

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

*Extruding  
Future Plastics Now®*



2023



## Sommario

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 Bandera e la Sostenibilità	16
2.2 Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder	16
2.3 Analisi di materialità	21
2.4 Matrice di Materialità	22
2.5 Il nostro contributo agli SDGs	23
2.6 Il nostro approccio all'economia circolare	26
3. Governance	28
3.1 Struttura della governance	28
3.2 Assetto organizzativo	30
3.3 Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.)	32
3.3.1 Trasparenza	32
3.3.2 Certificazioni	33
4. Sostenibilità sociale	34
4.1 Le nostre persone	34
4.1.1 La formazione delle risorse umane	37
4.1.2 Valutazione delle performance	39
4.1.3 Diversità e pari opportunità	39
4.1.4 Salute e sicurezza sul lavoro	41
4.1.5 Regolamento Welfare e benefits ai dipendenti	45
4.1.6 Retribuzioni	46
4.2 Il nostro coinvolgimento nella comunità	46

5. Sostenibilità ambientale	48
5.1 I consumi di energia	49
5.2 La risorsa idrica	50
5.3 Gestione dei rifiuti	51
5.4 Emissioni	53
6. Sostenibilità economica	55
6.1 Il Valore Economico Generato e Distribuito	55
Nota Metodologica	59
GRI Content Index	61
A - Indicatori di performance	66

**LEADER MONDIALE**

NELLA PROGETTAZIONE E NELLA  
PRODUZIONE DI LINEE PER

**L'ESTRUSIONE DI  
MATERIE PLASTICHE.**



## Lettera agli stakeholder

### *Gentili stakeholder*

*La qualità e l'affidabilità dei nostri prodotti, l'attenzione verso il cliente sono le caratteristiche che, più di altre, descrivono meglio il nome Bandera sul mercato. Queste virtù sono frutto di scelte oculate fatte lungo tutti gli oltre 70 anni della nostra storia. Scelte che, come tutti coloro che fanno impresa, dobbiamo continuare a prendere ogni giorno per essere ripagati della fiducia che ci accordano clienti e fornitori, del personale che lavora nella nostra azienda e nella comunità che ospita i nostri stabilimenti. Per questo, per il secondo anno, abbiamo voluto redigere in modo volontario il Bilancio di Sostenibilità. Coerentemente con i nostri ideali che vedono al primo posto la serietà e affidabilità abbiamo voluto misurarci anche su quei parametri che non sono strettamente legati al bilancio economico, ma che sono parametri fondamentali per capire se un'azienda è credibile, solida ed ha una visione chiara di quale voglia essere il proprio futuro.*

*Impegnarci nel percorso che ci ha portato alla pubblicazione di questo Bilancio di Sostenibilità è stato per noi molto importante; ci ha permesso di vedere la nostra azienda da un punto di vista differente aiutandoci a definire meglio quelle aree di rischio che non sempre sono considerate nella visione tradizionale delle attività aziendali.*

*L'analisi di materialità ha messo in luce due aspetti importanti: la qualità del prodotto e la salute e sicurezza sul lavoro, che abbiamo sempre avuto tra le nostre priorità ma che grazie a questa analisi vengono evidenziati, mostrando a tutti i nostri stakeholder, ai lavoratori ed ai clienti, che siamo consapevoli delle nostre responsabilità nei loro confronti.*

*L'organizzazione posta in essere e le azioni intraprese hanno portato la nostra Azienda, nonostante lo scenario economico internazionale ancora incerto e volatile, a mantenere gli impegni presi nel primo Piano di Sostenibilità, e a fissare nuovi traguardi in ambito ambientale e sociale per il futuro.*

*Sul piano delle materie prime e del costo dell'energia la riflessione sugli aspetti ambientali si è incrociata con considerazioni economiche che ci inducono ad avere un'attenzione continua al nostro prodotto e ai processi, per poter produrre limitando sia gli impatti ambientali che i costi. Per questo l'Azienda nel corso del 2023 ha messo in atto un processo di rinnovamento dei nostri macchinari, pari a circa € 5ml, per migliorare la qualità dei nostri prodotti, ridurre i consumi energetici, avere macchinari sempre più efficienti anche sotto il profilo sicurezza per il lavoratore.*

*Investire nella sostenibilità significa, infatti, assumersi la responsabilità delle generazioni future, significa creare valore per i nostri stakeholder e per il territorio. Significa rendere l'impresa più competitiva.*

*Investiamo attivamente anche nella ricerca e sviluppo di prodotti nuovi ed innovativi, sempre in un'ottica di sostenibilità, collaborando anche con partnership esterne.*

*Molto è stato fatto e molto è ancora da fare, ma le sfide fanno parte della nostra storia e da qui, ogni giorno, noi partiamo per costruire il futuro.*



# Highlights



**35.000**  
Estrusori nel mondo



**206**  
Dipendenti



**29.000 mq**  
Siti produttivi



**54.000 t**  
Polimeri estrusi ogni giorno



**3.740**  
Ore di formazione erogate ai dipendenti



**100%**  
Produzione e progettazione Bandera



**15.500**  
Clienti nel mondo



**98%**  
Impiegati a tempo indeterminato



**4.893.022 kwh**  
Energia consumata



**8.320 m3**  
Acqua consumata

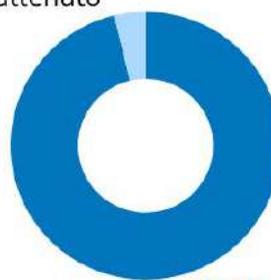


**316.694 t**  
Rifiuti prodotti



**89%**  
Rifiuti destinati a recupero materia/energetico

**3,8%**  
Valore economico trattenuto



**96,2%**  
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, dagli anni '80 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 del "THOE", *The 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'*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



1943

### Pionieri dell'estrusione

La storia dell'estrusione in Italia inizia con Luigi Bandera durante la seconda guerra mondiale, con la costruzione del

1947

### Fondazione di Bandera

Nel 1947 Luigi Bandera fonda ufficialmente l'azienda, che da subito in forte espansione



### 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 *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, Linee Techno Flex, Linee BarrierFlex, 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 condividerlo con i nostri stakeholder. Alla R&S abbiamo destinato un team dedicato e un'area di 6.000 m<sup>2</sup>, denominata *The House of Extrusion*<sup>®</sup>, che oggi

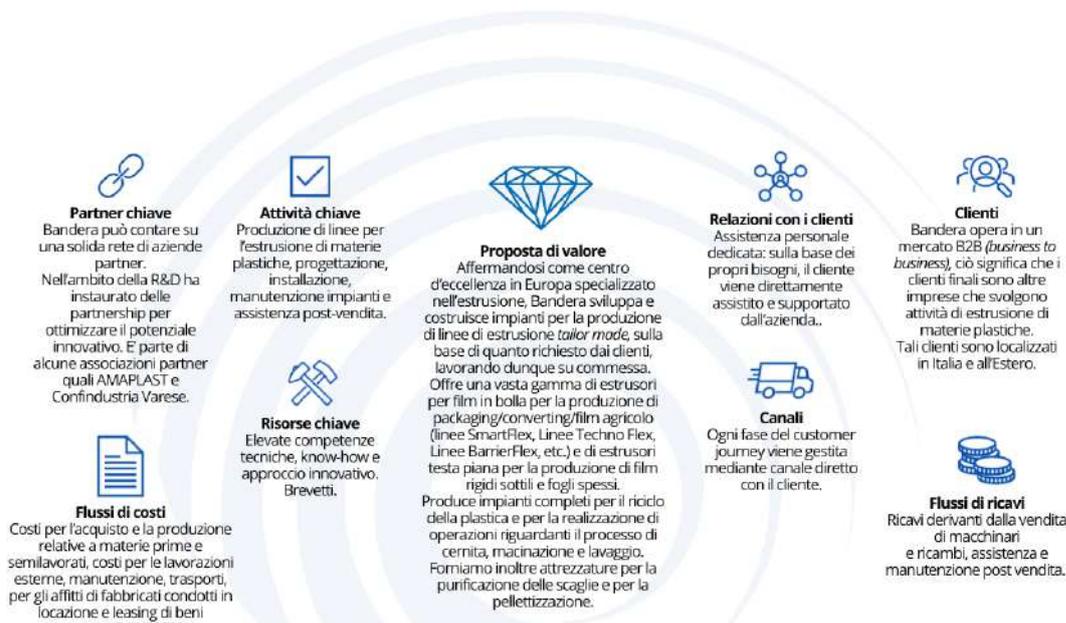
può essere considerato il più innovativo centro per l'estrusione nell'ambito del packaging & converting a livello europeo.

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

## 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 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.





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

### 2.1 Bandera e la Sostenibilità

La nostra azienda è profondamente consapevole dell'attuale contesto storico e delle sfide globali che ne derivano. In primo piano si trova il cambiamento climatico che richiede una revisione dei processi di produzione e dell'approccio energetico adottato dalle imprese. Contemporaneamente, assistiamo a una trasformazione del mercato del lavoro: da un lato si stanno sviluppando nuove professionalità che richiedono l'acquisizione di competenze innovative, dall'altro sta crescendo l'attenzione al benessere dei lavoratori inteso in termini sia di equilibrio vita-lavoro che di welfare aziendale. In questo contesto, Bandera, da sempre attenta alle proprie risorse e ai cambiamenti del mercato e della società, ha rafforzato il suo impegno nel fronteggiare queste nuove sfide in modo proattivo, garantendo al contempo una crescita aziendale costante e duratura.

Da oggi, l'obiettivo di crescita è rivisto in un'ottica di sostenibilità. Per questo motivo, ci stiamo impegnando costantemente nel miglioramento dei nostri processi produttivi, nell'individuazione di soluzioni per lo sviluppo di prodotti più sostenibili e nella promozione di un progresso professionale equo e paritario per tutti i membri del nostro team. A tal proposito, lo scorso anno, abbiamo condotto un *Assessment* sui temi della sostenibilità che ha portato alla definizione di un Action Plan comprendente una serie di azioni articolate rispetto a un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.

Inoltre, dopo l'approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2022, è stato deciso, in accordo con la proprietà, di istituire un gruppo di lavoro sulla sostenibilità dedicato alle tematiche ESG come l'efficientamento energetico, la formazione e la sostenibilità della governance. L'obiettivo di questo gruppo è quello di incontrarsi regolarmente per esaminare le varie problematiche suddivise per settore e proporre azioni di miglioramento, tenendo conto di quanto suggerito nell'Action Plan. Tra i progetti in programma vi è quello di avviare una valutazione dei fornitori in ambito sostenibilità. Il gruppo di lavoro è composto da:

- 1 componente dell'ufficio acquisti;
- 1 componente reparto elettrico;
- 1 componente HSE/RSPP;
- 1 componente ufficio tecnico/R&D;
- 2 componenti RSU interna;
- 2 componenti dell'ufficio amministrazione;
- 2 componenti dell'ufficio Risorse Umane.

Siamo consapevoli che solo adottando un approccio responsabile e lungimirante possiamo affrontare con successo le sfide attuali e future, e ci impegniamo fermamente a farlo.

### 2.2 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.

Nell'ambito della sostenibilità, il processo di coinvolgimento degli stakeholder consente di imparare dalle esperienze passate per sviluppare una pianificazione futura più chiara ed efficace,

attraverso la raccolta e condivisione delle informazioni, la gestione delle nuove esigenze e la comprensione delle problematiche che legano la nostra azienda alle tematiche della sostenibilità. Per noi, l'impegno con i nostri stakeholder svolge un ruolo essenziale nell'identificazione delle tematiche da tener in considerazione nello sviluppo della nostra strategia di sostenibilità; costituisce quindi il punto di partenza per la definizione di obiettivi, progetti e iniziative, che tengano conto dei diversi interessi dei soggetti e consentendo di conseguire una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione in un'ottica di sostenibilità.

In quest'ottica, 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 garantirne la soddisfazione nel lungo periodo.

In questo secondo anno di redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata confermata la mappatura



degli stakeholder dell'anno, come evidenziato nella seguente tabella.

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Dipendenti	Riunioni, mailing, survey.
Clienti	Sito internet istituzionale, survey, incontri in presenza, mailing.
Fornitori	Incontri in presenza, survey.
Banche	Rapporti istituzionali.
Comunità locale	Coinvolgimento in attività e progetti, eventi aziendali.

Istituzioni                      Rapporti istituzionali, tavoli di lavoro.

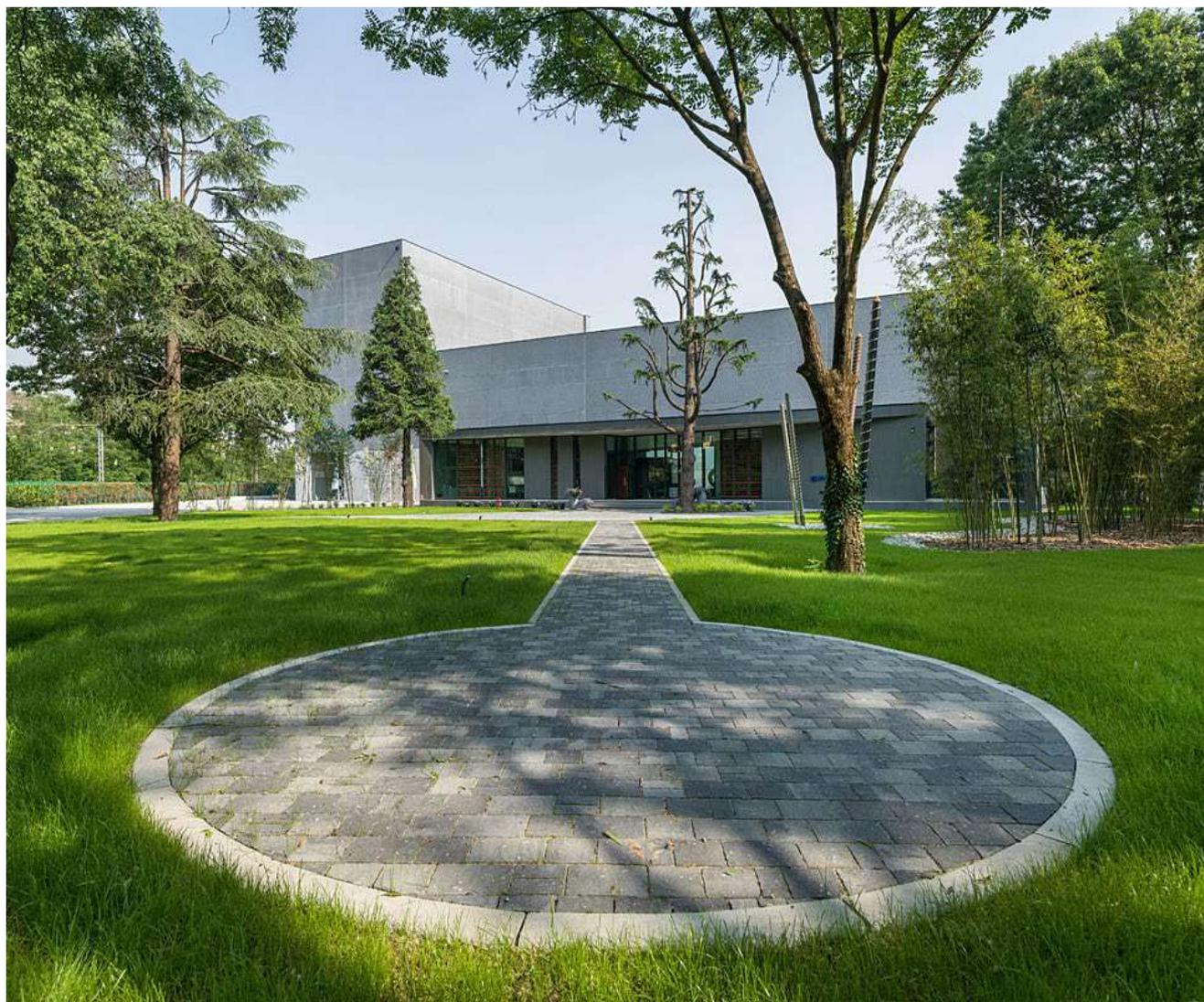
---

Associazioni di categoria      Incontri in presenza, tavoli di lavoro

---

Sindacati                        Tavoli di lavoro.

---



### 2.3 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.

Come nel precedente periodo di rendicontazione, l'analisi di materialità di Bandera, è stata realizzata attraverso un approccio collaborativo che ha visto impegnati il management dell'azienda, un gruppo di lavoro interno costituito da Responsabili di Funzione e i principali stakeholder, attraverso il supporto di consulenti esterni all'azienda.

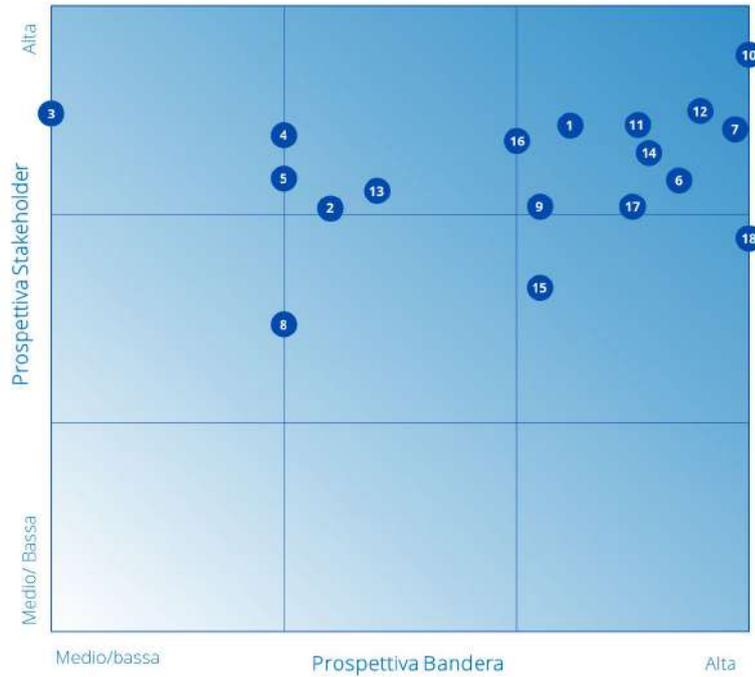
L'analisi è stata realizzata secondo la prospettiva dell'impatto, in conformità alla metodologia prevista dagli standard 2021 della Global Reporting Initiative, ed è stata strutturata nelle seguenti fasi:

1. **Revisione dei temi di sostenibilità** identificati nel periodo precedente 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 un'attività di benchmarking con altre aziende nazionali ed estere, considerate per business e dimensione delle società "comparables". Tutti i temi identificati durante la precedente analisi di materialità sono stati riconfermati.
2. **Definizione delle priorità** che ha coinvolto più funzioni aziendali e i principali stakeholder di Bandera, tramite una survey online. 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.

Le attività sopra elencate sono state realizzate da Bandera nel corso del 2023 con il supporto metodologico di Grant Thornton Consultant S.r.l., società internazionale riconosciuta nel settore della consulenza in ambito Sostenibilità.

## 2.4 Matrice di Materialità

La matrice di materialità, di seguito riportata, fornisce una visione complessiva delle tematiche maggiormente rilevanti, in termini di effetti attuali e potenziali, sulla capacità di Bandera di creare e mantenere nel tempo un valore condiviso sia per se stessa che per i propri stakeholder. I temi sono rappresentati in funzione della loro rilevanza per l'azienda e per gli stakeholder coinvolti nell'analisi. Di seguito la matrice di materialità.



### Legenda:

- |   |  |    |   |
|---|--|----|---|
| 1 | Efficientamento energetico                 | 10 | Salute e sicurezza sul lavoro           |
| 2 | Gestione della risorsa idrica              | 11 | Benessere delle risorse umane           |
| 3 | Gestione dei rifiuti ed economia circolare | 12 | Conduzione etica del business           |
| 4 | Riduzione emissioni                        | 13 | Gestione sostenibile della supply chain |
| 5 | Riduzione degli sprechi                    | 14 | Solidità e stabilità della governance   |
| 6 | Diversità e pari opportunità               | 15 | Performance economiche                  |
| 7 | Formazione e sviluppo delle risorse umane  | 16 | Comunicazione trasparente               |
| 8 | Iniziative con Enti e Istituti             | 17 | Ricerca e sviluppo                      |
| 9 | Crescita occupazionale                     | 18 | Innovazione e digitalizzazione          |

Dall'analisi di materialità è emerso che i temi prioritari ambito per la sostenibilità di Bandera sono: *Salute e sicurezza*, *Conduzione etica del business* e *Benessere delle risorse umane*. Rispetto alla precedente rendicontazione, sono stati riconfermati i primi due temi materiali, mentre, al terzo posto, *Conduzione etica del business* ha sostituito *Solidità e stabilità della governance*. In generale, mentre lo scorso anno, le prime sei posizioni erano coperte quasi interamente da temi di governance, l'analisi attuale ha rilevato una prevalenza, seppure lieve, prevalenza dei temi sociali.

## 2.5 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.

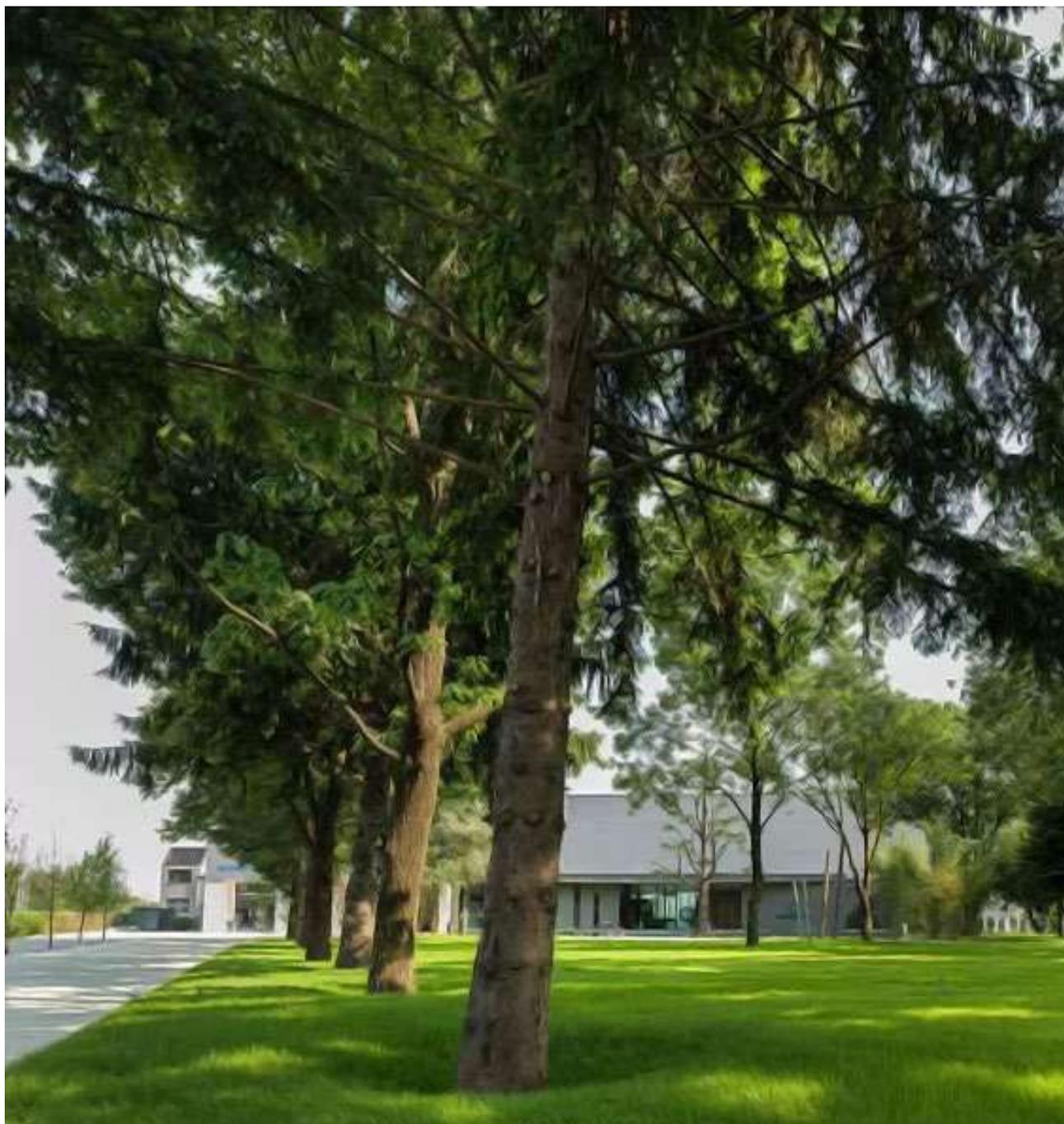
Sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità sono stati individuati gli obiettivi di sviluppo sostenibile influenzati dall'operatività di Bandera e nei confronti dei quali intende contribuire attivamente nel suo percorso di sviluppo sostenibile.

La tabella seguente fornisce una panoramica degli obiettivi identificati, delle relative tematiche e delle corrispondenti informative GRI rendicontate nel Bilancio.



Nr.	Tema materiale	Descrizione	GRI	SDGs
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	  
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	Garantire e promuovere un utilizzo sostenibile ed efficiente	303-1, 303-2,	

Nr.	Tema materiale	Descrizione	GRI	SDGs
	risorsa idrica	della risorsa idrica, nel rispetto dell'ambiente.	303-3, 303-4, 303-5	
18.	Iniziative con enti e istituzioni	Sviluppare partnership con enti ed istituzioni.	413-1, 413-2	



## 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.

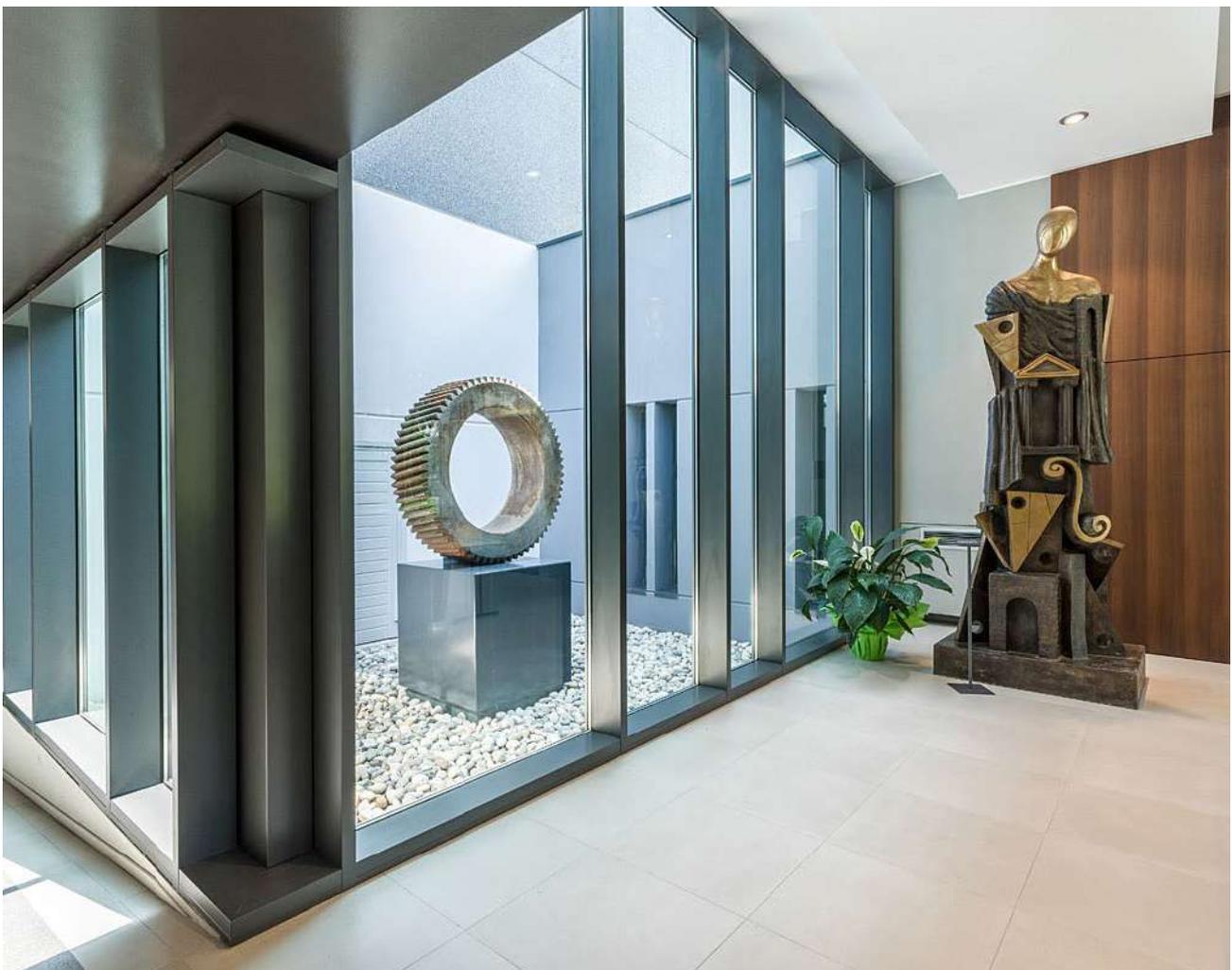
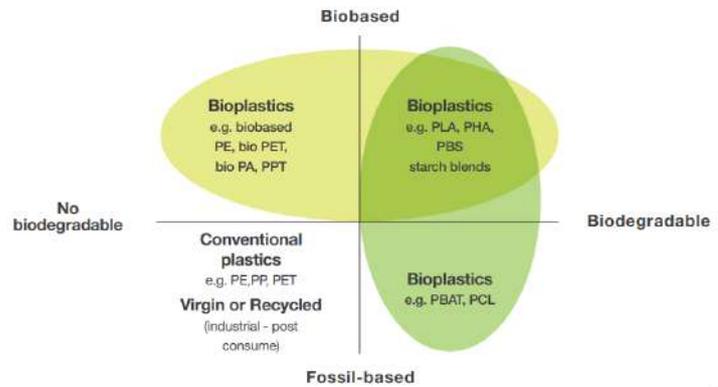
Infine, la nostra esperienza si estende anche all' inclusione di nuovi materiali organici nei processi di estrusione nell'industria dell'imballaggio (sia alimentare e non alimentare). Sin dalla fine degli anni '80, grazie allo sviluppo di specifiche tecnologie di estrusione e altre tecniche sperimentali, 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 un massimo di 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 comprendono anche le valutazioni economiche, ambientali e sociali degli impatti delle attività aziendali. Il CdA è composto da cinque membri, quattro dei quali sono azionisti mentre il presidente è un organo interno di garanzia. Dal momento che l'azienda è a carattere familiare, non ci sono delle vere e proprie procedure di nomina; i

rappresentanti della famiglia Bandera sono nominati in quanto titolari. All'interno della società ci sono tre amministratori delegati, Piero, Edoardo e Michele Bandera con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, rimarranno in carica fino all'approvazione del Bilancio del 31/12/2024. Con Atto Notarile del 18/5/2023, Franco e Piero Bandera sono stati nominati Procuratori ad negotia con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

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.

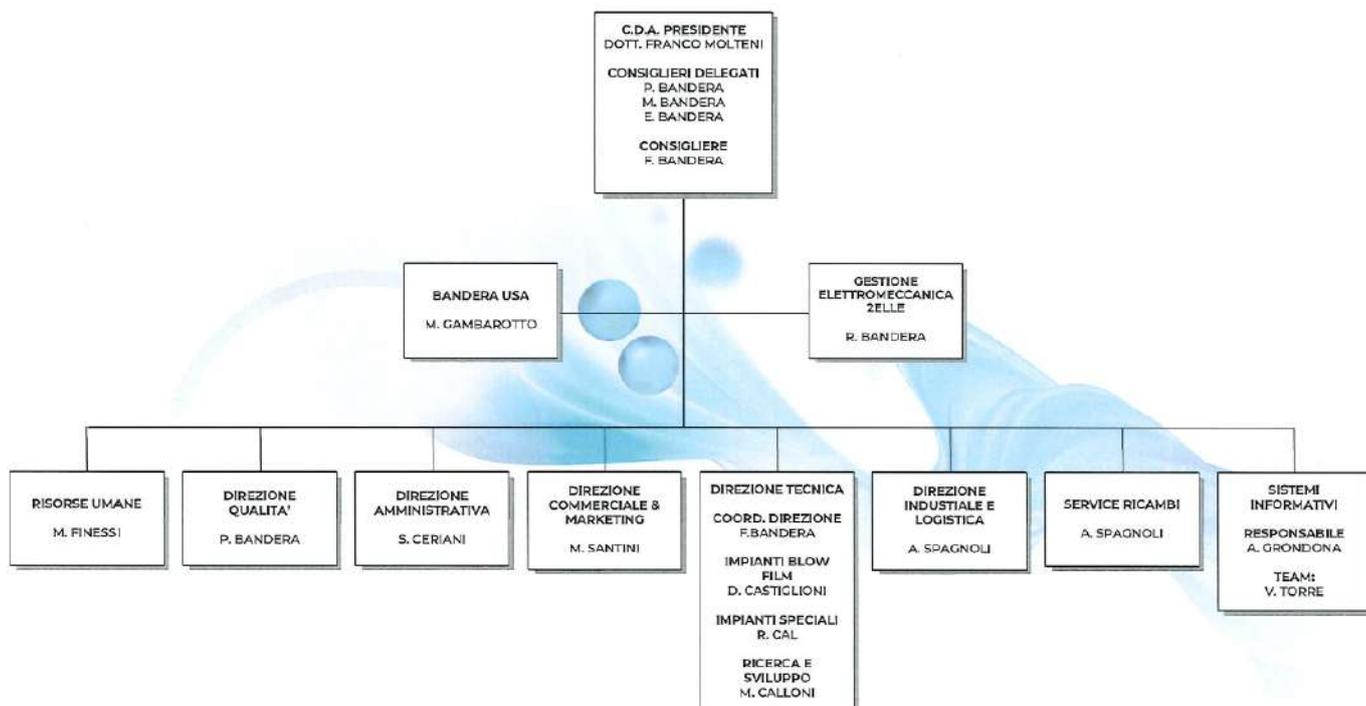


La remunerazione degli amministratori viene deliberata in CdA ed è composta da una quota fissa e da una variabile. Le retribuzioni ordinarie dei dirigenti sono oggetto di trattativa individuale al momento dell'inserimento e nel rispetto del CCNL. Le retribuzioni variabili (MBO) sono determinate di anno in anno secondo gli obiettivi e/o criteri fissati dalla Direzione. Ai dirigenti annualmente viene assegnato anche un *retention bonus* determinato in base ad 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 non si tratti di incentivi all'esodo, determinati da accordi di conciliazione o accordi tra le parti, così come non sono previsti benefit di pensionamento.

Il MBO dei dirigenti è legato in tutto all'utile civile di bilancio. Gli Mbo del resto dei dipendenti, invece, sono legati principalmente ad obiettivi personali che vengono corrisposti a prescindere dai risultati aziendali. Solo il Mbo commerciale contiene un parametro di risultato del fatturato aziendale.

### 3.2 Assetto organizzativo

## DIREZIONE



## LA NUOVA GENERAZIONE DELLA FAMIGLIA BANDERA



### Ing. Bandera Michele

Amministratore delegato nel CdA di Costr.Mecc.Luigi Bandera Spa nominato il 28/4/2023 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

Amministratore delegato nel CdA di Costr. Mecc. Luigi Bandera Spa nominato il 28/4/2023 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 e il Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.)

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 dallo stesso essendone i “Destinatari”. Viene inoltre consegnato ad ogni nuovo dipendente al momento dell’assunzione.

Nel Codice Etico sono contenuti i principi comportamentali ai quali Bandera si ispira nello svolgimento delle sue attività. Tra i valori cardine di Bandera, si evidenziano la trasparenza, la correttezza, la concorrenza leale e l’integrità nella conduzione degli affari.

Nel codice vengono definiti anche, in modo chiaro, la cultura aziendale e gli standard etici di condotta della società, necessari per sviluppare un ambiente di lavoro sicuro e meritocratico. Risulta, inoltre, 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.

Attraverso il Codice Etico, 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.

Il Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G.) rappresenta uno strumento di comunicazione cruciale per tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione. È stato redatto con l’obiettivo di delineare le procedure e le prassi operative esistenti, che tutti i destinatari del documento sono tenuti a rispettare. Tale iniziativa mira a prevenire che la Società sia ritenuta responsabile in caso di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 del 2001.

Nel 2023 è stato aggiornato, con la collaborazione di un consulente esterno, il nuovo Modello Organizzativo di Bandera Spa. A tal proposito, sono stati organizzati dei corsi di formazione al personale dei vari reparti per illustrare le funzionalità di questo Modello con l’illustrazione di casi pratici. Si è provveduto poi a dare una spiegazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello Organizzativo di Bandera Spa.

#### 3.3.1 Trasparenza

All’interno dell’azienda c’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. Anche se non sono ancora state formalizzate delle procedure specifiche, le persone che vogliono comunicare un reclamo, chiedere chiarimenti sulle politiche della società per una corretta e responsabile condotta aziendale possono rivolgersi alle rispettive figure dirigenziali e ai membri del CdA.

Al fine di rendicontare e segnalare eventuali criticità, nel 2023 è stato creato un gruppo di lavoro che ha coinvolto tutti i reparti aziendali. Dal lavoro del gruppo sono emersi dieci elementi di criticità che sono stati sottoposti all’attenzione del CdA. I punti sollevati hanno riguardato diversi aspetti dell’attività aziendale come l’efficienza energetica, le emissioni, la formazione del personale, il welfare aziendale e la salute e sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, nel 2023, è stata implementata una procedura di whistleblowing, attraverso un'apposita sezione sulla piattaforma aziendale. Questa sezione consente ai dipendenti di effettuare segnalazioni in forma anonima attraverso un link appositamente designato.

In termini di policy, non sono state ancora definite politiche che impegnino l'azienda a seguire una condotta aziendale 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 plastica e gomma (IAF 18).



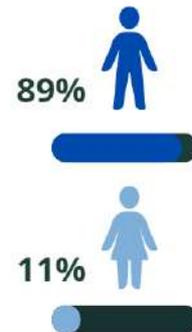
## 4. Sostenibilità sociale

### 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.

Con il CdA del 28/4/2023, Piero Bandera viene riconfermato Direttore del personale con poteri di firma singola.

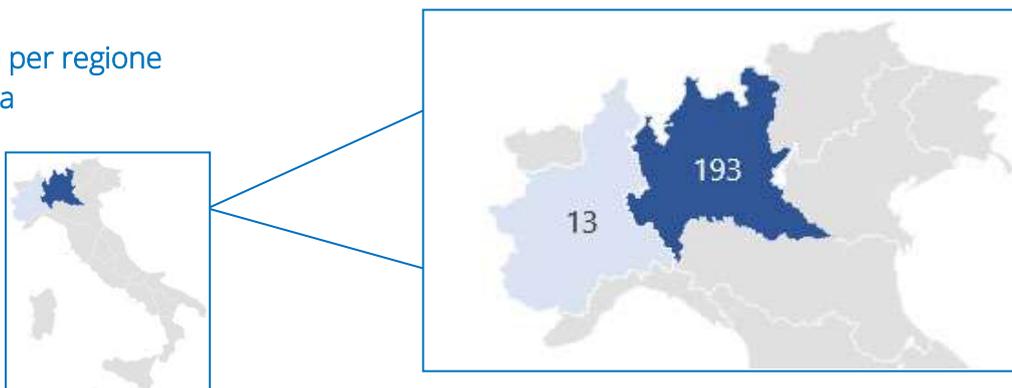
Al 31 dicembre 2023 il nostro personale risulta composto da 206 dipendenti<sup>1</sup>, registrando un incremento di 2 unità rispetto al 2022. Nel 2023, la componente femminile rimane stabile a 22 unità, mantenendosi invariata rispetto al 2022.



Dipendenti per genere	2023	2022	2021
Uomini	184	182	171
Donne	22	22	20
Totale dipendenti	206	204	191

Come riportato dalla figura di seguito, il 93% del personale risiede in Lombardia, il 7% in Piemonte.

Dipendenti per regione di residenza



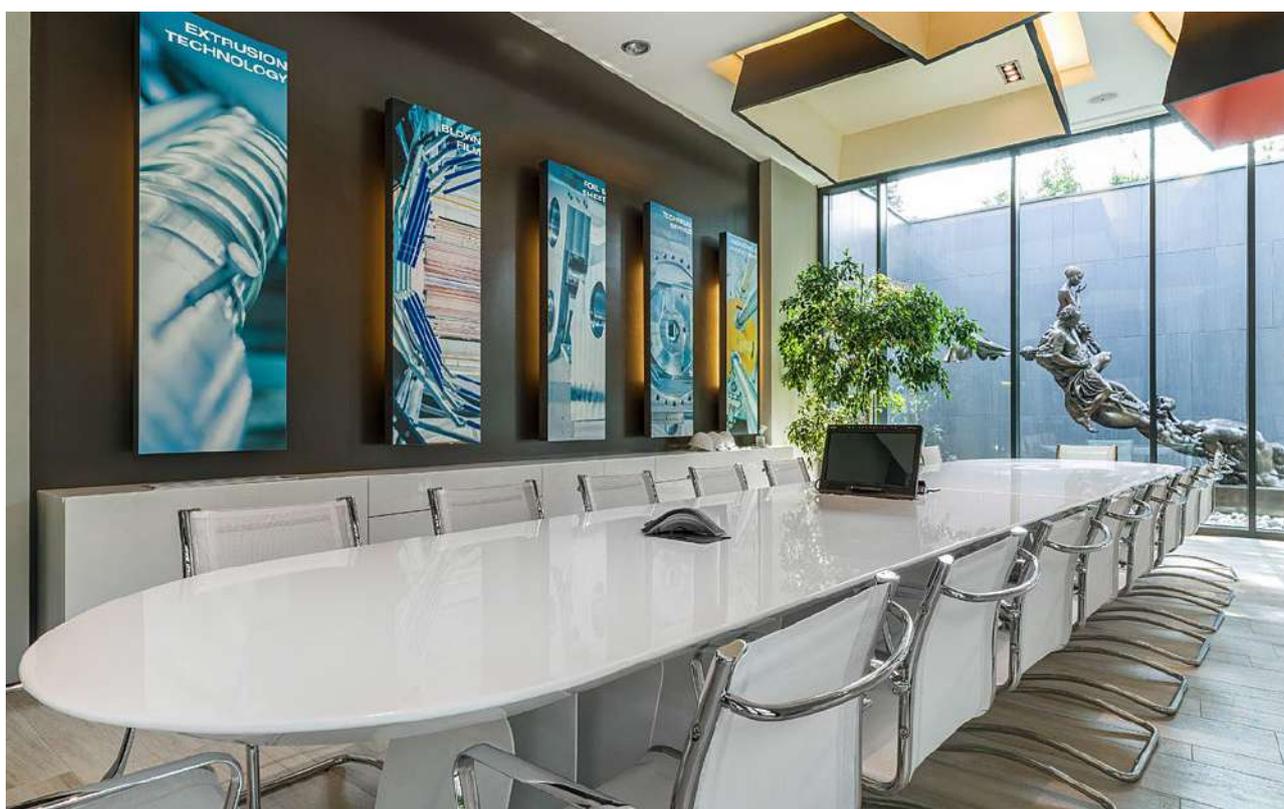
Sulla totalità dei dipendenti, una quota maggioritaria (98%) ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; di questi 13 sono residenti in Piemonte. Bandera seleziona con cura i propri dipendenti, ne cura lo sviluppo delle competenze e ne valorizza il contributo che quotidianamente apportano alla mission aziendale. Di seguito è possibile osservare la ripartizione dei dipendenti per genere, categoria contrattuale e tipologia d'impiego. Nel 2023 il numero di contratti a tempo

<sup>1</sup> I valori si riferiscono al numero totale di dipendenti al 31.12.2023.

determinato è diminuito di un'unità rispetto al 2022, passando da 5 a 4, tutti sottoscritti da uomini.

Dipendenti per genere e tipologia di contratto	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	180	22	179	21	171	20
Tempo determinato	4	-	4	1	0	0
<b>Totale</b>	<b>184</b>	<b>22</b>	<b>182</b>	<b>22</b>	<b>171</b>	<b>20</b>

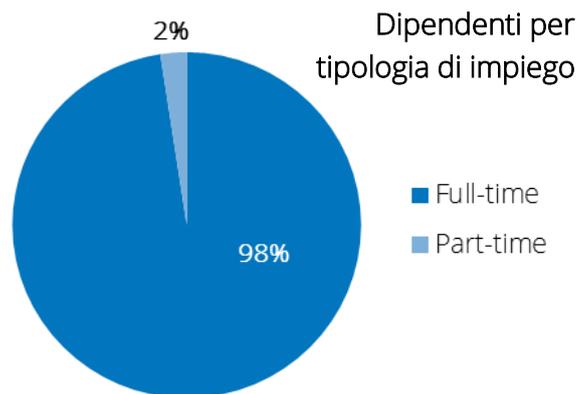
La totalità del personale è coperta da CCNL (il 2,4% da CCNL Dirigenti Industria e il 97,6% da CCNL Metalmeccanici Industria).



Nel 2023, come negli anni precedenti, la maggioranza dei lavoratori (97%) ha un contratto a tempo pieno; solamente 5 risorse sono state inquadrare con un contratto part-time, di cui 3 uomini e 2 donne, e tutte erano basate in Lombardia.

Durante il periodo di rendicontazione, sono state assunte 22 nuove risorse, composte da 21 uomini e 1 donna, a fronte di 20 cessazioni di rapporti di lavoro. Dei nuovi assunti, 11 rientrano nella fascia di età compresa tra i 30 e 50 anni, 3 hanno un'età inferiore ai 30 anni e 8 superano i 50 anni di età.

Nel 2023, le nuove assunzioni sono state inferiori all'anno precedente che aveva confermato la tendenza positiva degli anni passati. Il tasso di turnover complessivo<sup>2</sup> per l'anno 2023 ha registrato una leggera diminuzione, scendendo dal 21,1% al 20,4%. Questo dato è composto da un'10,7% di turnover positivo<sup>3</sup> e un 9,7% di turnover negativo<sup>4</sup>.



Turnover per genere	2023		2022		2021	
	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
Uomini	21	20	26	15	19	16
Donne	1	0	2	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>18</b>

Le tipologie più comuni di lavoratori non dipendenti sono: elettricisti, collaudatori, manutentori e verniciatori. Tra le mansioni che affidiamo al personale esterno vi sono: verniciature degli impianti prima della consegna al cliente, manutenzione dei macchinari presenti nelle officine, collaudo degli impianti sia nei nostri stabilimenti che presso nostri clienti e realizzazione di cablaggi, quadri elettrici e linee elettriche sui nostri impianti. Queste figure sono assunte regolarmente da ditte esterne a tempo indeterminato. Bandera, per le loro prestazioni, agisce autonomamente emettendo, a seconda delle necessità, ordini di acquisto/servizi. Sono I responsabili della nostra organizzazione a dare loro mansioni e vigila sui lavori svolti e sui tempi. Le variazioni nel numero di lavoratori non dipendenti dipendono dal carico di lavoro che deve affrontare l'azienda. A secondo delle commesse da evadere sono impiegati più o meno lavoratori non dipendenti.

<sup>2</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>3</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>4</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.

#### 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.

I corsi di formazione proposti sono stati selezionati in base alle richieste dei responsabili di funzione e all'offerta formativa pervenuta dalle società a cui viene affidata la formazione.

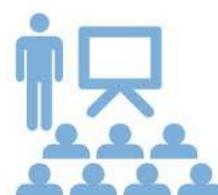
Dopo un confronto con la Direzione, le società di audit e certificazione qualità, e su iniziativa della Direzione del Personale, al fine di verificare l'efficacia della formazione e la progressione nelle abilità dei dipendenti, è stato impostato nel 2023 ma effettivamente introdotto nel 2024 un sistema di valutazione delle competenze che rileva il livello di competenza di capacità tecniche professionali e soft skills. La valutazione verrà effettuata a cadenza annuale e verrà effettuata in maniera discrezionale dai responsabili di riferimento e tramite le prove finali dei corsi di formazione.

Sono stati proposti dei corsi di formazione in base alle richieste dei responsabili di funzione e in base all'offerta formativa pervenuta dalle società di formazione con cui abitualmente cooperiamo.

Nelle seguenti tabelle si illustra l'andamento delle ore di formazione erogate nel corso del triennio da parte della società.<sup>5</sup> Nel 2023 si è registrato un aumento di oltre il 150% delle ore complessive di formazione, passando da 1.438 a 3.740 ore, a cui ha corrisposto

anche un aumento delle ore medie. Inoltre, rispetto agli anni precedenti, è cresciuto il numero di ore medie di formazione delle donne e sono stati avviati corsi anche per i quadri.

### Formazione 2023



**3.740**

*Ore complessive*

**18,42**

*Ore medie*



<sup>5</sup> I dati relativi al 2022 e al 2021 differiscono dal bilancio dell'anno precedente poiché sono stati adeguati al nuovo criterio di calcolo introdotto per il 2023, il quale prevede il rapporto tra le ore di formazione e il numero medio dei lavoratori nell'anno di riferimento. Inoltre, nel 2023 è stato implementato un sistema di registrazione delle ore di formazione più accurato e tempestivo.

Ore medie di formazione	2023	2022	2021
<i>Per genere</i>			
Uomini	18	7	10
Donne	23	6	6
<i>Per Ruolo</i>			
Quadri	36	-	-
Impiegati	22	9	10
Operai	13	5	8



#### 4.1.2 Valutazione delle performance

La seguente tabella riporta la percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica riguardante la performance e lo sviluppo professionale. Nel 2023, si registra un aumento di circa 4 punti percentuali rispetto all'anno precedente, invertendo così la tendenza negativa degli anni precedenti.

Valutazione dipendenti	2023	2022	2021
Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica	9,7%	5,4%	5,7%

Nel corso del 2023 oltre agli MBO normalmente attribuiti al personale commerciale (13 persone) e dirigente (5 persone), sono stati attribuiti obiettivi a:

- 2 persone in area Direzione Tecnica, coordinatori di ufficio tecnico;
- 4 persone in area Acquisti e Approvvigionamenti;
- 1 persona in area Ricambi (responsabile ufficio ricambi).

Il personale sopra menzionato è stato soggetto a valutazione delle performance.

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 e respingendo qualsiasi forma di discriminazione basata su motivi politici, sindacali, religiosi, razziali, linguistici o sessuali. Nelle procedure di selezione del personale, implementiamo rigorosi controlli per evitare eventuali favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Nella tabella seguente si illustra la ripartizione dei dipendenti per genere e qualifica. Nei tre anni rendicontati, la maggioranza dei dipendenti è di genere maschile con una ripartizione quasi paritaria tra impiegati e operai. Il dato è coerente con le statistiche nazionali del settore e può essere spiegato attraverso la suddivisione orizzontale del lavoro, per la quale alcune categorie presentano una predominanza maschile o femminile.

Genere dipendenti	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	5	0	4	0	4	0

Quadri	2	0	2	0	1	0
Impiegati	93	22	90	22	88	20
Operai	84	0	86	0	78	0

Le tabelle che seguono riportano la suddivisione dei dipendenti per qualifica e fascia di età. Per tutte le categorie di operai e impiegati, la maggior parte dei lavoratori rientra nella fascia di età centrale compresa tra i 30 e i 50 anni. Segue la fascia over 50, il cui numero di lavoratori non si discosta di molto dalla fascia precedente. Il numero di lavoratori al di sotto dei 30 anni è di gran lunga inferiore rispetto alle altre fasce.

Dipendenti per qualifica e fascia d'età	2023	2022	2021
<i>Dirigenti</i>			
< 30 anni	0	0	0
30 – 50 anni	0	0	0
> 50	5	4	4
<i>Quadri</i>			
< 30 anni	0	0	0
30 – 50 anni	1	1	0
> 50	1	1	1
<i>Impiegati</i>			
< 30 anni	7	11	9
30 – 50 anni	58	54	48
> 50	50	47	51
<i>Operai</i>			
< 30 anni	4	5	3
30 – 50 anni	41	43	34
> 50	39	38	41

Per quanto riguarda la disparità retributiva tra uomini e donne, è stata presa in considerazione unicamente la categoria degli impiegati poiché, attualmente, le posizioni di quadri e operai sono

ricoperte esclusivamente da uomini<sup>6</sup>. La RAL media annua delle donne è pari a 38.118,76€, il 29% in meno di quella degli uomini, pari a 53.798,34€.

Nel 2023, il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale è pari a 3, un numero in crescita rispetto agli anni precedenti. Come i periodi precedenti, invece, a chiedere il congedo parentale sono stati solo uomini.

Congedo parentale	2023	2022	2021
Uomini	3	2	2
Donne	0	0	0
Totale dipendenti	3	2	2

#### 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 nostri dipendenti e di coloro che interagiscono con la nostra azienda, nonché dell'ambiente naturale in cui operiamo. Per tale ragione, nel Codice Etico troviamo, tra i principi comportamentali generali, la tutela della sicurezza e della salute e dell'integrità fisica e morale delle nostre risorse umane.

Nello svolgimento delle attività ci impegniamo a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

La totalità dei dipendenti è coperta dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, verificiamo inoltre, che i lavoratori non dipendenti siano sottoposti a visite mediche per garantire la loro idoneità alle mansioni.

Se dovesse mancare tale idoneità, qualsiasi operatore non potrebbe prendere servizio presso i nostri impianti o presso i nostri cantieri presso i clienti. Inoltre, mettiamo in atto azioni preventive al fine di tutelare la salute dei lavoratori, sostenendo al contempo il miglioramento delle prestazioni attraverso opportune modalità di misurazione per la loro sistematica valutazione. Gli operatori vengono coinvolti nella scelta di dispositivi di protezione collettiva quali, depolveratori alla lucidatura, guanti speciali per ridurre l'effetto delle vibrazioni mano/braccio, attrezzature più sicure e per l'adozione di protezioni adeguate alle macchine utensili.

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

In merito agli obblighi legislativi, ci atteniamo a quanto previsto dal Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, D.Lgs. n° 81/08<sup>7</sup> tutti i lavoratori dopo l'assunzione vengono formati e aggiornati

<sup>6</sup> I dati fanno riferimento alla sola sede di Corso Sempione, nella quale sono presenti tutte le donne operanti nella società e che comprende tutte le attività di progettazione, commerciale, amministrazione, logistica e montaggio e collaudo. Nella sede di via del Roccolo, invece, specializzata nelle sole lavorazioni meccaniche, non sono presenti donne.

<sup>7</sup> Non è stato ancora implementato alcun sistema di gestione della sicurezza certificato secondo le norme ISO 45001.

costantemente attraverso appositi corsi, al fine di renderli consapevoli dei rischi esistenti nelle diverse fasi di produzione del lavoro.

Sempre in conformità con le disposizioni contenute nel decreto sopracitato, abbiamo redatto il Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dal Testo Unico della sicurezza sul lavoro. Questo documento obbligatorio costituisce 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, nonché 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 e analisi dei processi produttivi e del registro infortuni e delle mansioni, nonché tramite i dati ricavati da un questionario di autovalutazione e gradimento sottoposto a ciascun lavoratore.

Il DVR prende forma grazie a una serie di informazioni raccolte attraverso un'analisi approfondita dei processi produttivi, delle mansioni, dei sopralluoghi sul campo, dell'analisi del registro degli infortuni, delle segnalazioni di quasi incidenti e incidenti potenziali, nonché dall'analisi delle schede di sicurezza. Per i rischi specificamente normati, come rumore, vibrazioni, sostanze chimiche pericolose, esposizione ai campi elettromagnetici, sono state utilizzate metodiche appropriate e sono state pianificate attività future di monitoraggio e valutazione. Per garantire l'aggiornamento continuo, vengono condotti regolari sopralluoghi e la riunione annuale del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) viene utilizzata come momento per analizzare eventuali modifiche intervenute. Inoltre, è stata adottata una procedura di analisi degli incidenti che, a partire dal 2023, include anche l'analisi dei quasi incidenti con un grado di rischio pari o superiore a 3 (potenzialmente incidenti lievi).

Il DVR è seguito da un piano d'azione finalizzato al miglioramento continuo, mirato a minimizzare o eliminare i rischi identificati. Questo piano ha revisionato il sistema di gestione HSE (Health, Safety, Environment), includendo 98 azioni, di cui 8 già in corso e 11 pianificate per il 2024. In aggiunta, sono previste altre 37 attività che coinvolgono diversi uffici e comprendono sia parti procedurali che azioni organizzative.

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. La normativa prevede inoltre la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che ha il compito di assistere il datore di lavoro nella valutazione e gestione dei rischi nonché nella stesura del DVR. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) sta adottando il metodo Safety Walk&Talk, che coinvolge gli operatori di tutti i settori dell'azienda, inclusi uffici e officine. Questo metodo prevede un'interazione diretta con i lavoratori per ottenere feedback sulla sicurezza, la salute e l'ambiente sul posto di lavoro. Attraverso queste conversazioni, il RSPP può identificare i rischi e le potenziali aree di miglioramento e proporre attività mirate per sensibilizzare i dipendenti su questi temi. Questo approccio favorisce una cultura della sicurezza partecipativa e responsabile, che coinvolge attivamente tutti i livelli dell'organizzazione nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Il sistema di gestione salute e sicurezza copre sia i lavoratori dipendenti che i lavoratori non dipendenti dell'azienda.



Cias  
segn  
la li  
una  
gere  
si. I  
lavoratori vengono altresì consultati in occasione dei sopralluoghi del RSPP e del consulente di reparto.

Non è stato ancora implementato alcun sistema di gestione della sicurezza certificato secondo le norme ISO 45001, ma, come già evidenziato, l'azienda è in possesso del modello di gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/08.

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

La sorveglianza sanitaria viene garantita nel rispetto del piano sanitario redatto dal medico competente sulla base della valutazione dei rischi e suddiviso per mansioni. Il medico competente risulta essere il promotore della campagna antinfluenzale che viene proposta annualmente a carico dell'azienda.

Come ulteriore strumento di analisi ed eliminazione dei rischi è stata adottata la procedura di analisi degli incidenti.

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 emersi 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 12 infortuni registrabili sul triennio, di cui solo uno nel 2023, in netta diminuzione rispetto agli anni precedenti.

Il tasso di frequenza infortuni registrabili, infatti, per il 2023 è stato pari a 2,70<sup>8</sup> in diminuzione rispetto al 2022 dove si era attestato a 11,12.

Infotuni sul lavoro	2023	2022	2021
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	1
Infotuni sul lavoro registrabili	1	3	7
Totale infotuni sul lavoro	1	4	7
Ore lavorate (h)	369.376	357.152	342.829

Come previsto dall'accordo stato regioni, il DVR identifica il livello di rischio per le varie mansioni e a questo punto si applicano le norme in merito a Temi, Durata e scadenze per ripetere le formazioni di richiamo. Attraverso un software dedicato, identifichiamo per ogni mansione o per ruoli specifici, un determinato percorso formativo che poi viene tenuto sotto controllo dal sistema.



#### 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 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.

L'organizzazione Bandera è iscritta al fondo Metasalute col quale il dipendente può ottenere, iscrivendosi a sua volta, agevolazioni in merito alla gestione della propria salute. Con una scelta volontaria si possono inserire nella copertura assicurativa anche i familiari.

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, incrementato a 3.000 € per le famiglie con due figli;
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 2023 è pari a 0,342<sup>9</sup>. Tra l'esercizio 2022 e il 2023, l'aumento percentuale della persona che riceve la massima retribuzione è stato pari al 13,1% mentre quello riguardante la retribuzione totale dei dipendenti pari al 4,74%. Infatti, escludendo la risorsa che percepisce il reddito più elevato, la retribuzione media dei dipendenti nel 2023 è stata pari a 47.957 euro (a fronte di una retribuzione media di 45.715 euro del 2022).

#### 4.2 Il nostro coinvolgimento nella comunità

Anche quest'anno l'azienda ha partecipato ad attività di sostegno per alcune comunità locali della zona.

Sono stati versati contributi importanti ad una Associazione che ha lo scopo di valorizzare la diversa abilità attraverso l'arte e la creatività che si esprimono in attività di laboratorio in cui persone disabili, assistiti dallo staff associativo, cooperano nella sperimentazione artistica eseguendo opere come decorazioni su porcellana, decorazioni murali e vetrate.

Altri contributi sono stati versati ad Associazioni di Ricerca Scientifica ed un aiuto è stato emesso anche a favore di un sindacato di polizia donando dei giubbotti antiproiettile.

Nel periodo natalizio sono stati acquistati, come ogni anno, doni alimentari che vengono poi inviati alle famiglie dei detenuti dell'Istituto Circondariale situato sul nostro territorio.

Alla scuola dell'Infanzia creata nel 2012 ed intitolata al Fondatore della Bandera Spa, quest'anno sono state fatte opere di manutenzione e di tinteggiatura degli spazi comuni, sempre nell'ottica di mantenere vivo l'impegno di generosità di Luigi Bandera.

La Fondazione Bandera per l'Arte, sponsorizzata dalla società Bandera, quest'anno ha accolto diverse mostre tutte riferite all'Arte ed alla Sostenibilità. Nei mesi di settembre e ottobre 2023 è stata presentata la quarta edizione della rassegna "Della Natura e dell'Arte". Ideata come progetto d'arte contemporanea dedicato alla natura, all'ambiente e alla sostenibilità questa rassegna si è proposta per sensibilizzare l'opinione pubblica ad un'etica di responsabilità ambientale con un circuito espositivo e culturale di cinque mostre e tre incontri di approfondimento. La tematica affrontata in questa quarta edizione ruotava intorno alla parola ridurre, dal latino *reducere* ossia ricondurre. Sempre più urgente è pensare ad una nuova modalità di produzione, utilizzo e consumo delle risorse siano esse alimentari, energetiche, ambientali che possano ricondurre la vita, le scelte e le azioni ad una situazione di rispetto del nostro pianeta. La Bandera, con l'aiuto di collaboratori esterni, ha attivamente sostenuto questa iniziativa partecipando anche ad un appuntamento, aperto al pubblico, con giornalisti e critici cinematografici per parlare di cinema e natura e su un approfondimento delle tematiche ambientali affrontate nella rassegna "Della Natura e dell'Arte".

<sup>9</sup> Nel 2023, la retribuzione totale annua media di tutti i dipendenti è stata pari al 34,28% della retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione.

Continua la collaborazione tra la famiglia Bandera e l'Associazione Casa Del Sorriso per la gestione della villa, di proprietà in una località montana delle Prealpi Lombarde, concessa gratuitamente per permettere a persone diversamente abili di poter passare un periodo di vacanza in un clima di condivisione e di amicizia in mezzo alla natura.

Con il patrocinio di  

Progetto di **CRISTINA GREGOLA** ARTISTE

Con la collaborazione di  

Con la partecipazione di  

Con il contributo di  

Dal 10 settembre al 29 ottobre 2023 **Crina Gregola Gallery, A&A Studio Legale e Fondazione Bandera per l'Arte** presentano la quarta edizione della rassegna **Della Natura e dell'Arte** alla quale ha aderito quest'anno anche **Il Comune di Castellanza** con una mostra allestita negli spazi della **BiMuseum CWA**.

Inteso come progetto d'arte contemporanea dedicato alla **Natura, all'Ambiente, alla Sostenibilità**, la rassegna si propone di sensibilizzare l'opinione pubblica ed unire la responsabilità ambientale con un circuito espositivo e culturale di rilevanza nazionale e tra i luoghi di approvvigionamento.

**della NATURA e dell'ARTE**  
ARTE E SOSTENIBILITÀ

10 settembre  
29 ottobre 2023

Federico Cavaglia, Basso, foto su licenza Contrasto

## 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 sia vitale per il futuro della società e colleghi 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 dalle peculiarità funzionali di ciascuna tipologia richiesta. È nostro interesse tutelare l'ambiente e contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici, impegnandoci nell'efficientamento energetico della società. 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 impianto di riscaldamento con dei nastri radianti di nuova generazione che hanno generato un importante risparmio energetico. Nel 2023 ne è stato aggiunto un secondo mediante un investimento di 50.000 euro.

Nel 2023 abbiamo consumato un totale di 4.857.979 kwh, pari a circa 59.975kwh per impianto prodotto (n. 81). Nel 2023 la produzione di energia dell'impianto fotovoltaico si è attestata a 56.668 kwh (pari a circa al 3% del dell'energia elettrica consumata e all'1% del totale di energia consumata. Tale energia proviene da un impianto fotovoltaico istallato su un capannone che ci consente di auto-generare in maniera pulita parte del fabbisogno energetico. A questa si aggiunge circa l'82%<sup>10</sup> dell'energia acquistata che, secondo quanto riportato nell'informativa sul mix di fonti

Energia Consumata all'interno dell'organizzazione (kWh) <sup>12</sup>	2023	2022	2021
Energia Elettrica da rete	1.745.255	1.937.614	1.858.229
Energia Elettrica da fotovoltaico	56.668	60.187	60.354
<b>Totale Energia Elettrica</b>	<b>1.801.923</b>	<b>1.997.801</b>	<b>1.918.583</b>
Energia per il riscaldamento (teleriscaldamento)	3.091.099,02	3.116.248	4.046.348
<b>Totale di energia consumata</b>	<b>4.893.022</b>	<b>5.114.049</b>	<b>5.964.931</b>
Intensità energia consumata (MWh/M.Eur) <sup>13</sup>	42,87	39,38	59,86

utilizzate per la produzione di energia, è proveniente da fonti rinnovabili<sup>11</sup>.

*Standard, metodologie ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati: Consumi effettivi, rilevati da misuratori.*

*Fattori di conversione utilizzato: 1 SMC = 10,69 kWh*

riduzione del consumo energetico. Nel corso del triennio, infatti, si è osservato un costante

<sup>10</sup> Questa percentuale fa riferimento al dato preconsuntivo 2022. I dati aggiornati saranno disponibili solo tra giugno e luglio 2023. Per completezza, si riporta anche il dato consuntivo del 2021 in cui si è registrato un uso delle fonti rinnovabili pari al pari al 51,25% del mix energetico.

<sup>11</sup> Il dato si riferisce alle ultime informazioni disponibili relative alla composizione del mix energetico impiegato per la produzione dell'energia elettrica venduta dall'impresa erogatrice nel corso del 2022.

<sup>12</sup> I dati della tabella differiscono lievemente rispetto da quelli del precedente bilancio di sostenibilità in quanto, quest'anno, si è deciso di inserire anche il dato relativo all'energia elettrica da fotovoltaico.

<sup>13</sup> I valori dell'intensità energetica relativi al 2022 e al 2021 sono stati ricalcolati tenendo conto della nuova composizione del totale dell'energia consumata che, da quest'anno, include anche l'energia elettrica da fotovoltaico. L'indicatore è stato calcolato come segue:  $(\text{totale energia consumata} / \text{totale valore della produzione}) * 100$ .

diminuzione nel consumo energetico, con una significativa riduzione della quantità di energia impiegata.

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

Gas speciali (m <sup>3</sup> )	2023	2022	2021
Argon 5.0	510	2.057	1.556
Argon HP	251	121	342
Gpl	325	334	729
Schutzgas	86	48	144
Acetilene	26	13	13
Ossigeno	18	9	44
Azoto	0	0	784

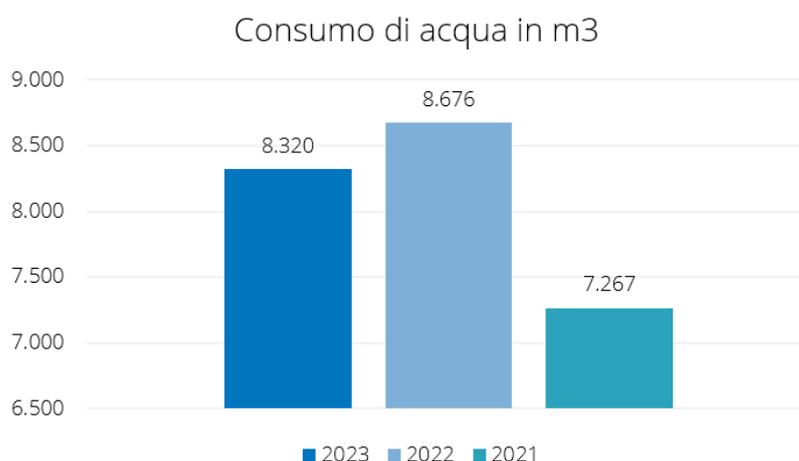
## 5.2 La risorsa idrica

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 figura<sup>14</sup> riporta i dati relativi al consumo di acqua nel periodo 2021-2023, aggiornati rispetto all'anno precedente<sup>15</sup>.



<sup>14</sup> Il dato 2023 è una proiezione stimata con dati aggiornati al 30.09.2023

<sup>15</sup> Nel dato relativo al 2021, non è stata inclusa la perdita verificatasi presso il sito produttivo di Via del Roccolo che ammontava a 6.628 m<sup>3</sup> di acqua. Per quanto riguarda il dato del 2022, nel precedente bilancio risultava incompleto poiché al momento della sua pubblicazione mancavano ancora le informazioni relative al consumo del quarto trimestre.

### 5.3 Gestione dei rifiuti

Nella nostra realtà aziendale, ci troviamo di fronte alla cruciale sfida della gestione dei rifiuti, un aspetto fondamentale nel nostro impegno verso un'economia circolare e sostenibile. Questo approccio, che si discosta radicalmente dal tradizionale modello lineare di "estrarre, produrre, utilizzare e gettare", richiede un cambiamento di mentalità e prassi aziendali. Riconosciamo che la corretta gestione dei rifiuti non è solo un obbligo etico, ma una risorsa preziosa che può contribuire significativamente alla riduzione delle emissioni e alla lotta contro la crisi climatica.

Con l'obiettivo di contenere l'impatto ambientale al minimo, periodicamente vengono effettuati controlli da parte del HSE Manager e dai preposti dei reparti che producono o gestiscono i rapporti con le società di gestione rifiuti.

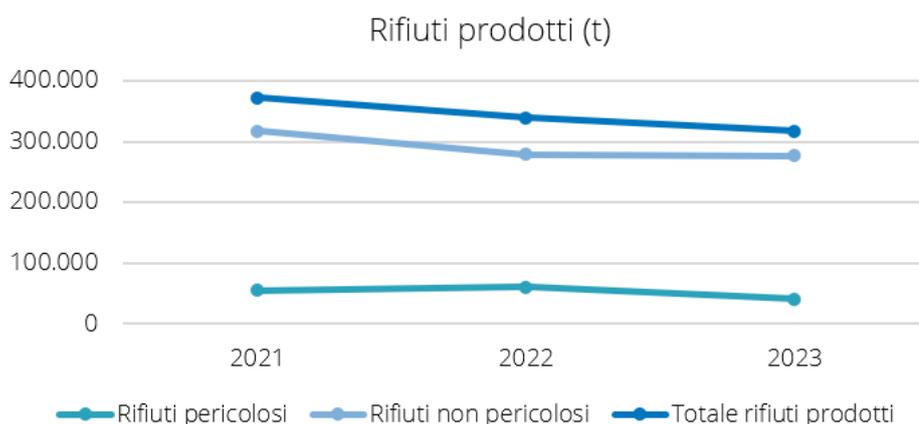
Sottoponiamo i rifiuti ad analisi chimiche per valutarne l'impatto sulla salute umana e sull'ambiente, garantendo che ogni passo venga eseguito nel rispetto delle normative di legge e degli standard di sicurezza.

Utilizziamo una serie di indicatori per misurare l'efficacia del nostro processo di gestione dei rifiuti, concentrandoci su metriche come i "Near Miss" ambientali (Perdite da contenimenti primari quali fusti, corpi riduttori, IBC ecc.), le segnalazioni di difformità e la quantità di rifiuti pericolosi prodotti, Rifiuto da imballaggio diversificato secondo CER, Rifiuto metallico inviato al recupero come MP, Riduzione dei rifiuti pericolosi (analisi chimiche).

Il nostro sistema attuale rappresenta una novità rispetto al passato. Nel 2023 abbiamo infatti registrato una significativa riduzione dei rifiuti pericolosi per l'ambiente e la salute umana rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, il risultato di quest'anno rappresenta una sfida per il futuro, non vincolante, che dipenderà dalle scelte e dagli interventi adottati a partire dal 2024.

I rifiuti generati dall'attività produttiva variano in base alle quantità e alla tipologia di macchinari prodotti e venduti che, a loro volta, dipendono dagli ordinativi effettuati dai clienti. Negli scorsi anni, gli interventi di ristrutturazione degli impianti elettrici hanno comportato la produzione di componenti elettrici ed elettronici pericolosi.

Il risultato del 2023 traccia un obiettivo sfidante per il futuro: il totale dei rifiuti prodotti ammonta a 316.694 t, registrando una riduzione del 7% rispetto all'anno precedente. Di questi, l'87% è classificato come rifiuti non pericolosi e il restante l'13% come rifiuti pericolosi.



Gestiamo internamente tutte le richieste di spedizione e manteniamo una documentazione dettagliata per il monitoraggio dei registri di carico e scarico dei rifiuti. Mensilmente, il gestore responsabile della maggior parte dei nostri rifiuti ci chiede informazioni sui movimenti effettuati da terze parti. Se non lo abbiamo già fatto, inviamo una risposta dettagliata alle due sedi, includendo la prima e la quarta copia per la gestione accurata dei registri di carico e scarico dei rifiuti.

Riduciamo al minimo la quantità di rifiuti non riciclabili per evitare il loro conferimento in discarica o la termodistruzione. Per fare ciò, adottiamo varie strategie, per quanto riguarda i rifiuti liquidi li conserviamo in vasche di contenimento mentre altre tipologie di rifiuti vengono imballati con film estensibile.

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.



**13%**  
Rifiuti pericolosi  
**87%**  
Rifiuti non pericolosi



**89%**  
Rifiuti recuperati o  
destinati a riciclo

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. Altre società esterne quali Rilegno, COOU e COBAT RAEE si occupano del recupero del legno, degli oli di scarto e delle emulsioni oleose e dei rifiuti elettrici ed elettronici.

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 (t)	2023	2022	2021
Smaltimento	33.966	46.461	51.484
Recupero materia	2.504	1.269	2.100
Recupero energetico	3.738	1.080	1.269
Recupero	173	9.680	0
In giacenza discarica/termodistruzione	0	1.921	0

Totale	40.381	60.411	54.853
<b>Rifiuti non pericolosi (t)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Smaltimento	1.013	308	6.710
Recupero energetico	130.812	165.664	191.321
Recupero materia	73.630	56.178	55.222
Cernita e recupero energetico	58.480	46.540	48.740
Recupero	3.098	1.743	7.260
Recupero per riciclaggio	9.280	8.620	8.200
Altro	0	80	0
<b>Totale</b>	<b>276.313</b>	<b>279.133</b>	<b>317.453</b>

#### 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).

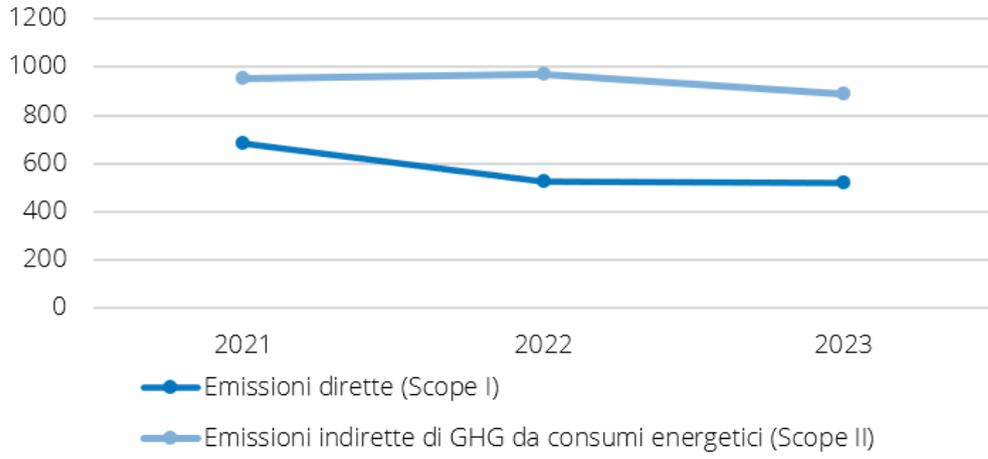
Le emissioni sono una delle principali cause dell'inquinamento atmosferico, dunque, risulta importante monitorarle al fine di adottare azioni volte a un loro contenimento

L'attenzione ai consumi elettrici e al riscaldamento ha portato a investimenti mirati, guidati anche dagli Audit Energetici. Questi interventi includono la sostituzione dei sistemi di riscaldamento più grandi con soluzioni più efficienti e moderne nei luoghi di lavoro, insieme a un miglioramento dei sistemi radianti negli uffici. Abbiamo anche sostituito le lampade tradizionali con tecnologie più efficienti, come le lampade a LED, e installato pannelli fotovoltaici sulla copertura del reparto collaudi. Queste azioni hanno prodotto una riduzione tangibile delle emissioni, sia dirette che indirette, dimostrando l'efficacia degli interventi compiuti.

Il grafico seguente riporta le emissioni dirette ed indirette nel triennio 2021-2023<sup>16</sup>. Nel periodo di rendicontazione, per entrambe le tipologie di emissioni si è registrato un leggero calo rispetto al periodo precedente.

<sup>16</sup> I gas che rientrano nel calcolo delle emissioni dirette Scope I sono: metano da riscaldamento, HFC e gas chiller = 0, GPL tecnico. I gas che rientrano nel calcolo delle emissioni indirette Scope II sono: CO2 da consumi elettrici.

### Emissioni di gas serra in tonnellate di CO2e



## 6. Sostenibilità economica

### 6.1 Il Valore Economico Generato e Distribuito

Perché un'organizzazione possa intraprendere un percorso di sviluppo sostenibile è fondamentale l'interrelazione tra le tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale ed economica. Quest'ultima, in particolare, rappresenta la capacità di contribuire alla generazione di valore economico per tutti 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 2023 è stato riclassificato per porre in luce il valore da noi generato e distribuito ai diversi soggetti che contribuiscono direttamente o indirettamente a produrlo.,

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 2023 è stato pari a 114.465 mg/€, con un decremento del 12% rispetto all'esercizio precedente, corrispondente a un valore della produzione inferiore rispetto all'anno precedente e pari a 114.133 mg/€ e a proventi finanziari pari a circa 331 mg/€, leggermente superiori rispetto al 2022.

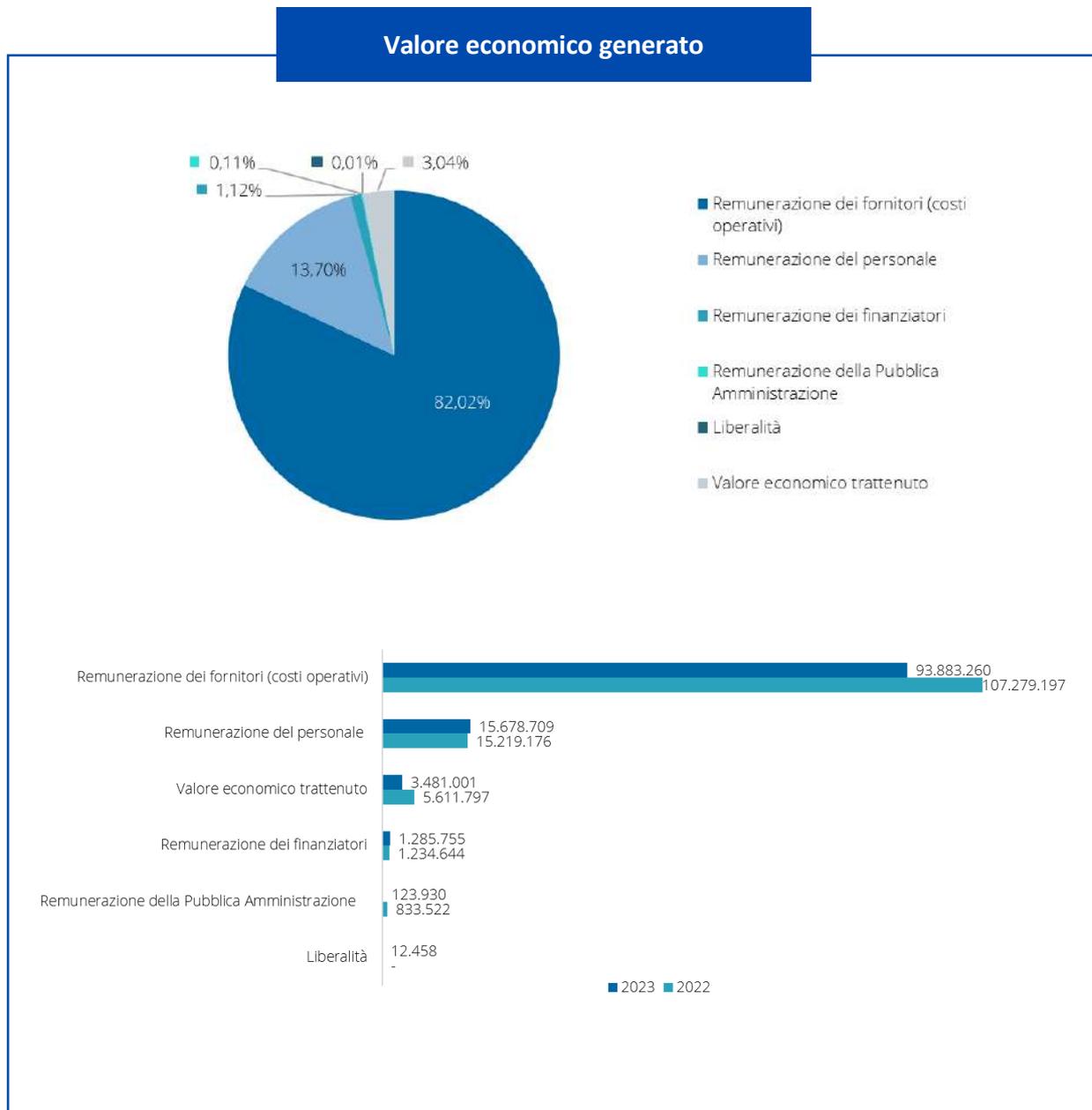
<i>Importi in euro</i>	2021	2022	2023	Var. 2022 - 2023	Var. % 2022 - 2023
<b>Valore economico generato</b>	<b>100.997.466</b>	<b>130.178.336</b>	<b>114.465.113</b>	<b>(15.713.223)</b>	<b>-12%</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>94.931.426</b>	<b>124.566.539</b>	<b>110.984.112</b>	<b>(13.582.427)</b>	<b>-11%</b>
Remunerazione dei fornitori (costi operativi)	79.429.265	107.279.197	93.883.260	(91.600.488)	-12%
Remunerazione del personale	13.965.355	15.219.176	15.678.709	(13.933.421)	3%
Remunerazione dei finanziatori	678.732	1.234.644	1.285.755	(1.110.714)	4%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	858.074	833.522	123.930	(821.064)	-85%
Liberalità	-	-	12.458	12.458	100%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>6.066.040</b>	<b>5.611.797</b>	<b>3.481.001</b>	<b>(2.130.796)</b>	<b>-38%</b>
Utile (o perdita) dell'esercizio	3.247.074	2.890.809	372.141	(2.518.668)	-87%
Ammortamenti	2.018.966	2.082.989	3.108.860	1.025.871	49%
Accantonamenti	800.000	638.000	-	(638.000)	-100%

Nel 2023, abbiamo distribuito ai nostri stakeholder un valore economico pari a 110.984 mgI/€ (pari a circa il 97% del totale) che è stato così ripartito:

- *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 2023, ammontano a 93.883 mgI/€, rappresentando circa l'82% del totale con un decremento di circa il 12% rispetto al precedente periodo. Si sottolinea, inoltre, come il fatturato per la spesa nei confronti fornitori locali (regione Lombardia) per le nostre sedi è pari a circa 69.000 mgI/€, ovvero circa il 73% totale;
- remunerazione *del personale* a cui è stata assegnata una quota pari a 15.679 mgI/€, che rappresenta il 13,7% del totale. Questa categoria è rappresentata dal personale dipendente, ovvero da coloro che, a titolo oneroso, operano all'interno dell'organizzazione;
- remunerazione della *Pubblica Amministrazione*, che avviene tramite il pagamento di imposte dirette e indirette, per il 2023 ammonta a circa 123 mgI/€, ovvero lo 0,1% 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;
- remunerazione dei *finanziatori* a cui è stata pari a 1.286 mgI/€, ovvero lo 1,1% 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;
- *liberalità*, pari a circa 13 mgI/€, che hanno permesso di canalizzare una parte del valore distribuito verso iniziative di beneficenza e opere di sostegno sociale.

Il valore che, invece, è stato trattenuto dall'organizzazione ammonta a 3.481 mgI/€, pari a circa il 3% del totale, con una variazione del -38% rispetto al 2022. Questo valore è ottenuto

considerando la presenza di ammortamenti e svalutazioni (3.108 mgli/€) e dell'utile di esercizio, quest'ultimo pari a circa 372 mgli/€ (-87% rispetto al 2022).



### Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Nel 2023 abbiamo ricevuto circa 100 mg/€ 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 1.989 mg/€.

Assistenza finanziaria	2021	2022	2023
Contributi in conto esercizio a fondo perduto	635.429	127.489	42.000
Credito d'imposta per R&S	239.661	262.809	55.275
Credito imposta per sanificazione COVID	-	-	-
Credito imposta per Fiere	-	9.600	-
ACE	278.179	-	-
Super ACE 2021	338.962	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.492.231</b>	<b>399.898</b>	<b>97.275</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) nella modalità “with reference”. 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 GRI1.

### 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 2023 (dal 01/01/2023 al 31/12/2023). Laddove possibile, i KPI fanno riferimento al triennio 2021-2023, 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 01/01/2023 al 31/12/2023.

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

Dichiarazione d'uso	Nel presente Bilancio di Sostenibilità sono rendicontate le seguenti informative GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023 di Costruzioni Meccaniche Luigi Bandera SpA
GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

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. 59	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 59	
2-4	Revisione delle informazioni	Pag. 49, 51	
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, 11-16	
2-7	Dipendenti	Pag. 33-35, 66	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 35-36	
<b>3. Governance</b>			
2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 27-29	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 27-29	
2 - 11	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 27-29	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. 27	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	Pag. 17	
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. Ad oggi, non è stata ancora prevista una procedura formale riguardante la rendicontazione di sostenibilità.
2 - 15	Conflitti d'interesse	-	Al momento non sono stati rilevati conflitti d'interesse.
2 - 16	Comunicazione delle criticità	Pag. 31-32	
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. 28-29	
2 - 20	Procedura di determinazione della retribuzione	Pag. 28-29	
2 - 21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Pag. 46	
<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. 17, 22-25, 31	
2 - 24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 17, 22-25, 31	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	Pag. 31-32	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	Pag. 32	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. 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. In linea con i requisiti normativi, nel 2023, è stata implementata una procedura di whistleblowing.
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. 18-19	
2 – 30	Contratti collettivi	Pag. 34	
<b>GRI 3 TEMI MATERIALI</b>			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 20-22	
3-2	Elenco dei temi materiali	Pag. 23-24	
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 23-24	
<b>1. Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
403-1	Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 40-44	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 40-44	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 39,43	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 39-41	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 45	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli	Pag. 40-41	

	impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 40	La totalità dei lavoratori è coperta da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 43	
<b>2. Conduzione etica del business</b>			
-	Conduzione etica del business	Pag. 31	
<b>3. Solidità e stabilità della governance</b>			
-	Solidità e stabilità della governance	Pag. 27-30	
<b>4. Ricerca e sviluppo</b>			
-	Ricerca e sviluppo	Pag. 15-16	
<b>5. Performance economiche</b>			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 55-57	
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Pag. 58	
<b>6. Innovazione e digitalizzazione</b>			
-	Innovazione e digitalizzazione	Pag. 15-16	
<b>7. Gestione dei rifiuti ed economia circolare</b>			
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi	Pag. 51-53	
306-2	Gestione degli impatti significativi	Pag. 25-26, 51-52	
306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 52-53, 69	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 53	
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 53	
<b>8. Formazione e sviluppo delle risorse umane</b>			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 37	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transazione	Pag. 36, 67	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevano una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 38	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 41, 68	
<b>9. Efficientamento energetico</b>			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag. 49-50	
302-3	Intensità energetica	Pag. 49	
<b>10. Benessere delle risorse umane</b>			
401-2	Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato	Pag. 45	
<b>11. Riduzione emissioni</b>			

305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 53-54	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. 54	
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Pag. 53-54	
<b>12. Gestione sostenibile della supply chain</b>			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Pag. 56	
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. 38-39	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 40	
<b>14. Comunicazione trasparente</b>			
-	Comunicazione trasparente	Pag. 31-32	
<b>15. Crescita occupazionale</b>			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 35, 66	
<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. 50-51	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Pag. 50-51	
303-5	Consumo di acqua	Pag. 50-51	

**18. Iniziative con enti e istituzioni**

413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Pag. 46-47	
-------	---	------------	--

**A - Indicatori di performance**

*A.1 Sostenibilità sociale*

### A.1.1 Le nostre persone

Dipendenti per area geografica	2023	2022	2021
<i>Italia</i>	205	204	191
<i>Lombardia</i>	192	196	183
<i>Piemonte</i>	13	8	8
<i>USA</i>	1	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>206</b>	<b>204</b>	<b>191</b>

Tipologia di contratto	2023	2022	2021
Indeterminato	202	199	191
Determinato	4	5	0
<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>204</b>	<b>191</b>

Dipendenti per genere e tipologia di impiego	2023		2022		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full time	181	20	179	20	167	18
Part-time	3	2	3	2	4	2
<b>Totale</b>	<b>184</b>	<b>22</b>	<b>182</b>	<b>22</b>	<b>171</b>	<b>20</b>

Turnover per fascia d'età	2023		2022		2021	
	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
< 30 anni	3	3	7	0	5	1
30 – 50 anni	11	7	19	5	11	5
>50 anni	8	10	2	10	5	12
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>18</b>

### A.1.2 La formazione delle risorse

#### Corsi di formazione realizzati nel 2023\*

- 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

Ore di formazione	2023	2022	2021
Ore annue	3.740	1.438	1.778
Ore medie	18,42	7,28	9,41

### *A 1.3 Salute e sicurezza sul lavoro*

#### Corsi di formazione realizzati nel 2023

- 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 iniziale e aggiornamento
- Addetti spazi confinati
- Formazione lavoratori generale
- Addetti alle emergenze ed antincendio generale
- Corso di primo soccorso aggiornamento
- Corso di preposto base
- Corso sui carrelli elevatori base
- Formazione DPI III Cat – Anticaduta
- Formazione RSPP aggiornamento
- Formazione PLE
- Antincendio iniziale e aggiornamento
- Abilitazione PLE base
- Formazione "la gestione dei conflitti" (aggiornamento RSPP)
- Aggiornamento RLS oltre i 50 DIP

## A.2 Sostenibilità ambientale

### A.4 La risorsa idrica

Consumo di acqua in m <sup>3</sup>	2023	2022	2021
Consumo totale di acqua in tutte le aree (m <sup>3</sup> )	8.320	8.676	7.267

### A.5 Gestione dei rifiuti

Rifiuti prodotti	2023	2022	2021
Rifiuti pericolosi (t)	40.381	60.411	54.853
Rifiuti non pericolosi (t)	276.313	279.133	317.453
<b>Totale rifiuti prodotti (t)</b>	<b>316.694</b>	<b>339.544</b>	<b>372.306</b>

### A.6 Emissioni

Emissioni di gas serra in tonnellate di CO <sub>2</sub> e	2023	2022	2021
Emissioni dirette (Scope I)	520,09	526,37	684,9
Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope II)	890,46	971,43	953,02

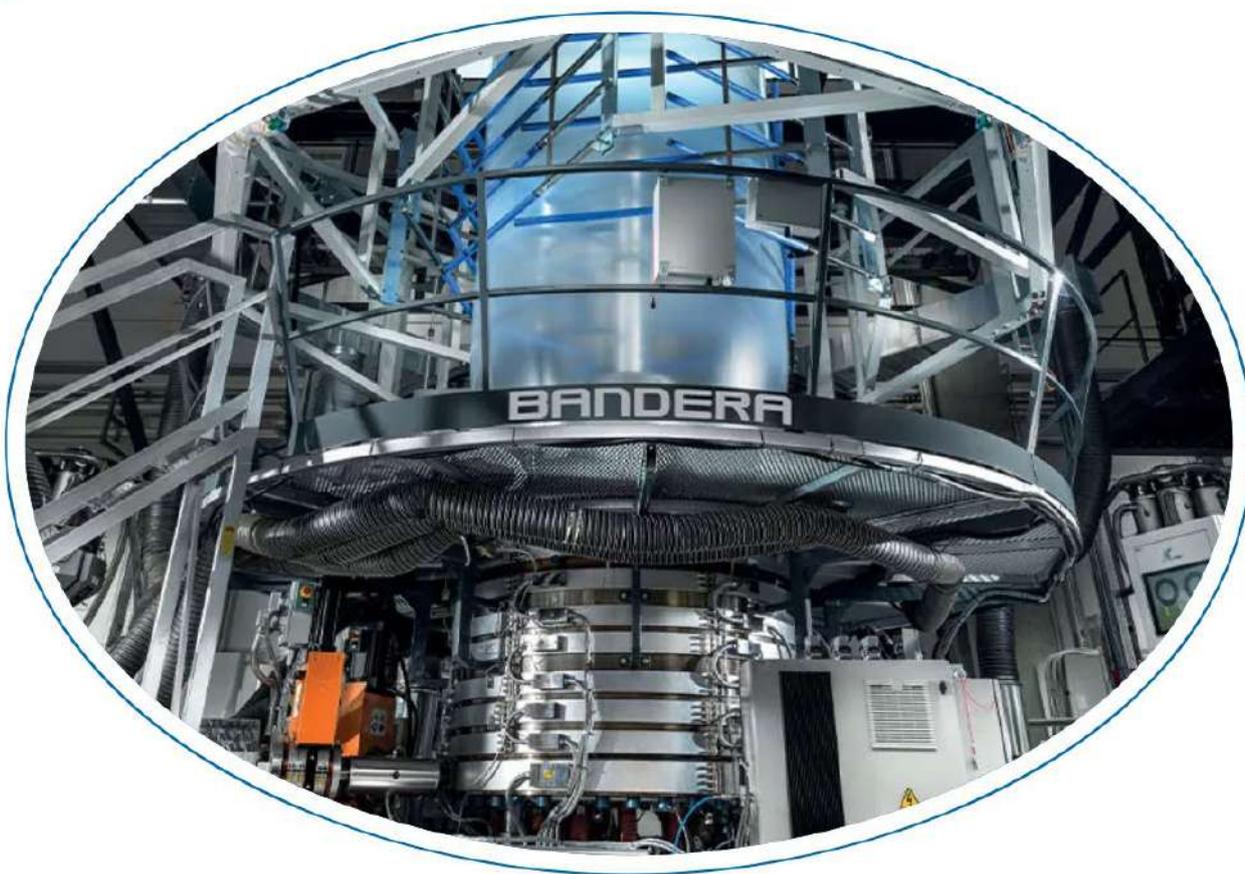


BE PART OF THE  
**PLASTIC  
CHANGE**

## **Bilancio di Sostenibilità 2023**

**Costruzioni meccaniche Luigi Bandera spa - 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 2023

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