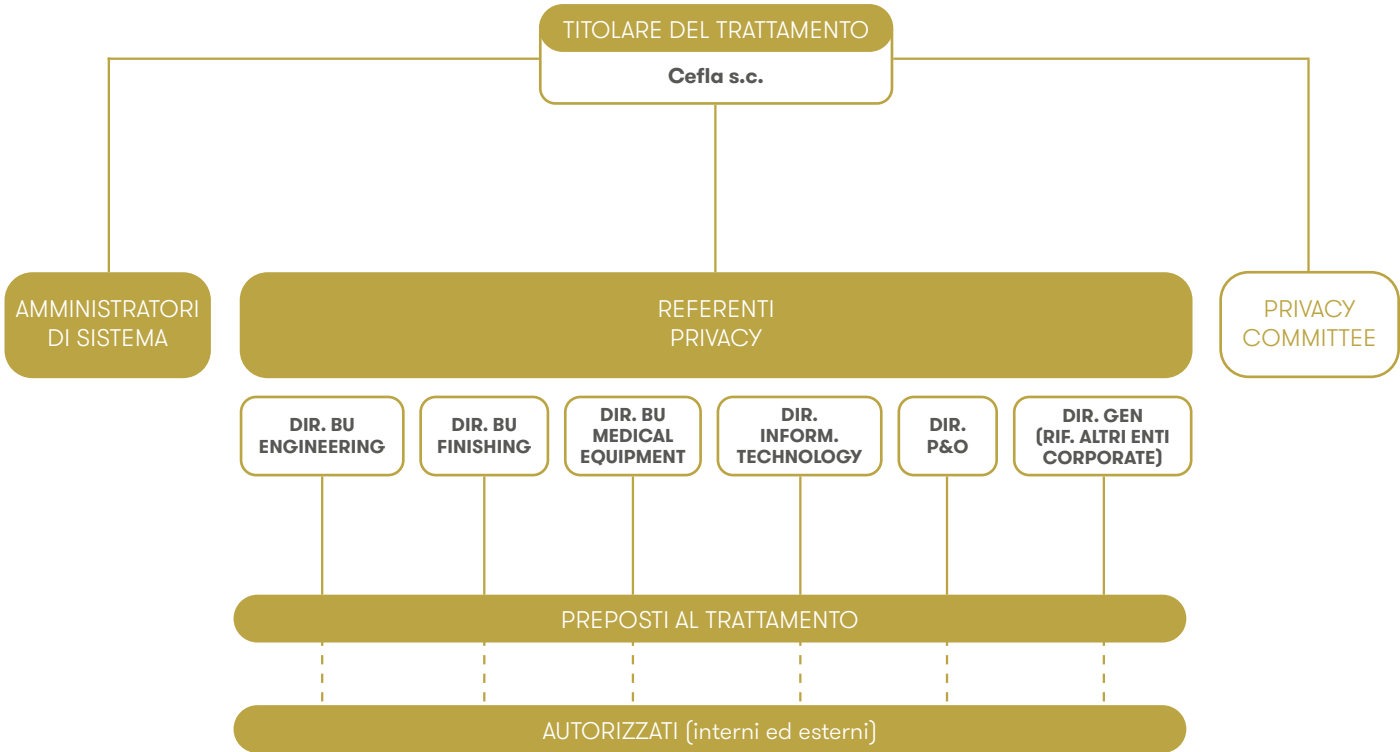
Dal 2019, Cefla s.c. ha istituito il **Privacy Committee**, un organismo collegiale interno con competenze interdisciplinari, responsabile del supporto

aziendale nella gestione delle tematiche in ambito privacy, il quale opera in piena autonomia e indipendenza. Con delibera del CdA, Cefla ha nominato gli **Amministratori di sistema**, aventi funzioni diversificate a seconda dell’ambito di operatività. Attualmente ricoprono tale ruolo 10 dipendenti, in aggiunta al direttore IT avente il compito di Indirizzo, Sorveglianza e Controllo in tale ambito.

Ciascun Referente Interno Privacy, inoltre, provvede

de a designare - quali **responsabili esterni del trattamento dati** - i fornitori di servizi della propria area che, in funzione dell’attività prestata, trattano dati personali per conto del Titolare. La nomina è effettuata sulla base di uno standard contrattuale conforme alla normativa vigente.

L’organigramma relativo al tema della privacy di Cefla s.c. risulta quindi strutturato come segue:



Eventuali istanze sono gestite dal Privacy Committee tramite l'indirizzo mail dedicato privacy@cefla.com nel rispetto della procedura per la gestione dei diritti degli interessati e della procedura per la gestione delle violazioni dei dati personali. Accanto ad esso, il già menzionato sistema di segnalazione informatico "Integrity Cefla" può essere utilizzato per segnalare eventuali condotte illecite e irregolari anche in ambito protezione dei dati personali e sicurezza IT.

Nel 2025, la BU Medical Equipment di Cefla s.c. ha confermato il mantenimento della **certificazione di prodotto** per la conformità ai requisiti **ISDP@10003:2020** - Requisiti e regole di controllo per la certificazione dei processi di trattamento con riguardo alla valutazione del rispetto dei diritti fondamentali delle persone fisiche e della libera circolazione dei dati.

I prodotti oggetto di certificazione sono stati:

- il "Software NNT/iRYS" per trattamenti relativi all'acquisizione, elaborazione, archiviazione ed esportazione da dispositivi, di un dato immagine

in 2D e 3D e relativi servizi di assistenza;

- le piattaforme Cloud Easy Check e DI.VA. destinate ai distributori ed utilizzatori finali di riuniti odontoiatrici, autoclavi per il monitoraggio dei dati relativi alle manutenzioni, agli errori prodotti dai dispositivi e alle statistiche di utilizzo.

Con riferimento alle tematiche legate alla privacy, inoltre, nel 2024 è stata svolta una specifica sessione formativa, a cura dell'Ufficio Affari Legali & Compliance, dedicata al Sistema di gestione privacy aziendale nell'ambito del percorso formativo dei nuovi ingressi. La formazione comprende un modulo e-learning sul GDPR e sul Codice della Privacy e un modulo in aula/videoconferenza per la spiegazione dei rischi legati al servizio e all'attività nel quale verrà inserito il singolo dipendente, i trattamenti del registro di riferimento, nonché la struttura privacy aziendale. Tale iniziativa ha visto la partecipazione di **158 dipendenti**, di cui:

- 144 dipendenti Cefla s.c.;
- 1 dipendente Elettromeccanica FER;
- 12 dipendenti Cefla Tech;
- 1 dipendente BIOSAF IN.

6.3 Information Technology & Security

In ambito Information Technology e Information Security, la Direzione ICT di Cefla s.c. si è dotata di un modello organizzativo che mira a:

- Realizzare un'organizzazione ICT attenta alle priorità dei Business che, con approccio «customer centric» sia proattiva e innovativa nella promozione della digitalizzazione dei processi e nella realizzazione di una architettura informatica efficiente ed efficace.
- Definire policy di gruppo, in ambito ICT, che garantiscano sicurezza, resilienza ed affidabilità dell'architettura informatica del Gruppo Cefla.

Esso prevede:

- **Team centrali**, dedicati alla gestione delle policy ICT e dei Servizi trasversali a tutte le linee di Business;
- **Team distaccati in ciascuna Business Unit**, dedicati al "demand management" e allo sviluppo della digitalizzazione della specifica Business Unit.

La Direzione ICT organizza i propri servizi prendendo come riferimento alcuni framework metodologici e sistemi di gestione:

- **ICT Service Management:** il riferimento adottato è il framework ITIL. Il Personale interno adibito a ruoli chiave è certificato ITIL Foundation V4;
- **Gestione della sicurezza delle informazioni:** il riferimento adottato è lo standard ISO 27001. Il Personale interno adibito a ruoli chiave è certificato ISO 27001 Internal Auditor.

La controllata Cefla Tech è dotata della certificazione del **Sistema di Gestione sulla Sicurezza delle Informazioni (SGSI)** secondo lo standard **ISO/**

IEC 27001. Tale certificazione implica un controllo indipendente e qualificato in merito alla qualità dei controlli relativi alla sicurezza delle informazioni, in linea con le best practice internazionali e gli obiettivi aziendali. Un ulteriore riferimento adottato in ambito Cybersecurity è, inoltre, il **framework NIST**.

Cefla è dotata di un Datacenter Secondario che ospita una replica dei Servizi ICT con specifici target temporali di recupero delle informazioni in caso di malfunzionamento.

I principali **strumenti di pianificazione** relativi all'Information Technology sono:

- **Business Plan** che declina le linee strategiche di gruppo rivedendole con cadenza almeno annuale. In riferimento alle linee strategiche e a loro supporto si definiscono i progetti ICT;
- **Budget ICT** che definisce gli obiettivi dell'anno fiscale, individua quindi i progetti (strategici e non) approvati dalla Direzione, li pianifica nell'anno e stanziava i fondi necessari. A ciò si aggiungono i servizi ricorrenti e gli investimenti in tecnologie necessari alla loro allocazione;
- **Portfolio progetti** che rappresenta la pianificazione dei progetti approvati nel budget scendendo a livello di dettaglio che ne definisce il livello di rischio, la pianificazione, i benefici in termini di impatto positivo, i deliverable definiti, l'organizzazione ed il budget;
- **Roadmap Cybersecurity** che rappresenta la linea guida pluriennale delle attività definite per l'ambito Cybersecurity. Mira a garantire una continua evoluzione delle difese aziendali contro i rischi Cyber;
- **Capacity Planning dei sistemi ICT** che è l'insieme delle azioni e degli strumenti che consen-

tono ai servizi IT di funzionare correttamente e disporre sempre delle risorse necessarie alla loro erogazione ottimale, assicurando anche la loro scalabilità in relazione alle serie storiche di crescita e ai progetti pianificati. Il processo di Capacity Planning si collega al processo di monitoring che tiene costantemente sotto controllo il livello di utilizzo delle risorse ICT maggiormente critiche.

Cefla s.c., tramite la sua Direzione ICT, opera quindi secondo politiche consolidate afferenti a cinque aree di intervento:

I. Politiche di gestione dei progetti di innovazione e digitalizzazione

Tali politiche rappresentano le “golden rule” per la gestione delle progettualità in ambito ICT. Esse definiscono i prerequisiti per lo svolgimento di un progetto e si basano sulla identificazione delle fasi di un progetto di digitalizzazione, sugli step e sugli adempimenti tipici di ciascuna delle fasi individuate, sulla individuazione degli output di ciascuna fase.

Tra queste rientrano anche le **Politiche di acquisizione e sviluppo delle soluzioni ICT e relazioni con i fornitori**. Esse contengono le linee guida da considerare nell’acquisizione o nello sviluppo delle soluzioni ICT allo scopo di realizzare soluzioni sicure, performanti e resilienti. Tali politiche considerano aspetti quali: separazione degli ambienti, corrette modalità di gestione degli ambienti di produzione, politiche di sicurezza nello sviluppo delle soluzioni ICT, controllo dei cambiamenti, procedure di testing, trattamento dei dati e gestione delle relazioni con i fornitori.

II. Politiche a supporto della continuità operativa del business

Esse includono l’insieme delle attività volte garantire la resilienza dei sistemi ICT rispetto a fault e malfunzionamenti, nonché le attività volte a ripristinare lo stato del sistema informativo o parte di esso con l’obiettivo di riportarlo alle condizioni antecedenti a un evento disastroso, compresi gli aspetti fisici e organizzativi e le persone necessarie per il suo fun-

zionamento.

I principali aspetti considerati sono:

- architetture in alta affidabilità dei sistemi critici;
- datacenter primario per l’erogazione dei servizi ICT Core certificato secondo lo standard ANSI-TIA 942 Tier IV;
- datacenter di Disaster Recovery per la replica dei Sistemi ICT critici;
- linee di comunicazione ad alta capacità e ridondate;
- accessibilità sicura da remoto ai servizi ICT.

III. Politiche per la gestione della sicurezza informatica

Includono l’insieme delle misure per la protezione dei dati aziendali e personali, delle informazioni connesse, dei sistemi ICT, delle linee di comunicazione rispetto a possibili attacchi informatici. Si individuano politiche per la Cybersecurity, per la gestione degli incidenti informatici, per la protezione delle informazioni e dei dati, per il monitoring e capacity planning degli asset tecnologici e dei servizi ICT.

IV. Politiche relative alle dotazioni personali, alle soluzioni di collaborazione e alla gestione degli asset

Queste includono:

- Personal Workplace: Acceptable usage policy;
- Workplace Security;
- Clean Desk Policy;
- Gestione e-mail e strumenti collaborazione;
- Gestione dei Mobile Device;
- Gestione degli asset.

V. Politiche per la gestione delle identità digitali e degli accessi logici

Esse individuano le misure che disciplinano il controllo degli accessi logici ai sistemi ed ai dati aziendali che deve basarsi sul concetto di “minimo privilegio”. Vengono inoltre identificate misure particolari per la gestione degli accessi privilegiati.

6.4 Catena di fornitura

La gestione responsabile della catena di fornitura costituisce in Cefla un aspetto di grande rilevanza. La costruzione di relazioni solide con i propri fornitori è infatti fondamentale al fine di garantire un equilibrio tra competitività, sostegno ambientale, competenza e Responsabilità Sociale d’Impresa, concetti contenuti anche all’interno del Codice Etico.

Data la diversità di operatività dell’organizzazione, una gestione strategica ed integrata delle relazioni con i propri fornitori risulta essere un aspetto chiave da presidiare, e che necessita di elevata attenzione da parte dell’organizzazione. Per tale ragione, il modello organizzativo di Cefla rispetto all’area approvvigionamenti è divisionale per Business Unit, e centralizzato relativamente ai servizi comuni (quali telefonia, parco mezzi, servizi consulenza tecnica specialistica, ecc.) e agli investimenti corporate. Viene quindi messa in atto una logica “federativa”, nata dal fatto che la diversificazione dell’organizzazione comprende attività con culture e logiche di prodotto e mercato diverse tra loro.

Per la pianificazione delle attività di approvvigionamento, il Gruppo si avvale di tutti gli strumenti integrati in azienda quali il piano di sviluppo triennale, sistemi di budgeting, andamenti trimestrali e strumenti di forecast. Tutte le iniziative verso i fornitori sono coerenti con gli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo e riportate all’interno del Piano di Miglioramento Continuo.

Cefla gestisce le relazioni con i propri fornitori attraverso la formalizzazione delle condizioni generali di acquisto, le quali disciplinano gli ordini di acquisto, i prezzi, le tempistiche, la gestione di eventuali ritardi, le garanzie ed altri elementi volti a definire in maniera chiara e trasparente le modalità di svolgimento degli ordini.

Il Gruppo si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento pattuiti nel contratto di acquisto, e verifica che i fornitori a loro volta li rispettino verso i propri collaboratori e fornitori. A tal fine, il Gruppo si è dotato di una procedura specifica per la gestione dei pagamenti e si serve di un apposito servizio di reportistica di affidabilità finanziaria messo a disposizione da una società specializzata, il quale consente il monitoraggio della performance storica dei pagamenti verso i fornitori (“Paydex index”).

Le Business Unit si approvvigionano in autonomia in funzione delle proprie esigenze quantitative e qualitative, condividendo a livello di gruppo:

- Codifica fornitori centralizzata;
- Condizioni generali di acquisto;
- Modello Organizzativo 231;
- Codice etico;
- Privacy.

Le singole BU sono dotate di specifiche **procedure per la gestione delle non conformità** che potrebbero sorgere lungo la catena di approvvigionamento. Valutazioni e controlli effettuati sui fornitori seguono, in linea generale, i principi definiti nell’ambito del **Sistema di gestione della Qualità (ISO 9001/ISO 13485)**.

La BU Finishing, ad esempio, gestisce i casi di non conformità rilevati ai fini della **Valutazione del Fornitore**. Questa è svolta mensilmente e include l’analisi dei seguenti parametri:

- Qualità di Prodotto: è valutata in funzione dei resi sul totale consegnato dal fornitore e dell’impatto (gravità) di eventuali non conformità (non conformità gravi sono, ad esempio, quelle che determinano la compromissione della sicurezza dei lavo-

- ratori o di parti strutturali della macchina);
- Puntualità delle consegne: si riferisce al periodo che intercorre tra la data di consegna confermata e la data d’effettivo ricevimento;
 - Qualità del Servizio: è valutata in base al numero di non conformità riferite al servizio.

Similmente, all’interno della BU Engineering il meccanismo di valutazione dei fornitori/subappaltatori scinde la valutazione in due momenti diversi:

- 1) **Prima qualifica:** viene effettuata per tutti i fornitori/subappaltatori non già inclusi nell’elenco fornitori e per i quali è necessaria un’approfondita analisi preliminare tramite compilazione di questionari e richiesta di documentazione varia;
- 2) **Valutazione periodica:** per i fornitori/subappaltatori con cui vi è una collaborazione continuativa è prevista una valutazione da parte dei gestori di commessa sull’esecuzione dei lavori e sul mantenimento dei requisiti di qualità, sicurezza e ambientali nel corso delle attività.

Anche C-Led è dotata di un processo strutturato di valutazione e qualificazione dei fornitori, che prevede la richiesta di documentazione specifica, inclusi eventuali sistemi di gestione relativi ad ambiente, sicurezza e qualità in loro possesso. A complemento di questa fase documentale, vengono condotte visite presso i fornitori durante le quali si verificano criteri

di tracciabilità dei materiali, di gestione dei materiali e dei processi produttivi e di competenza del personale, verificando infine la soddisfazione dei requisiti ROHS (Restrizione delle Sostanze Pericolose). Il Gruppo sta inoltre svolgendo una mappatura delle caratteristiche dei propri fornitori attraverso l’invio di appositi questionari costruiti in linea con le normative internazionali quali l’Agenda ONU 2030, lo United Global Compact e la EU Taxonomy. Tali questionari sono compilati dai fornitori a titolo volontario e vengono gestiti tramite un’apposita piattaforma digitale. In questo modo, il Gruppo è in grado di qualificare e valutare il proprio Albo Fornitori anche sotto il punto di vista della sostenibilità.

In generale, per lo svolgimento delle proprie attività, Cefla si avvale di fornitori di materiale utile alla produzione dei macchinari, nonché di fornitori di servizi, volti a soddisfare i propri clienti finali. L’organizzazione si impegna a implementare una gestione responsabile in termini economici, sociali ed ambientali della catena di fornitura, favorendo progetti e iniziative per lo sviluppo delle economie del territorio in cui opera.

Mediamente il tempo medio di pagamento è inferiore ai termini standard stabili nei contratti, che variano per le diverse business unit e per le diverse tipologie di fornitore.

PRASSI DI PAGAMENTO	BU ENGINEERING	BU MEDICAL	BU FINISHING
Tempo medio in numero di giorni	109	7	7
Termini standard ⁴⁸ (numero di giorni)	115	115	120

⁴⁸ Riferito alla categoria più significativa di fornitori, ovvero i fornitori di materie prime.

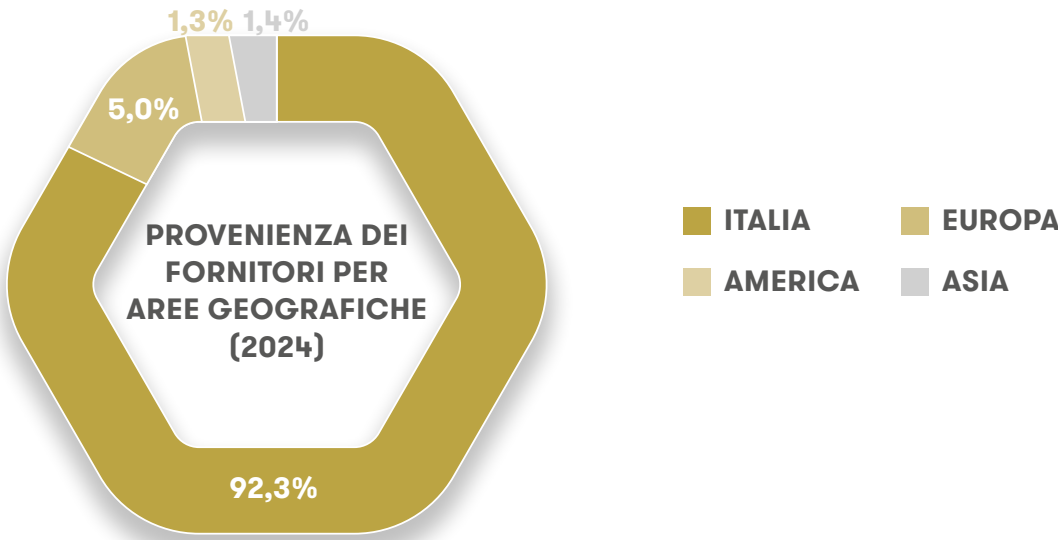
Nel corso degli anni il Gruppo si è rivolto a fornitori provenienti da tutto il mondo, contando un totale di circa 6.900 fornitori durante il 2024. La tabella che

segue riporta la percentuale di fornitori a cui Cefla si è rivolta e la percentuale del budget di approvvigionamento suddivisi per Italia e resto del mondo.

FORNITORI	2023		2024	
	Italia	Resto del mondo	Italia	Resto del mondo
Distribuzione fornitori	82%	18%	92%	8%
Distribuzione budget di approvvigionamento ⁴⁹	88%	12%	83%	17%

Nel 2024, il Gruppo ha fatto riferimento per il 92% a fornitori situati nel territorio italiano, in linea con quanto registrano negli anni precedenti. Il grafico

che segue riportata il dettaglio della distribuzione geografica dei fornitori con riferimento allo stesso esercizio⁵⁰.



Durante il 2023 è stato realizzato un accordo con la compagnia Aerea Lufthansa per il parziale utilizzo di carburante SAF (carburante per l’aviazione prodot-

to da svariati materiali di scarto, come oli e grassi esausti, rifiuti solidi urbani, scarti dell’agricoltura e delle attività forestali).

⁴⁹ Per il calcolo della percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative e speso per i fornitori locali, si sono considerate come “sedi operative significative” le società appartenenti al perimetro del presente Bilancio di Sostenibilità e si sono considerate “locali” le società con sede in Italia.

⁵⁰ Nella voce “Europa” i fornitori europei ad esclusione di quelli italiani.



Allegati al Bilancio di Sostenibilità

7.1

Indice degli indicatori⁵¹

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS 2	BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	2-1: Dettagli organizzativi 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione 2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Nota metodologica
ESRS 2	BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	2-4: Revisione delle di informazioni		Nota metodologica
ESRS 2	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	2-9: Struttura e composizione della governance 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo 2-11: Presidente del massimo organo di governo 2-12: Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti 2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 2-14: Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità 2-17: Competenze collettive del massimo organo di governo		Informazioni generali
ESRS 2	GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	2-12: Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti 2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti 2-16: Comunicazione delle criticità 2-24: Integrazione degli impegni nelle politiche		Informazioni generali
ESRS 2	GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	2-19: Norme riguardanti le remunerazioni	Non sono previsti sistemi di incentivazione legati ad obiettivi di sostenibilità.	Informazioni generali

⁵¹ La correlazione tra i data point dello standard ESRS e le informative dello standard GRI è stata stimata sulla base delle richieste degli standard, nonostante non sia sempre possibile la piena sovrapposibilità.

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS 2	GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	2-14: Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Il processo di raccolta e gestione dei dati riportati nel presente bilancio è supervisionato e controllato dal Sustainability manager. Il Bilancio di Sostenibilità viene approvato dal Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, attualmente, non è prevista una procedura formale relativa alla gestione del rischio e dei controlli interni.	Informazioni generali
ESRS 2	SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	2-6: Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali 2-7: Dipendenti 2-22: Statement sulla strategia di sviluppo sostenibile 201-1: Valore economico diretto generato e distribuito		Informazioni generali
ESRS 2	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2-12: Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti 2-29: Approccio di stakeholder engagement		Informazioni generali
ESRS 2	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3-2: Lista dei temi materiali 3-3: Gestione dei temi materiali 2-27: Conformità con le leggi e i regolamenti		Informazioni generali
ESRS 2	IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	3-1: Processo per la determinazione dei temi materiali 2-14: Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità		Informazioni generali

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS 2	IRO-2	Obblighi di informati- va degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa			Indice dei contenuti
ESRS E1	GOV-3	Integrazione delle prestazioni di soste- nibilità nei sistemi di incentivazione	2-9: Politiche di remunerazione		Informazioni ambientali
ESRS E1	E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		Non è stato ancora defi- nito un piano strutturato per la mitigazione dei cambia- menti clima- tici. Tuttavia, sono presenti diverse inizia- tive orientate all'efficienza energetica e alla riduzione delle emissio- ni, sia a livello di organizza- zione, sia per quanto riguar- da i prodotti venduti.	Informazioni ambientali
ESRS E1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3-2: Lista dei temi materiali 3-3: Gestione dei temi materiali 2-27: Conformità con le leggi e i regolamenti		Informazioni ambientali
ESRS E1	IRO-1	Descrizione dei pro- cessi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportu- nità rilevanti legati al clima	3-1: Processo per la determinazione dei temi materiali 2-14: Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità		Informazioni generali, analisi di materialità
ESRS E1	E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni ambientali

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS E1	E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambia- menti climatici	305-5: Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) 3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni ambientali
ESRS E1	E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	3-3: Gestione dei temi materiali	Non è stato ancora defi- nito un piano strutturato per la miti- gazione dei cambiamenti climatici, comprendente obiettivi e tar- get quantita- tivi. Tuttavia, sono presenti diverse inizia- tive orientate all'efficienza energetica e alla riduzione delle emissio- ni, sia a livello di organizza- zione, sia per quanto riguar- da i prodotti venduti.	
ESRS E1	E1-5	Consumo di energia e mix energetico	302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione 302-3: Intensità energetica		Informazioni ambientali
ESRS E1	E1-6	Emissioni GHG Scope 1,2 e 3	305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) 305-3: Altre Emissioni indirette di GHG (Scope 3) 305-4: Intensità delle emissioni di gas serra (GHG)		Informazioni ambientali
ESRS E1	E1-7	Assorbimenti di GHG e progetti di mitiga- zione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio		Non sono presenti progetti di assorbimento delle emis- sioni GHG e non vengono acquistati crediti per compensare le emissioni generate.	-

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS E1	E1-8	Fissazione del prezzo interno del carbonio		Non è stato definito un prezzo interno del carbonio	-
ESRS E1	E1-9	Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Informativa non rendicontata	-
ESRS S1	SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2-12: Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti 2-29: Approccio di stakeholder engagement		Informazioni generali
ESRS S1	SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	3-2: Lista dei temi materiali 3-3: Gestione dei temi materiali 2-27: Conformità con le leggi e i regolamenti		Informazioni generali
ESRS S1	S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	2-23: Impegni nelle politiche 2-25: Processi per rimediare agli impatti negativi 2-29: Approccio di stakeholder engagement 3-3: Gestione dei temi materiali 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione 403-3: Servizi di salute e sicurezza sul lavoro		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	2-23: Impegni nelle politiche 2-29: Approccio di stakeholder engagement 3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	2-25: Processi per rimediare agli impatti negativi 2-26: Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione delle prestazioni e dello sviluppo della carriera		Informazioni sociali

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS S1	S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	2-24: Integrazione degli impegni nelle politiche 203-2: Impatti economici indiretti significativi 3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	2-7: Dipendenti 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	2-8: Lavoratori non dipendenti		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	2-30: Accordi di contrattazione collettiva		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-9	Metriche della diversità	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-10	Salari adeguati			Informazioni sociali
ESRS S1	S1-11	Protezione sociale	401-2: Benefici forniti ai dipendenti a tempo pieno non forniti ai dipendenti temporanei o part-time		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-12	Persone con disabilità	405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Informazioni sociali

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS S1	S1-13	Metriche di formazio- ne e sviluppo delle competenze	404-1: Ore medie di formazione an- nue per dipendente	Si segnala che viene inclusa nella presente rendiconta- zione solo l'informativa riguardante la formazione.	Informazioni sociali
ESRS S1	S1-14	Metriche di salute e sicurezza	403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9: Infortuni sul lavoro 403-10: Malattie professionali		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-15	Metriche dell'equili- brio tra vita professio- nale e vita privata	401-3: Congedo parentale		Informazioni sociali
ESRS S1	S1-16	Metriche di remune- razione	405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Si segnala che viene inclusa nella presente rendiconta- zione solo l'informativa riguardan- te il divario retributivo di genere.	Informazioni sociali
ESRS S1	S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in mate- ria di diritti umani	406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate 3-3: Gestione dei temi materiali 2-27: Conformità a leggi e regola- menti		Informazioni sociali
ESRS G1	GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	2-12: Ruolo del più alto organo di go- verno nella supervisione degli impatti		Informazioni sulla governance
ESRS G1	IRO-1	Descrizione dei pro- cessi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla condotta dell'impresa	3-1: Processo per la determinazione dei temi materiali 2-14: Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità		Informazioni sulla governance
ESRS G1	G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	2-12: Ruolo del più alto organo di go- verno nella supervisione degli impatti 2-16: Comunicazione delle criticità 2-23: Impegni nelle politiche 2-24: Integrazione degli impegni nelle politiche 2-26: Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi 3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni sulla governance

ESRS	Disclo- sure require- ment	Descrizione del disclosure requirement	Standard GRI	Note	Paragrafo
ESRS G1	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	3-3: Gestione dei temi materiali 204-1 Proporzione di spesa sui forniri- tori locali 308-1: Nuovi fornitori sottoposti a screening in base a criteri ambientali 414-1: Nuovi fornitori sottoposti a screening in base a criteri sociali		Informazioni sulla governance
ESRS G1	G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	2-26: Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi 205-2: Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorru- zione 2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti 3-3: Gestione dei temi materiali		Informazioni sulla gover- nance
ESRS G1	G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	2-27: Conformità con le leggi e i regolamenti 205-3: Incidenti confermati di corru- zione e misure adottate 3-3: Gestione dei temi materiali	Non si sono registrati casi di corruzio- ne attiva o passiva	Informazioni sulla gover- nance
ESRS G1	G1-5	Influenza politica e attività di lobbying		Non vengono effettuate attività di lobbying	-
ESRS G1	G1-6	Prassi di pagamento			Informazioni sulla gover- nance

Ulteriori indicatori	Descrizione	Paragrafo
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Distribuzione del valore generato
GRI 303-3	Prelievo idrico per fonte	Informazioni ambientali
GRI 306-3	Rifiuti prodotti	Informazioni ambientali
GRI 306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Informazioni ambientali
GRI 306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Informazioni ambientali
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel 2024 non sono pervenute denunce riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.
Cefla 1	Dati e indicatori finanziari	Distribuzione del valore generato
Cefla 2	Investimenti in Innovazione, Ricerca e Sviluppo	Informazioni generali
Cefla 3	Brevetti	Informazioni generali
Cefla 4	Certificazioni per Business Unit / Controllate	Informazioni generali
Cefla 5	Distribuzione fornitori	Informazioni sulla governance

7.2

Valutazione di impatti, rischi e opportunità rilevanti

La tabella che segue descrive, per ogni tematica rilevante per Cefla emersa a valle dell’analisi di doppia rilevanza, i principali impatti ed effetti finanziari associati:

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto	ESRS
Efficienza energetica	- Riduzione dell’approvvigionamento di energia da fonti non rinnovabili durante i processi produttivi e conseguente riduzione del contributo dell’azienda al cambiamento climatico - Sensibilità e consapevolezza del personale e del mercato sulle tematiche legate al cambiamento climatico	 MEDIO	- Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Sanzioni o spese di mancata compliance - Sviluppo dei processi e innovazione tecnologica	Non materiale dal punto di vista “outside-in”	E1 – Cambiamenti climatici
Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni	- Tutela degli ecosistemi che stanno alla base dell’intero sistema economico e sociale in cui Cefla opera - Esposizione delle comunità locali e del territorio ad eventi atmosferici estremi (ad esempio: alluvioni, allagamenti, uragani, desertificazione, ecc.)	 MEDIO	- Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Sanzioni e/o spese legali - Minore/Maggiore accesso al credito - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	Non materiale dal punto di vista “outside-in”	E1 – Cambiamenti climatici
Condizioni di lavoro, clima interno e welfare	- Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito di diritti umani e di lavoro forzato e minorile - Miglioramento del clima aziendale e tutela della libertà di associazione, di contrattazione collettiva e di rappresentanza dei lavoratori - Tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti	 MOLTO ALTO	- Minore/Maggiore garanzia della Business continuity - Perdita/Attrazione di talenti - Riduzione/Incremento della produttività - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	 ALTO	S1 – Forza lavoro propria

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto	ESRS
Salute e sicurezza sul lavoro	- Presidi procedurali e organizzativi che contribuiscono alla riduzione degli infortuni e dei casi di malattie professionali - Riduzione dei livelli di stress da lavoro correlato accusati dal personale aziendale - Rafforzamento del capitale reputazionale dell’organizzazione	 MOLTO ALTO	- Minore/Maggiore garanzia della Business continuity - Sanzioni e/o spese legali - Riduzione/Incremento della produttività - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	 MEDIO	S1 – Forza lavoro propria
Formazione e sviluppo competenze	- Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito di formazione e sviluppo delle competenze - Stabilità di impiego per il personale aziendale e opportunità per ciascuno di realizzare pienamente il proprio potenziale	 MEDIO	- Aumento/Riduzione del turnover e dei relativi costi; - Minore/Maggiore garanzia della Business continuity - Perdita/Acquisizione di know-how	 ALTO	S1 – Forza lavoro propria
Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni	- Tutela della sicurezza e della riservatezza delle informazioni della clientela e di tutti i soggetti con cui Cefla si interfaccia - Possibilità di prevenire e gestire gli incidenti legati alla sicurezza informatica	 MEDIO	- Sanzioni e/o spese legali - Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	Non materiale dal punto di vista “outside-in”	G1 – Condotta dell’impresa
Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti/servizi	- Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito ambientale e sociale - Tutela della sicurezza e dei diritti fondamentali della clientela - Salute e benessere della clientela, in termini di assenza di materiali/sostanze tossiche nei prodotti offerti	 ALTO	- Sanzioni e/o spese legali - Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Peggioramento/miglioramento della reputazione	 MOLTO ALTO	Entity specific
Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti	- Contributo efficace alla soddisfazione delle reali esigenze della clientela - Disponibilità nei mercati di prodotti e servizi con elevate performance ambientali/sociali - Rafforzamento del capitale reputazionale dell’organizzazione	 ALTO	- Sanzioni e/o spese legali - Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Peggioramento/miglioramento della reputazione	 MOLTO ALTO	Entity specific

Tema materiale	Principali impatti (positivi e negativi)	Grado d'impatto	Principali effetti finanziari (rischi e opportunità)	Grado d'impatto	ESRS
Innovazione e digitalizzazione	- Crescita tecnologica del settore in ottica di sostenibilità - Stabilità di impiego per il personale aziendale in funzione della resilienza e competitività dell'Organizzazione - Disponibilità nei mercati di prodotti e servizi con elevate performance ambientali/sociali	 ALTO	- Perdita/Acquisizione di quote di mercato - Minore/Maggiore garanzia della Business continuity - Miglioramento processi operativi - Disponibilità di infrastrutture tecnologiche e innovative, brevetti e marchi	 MOLTO ALTO	Entity specific
Etica e integrità nella condotta del business	- Disponibilità di investimenti/capitali a beneficio della singola azienda e dell'ecosistema economico in cui opera - Benessere e prosperità dei principali stakeholder con cui l'organizzazione interagisce	 ALTO	- Sanzioni e/o spese legali - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	 ALTO	G1 – Condotta dell'impresa
Governance e gestione dei rischi	- Tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti - Rispetto di leggi e regolamenti (anche volontari) in ambito economico, ambientale e sociale - Benessere e prosperità dei principali stakeholder con cui l'organizzazione interagisce	 MOLTO ALTO	- Sanzioni e/o spese legali - Congelamento degli asset - Peggioramento/Miglioramento della reputazione	 MEDIO	G1 – Condotta dell'impresa

Cefla s.c.
Via Selice Prov.le, 23/a 40026
Imola (BO) Italy
+39 0542 653111
ceflaimola@cefla.it
www.cefla.com

Secondary Office:
Via Bicocca, 14/c 40026
Imola (BO) Italy
+39 0542 653111

Sviluppo grafico a cura di:
Mediamorphosis, in collaborazione
con le aree Corporate Communication
e Sustainability di Cefla.

