



*Extruding  
Future Plastics Now®*



**BANDERA**  
EXTRUSION INTELLIGENCE®



**Bilancio di Sostenibilità  
2022**

**LEADER MONDIALE**

**NELLA PROGETTAZIONE E PRODUZIONE  
DI LINEE PER**

**L'ESTRUSIONE DI  
MATERIE PLASTICHE**



# Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A.

## Bilancio di sostenibilità 2022

### Indice

|   |    |
|---|----|
| Lettera agli stakeholder  | 5  |
| Highlights  | 7  |
| 1. Identità e strategia   | 8  |
| 1.1 Profilo e identità organizzazione                               | 8  |
| 1.2 - La nostra storia  | 9  |
| 1.3 - Vision, Mission e Valori                                      | 11 |
| 1.4 - Il nostro modello di business                                 | 12 |
| 1.5 - Il nostro approccio all'innovazione                           | 14 |
| 2. Strategia e Sostenibilità: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile | 16 |
| 2.1 - Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder            | 16 |
| 2.2 - Analisi di materialità  | 19 |
| 2.3 - Matrice di Materialità  | 20 |
| 2.4 - Il nostro contributo agli SDGs                                | 21 |
| 2.5 ESG Assessment Report e Action Plan                             | 23 |
| 2.6 Il nostro approccio all'economia circolare                      | 24 |
| 3. Governance   | 26 |
| 3.1 - Struttura della governance                                    | 26 |
| 3.2 - Assetto organizzativo   | 28 |
| 3.3 - Il Codice Etico   | 30 |
| 3.3.1 - Trasparenza   | 30 |
| 3.3.2 - Certificazioni  | 30 |
| 4. Sostenibilità sociale  | 31 |
| 4.1 - Le nostre persone   | 31 |
| 4.1.1 - La formazione delle risorse umane                           | 34 |
| 4.1.2 - Valutazione delle performance                               | 36 |



|  |    |
|--|----|
| 4.1.3 - Diversità e pari opportunità                 | 37 |
| 4.1.4 - Salute e sicurezza sul lavoro                | 39 |
| 4.1.5 - Regolamento Welfare e benefits ai dipendenti | 42 |
| 4.1.6 - Retribuzioni                                 | 42 |
| 4.2 Il nostro coinvolgimento nella comunità          | 43 |
| 5. - Sostenibilità ambientale                        | 45 |
| 5.1 - I consumi di energia                           | 46 |
| 5.2 - La risorsa idrica                              | 47 |
| 5.3 - Gestione dei rifiuti                           | 48 |
| 5.4 - Emissioni                                      | 50 |
| 6. - Sostenibilità economica                         | 51 |
| 6.1 - Il Valore Economico Generato e Distribuito     | 51 |
| GRI Content Index                                    | 58 |

## Lettera agli stakeholder

Gentili stakeholder,

siamo lieti di presentarvi il primo Bilancio di Sostenibilità della nostra azienda, Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A., con cui desideriamo condividere importanti informazioni sui recenti sviluppi delle nostre attività in termini di sostenibilità. È nostra intenzione coinvolgervi attivamente nel nostro percorso verso la sostenibilità, poiché riteniamo che le vostre prospettive e le vostre opinioni siano fondamentali per il successo a lungo termine della nostra azienda.

Il 2022 è stato un anno caratterizzato da una serie di sfide per l'intera Comunità Europea, a causa dell'aggressione russa all'Ucraina. Questo evento ha generato significativi impatti economici e finanziari, con ripercussioni anche nel nostro settore. L'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'energia ha comportato un incremento dei costi operativi. Tuttavia, nonostante le difficoltà incontrate, siamo orgogliosi di aver affrontato tali sfide in maniera responsabile.

Per quanto riguarda la sostenibilità, riconosciamo l'importanza dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, che ha definito i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) da raggiungere entro il 2030. Il nostro Bilancio di Sostenibilità si inserisce in questo quadro, consentendo una rendicontazione trasparente delle nostre attività sostenibili nei confronti di tutte le parti interessate. Riteniamo che sia fondamentale condividere con i nostri stakeholder le informazioni sulle performance sociali, ambientali ed economiche, in modo da consentire una valutazione completa del nostro impatto e delle nostre azioni per raggiungere gli SDGs.

Siamo consapevoli che la sostenibilità sia un processo in continua evoluzione e che richieda un impegno costante per adeguarsi ai cambiamenti e alle sfide emergenti. Pertanto, stiamo lavorando per migliorare costantemente le nostre strategie e le nostre pratiche sostenibili. Abbiamo implementato misure per l'efficienza energetica, la gestione responsabile delle risorse utilizzate e dei rifiuti prodotti.



Parallelamente, abbiamo condotto una valutazione della situazione aziendale secondo i criteri ESG (Ambientali, Sociali e di Governance). Questo ci ha permesso di identificare una serie di temi di sostenibilità rilevanti per la nostra azienda. In relazione a ciascun tema è stata attentamente analizzata la situazione attuale ed è in corso di definizione un piano d'azione dettagliato che mira a migliorare la nostra sostenibilità e ad affrontare le sfide che ci attendono nel futuro.

Queste attività rappresentano soltanto il primo passo di un lungo percorso verso la sostenibilità; siamo consapevoli che ci aspettano ulteriori sfide e opportunità nel nostro cammino. Siamo entusiasti di condividere con voi i progressi finora realizzati, consapevoli che la sostenibilità è un impegno collettivo e che soltanto insieme potremo fare la differenza.



# Highlights



**15.500**  
Clienti nel mondo



**35.000**  
Estrusori nel mondo



**54.000 t**  
Polimeri estrusi ogni giorno



**205**  
Dipendenti



**1.438**  
Ore di formazione erogate ai dipendenti



**98%**  
Impiegati a tempo pieno



**29.000 mq**  
Siti produttivi



**100%**  
Produzione e progettazione Bandera



**5.053.862 kwh**  
Energia consumata



**5.952 m3**  
Acqua consumata

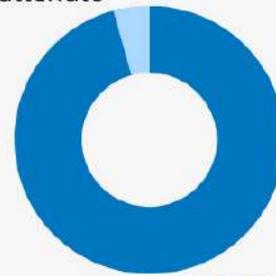


**339.544 t**  
Rifiuti prodotti



**86%%**  
Rifiuti destinati a recupero materia/energetico

**4,3%**  
Valore economico trattenuto



**95,7%**  
Valore economico distribuito agli stakeholder

## La nostra Vision

*Divenire uno di più importanti centri di eccellenza in Europa specializzato nell'estrusione, consolidando la propria posizione di leader mondiale.*

## La nostra Mission

*Produzione di linee di estrusione per la trasformazione delle materie plastiche, con una filosofia di gestione incentrata sul cliente e attenta all'evoluzione del mercato. Il nostro obiettivo è fornire soluzioni tecnologicamente avanzate, innovative e che contribuiscano allo sviluppo sostenibile.*



## 1. Identità e strategia

### 1.1 Profilo e identità organizzazione

La nostra società, Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. (di seguito “Società”, “Azienda”), nasce negli anni '40 del Novecento, come officina meccanica e oggi riveste un ruolo di leader nella progettazione e nella produzione di linee per l'estrusione di materie plastiche per il packaging & converting. Dal 2010, inoltre, abbiamo adottato una nuova denominazione commerciale diversa da quella legale, ovvero “Bandera Extrusion Intelligence”.

Siamo una società di capitali con composizione societaria al 100% di proprietà della Bandera Holding Srl, appartenente anch'essa alla famiglia Bandera. La sede legale si trova in Corso Sempione 120 a Busto Arsizio (VA), dove hanno sede anche gli uffici direzionali, commerciali, tecnici ed amministrativi. Nella stessa sede è presente anche il nostro principale stabilimento, dedicato alla costruzione ed assemblaggio degli impianti e delle macchine per l'estrusione. Una seconda sede operativa è rappresentata dal reparto denominato "B2" che ha sede negli stabili di Via Del Roccolo - Via Soave e Via Gozzano in Busto Arsizio.

Lo statuto, aggiornato nel 2022, ha per oggetto l'esercizio dell'industria meccanica in generale e la fabbricazione di macchine per la lavorazione, il riciclo, e la rivalorizzazione di materie plastiche nonché il commercio di prodotti e relative attività inerenti.

A tal fine, ci focalizziamo su un'ampia gamma di prodotti in film in bolla, lastra rigida ed estrusori per il pelletizing, e ci impegniamo ad offrire una consulenza di engineering fortemente personalizzata, unitamente a una rete globale di servizi post-vendita che forniamo attraverso una presenza capillare a livello internazionale.



## 1.2 - La nostra storia

Le origini della nostra azienda possono essere fatte risalire al periodo intercorso dopo la Seconda Guerra Mondiale, quando Luigi Bandera, futuro fondatore della Società, si cimentò nella progettazione e costruzione di un primo estrusore che, a quei tempi, rappresentava un'autentica innovazione. Nel 1947 fu fondata l'azienda che, tre anni dopo, divenne una società per azioni e da allora contribuì attivamente allo sviluppo dell'industria di lavorazione della plastica a livello europeo.

Nel corso degli anni, la nostra azienda è stata interessata da una forte espansione ed ha raggiunto un livello industriale tale da offrire una gamma ampia e diversificata di soluzioni per l'estrusione accreditandosi come azienda leader sia Italia che all'estero.

Al fine di migliorare la sua competitività, nel 2015 la Società ha aperto le porte **dell'House of Extrusion**<sup>®</sup>, uno spazio di 6.000 mq completamente dedicato alle attività di ricerca e sviluppo e ai test su linee di produzione complete. Contemporaneamente, ha proceduto all'apertura dell' **EA Extrusion Academy**<sup>®</sup>, un laboratorio finalizzato alla ricerca e allo *scale up* industriale, che ospita costantemente i player mondiali dell'estrusione.

Oggi, Bandera è guidata dai fratelli Franco e Piero, figli del Fondatore e dai loro figli Edoardo e Michele, appartenenti alla terza generazione della famiglia, che sono quotidianamente impegnati nel consolidare la posizione competitiva dell'azienda ed hanno orientato la gamma produttiva essenzialmente verso tre vasti settori tecnologici:

- linee di estrusione film in bolla (packaging/convertiting/film agricolo);
- tecnologia di estrusione testa piana, per la produzione di film rigidi sottili e fogli spessi;
- un parco macchine completo di tecnologie dedicate al riciclo post-industriale e post consumo delle poliolefine, al riciclo del PET e alla nobilitazione dei materiali riciclati, sia in termini di estrazione dei VOC (Composti Organici Volatili), che di decontaminazione dell'imballaggio alimentare. Riguarda, ovvero, tecnologie che rientrano nella divisione *Recycling*, che esplica l'impegno di Bandera nei confronti della *Circular Economy*.



### Pionieri dell'estrusione 1943

La storia dell'estrusione in Italia inizia con Luigi Bandera durante la seconda guerra mondiale, con la costruzione del primo estrusore: una vite da 60 mm per l'estrusione di tubi e profili in PVC. Un'autentica innovazione per quei tempi.



### 1947 Fondazione di Bandera

Nel 1947 Luigi Bandera fonda ufficialmente l'azienda, che da subito in forte espansione, contribuisce attivamente allo sviluppo dell'industria della lavorazione della plastica a livello europeo.

### Società per azioni 1950

Nel 1950 Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera diventa una società per azioni.



### 1960-1970 Notevole espansione

L'attività dell'azienda Bandera si amplia notevolmente fino a raggiungere un livello industriale offrendo una gamma ampia e diversificata di soluzioni per l'estrusione, tra cui linee di estrusione di tubi, apparecchiature di estrusione per linee per profili e linee di estrusione per lastre.

### Leader mondiale 1980 - 1990

Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera si accredita come leader nell'estrusione del film in bolla e a testa piana, sia in Italia sia all'estero. Nel 1998 Bandera riceve la certificazione di qualità ISO 9001.



### 2015-2016 Nuove strutture R&S

Inaugurazione della House of Extrusion®, la casa dell'estrusione: 6000 mq dedicati alle attività di R&S e ai test su linee di produzione complete. Grazie a questa struttura e al laboratorio recentemente rinnovato, EA - Extrusion Academy®, Bandera si colloca nell'intero processo, dalla ricerca alle scale up industriale.

### 2022

Bandera, sotto la direzione di Piero e Franco, figli del fondatore, ha due obiettivi: focalizzare la gamma prodotti in film in bolla, lastra rigida ed estrusori per il pelletizing; focalizzarsi sulle necessità dei clienti, offrendo una consulenza di engineering fortemente personalizzata, unitamente a una rete globale di servizi post-vendita attraverso una presenza capillare a livello internazionale.



### 1.3 - Vision, Mission e Valori

Pur essendo posizionati nel contesto internazionale, siamo un'azienda fortemente radicata nel territorio all'interno del quale operiamo da quasi ottant'anni e lavoriamo costantemente per promuovere il "made in Italy" nel mondo.

La nostra filosofia si basa su valori cardine quali l'onestà, la trasparenza ed il rispetto. Questi sono condivisi e diffusi all'esterno e all'interno di tutta l'azienda, con i nostri stakeholder e, in particolare, con i nostri dipendenti ed i nostri clienti che rappresentano una preziosa risorsa in grado di fornire un elevato valore aggiunto nella realizzazione della nostra *vision*: "affermarci come il più importante centro di eccellenza in Europa specializzato nell'estrusione".

La nostra **Mission**, infatti, la produzione di linee di estrusione per la trasformazione delle materie plastiche, con una filosofia di gestione incentrata sul cliente e attenta all'evoluzione del mercato. Il nostro obiettivo è fornire soluzioni tecnologicamente avanzate, innovative e che contribuiscano allo sviluppo sostenibile.

La nostra **Vision**, invece, è quella di divenire uno di più importanti centri di eccellenza in Europa specializzato nell'estrusione, consolidando la propria posizione di leader mondiale.

“ *Noi **ascoltiamo**, non sentiamo.  
Noi **guardiamo**, non vediamo.  
Noi **creiamo**, non facciamo.*

*L'innovazione è approccio mentale.* ”



## 1.4 - Il nostro modello di business

Affermandoci come centro d'eccellenza in Europa specializzato nell'estrusione, il business della nostra azienda è finalizzato allo **sviluppo e costruzione di impianti per la produzione di linee di estrusione** *tailor made* sulla base di quanto richiesto dai nostri clienti. Lavoriamo quindi su commessa e forniamo installazioni con la formula "chiavi in mano". Il concetto di **El Extrusion Intelligence**<sup>®</sup> è la vera essenza del nostro approccio volto ad una costante innovazione che ci permette di ricoprire una posizione di leadership a livello internazionale nel settore in cui operiamo.

Elevate competenze tecniche, know-how e approccio innovativo sono, infatti, le qualità che ci distinguono e per questo ci avvaliamo di un team tecnico in grado di offrire un servizio di consulenza di altissimo livello, che comprende anche la progettazione della struttura che andrà a ospitare l'impianto.

Nei nostri stabilimenti di Busto Arsizio (VA) progettiamo e produciamo una vasta gamma di estrusori per **film in bolla**, per la realizzazione di packaging/converting/film agricolo (linee **SmartFLEX**<sup>®</sup>, Linee **Techno FLEX**<sup>®</sup>, Linee **Barrier FLEX**<sup>®</sup>, ecc.) e di estrusori **testa piana** volti alla produzione di film rigidi sottili e fogli spessi. Inoltre, creiamo impianti completi per il **riciclo** della plastica e per le operazioni di cernita, macinazione e lavaggio, nonché attrezzature per la purificazione delle scaglie e per la pellettizzazione. Tra le nostre attività chiave rientrano anche l'installazione degli impianti nella sede del cliente, la manutenzione e l'assistenza post-vendita.

Operando in un mercato B2B, instauriamo forti legami con i nostri clienti, partner e fornitori, e perseguiamo un approccio collaborativo e co-creativo nello sviluppo e nella progettazione degli impianti. L'attività di progettazione prevede un processo ben strutturato a cui l'azienda ricorre per fornire sia soluzioni innovative a breve termine che progetti a medio e lungo termine.

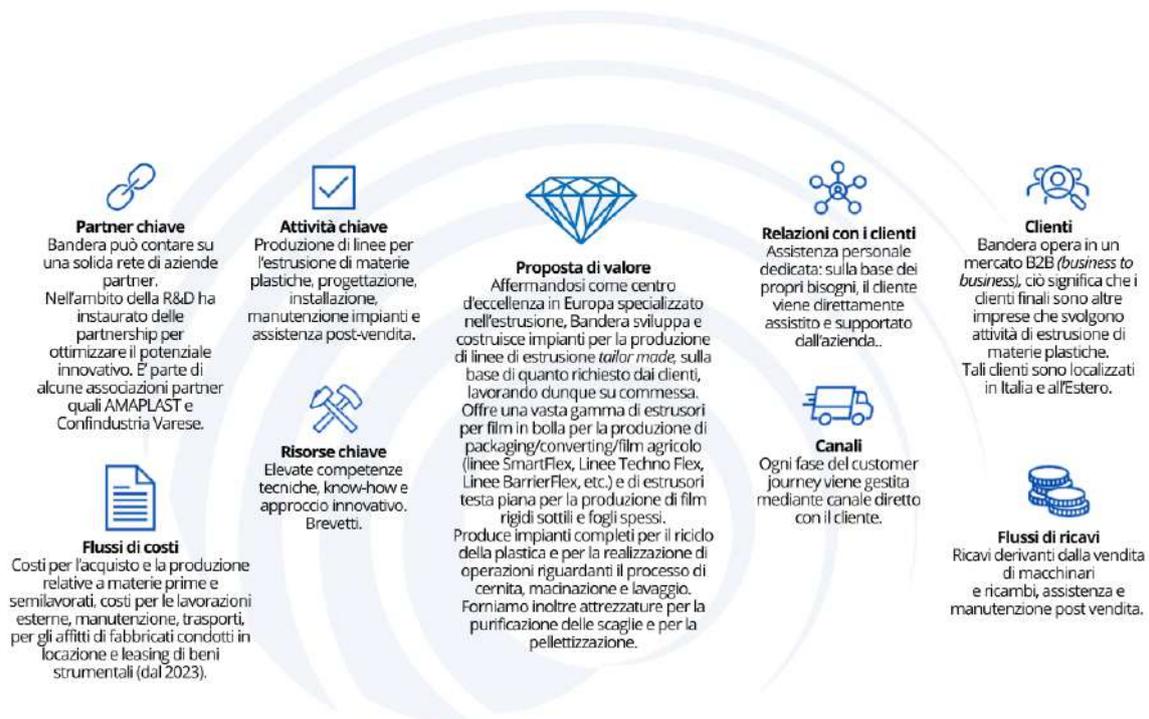
Il nostro modello di innovazione è **aperto e collaborativo**, al fine di implementare in modo rapido le migliori tecnologie, per creare valore e dividerlo con i nostri stakeholder. Alla R&S abbiamo destinato un team dedicato e un'area di 6.000 m<sup>2</sup>, denominata **House of Extrusion**<sup>®</sup>, che oggi può essere considerato il più innovativo centro per l'estrusione nell'ambito del packaging & converting a livello europeo.

La nostra **clientela** è rappresentata da aziende che producono film flessibile, rigido o riciclato destinato a diverse industrie del packaging, packaging alimentare, converting, agricoltura, automotive, medicale e del mobile. Le nostre categorie di prodotti si rivolgono a clienti suddivisi per le seguenti tipologie di impianti di produzione di film rigidi e flessibili, lastra, granuli e riciclo di materie plastiche.

Creare un saldo legame con i nostri clienti è fondamentale per sviluppare relazioni durature, guidarsi a vicenda verso il futuro e proteggere al tempo stesso gli investimenti e il know-how. La relazione con il cliente è gestita mediante un canale diretto e attraverso un'assistenza dedicata: sulla base dei propri bisogni, il cliente viene direttamente assistito e supportato dall'azienda in tutte le fasi del *customer journey*.

Nel corso degli anni, inoltre, abbiamo costruito una solida rete di relazioni con fornitori di componenti e materiali, a garanzia della sostenibilità del processo di produzione, e con aziende partner, in particolare sul fronte dell'assistenza tecnica e della R&S, al fine di ottimizzare i processi e conseguire la massima soddisfazione del cliente.

Infine, partecipiamo in alcune associazioni di settore, quali AMAPLAST e Confindustria Varese.



## AMAPLAST

Fondata nel 1960, senza scopo di lucro, con la denominazione di ASSOCOMAPLAST (mantenuta fino al 2017), AMAPLAST è aderente a CONFINDUSTRIA e raggruppa circa 170 Soci Effettivi e Aggregati tra i principali costruttori italiani di impianti, macchine, attrezzature e stampi per la lavorazione delle materie plastiche e della gomma.

Obiettivo principale dell'Associazione è la promozione all'estero dell'industria italiana delle macchine, attrezzature e stampi per la trasformazione di plastica e gomma.

Attraverso varie iniziative quali fiere, missioni di buyer, seminari e pubblicazioni, in collaborazione con ICE-Agenzia e in sinergia con altre Associazioni della meccanica strumentale, AMAPLAST favorisce la presenza delle aziende Associate sul mercato mondiale.

AMAPLAST fa parte di CONFINDUSTRIA, FEDERMACCHINE (Federazione nazionale delle Associazioni dei produttori di beni strumentali) e aderisce alla Federazione europea dei costruttori di macchine per materie plastiche e gomma (EUROMAP).

Fonte: <https://www.amaplast.org>



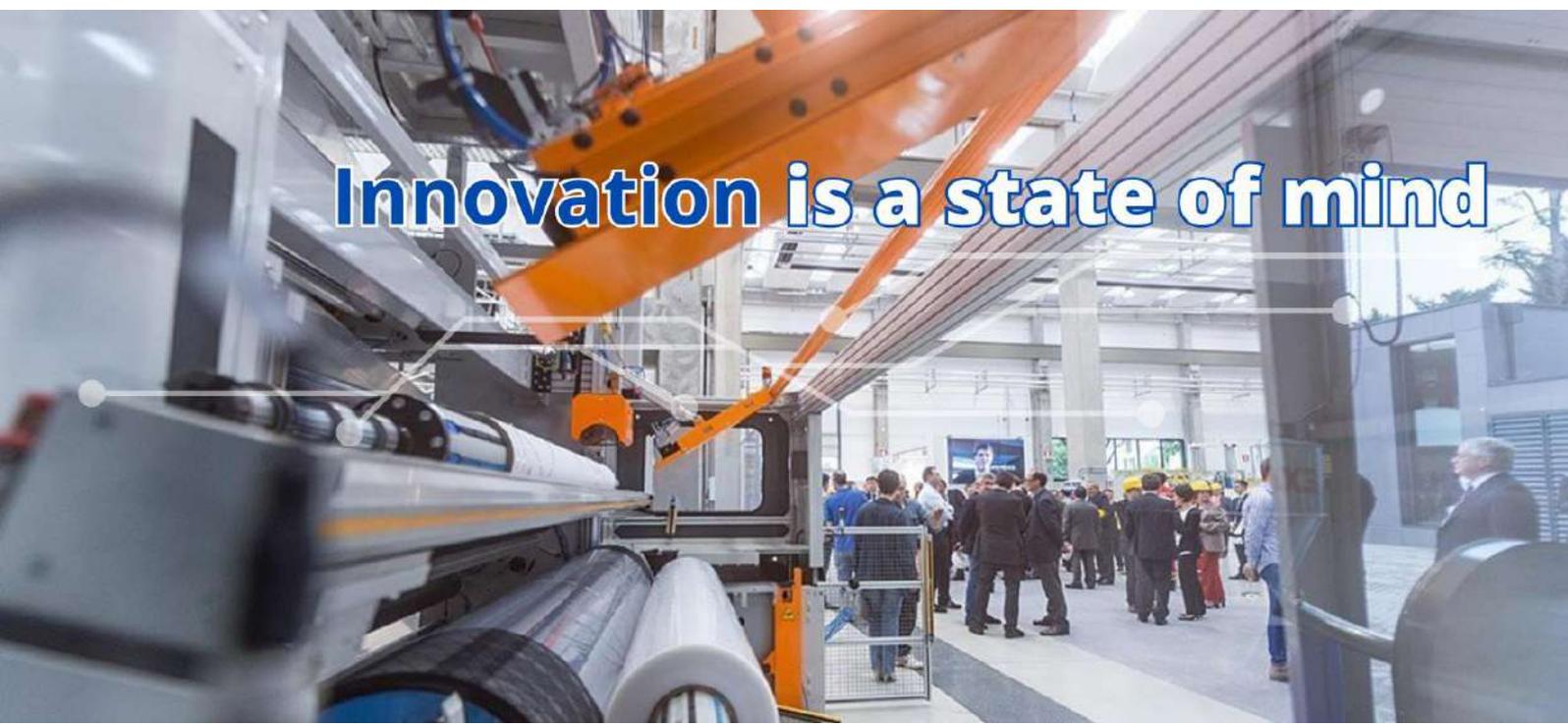
## 1.5 – Il nostro approccio all'innovazione

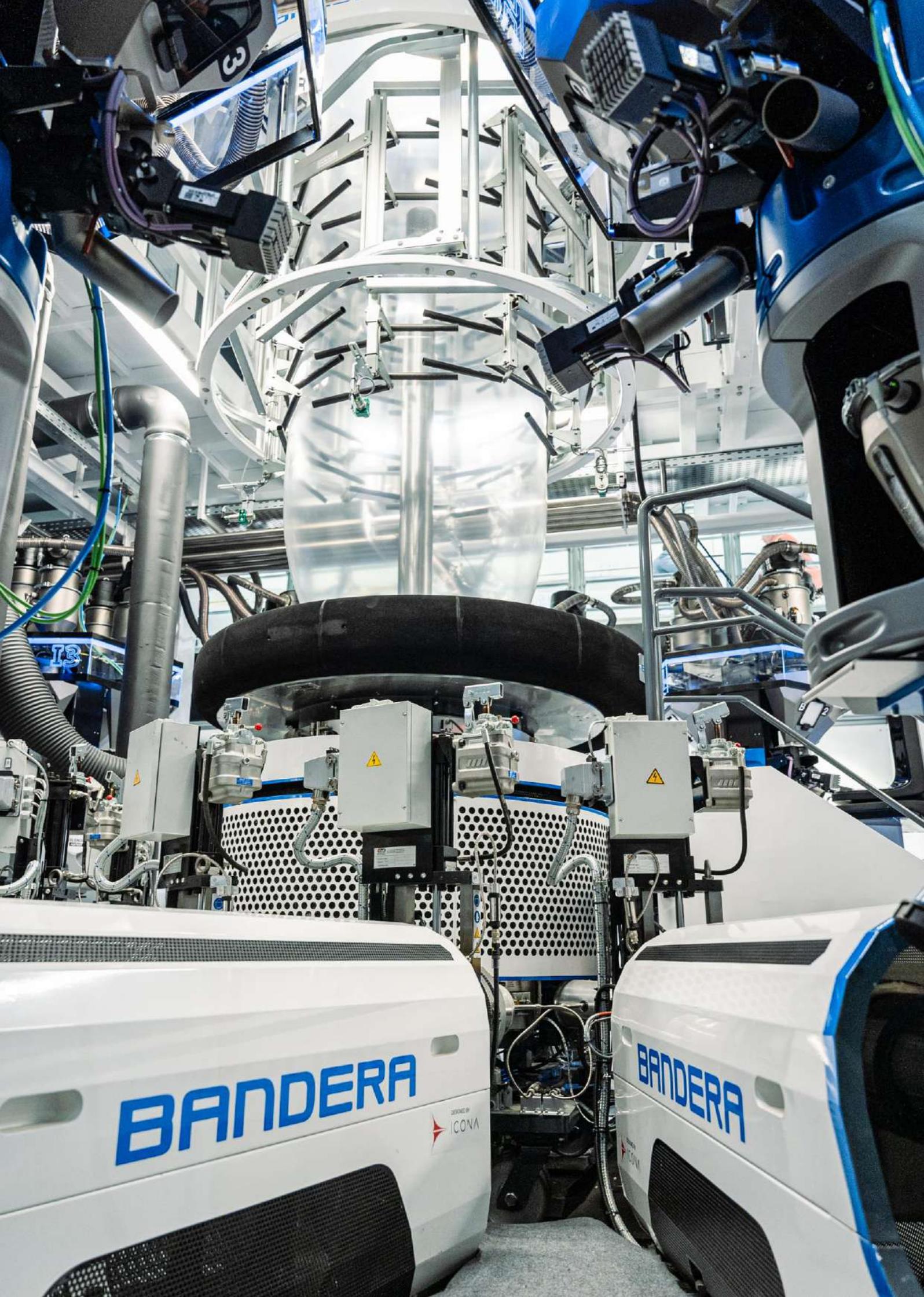
La nostra azienda adotta un approccio innovativo che guarda al futuro dell'estrusione. È per questo motivo che dedichiamo alla R&S un team specifico e un'area di 6.000 m<sup>2</sup>, denominata the **House of Extrusion**<sup>®</sup>, centro innovativo per l'estrusione nell'ambito del packaging & converting. All'interno del centro, nel nostro laboratorio **EA Extrusion Academy**<sup>®</sup>, è possibile sviluppare soluzioni avanzate in maniera congiunta oppure grazie all'acquisizione di una delle nuove linee di estrusione da laboratorio ed esplorare un ampio ventaglio di nuove applicazioni, quali filamenti per stampanti 3D, fotovoltaico in plastica, sensori su plastica, smart packaging o sensori su supporti flessibili ecc., tramite nanocariche come grafene e altri materiali 2D, mescolati o depositati su materiale plastico.

Grazie al contatto diretto con il mercato, la divisione R&S è costantemente sollecitata da numerose proposte di innovazione che emergono dal mercato. Gli accordi di cooperazione e i progetti di collaborazione aperta sono finalizzati a sfruttare risorse strategiche specifiche a breve termine o condurre attività esplorative per sviluppare il know-how nel settore.

I diritti di proprietà intellettuale, strumenti che consideriamo di estrema rilevanza e che coltiviamo sostenendo importanti investimenti, ci permettono di custodire il know-how specializzato e di trasferirlo ai clienti che acquistano gli impianti che produciamo. La nostra proprietà intellettuale è disponibile dietro licenza e può anche essere sviluppata ex novo congiuntamente ai nostri partner, in un'ottica di condivisione delle competenze e di investimenti con beneficio comune.

La nostra **House of Extrusion**<sup>®</sup> persegue questa filosofia: insieme ai nostri clienti, sviluppiamo nuove soluzioni per soddisfare le richieste del mercato e apriamo le porte di casa per realizzare prodotti innovativi in grado di anticipare le esigenze future.





**BANDERA**

POWERED BY  
**ICONA**

**BANDERA**

POWERED BY  
**ICONA**



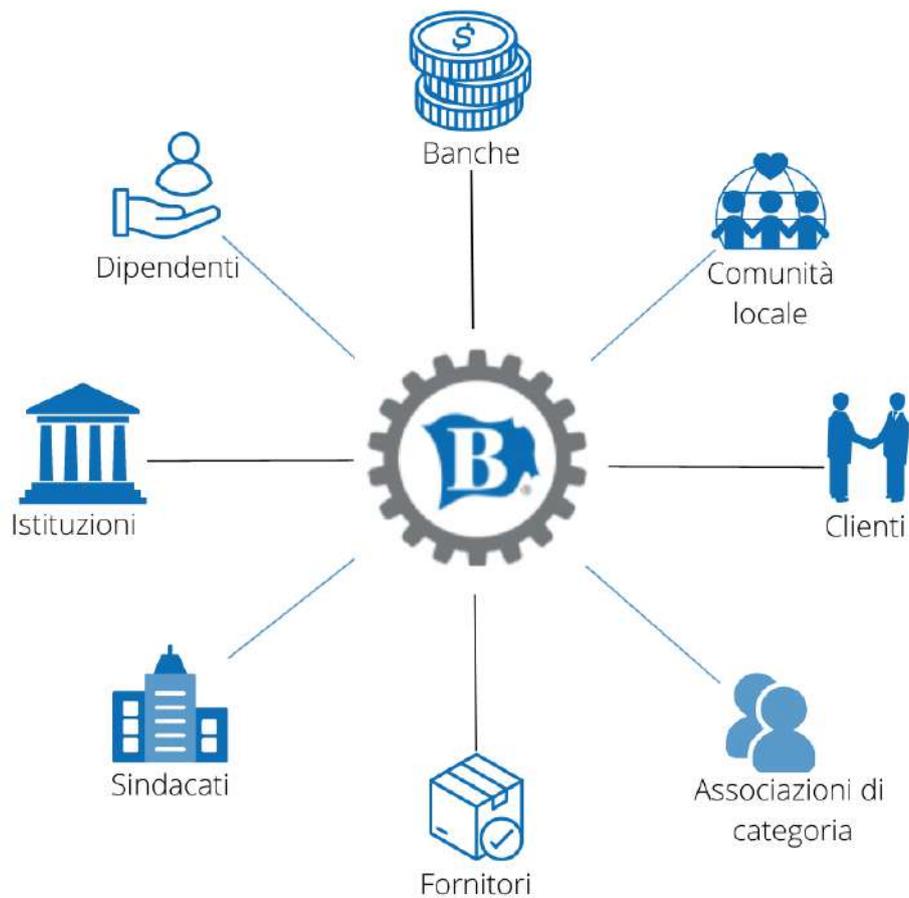
## 2. Strategia e Sostenibilità: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

### 2.1 - Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder

Il coinvolgimento degli stakeholder e l'insieme di relazioni che ad essi ci legano sono aspetti centrali nell'approccio assunto dalla nostra società nel perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Secondo una definizione tradizionale, gli stakeholder sono quegli individui o gruppi che possono influenzare o essere influenzati dalle azioni e decisioni dell'organizzazione.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta per noi uno strumento chiave che permette di instaurare un dialogo diretto e trasparente con i nostri stakeholder, coglierne esigenze ed aspettative in maniera proattiva e a garantirne la soddisfazione nel lungo periodo. Nell'ambito della sostenibilità, inoltre, il processo di coinvolgimento degli stakeholder consente di apprendere dalle esperienze passate per sviluppare una pianificazione futura più chiara ed efficace attraverso l'accurata raccolta e condivisione delle informazioni, la gestione delle esigenze e la comprensione delle problematiche che legano la nostra azienda alle tematiche della sostenibilità. Inoltre, come delineato nel principio dell'inclusività degli stakeholder indicato dagli standard GRI, l'impegno con essi per Bandera è essenziale, al fine di identificare gli argomenti fondamentali da rendicontare e sui quali lavorare con maggiore attenzione nello sviluppo della nostra strategia di sostenibilità. Ciò genererà la definizione di obiettivi, progetti e iniziative, che terranno conto dei diversi interessi dei soggetti e consentirà, al contempo, di conseguire una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione.

È stata un'attenta analisi volta a mappare e coinvolgere quanti più soggetti possibile, non solo quelli interni, ma anche quelli appartenenti all'ambiente esterno largamente inteso: dal vertice aziendale ai lavoratori, dalla comunità locale ai sindacati, dai fornitori ai clienti finali. Attraverso un lavoro sinergico e condiviso, realizzato attraverso lo studio di autorevoli fonti relative allo sviluppo sostenibile ed il coinvolgimento degli stakeholder, sono state individuate otto categorie di interlocutori, illustrati graficamente nella figura seguente.



La mappatura di questi ultimi è avvenuta tramite una serie di valutazioni interne che hanno portato a identificare, analizzare, prioritizzare ed infine coinvolgere alcune delle categorie di interlocutori emerse. Da parte nostra sono state messe in atto una serie di attività, volte a creare un dialogo costruttivo. In particolare, sono stati creati delle survey dedicati per poi esser sottoposti ad alcuni stakeholder emersi come prioritari per Bandera, in cui è stato chiesto loro di assegnare un punteggio in base alla diversa priorità relative alle diverse tematiche individuate.

Inoltre, quotidianamente interagiamo con i nostri portatori d'interesse attraverso una pluralità di modalità di coinvolgimento.



| <b>Categoria di stakeholder</b>  | <b>Modalità di coinvolgimento</b>                                   |
|----------------------------------|---|
| <b>Dipendenti</b>                | Riunioni, mailing, survey.  |
| <b>Clienti</b>                   | Sito internet istituzionale, survey, incontri in presenza, mailing. |
| <b>Fornitori</b>                 | Incontri in presenza, survey.                                       |
| <b>Istituzioni</b>               | Rapporti istituzionali, tavoli di lavoro.                           |
| <b>Banche</b>                    | Rapporti istituzionali.   |
| <b>Associazioni di categoria</b> | Incontri in presenza, tavoli di lavoro                              |
| <b>Sindacati</b>                 | Tavoli di lavoro.   |
| <b>Comunità locale</b>           | Coinvolgimento in attività e progetti, eventi aziendali.            |



## 2.2 - Analisi di materialità

L'analisi di materialità è la metodologia utilizzata per identificare i temi ritenuti materiali, ovvero più significativi, sia da punto di vista dell'organizzazione che da quello dei suoi stakeholder, in quanto sono quelli che incidono in maniera più significativa sulla capacità dell'azienda di creare valore nel tempo. Si definiscono "materiali", infatti, tutti quei temi di sostenibilità che possono influenzare le decisioni, le azioni e le performance di un'organizzazione e/o dei suoi stakeholder. Per Bandera è stato ideato un percorso ad-hoc articolato nelle seguenti fasi.

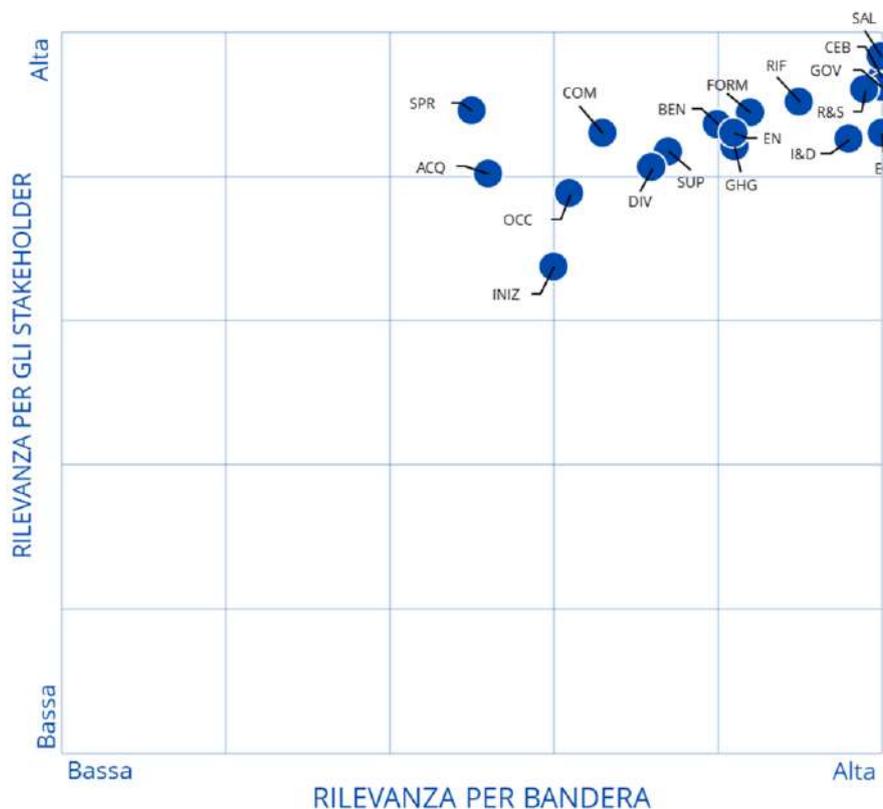
1. **Identificazione dei temi di sostenibilità**, attraverso un'attività di screening dei principali framework di rendicontazione, tra cui il Global Reporting Initiative Standards e il SASB (Sustainability Accounting Reporting Standard), e di benchmarking con altre aziende nazionali ed estere, considerate per business e dimensione delle società "comparables".
2. **Definizione delle priorità**, che ha coinvolto più funzioni aziendali e gli stakeholder di Bandera. Questa fase ha restituito un quadro completo circa la priorità assegnata dai portatori di interesse nei confronti dei temi di sostenibilità, rappresentato all'interno della Matrice di Materialità della società.
3. **Validazione dei temi materiali**, che rappresenta il momento in cui i risultati emersi dal confronto con gli stakeholder, riportati nella Matrice di Materialità, sono stati convalidati dal management aziendale. Questo ha permesso la validazione dell'elenco dei temi materiali con la conseguente identificazione delle informative GRI da rendicontare.

Il processo di identificazione di temi, obiettivi e azioni di sostenibilità ha visto il coinvolgimento diretto del management aziendale. La mappatura delle attività realizzate, la raccolta di indicatori di misurazione delle performance e la riflessione sui temi di sostenibilità rilevanti, ovvero quelli su cui Bandera può effettivamente avere degli impatti. Per ciascun pilastro sono stati inoltre selezionati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals o SDGs*) dell'Agenda 2030 cui Bandera aspira a contribuire.



## 2.3 - Matrice di Materialità

La matrice di materialità sotto riportata fornisce una visione complessiva delle tematiche maggiormente rilevanti in termini di effetti attuali e potenziali sulla capacità di Bandera nel creare e mantenere nel tempo un valore condiviso per i propri stakeholder e rispetto ai loro processi decisionali. Viene evidenziato il posizionamento delle tematiche rispetto al livello di priorità della rilevanza e degli impatti valutati da Bandera rispetto alle valutazioni, interessi ed aspettative degli stakeholder.



### Legenda:

|      |   |      |  |
|------|---|------|--|
| CEB  | Conduzione etica del business             | INIZ | Iniziative con enti e istituti             |
| SUP  | Gestione sostenibile della supply chain   | OCC  | Crescita occupazionale                     |
| COM  | Comunicazione trasparente                 | SAL  | Salute e sicurezza sul lavoro              |
| GOV  | Solidità e stabilità della governance     | BEN  | Benessere delle risorse umane              |
| EC   | Performance economiche                    | EN   | Efficientamento energetico                 |
| R&S  | Ricerca e sviluppo                        | ACQ  | Gestione della risorsa idrica              |
| I&D  | Innovazione e digitalizzazione            | RIF  | Gestione dei rifiuti ed economia circolare |
| DIV  | Diversità e pari opportunità              | GHG  | Riduzione emissioni                        |
| FORM | Formazione e sviluppo delle risorse umane | SPR  | Riduzione degli sprechi                    |

## 2.4 - Il nostro contributo agli SDGs

L'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU nato per condividere a livello globale l'impegno a garantire un futuro sostenibile al Pianeta e alle persone che lo abitano. Si tratta di un programma che definisce 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile e 169 target che Paesi e Organizzazioni sono chiamati a raggiungere congiuntamente entro il 2030. Gli Obiettivi definiti dall'Agenda 2030 sono strettamente correlati l'uno all'altro e devono per questo essere perseguiti sulla base di un approccio sistemico che tenga in considerazione le reciproche interrelazioni. Ciascuna azienda, tramite la propria attività e pianificazione strategica, è chiamata a fornire il suo contributo al raggiungimento degli SDGs.



Sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità sono stati individuati gli obiettivi di sviluppo sostenibile influenzati dall'operatività di Bandera e nei confronti dei quali intende contribuire attivamente nel suo percorso di sviluppo sostenibile.

Sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità sono stati individuati gli obiettivi di sviluppo sostenibile influenzati dall'operatività di Bandera e nei confronti dei quali intende contribuire attivamente nel suo percorso di sviluppo sostenibile.



Nella seguente tabella sono riportati i temi materiali di Bandera e, per ognuno di essi, sono stati individuati gli SDG corrispondenti. Infine, sono indicate le disclosure GRI rendicontate nel presente documento.



| Nr. | Tema materiale                             | Descrizione  | SDGs | GRI                                      |
|-----|--|--|------|--|
| 1.  | Salute e sicurezza sul lavoro              | Garantire le condizioni ideali al fine di prevenire, ridurre ed eliminare i rischi relativi alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.                                |      | 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-8, 403-9 |
| 2.  | Conduzione etica del business              | Basare le attività dell'organizzazione su valori quali onestà, equità ed integrità, impegnandosi con responsabilità nei confronti degli stakeholder.                     |      | 2.1, 2.30                                |
| 3.  | Solidità e stabilità della governance      | Garantire una continuità aziendale stabile e duratura nel tempo.   |      | -  |
| 4.  | Ricerca e sviluppo                         | Sostenere attività di ricerca e sviluppo tese al raggiungimento di soluzioni tecniche all'avanguardia in linea con i principi della sostenibilità.                       |      | -  |
| 5.  | Performance economiche                     | Raggiungere una solidità economico-finanziaria tale da garantire una distribuzione del valore economico a tutti gli stakeholder (personale, territorio, associati ecc..) |      | 201-1, 201-4                             |
| 6.  | Innovazione e digitalizzazione             | Incentivare lo sviluppo di innovazione e progressiva digitalizzazione del proprio business.  |      | -  |
| 7.  | Gestione dei rifiuti ed economia circolare | Garantire una gestione efficiente dei rifiuti e promuovere modelli di produzione e consumo volti al riutilizzo e al riciclo dei materiali.                               |      | 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5        |
| 8.  | Formazione e sviluppo delle risorse umane  | Valorizzare le risorse umane e assicurare le giuste condizioni di sviluppo e crescita professionale.   |      | 404-1, 404-2, 404-3, 403-5               |
| 9.  | Efficientamento energetico                 | Adottare e promuovere tecnologie e pratiche che possano contribuire alla riduzione dell'energia consumata.   |      | 302-1, 302-3, 302-4                      |
| 10. | Benessere delle risorse umane              | Migliorare costantemente il welfare aziendale, al fine di contribuire al benessere dei propri dipendenti.  |      | -  |
| 11. | Riduzione emissioni                        | Adottare tecnologie e best practices per contribuire alla riduzione delle emissioni dei gas effetto serra.   |      | 305-1, 305-2, 305-3                      |
| 12. | Gestione sostenibile della supply chain    | Valutare, selezionare e gestire i fornitori in relazione a criteri di sostenibilità ambientale, sociale, economica.  |      | 204-1, 308-1, 414-1                      |
| 13. | Diversità e pari opportunità               | Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi la diversità e promuova le pari opportunità, senza alcun tipo di discriminazione.                               |      | 2.7, 405-1, 405-2                        |

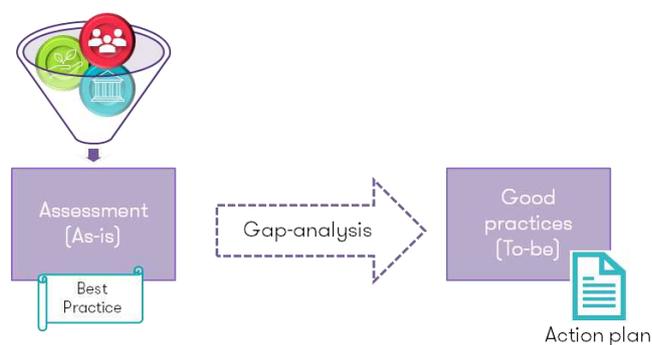
| Nr. | Tema materiale                    | Descrizione  | SDGs   | GRI                               |
|-----|-----------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| 14. | Comunicazione trasparente         | Comunicare le informazioni relative all'organizzazione e alle sue attività in maniera chiara e trasparente.    |    | -                                 |
| 15. | Crescita occupazionale            | Creazione di occupazione per dare un sostegno al mercato del lavoro.   |    | 401-1                             |
| 16. | Riduzione degli sprechi           | Contribuire e promuovere la minimizzazione degli sprechi lungo la catena del valore.                           |   | -                                 |
| 17. | Gestione della risorsa idrica     | Garantire e promuovere un utilizzo sostenibile ed efficiente della risorsa idrica, nel rispetto dell'ambiente. |    | 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 |
| 18. | Iniziative con enti e istituzioni | Sviluppare partnership con enti ed istituzioni.  |    | 413-1, 413-2                      |

## 2.5 - ESG Assessment Report e Action Plan

Per valutare le pratiche di sostenibilità da noi attualmente realizzate, nel periodo di rendicontazione abbiamo condotto un *Assessment* rispetto ai temi della sostenibilità.

Nella fase iniziale del processo sono stati identificati alcuni temi di sostenibilità considerando le principali normative e standard di riferimento come la UNI ISO26000:2020, gli Standard della Global Reporting Initiative e gli Standard SASB. Successivamente, con l'ausilio di analisi documentali, raccolta dati e interviste somministrate al management aziendale è stato possibile ottenere una panoramica circa la situazione attuale (*As-Is*). Sulla base di queste valutazioni è stata poi condotta una Gap analysis per delineare una situazione desiderata *To-Be* e le azioni necessarie per raggiungerla.

Gli esiti di questo *Assessment* saranno da noi utilizzate per delineare un *ESG Action Plan* comprendente una serie di azioni articolate rispetto a un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.





## 2.6 - Il nostro approccio all'economia circolare

La sostenibilità per noi rappresenta un impegno per il quale possiamo dare un rilevante contributo attraverso la costante attenzione che diamo all'innovazione. Nel nostro settore, riteniamo che ecologico possa anche essere considerato economicamente vantaggioso: adottare i principi dell'economia circolare oltre che ridurre la pressione sull'ambiente naturale, consente di ottimizzare la disponibilità di materie prime, promuovere una crescita economica equa e sostenibile ed essere costantemente orientati all'innovazione.



Essere sostenibili per la nostra azienda, vuol dire inoltre operare su quattro direttrici: tecnologia, collaborazione, costante ricerca per l'innovazione e adottare un approccio di gestione orientato al cliente.

Dal punto di vista della tecnologia, attraverso un processo di up-cycling delle poliolefine, puntiamo a fornire un polimero riciclato di qualità e purezza paragonabili a quello vergine, con la possibilità di includere anche caratteristiche speciali come cariche minerali o fibre. Inoltre, consapevoli che i limiti della tecnologia di estrusione mono-vite non permettono di raggiungere i nuovi obiettivi specificati dalle linee guida sull'economia circolare proponiamo, soluzioni personalizzate basate sulla tecnologia di estrusione bi-vite co-rotante ad altissima efficienza, a seconda delle caratteristiche della materia prima e delle prestazioni richieste al prodotto finale.

Operiamo in collaborazione con aziende leader nella progettazione e produzione completa di impianti di produzione per il riciclo della plastica: dal processo di cernita, alla macinazione e alle operazioni di lavaggio. A tal proposito offriamo al mercato le attrezzature per la purificazione delle scaglie e per la pellettizzazione del materiale plastico in linea con le attuali normative che spingono le organizzazioni al riciclo dei materiali plastici a creare un circuito post-consumo per fare in modo che tutti gli imballaggi in PET siano riutilizzati in maniera circolare e reimmessi nel ciclo produttivo. A tal fine proponiamo anche l'utilizzo di sistemi *extrusion coating* con ricette personalizzabili per la produzione di vassoi in "PET mono-materiale" con caratteristiche equivalenti a quelle composite "multi-materiale" attualmente presenti sul mercato: sono garantite la capacità di tenuta e la barriera ai gas (ove necessario), in aggiunta si evidenziano migliore trasparenza e caratteristiche meccaniche.

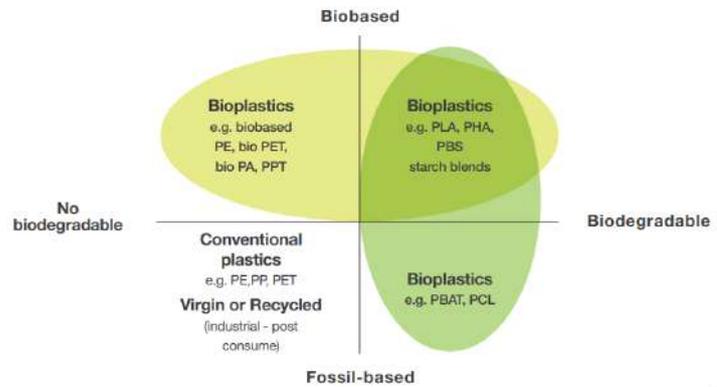
Infine, la nostra esperienza si estende anche all' inclusione di nuovi materiali organici nei processi di estrusione nell'industria dell'imballaggio (sia alimentare e non alimentare). Sin dalla fine degli anni '80, grazie allo sviluppo di specifiche tecnologie di estrusione e altre tecniche sperimentali, siamo stati coinvolti in progetti riguardanti l'estrusione di resine compostabili.



**Renewability**  
Use of renewable raw materials (dedicated crops, waste)



**Biodegradability and compostability**  
Biodegradable materials with the possibility of organic recovery (composting and anaerobic digestion)





## 3. Governance

### 3.1 - Struttura della governance

La nostra società ha adottato un modello di governance tradizionale che mira a garantire il suo corretto funzionamento. La posizione di leadership acquisita negli anni nell'estrusione di plastica è rafforzata dal carattere familiare della nostra società e dalla passione posta dagli amministratori che, quattro su cinque, appartengono alla famiglia Bandera e sono titolari della società.

Piero e Franco Bandera, figli del fondatore, sono i titolari e sono affiancati dai rispettivi figli, che nell'ultimo anno sono entrati a far parte del Consiglio di Amministrazione (CdA). Tutti i membri del CdA sono coinvolti in prima linea nella valutazione degli impatti che ogni azione aziendale genera sull'ambiente circostante e sulle persone.

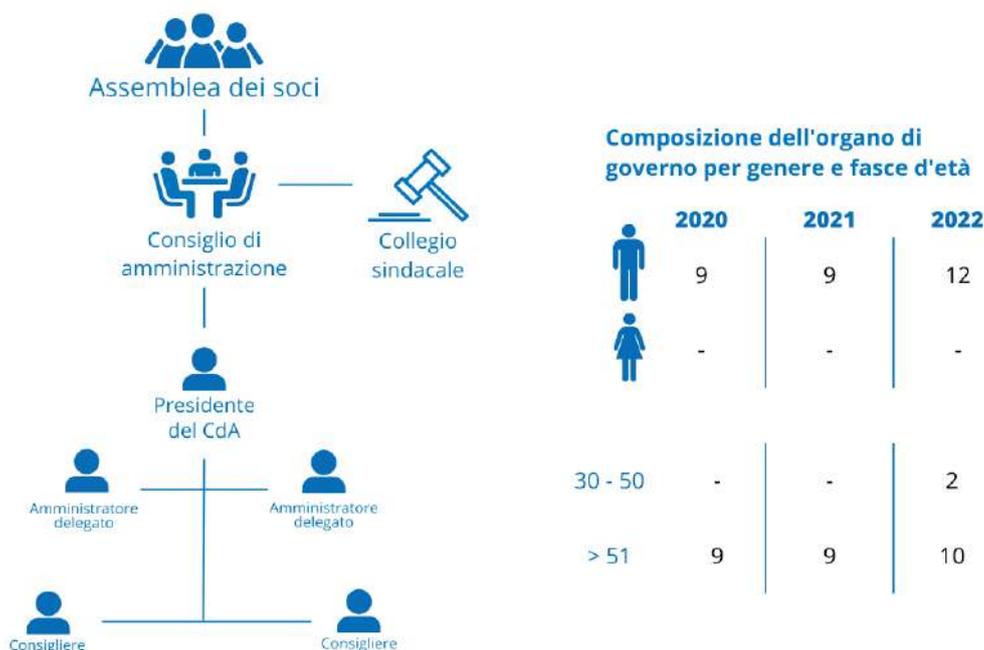


La governance definisce l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità, oltre a sviluppare un adeguato sistema di controllo interno e garantire l'adozione di scelte gestionali consapevoli attraverso le attività di monitoraggio e quelle di gestione dei rischi d'impresa.

Il nostro attuale Statuto prevede i seguenti Organi di governo:

1. **Assemblea dei soci:** viene convocata almeno una volta all'anno dall'organo amministrativo. È presieduta da un amministratore unico, dal presidente del consiglio di amministrazione o, in caso di sua assenza, dalla persona designata. Spetta all'assemblea ordinaria la determinazione del numero dei membri dell'organo amministrativo e la loro nomina.

2. **Consiglio di Amministrazione:** spetta all'assemblea ordinaria la determinazione del numero dei membri dell'organo amministrativo e la loro nomina. Gli amministratori durano in carica per non oltre tre esercizi e sono rieleggibili. Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti, in via generale, i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Azienda, che comprende una valutazione degli impatti di ogni azione sull'economia aziendale, ambiente circostante e sulle persone. All'interno della società ci sono due amministratori delegati, Piero e Franco Bandera che hanno poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Inoltre, con verbale del CDA sono stati nominati come Consiglieri i signori Bandera Michele e Bandera Edoardo, anch'essi in carica sino ad approvazione del Bilancio al 31/12/2024.
3. **Presidente del CdA:** è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Attualmente è carica è ricoperta dal dott. Franco Molteni. Ad esso spetta il compito di coordinare i lavori del consiglio stesso e sarà in carica sino all'approvazione del Bilancio al 31/12/2024.
4. **Collegio sindacale:** l'Assemblea elegge il collegio sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.



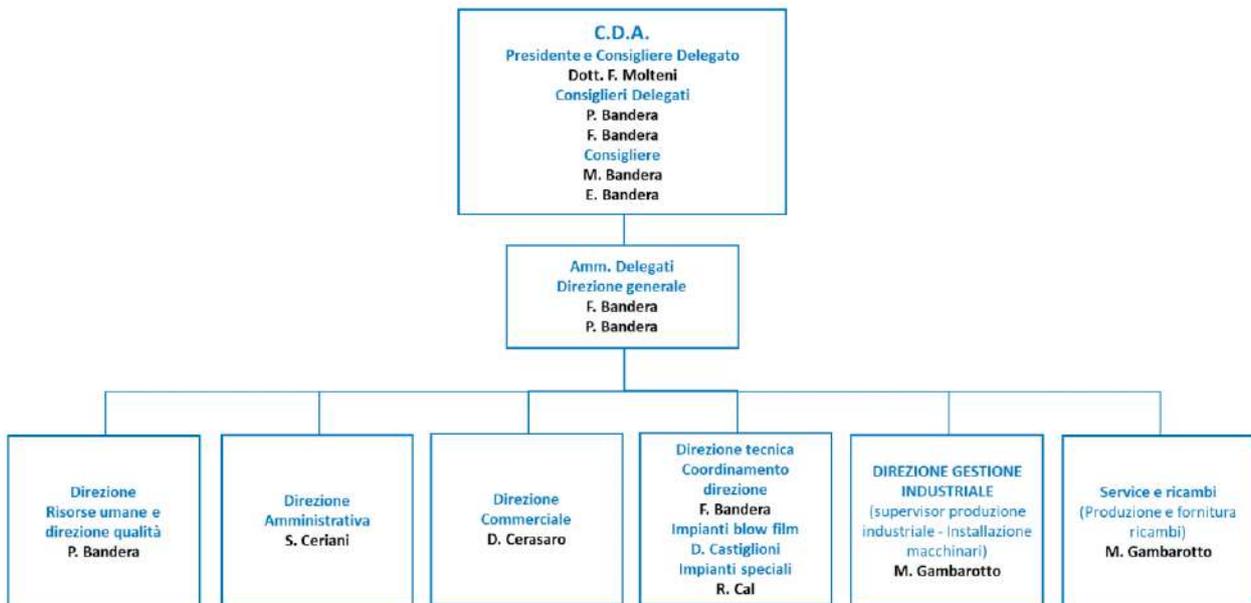
La remunerazione degli amministratori viene deliberata in CdA ed è composta da una quota fissa. Le retribuzioni ordinarie dei dirigenti sono oggetto di trattativa individuale al momento dell'inserimento e nel rispetto del CCNL. Le retribuzioni variabili (Mbo) sono determinate di anno in anno secondo gli obiettivi e/o criteri fissati dalla Direzione. Ai dirigenti annualmente viene anche assegnato un *retention bonus* secondo accordi individuali (il bonus matura



nell'anno di riferimento e viene liquidato al termine del quarto anno successivo se il dirigente non ha presentato le dimissioni). Non sono previsti emolumenti al termine del contratto di lavoro, a meno che si tratti di incentivi all'esodo, determinati da accordi di conciliazione o accordi tra le parti, così come non sono previsti benefit di pensionamento.

Attualmente le retribuzioni degli amministratori non sono correlate a specifici obiettivi individuali assegnati. Infine, nel 2022 il Mbo dei dirigenti ed amministratori è correlato al raggiungimento di un utile civile di bilancio secondo criteri prestabiliti.

### 3.2 - Assetto organizzativo



## LA NUOVA GENERAZIONE DELLA FAMIGLIA BANDERA



### **Ing. Bandera Michele**

Consigliere nel CDA di Costr.Mecc.Luigi Bandera Spa nominato il 18/2/2022 ed in carico sino alla revoca.

Responsabile di clienti direzionali sezione ufficio tecnico.

Consigliere del CDA di Bandera Facility Management Srl, società del gruppo con attività immobiliare, nominato il 10/10/2018 ed in carica sino alla revoca.



### **Dott. Bandera Edoardo**

Consigliere nel CDA di Costr.Mecc.Luigi Bandera Spa nominato il 18/2/2022 ed in carica sino alla revoca.

Purchasing supervisor gestisce la supply chain e tutta l'Area produzione.

Consigliere del CDA di Bandera Facility Management Srl, società del gruppo con attività immobiliare, nominato il 10/10/2018 ed in carica sino alla revoca.



### **Dott. Bandera Luigi**

Area sales manager Reparto Recycling Extruders & Pelletizing

Consigliere del CDA di Bandera Facility Management Srl, società del gruppo con attività immobiliare, nominato il 06/04/2022 ed in carica sino alla revoca.



### **Dott. Bandera Riccardo**

Operating Director nella società Elettromeccanica 2Elle Srl, controllata da Bandera Spa

Responsabile gestione elettromeccanica nella società Elettromeccanica 2 Elle S.r.l., controllata da Bandera Spa, che si occupa dell'installazione di strumenti ed apparecchi di misurazione, controllo, prova, navigazione. Cura in particolare i rapporti con Bandera Spa, in relazione in particolare ai software utilizzati per i macchinari.

Consigliere del CDA di Bandera Facility Management Srl, società del gruppo con attività immobiliare, nominato il 06/04/2022 ed in carica sino alla revoca.



### **3.3 - Il Codice Etico**

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di condotta integrati nella cultura aziendale di Bandera. Il documento, una volta recepito dal Consiglio di Amministrazione, è stato diffuso ai soggetti interni ed esterni che collaborano con la nostra Società e che, dunque, devono attenersi al rispetto di quanto prescritto nel Codice Etico costituendo i "Destinatari" dello stesso. Bandera individua alcuni principi comportamentali generali ai quali si ispira nello svolgimento delle sue attività. La Società opera secondo i principi di trasparenza, correttezza, concorrenza leale e integrità nella conduzione degli affari.

Risulta centrale l'impegno di Bandera nel continuo miglioramento delle prestazioni in tema di sicurezza e salute dei lavoratori e nel ricercare i migliori standard di sicurezza.

Tramite tale documento, Bandera definisce in modo chiaro la cultura aziendale e i suoi standard etici di condotta, utili per sviluppare un ambiente di lavoro sicuro, meritocratico e integro.

#### **3.3.1 - Trasparenza**

Vi è un costante dialogo tra i vertici aziendali e i rappresentanti della RSU affinché vi sia unità d'intenti in merito ai rapporti tra la società ed il personale. Le persone che vogliono comunicare un reclamo, chiedere chiarimenti sulle politiche aziendali per una corretta condotta aziendale responsabile possono rivolgersi alle rispettive figure dirigenziali e ai membri del CdA. Attualmente, nessuna comunicazione è stata formalizzata. Attualmente non sono stati formalizzati degli impegni, in termini di policy, per una condotta di impresa responsabile.

#### **3.3.2 - Certificazioni**

Abbiamo ottenuto la Certificazione ISO 9001 per quanto riguarda la progettazione, produzione, commercializzazione, gestione dei montaggi, assistenza post-vendita di macchine ed impianti per estrusione di materie plastiche e gomma (IAF 18).

## 4. Sostenibilità sociale

### 4.1 - Le nostre persone

Per noi di Bandera è importante instaurare e mantenere nel tempo relazioni stabili con le risorse umane, basate su responsabilità, lealtà e fiducia. Consideriamo le nostre persone una risorsa indispensabile senza la quale il nostro successo non sarebbe possibile.

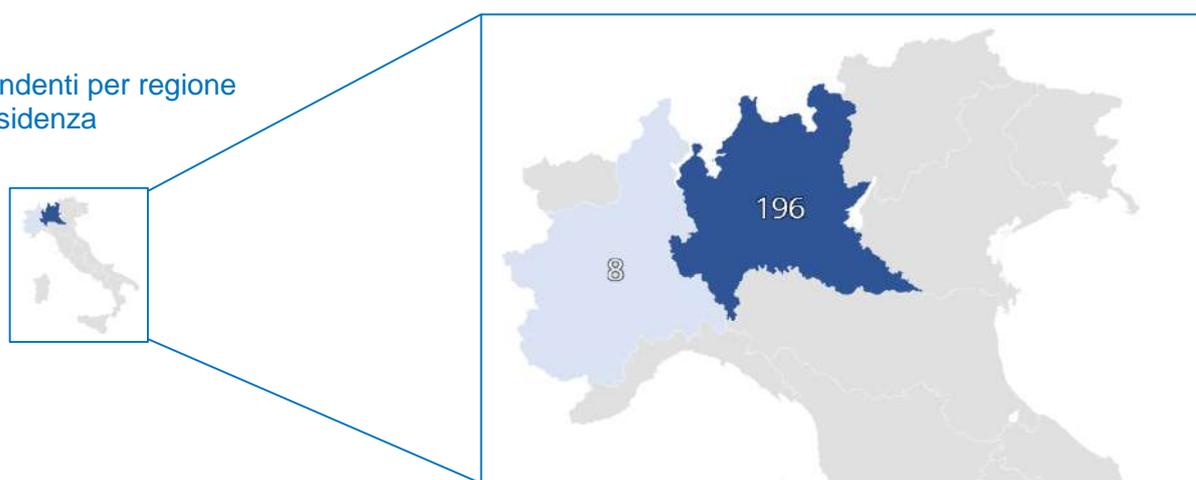
Al 31 dicembre 2022 il nostro personale risulta composto da 204 dipendenti, registrando un incremento di 13 unità rispetto al 2021 (pari al +7%). Da come si evince nelle tabelle sottostanti, nel corso del triennio, la quota della componente femminile è rimasta per lo più invariata, con un lieve aumento nel 2022. Il 96% del personale è residente nella regione Lombardia, con una quota esigua basata in Piemonte (4%). Infatti, rispetto alla totalità dei dipendenti, 8 unità con contratto a tempo indeterminato e con impiego a tempo pieno sono localizzate in Piemonte. Inoltre, due dei nostri dipendenti arrivano dalla Sicilia e uno dalla Campania.

La totalità del personale è coperta da CCNL (il 2,4% da CCNL Dirigenti Industria e il 97,6% da CCNL Metalmeccanici Industria).

| Dipendenti per genere    | 2020       | 2021       | 2022       |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Uomini                   | 168        | 171        | 182        |
| Donne                    | 20         | 20         | 22         |
| <b>Totale dipendenti</b> | <b>188</b> | <b>191</b> | <b>204</b> |

| Dipendenti per regione   | 2020       | 2021       | 2022       |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Lombardia                | 180        | 183        | 196        |
| Piemonte                 | 8          | 8          | 8          |
| <b>Totale dipendenti</b> | <b>188</b> | <b>191</b> | <b>204</b> |

Dipendenti per regione di residenza





Sulla totalità dei dipendenti, una quota maggioritaria (98%) ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto Bandera seleziona con cura i propri dipendenti, ne cura lo sviluppo delle competenze e ne valorizza il contributo che quotidianamente apportano alla mission aziendale. Di seguito è possibile osservare la ripartizione dei dipendenti per genere, categoria contrattuale e tipologia d'impiego. Negli anni 2020 e 2021 non abbiamo impiegato lavoratori a tempo determinato mentre, nel 2022, sono stati assunti 5 lavoratori a tempo determinato nella sede in Lombardia.

| Tipologia di contratto | 2020       | 2021       | 2022       |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Indeterminato          | 188        | 191        | 199        |
| Determinato            | -          | -          | 5          |
| <b>Totale</b>          | <b>188</b> | <b>191</b> | <b>204</b> |

| Dipendenti per genere e tipologia di contratto | 2020       |           | 2021       |           | 2022       |           | Totale 2022 |
|--|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
|  | Uomini     | Donne     | Uomini     | Donne     | Uomini     | Donne     |             |
| Tempo indeterminato                            | 168        | 20        | 171        | 20        | 178        | 21        | <b>199</b>  |
| Tempo determinato                              | -          | -         | -          | -         | 4          | 1         | <b>5</b>    |
| <b>Totale</b>                                  | <b>168</b> | <b>20</b> | <b>171</b> | <b>20</b> | <b>182</b> | <b>22</b> | <b>204</b>  |



È possibile osservare che, nel corso del triennio, la maggioranza dei lavoratori ha un contratto a tempo pieno, che nel 2022 raggiunge una quota pari al 98% a fronte del restante 2% con contratto part-time. Infatti, soltanto 5 risorse sono inquadrare con un contratto part-time, di cui 3 uomini e 2 donne, e tutte sono basate in Lombardia.

| Tipologia d'impiego | 2020       | 2021       | 2022       |
|---------------------|------------|------------|------------|
| A tempo pieno       | 182        | 185        | 199        |
| Part-time           | 6          | 6          | 5          |
| <b>Totale</b>       | <b>188</b> | <b>191</b> | <b>204</b> |

| Dipendenti per genere e tipologia di impiego | 2020       |           | 2021       |           | 2022       |           | Totale 2022 |
|--|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
|  | Uomini     | Donne     | Uomini     | Donne     | Uomini     | Donne     |             |
| Full time                                    | 164        | 18        | 167        | 18        | 179        | 20        | <b>199</b>  |
| Part-time                                    | 4          | 2         | 4          | 2         | 3          | 2         | <b>5</b>    |
| <b>Totale</b>                                | <b>168</b> | <b>20</b> | <b>171</b> | <b>20</b> | <b>182</b> | <b>22</b> | <b>204</b>  |

Inoltre, durante il periodo di rendicontazione, a fronte di cessazioni di rapporto di lavoro per un totale di 15 persone, sono state assunte 28 nuove risorse, di cui 26 uomini e 2 donne. 19 dei nuovi lavoratori assunti rientrano nella fascia di età compresa tra i 30 e 50 anni, 7 hanno un'età inferiore ai 30 anni mentre, i due rimanenti superano i 50 anni d'età. Le assunzioni nel triennio mostrano una tendenza crescente, passando da 21 risorse assunte nel 2021 a 28 nel 2022. È stato calcolato il tasso di turnover complessivo<sup>1</sup> per l'anno 2022 risultato del 21%, formato da un 14% di turnover positivo<sup>2</sup> e un 7% negativo<sup>3</sup>.

| Turnover per genere | 2020       |            | 2021       |            | 2022       |            |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                     | Assunzioni | Cessazioni | Assunzioni | Cessazioni | Assunzioni | Cessazioni |
| Uomini              | 8          | 15         | 19         | 16         | 26         | 15         |
| Donne               | -          | 2          | 2          | 2          | 2          | -          |
| <b>Totale</b>       | <b>8</b>   | <b>17</b>  | <b>21</b>  | <b>18</b>  | <b>28</b>  | <b>15</b>  |

<sup>1</sup> Il tasso di turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra la somma delle nuove assunzioni e delle cessazioni nel periodo di riferimento e l'organico medio del periodo, moltiplicato per 100.

<sup>2</sup> Il tasso di turnover positivo è calcolato come il rapporto tra le nuove assunzioni nel periodo di riferimento e l'organico aziendale, moltiplicato per 100.

<sup>3</sup> Il tasso di turnover negativo è calcolato come il rapporto tra le cessazioni di lavoro nel periodo di riferimento e l'organico aziendale, moltiplicato per 100.



| Turnover per fascia d'età | 2020       |            | 2021       |            | 2022       |            |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                           | Assunzioni | Cessazioni | Assunzioni | Cessazioni | Assunzioni | Cessazioni |
| < 30 anni                 | 1          | -          | 5          | 1          | 7          | -          |
| 30 – 50 anni              | 4          | 7          | 11         | 5          | 19         | 5          |
| >50 anni                  | 3          | 10         | 5          | 12         | 2          | 10         |
| <b>Totale</b>             | <b>8</b>   | <b>17</b>  | <b>21</b>  | <b>18</b>  | <b>28</b>  | <b>15</b>  |

#### 4.1.1 - La formazione delle risorse umane

Ogni anno vengono organizzati dall'azienda diversi corsi di formazione atti a migliorare le competenze dei nostri dipendenti. Per l'erogazione e la partecipazione dei nostri dipendenti a questi corsi riceviamo dei contributi da Fondimpresa.

Nelle seguenti tabelle si illustra l'andamento delle ore di formazione erogate nel corso del triennio da parte della Società. Il trend nel complesso risulta positivo, tuttavia, mettendo a confronto l'anno 2021 e 2022 è possibile notare una leggera flessione, passando da 1.778 a 1.438 ore di formazione. Nel periodo di rendicontazione, le attività formative hanno riguardato 81 dipendenti, pari al 40% del totale dei lavoratori. In particolare, è stato coinvolto il 32% delle donne presenti in azienda e il 41% degli uomini. Quanto al livello professionale dei dipendenti coinvolti nella formazione si tratta principalmente di impiegati ed operai, come di seguito illustrato.

| Ore medie di formazione | 2020 | 2021  | 2022  |
|-------------------------|------|-------|-------|
| Ore annue               | 617  | 1.778 | 1.438 |
| Ore medie               | 9,35 | 16,77 | 17,75 |

| Formazione per genere | 2020      | 2021       | 2022      |
|-----------------------|-----------|------------|-----------|
| Uomini                | 54        | 98         | 74        |
| Donne                 | 12        | 8          | 7         |
| <b>Totale</b>         | <b>66</b> | <b>106</b> | <b>81</b> |

| Formazione per ruolo | 2020      | 2021       | 2022      |
|----------------------|-----------|------------|-----------|
| Quadri               | -         | -          | -         |
| Impiegati            | 33        | 66         | 55        |
| Operai               | 33        | 40         | 26        |
| <b>Totale</b>        | <b>66</b> | <b>106</b> | <b>81</b> |

### Corsi di formazione realizzati nel 2022\*

- Corso Inglese Base
- Trattamenti Termici e Termochimici materiali metallici
- Cad - Inventor
- Come progettare una macchina sicura in conformità
- Software cad-cam Edgecam produzione avanzata
- Business English
- Politiche retributive
- Formazione Moca: materiali e oggetti a contatto con alimenti
- Lingua spagnola
- Conformità manuali alle normative europee
- Programma Intensivo di HR management
- Inglese intermedio
- Cad Tell
- Training Doteco
- Software sicurezza macchine
- Il controllo di gestione
- Origine preferenziale focus macchine e ricambi
- Brexit
- Redazione del bilancio d'esercizio
- Progettazione macchine
- Gestione efficace dei collaboratori, esercizio della leadership
- Excel intermedio
- Lean Production
- Lingua tedesca
- Come predisporre una pratica di certificato d'origine
- Il materiale e la tecnologia

\* non comprende i corsi sulla sicurezza, riportati nell'apposita sezione.



#### 4.1.2 - Valutazione delle performance

Circa la valutazione delle performance, la seguente tabella riporta la percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica circa la performance e lo sviluppo professionale. Mettendo a confronto la percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica della performance sul triennio si assiste a una tendenza in leggero decremento.

| Valutazione dipendenti                                  | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica | 6,4% | 5,7% | 5,4% |

Il personale commerciale, area managers - qualifica impiegati, riceve un consuntivo dei risultati ottenuti in base ad obiettivi di fatturato e markup (MBO).

Nel corso del biennio 2020-2021 solo un impiegato dell'area IT è stato sottoposto a una valutazione. Mentre nel 2022 due impiegati dell'area IT e Ricambi hanno avuto degli obiettivi di performance.

Tuttavia, ad oggi, in Bandera non esiste un programma di valutazione periodica delle performance e sviluppo professionale

Per quanto riguarda i dirigenti, non inclusi in questa rendicontazione, essi hanno un premio obiettivo non correlato a performance individuali ma a risultati economici aziendali.

### 4.1.3 - Diversità e pari opportunità

Nel nostro Codice Etico promuoviamo standard etici di condotta utili per sviluppare un ambiente di lavoro sicuro, meritocratico e integro.

Ci impegniamo nella valorizzazione e nello sviluppo delle capacità e delle competenze delle risorse, offrendo pari opportunità, senza alcuna discriminazione basata su motivi politici, sindacali, religiosi, razziali, linguistici o sessuali. Ad esempio, nelle procedure di selezione del personale sono previsti i necessari controlli per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Nella tabella seguente si illustra la ripartizione per genere dei dipendenti, suddivisi per qualifica nel corso del triennio di riferimento. Nell'anno di rendicontazione si nota come la maggioranza dei dipendenti sia di genere maschile con una ripartizione quasi paritaria tra impiegati e operai. Ciò è comprensibile data la natura del nostro business, che essendo un'azienda manifatturiera prevede una tipologia di lavoro maggiormente prescelta da lavoratori di genere maschile.

| Genere dipendenti | 2020   |       | 2021   |       | 2022   |       |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                   | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Quadri            | 1      | -     | 1      | -     | 2      | -     |
| Impiegati         | 85     | 20    | 88     | 20    | 90     | 22    |
| Operai            | 78     | -     | 78     | -     | 86     | -     |

Nelle tabelle che seguono, invece, viene riportata la composizione dei quadri, impiegati ed operai per fasce d'età. Da queste ultime si osserva come la fascia più popolata è quella di età compresa tra i 30 e 50 anni, seguita dalla fascia superiore ai 50 anni.



| <b>Composizione quadri per fascia d'età</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>Var. 2021-2022</b> | <b>Var.% 2021-2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------------------|------------------------|
| < 30 anni                                   | -           | -           | -           | -                     | -                      |
| 30 – 50 anni                                | -           | -           | 1           | 1                     | 100%                   |
| > 50  | 1           | 1           | 1           | 0                     | 0%                     |

| <b>Composizione impiegati per fascia d'età</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>Var. 2021-2022</b> | <b>Var.% 2021-2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------------------|------------------------|
| < 30 anni                                      | 6           | 9           | 11          | 2                     | 22%                    |
| 30 – 50 anni                                   | 49          | 48          | 54          | 6                     | 13%                    |
| > 50   | 50          | 51          | 47          | -4                    | -8%                    |

| <b>Composizione operai per fascia d'età</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>Var. 2021-2022</b> | <b>Var.% 2021-2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------------------|------------------------|
| < 30 anni                                   | 3           | 3           | 5           | 2                     | 67%                    |
| 30 – 50 anni                                | 37          | 34          | 43          | 9                     | 26%                    |
| > 50  | 38          | 41          | 38          | -3                    | -7%                    |

In relazione al rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini si prende in considerazione la categoria degli impiegati poiché quadri e operai sono unicamente di genere maschile.

Per la categoria degli impiegati il 9,5% della retribuzione annua lorda globale del 2022 si riferisce alle donne. Inoltre, il 10,4% della retribuzione globale base (paga base come da CCNL) è riferita alle donne.

#### 4.1.4 - Salute e sicurezza sul lavoro

Conduciamo le diverse attività produttive e le operazioni aziendali nel rispetto della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei terzi, nonché dell'ambiente in cui operiamo. Per tale ragione, nel Codice Etico troviamo, tra i principi comportamentali generali, la tutela della sicurezza e della salute, dell'integrità fisica e morale delle nostre risorse umane.

Nello svolgimento delle nostre attività ci impegniamo a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. Inoltre, mettiamo in atto azioni preventive al fine di tutelare la salute dei lavoratori e favoriamo il miglioramento delle prestazioni attraverso opportune modalità di misurazione per la loro sistematica valutazione.

Aspiriamo e ricerchiamo i migliori standard di sicurezza disponibili e idonei alle attività da noi svolte.

Ci atteniamo agli obblighi legislativi contenuti nel Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, D.Lgs. n° 81/08. Infatti, tutti i lavoratori dopo l'assunzione vengono formati e aggiornati costantemente con appositi corsi, al fine di renderli consapevoli dei rischi esistenti nelle diverse fasi di produzione del lavoro. In particolare, la delega per "Datore di lavoro ex. D. Lsg 81/08" è stata conferita a Piero Bandera, con verbale del CdA del 23/5/2022.

Sempre in conformità con le disposizioni contenute nel decreto sopracitato, abbiamo redatto il Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DVR). Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro prevede l'obbligatorietà di tale documento, un registro che descrive in modo completo la situazione della sicurezza aziendale, indicando per ciascun rischio valutato, le procedure e le misure di prevenzione individuate, le modalità in cui esse devono essere applicate.

Il processo di valutazione dei rischi è dettagliato nel capitolo "modalità" del DVR ed è condotto da un consulente esperto in materia tramite sopralluoghi, analisi dei processi produttivi, del registro infortuni e delle mansioni, e dai dati ricavati da un questionario di autovalutazione e gradimento sottoposto a ciascun lavoratore.

È previsto il RSPP o Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, una figura giuridica prevista dall'ordinamento giuridico italiano inerente alla sicurezza sul lavoro, che assiste il datore di lavoro nella valutazione e gestione dei rischi e stesura del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Per la segnalazione di situazioni critiche, ai lavoratori viene data la possibilità di rivolgersi direttamente ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questi espongono la lista delle segnalazioni ricevute dai dipendenti, alla quale segue l'implementazione di una procedura di gestione di tutti gli incidenti occorsi; pertanto, ciascun dipendente ha la possibilità di segnalare direttamente qualsiasi criticità.



Inoltre, si è deciso di procedere con l'esposizione in bacheca, a partire da gennaio 2023, di una comunicazione che riassume le iniziative e le azioni avviate in tema sicurezza avvenute nell'anno precedente, compresa la statistica sull'andamento degli infortuni.

In caso di rischi specificatamente normali (es. rumore, vibrazioni, rischio da campi elettromagnetici, ecc.) vengono utilizzate le metodiche a disposizione.

Inoltre, la sorveglianza sanitaria viene garantita nel rispetto del piano sanitario redatto dal medico competente sulla base della valutazione dei rischi e suddiviso per mansioni.

Per garantire nel tempo l'aggiornamento delle misure di sicurezza, vengono condotti sopralluoghi e utilizzata la riunione periodica annuale prevista dall'art. 35 del D.lgs. n° 81/08 per discutere dei problemi emergenti e come momento di analisi delle modifiche intervenute.

La tabella che segue mostra un quadro completo sul triennio riguardo gli infortuni avvenuti sul luogo di lavoro. Si contano una totalità di 11 infortuni registrabili sul triennio, 3 dei quali avvenuti nel periodo di rendicontazione che hanno determinato 62.334,75 ore di assenza.

Il tasso di frequenza infortuni registrabili per il 2022 è stato pari a 1,68<sup>4</sup> in diminuzione rispetto al 2021 dove si era attestato a 4,08.

| <b>Infortuni sul lavoro</b>               | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Decessi a seguito di infortuni sul lavoro | -           | 1           | -           |
| Infortuni sul lavoro registrabili         | 1           | 7           | 3           |
| Totale infortuni sul lavoro               | 4           | 7           | 4           |
| Ore lavorate (h)                          | 311.694     | 342.829     | 357.152     |

<sup>4</sup> L'indice frequenza infortuni è calcolato come il rapporto tra il n. infortuni registrati nell'anno di riferimento e numero di ore lavorate, moltiplicato per 200.000, valore necessario per la standardizzazione e comparabilità del calcolo.

### Corsi di formazione realizzati nel 2022

- Corso modulo base come previsto dall'art. 37 DLGS 81/08
- Corso rischio basso
- Corso rischio alto
- Corso per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Corso lavori in altezza
- Corso uso piattaforme
- Corso addetti all'uso di carroponti
- Corso formazione sicurezza per dirigenti
- Corso formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute
- Corso aggiornamento preposti
- Corso PES PAV
- Corso formazione base per addetti ai carrelli elevatori
- Corso di aggiornamento per la conduzione carrelli industriali semoventi
- Corso di primo soccorso





#### 4.1.5 - Regolamento Welfare e benefits ai dipendenti

Per la nostra Società è fondamentale il benessere aziendale e a tal fine abbiamo adottato un piano di Welfare aziendale che prevede un insieme di benefit e prestazioni non esclusivamente monetarie erogate a favore dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari. La società ha aderito a "Randstad Welfare", una piattaforma tecnologica contenente i servizi e le opere di utilità sociale fruibili tramite il portale stesso, con acquisto diretto o a rimborso.

I beni e servizi offerti sono i seguenti:

1. servizi a rimborso per le spese sostenute dai dipendenti, per finalità educative, formative e ludiche del lavoratore o per la famiglia dello stesso; servizi di assistenza ad anziani o non autosufficienti; abbonamenti per il trasporto pubblico e/o per le spese relative ad interessi passivi su mutui della prima o seconda casa;
2. attribuzione di buoni acquisto nei limiti di 258,23 € annui;
3. servizi in acquisto diretto a catalogo per finalità di educazione, istruzione, ricreazione assistenza sociale o sanitaria, tramite l'emissione di un voucher;
4. versamenti supplementari a fondi di previdenza integrativi;
5. assistenza sanitaria.

I servizi citati, previsti dall'art. 51 (commi 2, 3 e 4) e art. 100 del D.P.R. 917/1988 (T.U.I.R) e disponibili sulla piattaforma, sono selezionati dai dipendenti in base alle proprie esigenze e necessità.

Riguardo ai benefits forniti ai dipendenti, in linea di principio, non ci sono differenze nel trattamento a seconda della tipologia d'impiego e contrattuale. Per i dipendenti sono previsti: assicurazione sulla vita e invalidità permanente per dirigenti e amministratori; polizza infortuni professionale ed extra professionali per dirigenti, amministratori, commerciali, montatori, tecnici, collaudatori; polizza sanitaria per dirigenti, amministratori, personale trasfertista (commercianti, collaudatori, tecnici); auto aziendale per il personale di vendita, amministratori e dirigenti.

#### 4.1.6 – Retribuzioni

Il rapporto della retribuzione media dei dipendenti rispetto a quella della risorsa che riceve la massima retribuzione nel 2022 è stato pari al 32,82%. Tra l'esercizio 2021 e il 2022, l'aumento percentuale della persona che riceve la massima retribuzione è stato pari al 9,7% mentre quello riguardante la retribuzione totale dei dipendenti pari all'1,95%. Infatti, escludendo la risorsa che percepisce il reddito più elevato, la retribuzione media dei dipendenti nel 2022 è stata pari a 45.715 euro (a fronte di una retribuzione media di 44.839 euro del 2021).

## 4.2 Il nostro coinvolgimento nella comunità

Nel corso degli anni, vi sono state diverse collaborazioni che hanno coinvolto attivamente la nostra azienda a sostegno della comunità locale. Tuttavia, il livello di coinvolgimento annuale in queste attività varia in base agli eventi proposti ogni anno. Quando si presenta l'opportunità di svolgere un'attività di aiuto per la comunità, non esitiamo a sostenere i costi necessari per raggiungere l'obiettivo.

Ad esempio, durante le festività natalizie, viene acquistata ogni anno una significativa quantità di doni alimentari che vengono offerti alle famiglie dei detenuti dell'Istituto Circondariale di Busto Arsizio, situato nel nostro territorio.

Ogni anno, ci impegniamo anche a sostenere la ricerca sulle malattie genetiche rare attraverso una donazione ai progetti della Fondazione Telethon. Inoltre, sono versati contributi ad importanti Enti Onlus presenti nella nostra città, come l'Associazione Bianca Garavaglia, che si dedica alla ricerca e cura dei tumori pediatrici, e l'Associazione MaiPaura ODV, che offre supporto ai pazienti oncologici e alle loro famiglie. Con queste iniziative, vogliamo contribuire attivamente al benessere e al sostegno delle persone che affrontano sfide legate a queste malattie. Infatti, sostenere queste associazioni dimostra come la famiglia Bandera sia sensibile alle problematiche generate da malattie rare e ritiene importante che la loro Azienda sia presente, anche sotto forma di contributo economico, per dare un aiuto alla comunità.

Nel 2012, abbiamo creato una Scuola dell'Infanzia intitolata al Fondatore della Bandera Spa sostenendola poi con opere di manutenzione ordinaria, acquisto di materiale didattico, fornitura di macchine informatiche. Un gesto di generosità a favore della cittadinanza che vuole ricordare Luigi Bandera e la moglie per il loro impegno verso gli altri.

Nel periodo tra il 2014 e il 2016 con la costruzione di nuovi capannoni, per l'ampliamento della parte produttiva della Società, il Comune di Busto Arsizio ha chiesto alla nostra azienda di partecipare alla realizzazione di un parcheggio su suolo comunale in cambio di diritti edificatori. L'opera è stata realizzata in una zona non lontana dal nostro stabilimento dove vi era una porzione di terreno che versava in condizioni fatiscenti che, dopo la bonifica e sistemazione, ha dato alla città un nuovo parcheggio usufruibile gratuitamente da chiunque, vista anche la scarsità di posteggi in zona.

Sempre attenta agli interventi green, negli anni 2018/2020 abbiamo partecipato alla riqualificazione di un parco sul territorio comunale, situato proprio di fronte all'azienda, reso a disposizione di tutta la comunità cittadina. Un polmone a cielo aperto, con alberi ad alto fusto e prati curati dove la cittadinanza può effettuare attività sportive o anche semplici passeggiate.



La Bandera Spa sponsorizza da tempo la "Fondazione Bandera per l'Arte" che ha sede in uno degli stabili delle società appartenenti al gruppo Bandera. La Fondazione, creata dal Sig. Luigi Bandera negli anni 2000, ha come obiettivo principale quello di rilanciare l'arte a partire dal territorio. L'idea ispiratrice di questa "ripartenza" era quella di trasformare i suoi spazi in uno dei punti cardine per gli artisti e per gli appassionati d'arte di Busto Arsizio e di tutta la zona. Non solo un grande centro espositivo, quindi, ma anche un luogo eclettico e polivalente dove organizzare incontri, rassegne, presentazioni di libri, seminari e conferenze. Una sorta di agorà artistica, il più possibile aperta al confronto con le istanze culturali della provincia di Varese e non solo, cercando di coinvolgere anche tutto l'Altomilanese e l'altra sponda di Ticino e Maggiore. Dopo la scomparsa del Fondatore della Società, i figli hanno ritenuto di mantenere viva questa Fondazione partecipando a sponsorizzare mostre che hanno sempre accolto un certo interesse sul territorio varesotto.

Infine, da ormai 50 anni, la famiglia Bandera concede gratuitamente un'intera villa a un'associazione che si occupa di persone con disabilità sul territorio di Druogno, sulle Prealpi Lombarde. La villa, un tipico palazzetto in stile ossolano, fu acquistata dal fondatore, Sig. Luigi Bandera, negli anni '60. Dopo un incontro con un amico che gestiva un gruppo di persone diversamente abili, nacque l'idea di mettere a disposizione loro questa villa come casa vacanze in montagna. Sono stati necessari numerosi lavori di ristrutturazione per adattarla a tale scopo, ma grazie al sostegno del Sig. Luigi Bandera, è stata creata un'istituzione nel paese. La casa di Druogno concessa dalla famiglia Bandera all'Associazione La Casa Del Sorriso per le vacanze estive era ben conosciuta da tutti. Nel corso degli anni, molte persone si sono susseguite nella gestione di questa impresa, ma ancora oggi lo spirito di amicizia e condivisione degli spazi con persone più fragili che ha animato e anima questa iniziativa è molto vivo.



## 5. - Sostenibilità ambientale

Siamo consapevoli del fatto che le decisioni assunte e le attività che ogni giorno realizziamo generano inevitabilmente un impatto sull'ambiente naturale, derivante principalmente dalle operazioni di produzione e assemblaggio dei nostri macchinari, dalle risorse naturali ed energetiche che utilizziamo, dai trasporti dei nostri prodotti presso i clienti e dalla loro gestione a fine vita.

Il rispetto dell'ambiente è da sempre un valore fondamentale per la nostra azienda, infatti attorno alle strutture aziendali è presente un piccolo polmone verde che contribuisce alla salubrità ambientale del territorio e nel quale abbiamo deciso di accogliere anche diverse specie di animali esotici.

Nella nostra operatività ci impegniamo quotidianamente nella riduzione dei consumi energetici, delle risorse e ad una corretta gestione dei rifiuti, al fine di dare fattivamente il nostro contributo alla salvaguardia dell'ambiente naturale e dei diritti delle generazioni future.

Pensiamo che l'azione sul cambiamento climatico è vitale per il futuro della società e collega molte aree della gestione ambientale lungo la catena del valore: dall'energia, all'acqua e ai rifiuti, agli ecosistemi, alla biodiversità e alla transizione verso un'economia circolare.





## 5.1 - I consumi di energia

Il fabbisogno energetico previsto dallo svolgimento delle nostre attività varia a seconda della domanda di impianti ricevuti dai clienti durante l'anno, ma anche in base alle funzioni della tipologia degli impianti richiesti. È nostro interesse tutelare l'ambiente e contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici, impegnandoci nell'efficientamento energetico delle nostre attività. Nelle nostre attività facciamo uso di elettricità, gas e di combustibili per l'alimentazione dei mezzi di trasporto. Inoltre, siamo dotati di impianti *chiller* per il raffreddamento.

A tal fine nel 2021 abbiamo sostituito, nell'officina produttiva di Corso Sempione, l'intero l'impianto di riscaldamento con dei nastri radianti di nuova generazione che hanno generato un importante risparmio energetico.

Nel 2022 abbiamo consumato un totale di 5.053.862 kwh, pari a circa 62.393 kwh per impianto prodotto (n. 81). Per incrementare la quota di energia consumata proveniente da fonti rinnovabili, è stato installato un impianto fotovoltaico su un capannone che ci consente di auto-generare in maniera pulita parte del fabbisogno energetico. Nel 2022 la produzione di energia dell'impianto fotovoltaico si è attestata a 60.817 kwh (pari a circa il 3% del totale di energia consumata). A questa si aggiunge circa il 50% dell'energia acquistata che, secondo quanto riportato nell'informativa sul mix di fonti utilizzate per la produzione di energia, è proveniente da fonti rinnovabili.

Come rappresentato nella tabella riportata di seguito, le azioni sinora messe in campo si sono dimostrate efficaci nella riduzione del consumo energetico. Nel corso del triennio, infatti, si è verificato un trend decrescente, in particolar modo tra 2021 e 2022, con un ingente diminuzione del quantitativo energetico utilizzato.

| Energia Consumata all'interno dell'organizzazione (kWh)   | 2020             | 2021             | 2022             |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Energia Elettrica   | 1.957.431        | 1.858.229        | 1.937.614        |
| Energia per il riscaldamento (teleriscaldamento)  | 3.989.443        | 4.046.347        | 3.116.248        |
| <b>Totale di energia consumata</b>  | <b>5.946.874</b> | <b>5.904.576</b> | <b>5.053.862</b> |
| Intensità energia consumata (MWh/M.Eur)   | 71,04            | 59,26            | 38,91            |
| Consumo Totale del Triennio 2020-2022: 16.905.314   |                  |                  |                  |
| <b>Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati:</b> Consumi effettivi, rilevati da misuratori. |                  |                  |                  |
| <b>Fattori di conversione utilizzato:</b> 1 SMC = 10,69 kWh   |                  |                  |                  |

Nel nostro processo produttivo, inoltre facciamo uso di gas speciali ad uso industriale, come rappresentato nella seguente tabella.

| Gas speciali (m <sup>3</sup> ) | 2020  | 2021  | 2022  |
|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Argon 5.0                      | 792   | 1.556 | 2.057 |
| Argon HP                       | 567   | 342   | 121   |
| Gpl                            | 900   | 729   | 334   |
| Schutzgas                      | 171   | 144   | 48    |
| Acetilene                      | 26    | 13    | 13    |
| Ossigeno                       | 35    | 44    | 9     |
| Azoto                          | 1.038 | 784   | -     |

## 5.2 - La risorsa idrica

Riconosciamo il valore dell'acqua come una risorsa preziosa e, pertanto, la utilizziamo in modo responsabile al fine di evitare sprechi.

Le nostre sedi sono localizzate in un'area caratterizzata da un basso livello di stress idrico e l'approvvigionamento avviene tramite l'acquedotto comunale. Il nostro consumo idrico è principalmente destinato ai servizi igienici, alle misure antincendio e, in misura minore, all'area di montaggio e per le macchine utensili nel reparto di lavorazioni meccaniche.

Lo scarico avviene attraverso il sistema fognario ovvero, nel caso di utilizzi specifici come lavorazioni meccaniche o raffreddamento dei *chiller*, l'acqua viene smaltita come rifiuto speciale.

La tabella seguente presenta i dati relativi al consumo di acqua nel periodo 2020-2022. È importante evidenziare che il dato relativo al 2021 è significativamente elevato a causa di una rilevante perdita verificatasi presso il sito produttivo di Via del Roccolo. Tuttavia, non appena è stata identificata, l'azienda si è immediatamente impegnata per la riparazione della sezione di tubazione interrata responsabile della perdita.

Infine, va precisato che, al momento della pubblicazione del presente documento, i dati relativi al consumo del 2022 risultano ancora incompleti per il quarto trimestre. Ciò è dovuto al fatto che il dato non risulta ancora disponibile in quanto la società fornitrice emette le fatture definitive dei consumi entro il semestre successivo all'anno di riferimento.

| Consumo di acqua in m <sup>3</sup>                         | 2020  | 2021   | 2022  |
|--|-------|--------|-------|
| Consumo totale di acqua in tutte le aree (m <sup>3</sup> ) | 7.646 | 13.895 | 5.952 |



### 5.3 - Gestione dei rifiuti

Un ruolo chiave nella riduzione delle emissioni e nel contrasto alla crisi climatica è quello dell'economia circolare, un approccio che mette in discussione il tradizionale modello economico lineare, fondato invece sul tipico schema "estrarre, produrre, utilizzare e gettare".

Infatti, se nell'economia lineare la produzione di un bene solitamente produrrà un rifiuto o uno scarto che non verrà reimmesso in alcun modo nel ciclo produttivo, nell'economia circolare il rifiuto viene gestito come una risorsa.

Al riguardo, ci impegniamo nel processo di raccolta differenziata, per questo ci siamo preoccupati di installare in ciascun piano di ogni struttura degli apposti contenitori suddivisi per carta, plastica, umido ed indifferenziato. In tal modo, sensibilizziamo e coinvolgiamo tutti i dipendenti nello svolgimento di una buona gestione dei rifiuti.

Per quanto concerne l'utilizzo di carta, abbiamo adottato alcune misure specifiche volte a ridurre il consumo. Si sta gradualmente riducendo il numero di stampanti installate in ogni ufficio, con l'intento di giungere ad una sola stampante centralizzata in ciascun piano, al fine di disincentivare la stampa di documenti e favorirne la fruizione digitale.

Anche i rifiuti organici, prodotti dalla mensa e dagli uffici, vengono trattati nel modo più adeguato al fine di favorirne il riciclo. Il trattamento di questi ultimi è affidato ad una specifica società che si occupa del ritiro sul territorio e successivo trattamento.

I rifiuti generati dall'attività produttiva variano in base alle quantità e alla tipologia di macchinari prodotti e venduti e che, a loro volta, dipendono dagli ordinativi effettuati dai clienti.

Il loro smaltimento è affidato ad una società esterna che si occupa della gestione dei rifiuti speciali, suddivisi per categorie, quali trucioli, ferro, plastica, cartone, legname e bancali, macchinari elettronici, bobine derivanti da test di prova per nostri clienti.

Nella tabella sottostante viene riportato un quadro completo dei rifiuti pericolosi e non pericolosi da noi prodotti nel corso dell'ultimo triennio. Emerge un trend decrescente, poiché il totale dei rifiuti prodotti per l'anno 2022 risulta pari a 339.544 t, con una riduzione del 12% rispetto all'anno precedente. Di questi, l'82% è classificato come rifiuti non pericolosi e il restante 18% come rifiuti pericolosi.

| Rifiuti prodotti | 2020 | 2021 | 2022 | Totale |
|------------------|------|------|------|--------|
|------------------|------|------|------|--------|

|                                    |                |                |                |                  |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Rifiuti pericolosi (t)             | 34.911         | 54.853         | 60.411         | <b>150.175</b>   |
| Rifiuti non pericolosi (t)         | 270.318        | 317.453        | 279.133        | <b>866.904</b>   |
| <b>Totale rifiuti prodotti (t)</b> | <b>305.229</b> | <b>372.306</b> | <b>339.544</b> | <b>1.017.079</b> |

Nelle seguenti tabelle è possibile osservare il peso totale dei rifiuti suddivisi per tipologia di trattamento nelle fasi finali del loro ciclo di vita. Alcuni di essi sono destinati a smaltimento altri al recupero energetico e di materia, altri ancora al riciclo.

| Rifiuti pericolosi                        | 2020          | 2021          | 2022          | Totale         |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Smaltimento                               | 31.654        | 51.484        | 46.461        | <b>129.599</b> |
| Recupero materia                          | 1.888         | 2.100         | 1.269         | <b>5.257</b>   |
| Recupero energetico                       | 1.369         | 1.269         | 1.080         | <b>3.718</b>   |
| In giacenza<br>discarica/termodistruzione | -             | -             | 1.921         | <b>1.921</b>   |
| Recupero                                  | -             | -             | 9.680         | <b>9.680</b>   |
| <b>Totale (t)</b>                         | <b>34.911</b> | <b>54.853</b> | <b>60.411</b> | <b>150.175</b> |

| Rifiuti non pericolosi        | 2020           | 2021           | 2022           | Totale         |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Smaltimento                   | 3.916          | 6.710          | 308            | <b>10.934</b>  |
| Recupero materia              | 65.957         | 55.222         | 56.178         | <b>177.357</b> |
| Recupero energetico           | 142.685        | 191.321        | 165.664        | <b>499.670</b> |
| Cernita e recupero Energetico | 52.180         | 48.740         | 46.540         | <b>147.460</b> |
| Recupero                      | -              | 7.260          | 1.743          | <b>9.003</b>   |
| Recupero per riciclaggio      | 5.580          | 8.200          | 8.620          | <b>22.400</b>  |
| Altro                         | -              | -              | 80             | <b>80</b>      |
| <b>Totale (t)</b>             | <b>270.318</b> | <b>317.453</b> | <b>279.133</b> | <b>866.904</b> |



**18%**  
Rifiuti pericolosi  
**82%**  
Rifiuti non pericolosi



**86%**  
Rifiuti recuperati o  
destinati a riciclo



## 5.4 - Emissioni

Le emissioni di Gas a Effetto Serra (GHG) relativamente alle nostre attività derivano principalmente dal parco auto e dalle caldaie per quanto riguarda lo Scope 1 (emissioni dirette generate dall'azienda), e dal consumo di energia elettrica per quanto riguarda lo Scope 2 (emissioni indirette generate dall'energia acquistata e consumata dalla società).

Le emissioni sono una delle principali cause dell'inquinamento atmosferico, dunque, risulta importante monitorarle al fine di adottare azioni per un loro contenimento. Ad oggi non disponiamo di un sistema di monitoraggio per le emissioni generate, tuttavia, è previsto un atteggiamento proattivo circa una loro migliore gestione. Al fine di limitarle, sono stati installati cinque nastri radianti di cui quattro nel reparto produttivo B1 ed uno nel reparto produttivo B2. In tutti i termosifoni della palazzina in cui ci sono gli uffici sono state implementate valvole per la regolazione della temperatura e l'impianto di riscaldamento è stato migliorato al fine di centralizzare la regolazione di temperatura del fabbricato.

## 6. - Sostenibilità economica

### 6.1 - Il Valore Economico Generato e Distribuito

Perché un'organizzazione possa intraprendere un percorso di sviluppo sostenibile è fondamentale la interrelazione tra le tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica. Quest'ultima, in particolare, determina la capacità di contribuire alla generazione di valore economico per gli stakeholder, ovvero quel risultato che la nostra organizzazione è stata in grado di creare grazie all'attivazione del processo produttivo e, soprattutto, attraverso il lavoro di tutti coloro che a vario titolo operano nelle diverse sedi operative. Si tratta di una grandezza ottenuta mediante una riclassificazione dei dati contenuti nel conto economico e per questo motivo può essere considerato il principale raccordo contabile tra il bilancio di esercizio ed il Bilancio di Sostenibilità.

Il conto economico del Bilancio d'esercizio del 2022 è stato riclassificato per porre in luce il valore da noi generato e distribuito ai diversi soggetti che contribuiscono direttamente o indirettamente a produrlo, ovvero gli stakeholder interni ed esterni.

Il valore economico generato si riferisce al valore della produzione come da prospetto del conto economico incluso nel documento di Bilancio Consuntivo, integrato dai proventi finanziari, mentre il valore distribuito raccoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder coinvolti.

Dalla differenza tra queste due grandezze viene determinato il valore economico trattenuto, che comprende il risultato dell'esercizio (utile o perdita), oltre ad ammortamenti e accantonamenti.

Il Valore economico generato per l'anno 2022 è stato pari a 130.178 mgl/€, con un incremento del 29% rispetto all'esercizio precedente, stante la presenza di un valore della produzione pari a 129.879 mgl/€ e una minore quota di proventi finanziari pari a 298 mgl/€.



| Importi in euro                               | 2020 | 2021               | 2022               | Var.<br>2021 - 2022 | Var. % 2021 -<br>2022 |
|---|------|--------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| <b>Valore economico generato</b>              |      | <b>100.997.466</b> | <b>130.178.336</b> | <b>29.180.870</b>   | <b>28,89%</b>         |
| <b>Valore economico distribuito</b>           |      | <b>94.931.426</b>  | <b>124.566.539</b> | <b>29.635.113</b>   | <b>31,22%</b>         |
| Remunerazione dei fornitori (costi operativi) |      | 79.429.265         | 107.279.197        | 27.849.932          | 35,06%                |
| Remunerazione del personale                   |      | 13.965.355         | 15.219.176         | 1.253.821           | 8,98%                 |
| Remunerazione dei finanziatori                |      | 678.732            | 1.234.644          | 555.912             | 81,90%                |
| Remunerazione della Pubblica Amministrazione  |      | 858.074            | 833.522            | (24.552)            | -2,86%                |
| <b>Valore economico trattenuto</b>            |      | <b>6.066.040</b>   | <b>5.611.797</b>   | <b>(454.243)</b>    | <b>-7,49%</b>         |
| Utile (o perdita) dell'esercizio              |      | 3.247.074          | 2.890.809          | (356.265)           | -10,97%               |
| Ammortamenti                                  |      | 2.018.966          | 2.082.989          | 64.023              | 3,17%                 |
| Accantonamenti                                |      | 800.000            | 638.000            | (162.000)           | -20,25%               |

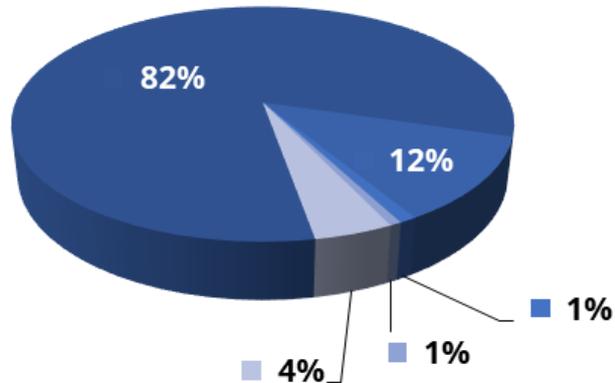
**Tabella 16:** valore economico generato e distribuito.

Nel 2022, abbiamo distribuito ai nostri stakeholder un valore economico pari a 124.566 mgl/€ (pari al 95,7% del totale e il 31,2% in più rispetto al 2021) che è stato così ripartito:

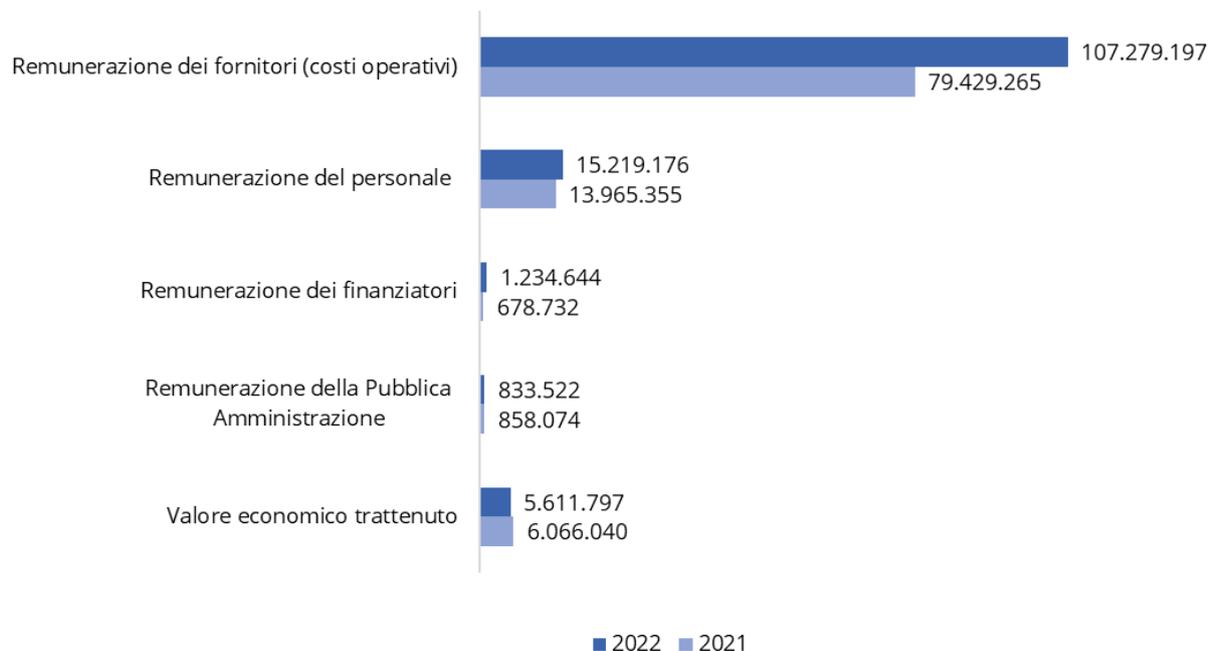
- i *costi operativi*, che rappresentano la spesa sostenuta nei confronti di tutti i fornitori di beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività dell'organizzazione, nel 2022 ammontano a 107.279 mgl/€, rappresentando l'82,4% del totale con un incremento del 35% rispetto al precedente periodo. Si sottolinea, inoltre, come il fatturato per la spesa nei confronti fornitori locali, intesi in regione Lombardia, per le nostre sedi è pari a circa € 78.000.000, ovvero circa il 75% totale;
- al *personale* è stata assegnata una quota pari a 15.219 mgl/€, che rappresenta l'11,7% del totale. Questa categoria è rappresentata dal personale dipendente, ovvero da coloro che, a titolo oneroso, operano all'interno dell'organizzazione;
- la remunerazione della *Pubblica Amministrazione*, che avviene tramite il pagamento di imposte dirette e indirette, per il 2022 ammonta a 834 mgl/€, ovvero lo 0,64% del totale. Questa voce rappresenta quel beneficio economico che la Pubblica Amministrazione trae dall'operato della nostra organizzazione, come contribuzione alla copertura della spesa pubblica nazionale;
- la quota riconosciuta alla categoria dei *finanziatori*, infine, è stata pari a 1.235 mgl/€, ovvero lo 0,6% del totale. Questa è rappresentata dal sistema creditizio bancario che immette capitale all'interno dell'organizzazione. La remunerazione di questa categoria avviene attraverso gli oneri finanziari che maturano sul capitale di credito.

Il valore che, invece, è stato trattenuto dall'organizzazione è stato pari a 5.612 mgl/€, pari al 4,3% del totale e con una variazione del -7,5% rispetto al 2021. Questo valore è ottenuto considerando la presenza di ammortamenti e svalutazioni (2.083 mgl/€), di accantonamenti (638 mgl/€) e dell'utile di esercizio, quest'ultimo pari a 2.891 mgl/€ (-11% rispetto al 2021).

## Valore economico generato e distribuito (%)



- Remunerazione dei fornitori (costi operativi)
- Remunerazione del personale
- Remunerazione dei finanziatori
- Remunerazione della Pubblica Amministrazione
- Valore economico trattenuto





### Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Nel 2022 abbiamo ricevuto circa 400 mgl/€ a titolo di contributi in conto esercizio e crediti d'imposta. Nella tabella seguente si illustra il totale dell'assistenza finanziaria ricevuta dal governo nell'ultimo triennio, con una suddivisione per tipologia di sostegno, che si è attestata su un valore pari a 2.443 mgl/€.

| Assistenza finanziaria                        | 2020           | 2021             | 2022           |
|---|----------------|------------------|----------------|
| Contributi in conto esercizio a fondo perduto | -              | 635.429          | 127.489        |
| Credito d'imposta per R&S                     | 88.138         | 239.661          | 262.809        |
| Credito imposta per sanificazione COVID       | 16.405         | -                | -              |
| Credito imposta per Fiere                     | -              | -                | 9.600          |
| ACE   | 445.937        | 278.179          | -              |
| Super ACE 2021                                | -              | 338.962          | -              |
| <b>Totale</b>                                 | <b>550.480</b> | <b>1.492.231</b> | <b>399.898</b> |



# **Nota metodologica**



Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento attraverso il quale la società Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. comunica annualmente e volontariamente ai suoi stakeholder i risultati del proprio percorso di sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

Il documento è stato redatto in conformità ai *Sustainability Reporting Standards 2021*, pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI). La sua struttura è stata definita sulla base dei risultati dell'analisi di materialità (vedi il paragrafo "Analisi di materialità"), ed è stata focalizzata sulla rendicontazione dei temi rilevanti, ai quali sono stati dedicati specifiche sezioni che al loro interno espongono gli argomenti e rendicontano i relativi indicatori quantitativi. In linea con gli Standard adottati, il processo di rendicontazione è stato guidato dai Principi Fondamentali contenuti nello standard GRI 1.

### I principi di rendicontazione GRI (GRI 1)



In coerenza a tali principi, il perimetro di rendicontazione del presente documento è circoscritto alla sola società Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. a socio unico, mentre il periodo rendicontato è l'esercizio 2022 (dal 01/01/2022 al 31/12/2022). Laddove possibile, i KPI fanno riferimento al triennio 2020-2022, al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività della Società.

Inoltre, in presenza di strumenti più adeguati a rappresentare le performance di Bandera su uno specifico tema materiale (ad esempio: Bilancio consuntivo), all'interno dei paragrafi di riferimento è stato fatto rinvio alle fonti per un approfondimento.

L'obiettivo sotteso al Bilancio di Sostenibilità è quello di fornire una visione trasparente delle strategie, delle attività intraprese e dei risultati conseguiti da Bandera nel garantire la propria crescita economica e lo sviluppo del business in ottica sostenibile. A tal proposito, è stato



incluso anche il riferimento ai principali Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per i quali Bandera si impegna a dare un contributo attraverso le proprie attività.

Il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ha visto il coinvolgimento dei responsabili e dell'intero personale di Bandera, ed è stato validato dal Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvato, il presente documento è condiviso con tutti i portatori di interesse di Bandera attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale. Per qualsiasi chiarimento in merito è possibile scrivere all'indirizzo e-mail del Dirigente Amministrativo Rag. Ceriani Sergio: [s.ceriani@lbandera.com](mailto:s.ceriani@lbandera.com).



## GRI Content Index

La società Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera SpA ha redatto un Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI, nella modalità "with reference", per il periodo che va dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

Nella seguente tabella è riportata la correlazione tra le informazioni contenute nel presente documento e gli Standards GRI.

| Tema materiale/Disclosure GRI                                 |  | Riferimenti Capitolo / Paragrafo/Ubicazione | Note Applicazione standard / Omissioni   |
|---|--|---|--|
| <b>GRI 2 INFORMATIVA GENERALE 2021</b>                        |  |   |  |
| <b>1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b> |  |   |  |
| 2-1   | Dettagli organizzativi   | Pag. 8.                                     |  |
| 2-2   | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione      | Pag. 56.                                    |  |
| 2-3   | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                      | Pag. 56.                                    |  |
| 2-4   | Revisione delle informazioni   | -   | Il presente documento è il primo Bilancio di Sostenibilità della società Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. Ogni anno verranno effettuate delle revisioni sulle informazioni dichiarate in precedenti periodi di rendicontazione. |
| 2-5   | Assurance esterna  | -   | Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto volontariamente e non è stato sottoposto ad assurance esterna.  |
| <b>2. Attività e lavoratori</b>                               |  |   |  |
| 2-6   | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                       | Pag. 8, 11, 12.                             |  |
| 2-7   | Dipendenti   | Pag. 31.                                    |  |
| 2-8   | Lavoratori non dipendenti  | -   | La società non impiega lavoratori non dipendenti.  |
| <b>3. Governance</b>  |  |   |  |
| 2-9   | Struttura e composizione della governance                                      | Pag. 26 – 27.                               |  |
| 2-10  | Nomina e selezione del massimo organo di governo                               | Pag. 26 – 27.                               |  |
| 2 - 11  | Presidente del massimo organo di governo                                       | Pag. 26 – 27.                               | Il presidente del massimo organo di governo non ricopre anche ruoli dirigenziali all'interno dell'organizzazione.  |
| 2 – 12  | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | Pag. 26                                     | Tutti i membri del CdA sono in prima linea nella valutazione degli impatti di ogni azione  |

|   |  |               |  |
|---|--|---------------|--|
|   |  |               | aziendale sull'economia, sull'ambiente naturale e sulle persone.   |
| 2 – 13                                  | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                        | -             | Il massimo organo di governo non ha ancora effettuato deleghe di responsabilità riguardo la sostenibilità.   |
| 2 – 14                                  | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | -             | La responsabilità di rivedere e validare le informazioni riferite nel presente documento fa capo al massimo organo di governo. Tuttavia, essendo un processo avviato in questo periodo di rendicontazione, non è stata ancora prevista una procedura formale di revisione e approvazione delle informazioni. |
| 2 – 15                                  | Conflitti d'interesse  | -             | Al momento non sono stati rilevati conflitti d'interesse.  |
| 2 – 16                                  | Comunicazione delle criticità  | -             | Attualmente le criticità vengono comunicate dalle maestranze al CdA in maniera informale. Tuttavia, alla data attuale, nessuna criticità è stata comunicata.   |
| 2 – 17                                  | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                        | -             | Il presidente e gli amministratori riferiscono tra loro le misure adottate per portare avanti le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza del massimo organo di governo riguardo allo sviluppo sostenibile.   |
| 2 – 18                                  | Valutazione della performance del massimo organo di governo                | -             | Al momento non sono previste procedure di valutazione della performance del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti sulla sostenibilità.  |
| 2 – 19                                  | Norme riguardanti le remunerazioni   | Pag. 28.      |  |
| 2 – 20                                  | Procedura di determinazione della retribuzione                             | Pag. 28.      |  |
| 2 – 21                                  | Rapporto di retribuzione totale annuale                                    | Pag. 42.      |  |
| <b>4. Strategia, politiche e prassi</b> |  |               |  |
| 2-22                                    | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                      | Pag. 5 – 6.   |  |
| 2 – 23                                  | Impegno in termini di policy   | Pag. 21.      |  |
| 2 – 24                                  | Integrazione degli impegni in termini di policy                            | Pag. 21 – 25. | Attualmente, la società non ha ancora formalizzato i suoi impegni riguardanti la   |



|  |   |               |   |
|--|---|---------------|---|
|  |   |               | sostenibilità in termini di policy.   |
| 2 – 25                                     | Processi volti a rimediare impatti negativi   | -             | Non sono ancora state approvati documenti e procedure per rimediare agli impatti negativi generati e/o gestire eventuali reclami da parte dell'organizzazione lavorativa. Tuttavia, in maniera informale, la società si impegna a rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività.   |
| 2 – 26                                     | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni  | -             | Nessuna procedura è stata formalizzata. Vi è un costante dialogo tra i vertici aziendali e i rappresentanti delle RSU affinché vi sia unità d'intenti in merito ai rapporti tra la società ed il personale.<br>Le persone che vogliono comunicare un reclamo, chiedere chiarimenti sulle politiche aziendali per una condotta aziendale responsabile possono rivolgersi direttamente alle rispettive figure dirigenziali e ai membri del CdA. |
| 2 – 27                                     | Conformità a leggi e regolamenti  | -             | Durante il periodo di rendicontazione non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.  |
| 2 – 28                                     | Appartenenza ad associazioni  | Pag. 13.      |   |
| <b>5. Coinvolgimento degli stakeholder</b> |   |               |   |
| 2 – 29                                     | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder   | Pag. 16 – 18. |   |
| 2 – 30                                     | Contratti collettivi  | Pag. 31.      |   |
| <b>GRI 3 TEMI MATERIALI</b>                |   |               |   |
| 3-1  | Processo di determinazione dei temi materiali   | Pag. 19 – 20. |   |
| 3-2  | Elenco dei temi materiali   | Pag. 22 – 23. |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali   | Pag. 22 - 23. |   |
| <b>1. Salute e sicurezza sul lavoro</b>    |   |               |   |
| 403-1                                      | Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 39 – 41. |   |
| 403-2                                      | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti                           | Pag. 39.      |   |
| 403-3                                      | Servizi di medicina del lavoro  | Pag. 40.      |   |
| 403-4                                      | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | Pag. 39.      |   |

|  |   |               |   |
|--|---|---------------|---|
| 403-7  | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | Pag. 39 – 40. |   |
| 403-8  | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | Pag. 39.      | La totalità dei lavoratori è coperta da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. |
| 403-9  | Infortuni sul lavoro  | Pag. 40.      |   |
| <b>2. Conduzione etica del business</b>              |   |               |   |
| -  | Conduzione etica del business   | Pag. 30       |   |
| <b>3. Solidità e stabilità della governance</b>      |   |               |   |
| -  | Solidità e stabilità della governance   | Pag. 26 – 29. |   |
| <b>4. Ricerca e sviluppo</b>                         |   |               |   |
| -  | Ricerca e sviluppo  | Pag. 14       |   |
| <b>5. Performance economiche</b>                     |   |               |   |
| 201-1  | Valore economico direttamente generato e distribuito  | Pag. 51 – 53. |   |
| 201-4  | Assistenza finanziaria ricevuta dal governo   | Pag. 54.      |   |
| <b>6. Innovazione e digitalizzazione</b>             |   |               |   |
| -  | Innovazione e digitalizzazione  | Pag. 14       |   |
| <b>7. Gestione dei rifiuti ed economia circolare</b> |   |               |   |
| 306-1  | Produzione di rifiuti e impatti significativi   | Pag. 48 - 49  |   |
| 306-2  | Gestione degli impatti significativi  | Pag. 48 – 49  |   |
| 306-3  | Rifiuti prodotti  | Pag. 48 - 49  |   |
| 306-4  | Rifiuti non destinati a smaltimento   | Pag. 49       |   |
| 306-5  | Rifiuti destinati allo smaltimento  | Pag. 49       |   |
| <b>8. Formazione e sviluppo delle risorse umane</b>  |   |               |   |
| 404-1  | Ore medie di formazione annua per dipendente  | Pag. 34.      |   |
| 404-2  | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transazione                       | Pag. 34 – 35. |   |
| 404-3  | Percentuale di dipendenti che ricevano una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale           | Pag. 36.      |   |
| 403-5  | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro   | Pag. 39; 41.  |   |
| <b>9. Efficientamento energetico</b>                 |   |               |   |
| 302-1  | Energia consumata all'interno dell'organizzazione   | Pag. 46 – 47. |   |
| 302-3  | Intensità energetica  | Pag. 46.      |   |
| 302-4  | Riduzione del consumo di energia  | Pag. 46.      |   |
| <b>10. Benessere delle risorse umane</b>             |   |               |   |
| 401-2  | Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per   | Pag. 42       |   |



|  |  |              |   |
|--|--|--------------|---|
|  | i dipendenti part time o a tempo determinato   |              |   |
| <b>11. Riduzione emissioni</b>                     |  |              |   |
| 305-1  | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)   | Pag. 50.     | Ad oggi la società non dispone di un sistema di monitoraggio per le emissioni generate. Tuttavia, sta implementando meccanismi per il rilevamento/stima delle emissioni prodotte.   |
| 305-2  | Emissioni indirette di GHG (Scope 2)   | Pag. 50.     |   |
| 305-5  | Riduzione delle emissioni di GHG   | Pag. 50.     |   |
| <b>12. Gestione sostenibile della supply chain</b> |  |              |   |
| 204-1  | Proporzione di spesa verso fornitori locali  | Pag. 52.     |   |
| 308-1  | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali                           | -            | Attualmente i nostri fornitori non sono valutati in base a criteri ambientali.  |
| 414-1  | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali | -            |   |
| <b>13. Diversità e pari opportunità</b>            |  |              |   |
| 405-1  | Diversità negli organi di governo e tra dipendenti   | Pag. 37 - 38 |   |
| 405-2  | Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini                    | Pag. 38.     |   |
| <b>14. Comunicazione trasparente</b>               |  |              |   |
| -  | Comunicazione trasparente  | Pag. 30      |   |
| <b>15. Crescita occupazionale</b>                  |  |              |   |
| 401-1  | Nuove assunzioni e turnover  | Pag. 33      |   |
| <b>16. Riduzione degli sprechi</b>                 |  |              |   |
| 301-1  | Materiali utilizzati per peso o volume   | -            | Attualmente, per la società risulta complesso rilevare un valore di peso di materiali utilizzati nella produzione.  |
| 301-2  | Materiali utilizzati che provengono da riciclo   | -            | Attualmente, per la società risulta complesso rilevare un valore di peso di materiali utilizzati nella produzione che provengono da riciclo.  |
| 301-3  | Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio                             | -            | Quantità minime di materiale plastico rigenerato vengono usati per effettuare prove e test sugli impianti e su richiesta dei clienti. Una volta effettuati i test i materiali usati vengono restituiti ai clienti sottoforma di bobine o smaltiti da noi come rifiuti speciali. |
| <b>17. Gestione della risorsa idrica</b>           |  |              |   |
| 303-1  | Interazione con l'acqua come risorsa condivisa   | Pag. 47      |   |
| 303-2  | Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua   | Pag. 47      |   |

|  |   |               |   |
|--|---|---------------|---|
| 303-3  | Prelievo idrico   | Pag. 47       |   |
| 303-4  | Scarico di acqua  | Pag. 47       |   |
| 303-5  | Consumo di acqua  | Pag. 47       |   |
| <b>18. Iniziative con enti e istituzioni</b> |   |               |   |
| 413-1  | Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | Pag. 43 – 44. |   |
| 413-2  | Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali                       | -             | La natura delle attività realizzate dalla società non determina impatti negativi sulle comunità locali. |



## **Bilancio di Sostenibilità 2022**

### **Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera S.p.A. - A Socio Unico**

Corso Sempione, 120  
21052 Busto Arsizio (VA) Italy  
Telefono: +39 0331 398111  
E-mail: [lbandera@lbandera.com](mailto:lbandera@lbandera.com)



**BANDERA**  
EXTRUSION INTELLIGENCE®

**Bilancio di Sostenibilità  
2022**

[www.luigibandera.com](http://www.luigibandera.com)