

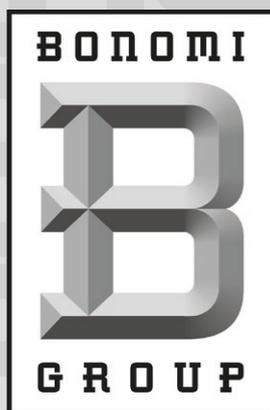
В О П О М І

B

G R O U P

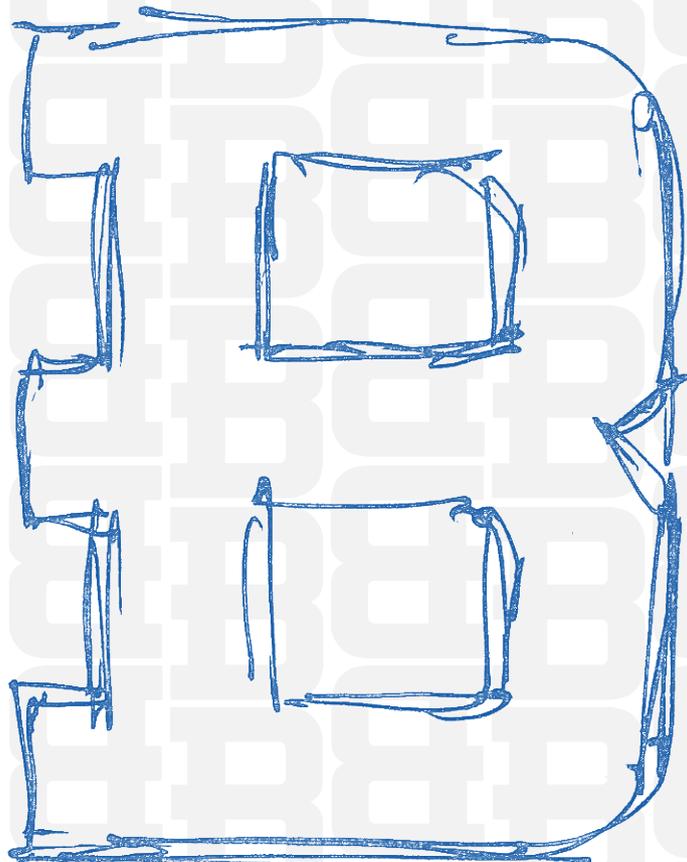
**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2024**





**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2024**

B O N O M I



G R O U P

Indice

Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	5
Highlights 2024	7
1. Energie di gruppo	8
1.1 L'evoluzione di Bonomi Group	10
1.1.1 Le aziende del gruppo	14
1.1.2 La governance del gruppo	30
1.2 Approccio alla sostenibilità	34
1.2.1 Il coinvolgimento degli stakeholder	34
1.2.2 Le priorità di sostenibilità	39
2. L'impegno per l'ambiente	42
2.1 Contrastare il cambiamento climatico	45
2.2 Gestione della risorsa idrica	49
2.3 Promozione di processi circolari	50
3. Il rispetto per le persone	56
3.1 Le persone che vivono l'azienda	59
3.1.1 Diversità, pari opportunità e inclusione	61
3.2 La salute e sicurezza della forza lavoro	64
3.3 Know-how e sviluppo delle competenze	67
3.4 Promozione del benessere dei collaboratori	72
3.5 Supporto alle comunità locali	74
4. Innovazione per i prodotti	76
4.1 Gestione responsabile della catena di fornitura	78
4.2 Prodotti performanti e sostenibili	80
4.3 Utilizzo di prodotti e processi innovativi	82
Tabelle degli indicatori	87
GRI Content Index	100

Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,

Siamo orgogliosi di condividere con voi la **terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di Bonomi Group**, al fine di raccontare i risultati e le performance raggiunti dalle Società del gruppo, nonché il nostro impegno sugli aspetti sociali, ambientali e di governance.

Il 2024 è stato un anno di incertezze e di sfide a livello globale, dai progressi scientifici alle sfide geopolitiche, dal prolungamento del conflitto in Ucraina alle tensioni in Medio Oriente fino ad arrivare alle preoccupazioni per le elezioni americane. In questo scenario il cambiamento climatico è rimasto al centro delle preoccupazioni globali. Nel corso dell'anno appena trascorso, infatti, il mondo ha assistito a una serie di eventi climatici estremi, tra cui inondazioni devastanti in Asia e incendi in Nord America e Australia. Questi fenomeni hanno rafforzato l'urgenza di adottare misure concrete per mitigare gli effetti del riscaldamento globale. A fronte di questo scenario complesso, siamo sempre più determinati nel proseguire nel nostro cammino sostenibile al fine di promuovere un futuro più equo ed armonioso, rispettoso dell'ambiente, delle risorse del pianeta, delle persone.

Poniamo sempre la persona al centro del nostro lavoro garantendo l'eccellenza ai nostri clienti e fornitori, mantenendo un'attenzione particolare al dialogo con le comunità in cui siamo presenti, consapevoli che il vero valore del nostro lavoro risiede nel livello della qualità della vita che riusciamo a portare loro.

Consideriamo questo report un'opportunità per comprendere su quali temi sarà necessario porre maggiore attenzione nei prossimi anni.

Abbiamo definito con l'analisi di materialità quali sono i temi di sostenibilità su cui concentrarci in futuro: innovazione, cambiamento climatico, salute e sicurezza, benessere delle nostre persone e formazione sono solo alcune delle tematiche che saranno protagoniste del nostro impegno nei prossimi anni.

Tutto ciò non può essere realizzato senza l'impegno messo in campo dalle persone di Bonomi Group per questo nostro percorso sostenibile. Il ringraziamento va quindi a tutti i colleghi che consentono ogni giorno al nostro gruppo di diventare sempre più solido e proficuo.

Aldo e Carlo Bonomi

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta la terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di Bonomi Group, pubblicato al fine di condividere con tutti i lettori e gli stakeholder i risultati e le attività implementate nel corso del 2024. Questo documento consente di illustrare le performance ambientali e sociali delle Società del gruppo. Quest'anno, il perimetro di rendicontazione comprende, oltre alle Società **Rubinetterie Bresciane Bonomi S.p.A.**, **Valpres S.r.l.**, **Valbia S.r.l.**, **Quam S.r.l.**, **Ghibson S.r.l.** e alla **Società Holding Bonomi Group S.p.A.**, anche le Società **Chibro S.r.l.** e **Savinox S.r.l.**, aziende acquisite dal gruppo rispettivamente nel 2023 e nel 2024. L'obiettivo per i prossimi anni sarà quello di estendere il perimetro di rendicontazione considerando anche le filiali estere. Inoltre, nel presente Bilancio, ogni volta che viene fatto riferimento alla società *Rubinetterie Bresciane Bonomi*, essa comprende anche la rendicontazione quantitativa e qualitativa della Società Fra.Bo, acquisita dal gruppo nel 2019 e fusa per incorporazione in Rubinetterie Bresciane Bonomi il primo gennaio del 2023 e Tecnovielle, acquisita nel 2021 e fusa in Rubinetterie Bresciane Bonomi il primo agosto del 2024

Il Bilancio è stato redatto in forma volontaria in conformità ai Global Reporting Initiative Standards (GRI standards), lo strumento di rendicontazione di sostenibilità più riconosciuto e diffuso a livello internazionale. La rendicontazione ha seguito l'approccio "*with reference to*", in linea con l'ultima edizione del 2021 pubblicata dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità. In particolare, gli indicatori GRI rendicontati sono riportati nella tabella di riferimento "GRI Content Index" presente in appendice, nella quale è indicato il paragrafo di riferimento dell'indicatore.

Il contenuto e la qualità della rendicontazione riflettono il principio di materialità di cui ai GRI Standards. I temi rendicontati sono infatti quelli che sono risultati maggiormente rilevanti e in grado di riflettere gli impatti generati dalle attività di Bonomi Group (per maggiori dettagli si rimanda alla sezione "Le priorità di sostenibilità").

Il Bilancio di Sostenibilità si riferisce al periodo che intercorre dal **1° gennaio al 31 dicembre 2024**, e fornisce un raffronto con i dati relativi agli esercizi 2023 e 2022, includendo indicatori quali-quantitativi in modo da presentare un quadro dettagliato delle attività e dei risultati ottenuti dal gruppo. Nel caso in cui i dati siano stati ricavati tramite stime, è stato indicato chiaramente nelle tabelle e grafici relativi.

Per ulteriori dettagli circa obiettivi, attività, indicatori o commenti inerenti al presente documento è possibile fare richiesta alla mail: bonomi@bonomi.it.

Highlights 2024



1000+
Dipendenti



95%
Dipendenti assunti
a tempo indeterminato



+45%
Ore dedicate alla formazione
rispetto al 2023



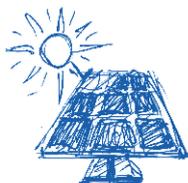
28%
Dipendenti con meno di 30 anni



0
Casi di corruzione e concussione
nel 2024



0
Episodi di non conformità
del prodotto nel 2024

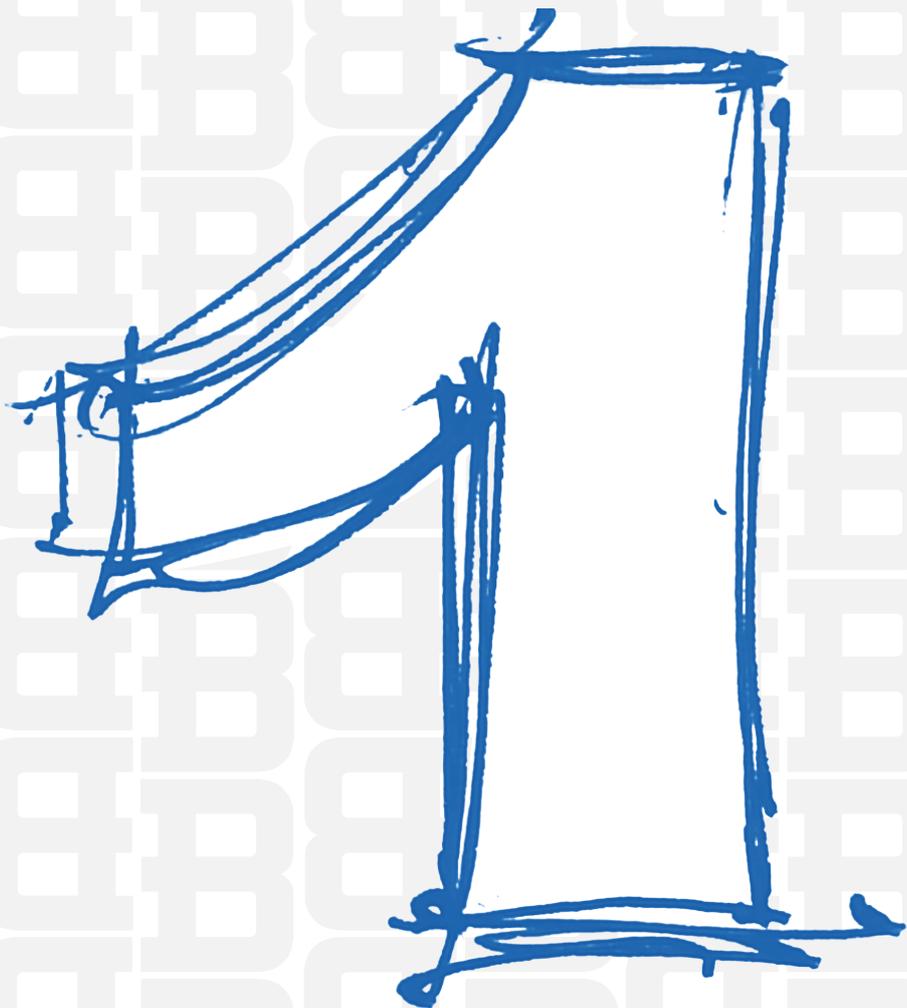


6
Impianti fotovoltaici



+129
Assunzioni avvenute nel 2024¹

¹ Le assunzioni e cessazioni fanno riferimento alle Società: Rubinetterie Bresciane, Tecnovielle Quam, Valbia, Vapres, Ghibson e Bonomi Group.





Energie di gruppo



Energie di gruppo

1.1 L'evoluzione di Bonomi Group

Siamo un gruppo fortemente legato al territorio bresciano operante nel settore industriale dell'idraulica, del riscaldamento e dell'energy per la **produzione di valvole a sfera, farfalla, raccordi, attuatori e altri componenti** che **regolano il passaggio di fluidi liquidi e gassosi** destinati al mercato **idrotermosanitario, industriale, navale, OEM, Oil&Gas e multiutility**. Nel tempo abbiamo ampliato le nostre competenze al fine di creare **innovazione e fornire ai clienti risposte sempre efficaci ed efficienti**.

I numeri del gruppo²



+367 Mln

Fatturato 2024



8

Unità commerciali in tutto il mondo



11

Unità produttive



+100

Paesi dove abbiamo avviato rapporti commerciali



261.100 mq

Superficie totale dei siti produttivi



52

Principali leghe lavorate



+100

Brevetti



118

Approvazioni



+33.000

Articoli venduti

² I numeri presentati all'interno dell'infografica riguardano tutte le aziende del gruppo, mentre le Società rendicontate all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità sono 8: Rubinetterie Bresciane Bonomi S.p.A., Valpres S.r.l., Valbia S.r.l., Quam S.r.l., Tecnovielle S.p.A., Ghibson S.r.l., Savinox S.r.l. e Chibro S.r.l.

Una storia iniziata per guardare al futuro

La nostra storia inizia a **Lumezzane**, noto distretto industriale della provincia di Brescia, dove nel **1901** viene fondata **Rubinetterie Bresciane Bonomi**. Nasciamo come produttori di valvole e, con il passare degli anni, abbiamo ampliato sempre di più la nostra offerta, accogliendo con entusiasmo le novità e le innovazioni del settore. Proprio grazie al continuo rafforzamento delle nostre competenze tecniche, nel **1967** abbiamo **brevettato** un prodotto ad oggi ampiamente utilizzato: la **valvola a sfera in due pezzi**.



Nel **1978** viene fondata **Valpres**, Azienda specializzata nella produzione di **valvole a sfera in acciaio e ghisa**, progettate appositamente per essere dedicate al mercato industriale. Nel **1995** nasce **Valbia**, prima Azienda in Italia a **produrre attuatori elettrici e pneumatici a singolo e doppio effetto**.

Negli **anni '90** inizia l'espansione del gruppo **all'estero**, con la costituzione, nei decenni successivi, di diverse Società in vari paesi del mondo, ovvero Olanda, Inghilterra, India, Stati Uniti, Brasile, Russia e Cina.

Parallelamente a questa crescita internazionale, nel **2014** viene inaugurato lo **stabilimento di Gussago di Rubinetterie Bresciane Bonomi**, un nuovo polo industriale di 120.000 mq, **progettato e realizzato per garantire efficienza energetica e migliorare il benessere dei collaboratori**³ grazie alla realizzazione di una mensa e una palestra a disposizione di tutta l'Azienda. Con le tecnologie implementate nel nuovo stabilimento, Rubinetterie Bresciane è stata la prima Azienda in Lombardia ad ottenere la certificazione energetica A+.

Nel **2019**, per rafforzare l'attività di Rubinetterie Bresciane Bonomi **viene acquisita Fra.Bo**, leader nella produzione di raccordi per installazioni idrotermosanitarie, che a inizio 2023 è stata poi fusa per incorporazione a Rubinetterie Bresciane Bonomi stessa. Nel **2020** avviene l'acquisizione di Quam, Società specializzata nella progettazione e produzione di valvole per l'industria Oil&Gas, mentre nel **2021**, con la stessa ottica che ha guidato l'acquisizione di Fra.Bo, **è stata acquisita Tecnovielle**, specializzata nella produzione di valvole e raccordi in ottone per tubo in polietilene. Quest'ultima è stata poi **fusa per incorporazione con Rubinetterie Bresciane Bonomi S.p.A.** nell'agosto 2024.

Nel **2022** sono entrate a far parte del gruppo diverse aziende: a maggio è stata **acquisita Penta**, Società specializzata nella produzione di valvole a sfera a sedi metalliche, mentre a ottobre le Società **Ghibson Italia** e **Ghibson & Co.**, con le quali è stata ampliata l'offerta di valvole a farfalla e di ritegno e **AVS AB – Automatik Ventiler System**, Azienda commerciale fornitrice di impianti industriali che, nel 2023, cambia la sua ragione sociale in **Bonomi Scandinavia**.

³ All'interno del presente bilancio di sostenibilità, con il termine "collaboratore" si fa riferimento sia ai lavoratori dipendenti che ai lavoratori non dipendenti, come, ad esempio, i lavoratori interinali.

Infine, sempre nel **2023** è stata acquisita **Chibro S.r.l.**, Società specializzata nella produzione di raccordi in acciaio inossidabile e cupronichel e nel 2024 **Savinox S.r.l.**, Società che offre un'ampia gamma di prodotti in acciaio inossidabile e leghe speciali per il settore navale e **Conflow S.p.A.**, Società che si occupa della progettazione, costruzione e assistenza di valvole di regolazione.

Ciò che ha guidato negli anni l'espansione delle attività di Bonomi Group, è stato perseguire la propria ambizione: ***crescere per essere competitivi, essere competitivi per crescere.***

I settori del gruppo

Bonomi Group, grazie all'esperienza maturata negli anni, ha potuto sviluppare competenze specifiche e diversificare l'offerta dei prodotti al mercato, con l'obiettivo di operare in **settori distinti**.

Il gruppo è presente in **oltre 100 Paesi** in 3 continenti, con 7 unità estere tra **Europa** (Germania, Regno Unito, Svezia), **Asia** (Cina, India, Russia) e **America** (America del Nord e Brasile).

PLUMBING



Le aziende specializzate nel settore producono **molteplici tipologie di valvole a sfera, valvole a farfalla e raccordi in ottone, rame, bronzo e acciaio**, insieme ad altri componenti necessari al completamento degli **impianti di distribuzione e adduzione di acqua e gas** di diverse dimensioni, come valvole di ritegno, riduttori, valvole di bilanciamento e defangatori. La collaborazione tra le aziende appartenenti al gruppo permette di offrire una vasta selezione di raccordi completamente realizzati in Italia, garantendo una gamma completa e di qualità.

aziende che operano nel settore



INDUSTRIAL



Le diverse aziende del gruppo operano con la massima efficienza e perseguono alti standard qualitativi per fornire **prodotti adatti a diverse applicazioni industriali**, tra cui impianti di trasporto di fluidi di processo nell'industria alimentare o automobilistica e sistemi di distribuzione del gas in stabilimenti petrolchimici.

aziende che operano nel settore



MARINE



Le aziende di Bonomi Group progettano, ingegnerizzano e sviluppano prodotti **specifici** destinati all'**industria navale**, impiegati per la realizzazione di circuiti di acqua dolce, gas inerti, combustibili, lubrificanti, sistemi di refrigerazione, lavaggio, dissalazione, zavorra, sentina e altri servizi di terza classe a bordo di navi e imbarcazioni da diporto.

aziende che operano nel settore



ENERGY



Le aziende che operano in questo settore sono specializzate nella progettazione e sviluppo di **valvole e sistemi di controllo** destinati al **settore Oil&Gas**. I prodotti realizzati sono durevoli nel tempo, di facile manutenzione e altamente personalizzabili a seconda delle diverse esigenze di utilizzo.

aziende che operano nel settore



WATER&GAS



Grazie alla collaborazione con Società multiservizi, le aziende di Bonomi Group offrono soluzioni **specializzate** per la realizzazione di reti di distribuzione del **servizio idrico integrato** (captazione, fornitura e depurazione acqua) e del **gas**. L'esperienza in questo settore ha permesso alle aziende del gruppo di sviluppare tutti i prodotti necessari alla costruzione delle pipeline, dal punto di origine dell'impianto di distribuzione fino al punto di consegna all'utente.

aziende che operano nel settore



OEM



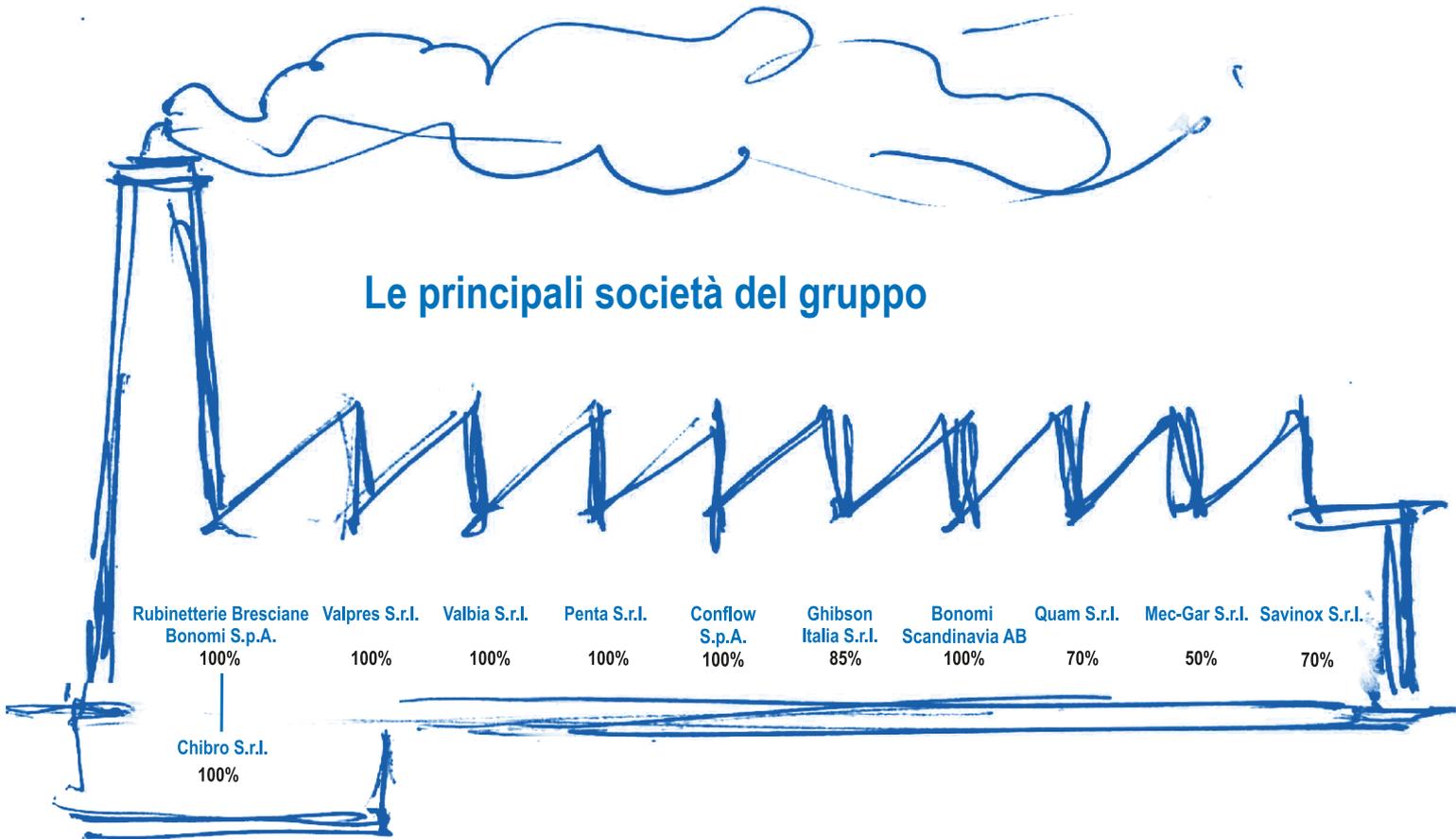
La divisione OEM del gruppo si occupa dell'ingegnerizzazione, della valutazione, della fattibilità tecnica e della produzione di particolari **minuterie metalliche personalizzate**, sviluppate su richiesta del cliente. Sulla base delle specifiche e dei disegni tecnici che ci vengono forniti, vengono realizzati prodotti impiegando differenti tipologie di materiali.

aziende che operano nel settore



1.1.1 Le aziende del gruppo

Bonomi Group è composto da **16 Società** controllate con una **partecipazione maggiore del 50%** e altre 7 Società⁴ con una partecipazione minore del 20% . La controllata Rubinetterie Bresciane Bonomi S.p.A., la prima Società del gruppo a essere stata fondata, controlla inoltre Chibro S.r.l.



Oltre alle Società rendicontate all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità e alle Società Penta S.r.l., Mec-Gar S.r.l. e alla neoacquisita Conflow S.p.A., il gruppo controlla **7 società operanti all'estero**, che svolgono sia una funzione industriale che commerciale:

- Bonomi Brasil, 100%
- Bonomi Scandinavia, 100%
- Bonomi North America, 100%
- Bonomi GMBH, 100%
- Bonomi Shenzhen, 60%
- Bonomi GPK, 24,9%
- Bonomi UK, 20%

⁴ Cre.io.ve, E-Novia Spa, BLIMP Srl, HIRIDE Srl, Project Engineering, Team Time Real Estate, SB.

Bonomi Group possiede un assetto societario ampio, ma il **cuore delle sue attività produttive rimane concentrato sul territorio bresciano**, dove operano le aziende più storiche. Proprio da queste realtà è iniziato il **percorso verso la sostenibilità**, mediante la rendicontazione delle loro performance ambientali, sociali ed economiche, con l'obiettivo di ampliare il perimetro di rendicontazione a tutte le Società del gruppo.

Le aziende rendicontate all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità sono:

Rubinerie Bresciane Bonomi S.p.A.

Fondata nel 1901, rappresenta la prima azienda nata all'interno del gruppo. Produce valvole e raccordi per diversi settori, garantendo la realizzazione di prodotti made in Italy.

Valpres S.r.l.

Nata nel 1978, si è affermata come leader nella produzione di valvole standard e su misura per il settore industriale ed energetico, realizzate in acciaio e diverse leghe speciali.

Valbia S.r.l.

Specializzata dal 1995 nella produzione e distribuzione su scala internazionale di attuatori elettrici e pneumatici e una vasta selezione di combinazioni di valvole automatizzate, adatte alle più diverse applicazioni.

Quam S.r.l.

Fondata nel 2001 è attiva nella progettazione e fornitura di valvole speciali e sistemi di controllo per l'industria Oil&Gas, in particolare per la parte upstream, sia onshore che offshore.

Ghibson Italia S.r.l.

Con più di 35 anni di esperienza, progetta e sviluppa valvole a farfalla, di ritegno, dumper, valvole a sfera personalizzate per le più diverse applicazioni industriali.

Chibro S.r.l.

Ex Società del gruppo Arvedi acquisita nell'aprile 2023, specializzata nella produzione di raccordi in acciaio inox e cupronichel per il settore navale e industriale.

Savinox S.r.l.

Specializzata nella fornitura di una gamma di prodotti in acciaio inossidabile o in leghe speciali. L'offerta si estende anche a servizi di taglio e servizi aggiuntivi.



Produzione valvole a sfera, raccordi in ottone, bronzo, rame e acciaio



**RICAVI
2024**



DIPENDENTI



STABILIMENTI



SUPERFICIE



**CAPACITÀ
PRODUTTIVA**

Le divisioni e i prodotti



Rubinetterie Bresciane Bonomi lavora per il **settore idrotermosanitario** fornendo una vasta gamma di valvole a sfera e a farfalla, raccordi, riduttori di pressione, defangatori e accessori per riscaldamento.



Ingegnerizza e produce valvole di tipologie differenti e raccordi in diversi materiali per **impianti industriali** veicolanti acqua, gas, acque trattate e oli.



Fornisce valvole a sfera, a farfalla e raccordi in acciaio e cupronichel ideali per **applicazioni navali**.



È presente nel **settore Water&Gas** con valvole a sfera per reti di distribuzione acqua e gas, per ingresso e uscita dal contatore. L'azienda ha sviluppato e brevettato diverse valvole innovative, come la **BUBBLE SFER QB**, valvola a sfera con minimo vitale garantito.

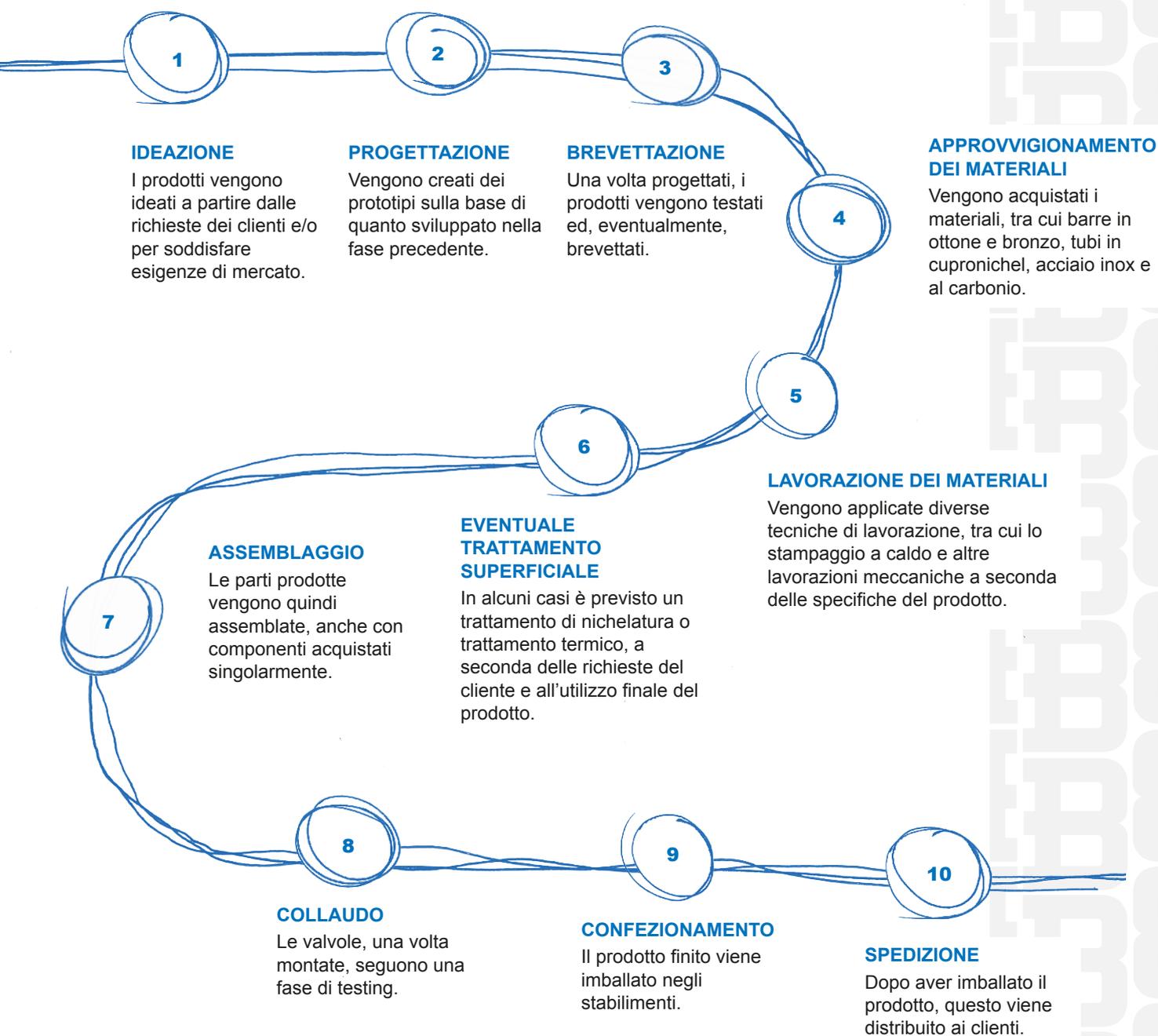


Col tempo ha strutturato al suo interno una **divisione OEM**, che realizza minuterie metalliche tornite e/o componenti stampati e lavorati in diversi materiali su richiesta del cliente.

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 50001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001
- ✓ AEOF

Il processo produttivo





Produzione di valvole a sfera per il settore industriale ed energy



RICAVI
2024



DIPENDENTI



STABILIMENTI



SUPERFICIE



CAPACITÀ
PRODUTTIVA

Le divisioni e i prodotti



Valpres produce valvole a sfera e a farfalla in acciaio e leghe speciali per moltissime **applicazioni industriali**. Dall'automotive, all'industria tessile, dal settore chimico ad impianti per il trattamento delle acque, Valpres offre soluzioni standard e personalizzate per rispondere a qualsiasi tipo di esigenza.

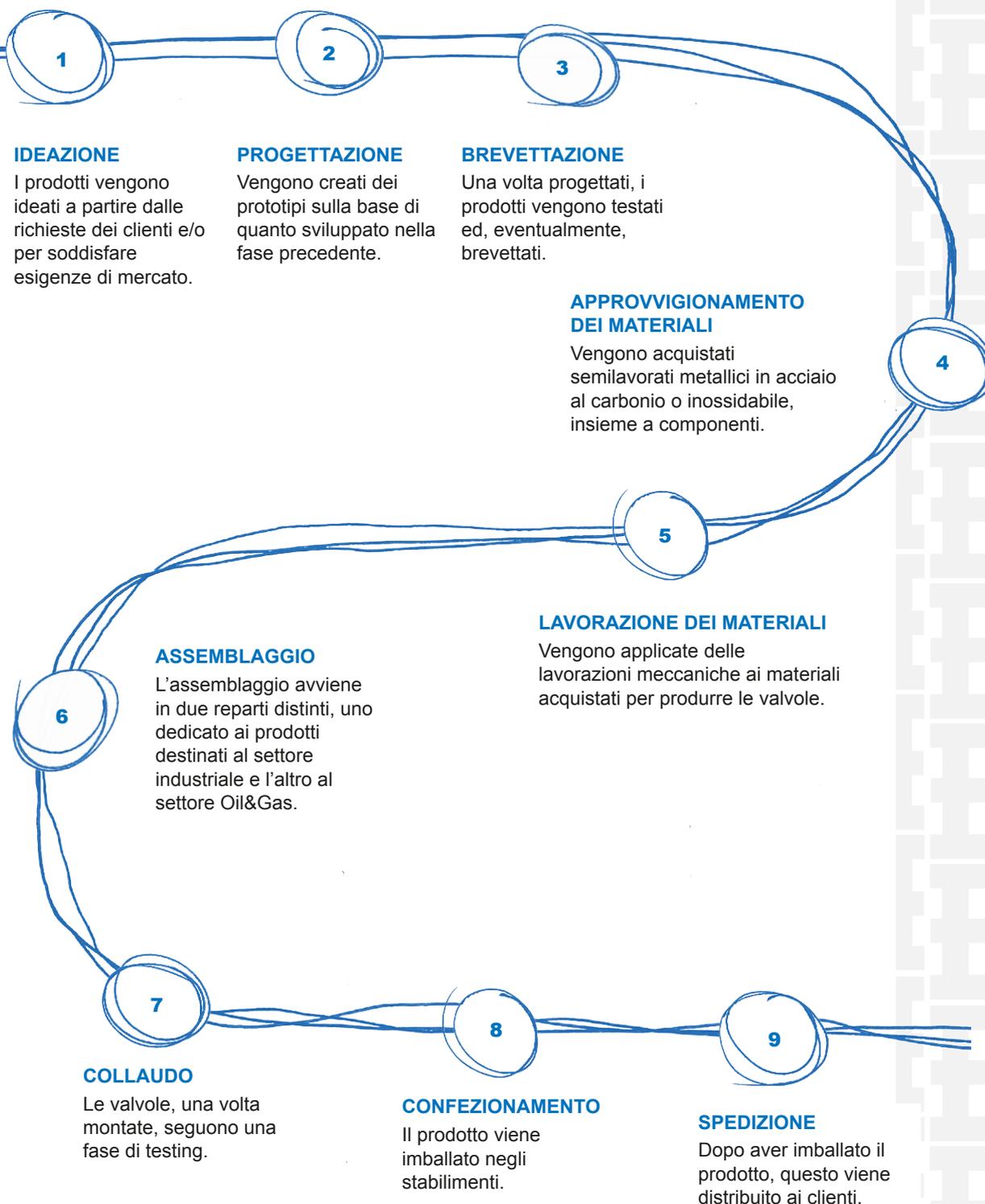


Propone componenti per il **settore delle energie rinnovabili e dell'Oil&Gas** come valvole trunnion, criogeniche flottanti, di controllo e regolazione. Tra i diversi prodotti di eccellenza, spicca l'esclusiva valvola brevettata **LOCPOWER** a recupero energetico.

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 50001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001
- ✓ API 6A
- ✓ API 6D
- ✓ PED

Il processo produttivo





Produzione di attuatori elettrici, pneumatici
e valvole automatizzate



RICAVI
2024



DIPENDENTI



STABILIMENTO



SUPERFICIE



CAPACITÀ
PRODUTTIVA

Le divisioni e i prodotti



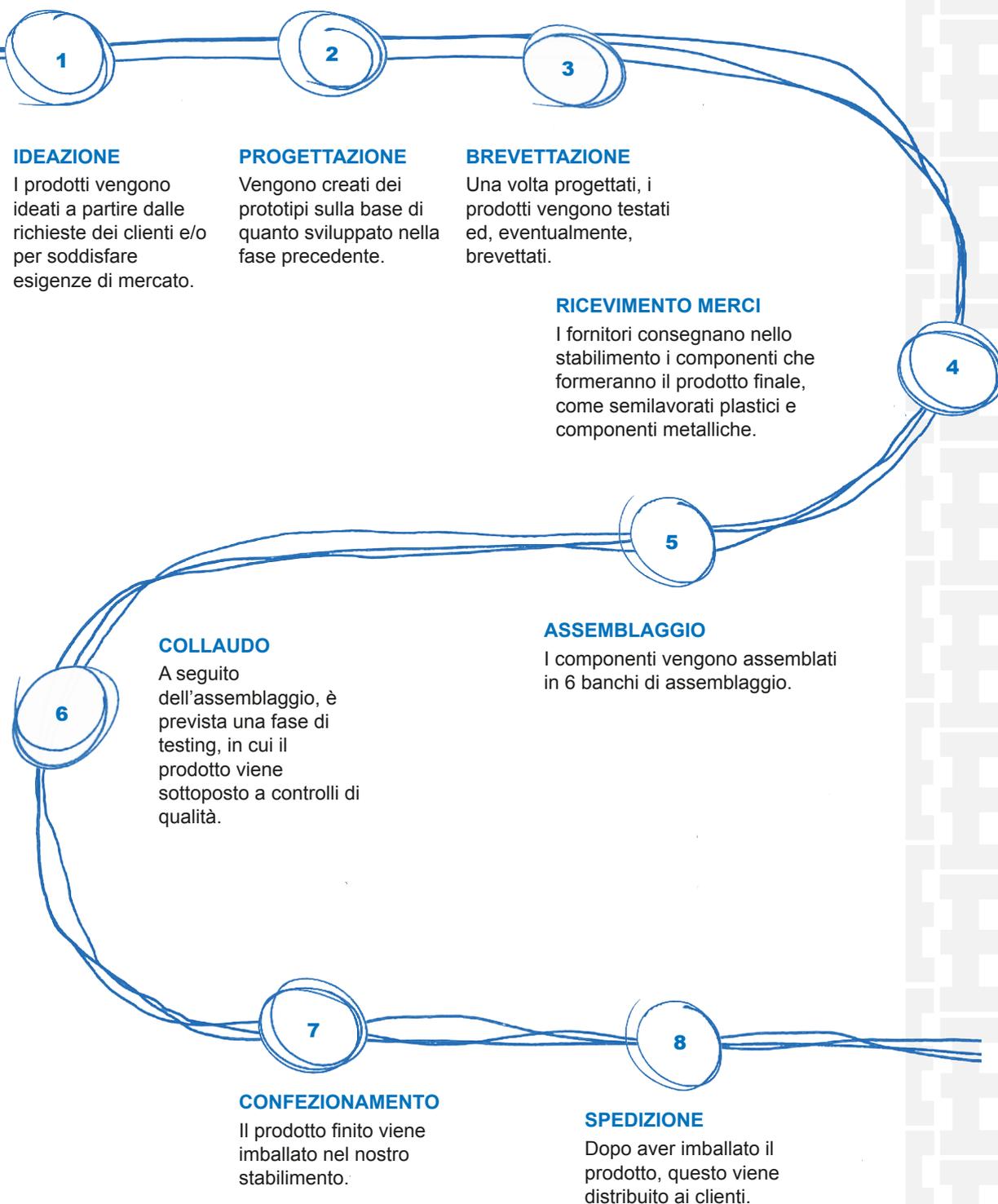
Valbia vanta una linea di prodotti specifici per il **settore industriale** quali attuatori elettrici, pneumatici e valvole automatizzate adatte a moltissime tipologie di installazioni. Il range di applicazioni è davvero ampio: industria, navale, OEM, Oil&Gas e multiutility.

Tra i prodotti più innovativi vi è l'**attuatore elettrico multigiro MT**, brevettato e progettato con soluzioni innovative come il motore AC-Brushless.

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 50001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001

Il processo produttivo





Produzione di valvole speciali e sistemi di controllo per il settore Oil&Gas



**RICAVI
2024**



DIPENDENTI



STABILIMENTO



SUPERFICIE

Le divisioni e i prodotti

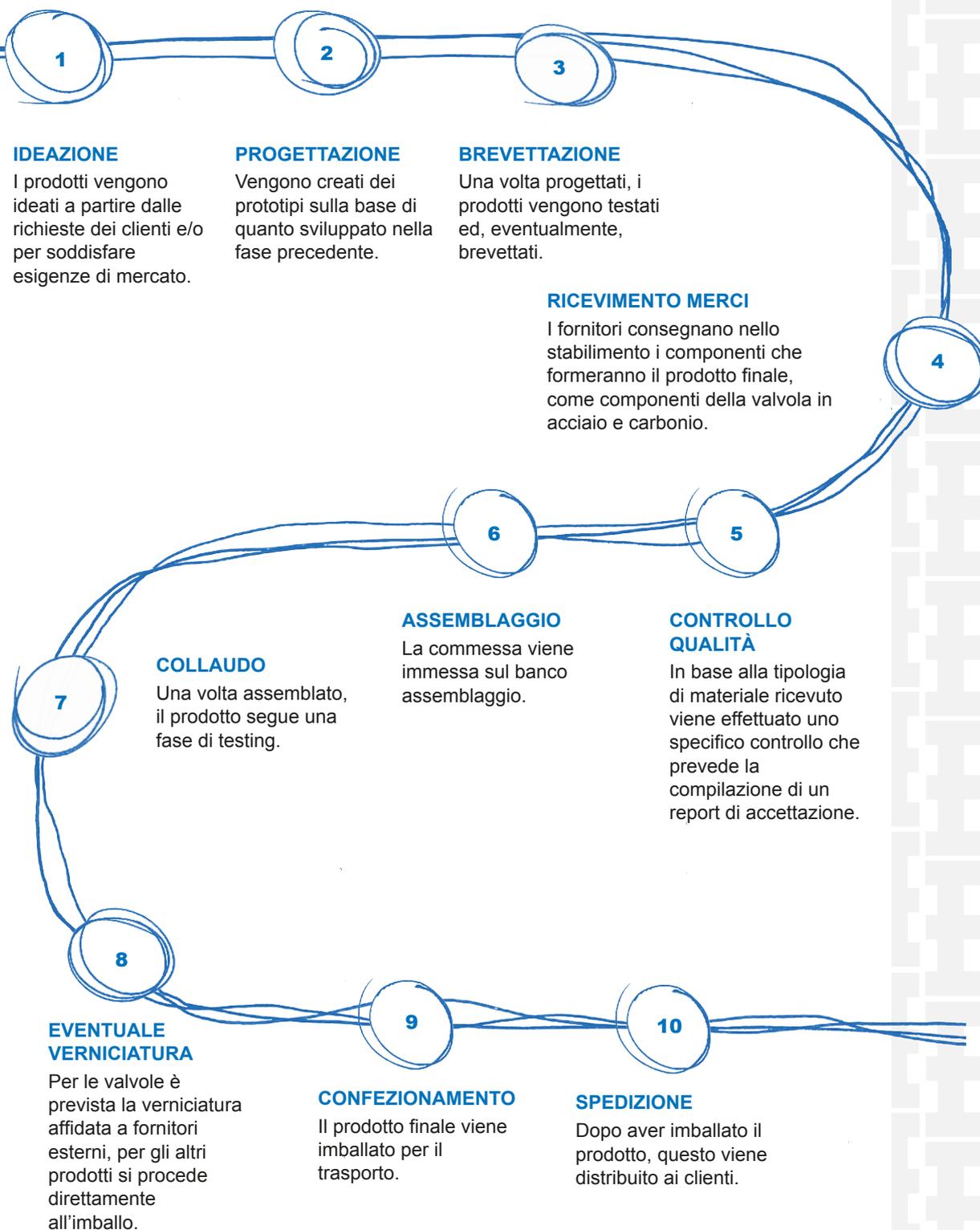


Quam assembla valvole per il **settore Oil&Gas**, in particolare valvole choke, gate, nonché applicazioni e prodotti-sistemi HIPPS (High Integrity Pressure Protection System), dispositivi composti da una o più valvole Quam gate; HPU (Hydraulic Power Unit) e WHCP (Wellhead Control Panel).

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001
- ✓ API 6A
- ✓ API 6D
- ✓ ATEX
- ✓ PED
- ✓ SIL 3

Il processo produttivo





Produzione di valvole a farfalla e valvole di ritegno
Produzione di valvole a sfera e valvole di ritegno
per applicazioni industriali



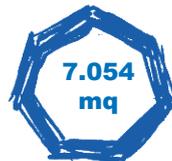
**RICAVI
2024**



DIPENDENTI



STABILIMENTI



SUPERFICIE



**CAPACITÀ
PRODUTTIVA**

Le divisioni e i prodotti



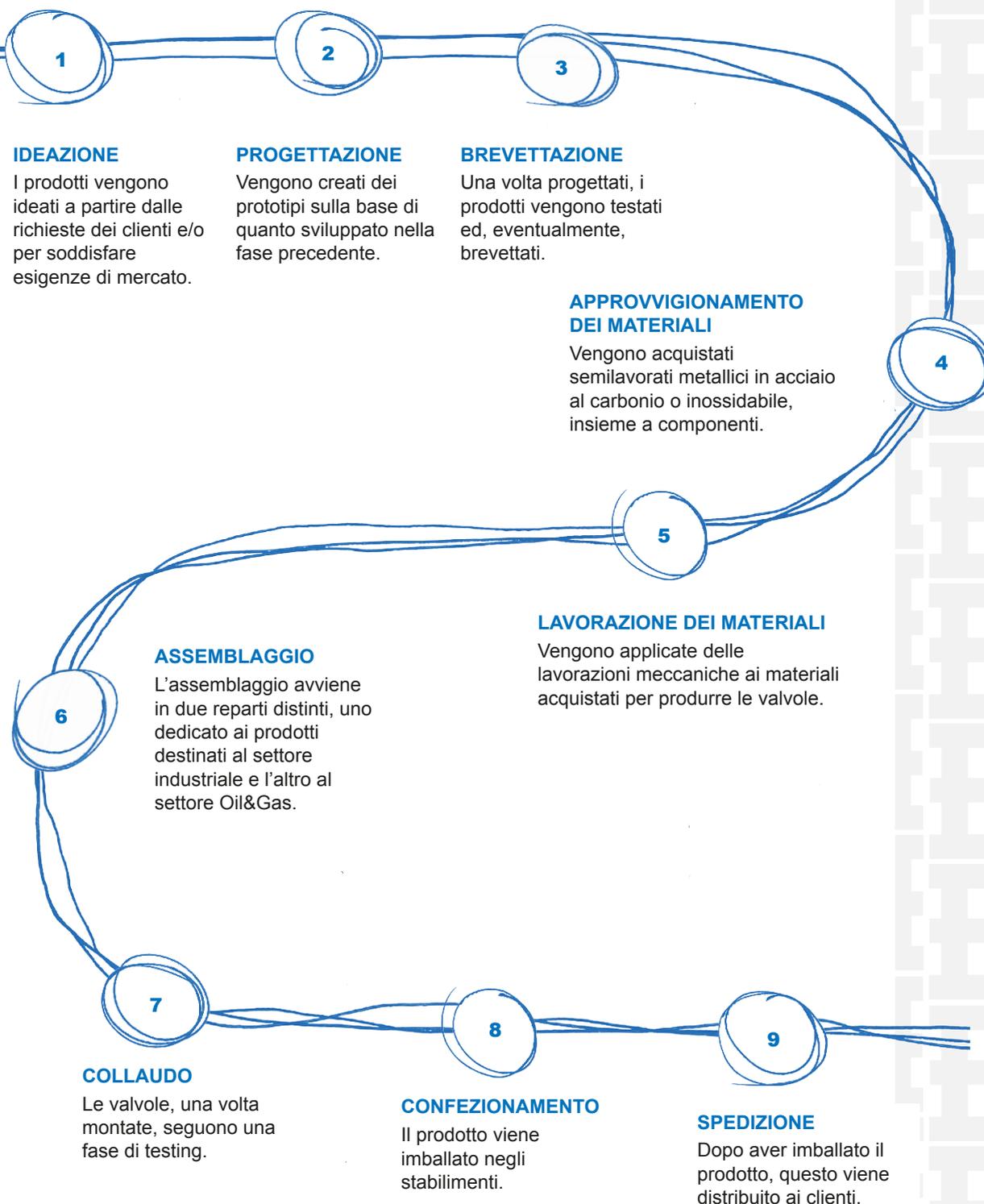
Ghibson produce valvole a farfalla e valvole di ritegno per le più diverse **applicazioni industriali**, tra cui si annoverano applicazioni marine, processi chimici, sistemi di trasporto di polveri e liquidi speciali.

Ghibson collabora con OEM, aziende di ingegneria e utenti finali nello sviluppo di soluzioni personalizzate.

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001

Il processo produttivo





Soluzioni a innesto rapido Passaggi stagni e tagliafuoco



**RICAVI
2024**



DIPENDENTI



STABILIMENTI



SUPERFICIE



**CAPACITÀ
PRODUTTIVA**

Le divisioni e i prodotti



Chibro ha brevettato un sistema che consente alle tubazioni di realizzare l'attraversamento delle strutture di compartimentazione stagne e tagliafuoco agli impianti di bordo su qualsiasi tipo e dimensione di nave e unità off-shore.

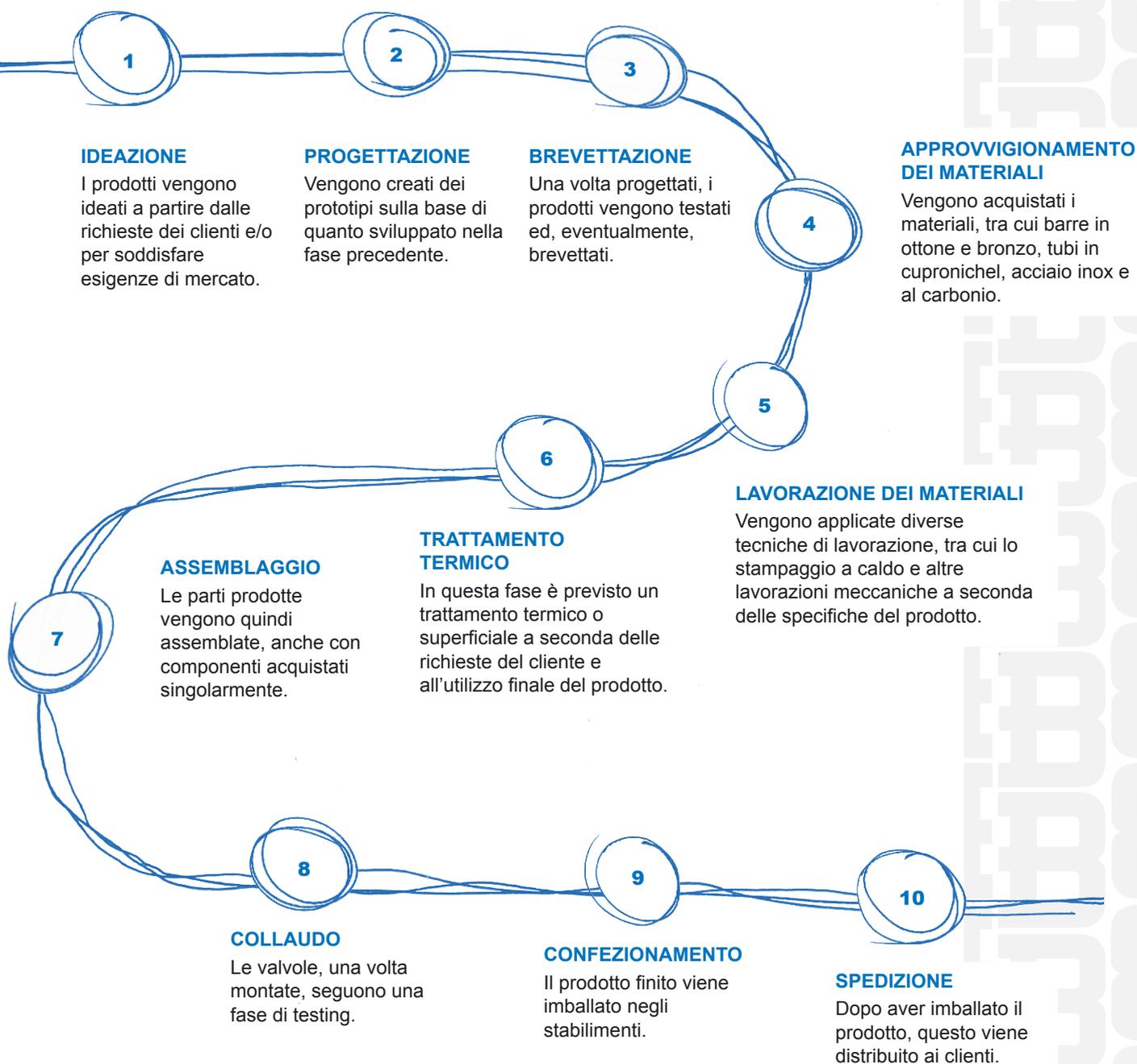


Chibro ha realizzato un sistema a innesto rapido di drenaggio in acciaio inossidabile adatto per impianti a gravità e a vuoto, appositamente progettato per essere in grado di gestire prodotti di scarto corrosivi, tipici nell'ambito delle industrie, degli ospedali, delle costruzioni navali e altre strutture di grandi dimensioni.

Le certificazioni

- ✓ ISO 45001
- ✓ ISO 14001
- ✓ ISO 9001

Il processo produttivo





Tubi raccordi e profilati di acciaio inox



**RICAVI
2024**



DIPENDENTI



STABILIMENTI



SUPERFICIE



**CAPACITÀ
PRODUTTIVA**

Le divisioni e i prodotti

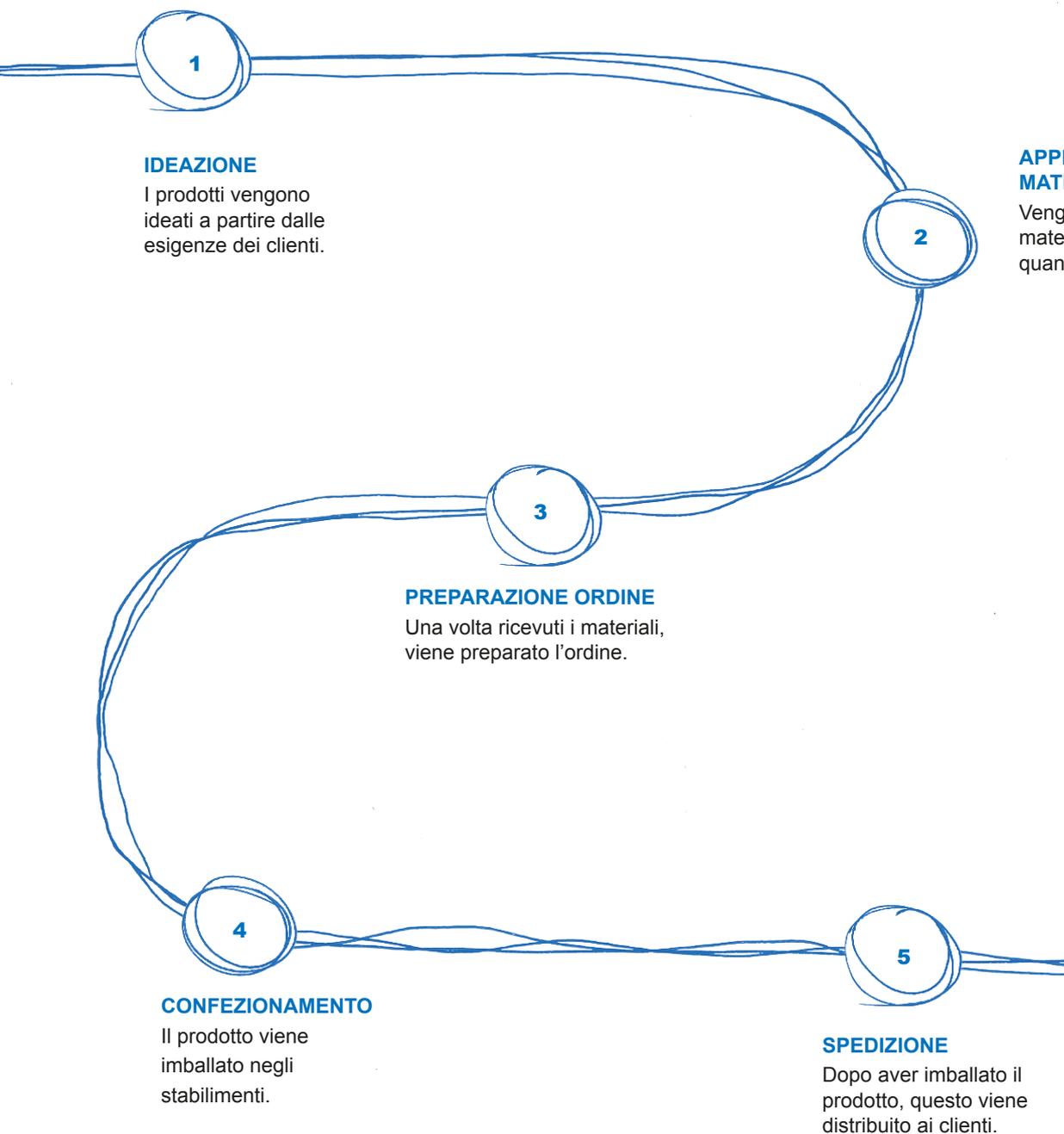


Savinox è specializzata nella fornitura di tubi e raccordi in acciaio inox, cupronichel, materie plastiche e leghe speciali, in particolare per impianti di adduzione e scarico acqua. Ad oggi l'Azienda vanta una consolidata esperienza nel settore navale. Nonostante la crisi che ha interessato il settore navale negli ultimi anni, l'Azienda ha saputo resistere e diversificare i propri prodotti e clienti, iniziando ad aprirsi verso il mercato industriale e civile.

Le certificazioni

✓ ISO 9001

Il processo produttivo



1.1.2 La governance del gruppo

MISSION

Siamo un gruppo leader, formato da **persone** che condividono **valori** e lavorano ogni giorno con **passione** per realizzare un prodotto italiano d'eccellenza nel mondo.

VISION

Vogliamo essere **un riferimento internazionale** di settore attraverso una costante crescita economica, tecnologica e umana.

Bonomi Group si impegna quotidianamente nella realizzazione di un prodotto di altissima qualità che sia riconosciuto e apprezzato in tutto il mondo. L'obiettivo principale è quello di esportare il made in Italy, aspirando a diventare un **punto di riferimento a livello internazionale** per il settore. Ciò può essere realizzato grazie ad un miglioramento continuo e costante sia dal punto di vista economico che tecnologico, ponendo grande importanza alla formazione e allo sviluppo delle competenze delle persone che fanno parte dell'organizzazione.

I **valori** che guidano il gruppo nel perseguimento di tali obiettivi, si fondano su tradizione, innovazione, *know-how*, persone, rispetto, qualità, territorio:



TRADIZIONE

Tradizione e sapere industriale tramandato per oltre un secolo di storia, rappresentano i pilastri fondamentali di tutto il percorso del gruppo.



INNOVAZIONE

Spirito di ricerca e innovazione sono alla base della qualità dei nostri prodotti e guidano la trasformazione dei processi produttivi delle aziende del gruppo.



KNOW-HOW

Competenze tecniche e un alto livello di specializzazione ci permettono di garantire una continua evoluzione dei prodotti e soddisfare le richieste dei clienti.



PERSONE

Rispetto dei diritti umani e un ambiente di lavoro sano sono alla base del rapporto con i collaboratori e del loro benessere.



RISPETTO

Onestà e trasparenza guidano il rapporto e il dialogo con tutti gli stakeholder.



QUALITÀ

Sicurezza del prodotto, rispetto delle normative e innovazione guidano quotidianamente il lavoro del gruppo alla ricerca di una qualità sempre maggiore.



TERRITORIO

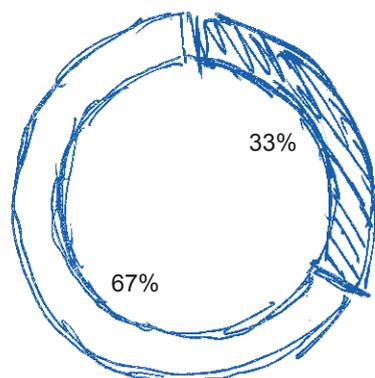
Rispetto dell'ambiente e legame con le comunità in cui il gruppo opera definiscono il rapporto con il territorio.

Allo stesso tempo, il gruppo adotta una **gestione del business equa, trasparente e rispettosa delle leggi nazionali e internazionali**. A sostegno della conduzione etica delle aziende del gruppo, negli anni, sono stati istituiti organi e strumenti di governance, che dimostrano l'impegno nel raggiungere gli obiettivi prefissati, prendendo in considerazione allo stesso tempo gli interessi dei vari stakeholder interni ed esterni e instaura con gli stessi rapporti di fiducia duraturi.

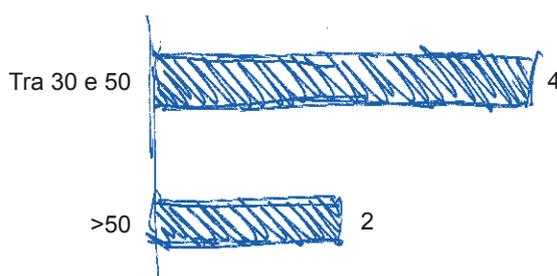
Il sistema di governance adottato dal gruppo segue la struttura del modello tradizionale e si articola in tre organi principali: l'**Assemblea degli Azionisti**, il **Consiglio di Amministrazione** e il **Collegio Sindacale**.

Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** è responsabile degli indirizzi strategici e organizzativi del gruppo, della verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, oltre che dell'idoneità dei controlli necessari per monitorarne l'andamento. È composto da sei membri: il presidente e il consigliere delegato, rappresentanti dell'impresa, e quattro consiglieri. Attualmente il ruolo di presidente è ricoperto da Aldo Bonomi, al quale sono attribuite tutte le responsabilità di gestione dell'Azienda, come previsto per legge, tra cui il raggiungimento degli obiettivi e degli scopi definiti dagli organi sociali e la definizione della politica aziendale. Il CdA è composto da **2 membri sopra i 50 anni e 4 membri tra i 30 e i 50**.

Membri del CdA per genere



Membri del CdA per fascia di età



Il **Collegio Sindacale** è l'organo preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e **sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile** adottato dal gruppo, mentre il controllo contabile è assegnato a una società di revisione esterna. Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri in carica per tre anni.

Ogni Azienda inclusa nel presente Bilancio viene gestita direttamente da una **direzione generale**, alla quale rispondono alcune funzioni comuni a tutte le aziende del gruppo (ad eccezione di Quam S.r.l.): **la direzione risorse umane, la direzione amministrativa, e la gestione dei sistemi Informativi**.

Per adempiere al meglio ai crescenti **obblighi normativi in materia di sostenibilità** e, in particolare alla **Direttiva 2022/2464/UE (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)**⁵ recepita in Italia il 10 settembre 2024 con il **Decreto Legislativo**

125/2024, cui Bonomi Group sarà soggetto nei prossimi anni, nel 2024 il gruppo ha nominato una **figura responsabile della funzione ESG**. Nello specifico, la funzione ESG avrà il compito di assicurare la puntuale conformità alle disposizioni del Decreto attraverso:

- la gestione della funzione ESG (ambientale, sociale e amministrativa) come principio e caposaldo della politica aziendale;
- la strutturazione e l'impostazione di un sistema per lo sviluppo e la divulgazione della rendicontazione di sostenibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- la puntuale rendicontazione societaria di sostenibilità nel rispetto dei requisiti del Decreto Legislativo sopra citato.

Il codice etico

Bonomi Group nel 2020 ha adottato un codice etico di gruppo con l'obiettivo di guidare tutte le Società nel perseguimento di una sana gestione economica e nello svolgimento delle attività nel rispetto del contesto sociale, ambientale e delle normative, esercitando gli affari in modo corretto e costruendo solidi ed efficienti rapporti con gli stakeholder interni ed esterni.

Il codice etico definisce i seguenti valori adottati dalle Società di Bonomi Group:

- **Rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori:** rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, condannando pertanto qualsiasi tipo di molestia e comportamento dannoso, rifiutando ogni forma di sfruttamento e chiedendo inoltre ai collaboratori e fornitori di rispettare questi stessi principi.
- **Equità e imparzialità:** operare in modo equo e imparziale nei confronti di tutti gli interlocutori, nel rispetto delle diversità dei rapporti in essere, rifiutando qualsiasi tipo di discriminazione nella gestione generale dei collaboratori.
- **Onestà e trasparenza:** instaurare con tutti i vari stakeholder rapporti improntati alla correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto, assicurando loro un dialogo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo.
- **Conformità alle leggi:** agire nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e internazionali. Integrità e trasparenza sono per le aziende di Bonomi Group di fondamentale importanza; pertanto, non sono giustificate condotte disoneste o illecite, né vengono tollerate in alcun modo attività di corruzione commesse sia da dipendenti, che da terzi che agiscono per o per conto delle Società appartenenti al gruppo.
- **Rispetto dell'ambiente:** applicare nei processi



VALBIA VALPRES



Il modello di organizzazione, gestione e controllo

Le aziende **Rubinetterie Bresciane Bonomi S.p.A., Valpres S.r.l. e Valbia S.r.l.**, oltre ad agire nel rispetto del codice etico del gruppo, hanno adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) in linea con il D. Lgs.231/2001. L'obiettivo del MOGC è quello di **identificare le attività nel cui ambito potrebbero essere commessi reati ambientali o di violazione delle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro.**

Il modello impone l'obbligo di istituire un **organismo di vigilanza (OdV)**, che ha il compito di **verificare l'efficacia del MOGC adottato**, in relazione alla struttura aziendale, andando a controllare periodicamente l'adozione e applicazione dei protocolli, conducendo indagini sulle attività aziendali per aggiornare la mappatura delle attività sensibili e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle normative. L'OdV è inoltre incaricato di riferire al Consiglio di Amministrazione il risultato dei controlli effettuati. **Tutte le violazioni del MOGC devono essere segnalate all'OdV tramite un'apposita e-mail o per posta**, entrambi canali che garantiscono la riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione.

⁵ La CSRD fa parte del pacchetto di Finanza Sostenibili dell'UE e contribuisce a estendere e attuare il Green Deal europeo. L'obiettivo della Direttiva è quello di rafforzare ed estendere l'ambito dei requisiti del reporting di Sostenibilità.

produttivi le migliori tecnologie disponibili e promuovere uno sviluppo delle attività volto a valorizzare le risorse naturali e preservare l'ambiente per le generazioni presenti e future.

- **Rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori:** riconoscere l'importanza della salute e della sicurezza dei lavoratori, assicurando che siano sempre garantite, richiedendo ai collaboratori di rispettare le relative prescrizioni, applicate a tutti i processi aziendali.
- **Riservatezza:** assicurare la riservatezza dei dati personali in possesso, in conformità con la normativa nazionale vigente.

Grazie alle modalità di controllo e di gestione applicate, nel triennio **2022-2024** le Società del gruppo Bonomi non sono state soggette a sanzioni socioeconomiche e **non si sono verificati episodi di corruzione.**

Intensificare la sicurezza informatica

Garantire la **riservatezza dei dati personali di tutti gli stakeholder** con cui si interagisce rappresenta per il gruppo un aspetto imprescindibile per costruire solidi rapporti basati sulla fiducia e sul rispetto dei diritti individuali e delle leggi, nonché applicare i valori esposti nel codice etico. Al fine di garantire la protezione dei dati è stata istituita una **funzione dedicata alla gestione dei sistemi informativi a livello di gruppo**, che si è occupata negli anni di redigere un **manuale di condotta** volto a formalizzare le procedure legate alle politiche di protezione dati e reso accessibile a tutti i collaboratori. Il Manuale illustra quali misure di sicurezza organizzativa, fisica e logica devono essere applicate al fine di evitare i rischi legati alla gestione e all'utilizzo dei sistemi informativi automatizzati e all'archivio cartaceo. Per mappare quali sono i rischi in cui le aziende del gruppo potrebbero incorrere rispetto al contesto in cui operano e le attività che svolgono, **si conduce annualmente una valutazione dei rischi sulla protezione dati**, volta a identificare quali sono i potenziali rischi, le misure di sicurezza attualmente in uso ed eventuali azioni di miglioramento, revisionate annualmente. Ad oggi, **i principali rischi individuati riguardano il furto di informazioni e il danneggiamento delle banche dati.**

In base ai risultati emersi da questa valutazione, si adottano annualmente delle procedure al fine di implementare il sistema informatico e consolidare gradualmente i processi. Considerando i rischi individuati, alcune delle procedure avviate sono state l'estensione dei sistemi di backup per le macchine server virtuali e fisiche, al fine di incrementare la sicurezza dei dati e la loro conservazione, e l'introduzione della procedura *multi factor authentication*, che richiede più informazioni agli utenti in fase di autenticazione per accedere agli strumenti aziendali, garantendo anche in questo caso una maggiore sicurezza delle informazioni in possesso.

Le procedure e i documenti relativi alla sicurezza informatica vengono interamente caricati su un'apposita piattaforma, al fine di renderli accessibili a tutti i collaboratori. Inoltre, gli utenti interessati dalle procedure elaborate vengono notificati tramite la stessa, garantendo così un costante aggiornamento degli utenti rispetto ai processi da seguire.

Il continuo monitoraggio dei rischi legati ai sistemi informativi e l'implementazione annuale di procedure per incrementare la sicurezza dei dati hanno permesso di non registrare nessuna perdita di dati in possesso dell'Azienda nell'ultimo triennio e di non aver violato la privacy dei clienti.

1.2 Approccio alla sostenibilità

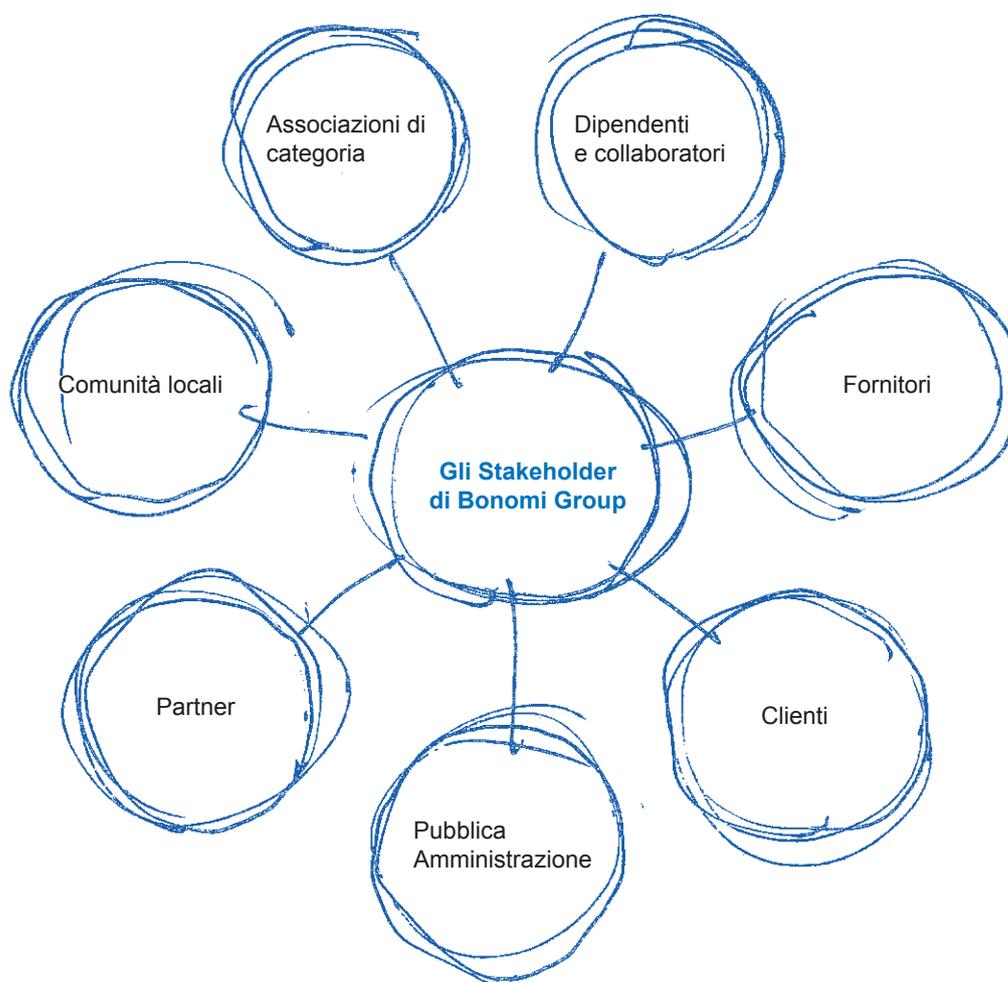
La scelta di intraprendere un percorso nella sostenibilità nasce dall'obiettivo primario di Bonomi Group: crescere. Per promuovere una crescita che non si limiti all'aspetto economico, ma che includa anche un **miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e sociali**, il gruppo si impegna nello sviluppo di prodotti sempre più efficienti, nell'adozione di processi che riducano l'impatto ambientale e nel sostegno allo sviluppo professionale dei propri collaboratori.

Tale impegno ha condotto, nel **2022**, alla redazione del **primo Bilancio di Sostenibilità**, che rendiconta gli aspetti ambientali, sociali ed economici più rilevanti per la realtà aziendale. Il percorso è proseguito nel 2023 e, nel 2024, il gruppo ha rinnovato ulteriormente questo impegno con la pubblicazione della terza edizione del documento.

L'identificazione dei principali stakeholder ha rappresentato il primo passo per avviare il percorso verso la sostenibilità. Questo passaggio ha permesso di riconoscere gli attori chiave necessari per raggiungere una crescita sostenibile del gruppo e per operare nel rispetto delle loro aspettative. Attraverso un dialogo costruttivo con gli stakeholder e un'analisi accurata del contesto, il gruppo ha definito i **propri temi materiali**, che costituiscono la base del proprio approccio alla sostenibilità.

1.2.1 Il coinvolgimento degli stakeholder

Per un **percorso di sostenibilità efficace**, è fondamentale identificare le categorie di stakeholder rilevanti e attivare un dialogo strutturato e continuo. L'instaurazione di detto rapporto permette di **monitorare l'impatto delle attività**, raccogliere feedback mirati e **integrare le aspettative degli stakeholder nei processi decisionali**. Questo approccio facilita l'adeguamento delle strategie aziendali, assicurando una gestione responsabile e allineata alle esigenze del contesto di riferimento.



Per garantire un'interazione mirata e funzionale e monitorare in modo continuo le esigenze e le aspettative degli stakeholder, sono stati identificati i canali di comunicazione più efficaci per il loro coinvolgimento, come riportato nella tabella che segue.

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Dipendenti e collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni fisiche e virtuali • E-mail • Survey • Newsletter aziendale • Assistenza fiscale • Documentale aziendale 	Continuo
Organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni trimestrali con RSU⁶ • Aggiornamenti su strategie e risultati aziendali 	Trimestrale e su richiesta
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Audit • Dialogo e collaborazione costante tramite la funzione Acquisti • Codice etico • Sito web • Social media 	Ad hoc
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Interazioni con area manager, agenti, key account, visite stabilimento, fiere di settore, portali di prodotto • Visite agli stabilimenti • Interventi tecnici • Partecipazione a fiere di settore 	Ad hoc
Pubblica amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni istituzionali 	Ad hoc
Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione con associazioni e partecipazione a eventi specifici • Sito web • Social media 	Ad hoc
Comunità locali (Agenzie per il lavoro, Istituti formativi)	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni con associazioni • Eventi territoriali (workshop, careers Day, visite aziendali) • Progetti di inclusione 	Ad hoc
Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a riunioni, eventi, iniziative di settore 	Ad hoc

⁶ Rappresentanza Sindacale Unitaria



La partecipazione del gruppo ad associazioni di categoria

La partecipazione ad associazioni di categoria ricopre un ruolo fondamentale nel facilitare il dialogo del gruppo con le istituzioni e le realtà locali. Nel 2024, il numero di adesioni è aumentato rispetto agli anni precedenti. La tabella seguente riporta l'elenco delle associazioni a cui il gruppo aderisce.

Joint Italian Arab Chamber of Commerce	Ente istituzionale ed economico che ha l'obiettivo di rafforzare le relazioni tra l'Italia e il mondo arabo.	
American Chamber of Commerce in Italy	Associazione che sviluppa e favorisce le relazioni economiche e culturali tra Stati Uniti d'America e Italia, tutelando gli interessi dei propri associati.	
Associazione Museo Mille Miglia	L'iniziativa di dar vita a un Museo dedicato alla Freccia Rossa è stata voluta e concretizzata dall'Associazione Museo della Mille Miglia Città di Brescia, costituita da imprenditori bresciani "amici della Mille Miglia" nel dicembre del 1996.	
Confindustria	Principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere italiane e di servizi in Italia, alla quale aderiscono oltre 150 mila imprese.	
Giovani imprenditori	Movimento di Confindustria che raccoglie circa 13.000 associati volto a creare opportunità per le nuove generazioni e sviluppare il benessere sociale del Paese tramite lo sviluppo di politiche industriali.	
Anima	Organizzazione industriale di categoria del sistema Confindustria che rappresenta le aziende della meccanica.	
Angaisa	Associazione nazionale commercianti articoli idrosanitari, climatizzazione pavimenti, rivestimenti ed arredobagno, finalizzata a tutelare gli interessi generali della categoria, la crescita del settore e promuovere relazioni al suo interno.	
IBC	Associazione delle industrie dei beni di consumo, che riunisce le imprese di produzione dei beni di consumo attive in Italia e all'estero che si pone l'obiettivo di promuovere efficienza ed efficacia nelle relazioni di questo settore.	
Valve Campus	Associazione di imprese manifatturiere specializzate nella produzione di valvole per tutta la filiera dell'Oil&Gas, nata per promuovere il know-how e il ruolo che l'Italia ricopre a livello internazionale in questo campo.	
Retimpresa	Agenzia di Confindustria che promuove le aggregazioni e le reti d'impresa per rafforzare la cooperazione di filiera e creare valore sul territorio.	
4manager	Associazione per la crescita complessiva dei manager industriali e degli imprenditori, che progetta e realizza iniziative ad alto valore aggiunto per rispondere ai bisogni emergenti.	

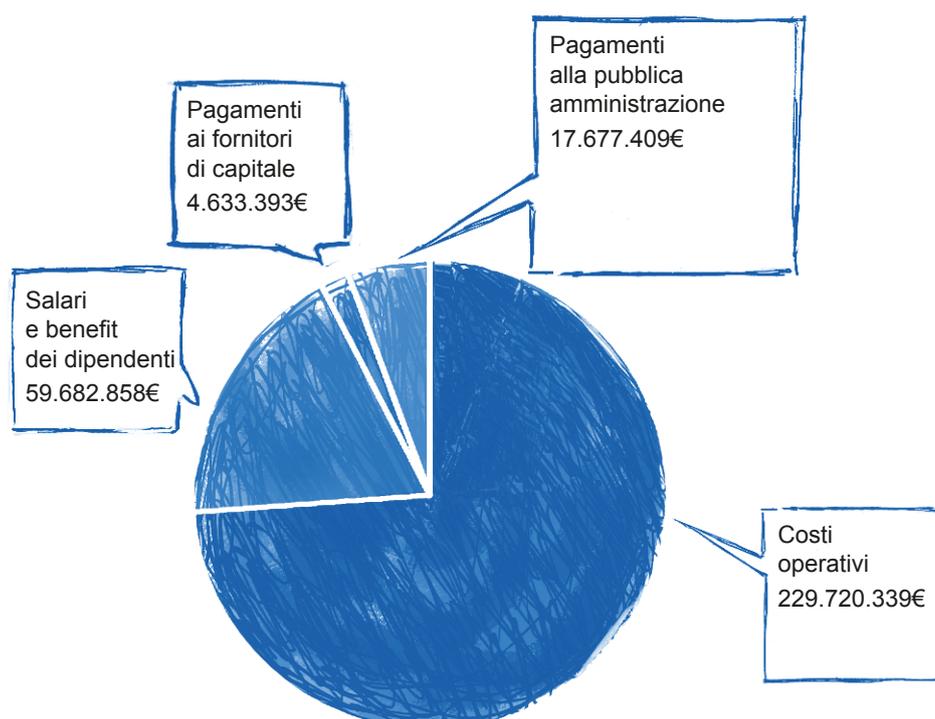
UNI-ente nazionale italiano di formazione	Associazione privata senza scopo di lucro che svolge attività di normazione tecnica, elaborando e pubblicando standard.	
Gestione separata FASI	La Gestione Separata FASI è una sezione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (FASI), istituita per fornire supporto ai dirigenti industriali involontariamente disoccupati.	  
Federmeccanica	Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana che si occupa di gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali e le istituzioni italiane ed europee.	 
Cassa assistenza Sanint	Associazione senza fini di lucro che persegue la finalità principale di promuovere, realizzare ed erogare a favore dei propri Beneficiari prestazioni assistenziali a carattere sociale e/o sanitario.	
Fondazione Next Generation	La Fondazione ha lo scopo di promuovere una cultura di valorizzazione dello spirito civico, del senso di appartenenza alla Comunità – sia quella italiana che quella europea	
Assomet	Associazione che rappresenta i produttori e trasformatori italiani di metalli non ferrosi, alluminio, piombo, rame, zinco, nichel, stagno, magnesio.	
Previass II	Associazione senza personalità giuridica e senza fini di lucro, a disposizione delle aziende che volessero fornire ai propri dipendenti alcune prestazioni assistenziali previste da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, accordi o regolamenti aziendali.	   
Confapi Industria Piacenza	Confederazione che riunisce piccole medie imprese.	
Associazione industriali Cremona	L'Associazione Industriali della Provincia di Cremona è l'organizzazione territoriale di Confindustria che rappresenta le imprese manifatturiere e di servizi nella provincia di Cremona.	
Assofond Energia	Il consorzio aggrega la domanda di energia elettrica e/o di gas acquistando, di anno in anno, la fornitura per tutti i consorziati. L'aggregazione dei volumi acquistati permette di ottenere condizioni di mercato favorevoli e di minimizzare il rischio di volatilità dei prezzi.	   
ASSONAVE - Associazione Nazionale dell'Industria Navalmecanica	Associazione di categoria aderente a Confindustria che rappresenta gli interessi dell'industria navalmecanica italiana.	

Il valore generato, distribuito agli stakeholder⁷

Bonomi Group pone grande importanza al valore generato e distribuito a tutti i propri portatori di interessi. Nella conduzione delle proprie attività di business, infatti, la società genera e distribuisce valore, contribuendo allo sviluppo e al benessere degli stakeholder e della collettività.

Nel corso del 2024, Bonomi Group ha generato valore per circa **391,6 milioni di euro**, il 10% in più rispetto allo scorso anno. Di questo valore, è stato trattenuto il 20%, al fine di assicurare stabilità all'organizzazione e permettere investimenti futuri.

Valore distribuito agli stakeholder nel 2024 (€)



Con riferimento al valore economico distribuito agli stakeholder, si evidenzia quanto segue:

- **229.720.339 €**, pari al 74%, corrisposti ai fornitori mediante l'acquisto di beni e servizi;
- **59.682.858 €**, pari al 19%, destinati ai dipendenti, sotto forma di salari e benefit;
- **17.677.409 €**, pari al 6%, versati alla Pubblica Amministrazione tramite le imposte;
- **4.633.393 €**, pari all'1 %, corrisposti ai fornitori di capitale.

⁷ I dati rappresentati si riferiscono al bilancio consolidato di Bonomi Group, comprendono quindi tutte le aziende del gruppo e non si limitano ai dati delle aziende rendicontate all'interno del presente bilancio di sostenibilità.

1.2.2 Le priorità di sostenibilità

L'analisi di materialità rappresenta uno strumento importante per identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti in relazione agli impatti generati e subiti dal business, attuali e potenziali, positivi e negativi, con generazione di esternalità verso tutti gli stakeholder. Tale strumento permette di delineare le direzioni per un futuro sempre più sostenibile.

Bonomi Group nel 2022 ha svolto un'approfondita analisi di materialità, secondo i requisiti della più recente versione dei GRI Standard (2021), i quali definiscono come temi materiali quelli che riflettono **gli impatti più significativi generati dall'azienda su economia, ambiente e persone**, inclusi quelli sui diritti umani, quale risultato delle attività o delle relazioni commerciali che l'organizzazione intrattiene.

Di seguito si riportano le fasi seguite per effettuare l'analisi di materialità:

- **Comprensione del contesto aziendale:** attraverso un'attenta analisi dei principali documenti pubblicati dalle più importanti organizzazioni internazionali, è stato analizzato il contesto di riferimento in cui il gruppo opera e i *trend* che lo caratterizzano. È stata poi effettuata un'analisi di *benchmarking* per identificare le tematiche di sostenibilità trattate maggiormente dalle aziende del settore. I risultati emersi da queste ricerche, messi in relazione alle attività, ai rapporti di business e aspettative degli stakeholder, hanno permesso di individuare gli aspetti di sostenibilità più rilevanti per il gruppo.
- **Identificazione degli impatti positivi e negativi e dei relativi temi:** tramite l'analisi della documentazione pubblica di settore e la conoscenza delle attività del gruppo e dei loro effetti sull'esterno, sono stati individuati gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali generati dall'Azienda su economia, ambiente e persone.
- **Valutazione della significatività degli impatti:** per ciascun impatto identificato è stata valutata la sua significatività, coinvolgendo sia i referenti delle diverse funzioni aziendali che la direzione. I primi hanno potuto contribuire alla valutazione degli impatti legati alle loro funzioni grazie alle loro specifiche competenze, mentre la direzione ne ha validato complessivamente i risultati. La significatività è stata calcolata moltiplicando la probabilità di accadimento dell'impatto e il suo grado di severità, valutati dalle persone coinvolte.
- **Prioritizzazione degli impatti più significativi e definizione della lista di temi materiali:** sono stati analizzati i valori ottenuti al fine di determinare quali impatti e relativi temi ad essi associati risultano prioritari per il gruppo. Con la definizione di una soglia di materialità è stata ottenuta una **lista di 13 temi materiali**.

I temi materiali emersi dall'analisi sono stati ricondotti alle tre categorie su cui il gruppo intende agire per migliorare i propri impatti verso l'esterno: **prodotto, ambiente, persone**⁸.

Considerando che non vi sono state modifiche sostanziali al contesto operativo del

⁸Anche il tema cyber security è risultato come materiale per Bonomi Group, ma viste le caratteristiche dell'azienda e la modalità di gestione del tema è stato rendicontato in relazione alla governance del gruppo.

gruppo, l'analisi di materialità svolta per la redazione del Bilancio di Sostenibilità dei due esercizi precedenti è stata confermata anche per la stesura del Bilancio 2024. Per i prossimi anni, Bonomi Group si impegnerà a proseguire nel percorso di coinvolgimento degli stakeholder e nel rafforzamento dell'analisi di materialità considerando anche i requisiti richiesti dalla Direttiva Europea di Sostenibilità (CSRD)⁹ e dai nuovi Standard di Rendicontazione di Sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) che hanno rivisto il processo di analisi di materialità e a cui Bonomi Group dovrà allinearsi nei prossimi mesi.

AMBIENTE	Circolarità dei processi	Incrementare la circolarità dei processi aziendali in tutte le loro fasi, grazie all'approvvigionamento di materie prime e materiali riciclati, al recupero degli scarti di lavorazione e a una conseguente riduzione dei rifiuti prodotti, nonché all'aumento nella quantità di rifiuti trattati secondo modalità di recupero.
	Energia ed emissioni	Contrastare il cambiamento climatico implementando politiche di efficientamento e risparmio energetico, producendo e acquistando energia da fonti rinnovabili al fine di ridurre le emissioni di gas a effetto serra generate dalle proprie attività.
	Consumo idrico	Utilizzare responsabilmente le risorse idriche, tramite l'implementazione di attività di efficientamento che portino a ridurre il prelievo e il consumo, nonché la realizzazione di impianti che ne favoriscano il riutilizzo.
	Prodotti performanti e sostenibili	Acquistare e utilizzare materie prime e materiali di alta qualità e con minor impatto ambientale, garantendo la realizzazione di prodotti sostenibili e altamente performanti.
PERSONE	Salute e sicurezza	Implementare politiche e presidi volti a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in tutte le attività dell'organizzazione, diffondendo una cultura della prevenzione e della sicurezza che porti a contrastare il verificarsi di infortuni sul lavoro e l'insorgere di malattie professionali.
	Formazione e sviluppo delle persone	Dare ai collaboratori la possibilità di sviluppare le proprie competenze tecniche grazie all'offerta di piani di formazione creati sulla base dei loro bisogni formativi, garantendo una continua crescita professionale, allineata anche alle necessità aziendali.
	Benessere e coinvolgimento delle persone	Implementare iniziative di welfare e di attenzione all'equilibrio casa-lavoro volte a creare un ambiente di lavoro stimolante e gratificante che garantisca il benessere di tutti i collaboratori dell'azienda e un miglioramento nella qualità della vita.
	Diversità, pari opportunità e inclusione	Creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove i dipendenti si sentano soddisfatti, realizzati e rispettati e che diffonda una cultura della diversità volta a evitare l'avvenimento di episodi di discriminazione.
	Supporto alle comunità locali	Collaborare con associazioni ed enti attivi sul territorio offrendo supporto a iniziative mirate, al fine di contribuire allo sviluppo sociale ed economico delle comunità locali.
	Rispetto dei diritti umani	Condurre le proprie attività nel rispetto dei fondamentali diritti umani (es. lavoro minorile, lavoro forzato, libertà di associazione, ecc.), sia internamente all'azienda che lungo la propria catena del valore.
PRODOTTO	Gestione responsabile della catena di fornitura	Sviluppare una catena di fornitura attenta agli aspetti socio-ambientali tramite un'accurata selezione di fornitori che conducano le proprie attività nel rispetto dei diritti umani e della normativa ambientale.
	Innovazione di prodotto e di processo	Sviluppare prodotti innovativi, progettare nuovi metodi per condurre le proprie attività e digitalizzare i processi al fine di apportare innovazione sul territorio e generare un beneficio economico a livello locale.

⁹ Tra le principali novità introdotte dalla CSRD vi è il concetto di doppia rilevanza (Double Materiality). La doppia rilevanza aumenta la complessità richiedendo di identificare non solo gli impatti ESG dell'impresa, ma anche i rischi e le opportunità che hanno, o di cui si può ragionevolmente prevedere che abbiano, un'influenza sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine.



L'impegno per l'ambiente

2. L'impegno per l'ambiente

Consapevoli dell'impatto che le attività industriali possono avere sull'ambiente, Bonomi Group pone particolare attenzione alla gestione ambientale all'interno dei propri stabilimenti produttivi.

Bonomi Group ha sviluppato una politica aziendale mediante la quale si impegna a promuovere lo sviluppo di un business sostenibile nel lungo periodo che garantisca la protezione dell'ambiente, prevenendo l'inquinamento di acqua, aria, suolo e monitorando le emissioni in atmosfera e la generazione di rifiuti. L'obiettivo del gruppo è quello di ridurre al minimo l'impatto ambientale nelle proprie operazioni, promuovendo allo stesso tempo la sostenibilità e l'innovazione nei processi produttivi.

Con questo scopo, il gruppo segue un sistema di gestione certificato secondo **la norma ISO 14001**, la cui implementazione ha permesso di gestire gli aspetti ambientali legati alle proprie attività, monitorarli e avviare azioni di miglioramento, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e migliorare le proprie prestazioni ambientali.



TEMI MATERIALI

Energia ed emissioni

Consumo idrico

Circolarità dei processi

2.1 Contrastare il cambiamento climatico

Il gruppo impiega energia per alimentare i processi produttivi, i servizi generali e quelli ausiliari. Per questo motivo, adotta misure operative e tecnologiche volte a ridurre l'impatto ambientale legato al consumo energetico e alla conseguente generazione di emissioni.

Nelle proprie aziende, il gruppo utilizza:

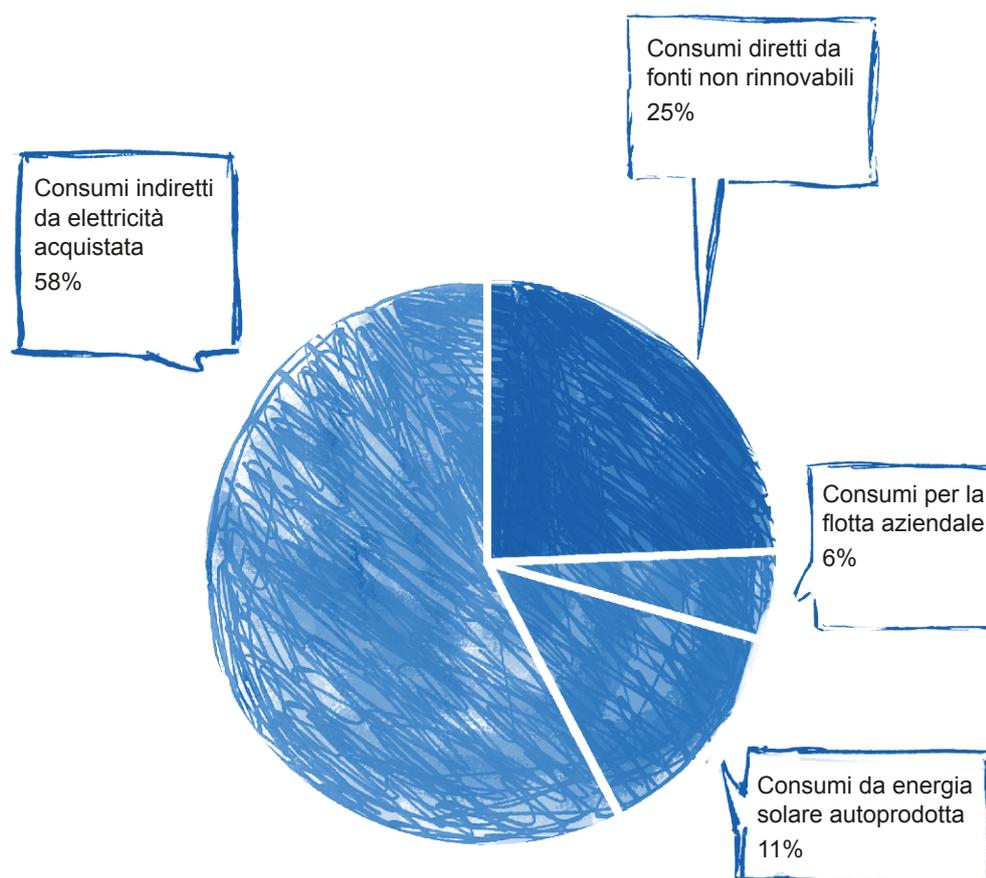
- **Energia elettrica proveniente dai propri impianti fotovoltaici.**
- **Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili.**
- **Metano, impiegato per il riscaldamento degli spazi e, solo nello stabilimento di Rubinetterie Bresciane Bonomi a Gussago, per il riscaldamento dei pezzi nel processo di stampaggio.**

Inoltre:

- Valbia e Valpres utilizzano delle bombole alimentate a GPL nel reparto spedizioni per il riscaldamento del film termoretraibile destinato all'imballaggio dei prodotti sui pallet.
- Quam e Ghibson acquistano energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili.

Il gruppo dispone inoltre di una flotta aziendale composta da automobili, furgoni e camion, utilizzati per il trasporto di materiale tra le diverse sedi del gruppo, nonché da e verso fornitori presso i quali acquista semilavorati, componenti o servizi esternalizzati. Tale **flotta è composta da veicoli alimentati a benzina e diesel.**

Consumi energetici per fonte nel 2024



L'attuale consumo energetico del gruppo beneficia degli investimenti effettuati negli anni passati, attraverso l'implementazione di una serie di iniziative volte a migliorare l'efficienza energetica e ridurre conseguentemente le emissioni e l'impatto sull'ambiente.

Nel 2011 è stato installato il **primo impianto fotovoltaico in Rubinetterie Bresciane Bonomi** sul tetto dello stabilimento di Gussago, oggi interamente ricoperto, e successivamente, **nel 2015, nello stabilimento di Bordolano**. In Valpres, invece, **l'impianto fotovoltaico è presente dal 2019**. Quest'ultima, così come Valbia, ha provveduto alla **sostituzione di lampadine con le più efficienti lampadine a led**, un'azione intrapresa anche da Rubinetterie Bresciane Bonomi nel biennio 2019-2020. Inoltre, nel corso degli anni, sono stati **sostituiti anche i compressori più datati con nuovi modelli caratterizzati da un miglior indice di efficienza energetica**.

All'interno degli stabilimenti delle Società del gruppo sono presenti **contatori di consumo energetico** collocati nei quadri elettrici dei reparti e di alcuni macchinari **che monitorano l'utilizzo di energia elettrica** al fine di poter analizzare i dati di consumo e attuare eventuali azioni correttive.

Presso **Rubinetterie Bresciane Bonomi**, nello stabilimento di **Gussago**, è inoltre presente un **impianto geotermico** utilizzato per il riscaldamento e il raffrescamento degli edifici, che consente di non utilizzare il **metano per il riscaldamento**, per l'85% dello stabilimento. Anche in Tecnovielle sono state apportate diverse sostituzioni di vecchi macchinari, come la macchina di lavorazione transfer, con nuovi macchinari più performanti.



La certificazione ISO 50001 per il sistema di gestione dell'energia



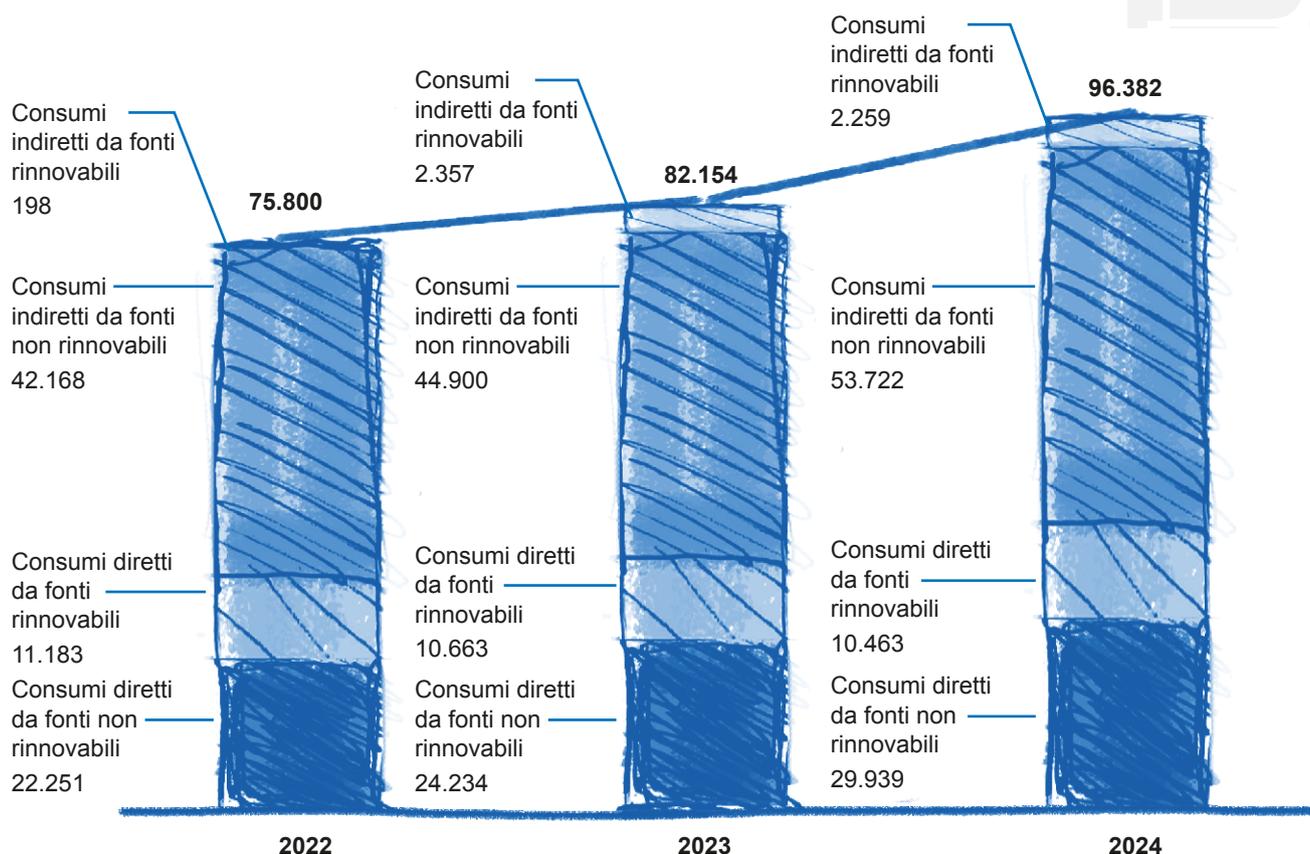
VALBIA

VALPRES

Le aziende **Rubinetterie Bresciane Bonomi**, **Valpres** e **Valbia** dispongono di un sistema di gestione dell'energia certificato secondo la norma ISO 50001, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica attraverso la misurazione e la documentazione delle attività che comportano un consumo di energia. Grazie a questa certificazione, le aziende hanno potuto approfondire la conoscenza dei propri processi energetici e implementare azioni mirate per ottimizzarne l'efficienza, avvalendosi di un monitoraggio continuo.

Nel 2024, il consumo totale di energia è stato pari a **96.382 GJ**, registrando un incremento del **+17%** rispetto all'anno precedente. Questo aumento è principalmente attribuibile alla crescita aziendale, che ha determinato un incremento dei consumi da fonti **non rinnovabili**, sia **diretti (+23%)** che **indiretti (+20%)**; tuttavia, i consumi delle singole Società del gruppo risultano essere in linea rispetto al precedente esercizio.

Trend consumi energetici per fonte (GJ)



Sensibilizzare i collaboratori all'efficiamento energetico

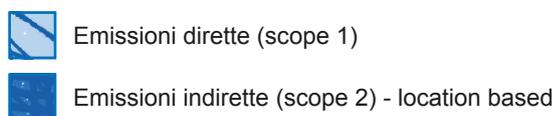
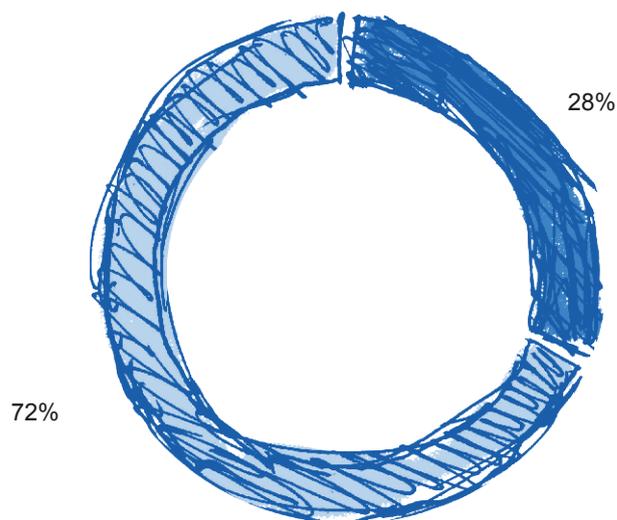


Per migliorare l'efficienza energetica è fondamentale sensibilizzare i collaboratori su tali tematiche, coinvolgendoli attivamente nella riduzione dei consumi, sia in produzione che negli uffici. In **Quam**, la sensibilizzazione avviene attraverso comunicazioni via e-mail inviate in periodi specifici dell'anno, in corrispondenza delle stagioni più calde e più fredde. Presso **Rubinetterie Bresciane Bonomi**, nello **stabilimento di Gussago**, vengono invece esposti grafici tecnici sull'andamento dei consumi energetici, insieme ad altri dati ambientali, tramite pannelli informativi collocati nei reparti produttivi. Il gruppo punta a estendere questa pratica anche in **Valpres**, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la consapevolezza e il coinvolgimento dei collaboratori nell'ottimizzazione dei consumi energetici.

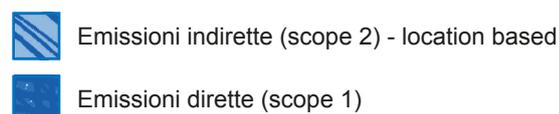
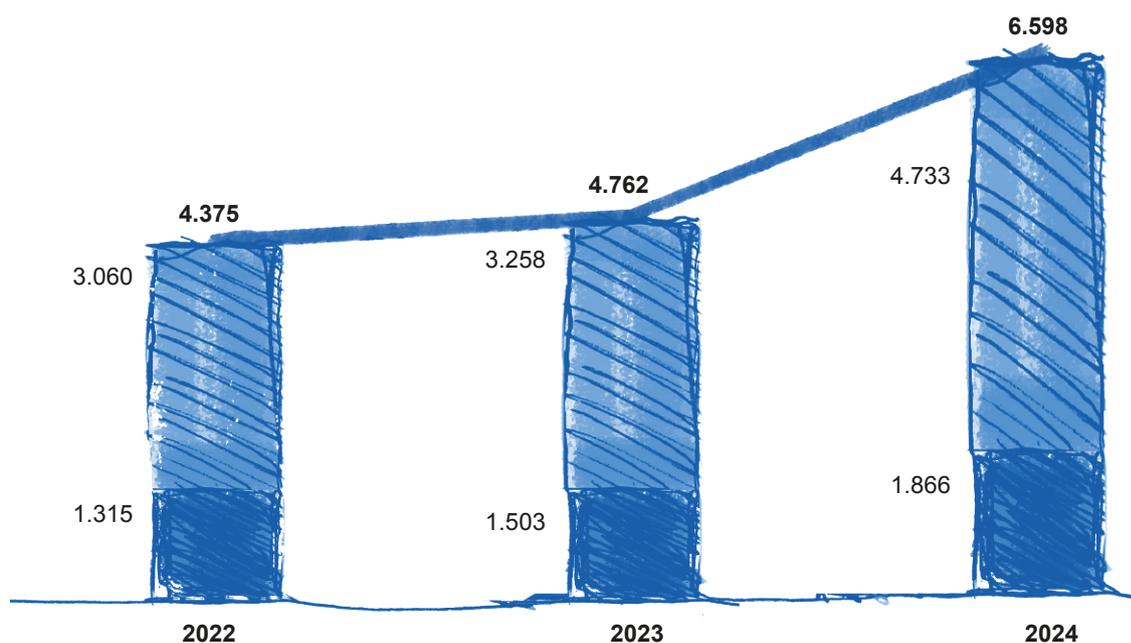
A seguito dei consumi energetici registrati, nel **2024** il gruppo ha generato un totale di **6.598 tCO₂e**, suddivise in **1.866 tCO₂e di Scope 1** (emissioni dirette derivanti da fonti di proprietà) e **4.733 tCO₂e di Scope 2** (emissioni indirette dovute all'energia elettrica acquistata).

Le emissioni di **Scope 2** rappresentano il **72% delle emissioni totali**, in quanto la quota maggiore del fabbisogno energetico dell'Azienda è coperta dall'elettricità acquistata.

Emissioni di gas ad effetto serra generate nel 2024



Trend emissioni per tipologia di scope (tCO₂e)



2.2 Gestione della risorsa idrica

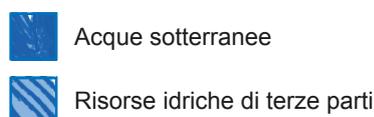
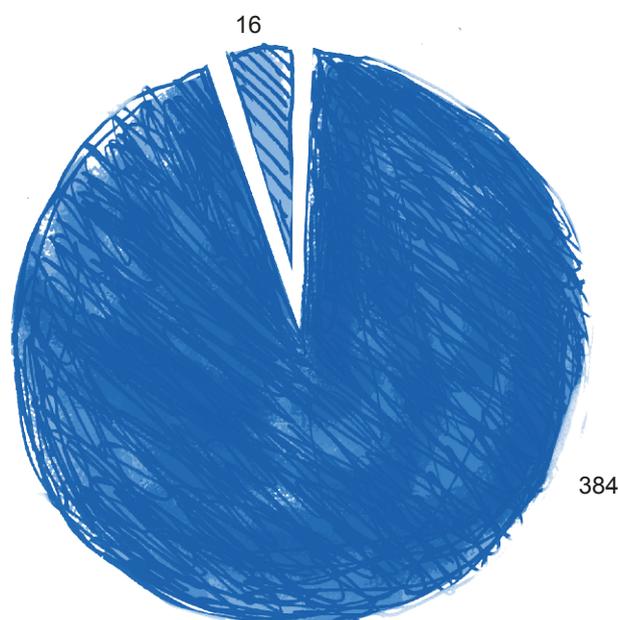
Nelle diverse aziende, l'**acqua** viene utilizzata **sia per uso civile**, per alimentare il sistema di riscaldamento e raffrescamento, sia per **uso industriale** in alcune fasi del processo produttivo, in particolare negli impianti di **trattamento delle emulsioni** e nelle fasi di **collaudo dei prodotti**. L'impiego della risorsa idrica in questi ambiti comporta alcune difficoltà nell'applicazione di interventi di ottimizzazione del prelievo e del consumo, in quanto è necessario garantire un quantitativo minimo per assicurare il corretto svolgimento dei processi e il rispetto delle specifiche tecniche dei prodotti.

Presso **Rubinerie Bresciane Bonomi, Gibson e Valpres**, l'acqua proviene sia da **rete idrica di terze parti**, destinata all'uso civile, sia da **pozzi**, che forniscono acqua per uso industriale e, in misura minore, anche per uso civile. **Valbia e Quam**, invece, prelevano l'acqua esclusivamente da rete idrica.

Nel 2024, il **prelievo di acque sotterranee** ha registrato un incremento significativo (**+32% rispetto al 2023**) a causa dell'attivazione di **due nuove utenze** nello **stabilimento di Bordolano**, che utilizzano acqua prelevata da pozzi dedicati per **scopi civili e geotermici**.

Complessivamente, l'acqua prelevata dalla **rete idrica** rappresenta il **4% del prelievo totale**, mentre la restante parte è prelevata da **pozzi**.

Acqua prelevata nel 2023 per fonte (ML)



Il prelievo idrico è quindi strettamente correlato alle fasi di lavorazione ed efficientarlo è un'azione complessa che richiede diversi studi di fattibilità sui vari impianti. Le aziende del gruppo implementano costantemente delle azioni di monitoraggio delle attività di prelievo e di consumo al fine di definire le migliori misure da implementare.

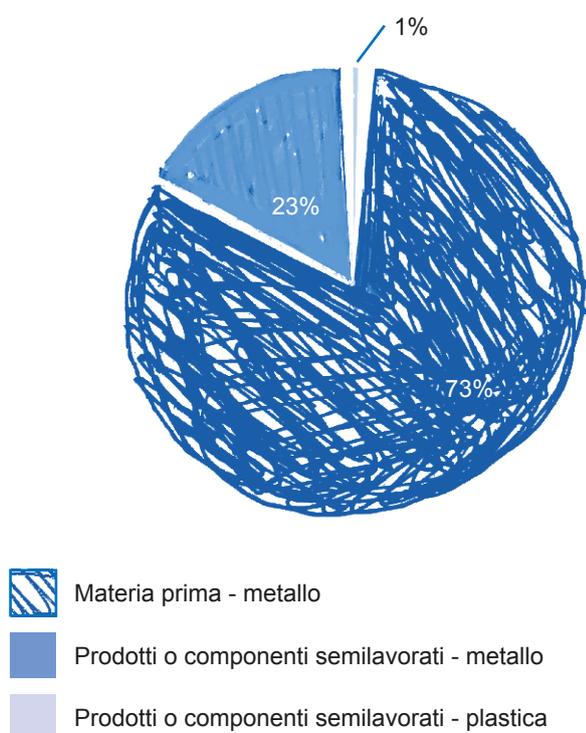
2.3 Promozione di processi circolari

I principali materiali di lavorazione

Il gruppo è specializzato nella **produzione di valvole, raccordi e attuatori** realizzati principalmente attraverso la lavorazione di **barre in ottone, bronzo, rame, tubi in acciaio inox, al carbonio e cupronichel**, oltre a **componenti in alluminio, acciaio inox e acciaio al carbonio**.

Questi materiali possiedono un'importante caratteristica: possono essere **completamente riciclati all'infinito**, mantenendo inalterate le loro prestazioni. Di conseguenza, i prodotti, una volta giunti al termine del loro ciclo di vita, possono essere **riciclati**, mentre gli **scarti generati** durante il processo produttivo vengono **recuperati e rivenduti in conto lavorazione ai fornitori**, contribuendo a ridurre la produzione di rifiuti.

Principali materiali utilizzati nella produzione dei prodotti



Oltre ai metalli, i prodotti dell'Azienda contengono **semilavorati in plastica**, come guarnizioni, o-ring e custodie, che vengono applicati a valvole, raccordi e attuatori, nonché schede elettroniche che ne compongono alcune parti.

Il processo produttivo include, inoltre, **oli e lubrificanti, imballaggi in plastica e carta**, oltre a **bancali in legno** per la movimentazione dei prodotti.

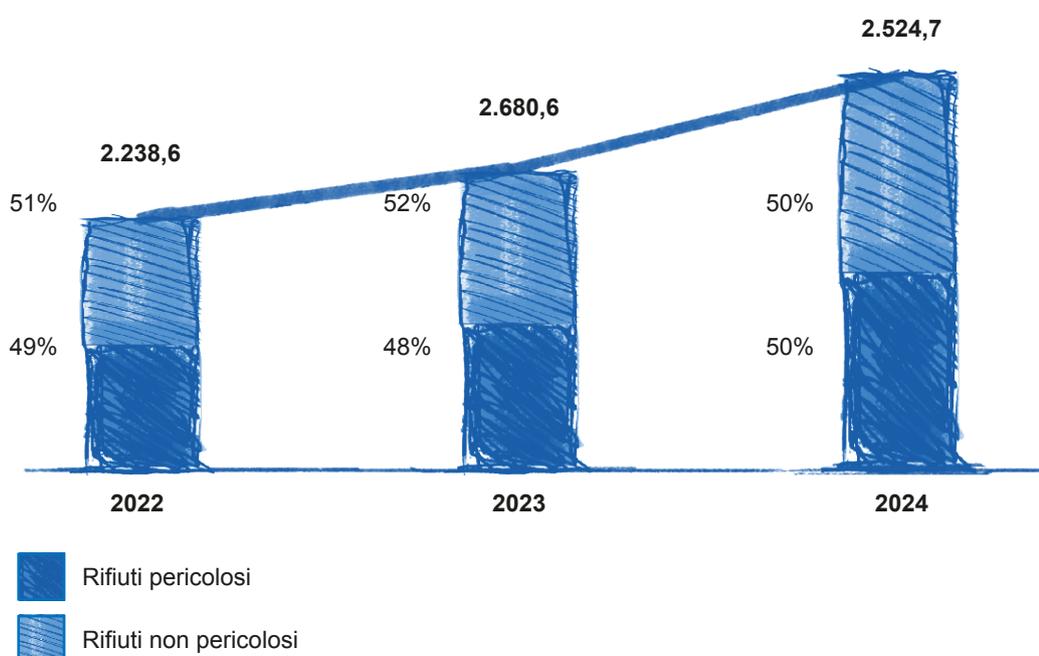
Nel **2024**, sono state acquistate **23.778 tonnellate di materiali** per la produzione e l'imballaggio, registrando un aumento del **+28% rispetto al 2023**. Questo incremento, più significativo rispetto al biennio precedente, è attribuibile a diversi fattori, tra cui il calo del prezzo di alcuni materiali (corpi, chiusure, sfere, aste, barre, minuteria, ecc.), una maggiore internalizzazione di alcuni prodotti e la crescita del fatturato e degli ordini da evadere.

Rifiuti prodotti

Nelle aziende del gruppo vengono generate diverse tipologie di rifiuti derivanti dall'acquisto, produzione e assemblaggio dei prodotti. Oltre ad **imballaggi in carta, plastica e legno, vengono prodotti rifiuti come oli, solventi, emulsioni e batterie**, nonché **diversi scarti metallici derivati dai processi produttivi**. Negli stabilimenti produttivi sono presenti aree di stoccaggio che permettono di gestire i rifiuti al fine di conferire loro un corretto smaltimento; in particolare:

- Rifiuti liquidi (oli, emulsioni esaurite, ecc.) vengono stoccati in appositi contenitori/serbatoi, dotati di bacini di contenimento.
- Sfridi di lavorazione e rifiuti vari (cartone, plastica, legna, ecc.) in appositi container/cassoni/silos.
- Bombole di gas in appositi box recintati.

Produzione di rifiuti nel triennio (t)

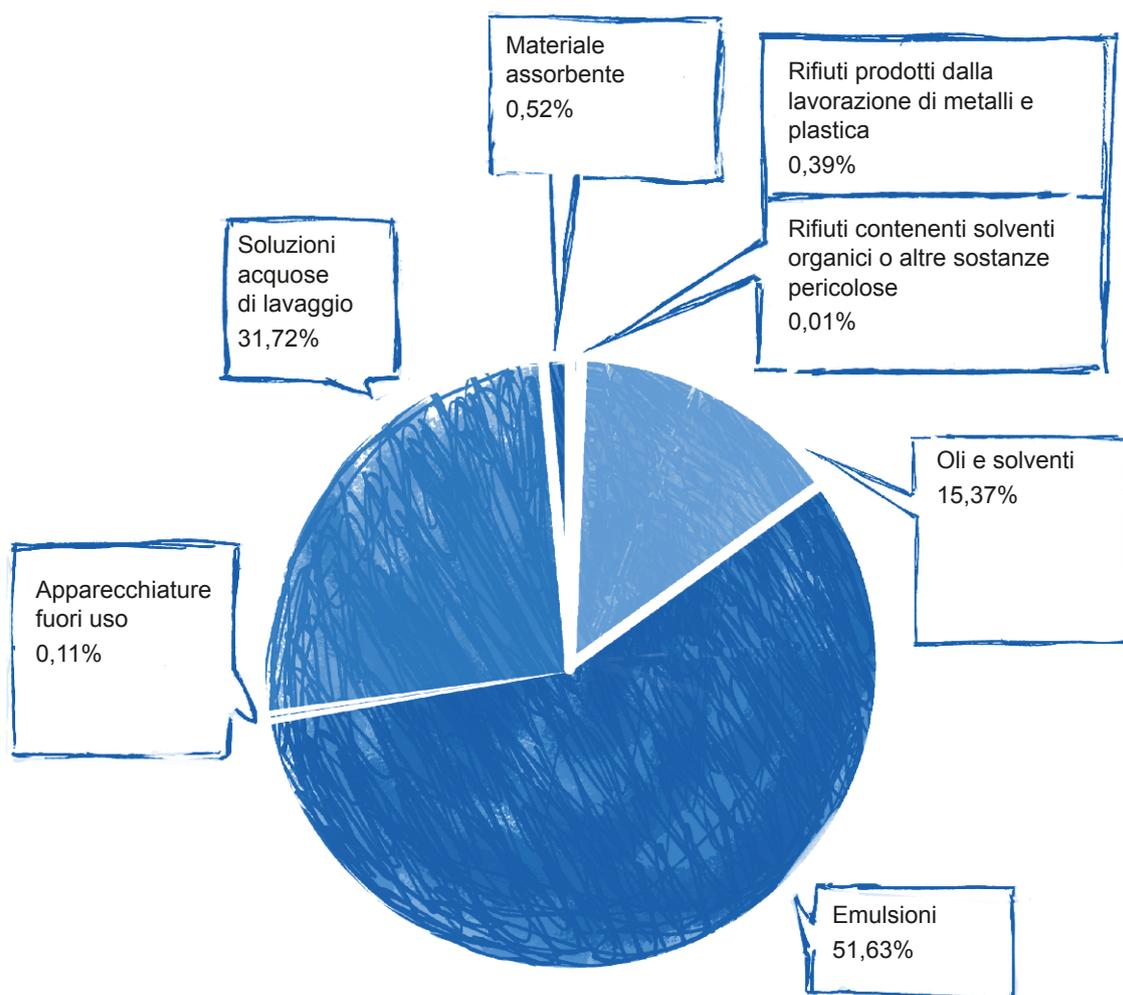


Nel **2024** sono stati generati complessivamente circa **3.524,7 tonnellate di rifiuti**. Rispetto all'anno precedente, la **produzione di rifiuti è aumentata di circa il 31%**: ciò è dovuto principalmente all'incremento del fatturato e della produttività delle aziende del gruppo.

Tra i rifiuti pericolosi, sono stati generati circa **935,6 tonnellate di emulsioni (la tipologia di rifiuto più rilevante)**, prodotta nei processi di lavorazione e nel trattamento meccanico della tornitura. Questa **tipologia di rifiuto è aumentata di quasi il 14% rispetto al 2023, in quanto sono aumentate le richieste di prodotti e, conseguentemente, le lavorazioni necessarie.** Tuttavia, sono state svolte alcune azioni di miglioramento dalle imprese, al fine di ridurre la quantità di emulsione generata, tra cui:

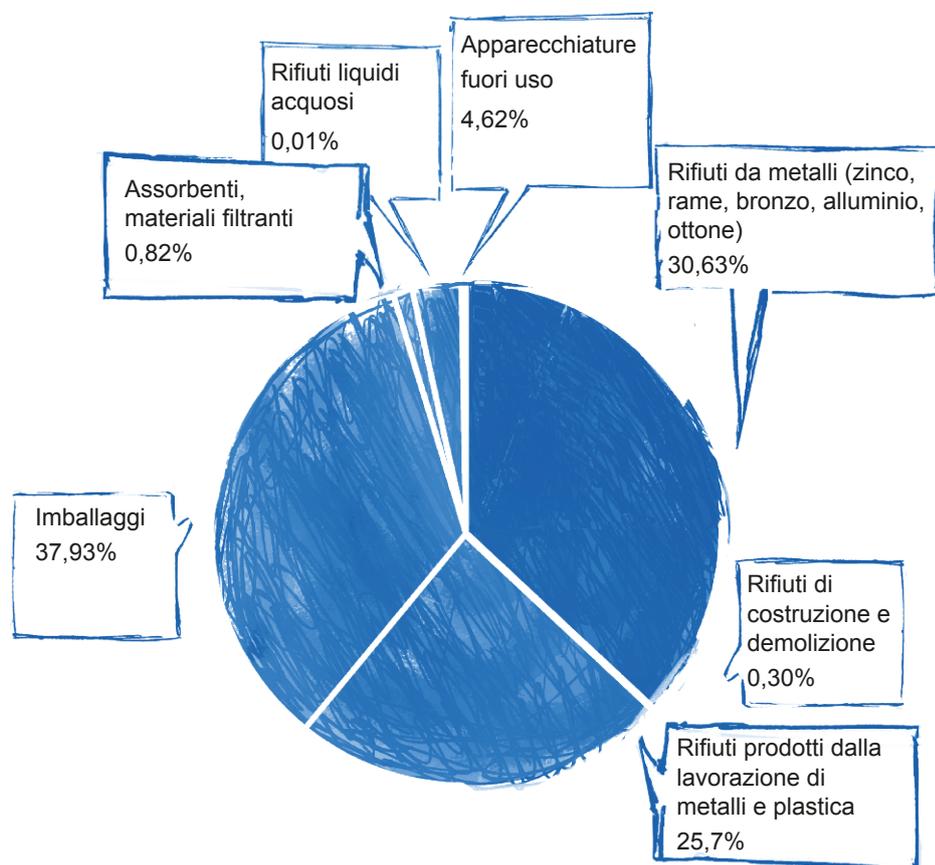
- **Rubinerie Bresciane Bonomi:** ha iniziato a valutare la possibilità di separare l'olio dall'acqua, in modo da poter pulire e scaricare quest'ultima nell'impianto fognario e smaltire solamente il concentrato di rifiuto, recuperando una cospicua quantità di acqua e riducendo così il volume dei rifiuti.
- **Valpres:** in precedenza l'emulsione era stoccata all'interno del bacino di una vasca non coperta, nella quale veniva raccolta anche acqua piovana che, per mancanza di filtraggio della stessa, veniva poi smaltita insieme al resto dell'emulsione. È stata quindi costruita una nuova vasca interrata sotto una tettoia che funge così da copertura, impedendo all'acqua piovana di unirsi all'emulsione raccolta e ampliare il volume del rifiuto generato.

Rifiuti pericolosi per tipologia nel 2024



I **rifiuti non pericolosi** sono costituiti al **31% da metalli** generati dalle attività produttive, e dal **38% da imballaggi, impiegati nei processi logistici di ricezione di materiali e componenti**. Gli imballaggi utilizzati sono costituiti da diversi materiali: carta e cartone, plastica e legno, al fine di consentire una corretta e sicura movimentazione della merce in entrata e in uscita.

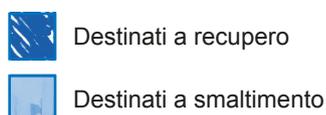
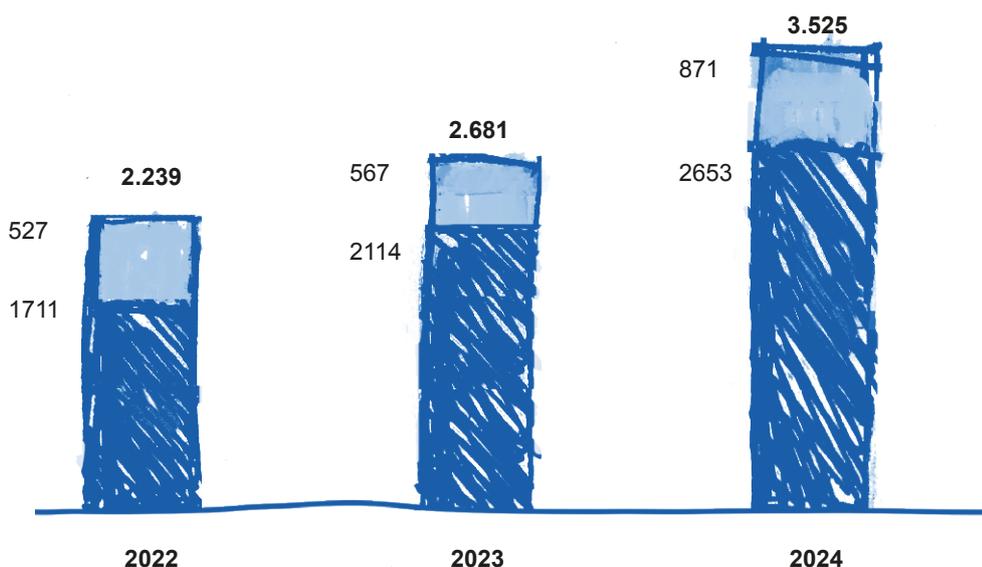
Rifiuti non pericolosi per tipologia nel 2024



Nel 2024 sono stati **destinati a recupero circa il 75% dei rifiuti generati**. In particolare, sono stati destinati a recupero il 50% dei rifiuti pericolosi, costituiti principalmente da oli e solventi utilizzati nelle lavorazioni, emulsioni e materiale assorbente. Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, invece, ne è stato destinato a recupero il 99% tramite preparazione al riutilizzo, messa in riserva e riciclaggio: tutti i rifiuti da metalli e i rifiuti prodotti dalla lavorazione di metalli e plastica sono stati recuperati, così come le apparecchiature fuori uso e gli imballaggi utilizzati.

La restante parte è stata destinata a smaltimento, e consiste principalmente in parte delle emulsioni generate e nelle soluzioni acquose di lavaggio.

Totale rifiuti prodotti per destinazione (t)



Il recupero dei sottoprodotti di lavorazione

Nel ciclo produttivo delle varie aziende del gruppo ci **sono diverse fasi di lavorazione dei metalli che generano dei sottoprodotti**. Le aziende si occupano di **recuperare tutti gli scarti metallici prodotti in un'ottica di implementazione di modelli di economia circolare** permettendo di ridurre il volume di rifiuti generati e il conseguente impatto sull'ambiente.

Vengono recuperate diverse tipologie di sottoprodotti sottoforma di torniture e spezzoni, tra cui rame e leghe del rame (ottone, bronzo e cupronichel), acciai al carbonio e inox, alluminio.

Questi sottoprodotti vengono poi venduti ad aziende e raffinerie in conto lavorazione, dando loro nuova vita ed evitando lo spreco di risorse preziose.



Il rispetto per le persone

3

Il rispetto per le persone

Bonomi Group considera le persone come un elemento fondamentale per il successo. Per questo motivo, il gruppo lavora a stretto contatto con i propri collaboratori, promuovendo un senso di appartenenza attraverso la costruzione di un ambiente lavorativo positivo, in cui ciascuno possa sentirsi apprezzato e valorizzato.

Per garantire condizioni di lavoro sicure, il gruppo adotta misure preventive contro gli infortuni e favorisce il benessere fisico e mentale dei propri collaboratori, attraverso programmi e iniziative volte a promuovere uno stile di vita sano e un giusto equilibrio tra vita privata e professionale. Il gruppo si impegna affinché i collaboratori si sentano parte integrante dell'organizzazione e desiderino crescere al suo interno, offrendo opportunità per acquisire e sviluppare nuove competenze, favorendo così la crescita sia personale che professionale.

Bonomi assicura pari opportunità professionali a tutti i collaboratori, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione. Inoltre, il gruppo mira ad avere un impatto positivo anche al di là dei confini aziendali, sostenendo attivamente le comunità dei territori in cui opera, mediante iniziative benefiche e supporto economico a diverse associazioni.



TEMI MATERIALI

Diversità, pari opportunità e inclusione	Benessere e coinvolgimento delle persone
Salute e sicurezza	Supporto alle comunità locali
Formazione e sviluppo delle persone	Rispetto dei diritti umani

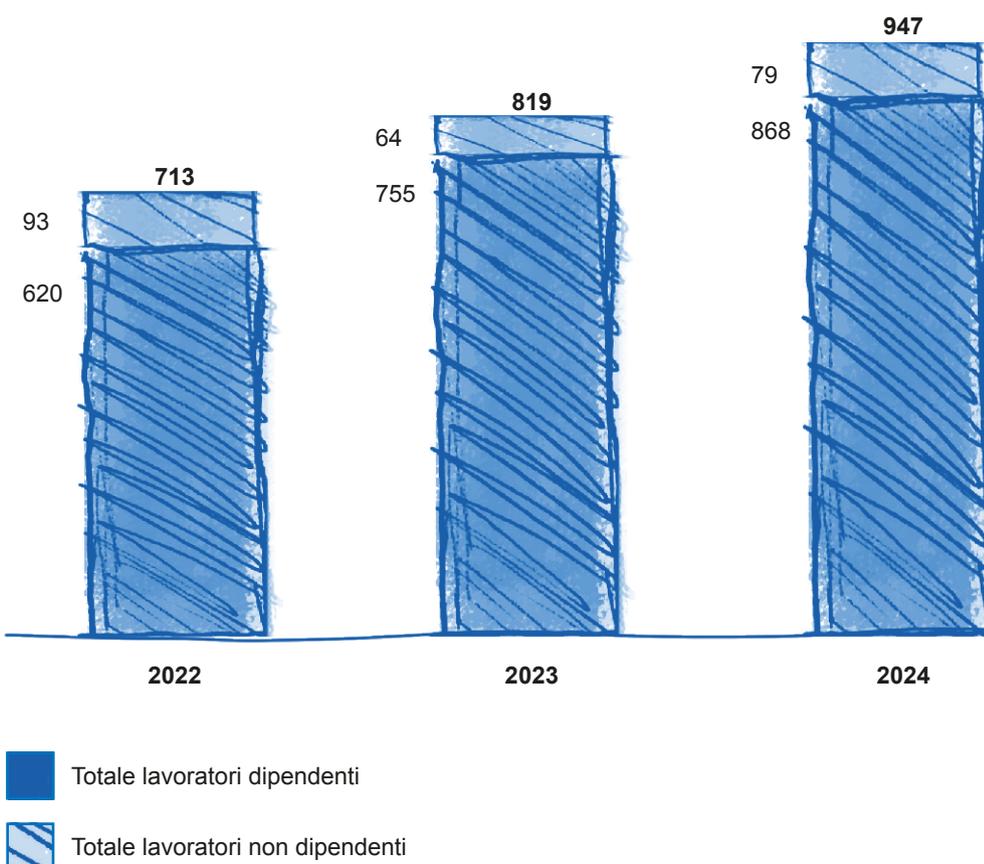
3.1 Le persone che vivono l'azienda

Il successo e la crescita di un'organizzazione dipendono dalle persone che ne fanno parte. Investire nel capitale umano rappresenta un elemento chiave per costruire realtà solide, dinamiche e resilienti, in cui i collaboratori contribuiscono attivamente allo sviluppo aziendale e alla creazione di un impatto positivo.

All'interno del gruppo operano due principali categorie di collaboratori: i lavoratori dipendenti e i lavoratori non dipendenti, vale a dire persone che non sono impiegate direttamente dalle aziende del gruppo, ma svolgono mansioni presso le stesse. La categoria è composta prevalentemente da lavoratori interinali e somministrati, che spesso iniziano il loro percorso all'interno del gruppo attraverso queste forme di collaborazione e, in molti casi, vengono successivamente assunti direttamente dalle singole imprese.

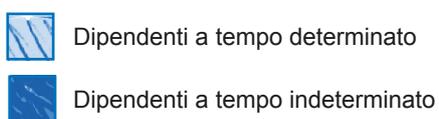
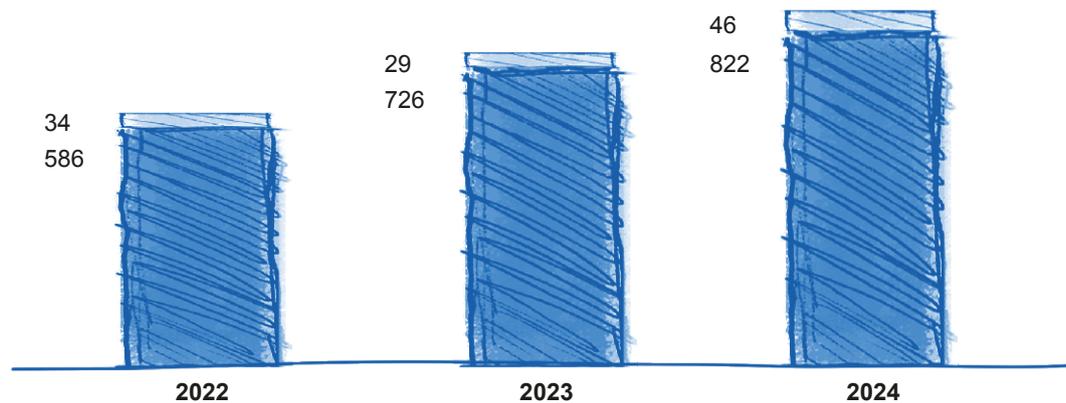
Nel 2024 i lavoratori non dipendenti hanno composto l'8% dell'organico complessivo ricoprendo principalmente ruoli nei reparti produttivi delle aziende del gruppo.

Totale lavoratori (n°)

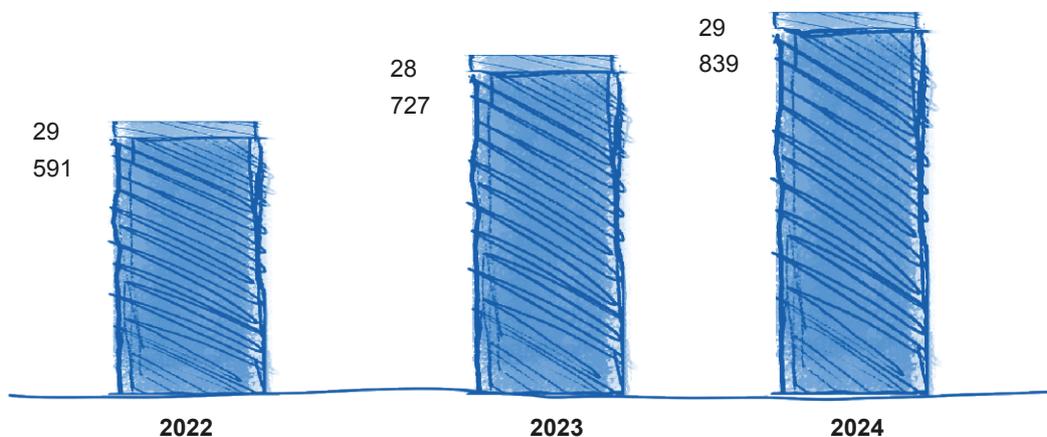


Per quanto riguarda, invece, il personale dipendente, le aziende sono composte da un totale di **868 dipendenti, circa il 15% in più rispetto al 2023** dovuto principalmente alla crescita del gruppo e del business. Inoltre, il 95% del personale è assunto con un contratto a tempo indeterminato e il 97% con un contratto full-time.

Personale per tipologia di contratto (n°)



Personale per tipologia di impiego (n°)



3.1.1 Diversità, pari opportunità e inclusione

Bonomi Group punta a **costruire un ambiente del quale i collaboratori si sentano orgogliosi di far parte**, che sia **equo e che generi pari opportunità per tutti**, garantendo il pieno rispetto dei diritti individuali. Questo impegno è ribadito nel codice etico, il quale, tra i valori, include:

- **Rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori**

Bonomi Group considera il rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale un principio fondamentale e imprescindibile, condannando qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto. Rifiuta, inoltre, ogni forma di molestia e di comportamento dannoso, rispettando la libertà dei lavoratori, contrastando ogni forma di schiavitù moderna, come ad esempio il lavoro forzato ed il traffico di esseri umani, e chiede a collaboratori e fornitori che gli stessi principi vengano adottati. È infine riconosciuto il diritto dei lavoratori a formare sindacati e rappresentanze dei lavoratori e viene inoltre garantito un compenso adeguato a tutti i dipendenti, rispettando la legge in materia di orari lavorativi e retribuzioni.

- **Equità e imparzialità**

Il gruppo adotta politiche di gestione delle risorse umane basate su criteri di equità e imparzialità, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione nelle assunzioni, nei compensi salariali, nei benefit, nelle promozioni, nelle misure disciplinari e nel pensionamento. Assicura che nessuna decisione sia influenzata da fattori quali età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, invalidità, gravidanza, etnia, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose. Il gruppo si impegna inoltre a operare in modo equo e imparziale nei confronti di tutti gli interlocutori, rispettando la diversità dei rapporti in essere.



Politica per le pari opportunità



La visione del gruppo è quella di creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove ogni individuo possa esprimere a pieno il proprio potenziale senza temere discriminazioni, molestie o persecuzioni. **Quam ha sviluppato una politica per le pari opportunità condivisa con tutti i collaboratori tramite mail aziendale e presente sulla bacheca comune dell'Azienda.**

La politica è applicata a tutti i livelli dell'organizzazione, in particolare ai manager ai quali si richiede di essere portavoce di questi principi, assicurandosi non solo di tenere comportamenti che evitino discriminazioni, ma che anche i collaboratori di cui sono responsabili facciano lo stesso, garantendo che qualsiasi denuncia di discriminazione e molestia sia presa in carico in modo appropriato per essere affrontata.

Questo documento contribuisce a formare i collaboratori con chiare definizioni su cosa siano le discriminazioni, di che tipo possano essere e come possano verificarsi, andando a definire in che modalità devono essere svolte varie attività per non incorrervi.

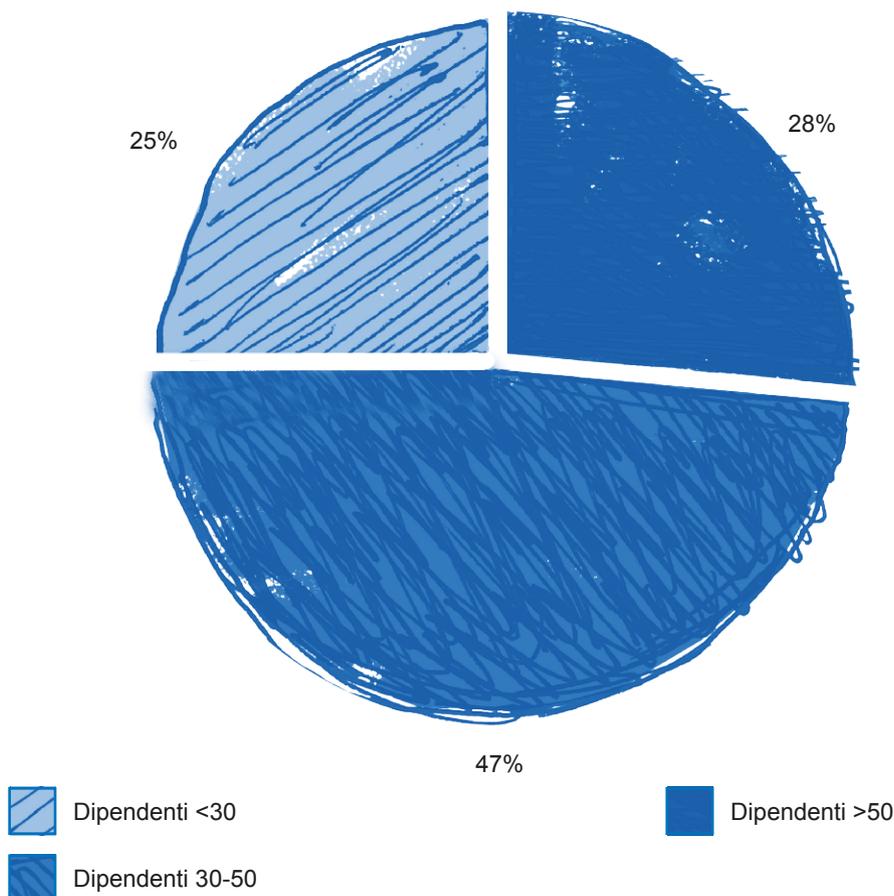
In caso di discriminazione, molestie o persecuzione, sono attive procedure chiare per affrontare tali problemi e proteggere coloro che segnalano casi di discriminazione. La non conformità a questa politica è affrontata con determinazione e può comportare conseguenze disciplinari fino all'immediato licenziamento.

La politica di pari opportunità di Quam viene soggetta a revisioni periodiche per garantire il suo adeguamento ai cambiamenti normativi e alle migliori pratiche.

Il gruppo è composto al **18% da personale femminile**, in particolare, il 12% dei ruoli operai, il 28% degli impiegati e il **29% dei ruoli dirigenziali è ricoperto da donne**. Rispetto al 2023, sia il personale maschile sia il personale femminile sono aumentati del 15%.

Per quanto riguarda la distribuzione in fasce di età, il **47%** dei dipendenti ha un'età compresa tra i **30 e i 50 anni**, il **28%** dei dipendenti ha un'età inferiore ai **30 anni** e il restante **25%** è composto da dipendenti di età **maggiore ai 50 anni**. Al fine di stimolare l'innovazione e la crescita continua all'interno del gruppo, si è investito nella ricerca di figure giovani, ciò è anche avvalorato dall'**incremento del personale con età inferiore ai 30 anni del 14%** rispetto al 2023.

Dipendenti per età



L'inclusione nelle attività in azienda

- ✓ **Tolleranza zero:** l'Azienda adotta una politica di tolleranza zero per discriminazioni e mobbing, con immediate azioni correttive in caso di segnalazioni o casi comprovati.
- ✓ **Inclusione e rispetto:** ogni qual volta viene inserito un dipendente, le risorse umane effettuano un incontro con il capo reparto con il quale si discute dell'inserimento della persona, anche affrontando tematiche legate alla sua inclusione all'interno dell'Azienda, creando uno spazio per discutere e affrontare questioni legate alla convivenza e all'integrazione nel gruppo.
- ✓ **Inserimento di persone con disabilità:** in Azienda sono presenti 36 persone con disabilità e facenti parte di categorie protette. Il loro inserimento viene attentamente seguito in collaborazione con il medico competente, che aiuta l'Azienda a identificare le limitazioni di ciascun individuo al fine di assegnare una mansione che possa essere adeguata e permetta loro di esprimere al massimo le loro competenze.

3.2 La salute e sicurezza della forza lavoro

In qualità di gruppo operante nel settore metalmeccanico con oltre cinque siti produttivi, Bonomi Group **pone massima attenzione nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro**, riconoscendo l'importanza di analizzare sia i rischi presenti sia dell'applicazione di attività di prevenzione, volte a proteggere la forza lavoro e **promuovere un ambiente lavorativo dove i collaboratori**, in particolar modo gli operatori negli stabilimenti produttivi, **possano lavorare in sicurezza**.

A tal fine, Bonomi ha adottato un **sistema di gestione della salute e sicurezza** sul lavoro, certificato da un ente terzo in conformità con la norma **ISO 45001**¹⁰.

Dopo aver identificato le attività e le operazioni che potrebbero avere un impatto sulla salute e sicurezza dei collaboratori, per ognuna di quelle che potrebbero comportare dei rischi sono state sviluppate procedure o pratiche operative documentate per gestire e monitorare i rischi identificati. Queste vengono redatte dal personale competente in base alle attività individuate ed approvate dal responsabile del sistema di gestione.

Con l'obiettivo di ridurre i rischi e prevenire eventuali pericoli viene elaborato il documento di valutazione rischi (DVR), il quale è seguito dalle seguenti attività di miglioramento:

- **Eliminazione dei pericoli**, per quanto possibile.
- **Ridefinizione dei processi e sostituzione delle attrezzature** o materiali generanti pericoli con alternative meno rischiose.
- **Implementazione di misure tecniche ed organizzative per minimizzare i pericoli rimanenti** e ridurre l'esposizione al rischio.
- **Predisposizione dell'utilizzo di dispositivi di protezione collettiva** per isolare le persone esposte ai pericoli non eliminabili.
- **Fornitura di dispositivi di protezione individuale** per i lavoratori esposti a rischi residui.
- **Stesura di istruzioni operative specifiche** per supportare i lavoratori nella gestione dei rischi residui.

Inoltre, le modalità di prevenzione e riduzione dei rischi avvengono anche tramite la continua manutenzione di macchine, impianti e attrezzature, e la redazione di documentazione di conformità delle stesse.

La gestione della sicurezza nelle aziende del gruppo passa anche attraverso il coinvolgimento dei collaboratori a cui viene richiesto di **segnalare prontamente potenziali pericoli**, interfacciandosi con i **preposti** e consultando il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**. Nello stabilimento di Rubinetterie Bresciane Bonomi a Gussago, inoltre, vengono monitorati i near miss accaduti nel mese precedente tramite una mail che viene inviata mensilmente a tutti i capi reparto, mentre nello stabilimento di Bordolano, è loro richiesto di compilare un apposito documento. In Valbia e Valpres, invece, il preposto raccoglie gli infortuni, i near miss e i comportamenti non corretti in una tabella che viene condivisa con tutti i collaboratori che lavorano negli stabilimenti. In Quam è stato inoltre istituito un comitato salute e sicurezza, composto dall'RLS, dal datore di lavoro e da due figure esterne, il medico competente e l'RSPP. Il comitato si riunisce due volte l'anno per analizzare eventuali rischi presenti per la sicurezza delle persone, le possibilità di miglioramento, nonché gestire urgenze ed emergenze. In Ghibson è stata definita una procedura secondo la quale i mancati infortuni devono essere segnalati da preposti, tramite e-mail, al datore di lavoro e a RSPP.

¹⁰ Tutte le società in perimetro possiedono un sistema di gestione certificato ISO 45001 ad eccezione di Savinox S.r.l.



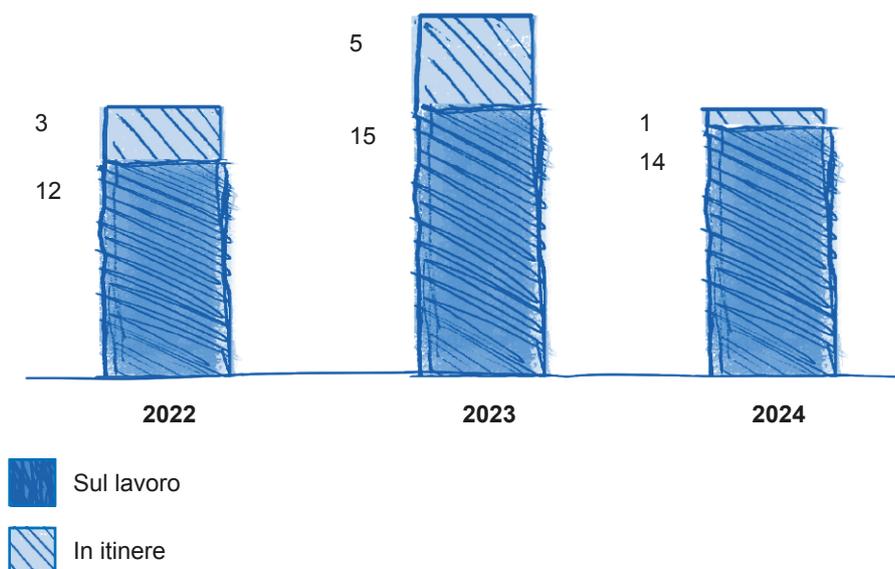
Le riunioni visive per analizzare gli infortuni e i near miss



In Rubinetterie Bresciane Bonomi vengono svolti mensilmente degli incontri dove si affrontano tematiche legate ai temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente. In questi incontri, il team di salute e sicurezza si riunisce con i preposti per confrontarsi su eventuali problematiche e potenziali pericoli presenti negli stabilimenti, nonché sugli infortuni accorsi nel mese precedente. Questi incontri sono molto importanti in quanto costituiscono un momento di **riflessione su potenziali miglioramenti che possono essere implementati per prevenire eventuali rischi, riducendo così i near miss e gli infortuni.**

I principali pericoli presenti negli stabilimenti sono stati opportunamente valutati all'interno del documento di valutazione dei rischi, e in base ai rischi più elevati, sono state emesse delle istruzioni operative di sicurezza che definiscono la formazione che deve essere fatta al personale e la consegna dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI) necessari per svolgere le attività in sicurezza.

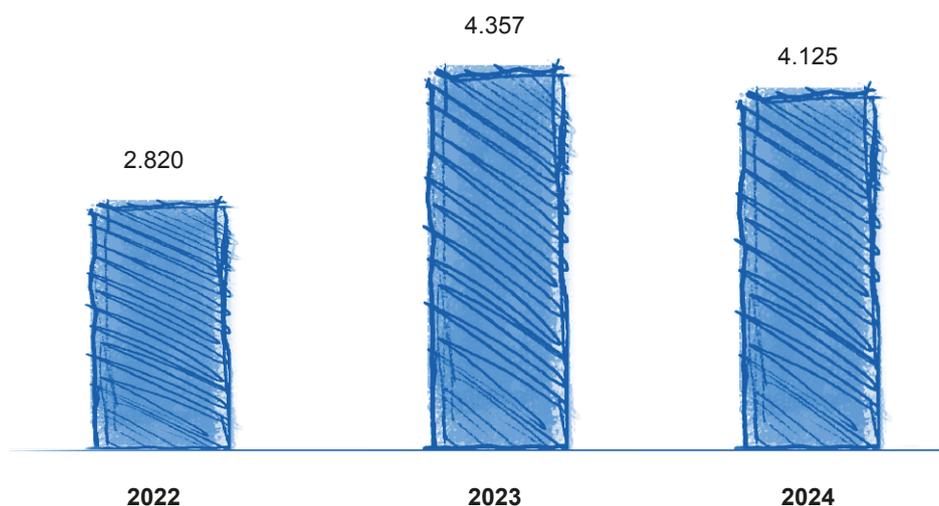
N° di infortuni dell'ultimo triennio (dipendenti)



Nell'ultimo triennio il **numero di infortuni è stato inferiore rispetto al 2023**. Nello specifico, mentre gli infortuni sul lavoro sono rimasti pressoché invariati, quelli in itinere hanno registrato una riduzione più marcata. Nel 2024 si è registrata anche una **diminuzione dell'indice di frequenza degli infortuni, che è passato da 11,8 nel 2023 a 9,29 nel 2024**¹¹. Nelle aziende del gruppo, infatti, viene posta una **grande attenzione al controllo e al monitoraggio degli eventi infortunistici**. In nessuna delle aziende, in tutto il triennio, sono stati registrati infortuni con gravi conseguenze¹² né sono state rilevate malattie professionali.

La gestione della salute e della sicurezza passa anche attraverso la formazione dei dipendenti. **Nel 2024 sono state svolte 4.125 ore di formazione sui temi della salute e sicurezza** che hanno costituito il **23% del totale delle ore di formazione totali erogate durante l'anno**. Nelle Società del gruppo viene elaborato all'inizio dell'anno un piano di formazione dove vengono stabiliti i corsi di formazione. Il team di salute e sicurezza si occupa inoltre di formare i nuovi assunti, dotandosi di una checklist per illustrare al nuovo entrante i rischi legati alla sua mansione.

Ore di formazione salute e sicurezza



Infine, **Rubinetterie Bresciane Bonomi** ha voluto **arricchire la modalità di erogazione delle istruzioni operative per lo svolgimento in sicurezza delle attività e l'utilizzo dei macchinari**. Per questo, ogni qual volta vengono emesse delle nuove istruzioni operative, **i membri del team salute e sicurezza le analizzano insieme ai lavoratori interessati** per accertarsi della **completa comprensione e presa visione delle istruzioni**, contribuendo così a ridurre i rischi legati alle attività da svolgere negli stabilimenti grazie all'applicazione delle istruzioni fornite.

¹¹ Il calcolo del "tasso di infortuni sul lavoro registrabili" è basato su 1.000.000 ore lavorate, secondo la formula seguente: (totale infortuni sul lavoro registrabili/ore lavorate) *1.000.000.

¹² Si considerano infortuni sul lavoro con gravi conseguenze gli infortuni sul lavoro che portano a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro sei mesi.

Sostenere il benessere dei dipendenti

Bonomi Group considera fondamentale garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, tutelando la loro salute sul luogo di lavoro. Il gruppo ritiene altrettanto importante supportare la cura del benessere delle proprie persone anche al di fuori del confine della loro attività professionale. Per questo motivo viene fornito ai dipendenti un **facile accesso ai servizi sanitari e medici, sia attraverso iniziative interne che attraverso il supporto di enti esterni**. In linea con questa visione, ogni Azienda del gruppo offre ai propri dipendenti una serie di agevolazioni sanitarie grazie al fondo “metasalute”, previsto dal contratto nazionale metalmeccanico, permettendo così di beneficiare di prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale. Inoltre, il gruppo offre l’accesso agevolato ad alcune vaccinazioni come, ad esempio, la possibilità di ricevere da più di 15 anni il vaccino antinfluenzale gratuitamente.



Prevenire i tumori con il supporto della fondazione ANT

Dal **2022** il gruppo ha iniziato a **collaborare con la fondazione ANT**, una **ONLUS che offre assistenza specialistica**, con progetti di prevenzione dei tumori. La prevenzione è fondamentale per ridurre i rischi e localizzare eventualmente la malattia in tempo, ma non sempre viene svolta regolarmente. Pertanto, viene offerta la possibilità ai dipendenti **di eseguire degli screening gratuiti, su base volontaria, durante l’orario lavorativo e presso le sedi delle aziende del gruppo**. Si vuole così sostenere i dipendenti nella cura della propria salute, facilitando l’accesso a questa tipologia di visite. Il progetto ha riscontrato grande successo e per questo il gruppo punta a renderlo un’iniziativa da proporre annualmente.

3.3 Know-how e sviluppo delle competenze

Il successo di Bonomi Group è guidato dalle persone che quotidianamente partecipano con passione alla vita aziendale, mettendo in pratica le proprie competenze professionali. Per questo motivo, il gruppo considera fondamentale supportare la crescita dei collaboratori con **un’offerta formativa che permetta loro di crescere professionalmente e personalmente**.

Per comprendere quali sono le esigenze formative dei dipendenti e incrociarle con i bisogni aziendali, sono state sviluppate delle **matrici delle competenze, aggiornate con cadenza semestrale**. L’obiettivo per gli anni a venire è di estendere lo strumento a tutti gli uffici e i reparti aziendali. Le competenze vengono suddivise in macrocategorie (conoscenze tecniche, di reparto, linguistiche, informatiche), ognuna delle quali è composta da competenze specifiche che vengono valutate su sei livelli:

Competenza non richiesta	Competenza di base Il dipendente sa svolgere l'attività in condizioni standard
Competenza da raggiungere tramite formazione	Competenza acquisita Il dipendente sa svolgere l'attività in condizioni non standard
Nessuna competenza	Competenza approfondita Il dipendente sa insegnare l'attività

Ogni competenza viene valutata insieme al responsabile, che partecipa anche alla fase di definizione degli obiettivi formativi della persona, individuando dei target per ogni competenza considerata rilevante ai fini di un miglioramento delle performance e della crescita del dipendente. **I fabbisogni formativi che emergono dalle matrici vengono raccolti al fine di definire quali corsi sarà necessario erogare durante l'anno**. La formazione viene erogata sia da enti esterni che internamente dai responsabili delle varie funzioni o dai dipendenti con un'esperienza di diversi anni nell'Azienda, e viene svolta sia online che in presenza.

Nel caso in cui i dipendenti riscontrino particolari esigenze formative che necessitano di un percorso di specializzazione, **viene data loro la possibilità di iscriversi a dei master rimborsando in parte o integralmente la quota d'iscrizione** e mettendo a disposizione le giornate lavorative per parteciparvi. Questa opportunità rappresenta un investimento strategico per il gruppo, volto a promuovere lo sviluppo professionale dei dipendenti e ad ampliare il bagaglio di competenze e conoscenze pertinenti al proprio ruolo.

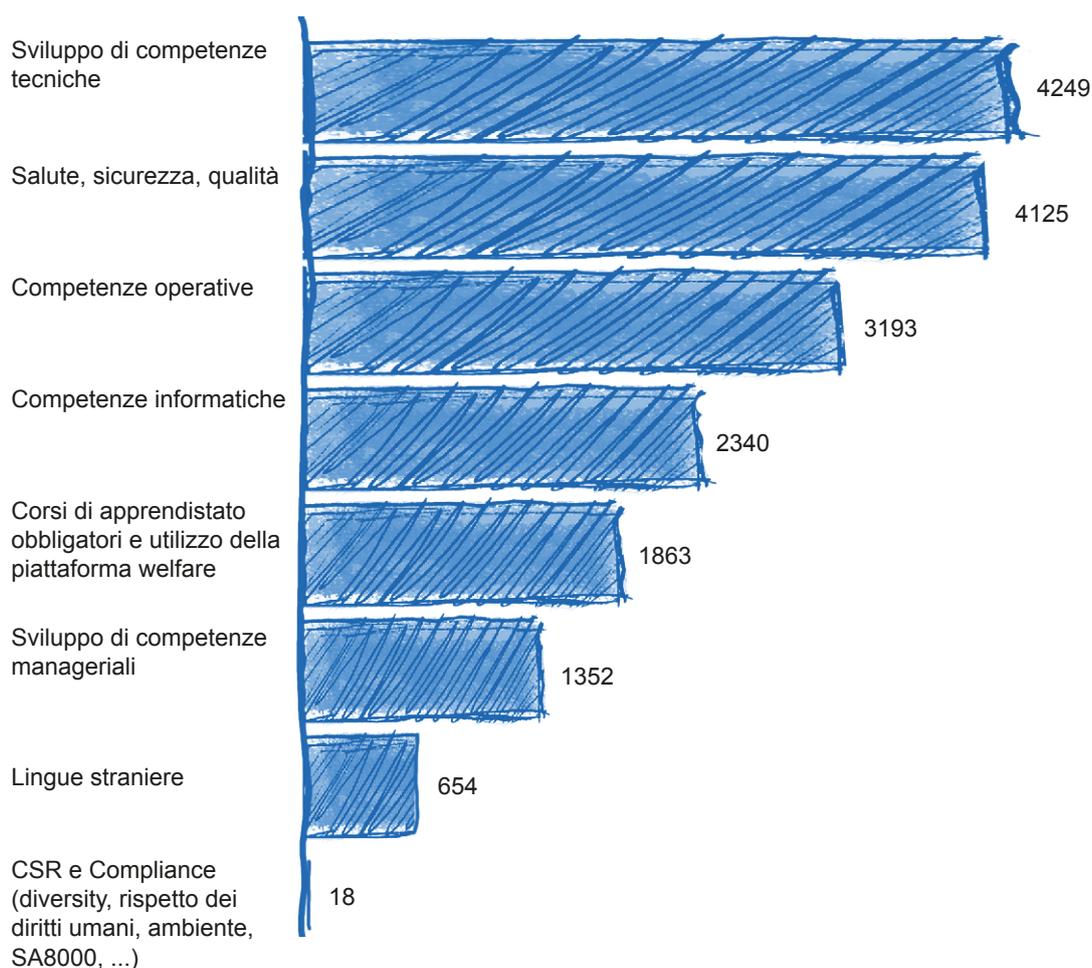
Nel corso del 2024, Bonomi Group ha erogato oltre **17.700 ore di formazione**, registrando un aumento del **45% rispetto al 2023**. Questo incremento è attribuibile alla crescente importanza della formazione per le aziende del gruppo e al ruolo strategico assunto dall'Ufficio del Personale nella promozione di attività formative trasversali.

Negli anni, il gruppo ha progressivamente incrementato il budget destinato alla formazione, con un'attenzione sempre maggiore verso percorsi mirati, l'ottimizzazione dei contenuti e l'adozione di nuove modalità di apprendimento. Parallelamente, il naturale ciclo dei programmi formativi ha ridotto la necessità di alcuni corsi già erogati in passato, consentendo di concentrare le risorse su iniziative più specializzate e di maggiore impatto.

In base ai bisogni formativi emersi dalla matrice delle competenze, alla formazione obbligatoria e alle esigenze aziendali, sono stati svolti corsi di formazione in diversi ambiti:

- **Competenze operative**, come corsi sull'utilizzo delle attrezzature e sul funzionamento dei reparti.
- **Competenze tecniche**, ovvero corsi legati alla gestione delle proprie attività in base al ruolo
- **Competenze manageriali**, per lo sviluppo di soft skills come la leadership e la comunicazione.
- **Lingue straniere**, per migliorare le competenze linguistiche.
- **Salute, sicurezza e qualità**, con formazione sia obbligatoria che non obbligatoria.
- **Competenze informatiche**, per l'utilizzo di software e sistemi gestionali.
- Corsi obbligatori per i dipendenti con un contratto di apprendistato.
- Corsi sull'utilizzo della piattaforma di welfare.
- **CSR e compliance**, come i corsi di protezione dati personali GDPR o i corsi sul modello 231.

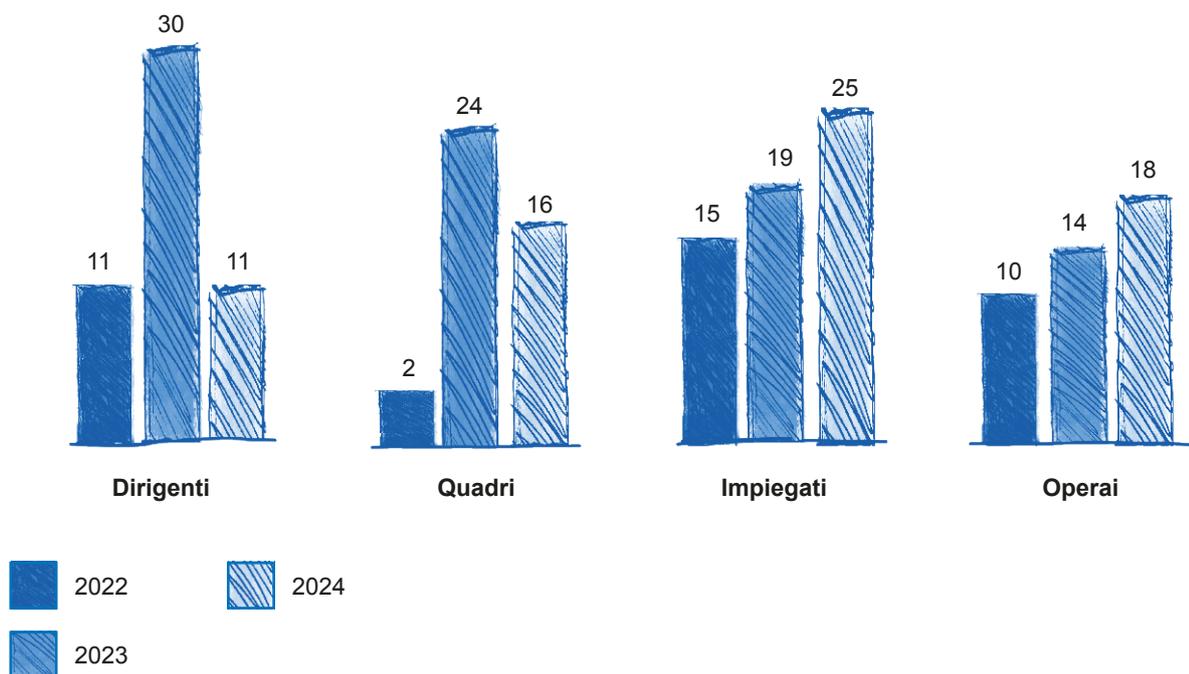
Ore di formazione per tipologia nel 2024



Nel 2024 le categorie di operai e impiegati hanno svolto rispettivamente **18 e 25 ore di formazione pro capite**. Il gruppo punta molto sulla formazione di questi livelli, in quanto composti per un'ampia parte da collaboratori giovani, con necessità di sviluppare sempre più competenze per poter crescere professionalmente.

Anche la categoria dei dirigenti ha partecipato attivamente alla formazione in quanto, in qualità di figure manageriali, è di fondamentale importanza che le loro conoscenze siano sempre aggiornate al fine di poter aiutare il proprio team nello svolgimento più ottimale delle varie attività.

Ore medie di formazione per categoria di dipendenti (h)



Il gruppo sta lavorando per strutturare il percorso di formazione in modo sempre più sistematico, con lo sviluppo di un vero e proprio piano formativo che comprenda obiettivi di medio termine e una chiara visione delle possibilità di sviluppo della propria carriera.



L'evoluzione della Bonomi Group Academy

Con l'obiettivo di **attrarre nuovi talenti**, nel 2019 è stata istituita la **Bonomi Group Academy**, un **percorso di formazione fortemente professionalizzante, studiato ad hoc e tenuto da docenti interni ed esterni alle aziende del gruppo**. Il programma è stato concepito per inserire, in modo graduale, giovani anche senza esperienza, fornendo loro le competenze necessarie per affrontare con maggiore preparazione l'inizio del percorso professionale.

L'**Academy** è nata per rivolgersi inizialmente a **giovani diplomati in tutte le discipline** coinvolgendo i partecipanti in un **percorso di formazione della durata di quattro settimane**. I corsi, tenuti sia da docenti esterni che da collaboratori interni, hanno l'obiettivo di trasferire il know-how e trasmettere la filosofia aziendale. I corsi sono volti a sviluppare le **conoscenze tecniche e operative**, come la progettazione, il disegno meccanico, le caratteristiche dei prodotti, la qualità e l'utilizzo dei sistemi aziendali. Al termine del percorso, i partecipanti vengono sottoposti a un assesment di gruppo e a una valutazione individuale, finalizzati all'inserimento nei reparti più idonei, con la possibilità di sperimentare l'Azienda attraverso una rotazione di ruoli. **In base ai feedback ricevuti dai responsabili al termine della rotazione, viene poi definito il ruolo per l'inserimento definitivo.**



Nel corso delle edizioni, **Bonomi Group ha tuttavia riscontrato una bassa retention dei giovani assunti al termine dell'esperienza dell'Academy.** Per comprendere meglio le cause, il gruppo ha avviato un confronto diretto con i partecipanti, rilevando che molti di loro non riscontravano le opportunità di crescita attese e tendevano quindi ad accogliere altre proposte lavorative. Alla luce di queste

evidenze, a partire dal 2023, **l'Academy è stata riprogettata, rivolgendola non più ai giovani diplomati, ma al personale interno.** L'obiettivo è quello di fornire agli operatori già inseriti in Azienda tutte le abilità e competenze necessarie per svolgere in modo efficace il proprio ruolo, soddisfacendo le loro aspettative di crescita professionale e riducendo il rischio di turnover. Il progetto di **Academy dedicato agli operatori** è stato avviato esclusivamente nello stabilimento di Rubinetterie Bresciane di Bordolano: un sito in forte espansione con un'elevata esigenza di inserimento di profili di base e specializzati.

Inoltre, il 2024 ha visto il lancio dell'**Academy Bonomi Group 2024** che ha coinvolto **13 responsabili di funzione delle aziende Rubinetterie Bresciane di Gussago e di Bordolano, Valpres e Chibro** e ha previsto un totale di **1.482 ore di formazione erogate.**

Dalla prima edizione ad oggi, sono state formate **105 persone.**

Valutiamo le performance dei dipendenti

Per il gruppo, il **sistema di valutazione delle performance riveste un ruolo di cruciale importanza per supportare la crescita e il progresso dei propri dipendenti.** Questo strumento consente loro di avere una chiara comprensione dei risultati raggiunti e delle aree di miglioramento, contribuendo in modo significativo al costante impegno per il miglioramento continuo e la crescita aziendale.

All'interno delle aziende **Rubinetterie Bresciane Bonomi, Valbia e Valpres**, è stato implementato un sistema di valutazione delle performance dei dipendenti per valutare il loro rendimento e contributo individuale. Questa valutazione viene svolta annualmente sulla base di criteri oggettivi e soggettivi.

Aspetti oggettivi	Aspetti soggettivi
<ul style="list-style-type: none"> Anzianità del dipendente Posizione all'interno dell'organigramma 	<ul style="list-style-type: none"> Professionalità del dipendente Flessibilità

La **valutazione viene svolta dal responsabile del dipendente**, ed è anche sulla base di questa che viene poi distribuito il premio aziendale.

Bonomi Group sta lavorando allo sviluppo di un nuovo sistema di valutazione, che non si limiti a valutare questi aspetti, ma consideri anche la conformità

ai valori aziendali e diverse soft skills che sono fondamentali nello svolgimento delle attività. L'elemento di novità ancora più fondamentale sarà la **personalizzazione delle voci di valutazione in base al livello ricoperto dal dipendente**, al fine di considerare tutti gli aspetti essenziali per ricoprire un determinato ruolo. Per iniziare a integrare la nuova metodologia di valutazione, è stato lanciato nel 2023 un progetto pilota in Valpres completato tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025 cui hanno aderito anche alcuni dipendenti dei plant di Gussago e Bordolano, di Valpres, e di Chibro. Nel corso del 2025, si prevede di implementare il medesimo sistema anche in Valbia e nel plant di Bordolano.

Nel **2024** sono stati **valutati il 47% dei dipendenti** del gruppo, mentre il **14% dei dipendenti ha ottenuto una promozione**. I dirigenti e i quadri sono le categorie che hanno beneficiato maggiormente del sistema di valutazione.

3.4 Promozione del benessere dei collaboratori

Bonomi Group considera **la promozione del benessere dei collaboratori un elemento chiave all'interno delle proprie strategie aziendali, con l'obiettivo di costruire un ambiente lavorativo sano ed appagante**, che riconosca il valore e l'importanza delle persone che contribuiscono al successo e alla crescita dell'organizzazione. Il gruppo ritiene essenziale creare per i propri dipendenti le condizioni che permettano loro di operare in un contesto stimolante e gratificante, attento a garantire un equilibrio tra vita privata e lavoro al fine di migliorare la qualità della vita. A tal fine, il gruppo ha implementato nel corso degli anni una serie di iniziative volte a raggiungere questo obiettivo.



PALESTRA

In tutte le aziende del gruppo, ad eccezione di Quam e Tecnovielle, è disponibile una palestra aziendale per promuovere uno stile di vita sano e attivo tra i dipendenti.



MENSA

In tutte le aziende, ad eccezione di Quam, è presente una mensa aziendale che oltre ad offrire pasti equilibrati mette a disposizione un'offerta che possa rispecchiare le esigenze alimentari di tutti.



FLESSIBILITÀ ORARIA

Ai collaboratori che non svolgono lavoro su turni viene data la possibilità di poter iniziare la giornata lavorativa rispettando una determinata fascia oraria, al fine di poter andare incontro alle loro esigenze e permettere una migliore conciliazione degli impegni personali.



PIATTAFORMA DEDICATA AL WELFARE

Ad ogni collaboratore viene erogata una somma spendibile su una piattaforma dove sono presenti diversi servizi dedicati al loro benessere.



ASILO NIDO

Il gruppo ha attiva una convenzione con 3 strutture del territorio al fine di agevolare i collaboratori con figli piccoli. Per migliorare questa iniziativa e permettere al maggior numero di persone di partecipare, è in fase di sviluppo un questionario per comprendere quali strutture sono da più facilmente raggiungibili al fine di stipulare la collaborazione con nuove strutture più comode.

Inoltre, i dipendenti ricevono un premio di risultato alla fine dell'anno, commisurato alle loro performance. Questi benefit vengono erogati a tutti i dipendenti, sia part-time che full-time, assunti con un contratto a tempo indeterminato. Queste agevolazioni sono fondamentali per migliorare la qualità della vita lavorativa e rendere l'esperienza professionale all'interno dell'organizzazione più stimolante e coinvolgente.



La Rete WELSTEP

Nata dal presidente del gruppo Aldo Bonomi e da altre 13 imprese del territorio, la Rete WELSTEP è una **rete di imprese che si pone l'obiettivo di diffondere piani di benessere pensati per i collaboratori delle società partecipanti**, creando sinergie sul territorio. I vantaggi di questa iniziativa sono duplici: i dipendenti possono **ottenere agevolazioni volte a migliorare la loro qualità della vita**, mentre **le aziende migliorano il clima aziendale e la fidelizzazione**.

Le aziende facenti parte della rete si incontrano per un minimo di due volte l'anno e, coordinati dalla direzione delle risorse umane, si confrontano su agevolazioni e iniziative implementate che hanno riscontrato successo tra i collaboratori. Ne è un esempio la convenzione con gli asili nido, avviata dal gruppo e diffusa poi ad altre aziende della rete. Le aziende possono quindi trarre vantaggio da questo continuo confronto e adottare attività di welfare che siano veramente apprezzate ed applicate in modo efficace.

3.5 Supporto alle comunità locali

Bonomi Group **intende essere non solo un attore economico, ma essere anche un supporto positivo e costruttivo per i territori circostanti**, sostenendo le comunità locali e generando un impatto positivo a livello sociale. Bonomi collabora con associazioni e organizzazioni non profit scelte in base a determinati periodi temporali, eventi e bisogni concreti espressi della comunità.

Nel 2024 il gruppo ha supportato la comunità e il territorio sostenendo associazioni ed enti non profit nelle seguenti categorie:

Donazioni	Supporto a servizi pubblici	Donazioni a enti locali come parrocchie, scuole dell'infanzia, protezione civile e vigili del fuoco al fine di contribuire allo sviluppo di servizi pubblici che possano supportare le comunità locali nei loro bisogni.
	Beneficenza e ricerca medica	Donazioni a fondazioni o organizzazioni che si dedicano a scopi di assistenza medica o ricerca scientifica per combattere malattie specifiche e migliorare la salute e il benessere delle persone.
	Situazioni di emergenza	Donazioni destinate a fornire aiuto e supporto ad associazioni che si occupano di soccorrere le persone in situazioni di emergenza di forma immediata.
	Fondazioni e organizzazioni sociali	Donazioni a entità senza scopo di lucro impegnate in attività sociali, assistenziali, culturali ed educative a beneficio della collettività. Queste organizzazioni lavorano per migliorare la qualità della vita delle persone svantaggiate, vulnerabili o bisognose di aiuto.
	Arte e cultura	Donazioni a istituzioni, organizzazioni o progetti culturali e artistici, come musei, teatri, festival, istituti di belle arti, promozione della letteratura, musica, danza e altre forme d'arte. Queste donazioni contribuiscono a preservare e promuovere il patrimonio culturale e artistico delle comunità.
	Istruzione	Donazioni per borse di studio ai figli dei dipendenti più meritevoli, per scuole di ordine e grado diverso.

Inoltre, le sponsorizzazioni effettuate ad enti/società rappresentano un'altra modalità dell'impegno del gruppo nel sostenere la comunità e contribuire al progresso sociale ed economico del territorio. Vengono sponsorizzate diverse associazioni, con l'obiettivo di contribuire ad investire per costruire una comunità più forte e resiliente e far così parte di iniziative significative che portano benefici tangibili alle comunità in cui il gruppo opera.

Sponsorizzazioni	Sostegno alla cultura e all'istruzione	Sono stati destinati fondi per supportare associazioni culturali e centri educativi nel promuovere attività artistiche, storiche e musicali. Inoltre, si è investito nell'offerta di programmi educativi mirati a favorire la crescita personale e l'acquisizione di competenze.
	Valorizzazione dello sport e del benessere	Lo sport svolge un ruolo cruciale nella promozione del benessere fisico e mentale della comunità. Di conseguenza, Bonomi Group ha sponsorizzato gruppi sportivi e associazioni locali per incoraggiare la pratica sportiva e uno stile di vita attivo.





Innovazione per i prodotti

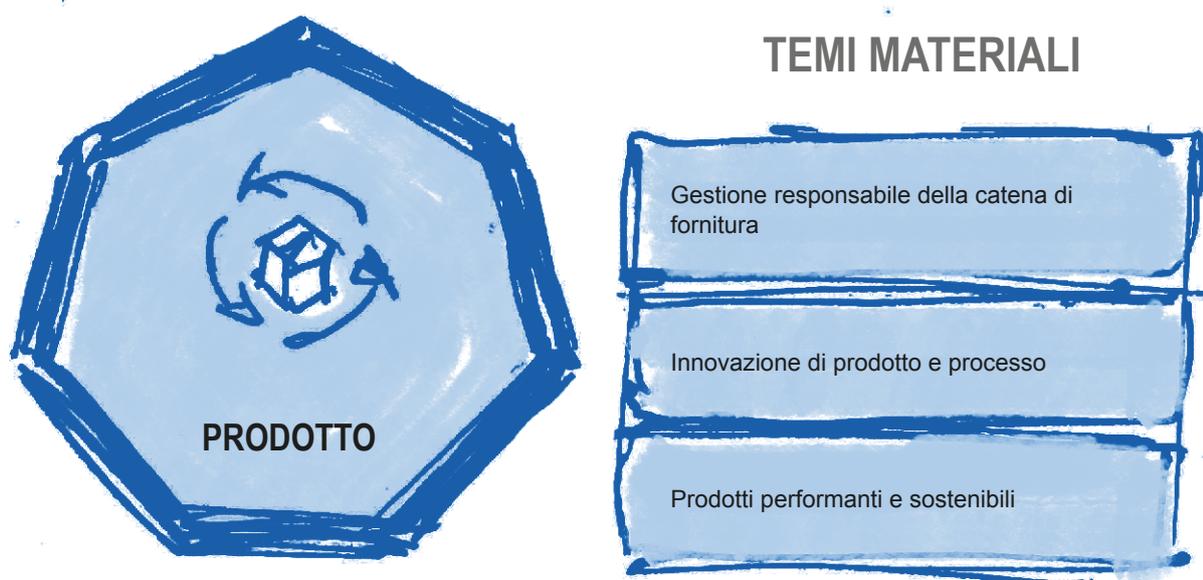


Innovazione per i prodotti

L'innovazione è un elemento chiave dell'approccio aziendale di Bonomi Group. Il gruppo investe in risorse tecniche avanzate e collabora con partner esterni per sviluppare soluzioni all'avanguardia, orientate alla massima soddisfazione dei clienti.

Per garantire l'ideazione di prodotti innovativi, è fondamentale la collaborazione dei fornitori, definiti collaboratori esterni, con i quali il gruppo mantiene un confronto costante sulle caratteristiche dei materiali e dei semilavorati acquistati, con l'obiettivo di sviluppare prodotti di massima qualità nel rispetto delle normative vigenti. La stretta sinergia in fase di progettazione consente di realizzare prodotti di qualità progettati per essere efficienti e sostenibili grazie all'impiego di materiali metallici riciclabili.

Nelle aziende del gruppo, l'innovazione parte dalle persone: il team dell'ufficio tecnico è impegnato nello sviluppo e nella brevettazione di nuovi prodotti sempre più performanti, al fine di incrementarne la qualità e ridurre sempre di più l'impatto sull'ambiente, mediante una maggiore efficienza energetica.



4.1 Gestione responsabile della catena di fornitura

Qualità, territorialità, continuità e collaborazione rappresentano i pilastri fondamentali su cui si basa il rapporto con i fornitori. Il gruppo considera i fornitori **partner complementari, le cui competenze si integrano con quelle interne** per la produzione delle materie prime e dei semilavorati destinati alla realizzazione dei propri prodotti. Per questo motivo, Bonomi attribuisce grande importanza alla selezione, ove possibile, di fornitori che operano nel territorio, sia italiano che più strettamente lombardo, al fine di rendere più agevole ed efficace la collaborazione per lo sviluppo di materiali con determinate caratteristiche. Pur essendo sempre alla ricerca di nuovi partner con cui collaborare per lo sviluppo di nuovi prodotti o per il miglioramento della propria offerta, il gruppo **valorizza le relazioni consolidate nel tempo**: con alcuni collabora da oltre 50 anni, a dimostrazione dell'importanza attribuita alla costruzione di rapporti di valore di cui possano beneficiare entrambe le parti.

La distribuzione geografica dei fornitori varia a seconda delle specificità e delle esigenze delle aziende del gruppo. In generale, **la maggior parte dei fornitori si trova in Italia**, specialmente in Lombardia, la regione dove hanno sede quasi la totalità delle aziende di Bonomi Group. Per questioni di reperibilità dei materiali, diversificazione e caratteristiche tecnico qualitative, oltre all'Italia, le aziende di Bonomi Group si approvvigionano presso paesi esteri: **Valpres ha diversi fornitori concentrati in Cina e India, Valbia ha alcuni fornitori in Europa, Rubinetterie Bresciane Bonomi ha fornitori in Germania, Grecia e Cina, mentre Quam in Regno Unito, India ed Emirati Arabi**. Inoltre, Bonomi Group divide i suoi fornitori in due categorie principali, quelli di materiale grezzo e quelli di lavorazioni meccaniche, questi ultimi ubicati principalmente in Italia.

Tutti i nuovi fornitori delle aziende vengono sottoposti a qualifica, un'attività svolta dall'ufficio acquisti, al fine di assicurare ai clienti prodotti di eccellenza e di massima qualità. Ogni qual volta si è alla ricerca di un nuovo fornitore, viene inviato un **“questionario informativo fornitori”** per una prima valutazione rispetto alle sue caratteristiche tecnico produttive. Se le informazioni riportate nel questionario rispecchiano le esigenze di acquisto, si procede ad effettuare una **visita presso lo stabilimento del fornitore al fine di verificare l'effettiva idoneità e il rispetto dei criteri di qualità, ambientali e di sicurezza richiesti**. Le visite presso i fornitori storici, invece, vengono ad oggi svolte solo nel caso in cui emergano delle non conformità sui prodotti forniti, ma il gruppo sta lavorando per implementare le attività di audit in modo più sistemico.

Per ogni Azienda di Bonomi Group è presente un **elenco di fornitori qualificati, che viene aggiornato annualmente sulla base di una loro valutazione periodica** volta a monitorare le loro **performance in termini di qualità e sicurezza dei prodotti forniti**.



Un esempio di qualifica: il questionario per i fornitori di QUAM



Il processo di qualificazione in QUAM coinvolge il responsabile dell'amministrazione e il responsabile dell'ufficio acquisti, i quali valutano attentamente i potenziali fornitori utilizzando un questionario dettagliato che raccoglie le seguenti informazioni:

- 1. Dati generali:** in questa sezione vengono richieste informazioni all'azienda rispetto ai suoi dati anagrafici, ai prodotti e ai servizi forniti.
- 2. Informazioni sullo stabilimento:** in questa parte vengono richieste informazioni sull'organigramma, sugli stabilimenti produttivi, come capacità produttiva e processi chiave impiegati, informazioni legate al controllo qualità, alla sicurezza e all'ambiente.
- 3. Informazioni sulla qualità:** vengono richiesti documenti legati al sistema di gestione della qualità, certificazioni relative e una breve descrizione dei principali processi ad essa legati, come il controllo dei prodotti acquistati.
- 4. Catena di fornitura:** viene richiesta una breve descrizione dei fornitori legati a quelle attività o prodotti che sono di interesse per Quam, nonché una descrizione di come vengono controllati.

Relativamente alla sezione che raccoglie informazioni sugli stabilimenti, viene fatto un focus sugli **aspetti di gestione della salute e sicurezza e degli aspetti ambientali**, richiedendo quali certificazioni sono in possesso del fornitore, se viene sviluppato un documento di valutazione dei rischi e se viene aggiornato regolarmente. Infine, viene richiesto ai fornitori di dichiarare se le proprie attività sono svolte nel rispetto delle normative al fine di gestire correttamente gli aspetti produttivi che hanno un impatto sull'ambiente.

4.2 Prodotti performanti e sostenibili

Bonomi Group si impegna costantemente ad ampliare la propria offerta, sia attraverso il miglioramento dei prodotti esistenti, sia mediante la progettazione di nuove soluzioni in grado di rispondere alle esigenze dei clienti e alle evoluzioni del mercato.

A tal fine, l'azienda conduce **analisi approfondite** durante la fase di progettazione, valutando la fattibilità dello sviluppo di nuovi prodotti o del miglioramento di quelli già in produzione. Il processo inizia con la **definizione dei requisiti di base**, un'analisi che identifica le caratteristiche necessarie del prodotto e i vincoli da considerare nello sviluppo. Questo passaggio è fondamentale per garantire il rispetto dei requisiti essenziali e prevenire eventuali violazioni normative o rischi per l'ambiente e la sicurezza delle persone.

Gli elementi valutati nella scheda requisiti di base comprendono:

- Requisiti funzionali e prestazionali;
- Requisiti normativi e legislativi da rispettare;
- Informazioni o soluzioni adottate in progetti simili.

Inoltre, ogni scheda analizza gli aspetti ambientali del prodotto, considerando la modalità di smaltimento, i rischi associati all'uso di determinati materiali o sostanze, le potenziali criticità in fase di progettazione o utilizzo, gli impatti ambientali durante il ciclo di vita e la funzione dell'imballaggio previsto.

Se la fase di progettazione fornisce informazioni sufficienti e i requisiti rispecchiano le esigenze produttive e quelle dei clienti, l'Azienda procede alla fase di **prototipazione**. In questa fase, si privilegia, quando possibile, l'uso di **componenti già in produzione** per ridurre il numero di nuovi prototipi e limitare l'utilizzo di materiali. Inoltre, molti prodotti sono progettati per essere **smontabili**, consentendo la sostituzione dei componenti e applicando modelli **circolari** già dalla fase di progettazione.

Una volta approvato il progetto, si avvia la produzione, seguendo **processi rigorosi** per garantire elevati standard di qualità. I prodotti sono sottoposti a controlli in diverse fasi:

- **Fase in accettazione;**
- **Fase di produzione;**
- **Fase finale previa immessa in magazzino.**

Questi controlli consentono di individuare tempestivamente eventuali **non conformità** e di gestirle in modo efficace. Se le non conformità sono attribuibili ai fornitori, vengono formalizzate attraverso un **rapporto di non conformità**, attivando un **canale di comunicazione** con il fornitore per comprendere le cause del problema e definire le azioni correttive necessarie a prevenire future ricorrenze.

Se durante le fasi di produzione si verificano **non conformità**, queste vengono **formalmente comunicate** al responsabile dell'area interessata. Quest'ultimo ha il compito di **valutare la natura del problema** e determinare l'azione più appropriata scegliendo se scartare il prodotto, se sottoporlo a rilavorazione oppure rilasciarlo in deroga o concessione dopo un'eventuale riparazione.

4.3 Utilizzo di prodotti e processi innovativi

Tutte le aziende di Bonomi Group si impegnano a **progettare e sviluppare nuovi prodotti**, puntando a una **continua innovazione dell'offerta grazie alla creazione di articoli che mirano a migliorare i processi dei clienti**. Il gruppo ha sviluppato diversi prodotti che sono poi stati brevettati, grazie alla costante ricerca su materiali, miglioramento delle performance e progettazione di soluzioni che permettano di ridurre i consumi energetici e rendere più sicuri gli impianti grazie alla loro implementazione.

Ogni Azienda del gruppo, con le sue specificità, **dispone di un ufficio tecnico o di progettazione prodotto, all'interno del quale è presente un gruppo di lavoro che si occupa di svolgere attività di ricerca e sviluppo**. Questo team presenta i progetti alla direzione, sviluppando dei documenti che definiscono l'obiettivo del progetto, il contesto di applicazione, le sue fasi di sviluppo e i suoi elementi innovativi. Una volta che il progetto viene approvato si procede con il suo avviamento.

Nel processo di creazione di nuovi prodotti, Bonomi Group collabora regolarmente con diversi stakeholder. Il **confronto con soggetti esterni all'organizzazione è fondamentale in quanto permette uno scambio di competenze in grado di generare valore aggiunto nella creazione di nuove soluzioni**, nonché di ridurre i tempi di sviluppo. Negli anni, le aziende hanno avviato collaborazioni con fornitori, università e clienti. Inoltre, **Rubinerie Bresciane Bonomi fa parte da più di dieci anni del consorzio RUVARIS (rubinetti valvole ricerca e sviluppo)**, un gruppo di aziende che ha l'obiettivo di sviluppare progetti di ricerca e innovazione per l'industria della rubinetteria e del valvolame per uso sanitario, in particolare con l'impiego di materiali che eliminino totalmente il rilascio di metalli pesanti.

I principali progetti avviati

Recuperare energia con la valvola LOCPOWER

VALPRES

Da molti anni è noto il concetto di energia cinetica dissipata dalle valvole di regolazione.

Se volessimo installare una turbina per recuperare il salto a disposizione, dovremmo subito fare i conti con la capacità di regolazione dell'impianto e con la sua progettazione.

Il primo problema che ci si pone dimensionando una turbomacchina è la scelta della portata alla quale dovrà lavorare per la maggior parte del tempo, così da massimizzare la produzione di energia.

Infatti, la turbina in sé non potrà regolare la portata da zero fino al punto di progetto, come anche non riuscirà a garantire una portata maggiore di quella prefissata in caso di necessità.

Valpres propone un prodotto innovativo che bene si presta ad efficientare le reti acquedottistiche, gli impianti industriali e quelli Oil&Gas: la valvola brevettata a recupero energetico LOCPOWER.

LOCPOWER può essere vista sia come valvola innovativa, sia come un vero e proprio dispositivo atto all'efficientamento delle reti, ed il passo innovativo sta proprio nel racchiudere due anime in un unico oggetto. Questa valvola appare dotata di un attuatore per il controllo del fluido, un generatore di corrente ed un quadro di interfaccia con la rete

elettrica, ma è al suo interno l'aspetto più affascinante: una turbina idraulica integrata nel corpo valvola.

Questo dispositivo è una vera e propria valvola di regolazione che, anziché dissipare la caduta di pressione, la trasforma in energia elettrica mediante l'utilizzo di una turbomacchina integrata.

Infatti, l'energia elettrica può essere ceduta alla rete del gestore, quindi "venduta", può essere in parte o totalmente autoconsumata da utenze anch'esse allacciate alla rete, può essere consumata da utenze totalmente in isola.

Gli ambiti di impiego di LOCPOWER oggi sono: i mondi degli acquedotti e del teleriscaldamento (nonché del teleraffreddamento), che rappresentano i settori più promettenti vista la sete di efficientamento e la grande disponibilità di volumi d'acqua e pressioni in eccesso; i settori come quello dell'industria, dell'energia e del mondo legato agli idrocarburi.

Come tutte le tecnologie innovative anche la valvola a recupero energetico può beneficiare di incentivi che possono variare a seconda del contesto e del paese in cui ci si trova.

Per quanto riguarda l'Italia, possiamo citare l'iper-ammortamento legato all'industria 4.0 ottenibile grazie alla parte di telecontrollo e diagnostica (lato attuatore e lato quadro): per dare un'idea di massima, il 70-80% del valore del sistema può fruire di tali incentivi. Vi sono poi i titoli energetici, ovvero i certificati bianchi, per premiare la produzione di energia pulita (ogni TEP, tonnellata di petrolio equivalente, dà diritto ad un titolo di efficienza energetica) e la tariffa incentivante del ritiro dedicato per vendere l'energia in rete quando non si può auto consumarla.



Flowtest Valpres con valvola a recupero energetico LOCPOWER durante una prova di collaudo.

Valvole VBall e valvole con cage

VALPRES

Sono state sviluppate diverse gamme di valvole brevettate, utilizzate per la regolazione ed il controllo di liquidi e gas per uso industriale, per acquedotti, oleodotti e gasdotti. Queste valvole sono state progettate per ridurre le perdite di carico (perdite di pressione), rispetto alle valvole di regolazione tradizionali.

Siccome le perdite di carico sono strettamente legate al consumo energetico, ridurle significherebbe avere degli impianti più efficienti, riducendo conseguentemente anche le emissioni di CO₂ ad esso legate.

Grazie all'elevata capacità di flussaggio di questo prodotto, è possibile progettare impianti più compatti, efficienti e sostenibili. Infatti, l'ampio spettro di regolazione, tipico di questi prodotti innovativi, permette molto spesso di coprire l'intera gamma di portate con una sola valvola invece che due. È possibile, inoltre, selezionare valvole di taglia inferiore, rispetto a quelle convenzionali, più leggere e compatte.

Tutti i dati prestazionali delle valvole di regolazione sono frutto di anni di ricerca e sviluppo, esperienza, prove di laboratorio e simulazioni fluidodinamiche. Tutto ciò ha permesso di realizzare internamente un software, che seleziona in modo semplice e intuitivo la valvola corretta, consentendo all'utilizzatore di percepire immediatamente la riduzione di taglia e la possibilità di utilizzare minori valvole in un impianto. Il software inoltre permette di calcolare il risparmio energetico e conseguente riduzione di CO₂, ottenibili dalla selezione dei prodotti Valpres ad elevata capacità.



Scheda comando separato

VALBIA

Valbia ha sviluppato una **scheda elettronica da utilizzare negli attuatori a quarto giro per gli impianti navali**, al fine di rispondere a un'esigenza ancora priva di soluzione: poter comandare l'attuatore anche quando è presente un guasto sulla linea di alimentazione principale, attraverso una linea secondaria.

Il progetto è nato a seguito di una richiesta di un cliente che aveva necessità di manovrare elettricamente gli attuatori nonostante i guasti. Non avendo ancora a disposizione questo tipo di tecnologia, il Team di Valbia ha iniziato a lavorarci al fine di poter costruire un oggetto che portasse diversi vantaggi agli utilizzatori: inizialmente, a fronte di un guasto che causasse l'assenza di alimentazione, era necessario dotarsi di un sistema di backup particolarmente costoso. **Grazie allo sviluppo di questa scheda elettronica**, è possibile comandare **l'attuatore principale senza l'utilizzo di componenti terzi** come batterie e supercaps, **migliorando la sicurezza dell'impianto e**, di conseguenza, **garantendo maggior sicurezza al personale presente a bordo della nave**.

L'utilizzo di questa scheda elettronica permette quindi di comandare l'attuatore su una linea di alimentazione secondaria fino al ripristino di quella principale, comportando vantaggi economici per gli utilizzatori, maggiore sicurezza per le persone e riducendo la creazione di rifiuti legata all'impiego di batterie di backup e supercaps.

Attuatori pneumatici fast

VALBIA

In un mondo dove la velocità è tutto, Valbia si è prefissata di rimanere al passo con i tempi. Dopo aver analizzato le prestazioni dei suoi modelli standard, ha scoperto che sei taglie della serie 82 presentavano caratteristiche idonee ad un utilizzo in applicazioni in cui la velocità di manovra fosse sotto il mezzo secondo. È nata quindi la necessità di verificare se fosse possibile estendere queste applicazioni anche al resto dei modelli della serie. L'attenzione si è spostata sulle altre taglie effettuando dei test rigorosi che hanno portato alla conclusione che tali taglie non soddisfacevano le prestazioni volute. Si è perciò reso necessario un lavoro di progettazione di alcune settimane a valle del quale si è proceduto alla realizzazione dei prototipi, selezionando sei modelli rappresentativi della gamma. Tali modelli sono stati testati sui nostri banchi di collaudo di Valbia superando i test senza usura eccessiva. Successivamente, sono stati creati i disegni costruttivi e codificati i nuovi prodotti. La serie FAST, conforme alla certificazione ATEX, si aggiunge al resto della produzione certificata.



Bonomi Group, in tutte le sue aziende, dispone di laboratori in grado di effettuare tutte le opportune verifiche funzionali e misurazioni dello stato conservativo dei componenti, per garantire l'adeguatezza di tutti i prodotti, facendo sempre attenzione all'impatto ambientale.

Tablelle degli indicatori

GRI 201-1 valore economico direttamente generato e distribuito ¹³			
Valore economico (euro)	2022	2023	2024
Valore economico direttamente generato	266.248.167 €	322.245.915 €	355.787.713 €
Costi operativi	164.249.799 €	200.494.859 €	205.965.126 €
Salari e benefit dei dipendenti	39.203.746 €	43.376.001 €	51.854.490 €
Pagamenti ai fornitori di capitale	1.432.718 €	2.674.067 €	5.434.369 €
Pagamenti alla pubblica amministrazione	7.716.408 €	12.495.717 €	15.626.260 €
Valore economico distribuito	212.602.671 €	259.040.644 €	278.880.245 €
Valore economico trattenuto	53.645.496 €	63.205.271 €	76.907.468 €

GRI 301-1 materiali utilizzati in base al peso o al volume			
Materiali utilizzati (t)	2022	2023	2024
Materiali non rinnovabili utilizzati	17.336	17.961	23.091
Materia prima - metallo	14.273	14.361	17.299
Prodotti o componenti semilavorati - metallo	2.844	3.333	5.424
Prodotti o componenti semilavorati - schede elettroniche	2	6	4
Prodotti o componenti semilavorati - plastica	133	160	239
Materiali di processo associati - oli e lubrificanti	63	76	104
Materiali per l'imballaggio - imballaggi in plastica ¹⁴	20	25	22
Materiali rinnovabili utilizzati	403	545	687
Materiali per l'imballaggio - legno	86	173	261
Materiali per l'imballaggio - cartone	317	372	426
Totale	17.738	18.506	23.778

GRI 301-2 materiali utilizzati che provengono da riciclo			
Materiali di input riciclati (t)	2022	2023	2024
Totale input utilizzati	17.739	18.506	23.778
Totale materiali in ingresso recuperati	356	359	382
Percentuale di materiali di input riciclati (%)	2%	2%	2%

¹³ I dati rappresentati si riferiscono al bilancio consolidato di Bonomi Group, comprendono quindi tutte le aziende del gruppo e non si limitano ai dati delle aziende rendicontate all'interno del presente bilancio di sostenibilità.

¹⁴ I dati relativi agli imballaggi in plastica per il 2021 e il 2022 sono stati oggetto di rielaborazione rispetto a quanto riportato nel precedente bilancio di sostenibilità.

GRI 302-1 energia consumata all'interno dell'organizzazione			
Consumi energetici (GJ)	2022	2023	2024
Consumi energetici diretti	33.434	35.048	40.402
Da fonti non rinnovabili	19.197	20.019	23.959
Gas naturale	19.172	19.995	23.930
GPL	25	25	29
Consumi di carburante per la flotta aziendale	3.055	4.366	5.979
Benzina	23	357	337
Diesel	3.032	4.009	5.642
Energia solare autoprodotta	11.183	10.663	10.463
di cui auto consumata	8.666	8.109	8.453
di cui ceduta in rete	2.517	2.554	2.010
Consumi energetici indiretti	42.365	47.257	55.981
Elettricità acquistata	42.365	47.257	55.981
Da fonti non rinnovabili	42.168	44.900	53.722
Da fonti rinnovabili	198	2.357	2.259
Consumi energetici totali	75.800	82.305	96.382

Nota: I dati relativi ai consumi energetici di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 305-1 emissioni dirette di GHG (scope 1); 305-2 emissioni indirette di GHG (scope 2)			
Emissioni di CO₂e dirette e indirette (t CO₂e)	2022	2023	2024
Emissioni dirette (scope 1)	1.315	1.503	1.866
Da fonti non rinnovabili	1.087	1.178	1.420
Gas Naturale	1.085	1.176	1.418
GPL	2	2	2
Da veicoli aziendali	228	325	446
Benzina	2	26	25
Diesel	226	299	421
Emissioni indirette (scope 2) – location based	3.060	3.258	4.733
Totale consumo energetico indiretto	3.060	3.258	4.733
Elettricità acquistata	3.060	3.258	4.733
Totale emissioni (scope 1 + scope 2)	4.375	4.762	6.598

Nota: le emissioni scope 1 e scope 2 di CO₂e sono state calcolate utilizzando i fattori di emissioni ISPRA 2021, per i valori 2021, ISPRA 2022, per i valori del 2022, e ISPRA 2023, per i valori del 2023.

GRI 303-3 prelievo idrico						
Prelievo d'acqua, per fonte e tipologia (ML)	2022		2023		2024	
	Totale	di cui da aree a stress idrico	Totale	di cui da aree a stress idrico	Totale	di cui da aree a stress idrico
Acque sotterranee	289	289	286	283	384	280
Acqua dolce	289	289	286	283	384	280
Risorse idriche di terze parti	14	0	17	0	16	0
Acqua dolce	14	0	17	0	16	0
Prelievo idrico totale	302	289	303	283	400	280

GRI 306-3 rifiuti prodotti (t)			
Rifiuti prodotti per tipologia	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi	1.101,6	1.297,7	1.778,8
Rifiuti prodotti dalla lavorazione di metalli e plastica	5,9	7,9	7,1
Oli e solventi	51,2	186,8	248,0
Emulsioni	788,7	823,8	935,6
Imballaggi	1,7	1,7	2,7
Apparecchiature fuori uso	2,0	6,5	2,0
Sostanze chimiche e materiali di laboratorio	0,0	0,0	0,0
Soluzioni acquose di lavaggio	236,7	252,3	573,8
Gas in contenitori a pressione	0,1	0,0	0,0
Materiale assorbente	14,9	18,6	9,4
Rifiuti liquidi acquosi	0,3	0,0	0,0
Rifiuti contenenti mercurio	0,1	0,2	0,0
Rifiuti contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,0	0,0	0,2
Rifiuti non pericolosi	1.137,0	1.382,9	1.745,9
Rifiuti da metalli (zinco, rame, bronzo, alluminio, ottone)	399,2	512,7	534,7
Rifiuti prodotti dalla lavorazione di metalli e plastica	218,0	329,5	448,6
Imballaggi	453,4	476,3	662,1
Assorbenti, materiali filtranti	14,5	17,4	14,3
Apparecchiature fuori uso	26,6	42,8	80,6
Rifiuti liquidi acquosi	5,5	1,0	0,2
Plastica	0,0	1,3	0,0
Rifiuti di costruzione e demolizione	2,7	2,0	5,3
Rifiuti della pulizia delle fognature	16,7	0,0	0,0
Rifiuti contenenti mercurio	0,0	0,0	0,0
Vetro	0,5	0,0	0,0
Totale rifiuti prodotti	2.238,6	2.680,6	3.524,7

Nota: I dati relativi ai rifiuti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 306-4 rifiuti non conferiti in discarica (t)			
Rifiuti non destinati allo smaltimento per composizione	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi	583,0	738,2	917,9
Oli e solventi	44,2	178,7	209,3
Imballaggi	1,7	2,9	3,0
Materiale Assorbente	14,9	18,6	8,8
Rifiuti prodotti dalla lavorazione di metalli e plastica	5,9	7,9	5,2
Apparecchiature fuori uso	2,0	6,2	1,6
Soluzioni acquose di lavaggio	0,9	0,0	1,0
Rifiuti contenenti mercurio	0,1	0,2	0,4
Emulsioni	513,3	523,8	686,6
Gas in contenitori a pressione	0,1	0,0	0,0
Rifiuti contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,0	0,0	2,1
Rifiuti non pericolosi	1.128,4	1.375,4	1.735,5
Rifiuti da metalli	399,2	512,7	534,7
Rifiuti liquidi acquosi	0,0	0,0	0,0
Imballaggi	450,3	470,1	651,9
Rifiuti prodotti dalla lavorazione di metalli e plastica	218,0	329,0	448,6
Vetro	0,5	0,0	0,0
Apparecchiature fuori uso	26,6	42,8	80,6
Plastica	0,0	1,3	0,0
Rifiuti contenenti mercurio	0,0	0,0	0,0
Assorbenti, materiali filtranti	14,5	17,4	14,3
Rifiuti di costruzione e demolizione	2,7	2,0	5,3
Rifiuti della pulizia delle fognature	16,7	0,0	0,0
Totale rifiuti	1.711,4	2.113,6	2.653,4

Nota: I dati relativi ai rifiuti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 306-4 rifiuti non conferiti in discarica (t)			
Rifiuti destinati al recupero presso terzi	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi	583,0	738,2	917,9
Preparazione al riutilizzo	46,1	183,3	191,5
Messa in riserva dei rifiuti	536,9	554,9	726,5
Rifiuti non pericolosi	1128,4	1375,4	1735,5
Preparazione al riutilizzo	489,1	583,3	603,3
Riciclaggio	290,2	0,0	61,3
Messa in riserva dei rifiuti	349,1	792,1	1070,9
Totale rifiuti	1711,4	2113,6	2653,4

Nota: I dati relativi ai rifiuti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 306-5 rifiuti conferiti in discarica (t)			
Rifiuti destinati allo smaltimento presso terzi	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi	518,5	559,5	860,9
Oli e solventi	7,0	6,8	8,7
Materiale assorbente	0,1	0,0	0,1
Soluzioni acquose di lavaggio	235,8	252,3	572,9
Imballaggi	0,0	0,1	0,2
Emulsioni	275,3	299,9	279,0
Sostanze chimiche di laboratorio	0,0	0,0	0,0
Apparecchiature fuori uso	0,0	0,4	0,0
Rifiuti liquidi acquosi	0,3	0,0	0,0
Rifiuti non pericolosi	8,6	7,5	10,4
Imballaggi	3,1	6,5	10,2
Rifiuti liquidi acquosi	5,5	1,0	0,2
Totale rifiuti	527,2	567,0	871,3

Nota: I dati relativi ai rifiuti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 306-5 rifiuti conferiti in discarica (t)			
Rifiuti conferiti in discarica, per operazione di smaltimento	2022	2023	2024
Rifiuti pericolosi	518,5	559,5	860,9
Conferimento in discarica	0,4	0,2	0,5
Altre operazioni di smaltimento	518,1	559,3	860,4
Rifiuti non pericolosi	8,6	7,5	10,4
Conferimento in discarica	8,6	7,5	10,4
Totale rifiuti	527,2	567,0	871,3

Nota: I dati relativi ai rifiuti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 2-7 dipendenti									
Dipendenti per tipologia di impiego	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	501	119	620	619	136	755	712	156	868
Full-time	489	102	591	610	117	727	702	137	839
Part-time	12	17	29	9	19	28	10	19	29

GRI 2-7 dipendenti									
Dipendenti per tipologia di contratto	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	501	119	620	619	136	755	712	156	868
Dipendenti a tempo indeterminato	472	114	586	594	132	726	671	151	822
Dipendenti a tempo determinato	29	5	34	25	4	29	41	5	46

Note: nelle Società del gruppo non sono presenti dipendenti con contratto a orario non garantito. I dati relativi ai dipendenti di alcune Società del gruppo sono stati oggetto di revisione per il 2023.

GRI 2-7 dipendenti									
Dipendenti con disabilità	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	25	5	30	31	5	36	34	6	40
Dipendenti con disabilità	24	5	29	30	5	35	33	6	39
Altre categorie protette /appartenenti ad altri gruppi di minoranze	1	0	1	1	0	1	1	0	1

GRI 2-8 lavoratori non dipendenti									
Lavoratori non dipendenti	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale lavoratori dipendenti	501	119	620	619	136	755	712	156	868
Totale lavoratori non dipendenti	82	9	93	60	4	64	76	3	79
Interinali	3	2	5	2	0	2	5	0	5
Somministrati	78	7	85	58	4	62	70	3	73
Appaltatori	1	0	3	0	0	0	0	0	0
Apprendista	0	0	-	0	0	0	1	0	1
Totale lavoratori	583	128	713	679	140	819	788	159	947

GRI 2-30 contratti collettivi									
Dipendenti inquadrati in contratti collettivi	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti inquadrati in contratti collettivi	501	119	620	619	136	755	712	156	868
Totale dipendenti	501	119	620	619	136	755	712	156	868
Percentuale del totale dipendenti coperti da contratti collettivi	100%								

GRI 401-1 nuove assunzioni e turnover									
Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale assunzioni	81	20	101	136	27	163	106	23	129
Dipendenti a tempo indeterminato	50	15	65	103	22	125	64	17	81
Dipendenti a tempo determinato	31	5	36	33	5	38	42	6	48
Totale cessazioni	42	12	54	80	23	103	61	15	76
Dipendenti a tempo indeterminato	34	12	46	66	21	87	54	13	67
Dipendenti a tempo determinato	8	0	8	14	2	16	7	2	9
Tasso di assunzione dei dipendenti	16%	17%	16%	22%	20%	22%	15%	15%	15%
Turnover dei dipendenti	9%	11%	10%	16%	19%	17%	10%	11%	10%

Note: Le assunzioni e cessazioni fanno riferimento alle Società Rubinetterie Bresciane, Quam, Valbia, Vapres, Gibson e Bonomi Group. Non sono presenti le assunzioni e le cessazioni di Chibro e Savinox, entrambe acquisite nel corso del 2023.

Il tasso di assunzione dei dipendenti è calcolato come il rapporto tra il personale assunto nell'anno di riferimento e il personale presente nell'anno precedente.

Il turnover dei dipendenti è calcolato come il rapporto tra il personale cessato nell'anno di riferimento e il personale presente nell'anno precedente.

GRI 401-1 nuove assunzioni Chibro			
Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e genere	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Totale assunzioni	9	0	9
Dipendenti a tempo indeterminato	6	0	6
Dipendenti a tempo determinato	3	0	3
Totale cessazioni	2	0	2
Dipendenti a tempo indeterminato	1	0	1
Dipendenti a tempo determinato	1	0	1

GRI 401-1 nuove assunzioni Savinox			
Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e genere	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Totale assunzioni	0	0	0
Dipendenti a tempo indeterminato	0	0	0
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0
Totale cessazioni	1	0	1
Dipendenti a tempo indeterminato	1	0	1
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0

GRI 401-1 nuove assunzioni e turnover												
Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e età	2022				2023				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Totale assunzioni	56	32	13	101	95	53	15	163	70	48	11	129
Dipendenti a tempo indeterminato	42	15	8	65	75	37	13	125	47	27	7	81
Dipendenti a tempo determinato	14	17	5	36	20	16	2	38	23	21	4	48
Totale cessazioni	24	20	10	54	33	48	23	104	28	28	20	76
Dipendenti a tempo indeterminato	21	17	8	46	22	43	22	87	20	28	19	67
Dipendenti a tempo determinato	3	3	2	8	11	5	1	17	8	0	1	9
Tasso di assunzione dei dipendenti	35%	11%	8%	16%	45%	16%	7%	22%	29%	12%	5%	15%
Turnover dei dipendenti	20%	7%	7%	10%	20%	16%	14%	17%	13%	8%	10%	10%

Note: non sono presenti dipendenti con contratto a orario non garantito.

Le assunzioni e cessazioni fanno riferimento alle Società Rubinetterie Bresciane, Quam, Valbia, Vapres, Ghibson e Bonomi Group. Non sono presenti le assunzioni e le cessazioni di Chibro e Savinox, entrambe acquisite nel corso del 2023.

Il tasso di assunzione dei dipendenti è calcolato come il rapporto tra il personale assunto nell'anno di riferimento e il personale presente nell'anno precedente.

GRI 401-1 nuove assunzioni e cessazioni Chibro				
Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e età	2024			
	<30	30-50	>50	Totale
Totale assunzioni	3	6	0	9
Dipendenti a tempo indeterminato	2	4	0	6
Dipendenti a tempo determinato	1	2	0	3
Totale cessazioni	1	1	0	2
Dipendenti a tempo indeterminato	1	0	0	1
Dipendenti a tempo determinato	0	1	0	1

GRI 401-1 nuove assunzioni e cessazioni Savinox

Totale nuove assunzioni e cessazioni per tipologia di contratto e età	2024			
	<30	30-50	>50	Totale
Totale assunzioni	0	0	0	0
Dipendenti a tempo indeterminato	0	0	0	0
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0	0
Totale cessazioni	0	0	1	1
Dipendenti a tempo indeterminato	0	0	1	1
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0	0

GRI 403-9 infortuni sul lavoro

Infortuni professionali registrabili (n) – dipendenti	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Sul lavoro	11	1	12	13	2	15	14	0	14
In itinere	2	1	3	4	1	5	1	0	1
Totale	13	2	15	17	3	20	15	0	15
Ore lavorate (h)	944.086	192.311	1.136.397	1.067.041	206.108	1.273.149	1.255.719	250.986	1.506.706
Tasso di infortuni sul lavoro	11,65	5,20	10,56	12,18	9,70	11,78	11,15	0,00	9,29
Infortuni professionali registrabili (n) – non dipendenti	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Sul lavoro	4	1	5	3	0	3	2	0	2
In itinere	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale	5	1	6	3	0	3	2	0	2
Ore lavorate (h)	143.720	20.626	164.346	106.662	4.793	111.725	110.215	5.578	115.793
Tasso di infortuni sul lavoro	27,83	48,48	30,42	28,13	0,00	26,85	18,15	0,00	17,27

GRI 404-1 ore medie di formazione annua per dipendente									
Ore medie di formazione, per genere e categoria	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	13	7	12	17	12	16	23	10	20
Dirigenti	8	16	11	6	68	30	6	68	11
Quadri	2	0	2	24	0	24	21	0	16
Impiegati	17	10	15	20	16	19	20	16	25
Operai	11	4	10	15	2	14	15	2	18

GRI 404-3 percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance									
Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale, per genere e categoria	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	67%	50%	60%	67%	50%	60%	40%	50%	43%
Quadri	89%	-	89%	53%	-	53%	65%	-	65%
Impiegati	54%	44%	51%	52%	48%	51%	64%	52%	60%
Operai	45%	12%	40%	42%	12%	38%	41%	12%	38%
Totale	49%	30%	45%	46%	35%	44%	50%	37%	47%

GRI 405-1 diversità negli organi di governo e tra i dipendenti									
Dipendenti per categoria e per genere	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	2	5	3	2	5	5	2	7
Quadri	9	0	9	15	0	15	23	0	23
Impiegati	182	66	248	215	83	298	243	95	338
Operai	307	51	358	386	51	437	441	59	500
Totale (n.)	501	119	620	619	136	755	712	156	868

GRI 405-1 diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Dipendenti per categoria e età	2022				2023				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	1	4	5	0	2	3	5	0	3	4	7
Quadri	0	3	6	9	0	4	11	15	0	8	15	23
Impiegati	57	134	57	248	75	151	72	298	88	177	73	338
Operai	104	158	96	358	136	183	118	437	153	222	125	500
Totale (n.)	161	296	163	620	211	340	204	755	241	410	217	868

GRI 405-1 diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Membri degli organi di governo per genere e età	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra 30 e 50	2	2	4	2	2	4	2	2	4
> 50	2	0	2	2	0	2	0	0	0
Totale	4	2	6	4	2	6	2	2	4

GRI 416-2 episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi

Numero di casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	2022	2023	2024
Totale	0	4	0
Casi di non conformità che comportano un'ammenda o una sanzione	0	0	0
Casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	0	0	0
Casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	0	4	0

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Bonomi Group ha riportato le informazioni citate in questo indice di contenuti GRI per il periodo 01/01/2024 al 31/12/2024 con riferimento ("with reference to") ai GRI Standard
GRI 1 utilizzati	GRI 1: principi fondamentali 2021
GRI Sector standard applicabili	N/A – si attenderà la pubblicazione dello standard di settore specifico

GRI Standard	Informativa	Paragrafo di riferimento e note
GRI 2: Informative generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica Tabelle indicatori GRI
	2-5 Assurance esterna	<i>Il presente documento non è soggetto ad assurance esterna</i>
	2-7 Dipendenti	3.1 Le persone che vivono l'azienda; 3.1.1 Diversità, pari opportunità e inclusione; Tabelle indicatori GRI
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1 Le persone che vivono l'azienda; Tabelle indicatori GRI
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.1.2 La governance del gruppo
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
	2-27 Conformità a leggi e i regolamenti	1.1.2 La governance del gruppo
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Il coinvolgimento degli stakeholder
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il coinvolgimento degli stakeholder
2-30 Contratti collettivi	Tabelle indicatori GRI	
Temi materiali		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Le priorità di sostenibilità
	3-2 Elenco di temi materiali	Le priorità di sostenibilità

Energia ed emissioni		
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	2.1 Contrastare il cambiamento climatico
GRI 302: energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2.1 Contrastare il cambiamento climatico; tabelle indicatori GRI
	302-3 Intensità energetica	2.1 Contrastare il cambiamento climatico; tabelle indicatori GRI
GRI 305: emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (scope 1)	2.1 Contrastare il cambiamento climatico; tabelle indicatori GRI
	305-2 Emissioni indirette di GHG (scope 2)	2.1 Contrastare il cambiamento climatico; tabelle indicatori GRI
Consumo idrico		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	2.2 Gestione della risorsa idrica
GRI 303: acqua ed affluenti 2018	303-3 Prelievo idrico	2.2 Gestione della risorsa idrica; tabelle indicatori GRI
Circolarità dei processi		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	2.4 Promozione di processi circolari
GRI 306: rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	2.4 Promozione di processi circolari
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	2.4 Promozione di processi circolari
	306-3 Rifiuti prodotti	2.4 Promozione di processi circolari; tabelle indicatori GRI
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	2.4 Promozione di processi circolari; tabelle indicatori GRI
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	2.4 Promozione di processi circolari; tabelle indicatori GRI

Salute e sicurezza		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
GRI 403: salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro; tabelle indicatori GRI
	403-10 Malattie professionali	3.2. La salute e la sicurezza della forza lavoro; tabelle indicatori GRI
	Formazione e sviluppo delle persone	
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	3.3 Know-how e sviluppo delle competenze
GRI 404: formazione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.3 Know-how e sviluppo delle competenze; tabelle indicatori GRI
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	3.3 Know-how e sviluppo delle competenze; tabelle indicatori GRI
Benessere e coinvolgimento delle persone		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	3.4 Promozione del benessere dei collaboratori
GRI 401: occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.4 Promozione del benessere dei collaboratori; tabelle indicatori GRI
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	3.4 Promozione del benessere dei collaboratori

Supporto alle comunità locali		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	3.5 Supporto alle comunità locali
GRI 201: performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1.2.1. Il coinvolgimento degli stakeholder; tabelle indicatori GRI
Diversità, pari opportunità e inclusione		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	3.1.1 Diversità, pari opportunità e inclusione
GRI 405: diversità e inclusione 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1.1 Diversità, pari opportunità e inclusione; tabelle indicatori GRI
GRI 406: non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	<i>Nel corso del triennio non si sono verificati episodi di discriminazione.</i>
Prodotti performanti e sostenibili		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	2.3 Prodotti performanti e sostenibili
GRI 301: materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	2.3 Prodotti performanti e sostenibili; tabelle indicatori GRI
	301-2 Materiali utilizzati che provengono dal riciclo	Tabelle indicatori GRI
GRI 416: salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Tabelle indicatori GRI
Innovazione di prodotto e di processo		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	4.2 Utilizzo di prodotti e processi innovativi
Gestione responsabile della catena di fornitura		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	4.1 Gestione responsabile della catena di fornitura
Cybersecurity		
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestioni dei temi materiali	1.1.2 La governance del gruppo
GRI 418: privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	1.1.2 La governance del gruppo
Prerequisito - conduzione etica delle attività		
GRI 205: anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1.1.2 La governance del gruppo



