

Report di **Sostenibilità**

2024

Indice

Streparava abbraccia il digitale

Lettera del Presidente

Introduzione del CEO

Our way is your Success



Sfida, benessere, spirito di squadra	7
Mission e Vision	8
Dal 1951 , un’impresa di famiglia	9
I traguardi 2024	10
Nota metodologica	11

Radicati nel futuro



Struttura societaria e catena del valore	13
Le Società del Gruppo	13
La nostra catena del valore	15
Struttura e governance	17
Una gestione strutturata e all’insegna dell’etica	17
Governance della sostenibilità	19
Il nostro approccio strategico	19
Governance della supply chain e relazioni con i fornitori	20
Sostenibilità economica e investimenti	21
Investimenti	21
I nostri prodotti fra innovazione e tensione alla sostenibilità	22
Una visione integrata	22
Una filiera completa	22
Le prospettive della mobilità sostenibile	23
OBWE: On Board Weighing Equipment	23
Electrification	24
Chassis e powertrain	25
Chassis	25
Powertrain	25
Il contributo alla mobilità sostenibile	25
Testing center	25
Le fasi dei nostri processi	26
Le certificazioni	27

Il percorso ESG



Il modello ESG di Streparava	30
Un’ambiziosa tabella di marcia	30
L’analisi di doppia materialità	31
I temi ESG prioritari	33
Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili dell’agenda 2030 dell’ONU	34
Il Piano Strategico ESG	34

Il capitale umano



Approccio ai temi e alle politiche sociali	37
Le nostre persone	38
L’eterogeneità del nostro organico	38
Benessere dei lavoratori e iniziative di welfare	40
Sostegno alle famiglie	40
Muoversi insieme, dentro e fuori l’azienda	40
Il benessere fisico e psicologico	40
Streparava c’è	40
Convenzioni aziendali	40
L’ascolto dei dipendenti	41
Formazione e crescita personale e organizzativa	42
Valutazione delle competenze e piano di crescita	45
Diversity & Inclusion	45
Diversità di genere	45
Integrazione culturale e religiosa	45
Congedi familiari	46
Sicurezza e salute	46
Sviluppo e supporto al territorio	48
Il legame con il territorio	48
Stage, alternanza scuola-lavoro e relazioni con le scuole	48
Iniziative nel territorio	49

Streparava per l’ambiente



Approccio ai temi e politica ambientale	51
Uso delle risorse ed economia circolare	52
Flussi di risorse in entrata	52
Flussi di risorse in uscita	53
Energia e clima	55
L’efficienza energetica	55
La gestione delle emissioni	57

Tassonomia

Inquadramento normativo	59
Attività ammissibili per la tassonomia	59
Valutazione di allineamento alla tassonomia	60
Criteri di contributo sostanziale	60
Non arrecare danno significativo	60
Adattamento ai cambiamenti climatici	60
Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche marine	60
Transizione verso un’economia circolare	60
Prevenzione e riduzione dell’inquinamento	60
Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi	60
Le garanzie minime di salvaguardia	61
La rendicontazione delle informazioni finanziarie	61
KPI fatturato	62
KPI CapEx	62
KPI OpEx	62
Interpretazione codici tabelle KPI	66



Streparava abbraccia il digitale

Introduzione al Report di Sostenibilità e Bilancio Consolidato 2024

È con piacere che vi presentiamo i nostri Report di Sostenibilità e Bilancio Consolidato 2024, quest'anno disponibili esclusivamente in formato digitale. Questa scelta rappresenta un passo concreto verso una maggiore sostenibilità ambientale, in linea con i valori e gli impegni che Streparava porta avanti quotidianamente.

Abbracciando il digitale, non solo riduciamo significativamente l'impatto ambientale legato alla stampa, ma vi offriamo anche un'esperienza di lettura più ricca e interattiva. Il formato digitale ci permette di presentare i nostri risultati in modo più dinamico e accessibile, facilitando la consultazione e l'approfondimento dei contenuti.

Come navigare il documento

Per garantirvi la migliore esperienza di lettura, abbiamo strutturato il documento con particolare attenzione all'usabilità.

Troverete nel testo il simbolo  in corrispondenza di sezioni che meritano un approfondimento particolare, come le tabelle di sintesi dei bilanci e i dati più complessi. Vi invitiamo a utilizzare la funzione zoom del vostro dispositivo per ingrandire questi contenuti e facilitarne la lettura.

Grazie per il vostro continuo supporto e per aver scelto di accompagnarci in questo percorso verso una comunicazione sempre più sostenibile.

Buona lettura
Il Team Streparava

Lettera del Presidente

Report di Sostenibilità tra Innovazione Industriale, Arte e ESG.

Nel pieno della transizione ecologica e digitale, il settore automotive si trova al centro di una delle trasformazioni più radicali della sua storia. I report di sostenibilità stanno diventando strumenti fondamentali per comunicare in modo trasparente le scelte strategiche delle case automobilistiche, non solo in termini ambientali, ma anche sociali, culturali e di governance. L'integrazione tra industria, arte e criteri ESG si configura oggi come una leva per ripensare non solo il prodotto, ma anche il ruolo dell'automobile nella società.

La transizione verso una mobilità sostenibile è uno degli obiettivi prioritari per l'industria automotive. I report di sostenibilità nel settore evidenziano investimenti crescenti in veicoli elettrici (EV), ricerca su batterie a minore impatto ambientale, sviluppo di catene di fornitura più etiche e iniziative di riciclo dei materiali. Inoltre, si punta alla neutralità carbonica lungo tutto il ciclo di vita del veicolo, dalla produzione alla dismissione. Ma la sostenibilità non si limita all'ambiente: significa anche progettare auto più sicure, accessibili, connesse e integrate in un ecosistema urbano intelligente.

Nel mondo dell'automotive, arte e design hanno da sempre un ruolo chiave nell'esprimere identità, emozioni e innovazione. Oggi, diverse

case automobilistiche collaborano con artisti, designer e architetti per promuovere una visione più culturale e inclusiva della mobilità. Installazioni, mostre, concept car artistiche e progetti educativi diventano parte integrante della comunicazione nei report di sostenibilità. Queste iniziative aiutano a sensibilizzare il pubblico sul valore della transizione, creando un dialogo tra tecnologia e bellezza, tra funzionalità e responsabilità.

Nel precedente report (2023), abbiamo preso in considerazione il tema della "felicità". A mano a mano che analizziamo criticamente i nostri report, ci accorgiamo che i criteri ESG rappresentano la cornice con cui le aziende automobilistiche strutturano oggi la propria evoluzione. Sul fronte ambientale, si misurano emissioni, consumi energetici e innovazioni verdi. In ambito sociale, il focus si sposta sui diritti dei lavoratori, diversità e inclusione nei team di progettazione e produzione, nonché sicurezza come valore sociale. A livello di governance, trasparenza, etica aziendale e relazioni con gli stakeholder sono diventate priorità imprescindibili. Un buon report ESG nel settore automotive mostra non solo numeri, ma anche l'impatto positivo sul

“Un'industria capace di innovare senza dimenticare le persone, il pianeta e la bellezza nel senso più ampio”.



territorio, sui clienti e sulle future generazioni.

Questa volta la nostra società ha partecipato al tema dell'arte non solo in senso classico, ma anche per esplorare come l'arte possa aprire la strada al mondo ESG. Esempi concreti includono iniziative come “La Donna nell'arte” e “Art Design di Soncino”. Nel settore automotive, il report di sostenibilità non è più solo una rendicontazione tecnica: è un racconto strategico,

culturale ed etico. In un momento in cui l'auto è chiamata a reinventarsi, non solo come mezzo di trasporto, ma come simbolo di progresso sostenibile, la convergenza tra industria, arte e valori ESG apre la strada a un nuovo paradigma.

Presidente
Pier Luigi Streparava

Introduzione del CEO

Nel mondo aziendale moderno, il coinvolgimento dei dipendenti è diventato una pietra miliare per il successo. Ma cosa significa veramente “coinvolgimento”? E come possiamo assicurarci che tutti si sentano parte integrante del nostro viaggio collettivo?

Spesso, si tende a pensare al coinvolgimento in termini di grandi iniziative aziendali, ma è nei piccoli gesti quotidiani che si costruisce una cultura aziendale solida e inclusiva. Azioni semplici come il riconoscimento dei successi individuali, la trasparenza nelle comunicazioni e l'incoraggiamento del feedback possono fare la differenza. Ogni dipendente deve sentirsi visto e apprezzato per il proprio contributo, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Per facilitare questo senso di appartenenza, la nostra azienda ha adottato una serie di strumenti e strategie ben strutturate:

- Comunicazione interna e condivisione della Strategia: Utilizziamo le bacheche digitali per uno scambio di informazioni continuo e interattivo, coinvolgendo i dipendenti in azioni concrete come, ad esempio, la prenotazione

degli appuntamenti con il medico competente o la raccolta ore per iniziative di beneficenza. Condividiamo la strategia legata alla Governance aziendale sia attraverso il report di sostenibilità che con le aule ESG 2024.

- Formazione: investiamo nella crescita personale e professionale dei nostri dipendenti con corsi di formazione continua e opportunità di sviluppo di carriera.
- Quick Kaizen: sulla tematica del miglioramento continuo, invitiamo i dipendenti a essere propositivi nell'elaborazione dei Quick Kaizen, uno degli strumenti più efficaci per portare coinvolgimento e miglioramento in azienda.

Mentre ci concentriamo sui dettagli, non perdiamo mai di vista il quadro generale. Il coinvolgimento deve anche essere strategico e allineato con gli obiettivi aziendali a lungo termine. Questo significa ascoltare le idee e permettere a tutti di contribuire attivamente alla crescita dell'azienda.

Un dipendente coinvolto è più incline a sentirsi responsabile e partecipe del successo aziendale, portando innovazione e dedizione al proprio lavoro. Per questo motivo abbiamo attivi vari canali di ascolto e condivisione, che vanno da uno scambio continuo con le RSU, le rappresentanze sindacali, fino alla newsletter e ai questionari di opinione, che costituiscono anche la base per



le progettualità future. Il nostro impegno per il coinvolgimento non si ferma mai. Continueremo a esplorare nuove vie e strumenti per migliorare l'esperienza lavorativa di tutti, riconoscendo che il nostro capitale umano è il vero motore del nostro successo. In un'epoca di cambiamenti rapidi e sfide continue, il coinvolgimento resta la nostra ancora di stabilità e il nostro faro verso un futuro prospero. Solo con la partecipazione attiva, la condivisione di idee e il

contributo alla costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e motivante, possiamo raggiungere nuovi traguardi e trasformare le sfide in opportunità.

CEO

Paolo Streparava

Our way is your **Success**

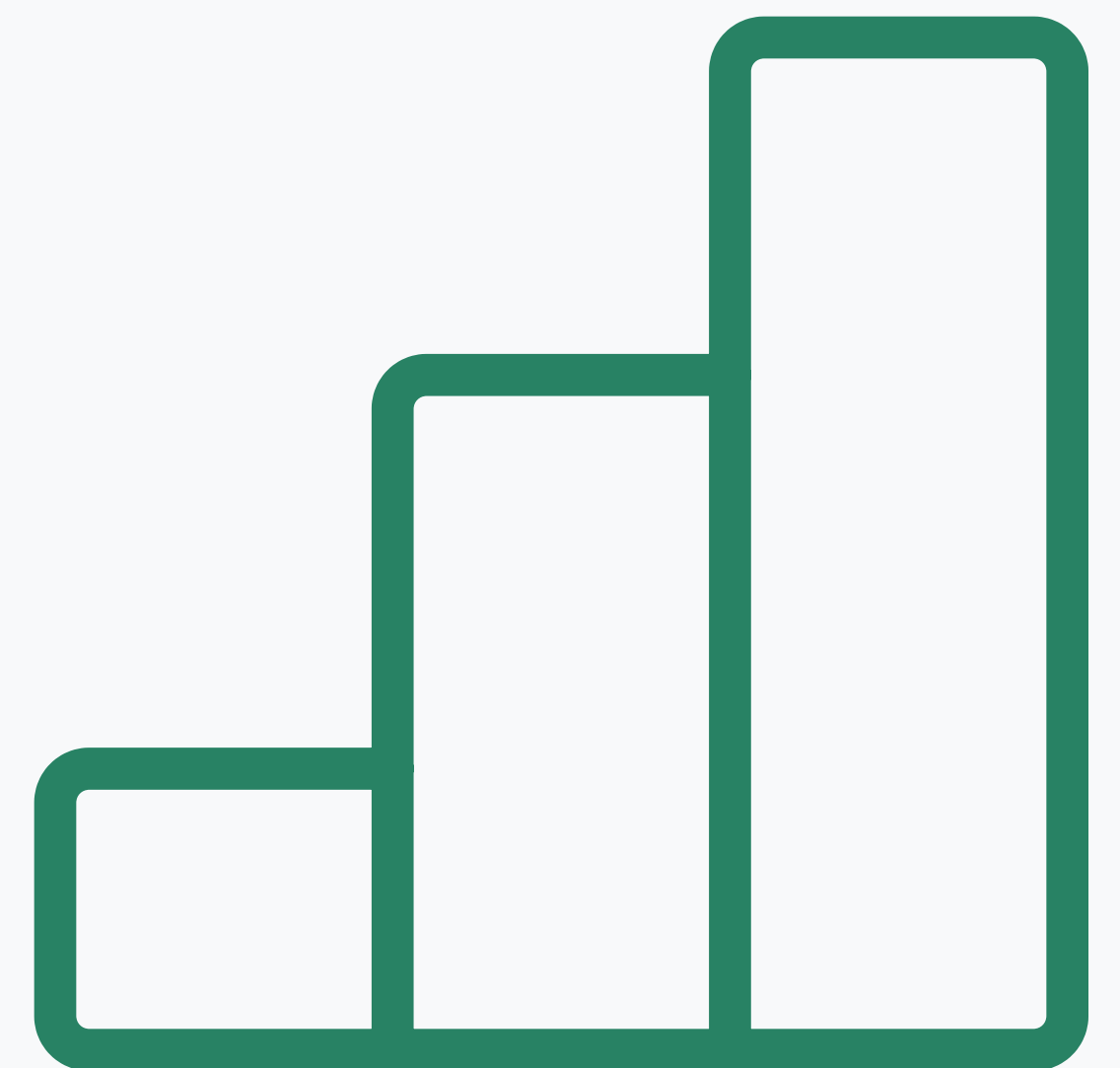
Sfida, benessere, spirito di squadra

Mission e Vision

Dal 1951, un'impresa di famiglia

I traguardi 2024

Nota metodologica





Sfida, benessere, spirito di squadra

[GRI 2-23, 2-24]

Sono questi i tre elementi su cui si struttura la nostra quotidianità in Streparava. Per quanto sia complicato porre dei concetti astratti alla base di strategie, scelte e azioni del singolo individuo come dell'organizzazione aziendale nella sua interezza, noi ci impegniamo a farlo ogni giorno e in ogni aspetto della nostra realtà.

Il settore dell'automotive, e il mondo industriale in generale, si trovano di fronte alle crescenti **sfide** che derivano dall'imperativo di rendere più sostenibile il nostro impatto sul pianeta e sulle persone che lo abitano. Le risposte passano inevitabilmente dall'integrazione di un approccio responsabile agli ambiti ESG nella strategia aziendale. Un approccio che al tempo stesso porta con sé la necessità di inglobare l'innovazione sostenibile all'interno dei processi per rispondere, in particolar modo, alle tematiche ambientali principali: elettrificazione, decarbonizzazione, adattamento ai cambiamenti climatici, nuove normative.

Anche solo questo breve elenco fa intendere che si tratta di una **sfida** non da poco: per questo siamo consapevoli di dover alzare costantemente l'asticella. Così, quando raggiungiamo un traguardo, questo diventa a sua volta il punto di partenza per una nuova tappa del percorso.

Il **benessere** per noi deve avere necessariamente tre declinazioni. In primis, quello fisico, che deriva anche da una vita attiva, all'insegna del movimento; poi quello emotivo, legato indissolubilmente in azienda alle relazioni che le persone instaurano fra di loro; infine, quello mentale, che tanto dipende dal noto equilibrio tra vita lavorativa e privata, agevolato negli ultimi anni, fra le altre cose, dalle nuove modalità di lavoro.

Non dovrebbe sorprendere, quindi, che negli anni abbiamo trovato spazio nel nostro lessico i concetti di **Lifestyle Excellence®** e **Lean Leadership**, che consentono di applicare anche al contesto dell'ufficio la cultura lean tipica dell'ambito manifatturiero e fondata sulla minimizzazione degli sprechi, sul valore per il cliente e sul miglioramento continuo. Per noi la sostenibilità sociale si fonda su questa impostazione: ci piace dichiarare di essere “sostenibili pre-ESG”, dalla nostra fondazione concentriamo l'operato non solamente sull'impatto economico, ma includendo l'impatto positivo che le nostre aziende possono avere sulla vita delle persone, sui lavoratori e sui territori in cui operano.

Lo **spirito di squadra** significa coesione, rispetto reciproco, aiuto a chi è in difficoltà, supporto nelle sfide, unità di intenti; non ci sembra retorico affermare che è anche grazie allo spirito di squadra che possiamo raggiungere i nostri obiettivi.

La stessa gestione aziendale si basa sul lavoro di squadra: la condivisione delle responsabilità e delle informazioni è diffusa, con la consapevolezza che solo grazie all'apporto di ogni azienda e funzione del Gruppo possiamo superare costantemente i nostri limiti e rivolgere lo sguardo verso orizzonti più ambiziosi.



Mission, Vision e Valori

Mission, Vision e Valori definiscono la nostra identità e sono le basi su cui lavoriamo oggi per costruire la Streparava di domani.



Mission

Siamo una famiglia dal 1951. Pronta per le sfide del futuro.

Forniamo soluzioni ad alto impatto a livello mondiale, attraverso la progettazione, la validazione e la produzione di componenti e sistemi driveline, chassis e powertrain. Le nostre persone sono impegnate quotidianamente per la **sicurezza**, il **miglioramento continuo**, l'**affidabilità** e il **benessere di tutti gli stakeholder** di oggi e di domani. Impegnati a migliorare il nostro impatto ambientale.

Vision

Appassionati, ispirati, sostenibili. Siamo un team professionale globale riconosciuto come fornitore di **soluzioni innovative** chiave per la **mobilità del futuro**.

Valori

- Spirito di squadra
- Benessere
- Sfida



Dal 1951, un'impresa di famiglia

[GRI 2-1, 2-6]

Nel 1951 in una chiesa sconsacrata di Cologne, in provincia di Brescia, quattro soci con cinque operai cominciarono a produrre bulloneria e viteria per le Officine Meccaniche di Brescia.

Tra questi era presente Gino Streparava, il nostro fondatore.

Da allora Streparava si è trasformata e oggi produce sistemi complessi per il settore dell'automotive, fra cui powertrain e chassis di alta precisione per i maggiori Original Equipment Manufacturer (OEM), destinati a motocicli, automobili, autobus, veicoli commerciali e industriali. Un percorso, il nostro, fatto di evoluzioni del prodotto, dei processi e delle applicazioni tecnologiche, fra cui quelle che hanno riguardato le prime sospensioni indipendenti (1978) e i primi gruppi bilancieri (1998), fino ad arrivare ai più recenti prodotti per autobus, trattori e componenti per auto di alta gamma.

Nel 2024 il nostro Gruppo si è dedicato a consolidare le acquisizioni più recenti, diffondendo la propria cultura, il modello di governance e le best practice aziendali. Al termine dell'anno contiamo nove stabilimenti produttivi dislocati in Italia, dove ne sorgono sei, Spagna, India e Brasile, per un totale di quasi 1.200 lavoratori.

Crescere per noi significa anche restare fedeli al nostro approccio: fornire soluzioni su misura per ogni cliente, gestendo direttamente tutte le fasi del processo, dalla fornitura del semilavorato, alle lavorazioni meccaniche, fino all'assemblaggio finale, e coordinando con precisione una rete globale di fornitori. È così che garantiamo qualità, affidabilità e puntualità, in ogni commessa.

Puntiamo inoltre sulla mobilità del futuro partecipando, attraverso le collegate e-Shock e AS.CAR.I., a progetti capaci di offrire soluzioni innovative e sostenibili legate alle principali tendenze del settore automotive.

1951

Anno di fondazione Streparava

1978

1° Sospensione

1998

1° Componente Powertrain

2000

Inaugurazione SISA (Spagna)

Inaugurazione SCAL (Brasile)

2013

Inaugurazione SIND (India)

2014

Acquisizione BPT

2018

Acquisizione SPT

2019

Partecipazione in E-Shock

2020

Presentazione primo digital chassis Streparava (CES 2020)

Costituzione di Alunext

2022

Affitto ramo d'azienda Fonderie Cervati

2023

Acquisizione e nascita di SMT

2024

Acquisizione Fonderie Cervati da parte di Alunext





I traguardi 2024

Sappiamo che i numeri talvolta non riescono a comunicare completamente il successo di un'impresa, ma a nostro avviso aiutano a comprendere se si è sulla strada giusta.

Per questo nell'infografica che segue presentiamo alcuni dei traguardi ottenuti nell'anno di rendicontazione.



Business

347 mln
di fatturato consolidato

22,8 mln
di Ebitda

+25 mln
di investimenti

+80
fornitori situati in Italia



Formazione e sicurezza

16.625
ore di formazione

14,6 ore
di formazione procapite erogata

+ 3.000
ore di formazione ESG



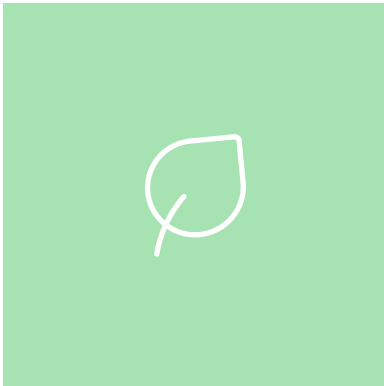
Persone

1.045
dipendenti

28%
dei collaboratori Under 30

89
assunzioni nell'anno 2024

<3%
tasso di turnover volontario



Ambiente

✓ Carbon footprint
di Organizzazione secondo standard GHG Protocol

21%
dell'energia consumata da fonti rinnovabili

3.193
MWh prodotti da impianto fotovoltaico

92%
dei rifiuti destinati a recupero



Nota metodologica

[GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5] [ESRS BP-1.5.a,b, BP-2.13]

Questa nona edizione del nostro report di sostenibilità tiene fermo l’obiettivo di rendicontare e descrivere in maniera trasparente le iniziative e le performance del Gruppo negli ambiti sociale, ambientale e gestionale.

Poiché abbiamo adottato un’ottica coerente con la CSRD, la nuova direttiva europea che disciplina la rendicontazione di sostenibilità per garantire maggiore trasparenza, comparabilità e affidabilità dei dati ESG delle imprese, rispetto alle edizioni precedenti il perimetro di rendicontazione è stato ampliato a tutto il Gruppo e include quindi le Società seguenti:

Streparava Holding Spa Adro (BS) - Italia
Streparava Spa Adro (BS) - Italia
BPT Borroni Powertrain Srl Saronno (VA) - Italia
SPT Srl Valsamoggia (BO) - Italia
Streparava SMT Srl Erbusco (BS) - Italia
Streparava Componentes Automotivos LTDA (in breve SCAL) Sete Lagoas (MG) - Brasile
Streparava Iberica SLU (in breve SISA) Valladolid - Spagna
Streparava India PVT (in breve SIND) Bangalore - India
Alunext Srl, Sirone (LC) Castegnato (BS) - Italia

Rispetto alla precedente rendicontazione, quindi, il perimetro include anche gli stabilimenti di Alunext e le sedi in Spagna e in India. A seguito della chiusura di uno degli stabilimenti Alunext a Brescia e del parziale trasferimento di attività e risorse presso il sito di Castegnato, la rendicontazione fa riferimento esclusivamente a quest’ultimo¹.

I dati e le informazioni rendicontate sono da riferirsi al periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Laddove possibile, gli indicatori di performance sono riportati anche in relazione agli anni 2022 e 2023, così da valutare l’andamento dinamico nel triennio.

Questo documento è stato redatto prendendo come riferimento sia la versione 2021 dei Sustainability Reporting Standards della Global Reporting Initiative (GRI) sia gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). La rendicontazione è stata elaborata in conformità agli standard GRI. Come previsto dagli standard citati, i temi rendicontati derivano dall’analisi di doppia materialità, realizzata raccogliendo i contributi di stakeholder sia interni che esterni all’azienda. Specifichiamo, infine, che il rapporto non è stato sottoposto a una verifica esterna.

¹ Tale aggiornamento organizzativo può incidere sulla comparabilità di alcuni dati rispetto all’anno precedente

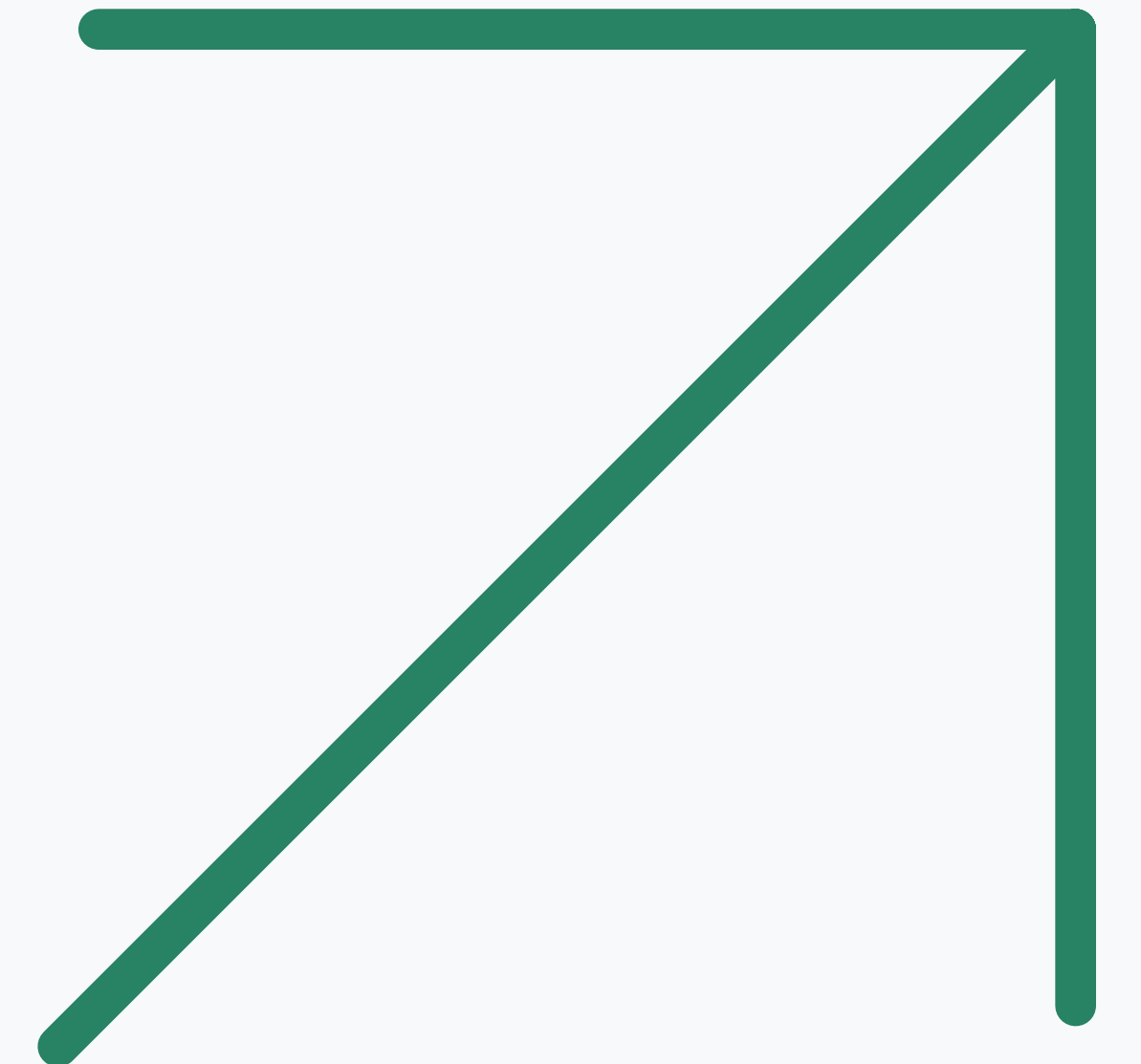
Radicati nel **futuro**

Struttura societaria e catena del valore

Struttura e governance

Sostenibilità economica e investimenti

I nostri prodotti fra innovazione
e tensione alla sostenibilità





Struttura societaria e catena del valore

Le Società del Gruppo

Streparava Holding SpA

C.S. Euro 12.500.000 V.

Presidente e A.D.
Pier Luigi Streparava

Amministratore Delegato
Paolo Streparava

Amministratore Delegato
Erminia Streparava

Consiglieri
Marco Streparava
Enrico Deltratti
Roberto Deltratti
Peter Moelgg
Fabio Faustini

Automotive

100%

Streparava SpA
C.S. Euro 15.000.000 V.

100%

Streparava Iberica SLU
C.S. Euro 1.700.000 V

100%

SPT Srl
C.S. Euro 100.000 V

100%

BPT Borroni Powertrain Srl
C.S. Euro 300.000 V

100%

Streparava SMT Srl
C.S. Euro 10.000 V

99,99%

S.I.B. Participações Empreendimentos LTDA
C.S. Reais 12.912.000 V

99,99%

Streparava India PVT LTD
C.S. Rupees 47.880.000 V

51%

Alunext Srl
C.S. Euro 20.000 V.

24,90%

E-shock Srl
C.S. Euro 11.824 V

Others

4,76%

Superpartes I.C. SpA
C.S. Euro 331,383 V

3,66%

Banca SantaGiulia SpA
C.S. Euro 30.000.000 V

1,67%

AQM Srl
C.S. Euro 4.000.000 V

0,48%

E-Novia SpA
C.S. Euro 192.404,64 V

0,27%

C.S.M.T. Gestione Scarl
C.S. Euro 5.600.000 V.

Presidente e A.D.
Pier Luigi Streparava

Amministratore Delegato
Paolo Streparava

Consigliere Delegato
Enrico Deltratti

Consigliere
Roberto Deltratti

50%

Streparava Componentes Automotivos LTDA
C.S. Reais 26.410.000 V

100%

Fonderie Cervati Srl
C.S. Euro 10.000 V



Orientarsi in un universo eterogeneo come quello della nostra realtà non è semplice. Per questo di seguito sintetizziamo le coordinate delle Società del Gruppo.

Streparava Holding S.p.A.

È la Società madre del Gruppo Streparava, una holding che si concentra sulla definizione delle strategie e assicura una gestione efficiente delle risorse, favorendo la collaborazione tra le aziende del Gruppo per massimizzarne crescita e risultati.

Streparava S.p.A.

Fondata nel 1951, è leader del settore automotive, specializzata nella produzione di componenti per sospensioni, assali e altri elementi strutturali per auto, veicoli commerciali leggeri e pesanti.

Streparava Iberica SLU.

Fondata da Gino Streparava nel 2000 a Valladolid, nel nordovest della Spagna, produce assali per veicoli commerciali leggeri in uno stabilimento da 3.613 mq.

SPT S.r.l.

Acquisita nel 2016 e situata a Valsamoggia, in provincia di Bologna, opera nel settore powertrain con una competenza consolidata nella realizzazione di bielle motore.

BPT Borroni Powertrain S.r.l.

Situata a Saronno, in provincia di Varese, fa parte del nostro gruppo dal 2014; è specializzata nella realizzazione di alberi motore e alberi a camme.

Streparava SMT S.r.l.

Questa azienda è entrata nel nostro Gruppo nel 2023 dopo l'acquisizione del ramo d'azienda di CMO, realtà con cinquant'anni di storia e sede a Erbusco, in provincia di Brescia, in un sito da 9000 mq. È specializzata nella produzione di componenti in lamiera stampata e saldata, e nella lavorazione per il mercato dei veicoli commerciali e industriali.

Streparava Componentes Automotivos LTDA.

Presente in Brasile dal 2000, SCAL è stata fondata per fornire le sospensioni del veicolo Iveco Daily allo stabilimento brasiliano di Iveco. Dal 2015, con la continua crescita dell'allora Gruppo Fiat, oggi Stellantis, lo stabilimento ha ampliato la propria attività, avviando anche la produzione di dischi e tamburi freno.

Streparava India PVT.

Sede indiana del Gruppo, è stata fondata nel 2014 e si è specializzata nella produzione di componenti powertrain. Lo stabilimento a Bangalore, che si estende su un'area di 7.000 metri quadrati, ospita più di 100 macchine utensili avanzate e un organico di circa 300 dipendenti.

Alunext S.r.l.

Joint venture nata all'inizio del 2021 dall'unione tra Costamp Group S.p.A., leader nella progettazione, ingegnerizzazione e produzione di stampi per la componentistica nel settore automotive, e Streparava S.p.A., produce getti in lega d'alluminio con diverse tecnologie. Gli spazi dell'azienda sono distribuiti fra due stabilimenti produttivi a Sirone e Castegnato.

Oltre alle società che compongono il Gruppo, è stato effettuato un investimento in e-Shock Srl, azienda del gruppo e-Novia specializzata nello

sviluppo di soluzioni elettroniche per il controllo della dinamica dei veicoli. In aggiunta, Streparava S.p.A. ha acquisito una partecipazione in AS.CAR.I., spin-off del Politecnico di Milano, riconosciuto a livello internazionale per la ricerca nel campo dell'automazione e dei sistemi di controllo applicati ai veicoli.

Frutto della nostra collaborazione con e-Shock è lo chassis digital, cioè un «telaio digitale», che integra le funzionalità legate alla guida autonoma, connettività e digitalizzazione.



Un decennio di eccellenza in India

Nel 2024 ricorre il 10° anniversario di Streparava India: un decennio di crescita, innovazione e impegno costante per l'eccellenza nel mercato indiano.

L'11 ottobre 2024 abbiamo festeggiato questo incredibile traguardo con una celebrazione speciale, impreziosita dalla presenza di alcuni componenti del comitato CEO. È stato un momento di orgoglio e di riflessione mentre guardavamo indietro al nostro viaggio e alle forti relazioni che abbiamo costruito nel corso degli anni.

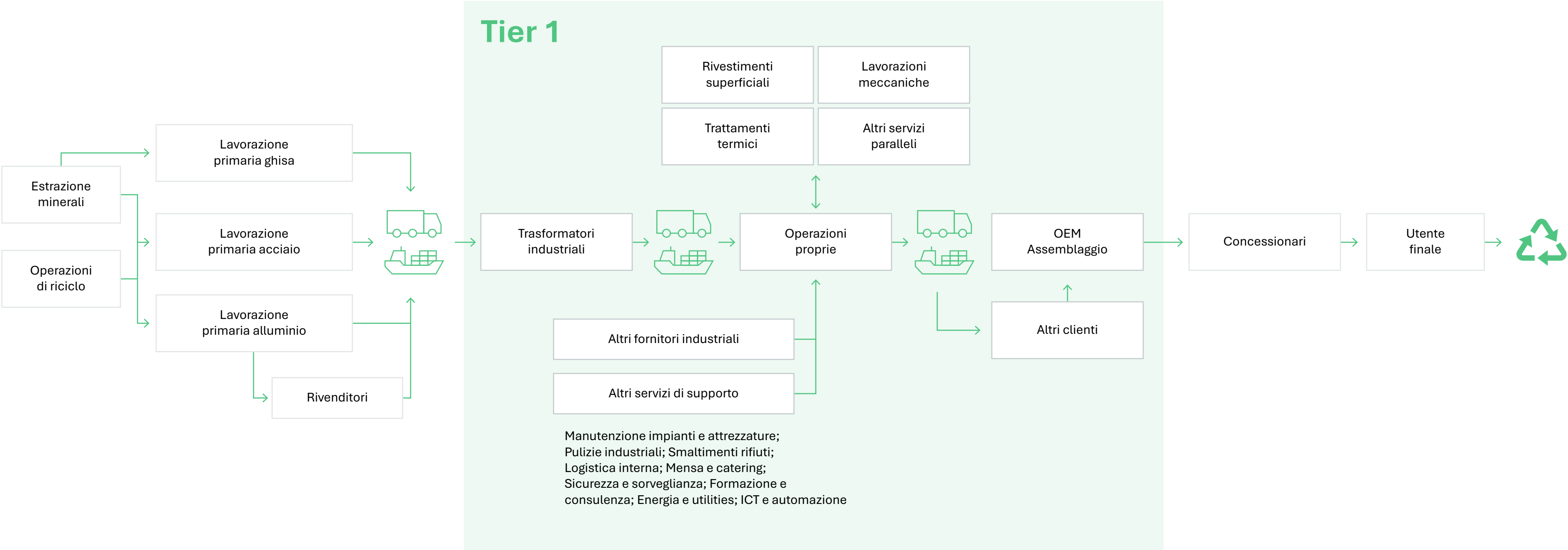
Per onorare la dedizione e il duro lavoro del nostro team, abbiamo consegnato i Service Awards ai dipendenti di lunga data, riconoscendo il loro inestimabile contributo al successo aziendale. Inoltre, è stata l'occasione per inaugurare il nuovo terreno su cui sorgerà il futuro stabilimento di Streparava India.

Questo evento non rappresenta solo 10 anni di eccellenza in India, ma anche il nostro continuo impegno nel guidare l'innovazione, promuovere il lavoro di squadra e fornire valore ai nostri clienti.



La nostra catena del valore

[GRI 2-6, 308-1, 414-1]



La nostra catena del valore può essere rappresentata come una sequenza di livelli che collegano l'origine delle materie prime all'utilizzo finale dei nostri prodotti. Ogni livello – o tier – identifica i soggetti con cui interagiamo direttamente o indirettamente nel ciclo produttivo e distributivo.

Il primo livello (tier 1) comprende tutti quei fornitori e clienti con cui abbiamo rapporti diretti. A monte si trovano principalmente i trasformatori industriali che ci forniscono componenti grezzi o semilavorati da destinare alle nostre lavorazioni. A valle, invece, ci sono le case automobilistiche e altri clienti intermedi che ac-

quistano i nostri prodotti finiti. Fanno parte di questo livello anche i partner che operano in parallelo alle nostre attività, contribuendo a completare le lavorazioni industriali, e i fornitori locali che erogano servizi di supporto, logistica, manutenzione e gestione degli impianti.

Questa struttura è valida per tutte le Società del Gruppo, eccetto Alunext che, in quanto fonderia di alluminio, si colloca in una fase precedente della catena del valore. Alunext, infatti, svolge il ruolo di trasformatore industriale e riceve materiali da soggetti attivi nella lavorazione



primaria dell'alluminio o da rivenditori intermedi specializzati; i suoi fornitori diretti sono quindi anteriori rispetto al tier 1 delle altre aziende del Gruppo.

A monte della catena del valore, nella fase che precede il tier 1, si collocano le attività di estrazione dei minerali e di riciclo di metallo che forniscono le materie prime impiegate nella lavorazione primaria. È proprio questa fase che alimenta i trasformatori industriali, i quali a loro volta producono i componenti grezzi destinati ad aziende manifatturiere come la nostra. Alcune realtà del settore del riciclo, pur collocandosi all'inizio della catena come fornitori indiretti di materia prima secondaria, svolgono anche un ruolo a valle, acquistando da noi gli scarti metallici che derivano dalla lavorazione e reinserendoli nei propri cicli produttivi.

Più **a valle** rispetto ai nostri clienti diretti, la catena del valore prosegue con i concessionari e gli utenti finali; attualmente non abbiamo invece rapporti commerciali con l'aftermarket.

Una volta conclusa la fase di utilizzo del veicolo da parte del cliente, si attivano le operazioni di smaltimento e, ove possibile, di recupero e riciclo dei componenti. I nostri prodotti sono progettati per durare quanto l'intera vita utile del mezzo in cui sono installati e in condizioni di utilizzo normale non richiedono sostituzioni. Inoltre, grazie all'elevato contenuto di materiali metallici, i nostri componenti risultano in gran parte riciclabili.

Con questo rapporto di sostenibilità abbiamo iniziato la formalizzazione della mappatura della nostra catena del valore con l'obiettivo di identificare i soggetti più rilevanti per le nostre attività.

Questo lavoro ha supportato la raccolta dei dati necessari per il calcolo delle emissioni di scope 3 all'interno dell'inventario di gas a effetto serra (GHG). Stiamo attualmente valutando come approfondire ulteriormente questa analisi, definendo indicatori chiave (KPI) e selezionando i soggetti più strategici da cui ottenere informazioni puntuali e significative.





Struttura e governance

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-25, 2-26, 2-27] [ESRS GOV-1]

Una gestione strutturata e all'insegna dell'etica

La nostra struttura di governance è basata su un modello di amministrazione e controllo tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione (CdA), nominato dall'assemblea dei soci, è l'organo responsabile della gestione aziendale, dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo e del controllo dell'andamento generale.

Oltre al CdA, la nostra governance prevede un collegio sindacale, che ha il compito di vigilare sull'osservanza delle leggi e sul rispetto dei principi di correttezza, inclusi gli aspetti correlati al conflitto di interessi. Disponiamo poi di un Organismo di Vigilanza (OdV), composto da un membro esterno e un membro interno, che ha la responsabilità di verificare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello organizzativo previsto dal decreto legislativo 231 del 2001 (Modello 231) e del Codice Etico. Il Codice Etico definisce l'insieme dei valori, delle regole e dei principi etici e comportamentali ai quali tutte le Società del Gruppo si ispirano nello svolgimento delle proprie attività; è parte integrante del Modello 231, che disciplina le responsabilità amministrative delle persone giuridiche e delle Società. Questi due strumenti, insieme, esprimono gli impegni e le responsabilità etiche di tutte le aziende del Gruppo nella conduzione delle attività, seguendo principi di correttezza, legalità e trasparenza, nella piena osservanza delle leggi, delle procedure e dei regolamenti relativi.

In coerenza con quanto previsto dal Modello 231, tutte le Società del Gruppo Streparava dispongono di un canale di **whistleblowing**  aperto a tutti gli stakeholder. Le segnalazioni sono raccolte e gestite dall'OdV secondo le disposizioni del modello organizzativo. Nel 2024 non sono emerse criticità né sono pervenute segnalazioni che richiedessero interventi specifici da parte dell'OdV o del collegio sindacale. Il primo, in particolare, ha comunque assicurato la propria costante attività di presidio, operando in autonomia attraverso il monitoraggio dei flussi informativi, l'analisi della documentazione aziendale e il dialogo con le strutture interne, in linea con quanto previsto dal Modello 231.

Il Consiglio di Amministrazione di Streparava

Streparava Holding S.p.A. controlla direttamente al 100% Streparava S.p.A., BPT Borroni Powertrain S.r.l., SPT S.r.l., Streparava SMT S.r.l., Streparava Iberica SLU e Streparava India PVT LTD; lo stesso avviene con Streparava Componentes Automotivos LTDA, ma attraverso la S.I.B. Participacoes Empreendimentos; ha inoltre il controllo del 51% di Alunext S.r.l. Il ruolo di Presidente del CdA è ricoperto da Pier Luigi Streparava, che ha conseguentemente poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. I soci che detengono le quote della Holding siedono in uno o più CdA delle Società insieme a membri esterni indipendenti.



Pier Luigi Streparava



Paolo Streparava



Enrico Deltratti



Roberto Deltratti



Rosella Streparava



Marco Streparava



Tutti i membri del CdA vantano un'esperienza pluridecennale nel settore in cui operiamo e hanno vissuto personalmente i contesti geografici in cui sorgono i nostri stabilimenti.

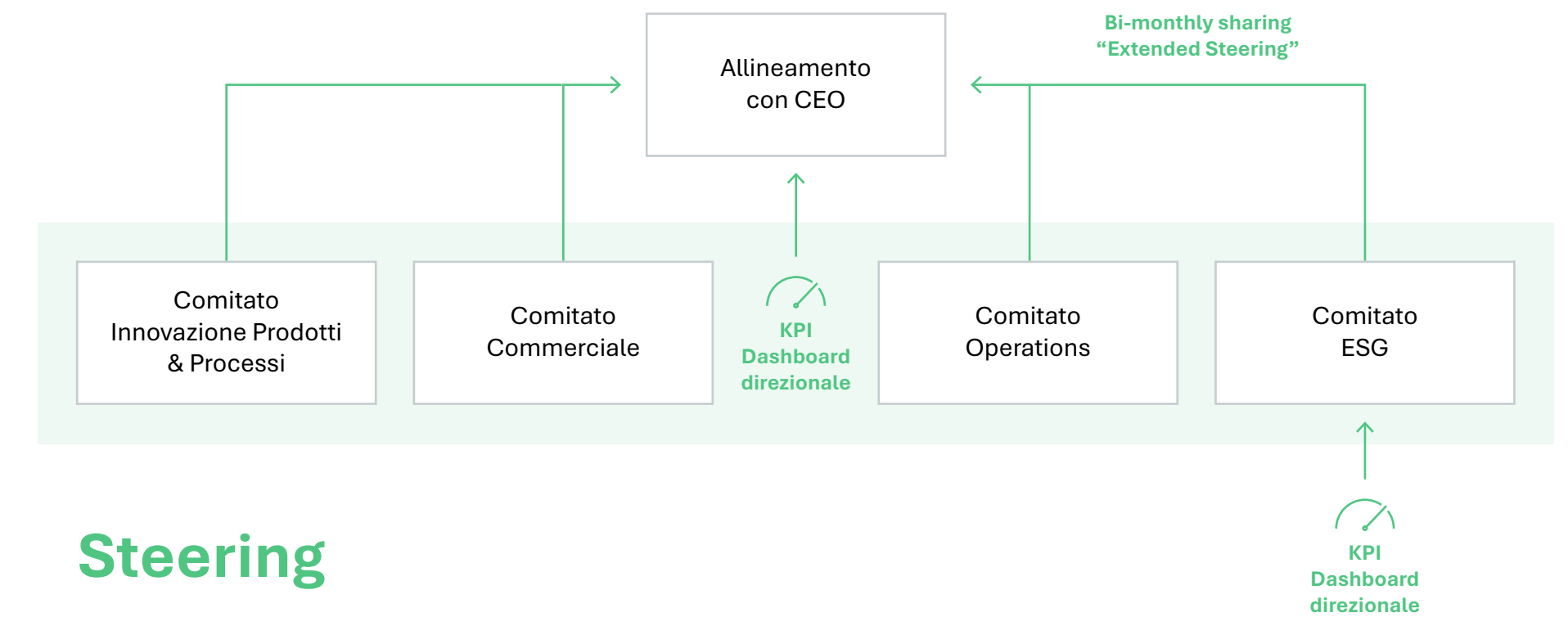
Rappresentanza dei dipendenti e degli altri lavoratori presso gli organi di governo

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) sono presenti in tutti gli stabilimenti. Il dialogo con il Comitato CEO è costante e costruttivo, grazie alla partecipazione di alcuni suoi membri a specifiche riunioni sindacali, favorendo così una comprensione più approfondita delle questioni sollevate dai lavoratori.

Declinazione sul campo della gestione aziendale: i comitati

La nostra gestione aziendale si ispira ai principi della governance diffusa. Per fornire una visione complessiva delle realtà del Gruppo, infatti, i membri del CdA prendono parte a comitati dedicati ad aspetti specifici, nei quali sono attivi membri più operativi e che interessano tutti gli stabilimenti. Seguendo l'approccio Hoshin Kanri descritto nei prossimi paragrafi, a ogni comitato, che si riunisce periodicamente, sono assegnati precisi progetti della cosiddetta "matrice HK" e

Modello di Governance tramite comitati operativi



Steering

ogni riunione si chiude con un piano d'azione da realizzare. Lo stesso approccio si applica anche alla gestione delle criticità relative ai temi di cui si occupano i comitati. I presidenti dei quattro comitati, congiuntamente al Chief Financial Officer (CFO), allo Strategy Deployment Manager e al Chief Manufacturing Officer, siedono all'interno del comitato CEO, presieduto dal CEO della holding. Il comitato CEO svolge il ruolo di verifica dell'andamento del business e dei KPI a

livello di Gruppo, identifica le principali criticità definendone le contromisure e incorpora nuove opportunità strategiche all'interno del piano aziendale generale. Infine, tutti i rappresentanti di funzione e i direttori di ogni stabilimento fanno parte dello Steering Committee. Questo comitato definisce la direzione strategica del Gruppo e garantisce sia una visione ampia, chiara e tempestiva della situazione, sia tempi decisionali brevi tramite processi snelli.



Governance della sostenibilità

Gli aspetti relativi alla sostenibilità sono in larga parte insiti nella gestione ordinaria dell'azienda e afferiscono quindi alle medesime strutture di governo. A loro è affidato il compito di mitigare gli impatti negativi e di valorizzare quelli positivi, monitorando al tempo stesso i rischi e le opportunità negli ambiti ESG.

Per riuscire ad avere una maggiore focalizzazione su questi temi abbiamo inoltre istituito il comitato ESG, di cui fanno parte:

- Chief Human Capital Officer
- Strategy Deployment Manager
- Chief Financial Officer
- Chief Manufacturing Officer
- Plant Operation Manager di tutti gli stabilimenti
- RSPP
- rappresentanti delle funzioni human capital, sicurezza e ambiente, facilities & energy.
- membri del CdA delle società

L'azione del comitato è estesa a tutte le Società del Gruppo e si concretizza nell'identificazione, pianificazione e guida per la realizzazione di progetti specifici negli ambiti ESG, assicurando la coerenza di queste azioni con la gestione ordinaria. Il comitato è infatti costituito da manager e dirigenti delle singole Società, che si riuniscono anche in altre occasioni, tra cui lo steering committee di Gruppo, che delinea e monitora la strategia di Gruppo.

Rientra tra le competenze del comitato ESG anche la misurazione e la comunicazione delle performance di sostenibilità, inclusa l'attività di rendicontazione. In linea con le altre iniziative, queste attività sono coordinate e gestite dai membri del comitato, che ne curano l'elaborazione e possono presentare i risultati al Comitato CEO.

Sappiamo che la sostenibilità è una materia molto ampia e in continua evoluzione: per questo implementiamo iniziative di studio e di rafforzamento delle competenze individuali dei membri del comitato ESG e degli altri organi di governo grazie al coinvolgimento di consulenti esperti esterni.

Il nostro approccio strategico

In Streparava le strategie sono sviluppate con lo strumento dell'**Hoshin Kanri**, un approccio metodologico che permette di definire i passi necessari per il successo e per la crescita dell'azienda e che si attua grazie a una matrice contenente le strategie di medio-lungo termine, gli obiettivi a 12-18 mesi e l'elenco dei progetti attuativi.

L'Hoshin Kanri ci permette di **collegare** vision, strategie, obiettivi e progetti di miglioramento ed è alla base e a supporto delle nostre strategie ESG. L'Hoshin Kanri è uno strumento cardine per un'azienda che cresce e si sviluppa sulla base di quanto ha costruito nel passato, ma coltiva allo stesso tempo un forte orientamento al futuro con strategie a lungo termine e nuovi e ambiziosi obiettivi.

L'aggiornamento della strategia aziendale avviene annualmente, durante il Focus Day, una riunione lavorativa di tre giorni, preceduta da un momento di team building volto a consolidare il rapporto tra tutti i membri dello steering committee, rafforzando fiducia e collaborazione.

Il Focus Day viene preparato ogni anno a partire dai mesi di luglio/agosto con una programmazione molto precisa e puntuale, e si svolge solitamente nel mese di ottobre. L'agenda del Focus Day è molto fitta perché devono essere raccolti i contributi di tutti i partecipanti e deve essere dato spazio anche all'esposizione del contesto in cui si trova ad operare Streparava ogni anno.

Avere una strategia significa avere un obiettivo definito, anche se questo non implica non poterlo cambiare o adeguare ai tempi e alle circostanze.

Annualmente, infatti, il contesto, soprattutto quello esterno, cambia: basta pensare agli scenari geo-politici, alla situazione del mercato e alle congiunture macroeconomiche che abbiamo vissuto negli ultimi anni.

Ciononostante, per il 2024 sono state di fatto confermate le strategie dell'anno precedente, che vertono principalmente sui seguenti aspetti:

- aumento del fatturato del Gruppo nei settori premium, agri e veicoli commerciali;
- esplorazione dei prodotti meccatronici;
- prosecuzione della strategia ESG;
- eccellenza personale, riferita al benessere dell'individuo;
- eccellenza operativa, relativa alle performance della fabbrica;
- sviluppo competitivo della catena del valore.

Il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo passa attraverso il coinvolgimento e l'impegno di tutte le persone che contribuiscono al successo di Streparava; pertanto, c'è bisogno del lavoro consapevole di ognuno affinché l'azienda possa continuare a crescere e a offrire i migliori standard qualitativi ai propri clienti e ai propri dipendenti.

HOSHIN KANRI (HK)

L'Hoshin Kanri (HK) è una metodologia derivante dalla cultura organizzativa giapponese:

Ho	Direzione
Shin	Ago
Kan	Controllo
Ri	Logica

È un approccio gestionale integrato che combina management strategico e management operativo, allineando le funzioni e le attività di un'azienda con i suoi obiettivi strategici.



Governance della supply chain e relazioni con i fornitori

La gestione della supply chain è un ambito chiave nel modello di governance di Streparava. La funzione acquisti, definita in azienda **Procurement**, presidia in modo strategico l'intero processo di approvvigionamento, che incide per circa il 75% sul volume d'affari del Gruppo.

La selezione e la gestione dei fornitori si basano su criteri che integrano qualità, efficienza e conformità a principi etici, sociali e ambientali. Questi sono formalizzati nel **Codice Etico per i fornitori**, ispirato a standard internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni ILO e le normative ISO e IAF. Sebbene la sottoscrizione del Codice non sia oggi obbligatoria, ne promuoviamo l'adozione presso tutti i fornitori, a cui è richiesto di estenderne i principi a subappaltatori e terze parti coinvolte nella catena di fornitura.

Il Codice definisce impegni in materia di diritti umani, lavoro, salute e sicurezza, tutela dell'ambiente, contrasto alla corruzione e trasparenza. Attualmente non sono previsti audit ambientali o sociali sistematici presso i fornitori, né meccanismi di incentivazione legati alle performance ESG, ma sono attivi strumenti di monitoraggio quali il **vendor rating**³, applicato a tutti gli stabilimenti del Gruppo e aggiornato nel 2024 anche per il nuovo stabilimento di SMT.

A rafforzare la governance della supply chain contribuiscono due progetti strategici:

- il programma **Corporate Supplier Development**, volto al miglioramento delle capacità tecniche e organizzative dei fornitori strategici;
- **SWITCH**, un sistema di valutazione preventiva dei rischi nella catena di fornitura (economici, geopolitici, climatici e operativi), che consente di pianificare interventi mirati.

Includiamo nei contratti con i fornitori clausole che fanno riferimento a criteri ambientali e sociali attraverso richiami al Manuale di Qualità dei Fornitori e al Codice Etico, e adottiamo politiche di approvvigionamento improntate alla sostenibilità, sebbene non abbiamo ancora formalizzato obiettivi quantitativi specifici, né avviato attività di formazione sugli ambiti ESG rivolte alla supply chain.

Riconosciamo l'importanza del radicamento territoriale e, quando possibile, prediligiamo la collaborazione con fornitori locali.

Infine proponiamo ai fornitori condizioni di pagamento chiare, definite contrattualmente, e ne garantiamo il rispetto sistematico, contribuendo così alla stabilità e all'affidabilità della catena del valore.



³ Processo di valutazione e classificazione dei fornitori sistematizzato e standardizzato, che permette di creare e monitorare una checklist sulla base dei criteri valutativi identificati. In Streparava sono presenti criteri legati alla qualità, alla logistica e agli acquisti.



Sostenibilità economica e investimenti

[GRI 201-1]

Il valore economico distribuito è la quota economica che produciamo e che viene destinata ai diversi stakeholder dell’azienda. Nel corso dell’anno 2024, il fatturato consolidato è diminuito dell’1,6 % rispetto al 2023, passando ad un totale di poco superiore ai 347 milioni di € per quanto riguarda il bilancio consolidato. La ripartizione del valore economico è stata distribuita nella seguente misura:

68,9%
ai fornitori di materie prime
11,4%
ai fornitori di servizi
13,7%
ai dipendenti
0,5 %
alla Pubblica Amministrazione
1,5 %
ai fornitori di capitale

Attraverso la propria operatività, Streparava non solo garantisce la quotidiana operatività e la continuità aziendale nel tempo per sé stessa, ma sostiene, attraverso la distribuzione di valore ai diversi stakeholder, la continuità di questi ultimi nel tempo. Nel complesso segnali di decisa accelerazione. Nel terzo e quarto trimestre, contestualmente alla riduzione del tasso di disoccupazione, si è assistito ad una crescita delle retribuzioni seppur inferiore al rialzo dei prezzi.

Investimenti

Innovare e rinnovare i processi è fondamentale per continuare a mantenere un ruolo di leader in un mercato sempre più competitivo e condizionato da “fattori esterni”.

Le condizioni globali degli ultimi anni hanno impattato sulla vita di ognuno di noi in tutti gli ambiti e il mondo del lavoro ne ha sicuramente risentito.

Gli investimenti complessivi del Gruppo sono stati di oltre 25 milioni di € e hanno riguardato l’acquisto di attrezzature specifiche e l’installazione di macchinari e impianti, con particolare attenzione verso i centri di lavoro robotizzati, oltre che costi di ampliamento relativi principalmente a terreni e fabbricati.

In tutti gli stabilimenti, la crescita produttiva e l’avvio di nuove importanti commesse hanno richiesto nuove industrializzazioni e l’adattamento degli stabilimenti alla nuova situazione, con importanti sforzi nella ridefinizione dei layout e nel miglioramento del processo produttivo esistente.

	2024	2023
VALORE DELLA PRODUZIONE (valori espressi in migliaia di €)	349.308	362.272
Ricavi di vendita	347.223	352.733
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	-2.999	4.702
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	819	701
Altre partite	4265	4.136
Altri proventi	4.723	2.908 €
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	333.310	340.937
Costi operativi	280.865	288.650
Costi per materie prime	229.498	239.060
Costi per servizi	37.920	37.032
Costi per godimento di beni di terzi	7.520	7.158
Variazioni delle rimanenze di materie prime	820	535
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	4.862	4.665
Oneri straordinari	245	200
Valore distribuito ai dipendenti	45.803	44.608
Costi per il personale	45.803	44.608
Valore distribuito ai fornitori di capitale	4.884	3.569
Interessi ed altri oneri finanziari	4.884	3.569
Valore distribuito alla P.A.	1.758	4.110
Imposte correnti	2.585	4.798
Imposte differite e anticipate	-827	-688
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	20.721	24.243
Ammortamenti/ Svalutazioni / Rivalutazioni	12.464	11.113
Utile (o perdita) d’esercizio	8.511	13.443
Utile (o perdita) d’esercizio di pertinenza di terzi	-254	-313



I nostri prodotti fra innovazione e tensione alla sostenibilità

[GRI 201-1]

Una visione integrata

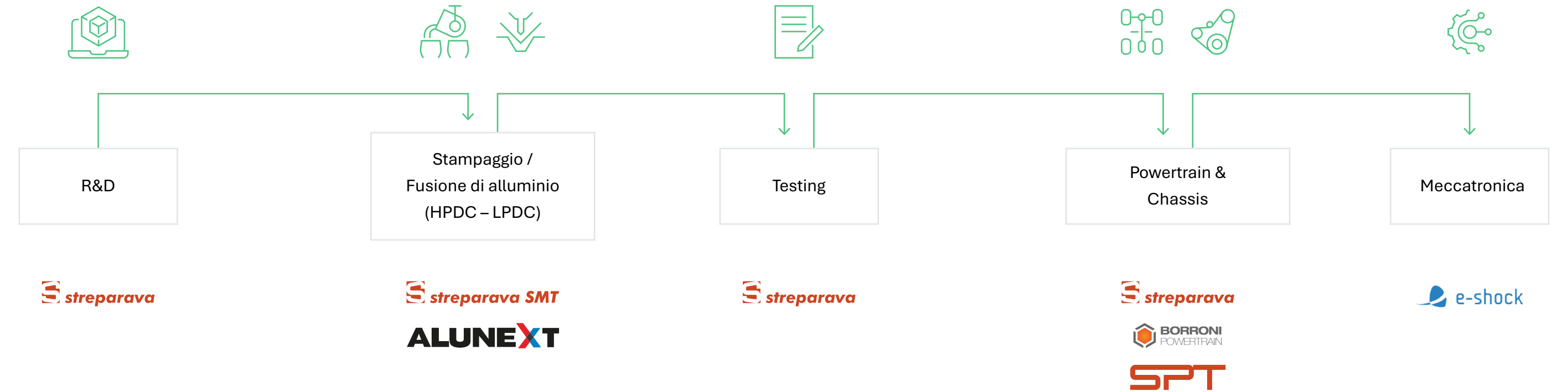
Il mercato richiede competenze in grado di rispondere alle sfide in un contesto globale in cui incertezza e dinamicità sono ad altissimi livelli. Per questo riteniamo essenziale investire in innovazione ad alto impatto e promuovere relazioni solide e reciprocamente vantaggiose lungo l'intera catena del valore, continuando a costruire rapporti fondati su fiducia e collaborazione con clienti e fornitori.

Una filiera completa

Oggi possiamo considerarci una filiera progettuale e produttiva completa e coordinata. Il costante investimento nello sviluppo delle persone e in tecnologie di ultima generazione, infatti, ci ha portato ad assumere i contorni di una struttura in grado di operare dalla progettazione alla produzione, passando per la prototipazione, il collaudo, la validazione e l'industrializzazione dei prodotti.

Grazie al nostro approccio, il cliente può scegliere in quale fase affidarsi a noi e ottenere ciò di cui ha bisogno.

Siamo in grado di gestire ogni processo produttivo, coordinando fornitori da tutto il mondo e garantendo risultati di alto livello per ogni commessa, entro i tempi di consegna prestabiliti.





Le prospettive della mobilità sostenibile

Nell'attuale contesto di trasformazione del settore automobilistico è evidente come i veicoli stiano assumendo una nuova identità, trasformandosi da semplici mezzi di trasporto a veri e propri dispositivi intelligenti su ruote.

La trasformazione dei veicoli tradizionali in piattaforme connesse e intelligenti implica un cambiamento paradigmatico e richiede sempre più spesso a realtà come la nostra di sviluppare soluzioni nel perimetro della cosiddetta new mobility.

All'interno di questa trasformazione quattro sono i megatrend che stanno ridefinendo il futuro della mobilità:

1. i modelli di mobilità
2. la guida autonoma
3. la digitalizzazione
4. l'elettrificazione

Siamo consapevoli delle sfide e delle opportunità offerte da questi cambiamenti: per questo ci impegniamo attivamente per integrarli nella nostra strategia di innovazione.

Sappiamo inoltre che alcuni di questi trend possono accelerare il percorso del settore verso una crescente sostenibilità ambientale. È il caso dell'elettrificazione e dei modelli di mobilità offerti dal car e dal ride sharing, ma anche di soluzioni innovative come il nostro digital rol-

ling chassis: il punto di partenza è stato ROB.Y, questo il nome del dimostratore tecnologico completo, che rappresenta le capacità congiunte di Streparava ed e-Shock nello sviluppare ed integrare sensori, controlli ed azionamenti in un veicolo elettrico ed autonomo.

Il veicolo è ora un living lab per i nostri sviluppi tecnologici ed ha rappresentato la base per il primo proof of concept del nostro primo prodotto in ambito elettronico: OBWE.

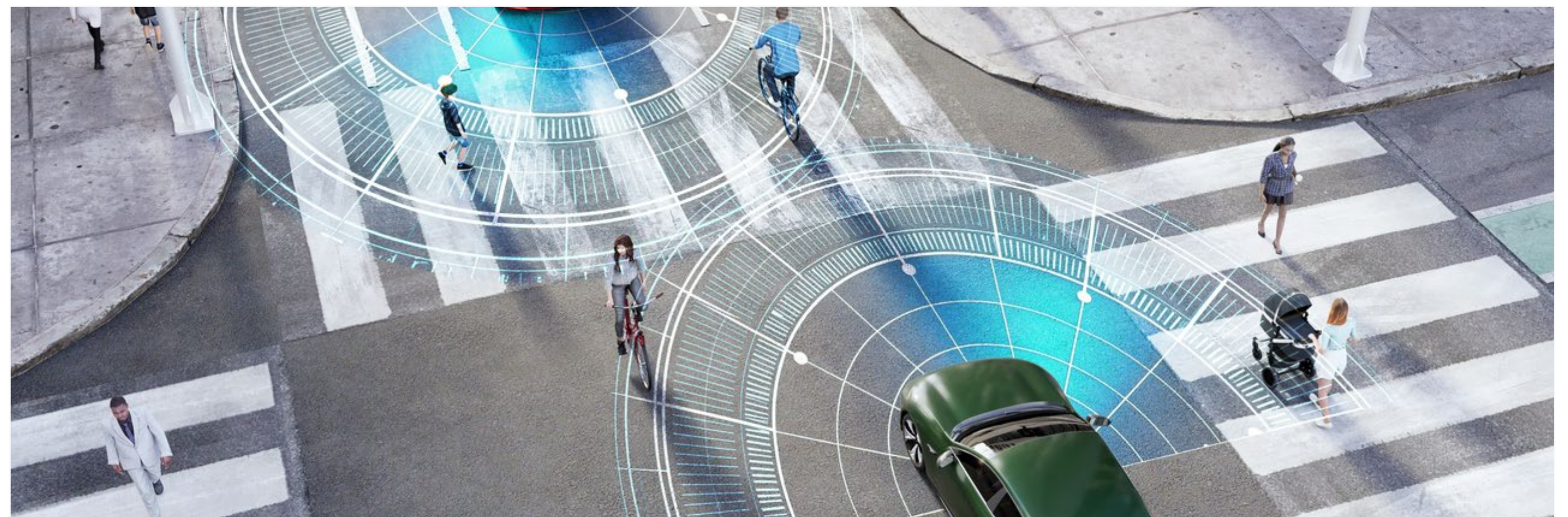
OBWE: On Board Weighing Equipment

Il progetto OBWE (On Board Weighing Equipment) è un'iniziativa innovativa sviluppata da Streparava in collaborazione con e-Shock e IVECO, con l'obiettivo di migliorare la sicurezza stradale e l'efficienza operativa nei trasporti.

Il sistema OBWE utilizza avanzati sensori e algoritmi per calcolare con precisione il peso reale dei veicoli, consentendo di monitorare e rispettare la massa complessiva indicata sulla carta di circolazione. Questo è fondamentale per garantire la sicurezza dei passeggeri e prevenire

danni al veicolo causati dal sovraccarico, come l'allungamento dello spazio di frenata, il rischio di perdita di controllo e l'usura accelerata dei componenti.

L'adesione alla normativa europea, in particolare al Regolamento di Esecuzione 2019/1213, che impone l'installazione di sistemi di pesatura a bordo per veicoli commerciali con massa superiore a 3,5 tonnellate, è un elemento chiave del progetto OBWE.





Questa conformità non solo contribuisce alla sicurezza stradale, ma aiuta anche a ridurre l'impatto ambientale attraverso la riduzione dell'usura dei componenti e delle emissioni.

La collaborazione tra Streparava, e-Shock e IVECO ha portato a risultati significativi, come il riconoscimento ottenuto grazie al premio Innovative Together agli Iveco Beyond days nel giugno 2022. I primi test su veicoli equipaggiati con il sistema OBWE, in particolare sulla piattaforma Daily MY24, hanno dimostrato risultati molto positivi, evidenziando la precisione dei dati acquisiti, che rientra ampiamente nelle tolleranze richieste dalla legge. Oltre alla conformità normativa, il progetto OBWE offre anche molteplici opportunità per migliorare ulteriormente l'efficienza operativa e la sostenibilità.

Ad esempio, l'integrazione dei dati di massa e distribuzione del carico può essere utilizzata per ottimizzare le operazioni di trasporto, riducendo i costi operativi e l'impatto ambientale.

Inoltre, i dati acquisiti possono essere impiegati per migliorare il funzionamento di altri sistemi elettronici del veicolo, come il ripartitore di frena-

ta, le sospensioni pneumatiche, il cruise control automatico e il retarder. Ciò contribuisce non solo a migliorare l'efficienza del singolo veicolo, ma anche a promuovere l'adozione di tecnologie più sostenibili nell'intero settore dei trasporti. In conclusione, il progetto OBWE rappresenta un importante passo verso la sicurezza stradale, dimostrando il nostro impegno continuo nell'innovazione e nell'eccellenza operativa. Siamo entusiasti di continuare a lavorare con i nostri partner per sviluppare e implementare soluzioni sempre più avanzate per la mobilità del futuro.

Electrification

In ambito veicoli elettrici si susseguono gli sviluppi di sospensioni ad assali specificatamente concepiti per tali applicazioni, con requisiti sempre più sfidanti di compattezza, leggerezza ed efficienza, anche a livello di Carbon footprint di prodotto.

In questo contesto, facendo leva anche sui range di voltaggio disponibili su veicolo, trovano possibilità di sviluppo azionamenti elettromeccanici in ambito chassis, su cui si stanno orientando alcune attività di Ricerca & Sviluppo.



Orientarsi in un settore tecnico come il nostro non è semplice e per questo è utile ripresentare brevemente le principali categorie di componenti di cui ci occupiamo, chassis e powertrain

Chassis

Lo chassis, spesso tradotto in italiano con il sostantivo telaio, è la struttura portante di un veicolo: in Streparava progettiamo, testiamo e realizziamo componenti per sospensioni a ruote indipendenti per veicoli (traenti e non traenti), gruppi ruote per assali e componenti meccanici destinati ad automobili, veicoli commerciali, bus, veicoli off-road, truck e mezzi per il settore agricolo. Le sospensioni anteriori indipendenti fanno parte della nostra offerta dal 1978: realizziamo l'assemblaggio finale su linee dedicate, con controlli automatizzati e registrazione dei parametri di sicurezza, gestendo una complessa distinta base con più di duecento componenti e decine di fornitori dislocati in tutto il mondo.

Powertrain

La produzione di componenti powertrain generalmente comprende tutti i prodotti che trasformano l'energia del motore in movimento delle ruote. Dal 1995 progettiamo, testiamo e realizziamo componenti powertrain per i diversi settori del comparto automotive. Siamo partiti dalla realizzazione di bilancieri per veicoli pesanti dotati di motori heavy duty. Da lì abbiamo ampliato la

nostra gamma di prodotti agli alberi motore e agli alberi a camme, bielle, sistemi freno motore e componenti trasmissione. Le acquisizioni di BPT Borroni Powertrain e SPT vanno nella direzione di un rafforzamento dell'area powertrain grazie al loro importante know-how in questo ambito.

Il contributo alla mobilità sostenibile

Il tema della sostenibilità ambientale è rilevante anche per gli ambiti merceologici chassis e powertrain. Dal 2010 abbiamo sviluppato, testato e brevettato un sistema di sospensioni indipendenti per veicoli a zero emissioni, le nuove generazioni di veicoli commerciali elettrici e di piccoli autobus urbani. Anche nel mondo dell'auto, il futuro sarà leggero. Ecco perché, oltre a lavorare componenti in alluminio per le sospensioni, abbiamo progettato, convalidato e brevettato soluzioni per bracci di controllo delle sospensioni in alluminio estruso o traverse High Pressure Die Casting (HPDC), ottenendo benefici in termini di riduzione del peso fino al 50% rispetto al progetto originale.

Testing center

Fondato nel 2006 e certificato da Accredia a partire dal 2014, il nostro testing center è il cuore dell'innovazione del Gruppo e un punto di riferimento per la ricerca e lo sviluppo di nuovi componenti. Quest'area è stata progettata e creata con l'obiettivo di validare i prodotti attraverso rigorose prove e misurazioni, riproducen-

do le condizioni reali a cui saranno sottoposti e analizzando scrupolosamente i dati ottenuti. Oltre a servire le esigenze interne del Gruppo, il nostro laboratorio è concepito come un centro

di servizi indipendente, dove è possibile lavorare a stretto contatto con i nostri partner per sviluppare soluzioni personalizzate, che rispondono alle loro specifiche esigenze.



Mercedes-Benz





Le fasi dei nostri processi

La nostra proposta di fornitura è composta da tre fasi principali.



Preparazione di semilavorati metallici

Si va dalla fusione in alluminio, effettuata negli stabilimenti di Alunext con tre possibili tipologie (in alta e bassa pressione o con colata in gravità) fino alla componentistica in lamiera, sottoposta a processi di tranciatura, piegatura e taglio laser.

Lavorazioni meccaniche

Realizziamo lavorazioni meccaniche di precisione su alluminio, acciaio e ghisa, utilizzando centri di lavoro a quattro o cinque assi per componenti chassis e powertrain.

Assemblaggio e trattamenti speciali

Abbraccia le fasi avanzate di montaggio e di trattamenti sui componenti destinati a sistemi complessi, fra cui quelli termici, la tempra a induzione e la saldatura a frizione.





Le certificazioni

Abbiamo individuato nei sistemi di gestione un modello organizzativo che ci consente al tempo stesso di ottemperare ai requisiti cogenti e di migliorarci continuamente in termini di qualità, ambiente, salute e sicurezza. Non solo: li consideriamo anche elementi fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell’intero Gruppo.

Le nostre politiche che li riguardano coinvolgono qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale, gestione dell’energia e privacy, considerando l’intero sistema di esigenze e di aspettative che proviene dal contesto in cui operiamo e dai vari interlocutori e soggetti interessati.

In Streparava S.p.A. il sistema di gestione integrato dedicato alla sicurezza e all’ambiente è attivo dal 2005, con l’implementazione effettiva di azioni volte a ridurre l’impatto sul pianeta.

Con l’aumento del numero delle aziende che fanno parte del Gruppo, anche questo sistema di gestione ha visto ampliare i suoi confini, con approcci mirati alle specificità del singolo stabilimento e il supporto fondamentale delle funzioni e dei manager.

A dimostrazione di questo approccio, BPT Borroni Powertrain ha intrapreso il percorso di certificazione nel 2023, il quale si è concluso con il superamento del primo audit, volto all’ottenimento della certificazione integrata Sicurezza e Ambiente ISO 14001/45001, nel mese di gennaio 2024.



Tra gli obiettivi strategici del Gruppo rientrano sia l’estensione dei sistemi di gestione agli stabilimenti che ne sono ancora privi – prevedendo, ove opportuno, anche il conseguimento delle relative certificazioni – sia la valutazione dell’adozione di nuovi sistemi, come ad esempio la ISO 50001 per la gestione dell’energia, al fine di rafforzare ulteriormente le performance ambientali e l’efficienza operativa.

Stato di adozione delle certificazioni e altri strumenti da parte delle Società del Gruppo

Società	EN ISO 9001	IATF 16949	EN ISO 14001	EN ISO 45001	EN ISO 17025	TISAX	NIS 2	Modello 231 *	Inventario GHG
Streparava Spa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	in corso di adozione	✓	✓
Streparava Iberica SLU	✓	✓							✓
SPT Srl	✓	✓						✓	✓
BPT Borroni powertrain Srl	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Streparava SMT Srl	✓	In previsione						✓	✓
Streparava Componentes Automotivos LTDA	✓	✓	✓						✓
Streparava India PVT LTD	✓	✓	✓						✓
Alunext Srl P1	✓	In previsione					in corso di adozione	✓	✓
Alunext Srl P3	✓	✓					in corso di adozione	✓	✓

* Le estere sono gestite in coerenza con il Modello 231Italia

“In corso di adozione” è riferito all’anno 2025

Il percorso **ESG**

Il modello ESG di Streparava

L'analisi di doppia materialità

Il Piano Strategico ESG



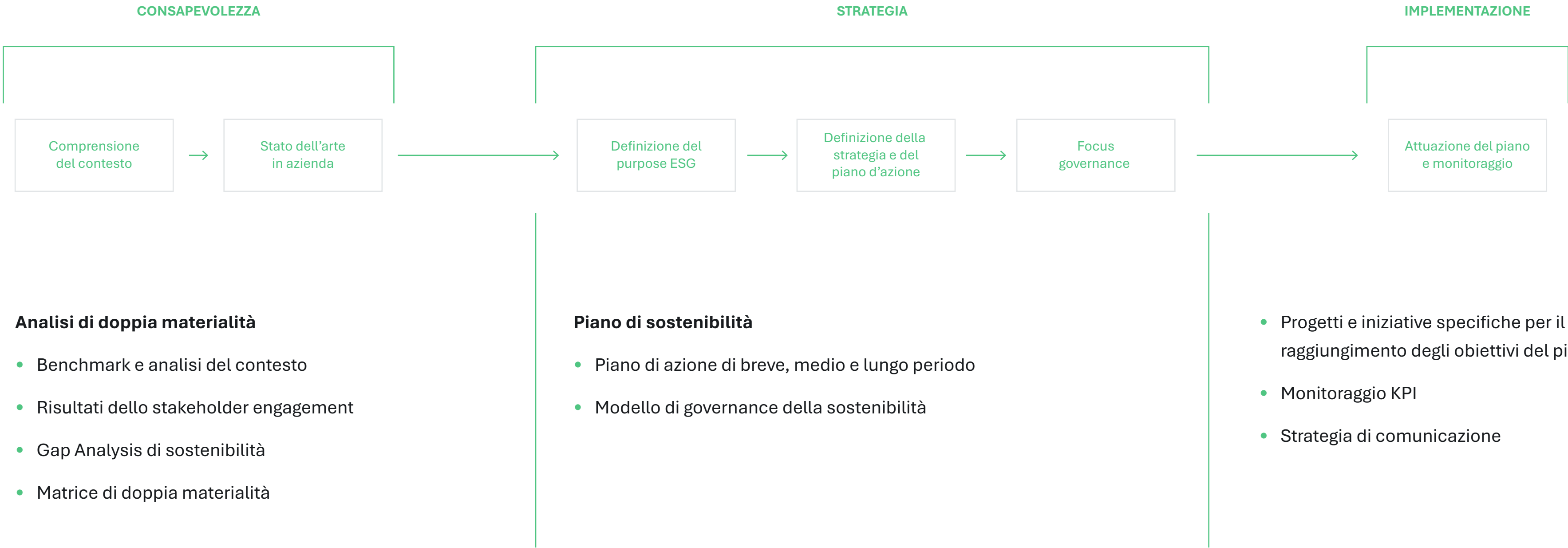


Creare valore condiviso significa raggiungere il successo economico contribuendo al progresso della collettività;

un obiettivo sfidante, che passa anche dall'integrazione delle questioni ambientali e dei bisogni sociali nelle strategie aziendali. In Streparava lo abbiamo iniziato a fare dal 2022, avviandoci così verso una gestione sempre più responsabile e una crescita più sostenibile, nonché in grado di generare un impatto positivo per gli stakeholder.

Nei prossimi anni intendiamo rafforzare le politiche ESG e il comitato che se ne occupa, il quale dovrà confrontarsi innanzitutto con l'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la direttiva europea che richiede a un numero crescente di aziende, tra cui la nostra, di comunicare le proprie performance ambientali, sociali e di governance secondo criteri standardizzati, fissando obiettivi di miglioramento.

Vogliamo inoltre misurare i nostri impatti negli ambiti ambientale, sociale e di governance, con una tensione al miglioramento che vorremmo fosse valutata dai nostri stakeholder.





Il modello ESG di Streparava

[GRI 201-1]

Un'ambiziosa tabella di marcia

Il nostro percorso per la gestione degli ambiti ESG passa attraverso la definizione di una tabella di marcia, quella che nel lessico aziendale è spesso chiamata roadmap, per l'implementazione della sostenibilità nel business: a ciascuna strategia sono connessi specifici obiettivi e progetti di cui è stata valutata la fattibilità in termini di risorse e che saranno monitorati attraverso KPI dedicati.

La roadmap diventa così uno strumento operativo in grado di:

- **armonizzare** la strategia di sostenibilità con quella aziendale e con gli obiettivi di business;
- **perseguire** gli obiettivi di sostenibilità lungo le linee strategiche individuate;
- **mantenere** sotto controllo priorità, azioni, costi e tempistiche.

La roadmap ESG nasce da un percorso strutturato che ne prevede monitoraggio e aggiornamento continuo per verificare che rimanga coerente con le condizioni di contesto interno ed esterno.

Per questa ragione anche nel 2024 abbiamo effettuato l'analisi di doppia materialità, che ci guida

nell'identificazione delle tematiche per noi rilevanti e degli elementi che le rendono tali.

Grazie a questo processo abbiamo aggiornato il nostro piano strategico dedicato alla sostenibilità, allineandolo ove necessario alle nuove esigenze.





L'analisi di doppia materialità

[GRI 2-29, 3-1, 3-2] [ESRS BP-1, IRO-1]

L'analisi di doppia materialità è la metodologia scelta per identificare i temi di rilevanza finanziaria e d'impatto prioritari su cui basare le nostre strategie future, sintetizzate nel piano strategico ESG.

Con materialità si intende, infatti, quella soglia a partire dalla quale i temi diventano sufficientemente rilevanti da dover essere rendicontati e sui quali ci impegniamo a sviluppare politiche e iniziative, nonché a fissare obiettivi di miglioramento.

Questa analisi è in grado di fornire una panoramica più completa degli impatti positivi e negativi che l'azienda ha o può avere sul contesto economico, ambientale e sociale in cui opera, con i rischi e le opportunità che ogni tematica ha sulle performance finanziarie e sul posizionamento a breve, medio e lungo termine.

Dal 2024 abbiamo scelto di strutturare la nostra analisi di doppia materialità in coerenza con gli standard di rendicontazione europei (ESRS). Tramite l'integrazione della materialità d'impatto con quella finanziaria, prima trattate da standard distinti, gli ESRS introducono il concetto di doppia materialità e di impatti, rischi e opportunità (IRO).

Il processo ha previsto le fasi sintetizzate di seguito.

- Analisi del contesto e stakeholder engagement.** Studio degli standard di settore, dei contesti geografico e aziendale, dei competitor e coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, inclusi esperti del mondo finanziario e ESG, per identificare gli aspetti di potenziale interesse per il nostro Gruppo.
- Identificazione degli IRO rilevanti.** Formulazione degli aspetti di interesse in relazione agli IRO e relativa valutazione per determinarne la rilevanza, distinguendo tra i vari stabilimenti del Gruppo.
- Identificazione dei temi materiali e matrice di materialità.** Associazione degli IRO rilevanti alle tematiche materiali e costruzione della matrice.



Il processo di stakeholder engagement, cioè il coinvolgimento dei portatori di interesse, è un elemento centrale in questo processo.

Attraverso l'ascolto degli stakeholder interni, come dipendenti e rappresentanze sindacali, fino al dialogo con quelli esterni, come fornitori, clienti, comunità locali, enti finanziari e università, ci impegniamo a comprendere aspettative e bisogni anche molto diversi tra loro, dando priorità ai temi che concorrono alla solidità aziendale nel lungo periodo, nel rispetto delle istanze sociali, ambientali e di governance.



Il coinvolgimento dei nostri stakeholder strategici è stato condotto tenendo in considerazione:

- **stakeholder “impattati”**: individui o gruppi sui cui ricadono o potrebbero ricadere gli effetti positivi o negativi delle decisioni e delle attività dell’azienda e delle sue relazioni commerciali dirette e indirette lungo la catena del valore;

- **utilizzatori delle dichiarazioni di sostenibilità**: soggetti che nutrono interesse nei confronti delle politiche di sostenibilità aziendali (investitori esistenti e potenziali, creditori, istituti di credito, imprese assicurative) così come altri utilizzatori, inclusi partner commerciali dell’azienda, sindacati e realtà sociali, società civile e organizzazioni non governative, analisti e accademici.

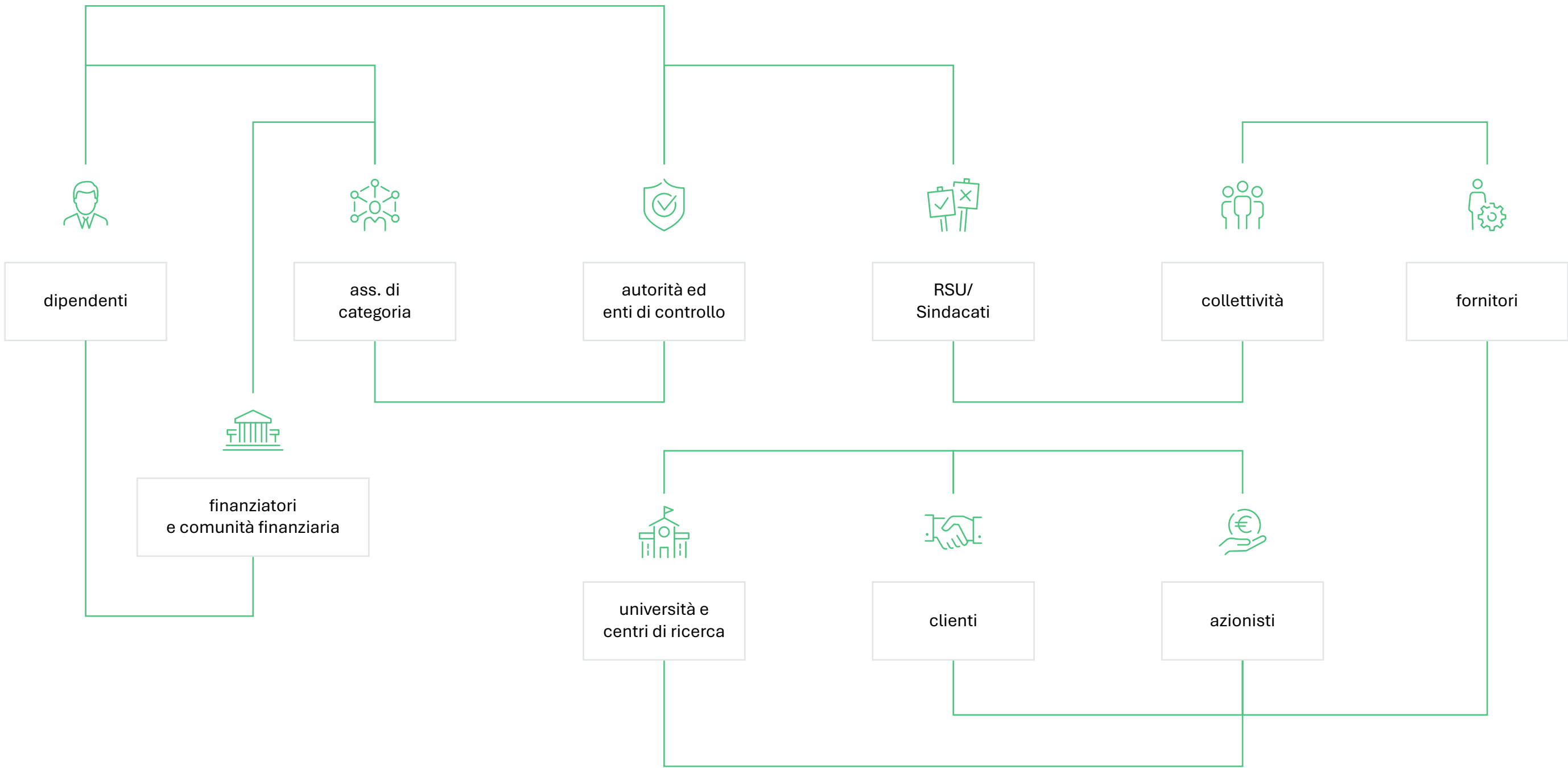
Il processo di coinvolgimento è stato attuato in conformità alle indicazioni dello AA1000 Stakeholder engagement standard (AA1000SES) 2015, identificando in primis i portatori di interesse più rilevanti per il Gruppo. Dopo aver individuato le categorie di stakeholder lungo la nostra catena del valore, abbiamo provveduto a valutarle sulla base dei seguenti principi:

- **Responsabilità**: gli stakeholder verso i quali abbiamo, o potremmo avere, responsabilità legali, finanziarie e operative sotto forma di regolamenti, contratti, politiche o codici di comportamento.
- **Influenza**: i portatori di interesse con potere di influenza o di decisione sull’operatività aziendale.
- **Vicinanza/prossimità**: gli stakeholder con cui interagiamo maggiormente sia internamente che esternamente.

- **Dipendenza**: i portatori di interesse che direttamente o indirettamente dipendono dalle attività e dall’operatività dell’organizzazione in termini economici/finanziari.
- **Rappresentatività**: gli stakeholder che attraverso la regolamentazione o per consuetudine e cultura possono legittimamente farsi portavoce di un’istanza.

Abbiamo poi definito le modalità di ascolto dei portatori di interesse, optando per un coinvolgimento indiretto, realizzato tramite un’analisi documentale che ricostruisse le loro istanze rispetto ai temi prioritari.

Per ognuna delle categorie abbiamo quindi condotto l’indagine su almeno tre soggetti, estraendo gli aspetti chiave per tradurli in impatti, rischi e opportunità da sottoporre alla valutazione del management aziendale.



Il coinvolgimento dei nostri stakeholder strategici è stato fondamentale; ci ha infatti permesso di definire un percorso focalizzato su quelli che effettivamente sono i temi ESG prioritari per Streparava. Le indicazioni che abbiamo ricavato dal coinvolgimento del 2022

risultano tuttora valide e sono state utilizzate per l’aggiornamento dell’analisi di doppia materialità; stiamo inoltre studiando delle forme di coinvolgimento più mirato con l’obiettivo di raccogliere contributi di maggior valore.



I temi ESG prioritari

Le operazioni appena descritte ci hanno permesso di compilare una lista di temi ESG prioritari per Streparava, presentata di seguito e funzionale a mettere a fuoco le azioni di sostenibilità da implementare nei prossimi anni.

Tra le tematiche che sono state valutate con attenzione ma non ritenute rilevanti rientrano Acqua e Inquinamento, relativamente alle quali è opportuno offrire una spiegazione.

- **Acqua:** secondo quanto previsto dagli standard ESRS, le misure già adottate per gestire gli impatti negativi riducono il grado dell’impatto. In considerazione delle azioni già attuate per evitare qualunque sversamento idrico inquinante, e valutata la scarsa quantità di acqua utilizzata nei nostri processi produttivi, la tematica è risultata quindi non rilevante.
- **Inquinamento:** la tematica è risultata rilevante per la nostra catena del valore, in particolare a valle, nella fase di utilizzo dei nostri prodotti. Per tali aspetti si rimanda tuttavia alle rendicontazioni dei nostri clienti che integrano i nostri componenti all’interno del prodotto finito, da cui dipendono le prestazioni complessive.

Ambito	Tema	Sotto-tema
 Ambiente	Cambiamenti climatici (ESRS E1)	Adattamento ai cambiamenti climatici
		Mitigazione dei cambiamenti climatici
		Energia
	Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)	Afflussi di risorse, compreso l’uso delle risorse
 Sociale	Forza lavoro propria (ESRS S1)	Condizioni di lavoro
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti
		Altri diritti connessi al lavoro
	Comunità interessate (ESRS S3)	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
 Governance	Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali
	Condotta delle imprese (ESRS G1)	Cultura d'impresa
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento



Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 dell’ONU

L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un piano d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, tra cui l’Italia, e approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU, l’Agenda definisce 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 target o traguardi da raggiungere negli ambiti ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti del sistema socio-economico, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell’informazione e cultura: nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada di una maggiore sostenibilità.

Le imprese, nello specifico, sono chiamate a contribuire al raggiungimento degli SDGs adottando modelli di business sempre più responsabili, investendo nelle persone, nell’innovazione, nello sviluppo tecnologico, nella tutela dell’ambiente. Nello sviluppo del nostro Piano Strategico ESG abbiamo tenuto in considerazione anche gli SDGs, associandoli dove possibile ai nostri obiettivi da cui dipendono le prestazioni complessive.

Il Piano Strategico ESG

Il Piano Strategico ESG è lo strumento con cui il Gruppo intende strutturare in modo organico la propria visione di sostenibilità, definendo obiettivi misurabili e modalità operative concrete per raggiungerli.

Il documento è attualmente in fase di elaborazione: il lavoro avviato ha previsto una ricognizione approfondita della situazione aziendale, seguita da un confronto interno articolato, finalizzato a valutare la rilevanza e la fattibilità dei possibili ambiti di intervento. Anche se il processo è anco-

ra in fase di elaborazione, è stato possibile identificare un primo insieme di traguardi coerenti con la strategia aziendale e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite.

Gli obiettivi riportati sono stati estratti dal Piano in lavorazione e riformulati in modo da renderli adatti alla rendicontazione, mantenendo chiarezza, concretezza e coerenza con l’approccio seguito fino ad oggi.

Gli obiettivi ambientali mirano a ridurre progressivamente l’impatto delle attività produttive,

promuovendo l’efficienza nell’uso delle risorse e l’adozione di pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore.

In ambito sociale, l’impegno si concentra sul benessere delle persone, sulla sicurezza, sulla valorizzazione delle competenze e sull’inclusione, con l’obiettivo di rafforzare un contesto lavorativo equo, partecipativo e attento ai territori.

Obiettivi ambientali

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
Cambiamenti climatici	 	Continuare a efficientare la gestione dell’energia	Valutare l’implementazione di un sistema di gestione dell’energia certificabile su almeno uno stabilimento
Innovazione e sostenibilità di prodotto		Aumentare l’adattamento ai cambiamenti climatici	Valutare di condurre un’analisi prospettica dei rischi climatici, basata su scenari di medio-lungo periodo, applicata ad almeno uno degli stabilimenti aziendali.
Uso delle risorse ed economia circolare		Continuare ad incrementare l’efficienza nell’utilizzo delle risorse	Definire e attuare almeno un progetto all’anno che includa la riduzione delle risorse utilizzate e/o la riduzione dei rifiuti prodotti

Obiettivi sociali

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
Forza lavoro propria		Continuare ad evolvere il sistema di welfare e di supporto ai lavoratori	Continuare a migliorare ed estendere le iniziative esistenti, anche in risposta alle richieste dei nostri collaboratori. Attuare almeno un’iniziativa all’anno in ogni stabilimento in merito al tema “Welfare e benessere dei lavoratori”
		Migliorare continuamente la gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Perseguire una strategia per ridurre i fattori di rischio negli ambienti lavorativi
Comunità interessate		Proseguire ed estendere le iniziative di formazione sul territorio	Individuare ulteriori istituti formativi con cui avviare partnership



Gli **obiettivi di governance** sono orientati a rafforzare la coerenza e l’integrazione all’interno del Gruppo, promuovendo la condivisione di pratiche e strumenti comuni.

Particolare attenzione è rivolta alla capacità di rispondere in modo strutturato alle richieste informative degli stakeholder e allo sviluppo delle competenze ESG, sempre più centrali nella gestione del business.

Obiettivi di governance

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
Condotta delle imprese		Promuovere una maggiore armonizzazione tra le società del Gruppo, valorizzando le specificità di ciascuna realtà	Uniformare le buone pratiche aziendali tra tutte le società del Gruppo
			Estendere le certificazioni ISO 14001 e 45001 ad ulteriori stabilimenti del Gruppo
		Aumentare l’adattamento ai cambiamenti climatici	Implementare un sistema strutturato per il calcolo delle Carbon Footprint di prodotto
		Continuare ad aumentare la consapevolezza e la conoscenza delle tematiche ESG	Proseguire la formazione strategica al management e ai ruoli chiave aziendali



Il capitale **umano**

Approccio ai temi e alle politiche social

Le nostre persone

Sviluppo e supporto al territorio





Approccio ai temi e alle politiche sociali

[GRI 3-3, S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria]

Le persone sono la nostra vera forza perché con impegno quotidiano, talento ed energia contribuiscono a renderci più solidi, dinamici e pronti ad affrontare le sfide del futuro.

Mettiamo il capitale umano al centro della nostra strategia, integrando nei processi aziendali elementi fondamentali quali la salute e la sicurezza, la formazione, la valorizzazione delle differenze, il benessere e il dialogo con il territorio. Il Codice Etico traccia i principi su cui abbiamo fondato il modo di lavorare che ci è proprio: rispetto delle leggi, promozione della dignità e della salute delle persone, equità nei percorsi di carriera, attenzione alla sicurezza e alla valorizzazione delle competenze.

Anche se la normativa tutela già molti di questi aspetti, scegliamo ogni giorno di affermarli con convinzione e di ribadire un impegno concreto verso tutti i collaboratori, comprese le categorie più vulnerabili come raccomandano gli standard europei sulla sostenibilità.

La nostra politica ESG rafforza e segue questi principi, attribuendo priorità alla tutela del benessere fisico e mentale dei lavoratori, all'inclusione e all'adozione delle migliori pratiche internazionali. L'adesione a riferimenti riconosciuti come la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, le Convenzioni ILO e il Global Compact delle Nazioni Unite testimonia la volontà di agire in modo responsabile e trasparente.

Per promuovere l'integrità e la legalità ci siamo avvalsi di un Modello organizzativo 231 che prevede misure di prevenzione dei rischi e un sistema di whistleblowing accessibile e sicuro che garantisce la possibilità di comunicare, anche in forma anonima, eventuali comportamenti non conformi.

Nell'ambito della salute e della sicurezza alcune Società del Gruppo hanno fatto ricorso a un sistema di gestione conforme alla norma internazionale ISO 45001, che fornisce un quadro strutturato per l'individuazione e il controllo dei rischi legati all'attività lavorativa. Anche negli altri siti produttivi, pur privi di certificazione, applichiamo procedure interne e strumenti di monitoraggio coerenti con la normativa a conferma dell'impegno trasversale nella promozione di una solida cultura della prevenzione.





Le nostre persone

L’eterogeneità del nostro organico

[GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1]

I collaboratori sono il cuore pulsante del nostro Gruppo, nonché la risorsa più importante per il successo delle attività aziendali: il loro benessere è una priorità assoluta.

Il profilo anagrafico della forza lavoro restituisce una fotografia utile a comprenderne la composizione, la distribuzione per età, genere e ruolo, e l’evoluzione nel tempo.

Nel 2024 contiamo 1.045 dipendenti a cui si uniscono 90 persone coinvolte in percorsi di inserimento lavorativo, assunte cioè con contratti di somministrazione nelle realtà del Gruppo: il totale ammonta a 1135 lavoratori. L’81% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato, mentre il 97% lavora a tempo pieno. Il dato dei dipendenti con contratto a tempo determinato è fortemente influenzato dalla consociata Streparava India, in cui le spe-

cificità del territorio prevedono un forte impiego di personale con tale tipologia contrattuale (192 dipendenti): escludendo questa sede dal computo, il 98,6% dei rimanenti dipendenti risulta

avere un contratto a tempo indeterminato. In linea con le caratteristiche del settore manifatturiero e automotive, il personale è composto prevalentemente da uomini (89% del totale).

Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale

Contratto	Uomini	Donne	Totale	% su tot
Tempo indeterminato	751	91	842	81%
Tempo determinato	184	19	203	19%
Tempo pieno	923	95	1018	97%
Tempo parziale	12	15	27	3%
Totale	935	110	1045	
% su tot	89	11		

Riportiamo di seguito il dettaglio delle risorse impiegate nelle singole Società.

1045

Totale Dipendenti

90

Totale Non Dipendenti¹

	Streparava Spa e Holding			BPT			SPT			Streparava SMT		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dipendenti	380	387	396	72	77	76	50	48	44	-	45	48
Uomini	340	342	350	69	74	72	35	34	32	-	42	45
Donne	40	45	47	3	3	4	15	14	12	-	3	3
Non dipendenti	65	48	49	22	24	18	11	9	14	-	24	7
Uomini	62	45	47	22	24	18	10	7	13	-	24	7
Donne	3	1	3	0	0	0	1	2	1	-	0	0
Totale	445	435	445	94	101	94	61	57	58	-	69	55

	Alunext			Streparava Brasile			Streparava India			Streparava Spagna		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Dipendenti	49	135	129	73	70	73	303	269	264	15	15	15
Uomini	49	126	118	59	49	57	295	257	249	13	13	13
Donne	0	9	11	14	21	16	8	12	15	2	2	2
Non dipendenti	10	4	1	0	0	0	-	-	-	1	3	1
Uomini	10	4	1	0	0	0	-	-	-	1	3	1
Donne	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Totale	59	139	130	94	101	94	303	269	264	16	18	16

¹ La categoria dei lavoratori non dipendenti comprende interamente lavoratori con contratto di somministrazione, denominati anche lavoratori interinali. Nelle sedi che ospitano questa tipologia di lavoratori applichiamo pari condizioni contrattuali e retributive rispetto ai lavoratori assunti direttamente.



I lavoratori delle società del Gruppo sono assun-
ti secondo le disposizioni contrattuali previste
nei diversi contesti geografici.

Nelle aziende che operano all’interno dei confini
europei viene applicato, ove previsto, il Con-
tratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di
riferimento. Nelle realtà attive al di fuori dell’Eu-
ropa, l’assunzione avviene nel rispetto di accor-
di sindacali o contratti individuali conformi alle
normative locali.

La forza lavoro presenta una distribuzione ana-
grafica bilanciata, riflettendo così un prezioso
equilibrio generazionale.

Distribuzione per età dei dipendenti

Età	N.
<30 anni	289
30-50 anni	525
>50 anni	231
Totale	1045

Turnover

	Streparava Spa e Holding		BPT		SPT		Streparava SMT		Streparava Brasile		Streparava Spagna		Alunext		Totale 2024
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Dipendenti che hanno lasciato l’azienda	25	23	9	12	9	6	4	1	21	23	0	0	21	20	85
Dimissioni	8	8	4	8	2	4	0	0	3	8	0	0	nd	8	36
Pensionamento	8	7	3	3	4	1	0	1	0	1	0	0	nd	0	13
Altre motivazioni	9	8	2	1	3	1	4	0	18	14	0	0	nd	12	36
Totale Dipendenti	387	396	77	76	48	44	45	48	70	73	15	15	135	129	781
Turnover complessivo	6,5%	5,8%	11,7%	15,8%	18,8%	13,6%	8,9%	2,1%	30,0%	31,5%	0,0%	0,0%	15,6%	15,5%	10,9%
Turnover volontario	2,1%	2,0%	5,2%	10,5%	4,2%	9,1%	0,0%	0,0%	4,3%	11,0%	0,0%	0,0%		6,2%	4,6%

Tanto nelle fasi di selezione quanto nei percorsi
di crescita ricerchiamo e valorizziamo il talento
con l’obiettivo di collocare “la persona giusta
al posto giusto”. Investiamo continuamente sul
capitale umano in un’ottica di miglioramento,
sviluppo e ricerca delle migliori professionalità.
Strutturiamo e curiamo in modo particolare l’in-
serimento dei collaboratori, ponendo attenzione

alle attitudini, ai desideri e alle aspirazioni dei
candidati: scoviamo e valutiamo il talento esa-
minando tutti gli aspetti relazionali, personali e
di carriera dei futuri colleghi. Relativamente alle
uscite, un totale di 85 persone ha lasciato le
realtà del Gruppo nel 2024 con un tasso pari al
10,9%. Il numero di dimissioni volontarie corri-
sponde a 36, con una percentuale del 4,6%.¹ Il

tasso di turnover è il principale indicatore della
retention del personale, cioè della capacità di
ingaggiare e gestire le persone che lavorano con
noi: nel caso di Streparava S.p.A., per esem-
pio, la percentuale è molto inferiore alle medie
territoriali e di settore²; negli altri stabilimenti il
risultato è in linea o leggermente superiore alle
medie di riferimento.

¹ Non considerata Streparava India

² “HR Dashboard – edizione 2025” elaborata da Centro Studi Confindustria Brescia



Benessere dei lavoratori e iniziative di welfare

[GRI 401-2]

Prendersi cura delle persone non è solo un valore, ma anche una responsabilità che ci guida ogni giorno

Crediamo che il benessere delle persone sia il primo passo per costruire una realtà solida e sappiamo che un buon equilibrio tra corpo e mente dipende anche dall'ambiente di lavoro. Ecco perché prestiamo ai collaboratori una cura concreta, quotidiana e articolata su più livelli come dimostrano le iniziative dedicate ad alimentazione, sport, ascolto psicologico, equilibrio vita-lavoro e attenzione alle famiglie.

Sostegno alle famiglie

Supportare le famiglie dei collaboratori significa rafforzare il legame reciproco anche al di fuori dei confini lavorativi.

Dal 2001 mettiamo a disposizione **borse di studio per i figli dei dipendenti** per sostenere il diritto allo studio: negli anni, grazie a un investimento di 225.000 euro, abbiamo supportato circa 300 studenti. Nel 2024 la tradizionale cerimonia di premiazione ha visto la presenza di 18 alunni.

Muoversi insieme, dentro e fuori l'azienda

Fare attività fisica non è solo questione di salute, ma anche un modo di stare insieme, creare relazioni di scambio e sentirsi parte di un gruppo. Lo abbiamo fatto partecipando a eventi sportivi come la **Brescia Art Marathon**, la **Lake Run Pisogne-Marone**, la **Red Run** promossa dalla Croce Rossa Italiana e la **StraWoman**, manifestazioni che uniscono sport, cultura e solidarietà.

Dal 2023 abbiamo riportato in campo la nostra **squadra di calcio aziendale**, iscritta al campionato CSI e formata da soli dipendenti: un esempio di spirito collettivo che unisce gioco e vita lavorativa. Con il **Catalogo del buon movimento**, poi, ciascun collaboratore può condividere i propri percorsi a piedi o in bici e ispirare gli altri a muoversi. Per quanto riguarda l'alimentazione promuoviamo abitudini sane, complete e bilanciate, fornendo ai dipendenti gli strumenti per comprendere come ciò sia alla base del be-

nessere personale. Dove gli spazi ce lo hanno consentito, abbiamo creato dei ristoranti aziendali con il supporto della Società Pellegrini; nella sede di Adro favoriamo la corretta alimentazione con l'iniziativa dei **Codici colore**, progetto previsto dal sistema Work Health Promotion (WHP) di Regione Lombardia con lo scopo di facilitare l'individuazione di un pasto bilanciato.

Dal 2023 abbiamo disposto **consulenze nutrizionali gratuite** a favore dei lavoratori dando la possibilità di proseguire il percorso in maniera agevolata. L'iniziativa ha riscosso grande interesse coinvolgendo oltre 65 collaboratori.

Nelle sedi di BPT e SPT abbiamo attivato un progetto denominato **Assaggia la Diversità** che propone piatti tradizionali della cucina regionale accompagnati dalle relative spiegazioni sulle bacheche digitali aziendali.

Il benessere fisico e psicologico

Il benessere fisico è da sempre uno dei valori aziendali e la sua tutela passa anche da sistemi di prevenzione efficaci: grazie al supporto del Medico Competente, eroghiamo in maniera gratuita e volontaria vaccinazioni antinfluenzali presso le nostre sedi. Allo stesso modo, siamo sempre più attenti alla cura della salute mentale dei nostri dipendenti. Nel 2024 abbiamo avviato **Fuori orario**, un ciclo di incontri gratuiti sul benessere psicologico rivolto ai dipendenti delle sedi italiane. Insieme agli esperti di **Mindwork**

abbiamo parlato di ansia, stress, burnout, genitorialità e benessere digitale proponendo strumenti pratici per affrontare le sfide quotidiane. Nella nostra sede brasiliana di Sete Lagoas abbiamo attivato uno **sportello psicologico online** che offre ascolto e supporto tempestivi ai collaboratori.

Streparava c'è

Come possiamo far sentire parte di un'unica organizzazione tutte le persone delle nostre sedi che hanno provenienze, esperienze e caratteristiche diverse tra loro? Per rispondere a questa domanda abbiamo organizzato **Streparava C'è**, iniziativa condivisa con le consociate BPT, SPT e SMT: a maggio 2024 abbiamo invitato i dipendenti delle sedi di Erbusco (BS), Varese e Bologna a una giornata dedicata allo scambio e alla conoscenza reciproca tra colleghi nell'headquarter di Adro.

Convenzioni aziendali

Attiviamo convenzioni con le strutture del territorio per incentivare l'attività fisica dei dipendenti e delle loro famiglie, offrendo un supporto economico e semplificando il bilanciamento vita-lavoro. Alcuni esempi riguardano realtà sportive quali piscina, palestra e corsi di fitness, ma anche servizi alimentari e strutture mediche.



Nella nostra realtà ascoltare e valorizzare le persone significa creare le condizioni per un miglioramento continuo, autentico e condiviso.

L'ascolto dei dipendenti

Il dialogo con i collaboratori è alla base di una cultura aziendale fondata sulla fiducia e il confronto. Adottiamo una vera e propria politica di open door, incoraggiando lo scambio costante e trasparente tra persone e management. Abbiamo stabilito in ogni sede una figura di riferimento dell'area Human Capital (HC), a cui rivolgersi liberamente per condividere esigenze, segnalare criticità o avanzare proposte.

Questo canale di ascolto diretto e accessibile è un presidio fondamentale per cogliere tempestivamente bisogni individuali e collettivi, comprendere il clima interno e rafforzare il senso di fiducia e partecipazione. Il confronto con i lavoratori e l'analisi dei loro feedback consentono di attivare azioni correttive, iniziative di supporto o percorsi di miglioramento, contribuendo in modo concreto al benessere organizzativo e allo sviluppo di un ambiente di lavoro funzionale ai bisogni di tutti.

In questo contesto abbiamo deciso di implementare anche il modello Kaizen, che letteralmente significa “cambiare in meglio”, e si riferisce alla possibilità di ogni persona di contribuire al potenziamento dell'organizzazione, mettendo a disposizione idee, osservazioni ed esperienze maturate sul campo.

Il sistema dei Quick Kaizen rende il miglioramento accessibile a tutti: ogni collaboratore può proporre soluzioni semplici, ma significative come la modifica di strumenti, le alternative nell'allestimento della postazione di lavoro o il superamento di situazioni non sicure.

Generate da un'osservazione attenta e da una comprensione profonda del contesto, le proposte sono poi formalizzate in un modo strutturato e capace di stimolare pensiero critico, senso di responsabilità e partecipazione attiva.

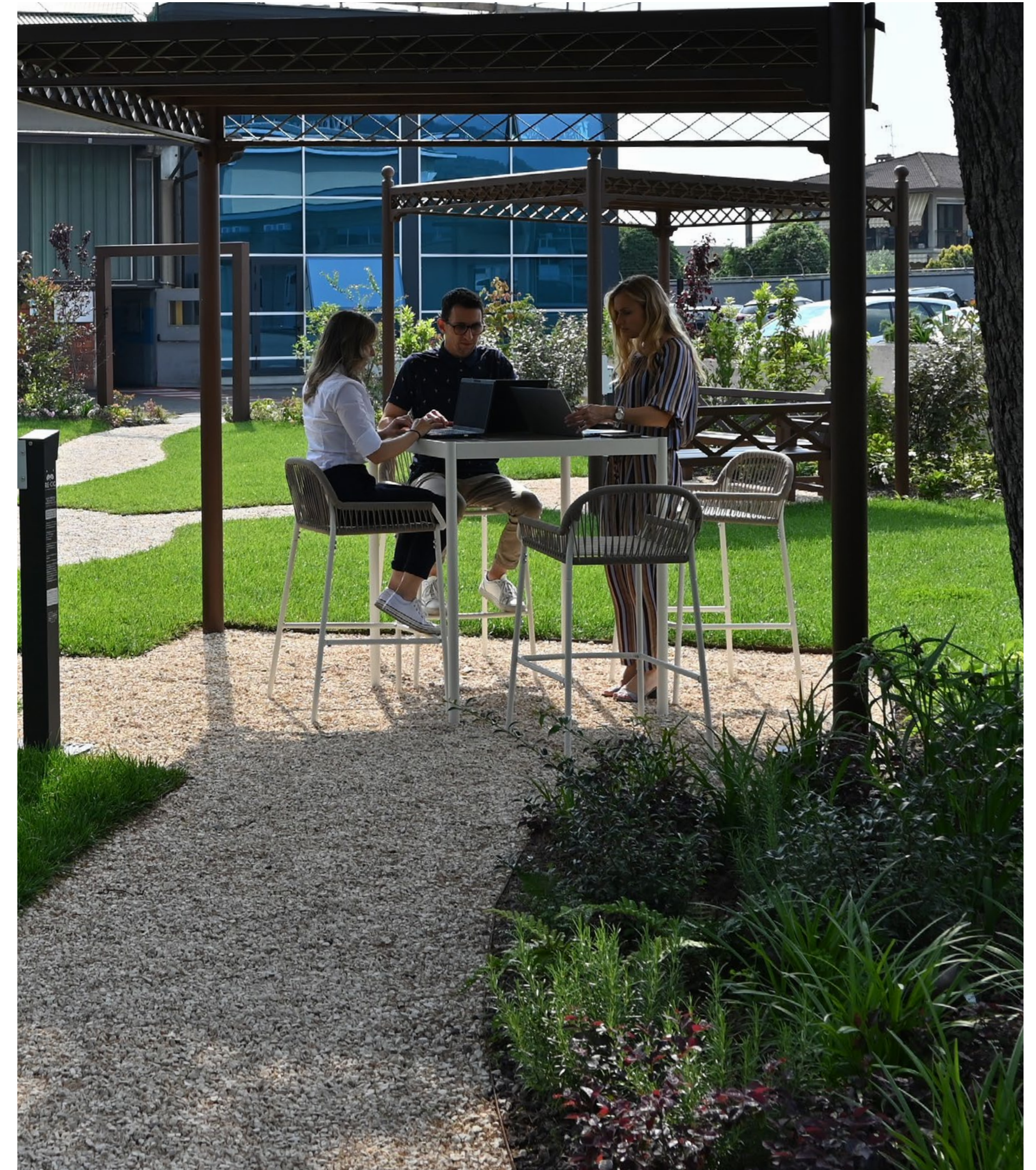
A ogni suggerimento accettato dal comitato di valutazione dei Quick Kaizen facciamo corrispondere l'assegnazione di un punteggio, che si riflette in un riconoscimento economico per i dipendenti al raggiungimento di determinate soglie.

Alcuni dati sui Quick Kaizen:

dal 2015 quasi 4.000 Quick Kaizen implementati;

16.000 euro erogati come premialità;

Kaizen del mese, premiazione della miglior proposta mensile con un gadget a tema.





Formazione e crescita personale e organizzativa

[GRI 404-1, 404-2]

Facciamo della formazione una parte integrante della nostra organizzazione in quanto serve a sviluppare competenze concrete, aggiornare le conoscenze e affinare i metodi.

Investiamo in attività formative che supportino le persone nel loro ruolo e contribuiscano all’efficacia operativa e alla qualità del lavoro, all’interno di processi chiari e definiti.

Ore di formazione erogate

	Ore totali			Ore medie		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	2.512	13.244	15.756	22,8	14,2	15,1
Non dipendenti	24	845	869	6,0	9,8	9,7
Totale	2.536	14.089	16.625	22,2	13,8	14,6

Ore di formazione media pro capite (Dipendenti)

	2022	2023	2024
Streparava Spa e Holding	18,5	17,6	13,3
BPT	15,2	17,3	16,6
SPT	17,8	13,7	15,7
Streparava SMT	nd	10,6	13,4
Streparava Brasile	nd	nd	81,6
Streparava India	2,6	3,7	3,9
Streparava Spagna	nd	31,9	21,2
Alunext	8,6	5,9	4,6

I corsi di formazione organizzati sono diversi. Oltre ai corsi obbligatori sulla sicurezza previsti dalla normativa vigente, nel 2024 abbiamo investito sullo sviluppo delle competenze del personale attraverso un’offerta formativa articolata su più livelli. Abbiamo potenziato i corsi sulle **competenze tecniche** (hard skills), ma anche rafforzato le **competenze trasversali** (soft skills) erogando corsi relativi alle tematiche ESG

Formazione ESG

Ogni anno destiniamo una quota rilevante della formazione ad argomenti inerenti ai tre pilastri ESG: nel 2024 abbiamo contato **più di 3000 ore complessive e quasi 400 lavoratori coinvolti** in tematiche quali Governance e strategia aziendale, Gestione e riduzione degli sprechi ambientali e Comunicazione.

Intendiamo accrescere la consapevolezza dei contenuti trattati e diffondere informazioni sul funzionamento della nostra realtà e della direzione strategica intrapresa per creare un maggiore coinvolgimento.

Attualmente abbiamo previsto questo intervento solo nel caso di Streparava S.p.A., ripetendolo negli anni e pianificandolo anche nel 2025; sono tuttavia in corso le attività necessarie all’estensione del progetto agli altri stabilimenti italiani del Gruppo.



Lean Academy

Nel nostro percorso di evoluzione culturale e organizzativa, la formazione gioca un ruolo centrale. In collaborazione con Lenovys, Società di consulenza e partner di lungo periodo, promuoviamo un modo di lavorare nuovo e orientato al benessere individuale e alla performance collettiva.

Attraverso corsi sistematici di sviluppo personale e manageriale diffondiamo a ogni livello il metodo che invita a focalizzarsi sulle attività a valore denominato Gold Activity: tra i suoi benefici ci sono la riduzione degli sprechi di tempo e il potenziamento dell'efficacia del lavoro quotidiano. Grazie a Lean Academy, piattaforma digitale sempre accessibile con oltre 25 ore di contenuti formativi e arricchita da pillole di aggiornamento continuo, rafforziamo competenze come l'aumento della concentrazione, il superamento del multitasking e l'abilità di delegare in modo consapevole.

Includiamo questo approccio in un disegno più ampio che prevede l'adozione del modello Lean Lifestyle® Company, che interpreta i principi del Lean Thinking in chiave evolutiva e mette al centro il benessere delle persone e la loro crescita professionale.

Il modello Lean Lifestyle® Company

Per valorizzare appieno il potenziale umano, organizzativo e tecnologico, Streparava ha adottato il modello della Lean Lifestyle® Company, evoluzione del Lean Thinking nata per portare benefici non solo ai processi, ma anche alle persone.

Il Lean Lifestyle® favorisce un modo di lavorare che crea sempre più valore per il cliente limitando gli sprechi e partendo dall'equilibrio e dallo sviluppo individuale. Per diffondere questa cultura in modo strutturato, lo Steering Committee ha definito un Decalogo del Lean Leader: una guida che orienta i comportamenti dei manager e si fonda su principi come la concentrazione sulle attività a valore, la pianificazione efficace, il miglioramento continuo, la delega responsabile, l'apertura al cambiamento e il bilanciamento tra vita personale e lavorativa.

Master e percorsi di alta formazione

Crediamo fermamente nell'incremento delle competenze di tutte le persone e incoraggiamo la loro partecipazione a percorsi formativi di alto livello promossi da alcuni dei nostri partner attivi nei territori in cui operiamo: Isfor, AQM, Anfia e Confindustria. Di seguito illustriamo gli esempi più significativi:

- Gli Executive Master Lean Lifestyle® Leadership, che approfondiscono il modello manageriale del Lean Leader, e Impact Innovation, il cui obiettivo è trasmettere le chiavi di lettura per generare innovazione ad alto impatto e facilitare un sistema di open innovation aziendale.
- Master in Management e Innovazione delle Imprese, ideato da Confindustria Brescia, Isfor e Università degli Studi di Brescia con lo scopo di insegnare e accrescere competenze manageriali spendibili nell'attuale scenario competitivo.
- Qualità e Testing Center, tramite il costante aggiornamento delle competenze richieste dalla normativa in ambito automotive (VDA 6.3:2023 per auditor di processo, ISO 17025, auditor IATF 16949:2016 e ISO 9001:2015).

Formazione operativa on the job

Anche nei reparti produttivi la consapevolezza degli aspetti organizzativi e di sicurezza ricopre un'importanza centrale ed è fra gli aspetti che affrontiamo fin dal primo inserimento.

La formazione inizia al momento dell'assunzione con una fase di affiancamento e di tutoraggio da parte dei colleghi più esperti per raggiungere l'autonomia operativa e ricevere concetti chiave in termini di sicurezza, qualità e miglioramento continuo.

A conferma della crucialità di questa fase di avvicinamento alla mansione abbiamo registrato oltre 7.000 ore di training on the job, cioè di formazione sul campo.



Valutazione delle competenze e piano di crescita

[404-3]

Crediamo nella crescita delle professionalità con un approccio integrato e capace di valorizzare competenze, comportamenti e potenziale individuale, nonché di incoraggiare l’ascolto, il confronto e l’avanzamento continuo.

Per sottolineare l’attenzione costante non solo agli aspetti professionali, ma anche umani di ogni collaboratore abbiamo creato un sistema di valutazione chiamato Human Capital Review.

Il processo si articola in tre fasi principali:

- **Skills Evaluation:** valutazione delle competenze tecniche e trasversali finalizzata alla costruzione di piani formativi personalizzati in base ai divari individuati.
- **Trust Evaluation:** analisi dei comportamenti in relazione ai valori aziendali con il questionario Trust compilato dai manager.
- **Performance Management e condivisione obiettivi:** definizione e aggiornamento degli obiettivi individuali con il coinvolgimento attivo delle persone e l’allineamento alle aspettative manageriali per sostenere il percorso di crescita di ciascuno.

Applichiamo il processo di valutazione alla categoria impiegatizia e nel 2024 lo abbiamo esteso a tutti i dipendenti delle aziende italiane. Inoltre, è in corso l’ulteriore estensione degli standard di valutazione a livello corporate.

Per la categoria degli operai prevediamo, invece, altre modalità formalizzate per valutarne la propositività e le capacità comportamentali e tecniche in un’ottica di sviluppo e consolidamento della polivalenza produttiva.

Revisione periodica dei lavoratori

	N. di persone			% di persone		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	86	650	735	78%	70%	70%
Non dipendenti	4	84	88	100%	98%	98%
Totale	90	734	823	79%	72%	73%

% lavoratori con revisione periodica

	2024
Streparava Spa e Holding	100%
BPT	100%
SPT	100%
Streparava SMT	100%
Streparava Brasile	100%
Streparava India	27%
Streparava Spagna	15%
Alunext	44%



Diversity & Inclusion

[GRI 401-3]

Valorizzare le differenze significa creare le condizioni per ambienti di lavoro inclusivi, equi e rispettosi delle persone.

Non si tratta solo di conformarsi alle normative ma di agevolare una cultura dell'integrazione reale in cui all'uguaglianza formale dei diritti si affianchi l'equità nell'accesso alle opportunità.

Diversità di genere

Nel settore automotive la presenza femminile è storicamente limitata, principalmente a causa della composizione del mercato del lavoro. Anche nel nostro caso le donne si limitano a circa il 10% della forza lavoro di tutto il Gruppo. Consapevoli del ruolo culturale che le organizzazioni aziendali ricoprono e dell'apporto essenziale che deriva da una maggiore diversità di genere, ci muoviamo con iniziative di sensibilizzazione e formazione.

Nel 2024 abbiamo aderito a **Posto Occupato**, iniziativa promossa in collaborazione con il Comune di Adro per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre. Due sedie rosse, posizionate in punti centrali quali la mensa e la sala polivalente, ricordano simbolicamente le vittime di violenza accompagnate da materiali informativi e contatti utili in caso di necessità.

In occasione dell'8 marzo 2025, Giornata internazionale dei diritti della donna, proporremo inoltre un evento formativo per riflettere sulle tematiche di parità di genere e le opportunità che è possibile creare per una società più equa e inclusiva.

Integrazione culturale e religiosa

La forza lavoro caratterizzata dalla compresenza di oltre venti nazionalità arricchisce il nostro contesto aziendale. Ritenendola un valore, gestiamo questa varietà culturale con attenzione e rispetto, adottando accorgimenti organizzativi che facilitano la partecipazione di tutti e il rispetto delle differenze.

In diversi casi abbiamo introdotto misure come l'allestimento di appositi spazi preghiera, il miglioramento nella preparazione dei pasti e le iniziative di sensibilizzazione interna per favorire l'inclusione e motivare la convivenza basata sulla comprensione reciproca.

Congedi familiari

L'attenzione alle esigenze personali e familiari si traduce anche nella piena accessibilità dei congedi per motivi familiari, disponibili per tutti i dipendenti in Italia, Spagna e Brasile. Invitiamo gli interessati a usufruire liberamente di questa possibilità, senza timori per il proprio percorso professionale.

Nel 2024 119 persone hanno beneficiato di congedi familiari: 98 uomini e 21 donne. In India, dove la legislazione non prevede questo diritto, ci impegniamo comunque a garantire forme di flessibilità compatibili con la normativa locale.





Sicurezza e salute

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

Da sempre consideriamo la tutela della salute e della sicurezza delle persone un elemento prioritario e un requisito imprescindibile, a cui assicurare elevati standard.

Nel 2024 abbiamo contato 24 infortuni tra i dipendenti e 8 tra i non dipendenti con un tasso complessivo pari a 15,17. Non abbiamo rilevato invece casi di malattie professionali.

Infortuni registrabili e malattie professionali

	2024	2023	2022
N. infortuni registrabili	32	23	17
Tasso di infortuni registrabili	15,17	10,72	8,85
Numero di malattie professionali	0	0	0

Evoluzione degli infortuni registrabili nelle aziende del Gruppo

	Streparava Spa e Holding			BPT			SPT			Streparava SMT		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N. infortuni registrabili	9	8	16	0	1	1	2	2	3	nd	4	4
Ore uomo lavorate	665.133	694.890	670.068	157.489	157.095	154.030	99.013	88.657	105.468	nd	77.697	99.583
Tasso di infortuni	13,53	11,51	23,88	0	6,37	6,49	20,2	22,56	28,44	nd	51,48	40,17

	Streparava Brasile			Streparava India			Streparava Spagna			Alunext		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N. infortuni registrabili	2	1	5	1	0	0	0	1	0	3	6	3
Ore uomo lavorate	187.511	207.134	220.053	713.312	657.888	606.008	28.617	28.571	28.366	68.790	233.591	226.188
Tasso di infortuni	10,67	4,83	22,72	1,4	0	0	0	35	0	43,61	25,69	13,26



Vigiliamo sulla salute e la sicurezza sul lavoro applicando un sistema di gestione basato sui requisiti fondamentali della norma ISO 45001, certificato per Streparava S.p.A. e BPT Borroni Powertrain, ma che copre la totalità dei dipendenti anche nelle aziende non certificate. Ci impegniamo costantemente nell'adozione di buone pratiche, condividendole anche con i fornitori.

In questo modo seguiamo un **approccio sistematico volto al miglioramento progressivo** delle misure e dei presidi di salute e sicurezza, che ci aiuta nella definizione chiara e trasparente dei ruoli e delle responsabilità e nell'identificazione e valutazione dei pericoli e dei rischi da lavoro correlati in conformità al decreto legislativo 81/2008 per l'Italia e alle equivalenti normative per gli stabilimenti esteri.

Conduciamo questa indagine con la redazione e il continuo aggiornamento del **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR), nato dalla collaborazione tra datore di lavoro, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), preposti e consulenti tecnici che calcolano i rischi specifici. Con il DVR pianifichiamo gli obiettivi e i processi da attuare per assicurare appropriati livelli di salute e sicurezza sul lavoro, aggiornandoli sulla base dei risultati dei monitoraggi periodici.

Interveniamo sulla matrice dei rischi anche in conseguenza dei quasi incidenti, i cosiddetti near miss, eventualmente verificatisi nel periodo di riferimento e degli esiti delle indagini successivamente condotte. Per identificare le cause e adottare le idonee azioni correttive relative a un quasi incidente o un incidente, avviamo un processo di indagine interna che fa capo al RSPP. Inoltre, segnaliamo la non conformità in un registro dedicato e programiamo e monitoriamo le azioni di follow up fino alla totale risoluzione delle criticità.

Diamo la possibilità ai nostri lavoratori di denunciare pericoli o situazioni potenzialmente pericolose tramite canali e strumenti diversi. Oltre a fare riferimento ai preposti, la cui presenza nei reparti è sempre garantita, tutti i lavoratori possono attivare direttamente un Quick Kaizen per notificare problematiche di sicurezza nello stabilimento e suggerire una soluzione.

Altre figure di riferimento per monitorare le potenziali segnalazioni sono i delegati eletti nell'ambito delle rappresentanze sindacali, cioè i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): il nostro organico ha eletto sei persone nei contesti delle varie realtà, tutti dipendenti appartenenti al sindacato. Il monitoraggio dei fenomeni infortunistici, reali o potenziali, consente al personale specializzato di intervenire

con tempestività per prevenire, correggere ed eliminare eventuali problematiche e criticità che dovessero manifestarsi nello svolgimento dell'attività lavorativa. Riteniamo fondamentale prevenire qualsiasi tipo di rischio e incidente, motivo per cui consideriamo essenziale diffondere una sempre più solida **cultura della sicurezza** con azioni concrete e mirate. Ci adoperiamo con impegno e costanza per sensibilizzare lavoratori e collaboratori attraverso i canali a disposizione; investiamo nella formazione in quanto siamo convinti che le modalità di insegnamento siano la chiave per raggiungere alti livelli di salute e sicurezza.

Il nostro personale interno specializzato effettua la formazione obbligatoria sulla sicurezza impegnandosi in prima persona a coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione.

Affidiamo il servizio di medicina del lavoro e il ruolo del medico competente, che abbiamo cercato di rendere unico nei territori in cui fosse possibile, alla gestione congiunta di Human Capital e dell'ufficio Sicurezza. Oltre a occuparsi delle regolari attività cliniche previste dai protocolli sanitari, il servizio consente ai dipendenti di richiedere consulti aggiuntivi per controlli e visite connessi al lavoro.





Sviluppo e supporto al territorio

Il legame con il territorio

[GRI 3-3]

Il legame con il territorio non è solo geografico, ma fatto di relazioni, scambi e partecipazione attiva.

Nel corso del tempo abbiamo scelto di investire energie e risorse in iniziative sociali, culturali e formative che rispondono ai bisogni delle comunità locali con particolare attenzione alle fasce più fragili. A queste si affiancano le collaborazioni con scuole, enti formativi e università per favorire percorsi di orientamento, stage e alternanza scuola-lavoro. Il nostro coinvolgimento nasce dal senso di appartenenza a un contesto che consideriamo parte integrante del percorso e dello sviluppo futuro che ci caratterizzano.

Stage, alternanza scuola-lavoro e relazioni con le scuole

Forti dell'unione che ci lega ad alcune delle principali istituzioni scolastiche delle province in cui operiamo, **creiamo percorsi di alternanza scuola-lavoro, stage e primo inserimento al lavoro** che permettono ai diplomandi e ai laureandi di toccare con mano la realtà aziendale. Crediamo fortemente nel sistema degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e siamo partner di ITS Lombardia Meccatronica dalla sua fondazione; ospitiamo annualmente studenti in stage e molti di loro sono diventati parte della nostra forza lavoro.

A maggio abbiamo attivato la terza annualità del **progetto alternanza scuola-lavoro** con l'Istituto di Istruzione Superiore Marzoli di Palazzolo sull'Oglio, rivolto a periti meccanici iscritti all'ultimo anno. Abbiamo riservato il progetto a due classi per un totale di una cinquantina di ragazzi, prevedendo una formazione di 40 ore con i nostri docenti interni in qualità di esperti del settore automotive. Gli studenti hanno conosciuto come funziona la nostra realtà e i flussi organizzativi che la contraddistinguono. Abbiamo strutturato il progetto con l'obiettivo di creare una connessione con gli studenti, indirizzandoli a una scelta consapevole del percorso post diploma.

11
stage universitari

3
stage ITS e IFTS

51
studenti in alternanza scuola-lavoro

97
alunni ospitati in visita scolastica





Iniziative nel territorio

Fiere ed eventi

Il supporto alle iniziative che avvengono nei nostri territori è costante e frequente, avvalendosi della partecipazione a eventi e fiere di settore che permettono di raccontare la nostra realtà agli studenti e ai professionisti che vogliono conoscerla: alcuni esempi a cui abbiamo preso parte sono Domani Lavoro, fiera multidisciplinare che presenta le realtà produttive bresciane a giovani studenti e laureati, e Futura Expo.

Economia circolare ad alto impatto sociale

Unire l'attenzione ambientale agli scarti industriali derivanti dal processo produttivo e l'impatto sociale sul territorio è possibile: una dimostrazione viene dal progetto **Il sogno inizia a letto** inaugurato dalla nostra sede in Brasile. L'attività prevede la produzione di elevate quantità di scarti di legno di buona qualità, derivanti dai pallet per il trasporto dei materiali in ingresso, che solitamente sono avviati a smaltimento o riciclo. Tuttavia, dal 2023 abbiamo deciso di dare nuova vita a questi materiali adottando un principio di economia circolare di maggiore utilità: il riutilizzo. Il progetto si avvale della collaborazione di un'associazione governativa dedicata alla **riabilitazione dei detenuti** (APAC⁴), situata vicino

alla nostra sede: in questa realtà carceraria, che si distingue per il metodo focalizzato sulla persona e sul lavoro, i detenuti seguono percorsi di formazione accademica, psicologica e giuridica, praticano attività sportive, religiose e spirituali e apprendono un mestiere. Un'ulteriore particolarità è il contributo di istruttori, anch'essi detenuti, che hanno acquisito conoscenze in precedenti esperienze professionali o, quando necessario, in scuole professionali locali.

Con un progetto del 2023 SCAL ha partecipato alla **realizzazione di un piccolo laboratorio di falegnameria** con la donazione di alcune attrezzature di base e il conferimento del legno come materia prima. L'idea nasce come esito del continuo coinvolgimento in progetti sociali e dalla consapevolezza di operare in un Paese come il Brasile segnato da problemi sociali rilevanti. Lo scopo precipuo, concordato con l'associazione APAC, è la costruzione di **culle e letti da donare alle famiglie bisognose**. In questo modo trasformiamo i rifiuti in arredi capaci di offrire conforto e dignità a chi ne ha necessità e di dare a molti bambini la possibilità di sognare un futuro migliore: inoltre, tale attività contribuisce attivamente al reinserimento sociale dei detenuti impegnati nella fabbricazione.

Associazioni e fondazioni

Ci dedichiamo da anni al supporto di fondazioni, associazioni e università collocate nei territori in cui ci muoviamo: il contributo economico attraverso le erogazioni liberali è solo una piccola, ma significativa, parte del nostro contributo alle esigenze della collettività. Riportiamo di seguito i principali esempi.

Fondazione Il Bullone. In occasione del 15 marzo 2024, Giornata del Fiocchetto Lilla dedicata ai disturbi del comportamento alimentare, abbiamo sostenuto la Fondazione Il Bullone, realtà non profit attiva nell'inclusione lavorativa di giovani che affrontano o hanno affrontato un percorso legato a queste patologie. La Fondazione promuove il valore della responsabilità sociale facendo incontrare persone, organizzazioni e imprese. Tutti i componenti dello Steering Committee hanno partecipato a una giornata di team building presso la sede della Fondazione, realizzando la locandina e il visual della campagna di raccolta fondi.

Nelle settimane successive abbiamo avviato tale raccolta fondi coinvolgendo tutti i dipendenti degli stabilimenti italiani: da ultimo abbiamo deciso di raddoppiare la quota raccolta

da destinare al Bullone. **Sostegno alla cultura:** sponsorizzare i progetti a supporto della cultura e della sua diffusione è uno degli obiettivi sociali che ci siamo posti dal primo giorno. In tale direzione vanno le iniziative a sostegno del Teatro Grande di Brescia.

Da molti anni sosteniamo l'**Associazione Italiana Ricerca Cancro** (AIRC) partecipando alle iniziative che l'associazione promuove annual-

mente, come la vendita delle uova di Pasqua, ed erogando donazioni economiche dirette.

Allo stesso modo collaboriamo attivamente con vari enti locali: lo Sci Club Sarnico, con il suo progetto Insieme non ci sono barriere dedicato agli atleti speciali, il Gruppo Volontari Ambulanza di Adro e i Vigili del Fuoco Volontari di Palazzolo sull'Oglio.



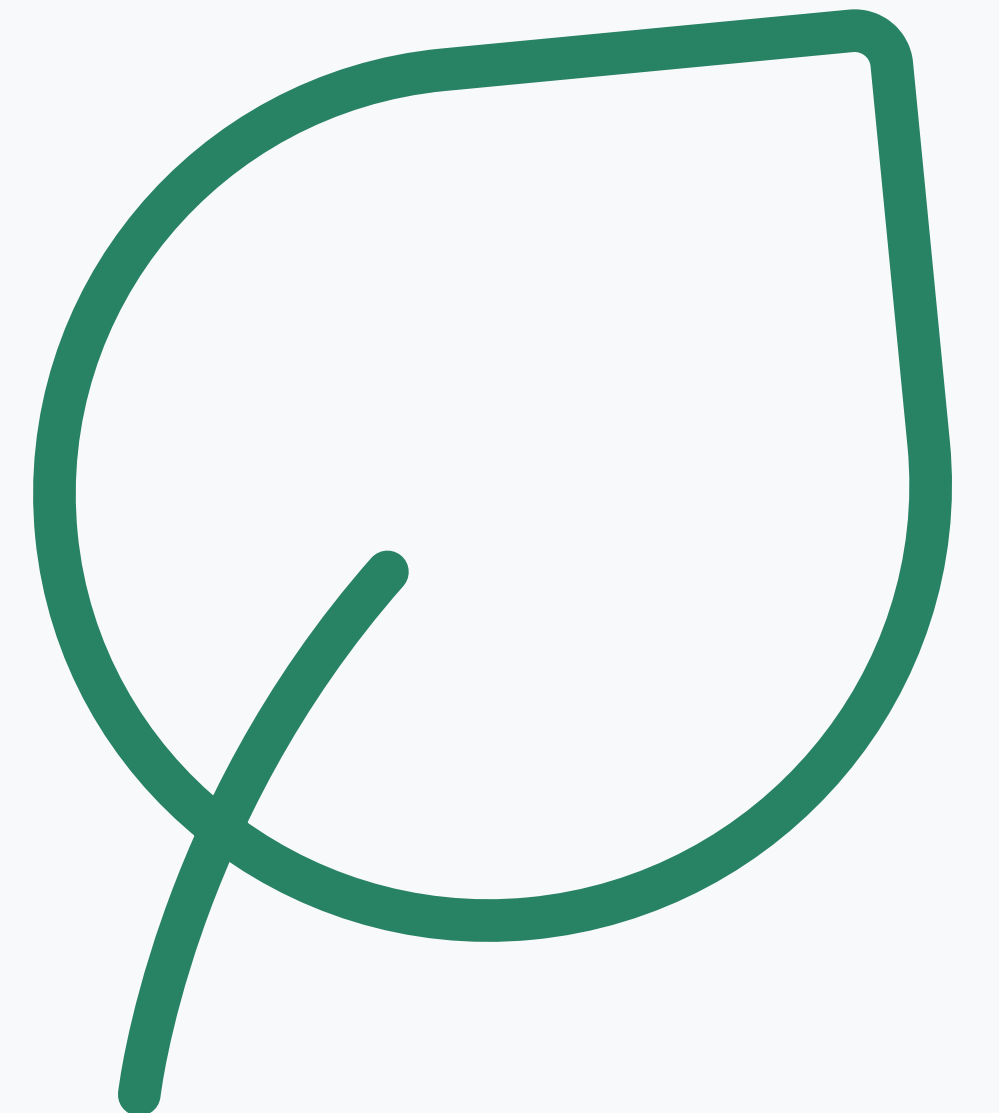
⁴Sistema APAC. Attualmente applicato in 43 città brasiliane, il metodo alternativo di risocializzazione denominato Associazione per la Protezione e l'Assistenza dei Condannati (APAC) ha un tasso di recidività del 30%. Nelle carceri tradizionali la percentuale sale al 90%. In media la non recidività (nei reati) è del 70%. In alcune aree dell'APAC si raggiunge un tasso del 98%.

Streparava per **l'ambiente**

Approccio ai temi e politica ambientale

Uso delle risorse ed economia circolare

Energia e clima





Approccio ai temi e politica ambientale

[GRI 3-3, E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi, E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare]

In un contesto globale caratterizzato da crescenti sfide ambientali e climatiche, è indispensabile essere consapevoli degli impatti delle proprie attività, impegnandosi a gestirli in modo responsabile.

Per questo motivo, con la stessa passione e determinazione con cui perseguiamo l'eccellenza nei prodotti e nelle relazioni con i clienti, investiamo tempo ed energie per ridurre progressivamente l'impatto ambientale di ciò che facciamo, intervenendo sia sull'uso efficiente delle risorse sia sull'ottimizzazione dei flussi produttivi.

Per assicurare una gestione efficace dei temi ambientali abbiamo implementato un Sistema di Gestione Ambientale volto a promuovere un modello produttivo efficiente e sicuro. Questo strumento rende il nostro approccio a questi temi strutturato e fondato su principi di responsabilità, conformità normativa e miglioramento continuo. Non solo: la tutela del pianeta trova un riscontro concreto anche nel Codice Etico, dove sono definiti i criteri e gli standard per garantire il rispetto dell'ambiente e l'adozione delle migliori pratiche operative.

Diverse Società del Gruppo operano inoltre secondo i requisiti della norma internazionale ISO 14001, standard internazionale che garantisce un controllo sistematico dei processi ambien-

ti; in particolare, sono certificati gli stabilimenti di Streparava S.p.A., BPT Borroni Powertrain, Streparava Brasile e Streparava India.

Il nostro Sistema di Gestione Ambientale è sottoposto a audit annuali, condotti da enti terzi indipendenti, per verificarne la piena conformità ai requisiti della norma ISO 14001 e garantire il mantenimento o il rinnovo della certificazione. Questi audit rappresentano un'opportunità per identificare ulteriori aree di miglioramento.

La valutazione dei rischi ambientali è estesa a tutti gli stabilimenti italiani, a prescindere dalla certificazione. Tale valutazione tiene conto sia dei rischi che potrebbero compromettere la continuità operativa dell'azienda, sia degli impatti ambientali potenzialmente generati dalle attività produttive.

Sulla base di queste analisi, adottiamo misure correttive e preventive volte a contenere gli impatti e a rafforzare la resilienza ambientale del Gruppo.





Uso delle risorse ed economia circolare

Un uso attento ed efficiente delle risorse è essenziale per migliorare la qualità dei processi produttivi e ridurre gli impatti ambientali. Attraverso interventi mirati e azioni progressive è possibile avviare percorsi di ottimizzazione che favoriscono una gestione più responsabile e sostenibile nel tempo.

Flussi di risorse in entrata

[GRI 301-1, 301-2, 301-3, E5-4 – Flussi di risorse in entrata]

Le attività del Gruppo Streparava si basano su processi industriali avanzati, dove la gestione efficiente e responsabile delle risorse rappresenta un elemento fondamentale per ridurre gli impatti ambientali e assicurare elevati standard di qualità nei prodotti realizzati.

All’interno dei siti produttivi del Gruppo, le risorse in ingresso si suddividono principalmente in tre categorie:

- materie prime metalliche
- materiali per l’imballaggio
- materiali ausiliari di processo.

Le **materie prime** costituiscono il cuore delle lavorazioni meccaniche e variano in funzione della specializzazione delle Società del Gruppo. I principali materiali trattati sono **acciaio al carbonio** e **ghisa**, che vengono approvvigionati sotto forma di **forgiati** o **componenti semilavorati**, a seconda della filiera produttiva. Fa eccezione Alunext S.r.l., Società del Gruppo specializzata nella forgiatura di leghe leggere che realizza componenti in **lega di alluminio** partendo principalmente da lingotti.

Utilizziamo poi una varietà di materiali per l’imballaggio, tra cui **cartone ondulato**, **film plastici**, **pallet in legno** e **materiali protettivi specifici**, che garantiscono la sicurezza e l’integrità del prodotto fino alla consegna.

Nel periodo di riferimento, le aziende del Gruppo hanno gestito complessivamente **57.349 tonnellate di materiali**, suddivisi tra **materie prime**, **materiali per imballaggio** e **materiali ausiliari**. Di queste circa il 48% è costituito da **materiali riciclati**.

Le principali materie prime impiegate nei processi produttivi sono di origine minerale, dunque provenienti da **fonti non rinnovabili**, con una componente di **materiale riciclato pari a circa il 44%**.

La nostra quota di materiali rinnovabili è legata ai soli imballaggi, di cui circa l’87%, pari a 455,55 tonnellate, è costituito da materiali provenienti da risorse rinnovabili.

All’interno di questa quota circa l’88% è costituito da derivati del legno, come ad esempio i pallet, le casse e altri supporti; il restante 12% è rappresentato da materiali cellulosici, come carta e cartone, impiegati principalmente per imballaggi secondari, protezioni interne e confezionamento leggero. Il materiale da imballaggio residuo proviene da fonti non rinnovabili.

L’impatto del materiale da imballaggio è reso minore dal frequente e diffuso utilizzo dei returnable packaging, cioè contenitori progettati per essere utilizzati più volte.

Materiale consumato¹

Società	Materie prime	Packaging	Totale	% materiale riciclato
Streparava Spa	35.516,43	219,86	35.736,29	35
Alunext	3.801,70	228,17	4.029,87	78,8
BPT	445	15,96	460,96	47,7
SPT	795,54	11,7	807,24	53
Streparava SMT	2343,72	-	2.343,72	66,2
Streparava Brasile	12576,5	36	12.612,50	78,9
Streparava India	1227,73	11,94	1.239,67	0
Streparava Spagna	118,95	-	118,95	0,3
Gruppo	56.825,57	523,63	57.349,20	48

Tonnellate di materiale rinnovabile e non rinnovabile utilizzato²

Società	Rinnovabile	Non rinnovabile
Streparava Spa	191,67	35.544,62
Alunext	224,27	3.805,60
BPT	12,9	448,06
SPT	8,9	798,34
Streparava SMT	-	2343,72
Streparava Brasile	15	12.597,50
Streparava India	-	1.239,67
Streparava Spagna	-	118,95
Gruppo	452,74	56.896,46

¹Gli acquisti “intercompany”, cioè tra le varie aziende del Gruppo, non vengono considerati ai fini del calcolo.

²Per “materiali rinnovabili” si intendono quelli ottenuti da fonti naturali che si rigenerano in tempi compatibili con i cicli produttivi umani (es. legno, carta, fibre vegetali). I “materiali non rinnovabili” comprendono invece quelli derivati da risorse esauribili o che richiedono tempi di rigenerazione lunghi, come metalli, minerali e materiali di origine fossile (es. plastiche convenzionali).



Flussi di risorse in uscita

[GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, E5-5 – Flussi di risorse in uscita]

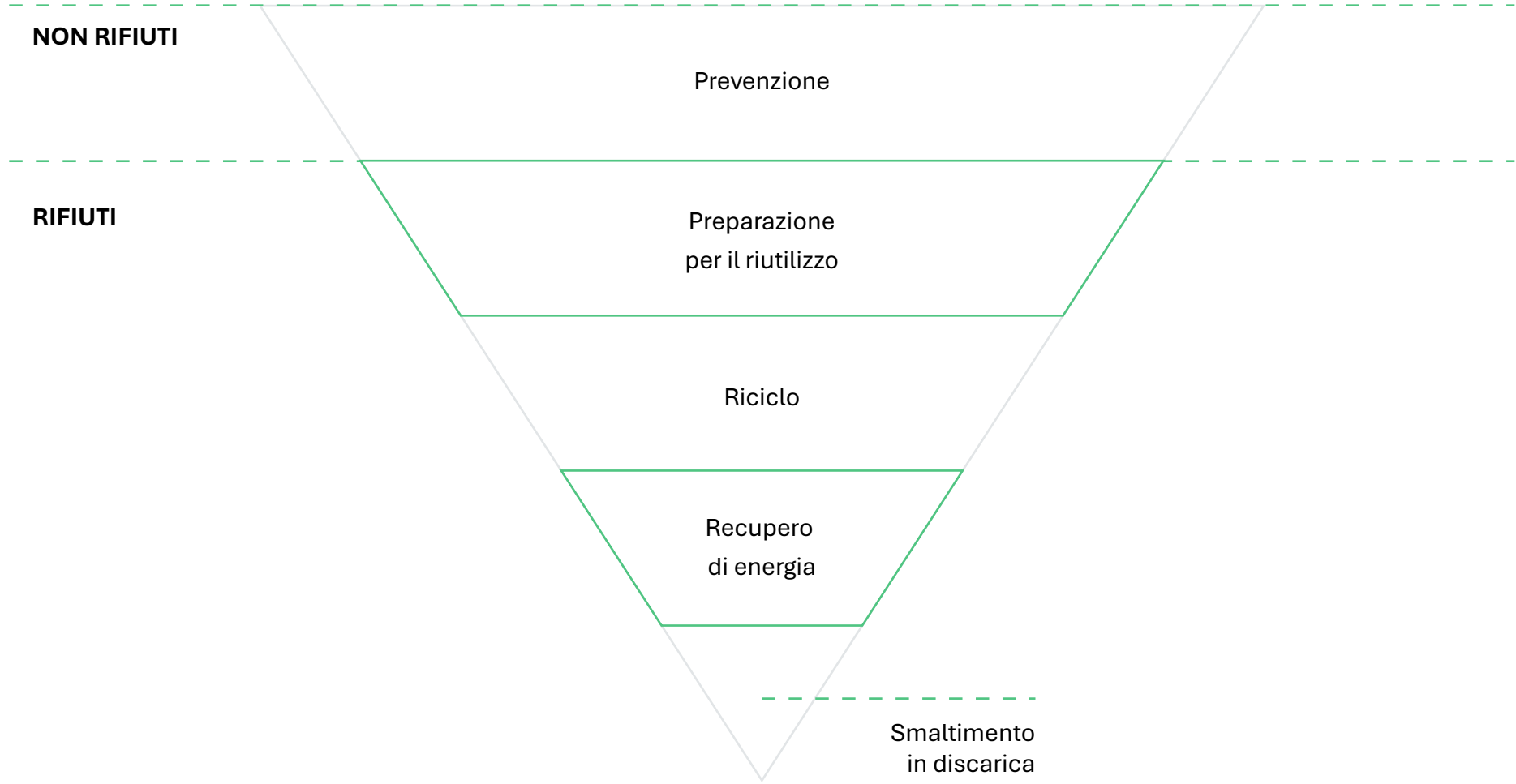
La circolarità del nostro modello di business si basa sulla riduzione dei rifiuti e sul contenimento delle risorse vergini. Tutti i progetti che avviamo sono sottoposti a una puntuale analisi costi benefici che permette di valutarne l’ipotetico ritorno economico e la riduzione in termini di impatto ambientale.

Sappiamo che una gestione strutturata degli scarti consente di reimmettere materiali nei processi produttivi, generando ulteriore valore.

I principali rifiuti derivano dalle lavorazioni meccaniche e dai trattamenti industriali: i residui metallici, in particolare in acciaio, rappresenta-

no la quota prevalente, a cui si aggiungono fanghi, emulsioni oleose e oli esausti provenienti dai trattamenti chimico-superficiali, per i quali sono previste specifiche modalità di gestione e smaltimento conformi alle normative dei Paesi in cui sono presenti gli stabilimenti.

Di seguito vengono riportati i dati sui rifiuti prodotti nel 2024, suddivisi per macro-destinazione (recupero/smaltimento) e per tipologia (pericolosi/non pericolosi).



		Preparazione per il riutilizzo	Riciclaggio	Altre operazioni di recupero	Tot.	% su tot.
Rifiuti destinati a operazioni di recupero (tonnellate)	Rifiuti pericolosi	0	0	740	740	10
	Rifiuti non pericolosi	0	1.278	4.877	6.155	82
	Totale destinati a recupero (R)	0	1.278	5.617	6.895	92
		Incenerimento	Smaltimento in discarica	Altre operazioni di smaltimento	Tot.	% su tot.
Rifiuti destinati allo smaltimento (tonnellate)	Rifiuti pericolosi	0	154	79	233	3%
	Rifiuti non pericolosi	31	324	27	382	5%
	Totale destinati a smaltimento (D)	31	478	106	615	8%
TOTALE RIFIUTI NEL 2024					7.510	



Riduzione degli imballaggi in legno

Le prime attività hanno riguardato il recupero degli imballaggi in legno e sono state poi estese a ulteriori tipologie di rifiuto, comprese quelle prima destinate allo smaltimento.

La riduzione degli imballaggi in legno si è articolata in un sistema di gestione a rendere degli imballi verso uno specifico fornitore e la vendita di ciò che è risultato assimilabile al nuovo. L'iniziativa ha permesso, da un lato, il recupero di circa il 50% degli imballaggi in legno di Streparava S.p.a., dall'altro, la valorizzazione economica di un prodotto destinato a essere gestito come rifiuto.

Recupero della plastica

Per quanto riguarda i rifiuti plastici, a seguito di una mappatura interna sono stati definiti sistemi di raccolta per tre categorie principali:

- plastica urbana (proveniente da distributori automatici)
- plastica da imballaggi industriali
- plastica pregiata (tappi coprisnodi per la protezione di componenti meccanici).

In particolare, per la plastica pregiata è stata organizzata una raccolta diretta alla fonte nelle postazioni di montaggio per garantirne la qualità e il recupero. I tappi coprisnodi, ad esempio, precedentemente venivano gestiti come imballaggi misti, mentre ora hanno una nuova destinazione.

Per ridurre la plastica monouso, infine, oltre a distribuire borracce riutilizzabili a tutto il personale, nel 2023 abbiamo installato erogatori di acqua naturale e frizzante in tutte le aree break e nei ristoranti aziendali dei nostri stabilimenti.

Gestione degli scarti produttivi

In tutti i nostri stabilimenti i trucioli metallici generati dalle lavorazioni di precisione sono affidati a fornitori specializzati che li reimmettono nel ciclo industriale sotto forma di materia prima seconda, riducendo così l'impiego di risorse vergini. È in questo contesto che si inserisce la collaborazione con Padana Rottami, Società controllata da Acciaierie Venete, a sua volta fornitore di Streparava, che reimmette i trucioli nel ciclo produttivo di fonderia.

Altri due progetti, in fase di valutazione, sono degni di nota:

- la valorizzazione degli scarti derivanti dal processo di verniciatura, quali per esempio mascherature, diluenti, DPI e morchie; una nuova destinazione di questo rifiuto potrebbe prevederne il recupero come combustibile solido e liquido.
- l'acquisto di un impianto per il trattamento delle emulsioni oleose che opera attraverso la separazione tra acqua e olio; permetterebbe la diminuzione del consumo idrico, con la reimmissione di circa 500 metri cubi d'acqua nel ciclo produttivo, e la riduzione della quota di rifiuti da smaltire.

Smoker point Re-Cig

Oltre ai principali flussi industriali, dal 2022 collaboriamo con Re-Cig, azienda che raccoglie e recupera mozziconi di sigaretta, trasformandoli in materiale plastico atossico (acetato di cellulosa Re-CA®) utilizzabile nella produzione di piccola oggettistica.

Nel 2024 il progetto è stato attivo nel solo stabilimento di Adro: sono stati raccolti 59,5 kg di mozziconi, equivalenti a circa 142 Kg di CO2 equivalenti. Per il 2025 l'obiettivo è incrementare tale quantità, grazie all'estensione dell'iniziativa agli stabilimenti italiani di BPT, SPT e SMT.

La promozione del progetto è stata affiancata da un'attività di sensibilizzazione sul tema del fumo, sul quale è possibile confrontarsi con il medico aziendale.

Raccolta differenziata

Il sistema aziendale di raccolta differenziata è stato rivisto e sistematizzato in tutti gli stabilimenti italiani con modifiche dei raccoglitori presenti presso gli uffici, le aree produttive e le aree break. L'obiettivo della revisione è di incentivare la corretta destinazione del rifiuto da parte di tutti i dipendenti, riducendo in questo modo la quota classificata come rifiuto generico.



Energia e clima

La crisi climatica è uno degli effetti più evidenti della presenza insostenibile dell'uomo sul pianeta che ci ospita. Un cambio di passo non è più rimandabile e noi abbiamo iniziato un percorso specifico anche in questo ambito.

L'efficienza energetica

[GRI 302-1, 302-3, E1-5 Consumo di energia e mix energetico]

I consumi energetici delle aziende del nostro Gruppo dipendono strettamente dalla tipologia delle attività dei diversi siti produttivi.

L'energia elettrica rappresenta la quota più significativa (55,6%) ed è utilizzata principalmente per alimentare i macchinari destinati alle lavorazioni meccaniche e alle linee di assemblaggio.

A questa si affianca il consumo di gas naturale (41,4%), impiegato nei trattamenti termici, nei processi di verniciatura, per il riscaldamento degli ambienti e, in misura minore, per la cucina aziendale.

Infine, i carburanti di origine petrolifera, utilizzati per l'autotrazione dei veicoli aziendali, sono responsabili di una quota residuale dei consumi energetici complessivi (3,0%).

Consumo di energia e mix energetico - Anno 2024

Fonti	Consumi GJ
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	5.599
Consumo di combustibile da gas naturale	76.435
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	472
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	63.898
Consumo totale di energia da fonti fossili Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	146.404 79%
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	27.312
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	11.500
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	38.812 21%
Consumo totale di energia	185.216

Consumo di energia per Società - Anno 2024

Società	Rinnovabile GJ	Non rinnovabile GJ	Totale GJ
Streparava Spa	13.702	56.879	70.581
Alunext	8.602	56.097	64.699
BPT	3.274	7.509	10.783
SPT	2.875	8.173	11.048
Streparava SMT	495	4.266	4.761
Streparava Brasile	9.090	844	9.934
Streparava India	727	10.426	11.153
Streparava Spagna	47	2.210	2.257
Consumo totale di energia	38.812	146.404	185.216

Per quanto riguarda l'energia elettrica stiamo progressivamente aumentando il ricorso alle fonti rinnovabili, sia attraverso l'autoproduzione che mediante contratti di fornitura certificati.

Dal 2023 nello stabilimento Streparava S.p.A. di Adro è presente un impianto fotovoltaico con una potenza di 4,6 MWh, che provvede al 24,66% dei consumi energetici dello stabilimento. Anche lo stabilimento di Streparava SMT a Zocco di Erbusco è dotato di un impianto fotovoltaico installato nel 2024 con una potenza di 440 kWh.

Nel 2024 gli impianti fotovoltaici del Gruppo hanno prodotto complessivamente **3.193,77 MWh** di energia elettrica. Di questa, circa il **65%** è stato **autoconsumato**, contribuendo direttamente al fabbisogno energetico delle aziende; il restante **35%** è stato invece **ceduto alla rete**.

Parallelamente, una parte dell'energia elettrica acquistata dalla rete è riconducibile a fonti rinnovabili, come documentato dalle **Garanzie di Origine (GO)** allegate ai relativi contratti di fornitura. In particolare, lo stabilimento **Streparava Brasile** di Sete Lagoas soddisfa il **100%** del proprio fabbisogno elettrico tramite energia da fonti rinnovabili, certificata da Pacifico Energia Serviços Ltda.



Anche gli stabilimenti **Alunext**, **BPT** e **SPT** impiegano energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, in misura pari rispettivamente al **42%**, **35%** e **34%** del totale dei propri consumi elettrici, grazie a contratti di fornitura parzialmente coperti da Garanzie di Origine.

In totale, **il 21% dell’energia consumata nel 2024 proviene da fonti rinnovabili**: un risultato incoraggiante ma sul quale vogliamo continuare a migliorare nei prossimi anni, soprattutto grazie all’acquisto di una quota maggiore di energia certificata da fonti rinnovabili.

La tabella seguente riporta la nostra intensità energetica, calcolata come rapporto tra il consumo totale di energia interna e il totale della produzione del periodo di riferimento, pari a circa 64.594 tonnellate.

Intensità energetica - Anno 2024

	[GJ/ton]
Consumi energetici totali rispetto alla produzione	2,87

Il **miglioramento della gestione energetica** e la **riduzione dei consumi** sono uno degli assi portanti del nostro percorso ESG. A tal fine, conduciamo analisi periodiche sui processi produttivi e sugli impianti con l’obiettivo di individuare e implementare soluzioni tecniche e organizzative in grado di incrementare l’efficienza energetica.

Un elemento fondamentale di questo impegno è stata l’acquisizione di una conoscenza approfondita dei consumi attuali. La raccolta, analisi e interpretazione dei dati energetici ci ha permesso di evidenziare le principali aree di inefficienza e di definire azioni migliorative.

Si riportano di seguito gli esempi più significativi degli interventi realizzati presso lo stabilimento di Adro di Streparava S.p.A. Alcune attività sono state avviate nel 2024 e verranno completate nei primi mesi del 2025.

Per ciascun intervento è stata valutata la **fattibilità economica** mediante l’analisi del rapporto **B/C** (Benefit/Cost), cioè il rapporto tra i benefici attesi e i costi dell’investimento. Questo indicatore consente di stimare l’efficienza economica degli interventi: un valore superiore a 1 indica che i benefici superano i costi, rendendo l’investimento conveniente. Tutti gli interventi riportati hanno registrato un **valore di B/C superiore a 1**, con punte fino a **quasi 5**.

Intervento	kWh risparmiati	Anno conclusione
Programmazione automatica dello spegnimento degli aspiratori durante il fine settimana	66.886	2024
Installazione sensore di presenza e inverter per la modulazione degli aspiratori in un reparto produttivo	25.200	2025
Sistemazione perdite sull’impianto ad aria compressa	427.600	2024
Riduzione dissipazione termica dei capannoni attraverso portoni automatizzati	2.272	2024
Installazione ottimizzatori di rete ICOPOWER	506.500	2024

Sistema ICOPOWER
Ottimizzazione dei consumi elettrici

ICOPOWER è un dispositivo elettrico progettato per migliorare l’efficienza energetica degli impianti industriali. Agisce sulla qualità dell’energia elettrica riducendo le perdite dovute a dispersioni, carichi non lineari e componenti reattive. Il sistema consente di:

- **ridurre i consumi di energia attiva senza modificare gli impianti esistenti;**
- **stabilizzare la tensione e migliorare il fattore di potenza;**
- **minimizzare picchi e distorsioni nei flussi elettrici;**
- **monitorare in tempo reale i parametri energetici, con verifica dei risultati.**

Questa tecnologia è particolarmente rilevante nell’ambito manifatturiero, dove l’alimentazione elettrica instabile o inefficiente può causare sprechi, usura prematura degli impianti e costi operativi superiori.

Nella prospettiva di efficientare sempre di più i consumi energetici, stiamo valutando l’adozione di un sistema di gestione dell’energia conforme alla norma ISO 50001.

L’implementazione di tale standard rappresenterebbe un ulteriore passo verso un approccio strutturato e sistematico all’efficienza energetica, consentendo di integrare i processi di monitoraggio e ottimizzazione dei consumi con le strategie aziendali.





La gestione delle emissioni

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES]

Nel 2024 abbiamo anche avviato un percorso strutturato di valutazione delle emissioni di gas serra (GHG) attraverso la compilazione del primo inventario GHG. Questa attività ha consentito di mappare e comprendere le principali fonti emissive per tutti gli stabilimenti, gettando le basi per lo sviluppo di strategie efficaci di mitigazione e riduzione, sia nel breve che nel lungo periodo.

Il calcolo dell'impronta carbonica è stato condotto in coerenza con gli standard internazionali più riconosciuti, in particolare il **Greenhouse Gas (GHG) Protocol** e la norma **UNI EN ISO 14064-1:2018**, che distinguono le emissioni in tre categorie:

Scope 1

emissioni dirette, derivanti da fonti possedute o controllate dall'organizzazione. Includono sia fonti stazionarie (come caldaie, impianti di riscaldamento) sia fonti mobili (flotte aziendali);

Scope 2

emissioni indirette associate alla generazione di energia elettrica, calore o vapore acquistati e consumati dall'organizzazione.

Per la contabilizzazione di queste emissioni si utilizzano due approcci metodologici:

- **Il location based**, che calcola le emissioni utilizzando i fattori di emissione medi relativi al mix energetico del Paese in cui opera l'organizzazione, riflettendo quindi l'andamento medio della produzione elettrica nazionale.

- **Il market based**, che considera invece la capacità dell'organizzazione di effettuare scelte consapevoli sul mercato dell'energia, calcolando le emissioni sulla base del cosiddetto residual mix nazionale o dei certificati di origine (GO), in funzione dell'effettivo approvvigionamento di energia rinnovabile.

Scope 3³

emissioni indirette che si verificano lungo l'intera catena del valore, a monte e a valle delle attività aziendali. In particolare, sono state incluse le seguenti categorie:

- **acquisto di materiali, packaging, servizi esternalizzati e acqua** (cat. 1);
- **emissioni legate all'intero ciclo dei combustibili e dell'energia non incluse negli scope 1 e 2** (cat. 3);
- **trasporto e distribuzione a monte e interno** (cat. 4);
- **gestione dei rifiuti e delle acque reflue** (cat. 5);
- **viaggi di lavoro e pendolarismo dei dipendenti** (cat. 6 e 7);
- **trasporto e distribuzione a valle dei prodotti finiti** (cat. 9).

³Conformemente al principio di rilevanza e materialità, sono state escluse dall'analisi le categorie considerate non significative per l'attività del Gruppo o non applicabili, tra cui beni capitali (cat. 2), leasing a monte e a valle (cat. 8 e 13), uso e fine vita dei prodotti venduti (cat. 10, 11, 12), franchising (cat. 14) e investimenti (cat. 15).

Emissioni di Gas a effetto serra (GHG)	Anno 2024 [tCO2eq]
Emissioni di GHG di Scope 1	
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	4.843,72
Emissioni di GHG di Scope 2	
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 - location based	8.212,92
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 - market based	10.503,48
Emissioni significative di GHG di Scope 3	
Emissioni indirette lorde totali di GHG (scope 3) - location based	177.603,25
Emissioni indirette lorde totali di GHG (scope 3) - market based	177.685,57
Cat 1. Beni e servizi acquistati	167.624,51
Cat 3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2) – location based	2.856,69
Cat 3. Attività legate ai combustibili e all'energia (non incluse nell'ambito 1 o 2) – market based	2.939,01
Cat 4. Trasporto e distribuzione a monte	2.278,84
Cat 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni	1.037,55
Cat 6. Viaggi d'affari e 7. Pendolarismo dei dipendenti	2.059,86
Cat 9. Trasporto a valle	1.745,80
Emissioni totali di GHG	
Emissioni totali di GHG – location based	190.659,89
Emissioni totali di GHG – market based	193.032,77

Di seguito riportiamo i dati relativi alle emissioni di gas a effetto serra, espressi in tonnellate di CO2 equivalente.

La tabella seguente mostra l'intensità delle emissioni di gas a effetto serra, calcolata come rapporto tra le emissioni totali di CO₂ equivalente (scope 1, 2 e 3, sia secondo l'approccio location-based che market-based) e la produzione complessiva del periodo di riferimento.

Intensità delle emissioni di GHG - Anno 2024

	[tCO2eq/ton]
Emissioni totali di GHG (location based) rispetto alla produzione	2,95
Emissioni totali di GHG (market based) rispetto alla produzione	2,99

Tassonomia

Inquadramento normativo

Attività ammissibili per la tassonomia

Valutazione di allineamento alla tassonomia

La rendicontazione delle informazioni finanziarie



Inquadramento normativo

La Tassonomia europea, introdotta dal Regolamento UE 2020/852 e s.m.i., è uno strumento comunitario che ha l'obiettivo di indirizzare i capitali verso le attività che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Per raggiungere questi obiettivi la Tassonomia orienta gli investitori verso progetti e attività più sostenibili, dando loro la possibilità di accedere a informazioni affidabili e trasparenti.

Stando al suo regolamento, le attività economiche che possono essere incluse nella Tassonomia (e definite quindi «ammissibili») sono quelle in grado di dare un contributo sostanziale a uno o più obiettivi ambientali.

Un'attività economica ammissibile può anche essere considerata ecosostenibile (e definita quindi «allineata») quando soddisfa i cosiddetti «criteri del vaglio tecnico» previsti dai regolamenti delegati. Con l'emissione del Regolamento UE 2021/2139 e s.m.i. alla fine del 2022 sono stati definiti i criteri di vaglio tecnico per i primi due obiettivi climatici, mentre quelli dei rimanenti quattro, insieme agli elenchi delle attività ammissibili, sono stati pubblicati nel 2023 tramite il Regolamento UE 2023/2486.

Il Regolamento UE 2021/2178 definisce KPI (acronimo inglese di Key Performance Indicator, in italiano indicatori fondamentali di prestazione) tutte le informazioni finanziarie che devono essere fornite dalle imprese definite dalla tassonomia “non finanziarie” per le attività allineate.

La comunicazione riguarda:

- la quota del fatturato proveniente da prodotti o servizi associati ad attività economiche considerate ecosostenibili;
- la quota delle spese in conto capitale (CapEx) e la quota delle spese operative (OpEx) relative a processi associati ad attività economiche considerate ecosostenibili.

Attività ammissibili per la tassonomia

È stata effettuata un'analisi delle attività del Gruppo al fine di verificarne la conformità ai criteri previsti dalla Tassonomia europea, in base al Regolamento (UE) 2020/852 e ai relativi atti delegati. L'obiettivo dell'analisi è stato identificare le attività aziendali ammissibili, ovvero quelle incluse negli elenchi delle attività economiche che, secondo la normativa attuativa, possono contribuire in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi ambientali dell'Unione Europea.

L'attività core del Gruppo, la produzione di componentistica per il settore automotive, è risultata ammissibile. Essa è riconducibile all'attività economica 3.18 “Fabbricazione di componenti automobilistici e per la mobilità”, presente nell'allegato I del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139. Tale attività include specificamente la fabbricazione, riparazione, manutenzione, riqualificazione, cambio di destinazione e ammodernamento di sistemi, componenti, entità tecniche indipendenti, parti e pezzi di ricambio per il settore automobilistico.



Valutazione di allineamento alla tassonomia

Ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento (UE) 2020/852, un'attività è considerata sostenibile (allineata alla tassonomia) se:

- Contribuisce sostanzialmente a uno o più dei sei obiettivi ambientali.
- Non arreca danno significativo (Do No Significant Harm - DNSH) agli altri obiettivi.
- Rispetta le salvaguardie minime (standard sociali e di governance).

L'allineamento dell'attività di Streparava è stato valutato in base ai criteri del vaglio tecnico previsti dall'allegato I del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 per l'attività 3.18.

Criteri di contributo sostanziale

Per quanto riguarda il contributo sostanziale alla mitigazione dei cambiamenti climatici, l'attività è stata valutata rispetto al criterio 1.c) previsto per l'attività 3.181. L'attività di produzione può essere considerata allineata alla Tassonomia europea se riguarda la fabbricazione di componenti essenziali per garantire e migliorare le prestazioni ambientali dei veicoli a emissioni zero, ovvero veicoli le cui emissioni dirette di CO₂ (dallo scarico) sono pari a zero. Nel caso del Gruppo Streparava, la valutazione di allineamento rispetto all'attività 3.18 è stata effettuata analizzando in dettaglio la gamma dei prodotti realizzati, al fine di identificare quelli destinati esclusivamente a veicoli elettrici a batteria (BEV) a zero emissioni. La descrizione dell'atti-

vità 3.18 della Tassonomia non considera automaticamente eleggibili tutti i componenti dei veicoli a zero emissioni, ma solo quelli identificati come essenziali e funzionali al miglioramento delle prestazioni ambientali. Tra questi rientrano, in modo esplicito, i sistemi di trazione, le sospensioni e altri sottosistemi fondamentali. È proprio in questi ambiti che si concentra la produzione del Gruppo, che realizza componentistica riconducibile a tali categorie. L'esito della valutazione è di allineamento parziale rispetto ai criteri di contributo sostanziale in quanto solo una parte dell'attività produttiva del Gruppo riguarda la produzione di componentistica per i veicoli BEV.

Non arrecare danno significativo

A seguito della valutazione di allineamento ai criteri di contributo sostanziale è stato valutato l'allineamento rispetto ai criteri di Do No Significant Harm (DNSH) per ciascuno dei rimanenti obiettivi ambientali.

Adattamento ai cambiamenti climatici

Relativamente all'adattamento ai cambiamenti climatici, la Tassonomia dell'UE richiede che venga condotta un'analisi dei rischi fisici legati al clima per i siti di produzione, in conformità all'appendice A dell'allegato I. In linea con tali requisiti, lo stabilimento di Streparava S.p.A., l'unico che produce componenti per veicoli elettrici a batteria, ha effettuato un'analisi dei rischi climatici nell'ambito del proprio sistema

di gestione ambientale, certificato secondo la norma ISO 14001. L'analisi ha esaminato il grado di esposizione delle attività produttive a potenziali impatti fisici derivanti dai cambiamenti climatici, individuando i principali fattori di rischio. In base a queste valutazioni, sono già state adottate misure fisiche e organizzative volte a mitigarne gli effetti, tra cui la sospensione temporanea delle attività nelle ore più calde dei mesi estivi e l'installazione di dispenser d'acqua a beneficio del personale.

Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine

Relativamente all'uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, lo stabilimento di Adro ha adottato misure e procedure in linea con i criteri previsti nell'appendice B dell'allegato I. L'uso dell'acqua è regolato dalle procedure operative definite nel sistema di gestione ambientale ISO 14001, attivo nello stabilimento. Valutazioni periodiche degli impatti idrici condotte a livello di linea produttiva hanno costantemente evidenziato impatti trascurabili.

Transizione verso un'economia circolare

Il Gruppo Streparava adotta un approccio orientato alla riduzione degli impatti ambientali lungo il ciclo di vita dei propri prodotti, in coerenza con i criteri DNSH relativi alla transizione verso un'economia circolare. Nella fase di progettazione, viene posta attenzione alla durabilità e affidabilità dei componenti. La produzione è focalizzata su

componenti meccanici ad alta precisione, tipicamente progettati per una lunga durata, anche in condizioni gravose. La gestione dei rifiuti industriali privilegia il recupero e il riciclo, in particolare per i materiali metallici, che costituiscono la principale frazione dei residui di lavorazione. Sono attive procedure avanzate per la corretta gestione dei rifiuti, in conformità alla normativa ambientale vigente, e integrate nel sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001.

Prevenzione e riduzione dell'inquinamento

Nell'ambito delle proprie attività, Streparava non immette sul mercato attraverso i propri prodotti sostanze vietate né sostanze chimiche in concentrazioni superiori ai limiti stabiliti dai regolamenti europei specificati nell'appendice dei criteri DNSH generici relativi alla prevenzione e riduzione dell'inquinamento.

Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi

Relativamente all'uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, lo stabilimento di Adro ha adottato misure e procedure in linea con i criteri previsti nell'appendice D dell'allegato I.

Nell'ambito della certificazione ISO 14001, vengono svolte periodicamente valutazioni degli impatti ambientali sia a livello di linea produttiva sia di stabilimento. Tali analisi non hanno mai rilevato impatti significativi sulla biodiversità.



Le garanzie minime di salvaguardia

Il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia è assicurato attraverso l'adozione e l'applicazione delle politiche del Gruppo in materia di diritti umani, tutela dei lavoratori, anticorruzione e responsabilità fiscale.

Il Codice Etico del Gruppo è formalmente allineato ai Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGP), alle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

A supporto di tali principi, il Gruppo ha implementato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (MOG 231), volto a prevenire e gestire comportamenti illeciti, con un'attenzione specifica alla prevenzione della corruzione.

Il modello include procedure strutturate per garantire la conformità alla normativa vigente, promuovendo la leale concorrenza, la correttezza fiscale e la trasparenza nei rapporti commerciali.

La rendicontazione delle informazioni finanziarie

Il Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, che integra il Regolamento (UE) 2020/852 relativo alla Tassonomia europea, definisce le modalità con cui le imprese e gli enti finanziari devono calcolare e comunicare i principali indicatori di performance (KPI), fatturato, spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx), in relazione alle attività economiche classificate come ammissibili e allineate alla Tassonomia.

Conformemente a tali disposizioni, Streparava ha adottato le definizioni, i criteri e i principi metodologici previsti dal Regolamento, assicurando coerenza, trasparenza e tracciabilità nella rappresentazione delle attività rilevanti. I dati economici e patrimoniali sono stati estratti dai sistemi di contabilità generale e analitica utilizzati per la redazione dei bilanci civilistici, redatti principalmente secondo i principi contabili nazionali (GAAP).

KPI fatturato

La quota di fatturato ammissibile ai sensi della Tassonomia è riferita alla produzione di componentistica per il settore automotive e rappresenta circa il 98% del fatturato totale di Streparava. Di questa quota, il 4,1% risulta allineato ai criteri tecnici della Tassonomia, corrispondente al 4% del fatturato complessivo.

La parte ammissibile ma non allineata, pari al 94% del fatturato totale, si riferisce alla produzione di componenti destinati a veicoli che non sono a zero emissioni, e che quindi non soddisfano il criterio c) relativo al contributo sostanziale alla mitigazione dei cambiamenti climatici.

Il restante 2% del fatturato non è riconducibile ad attività economiche rientranti nel perimetro della Tassonomia, in quanto derivante da attività non core.



KPI CapEx

Oltre alle spese in conto capitale direttamente associate ad attività economiche ammissibili, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 consente di includere nel numeratore del KPI CapEx anche gli investimenti relativi:

- all'acquisto di beni o servizi provenienti da attività allineate alla Tassonomia;

a misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra. Rientra in questa casistica, ad esempio, l'investimento effettuato nel 2024 per l'impianto fotovoltaico installato presso lo stabilimento Streparava SMT.

La quota di CapEx allineata rappresenta il 12,4% delle spese in conto capitale totali sostenute dal Gruppo. Questa quota comprende:

- investimenti in attivi materiali e immateriali per la produzione di componentistica destinata a veicoli elettrici;
- l'acquisto e l'installazione dell'impianto fotovoltaico.

La quota di CapEx ammissibile risulta pari al 93,1% delle spese totali e comprende:

- gli investimenti sopra descritti;
- ulteriori investimenti in attivi materiali e immateriali per la produzione di componentistica per il mercato automotive nel suo complesso.

KPI OpEx

Analogamente a quanto previsto per le spese in conto capitale, il Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 consente di includere nel numeratore del KPI OpEx le spese operative relative alla manutenzione di:

- beni legati ad attività allineate alla Tassonomia;
- misure volte a ridurre le emissioni di gas a effetto serra.

Nel caso di Streparava, le OpEx allineate rappresentano lo 0,5% delle spese operative totali e comprendono:

- la manutenzione dell'impianto fotovoltaico;
- la manutenzione di macchinari e edifici per la produzione di componenti per veicoli elettrici;

le attività di ricerca e sviluppo legate alla produzione di componenti per veicoli elettrici.

Le OpEx ammissibili corrispondono invece al 97,7% delle spese operative totali e includono i costi direttamente legati al funzionamento quotidiano degli impianti e delle attività produttive associate alla componentistica per il settore automotive.



[illegible]

[illegible]

[illegible]



Interpretazione codici tabelle KPI

Il codice (2) contiene l'abbreviazione dell'obiettivo al quale l'attività economica può apportare un contributo sostanziale, e il numero della sezione dell'attività nel corrispondente allegato dell'obiettivo, vale a dire:

- mitigazione dei cambiamenti climatici: CCM
- adattamento ai cambiamenti climatici: CCA
- acque e risorse marine: WTR
- economia circolare: CE
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento: PPC
- biodiversità ed ecosistemi: BIO

Nel caso dell'attività 3.18. che contribuisce all'obiettivo mitigazione dei cambiamenti climatici il codice è CCM 3.18.

Dalla colonna 5 a 10, relative ai criteri di contributo sostanziale per i sei obiettivi ambientali:

- Sì – L'attività è ammissibile alla tassonomia e allineata ai criteri di contributo sostanziale della tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
- No – L'attività è ammissibile alla tassonomia ma non è allineata ai criteri di contributo sostanziale della tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
- N/AM – Non ammissibile; l'attività non è ammissibile alla tassonomia per l'obiettivo pertinente

Dalla colonna 11 a 16, relative ai criteri di DNSD per i sei obiettivi ambientali:

- Sì – L'attività è ammissibile alla tassonomia e allineata ai criteri di DNSH della tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
- No – L'attività è ammissibile alla tassonomia ma non allineata ai criteri di DNSH della tassonomia riguardo all'obiettivo ambientale pertinente
- “-“ – L'attività è ammissibile alla tassonomia e non esistono criteri DNSH applicabili riguardo all'obiettivo ambientale pertinente

Colonna 17, relativa al rispetto delle garanzie minime di salvaguardia:

- Sì – L'attività economica è svolta nel pieno rispetto delle garanzie minime di salvaguardia
- No – L'attività economica non è svolta nel pieno rispetto delle garanzie minime di salvaguardia

Categoria attività abilitante: se l'attività economica è allineata a tutti i criteri di vaglio tecnico pertinenti e alle garanzie minime di salvaguardia può essere contraddistinta dalla lettera A, che specifica che l'attività economica è abilitante.

Di seguito la definizione di attività economica abilitante ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento Delegato (UE) 2020/852:

“un'attività economica contribuisce in modo sostanziale a uno o più degli obiettivi ambientali enunciati all'articolo 9 se consente direttamente ad altre attività di apportare un contributo sostanziale a uno o più di tali obiettivi, a condizione che:

- a) non comporti una dipendenza da attivi che compromettono gli obiettivi ambientali a lungo termine, tenuto conto della vita economica di tali attivi; e
- b) abbia un significativo impatto positivo per l'ambiente, sulla base di considerazioni relative al ciclo di vita.”



STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE			
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione	
Informative generali						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1	Dettagli organizzativi	1.3; 1.5; 2.1			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.5			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.5 e fine rapporto			
	2-4	Revisione delle informazioni	1.5			
	2-5	Assurance esterna	1.5			
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3; 2.1			
	2-7	Dipendenti	4.2			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	4.2			
	2-9	Struttura e composizione della governance	2.2			
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2			
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	2.2			
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2			
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2			
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2			
	2-15	Conflitti d'interesse	2.2			
	2-16	Comunicazione delle criticità	2.2			
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.2			
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	2.2			
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	-	X	Information unavailable/incomplete	Non sono presenti norme riguardanti le remunerazioni
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	-	X	Information unavailable/incomplete	Non sono presenti procedure
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo e la limitata disponibilità di informazioni retributive aggregate, non è stato possibile calcolare in modo attendibile il rapporto
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Introduzione del CEO			
	2-23	Impegno in termini di policy	1.1; 1.2			
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2			
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	2.2			
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2			
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	5.1			
	2-28	Appartenenza ad associazioni	3.2			
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	4.2			
	2-30	Contratti collettivi	4.2			



STANDARD GRI	INFORMATIVA		PARAGRAFO	OMISSIONE		
				Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	3.2	omissioni non applicabili		
	3-2	Elenco di temi materiali	3.2			
Cambiamenti climatici (ESRS E1)						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	6.1			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	6.3.1			
	302-3	Intensità energetica	6.3.1			
	302-4	Riduzione del consumo di energia	6.3.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	6.3.2			
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	6.3.2			
	305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	6.3.2			
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	6.3.2			
Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	6.1			
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	6.2.1			
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	6.2.1			
	301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	6.2.1			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	6.2.2			
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	6.2.2			
	306-3	Rifiuti prodotti	6.2.2			
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	6.2.2			
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	6.2.2			
Forza lavoro propria (ESRS S1)						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7	Dipendenti	4.2.1			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	4.2.1			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	4.1			



STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Forza lavoro propria (ESRS S1)					
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.2.1			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2.7			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.2.7			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.2.7			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.2.7			
	403-10 Malattie professionali	4.2.7			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.2.4			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.2.4			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	4.2.5			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo a)	2.2			
	405-1 Diversità tra i dipendenti b)	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo non è stato possibile raccogliere il dato nella classificazione in cui l’informazione viene richiesta
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo e la limitata disponibilità di informazioni retributive aggregate, non è stato possibile calcolare in modo attendibile il rapporto
Comunità interessate (ESRS S3)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	5.1			
Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	2.4			
Condotta delle imprese (ESRS G1)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	2.3			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	2.2.4			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	2.2.4			



streparava.com