



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ GRUPPO MEVIS
ANNO FISCALE 2024



INDICE

Parte I: Fondamenti e governo della sostenibilità

1. Introduzione	
1.2 Lettera agli stakeholder	
1.3 Nota metodologica	
2. Identità aziendale e governance	
2.1 Profilo del gruppo Mevis e storia	
2.2 Performance di mercato e catena del valore	
Andamento economico-finanziario	
Ricavi e dimensione internazionale	
2.3 Struttura organizzativa, governance e principi di integrità	
3. Analisi di Materialità: i temi rilevanti	
3.1 Coinvolgimento degli stakeholder	
3.2 I temi materiali di Mevis	
3.3 Materialità di impatto	
3.4 Doppia materialità	
4. Gestione e performance di sostenibilità	
4.1 Il piano di sostenibilità	
4.2 Certificazioni e adesioni internazionali	
4.3 Rating e assessment di sostenibilità	

Parte II: Performance di sostenibilità | Analisi temi materiali

5. Riduzione emissioni e cambiamento climatico	
5.1 Consumi energetici	
Approvvigionamento di energia elettrica	
Ripartizione dei consumi di energia	
5.2 Emissioni di Gas Serra	
5.3 Intensità energetica ed emissiva	
6. Uso efficiente risorse ed economia circolare	
6.1 Analisi materiali utilizzati come input produttivo	
6.2 Analisi rifiuti generati come output produttivo	
6.3 Consumi idrici e rischio	

3	7. Comunità e progetti sociali	71
4	7.1 Distribuzione del valore agli stakeholder	75
5	7.2 Investimenti per la comunità	77
6	8. Catena di fornitura sostenibile	79
7	8.1 Distribuzione geografica e struttura della catena di fornitura	86
8	9. Salute, Sicurezza e Benessere	89
12	9.1 La cultura della sicurezza in Mevis	92
13	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	95
15	9.3 Andamento infortuni e indicatori di performance aggregati	97
17	9.4 Benessere	98
21	10. Tecnologia e innovazione	99
23	10.1 Tecnologie core e processi produttivi	103
24	10.2 Innovazione di processo e di prodotto	104
27	11. Crescita delle risorse umane e attrattività	108
28	11.1 Occupazione e turnover	111
29	11.2 Politiche retributive	117
32	11.3 Formazione e sviluppo professionale	118
34	11.4 Benefit e welfare aziendale	122
36	Principali iniziative di welfare Italia	123
	Principali iniziative di welfare Slovacchia	125
40	Sistemi di premi e riconoscimenti	125
42	Principali iniziative di welfare Cina	126
46	12. Parità, diversità e inclusione	127
48	12.1 La diversità della forza lavoro	130
49	12.2 Pari opportunità e non discriminazione	133
51	13. Integrità, correttezza e trasparenza	135
57	13.1 Privacy e sicurezza delle informazioni	144
58		
61	Allegati tecnici	147
65	CRINDEX	152
68		

PARTE

1

Fondamenti e governo della sostenibilità

1

Introduzione

- 1.2 Lettera agli stakeholder
- 1.3 Nota metodologica

P. 05
P. 06



1.2 Lettera agli stakeholder

INFORMATIVE GRI 2-22

Cari Stakeholder, questo documento rappresenta per Mevis un passaggio significativo in un percorso che da anni coniuga innovazione industriale, crescita sostenibile e responsabilità verso le persone e i territori. Con la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, abbiamo voluto rendere trasparente un impegno che non nasce oggi, ma che è il risultato di un’evoluzione costante e condivisa.

Per noi la sostenibilità è una logica di gestione integrata, che guida le scelte tecnologiche, organizzative e strategiche dell’azienda. Operare in un settore manifatturiero complesso e competitivo come il nostro significa misurarsi ogni giorno con la necessità di innovare i processi, ridurre gli impatti ambientali e assicurare condizioni di lavoro sicure, eque e motivanti.

Negli ultimi anni abbiamo consolidato un modello industriale che unisce efficienza produttiva, innovazione e responsabilità, investendo nella modernizzazione degli impianti, nell’automazione, nella digitalizzazione dei processi e nella riduzione delle emissioni. L’innovazione, in particolare, rappresenta per Mevis una leva strategica fondamentale per la sostenibilità poiché ogni progetto di sviluppo tecnologico nasce con l’obiettivo di migliorare la qualità dei prodotti, ottimizzare i consumi energetici e ridurre gli scarti, dimostrando che competitività e rispetto dell’ambiente possono procedere insieme.

I rating e gli assessment indipendenti, ai quali Mevis partecipa da molti anni, confermano la solidità del percorso intrapreso e forniscono evidenze tangibili della qualità dei risultati raggiunti, oggi già attestati su livelli di eccellenza nell’ambito ESG. Questi strumenti rappresentano un mezzo per misurare con trasparenza la propria evoluzione e orientare le aree di miglioramento futuro.

Nel tempo, la coerenza e la continuità di questo impegno hanno reso Mevis un punto di riferimento riconosciuto dai propri partner industriali quando si parla di sostenibilità. L’azienda è oggi coinvolta in tavoli di lavoro e momenti di confronto dedicati alla trasformazione sostenibile delle catene di fornitura, occasioni che testimoniano la fiducia e il ruolo attivo del Gruppo nella costruzione di filiere più responsabili, resilienti e orientate al lungo periodo.

La dimensione ambientale è oggi la sfida ESG più rilevante per il futuro. La transizione energetica, la riduzione delle emissioni, l’uso efficiente delle risorse e la circolarità dei processi non sono più soltanto obiettivi tecnici, ma scelte strategiche che determinano la competitività stessa delle imprese. Il Gruppo ha già avviato un piano di decarbonizzazione e continuerà a investire in tecnologie pulite e soluzioni che riducano l’impronta ambientale dei propri prodotti e stabilimenti. Accanto a questa sfida, restano valori irrinunciabili la tutela della salute e sicurezza e la valorizzazione delle persone che rappresentano per il Gruppo Mevis fondamenti culturali. Ga-

rantire ambienti di lavoro sicuri, investire nella formazione e nella fidelizzazione dei talenti, promuovere il benessere e la stabilità occupazionale sono principi che fanno parte della nostra identità e che continueranno a orientare ogni decisione.

Le prossime sfide richiederanno visione, collaborazione e capacità di integrare ulteriormente la sostenibilità nei processi di crescita. Con l’avvio dell’attività di reporting di sostenibilità Mevis intende rafforzare il legame tra risultati economici, innovazione, impatti ambientali e valore sociale, consolidando il proprio ruolo di partner affidabile nelle catene del valore globali.

Ringrazio tutti coloro che, con impegno e passione, rendono possibile questo percorso, le nostre persone, i clienti, i fornitori, le istituzioni e le comunità in cui operiamo. La sostenibilità è una responsabilità collettiva e una promessa che Mevis rinnova ogni giorno con coerenza, trasparenza e fiducia nel futuro.

Federico Visentin
Presidente e Amministratore Delegato – Gruppo Mevis

1.3 Nota metodologica

INFORMATIVE GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Questo documento rappresenta il **primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Mevis**, redatto in *accordance* con gli **Standard GRI 2021**. Il bilancio si integra con il bilancio civilistico consolidato, cui si rimanda per eventuale approfondimento sui dati economico-finanziari. Il periodo temporale di rendicontazione è quello relativo all’anno fiscale 2024 (1° gennaio – 31 dicembre). Per favorire la comparabilità sono comunque riportati, ove disponibili, anche i **dati relativi all’anno fiscale 2023** nel rispetto del principio di **comparabilità** come previsto dal GRI Standard.

Il **perimetro** societario del report è **allineato all’area di consolidamento** e comprende Mevis S.p.A. (Capogruppo), Euromeccanica S.r.l., Mevis Slovakia s.r.o. e Mevis High Precision Metal Components (Yangzhou) Co., Ltd., consolidate con **metodo integrale**.

La rendicontazione segue gli **Standard GRI 2021** (*GRI 2 - General Disclosures; GRI 3 - Material Topics*). La selezione dei contenuti è guidata dall’analisi di **materialità** a impatto (effettuata in coerenza con quanto previsto da *GRI 3 - Material Topics*) e si collega ai capitoli tematici del report, dove sono descritti **modalità di gestione, obiettivi e risultati**.

L’analisi di materialità è stata condotta prevedendo il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni come sarà descritto nel capitolo “Analisi di materialità: i temi rilevanti”.

In ottemperanza ai principi di accuratezza e affidabilità i dati e la documentazione di supporto relativi al comparto sociale, ambientale e di governance sono stati raccolti dai responsabili di funzione e sottoposti a revisione redazionale da società di consulenza esterna (Open Group Italia). Per quanto riguarda il bilancio di emissioni, redatto in coerenza con il *GHG Protocol*, le fonti principali per i coefficienti di emissioni risultano: **ISPRA** (energia elettrica Italia), **DEFRA 2024** (carburanti, trasporti, viaggi, rifiuti), **AIB – Residual Mix (market-based)**, **USEEIO** (servizi), **EPD** e dati **fornitori** per materiali. Trattandosi della prima edizione del bilancio di sostenibilità non sono presenti *restatement* e non è prevista **assurance** esterna del presente documento, redatto su base volontaria, fermo restando la revisione legale del bilancio consolidato civilistico.

Per qualsiasi informazione, richiesta di chiarimento o suggerimento in merito al presente documento è possibile scrivere alla mail **hse@mevis.com**.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

NAZIONE	SOCIETÀ	SITO INTERNET	P.IVA	DUNS	CONTATTI	PLANT	INDIRIZZO
	Mevis S.p.a.	www.mevis.com	IT00704200245	428755961	+39.0424.5844 info@mevis.com	1	Via Borgo Tocchi 28/32, 36027 Rosà (VI), Italia
						2	Via del Candel 16/A, 32100 Belluno (BL), Italia
						3	Via Iginio Lasta 64, 32016 Pieve d’Alpago (BL), Italia
	Euromeccanica S.r.l. a socio unico	www.mevis.com	IT03343620245	459135203	+39.0424.561072	1	Via Ca’ Diedo 101/111, 36027 Rosà (VI), Italia
						2	Via Del Lavoro 15, 36027 Rosà (VI), Italia
						3	Via Rossano 42/A, 36056 Tezze sul Brenta (VI), Italia
	Mevis High Precision Metal Components (Yangzhou) Co., Ltd.	www.mevis.com	SK2022264442	722057747	+421.31/590.29.11	1	Ulica Vicenzy 32, 931 01 Šamorín, Slovakia
	Monitoraggio energia elettrica Target: monitoraggio ≥85% dei kWh consumati	www.mevis.com	13210000727808357	421323987	+86.514.89981200	1	18, Guangwo Road, Guangling Industrial Park 225000 Yangzhou Jiangsu Province, China

2

Identità aziendale e governance

2.1	Profilo del gruppo Mevis e storia	P. 08
2.2	Performance di mercato e catena del valore	P. 12
	Andamento economico-finanziario	
	Ricavi e dimensione internazionale	
2.3	Struttura organizzativa, governance e principi di integrità	P. 17



2.1 Profilo del Gruppo Mevis e storia

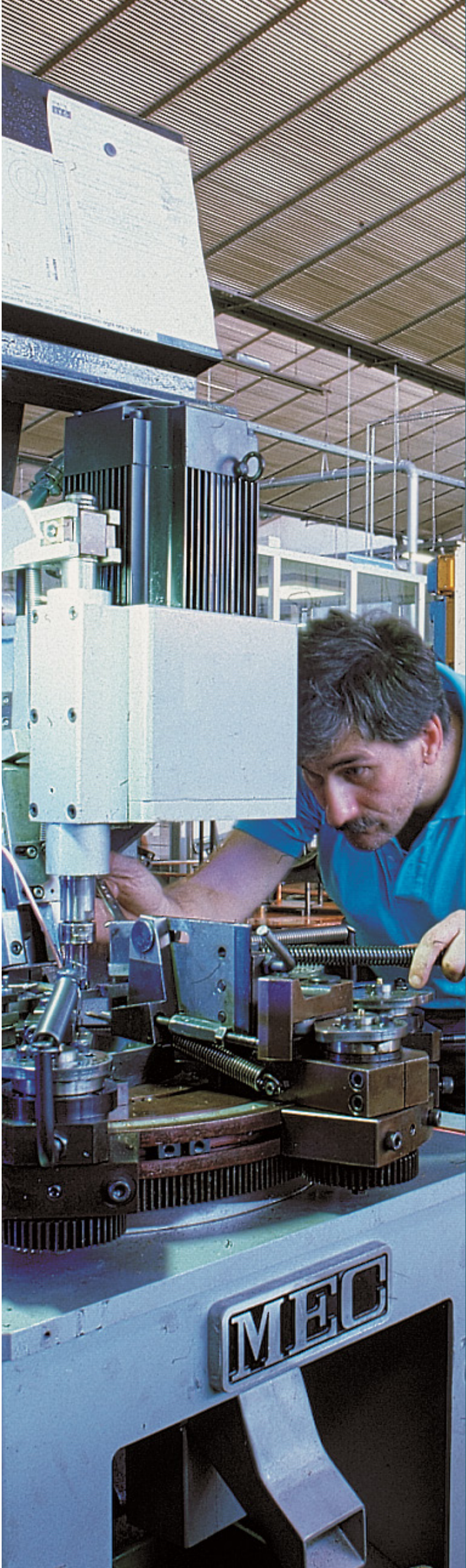
INFORMATIVE GRI: 2-1

Mevis S.p.A. è una società per azioni con sede a **Rosà (Venezia)** e rappresenta il cuore del Gruppo Mevis. Con un **fatturato consolidato di 190 milioni di euro nel 2024**, circa **600 dipendenti** e una base di oltre 1.000 clienti attivi, l'azienda si posiziona come **partner strategico nella produzione di molle, componenti metallici e assemblaggi complessi**, destinati a diversi comparti industriali e in particolare al settore automotive. La presenza di stabilimenti in **Italia, Slovacchia e Cina** consente di coniugare radicamento territoriale e vocazione internazionale, servendo i mercati europei ed extra-europei con prossimità e tempestività.

L'identità del Gruppo è il risultato di **oltre sessant'anni di evoluzione industriale**. La storia prende avvio nel **1961** con la fondazione di un piccolo mollificio, che ha posto le basi di un *know-how* solido nella lavorazione dell'acciaio. La trasformazione in **società per azioni nel 1979** ha segnato l'inizio di una fase di consolidamento e di investimenti, che hanno portato alla diversificazione delle tecnologie — dallo stampaggio alla saldatura — e all'ingresso in nuovi mercati.

Negli anni Duemila il Gruppo ha rafforzato la propria proiezione internazionale con la nascita di **Mevis Slovakia S.r.o. nel 2006**, hub produttivo e logistico per l'Europa centrale, e di **Mevis High Precision Metal Components in Cina nel 2014**, punto di riferimento per il mercato asiatico. L'acquisizione di **Euromeccanica S.r.l. nel 2019** ha completato questo percorso, ampliando la gamma di lavorazioni e consolidando la capacità del Gruppo di affrontare progetti complessi e di grandi dimensioni.

Oggi Mevis unisce **radici familiari e visione globale**, con un modello industriale che integra innovazione tecnologica, qualità e responsabilità verso persone, clienti e territorio. Questa identità, nata da una storia imprenditoriale locale, guida anche il percorso di sostenibilità che il Gruppo ha intrapreso negli ultimi anni.



193,9Mln

DI EURO NEL 2024

849

DIPENDENTI

1.000

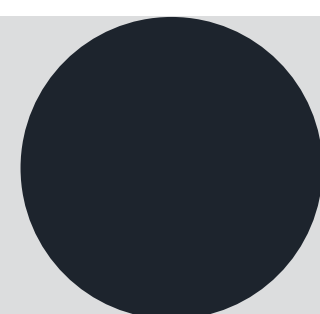
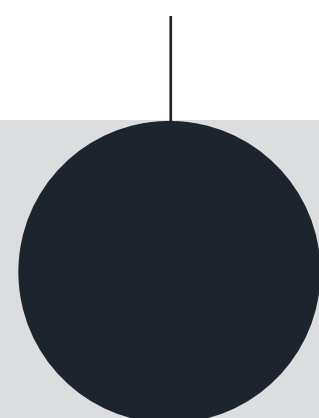
CLIENTI ATTIVI



SOCIETÀ DEL GRUPPO		
SOCIETÀ	DESCRIZIONE	
Mevis SpA	È la "Casa Madre", come tale garantisce alle filiali i servizi corporate quali la produzione di stampi, di impianti, l'industrializzazione di nuovi processi così come il supporto commerciale e di project management.	
Euromeccanica srl	Acquisita a fine 2019, opera principalmente nel settore veicoli commerciali ed in quello dell'elettrodomestico ed è specializzata in lavorazioni pesanti (e.g. stampaggio ad alto tonnellaggio fino a 2.000 ton). Offre inoltre un dipartimento orientato alla lavorazione della lamiera e delle piccole serie.	
Mevis Slovakia sro	Produce la maggiore varietà di prodotti grazie alla sua ampia gamma tecnologica.	
Mevis High Precision Metal Components (Yangzhou) Co., Ltd.	Nata nel 2006, grazie alla vicinanza al mercato tedesco e polacco, Mevis Slovakia è un hub produttivo e logistico strategico nel mercato automotive. La Società, tra gli altri impianti, possiede impianti di verniciatura per cataforesi e a polveri epossidiche.	
Cina	Nata nel 2014 con l'obiettivo di produrre e commercializzare i componenti del Gruppo nel mercato cinese per i diversi settori.	
SETTORI E PRODOTTI OFFERTI DAL GRUPPO MEVIS		
SOCIETÀ	DESCRIZIONE	ESEMPI DI PRODOTTI
Autovetture	Fornitore TIER I/II da oltre trent'anni; gamma ampia di componenti e sistemi, con attenzione crescente ai componenti per BEV.	Supporto presa ricarica EV; dissipatore fanali; cerniere/riscontri portiera; supporto paraurti; molla pinza freno; scambiatore di calore; busbar batteria; elementi abitacolo (guide sedile/ISOFIX).
Veicoli commerciali	Dopo l'acquisizione di Euromeccanica e con competenze nello stampaggio pesante, Mevis è referente TIER I/II per motrici e rimorchi.	Supporti e coperchi batteria; pannelli protezione batteria; pedane; crossmember; parafanghi; staffe e supporti sospensione; corpo assale.
Elettrodomestici	<i>Know-how</i> su lavorazione del filo e profonda imbutitura per grandi/piccoli elettrodomestici, anche con particolari a valenza estetica.	Controporta/cassa lavastoviglie; crociera; cuscinetto asciugatrice; cavità forno; piano cottura; piastra per piano a induzione; tubi forno a vapore.
Elettromeccanico	Dagli anni '80 fornitura di minuterie, molle, bobine e componenti conduttivi (es. per magnetotermici); competenze oggi rilevanti anche per l'elettrificazione automotive.	Carcasse e scudi motore; contatti rotanti/custodie MV; pin per presa, ganci barra DIN, connessioni in rame, bobine; terminali/elettrodi batteria.
Industriale	Prodotti impiegati in molteplici applicazioni: dall'impiantistica generale a sistemi e sottosistemi per macchinari in vari settori.	Scaffalature e sistemi di stoccaggio; impiantistica; HVAC (pagina descrittiva).
Altro	Pur non essendo i segmenti principali di fatturato, Mevis segue clienti in ambiti diversi per sviluppare competenze e rispondere a nuove sfide di prodotto.	Sportivo: ganci/attacchi sci. Motociclo e ciclo: passacavi, molle cavalletto, forchette sella. Illuminotecnica: alettature, lampade sceniche. Display: cornici. Agricolo: pannelli laterali, copri pala.

Fondazione Mevis S.p.a.

1961

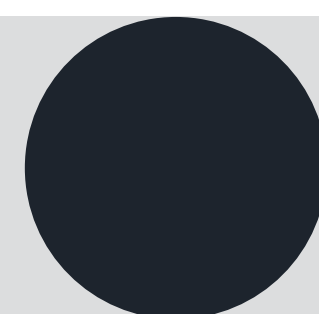
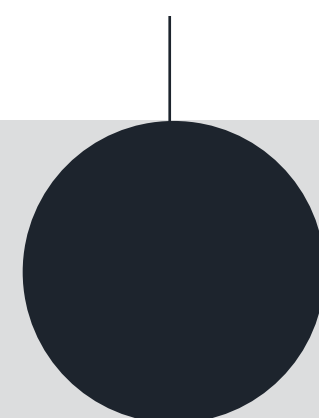


1963

Estensione dell'approccio
company wide quality control a tutti
i processi aziendali

In aggiunta
alla ISO 9001 (1994),
conseguimento
della certificazione QS 9000
e implementazione di SAP R/3

1997

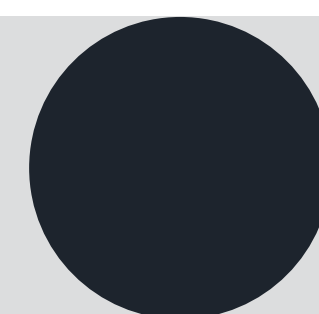
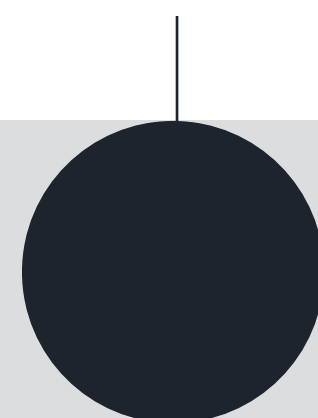


2003

Accreditamento
del laboratorio dal Ministero
per l'Università e la ricerca,
duplicazione dell'attrezzatura
grazie all'acquisizione
dell'Unità di Belluno

Triplicato l'impianto
produttivo della Casa
Madre e Fondazione
di Mevis Slovakia SRO

2006

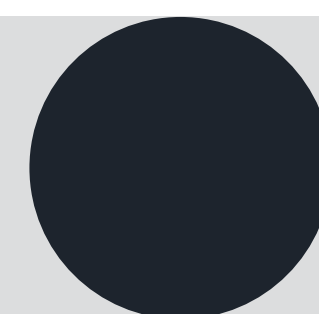
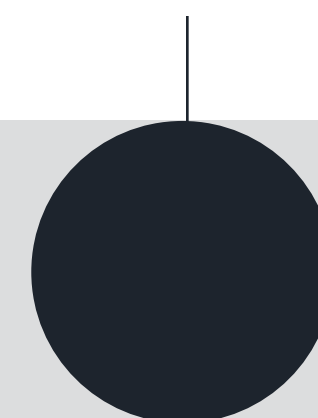


2008

Adesione
al Global Compact
delle Nazioni Unite

Ottenimento
della certificazione
ISO 14001

2009



2011

Certificazione
lavoro sicuro

Primo assessment
EcoVadis

2013

Costruzione di due nuovi
impianti produttivi
in Cina e Slovacchia

2015

Acquisizione di
Euromeccanica

2019

Integrazione di uno studio
di progettazione *tooling*
e un'azienda
di automazione per sviluppare
la capacità produttiva

2022

2014

Fondazione di Mevis China
(High Precision Metal
Component Co. Ltd) a Yangzhou

2018

Introduzione del sistema
di monitoraggio dei consumi
nei processi produttivi

2020

Assessment CDP
e stesura del primo
piano di Sostenibilità
e Decarbonizzazione

2023

Calcolo carbon
footprint di prodotto

2.2 Performance di mercato e catena del valore

INFORMATIVE GRI: 2-6

Mevis è un'impresa metalmeccanica che ha costruito la propria identità sull'**innovazione nella trasformazione dei metalli** e sulla capacità di **integrare competenze** diverse in un'unica filiera produttiva. L'attività principale consiste nell'acquisto e nella lavorazione di **materie prime siderurgiche** "in particolare nastri in acciaio" che rappresentano il cuore del processo produttivo. Solo nel 2024, il Gruppo ne ha gestito un volume di circa **35 mila di tonnellate**, dato che riflette la scala industriale e l'importanza del settore siderurgico come *driver* competitivo.

Su questa base si è sviluppata un'offerta che oggi comprende **molle, componenti metallici e assemblaggi complessi**, realizzati grazie a processi di stampaggio, piegatura, saldatura, trattamenti termici e superficiali, fino alla gestione completa di progetti in *co-design* con i clienti. La capacità di integrare più tecnologie all'interno dello stesso ciclo produttivo consente a Mevis di essere percepito non solo come fornitore, ma come **partner strategico** nello sviluppo di soluzioni personalizzate. Questo approccio ha favorito una forte fidelizzazione, testimoniata da una base clienti che supera le **1.000 aziende attive** a livello globale.





ANDAMENTO
ECONOMICO-FINANZIARIO

Nel 2024 Mevis ha operato in un contesto di domanda eterogenea tra i diversi mercati serviti, combinando disciplina operativa e continuità negli investimenti. I **ricavi consolidati** si attestano a **€189,26 mln** (-7% sul 2023), il **Margine Operativo Lordo** raggiunge **€21,34 mln (+20% a/a)**, l'**EBIT** **€8,59 mln** e l'**utile netto di Gruppo** **€5,29 mln**. Il quadro riflette la tenuta dei prezzi di vendita in una fase di rientro delle *commodity* e la riduzione dei costi esterni operativi. Sul fronte dei fattori produttivi, i **costi della produzione** diminuiscono di circa **€15 mln** rispetto al 2023, in particolare materie prime e consumi scendono a **€93,37 mln** (-€11,33 mln) e i **servizi** a **€26,67 mln** (-€3,21 mln). All'interno di questi ultimi, la spesa per energia si riduce da **€4,60 mln** a **€3,96 mln** (-€0,64 mln), contribuendo al recupero di marginalità. Anche

la gestione del capitale circolante è più efficiente, con **rimanenze** in calo di **€5,86 mln** (da €39,87 mln a €34,00 mln). La struttura patrimoniale conferma un profilo solido con **Patrimonio netto** a **€102,26 mln** e **Posizione Finanziaria Netta** pari a **€20,70 mln** al 31/12/2024. Gli indicatori mostrano un recupero della redditività caratteristica (**ROI gestionale 6,12%; ROS 4,43%**), coerente con la normalizzazione dei costi e con l'attenzione alle efficienze nei processi. Gli investimenti ammontano a **€11,79 mln** e sono orientati a mantenere l'efficienza degli *asset* e a predisporre **nuove linee e nuovi prodotti** per i settori *automotive*, *truck* ed elettrodomestico; un impegno che si traduce anche in miglioramenti di processo (automazione, internalizzazione di lavorazioni) e in una maggiore stabilità dei margini.

SOCIETÀ			
INDICATORI	2023	2024	VARIAZIONE %
Ricavi delle vendite	203.803	189.261	-7,1%
Margine Operativo Lordo (MOL)	17.759	21.342	20,2%
EBIT	4.017	8.589	113,8%
Utile netto di Gruppo	2.025	5.293	161,4%

STRUTTURA E VOCI OPERATIVE CHIAVE (€/000)			
INDICATORI	2023	2024	VARIAZIONE %
Patrimonio netto	97.044	102.261	5,4%
Posizione Finanziaria Netta	27.050	20.702	-23,5%
Costi per materie prime e consumo	104.708	93.374	-10,8%
Costi per servizi (di cui: energia)	29.881	26.668	-10,8%
> Energia	4.604	3.961	-14,0%
Totale costi della produzione	200.313	185.473	-7,4%

L’andamento 2024 racconta la capacità del Gruppo di trasformare il **recupero economico in leve di competitività sostenibile**. La riduzione della spesa energetica (-€0,64 mln) e il calo delle rimanenze indicano una gestione più attenta delle risorse – energia e materiali – con effetti diretti su costi e cassa. Queste dinamiche si affiancano al **Piano Sostenibilità 2022-2025**, che prevede **riduzione dei consumi, acquisto di energia verde, efficientamento energetico, potenziamento dell’autoproduzione da fonti rinnovabili ed estensione del monitoraggio dei consumi**, ponendo le basi per un’ulteriore mitigazione dei rischi energetici e climatici.

Allo stesso tempo, la **filiera industriale** viene rafforzata tramite **efficienze produttive e internalizzazione di lavorazioni**, a supporto della qualità e della continuità operativa nei settori serviti; gli **investimenti** – pur selettivi – alimentano progetti e linee per prodotti nuovi, con potenziali benefici anche in termini di **durabilità e riduzione degli scarti**. Ne risulta un profilo di redditività più equilibrato (ROI e ROS in recupero) e una **capacità di autofinanziare** la transizione tecnologica in corso.

RICAVI E DIMENSIONE INTERNAZIONALE

Il **comparto *automotive*** rappresenta il *core business*, generando nel 2024 circa il **71% dei ricavi consolidati**. In particolare:

37%

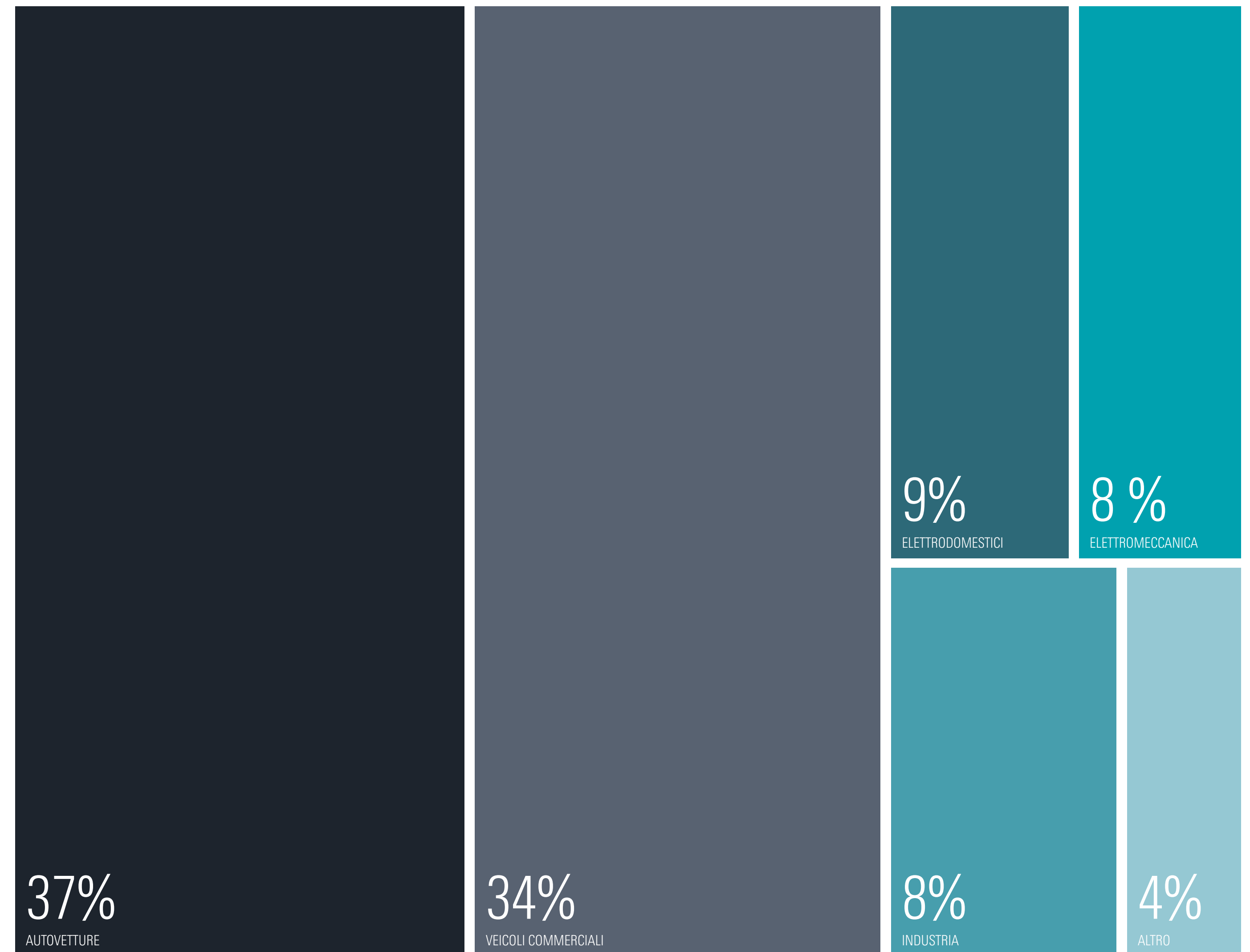
DA COMPONENTI DESTINATI ALLE AUTOVETTURE

34%

DA VEICOLI COMMERCIALI.

Accanto a questo, si distinguono l'**elettrodomestico (9%)**, l'**elettromeccanico (8%)** e il comparto **industriale e altri settori (12%)**. Questa diversificazione assicura resilienza rispetto alle oscillazioni cicliche del settore automotive e riflette la capacità dell'azienda di trasferire *know-how* anche in mercati complementari.

SETTORE DI RIFERIMENTO SUDDIVISO
PER QUOTA FATTURATO



La dimensione internazionale è una delle caratteristiche più marcate del modello Mevis:

70%

DEL FATTURATO PROVIENE DA CLIENTI EUROPEI

15%

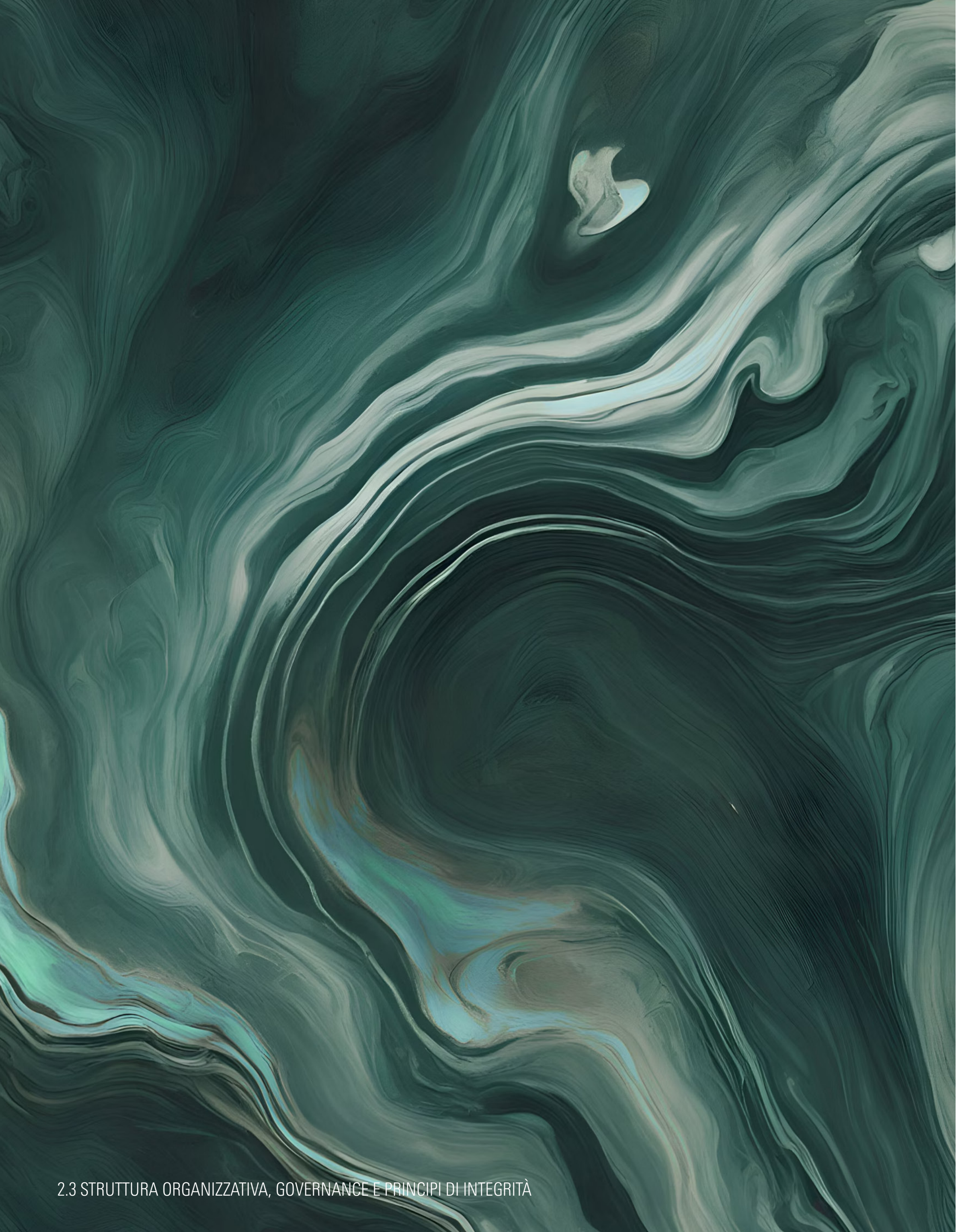
AL MERCATO ITALIANO

il restante **15% da Paesi extra-UE**, anche grazie agli stabilimenti in Slovacchia e Cina. Questa presenza globale consente di servire una **clientela diversificata**, che spazia dalle multinazionali leader a piccole e medie imprese locali. La combinazione di prossimità geografica e *know-how* tecnico permette all'azienda di rispondere in maniera rapida e personalizzata alle esigenze dei diversi mercati.

QUOTA FATTURATO SUDDIVISA PER AREE GEOGRAFICHE



La solidità di Mevis si fonda su una rete di **515 fornitori di materie prime e prodotti finiti**, per un valore complessivo di acquisti pari a circa **€ 84,8 milioni nel 2024**. Le prestazioni dei partner, come meglio descritto nel capitolo “Catena di fornitura sostenibile”, vengono monitorate tramite **vendor rating** e appositi **audit periodici**, in linea con le procedure di qualità interne. A ciascun fornitore è inoltre richiesto di sottoscrivere la Politica **“Supply Chain Policy & Procurement Requirements”** e specifici **accordi di riservatezza**, a conferma dell’approccio strutturato e responsabile nella gestione della filiera.



2.3 Struttura organizzativa, *governance* e principi di integrità

INFORMATIVE GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-23, 2-24

La *governance* del Gruppo Mevis riflette la natura **familiare** dell'impresa e la volontà di mantenere un modello di governo **snello e radicato nella proprietà**, coniugato tuttavia con elementi di **supervisione indipendente**. L'assetto si fonda su un **Consiglio di Amministrazione** e su un **Collegio Sindacale**, affiancati da un insieme di procedure e strumenti volti a garantire integrità, responsabilità e trasparenza nella gestione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, **rinnovato il 15 luglio 2024**, è composto da sette membri. La Presidenza è affidata a **Federico Visentin**, che ricopre anche il ruolo di **Amministratore Delegato**, assicurando continuità tra la proprietà e la gestione operativa.

All'Amministratore Delegato vengono associate deleghe ampie in materia di gestione ordinaria e straordinaria, fatta eccezione per alcune operazioni riservate al CdA. Accanto ai rappresentanti della famiglia Visentin e ad altri membri esecutivi, il CdA annovera anche un **membro indipendente** la cui presenza contribuisce a garantire imparzialità, supervisione obiettiva e un arricchimento delle decisioni strategiche. Questa combinazione rafforza l'equilibrio tra la continuità tipica di un'impresa familiare e la necessità di garantire una *governance* trasparente e responsabile.

Secondo quanto previsto dallo statuto, il CdA detiene **tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione**, salvo le materie che la legge riserva all’assemblea dei soci.

Con delibera del 15 luglio 2024, il CdA ha attribuito a **Federico Visentin**, in qualità di Presidente e Amministratore Delegato:

La **rappresentanza legale della società**, con firma libera e disgiunta;

I più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria, con l’esclusione di specifici atti riservati al CdA (operazioni immobiliari, trasferimenti di azienda o rami di essa, costituzione di ipoteche, operazioni con strumenti finanziari derivati non di copertura);

La delega quale **Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008**, con pieni poteri in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compresa la possibilità di subdelega.

Questa configurazione permette di assicurare continuità nella direzione aziendale, unita a un sistema di controlli collegiali e indipendenti.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA DAL 15/07/2024 FINO AD APPROVAZIONE BILANCIO 31/12/2026			
NOME E COGNOME	RUOLO	MEMBRO ESECUTIVO (E) O INDIPENDENTE (I)	DATA DI NASCITA
Federico Visentin	Presidente e Amministratore Delegato	E	28/07/1963
Fabio Visentin	Consigliere	E	30/01/1965
Luisa Visentin	Consigliera	E	21/12/1966
Andrea Visentin	Consigliere	E	24/10/1969
Giuseppe Berti	Consigliere	I	28/07/1967
Vanni Venezian	Consigliere	E	06/07/1968
Daniele Gnoato	Consigliere	E	16/05/1977

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE IN CARICA DAL 15/07/2024		
NOME E COGNOME	RUOLO	DATA DI NASCITA
Primo Ceppellini	Presidente	22/09/1963
Luigi Bocca	Sindaco	04/02/1966
Giangiacomo Gaetano M. Rocco di Torrepadula	Sindaco	05/07/1976
Davide Lombardi	Sindaco supplente	29/04/1972
Francesca Pasqualin	Sindaca supplente	17/04/1978

ORGANO	FUNZIONI PRINCIPALI
Consiglio di amministrazione	Definisce le strategie, gestisce attività ordinarie e straordinarie, con deleghe operative all'AD.
Presidente del CDA e Amministratore Delegato	Rappresentanza legale, poteri gestionali, responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro.
Collegio Sindacale	Vigila sulla corretta amministrazione e sul sistema di controllo interno.
Società di Revisione	Controllo contabile e certificazione indipendente del bilancio.
Giunta direttiva	Coordinamento direzionale del gruppo a livello corporate.

Il **Collegio Sindacale**, nominato anch’esso nel 2024, assicura funzioni di vigilanza e controllo. È composto da tre membri, con Primo Ceppellini nel ruolo di Presidente.

La nomina dei membri degli organi societari è di competenza degli azionisti, rappresentanti della famiglia fondatrice. Non sono previsti criteri di indipendenza formale né limiti ai mandati consecutivi, a conferma della volontà di garantire **continuità gestionale** e una forte identificazione tra proprietà e strategie industriali. La valutazione della performance del massimo organo di governo è insita nell’analisi integrata dei risultati economici, finanziari e ambientali.

Il CdA definisce le linee strategiche e industriali, comprese quelle relative alla sostenibilità in collaborazione della **Giunta Direttiva**. Il Collegio Sindacale vigila invece sul rispetto delle leggi, dello statuto e delle buone pratiche amministrative, mentre la revisione legale dei conti è affidata a **Ernst & Young S.p.A.**

Per rafforzare la trasparenza e il monitoraggio di potenziali rischi, criticità o irregolarità, Mevis ha adottato una serie di strumenti a supporto della governance dall’**Analisi di Contesto** alla **Process Risk Analysis**, fino agli audit interni e alle attività di “*safety walk*”. Un ruolo di rilievo è svolto dalla **Procedura Whistleblowing¹**, che consente a dipendenti e agli *stakeholder* di segnalare in forma riservata o anonima comportamenti illeciti, irregolari o contrari al Codice Etico che avvengono all’interno dell’organizzazione. I canali di segnalazione includono piattaforme digitali e incontri diretti con responsabili e rappresentanti della sicurezza. Le segnalazioni vengono gestite da HR e CEO per l’Italia e dai *Plant Manager* per gli stabilimenti esteri, con archiviazione protetta dei dati. Nel 2024 non sono state **ricevute segnalazioni** formali.

In ragione della struttura proprietaria, non si ravvisano rischi significativi di conflitti di interesse tra i membri del CdA, poiché gli amministratori rappresentano direttamente la proprietà. Pur in assenza di una *policy* dedicata, i principi di correttezza e trasparenza sono formalizzati nel **Codice Etico** e nel **Codice di Condotta**, accessibili ai dipendenti tramite portale interno e comunicati ai fornitori.

Il CdA riceve aggiornamenti annuali sull’avanzamento del **Piano di Sostenibilità e Decarbonizzazione 2022-2025**, assumendo un ruolo di supervisione e indirizzo in materia ESG. Nel 2024 è stato avviato un **corso dedicato alla parità di genere per il *management*** e redatta la bozza di una **politica aziendale su diversità e inclusione**. Questo insieme di strumenti assicura che la *governance* non si limiti a un presidio formale, ma diventi leva di **responsabilità, integrità e sostenibilità**.

1) Maggiori dettagli saranno forniti nel capitolo “Integrità, correttezza e trasparenza”

FOCUS

La Giunta Direttiva

La **Giunta Direttiva** rappresenta il **principale organo di coordinamento operativo** del Gruppo Mevis e costituisce un elemento chiave della *governance* aziendale a livello corporate. **Presieduta dall’Amministratore Delegato**, la Giunta garantisce il **monitoraggio integrato delle performance**, l’allineamento strategico tra le diverse funzioni e la diffusione di una cultura gestionale basata su responsabilità condivisa, trasparenza e miglioramento continuo. La Giunta Direzionale è convocata con **cadenza bisettimanale** e prevede la partecipazione dei **Corporate Process Owner (CPO)**, responsabili della gestione dei processi trasversali al Gruppo. Le riunioni sono formalmente **verbalizzate** e includono l’analisi dei **report di performance**, lo stato di avanzamento dei progetti e la definizione di **piani d’azione** su temi strategici e operativi. La composizione dell’organo riflette la pluralità delle competenze presenti in Mevis ed è presente anche il **Responsabile Sostenibilità del Gruppo**.

NOME E COGNOME	RUOLO
Federico Visentin	Amministratore Delegato
Paolo Vianello	Responsabile Gestione Sistemi
Valter Zanon	Responsabile Tecnologie
Vanni Venezian	Responsabile Tecnologie (presse pesanti)
Giacomo Bertossi	Responsabile Commerciale
Andrea Visentin	Responsabile ICT
Mauro Lanaro	Responsabile Amministrativo e controllo di gestione
Mario Bettiati	Responsabile HSE, Sostenibilità e CISO
Serena Mattiello	Responsabile Risorse Umane
Edoardo Bertassi	Responsabile Sviluppo Prodotto
Christian Sanson	Responsabile Acquisti
Andre Bertoncello	Responsabile Manutenzione



3

Analisi di Materialità: i temi rilevanti

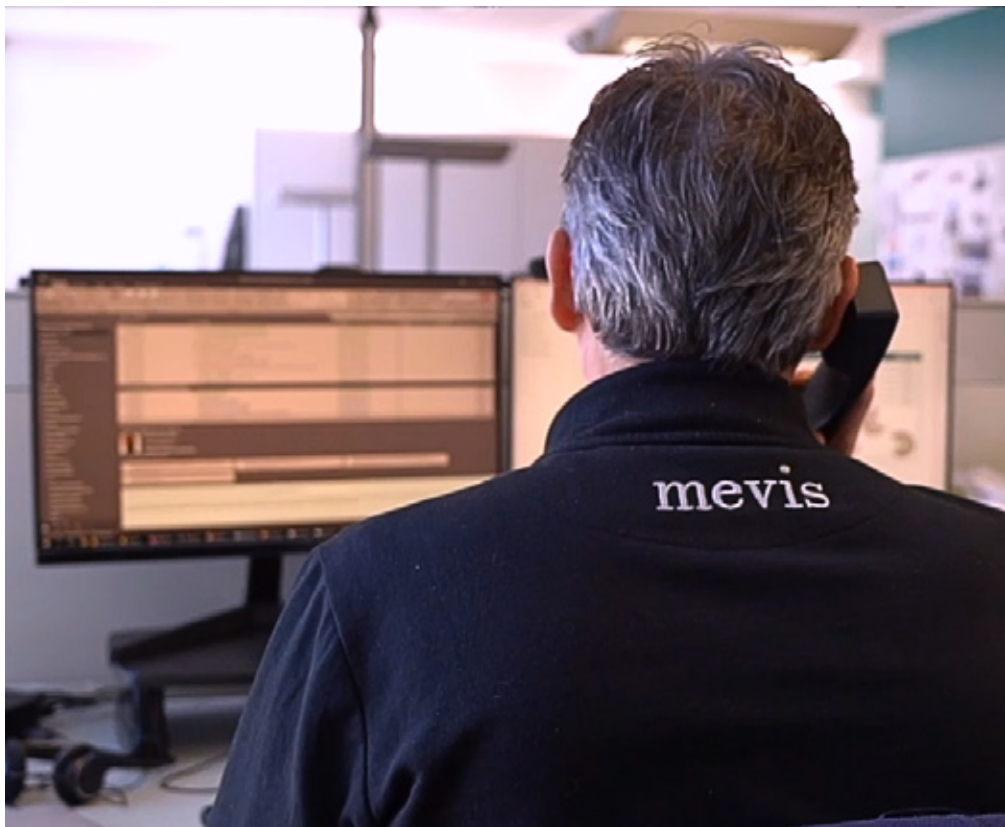
3.1 Coinvolgimento degli stakeholder	P. 23
3.2 Coinvolgimento degli stakeholder	P. 24
3.3 Materialità di impatto	P. 27
3.4 Doppia materialità	P. 28



3. Analisi di Materialità: i temi rilevanti

La **materialità** è un principio fondante del *reporting* di sostenibilità che orienta nella definizione dei temi da trattare all'interno un Bilancio di Sostenibilità. Sono considerati "materiali" i temi su cui l'organizzazione genera **impatti significativi** — effettivi o potenziali, positivi o negativi — lungo l'intera **catena del valore**. L'analisi di materialità è dunque un **processo strutturato** che consente di selezionare e dare **priorità** ai temi davvero rilevanti per Mevis, combinando la valutazione di **gravità** e **probabilità** degli impatti prevedendo un **coinvolgimento sistematico degli stakeholder**. Nel il quadro di **Standard GRI** la materialità è intesa principalmente come **materialità d'impatto** - ossia un'analisi in cui si rivolge l'attenzione agli effetti che l'azienda produce su persone, ambiente ed economia nel senso più ampio. Negli ultimi anni, e in particolare modo con l'introduzione della normativa europea (**CSRD/ESRS**), invece, si parla sempre di più di **doppia materialità**, che affianca alla visione d'impatto la **materialità finanziaria** - ossia gli effetti attuali e prospettici dei temi ESG su sviluppo, performance e posizione finanziaria dell'impresa. Coerentemente con questo quadro, questa **prima edizione** sviluppa in modo **completo la materialità**

d'impatto e avvia la dimensione di **materialità finanziaria**. In questo capitolo è stata impostata una prima mappatura strutturata di **rischi e opportunità ESG** e dei relativi **effetti economico-finanziari** (su costi, ricavi, investimenti, accesso al capitale e continuità operativa). **Con la prossima edizione** l'azienda si è posta l'obiettivo di **completare la doppia materialità** secondo l'impostazione ESRS, introducendo soglie e criteri quantitativi, orizzonti temporali, collegamenti espliciti a **target/KPI** e - ove rilevante - **analisi di scenario**. Il percorso adottato da Mevis integra fonti interne ed esterne che hanno previsto **mappatura della catena del valore**, analisi delle **policy di Gruppo** e delle **best practice di settore**, allineamento con gli **SDG**, e **coinvolgimento degli stakeholder** tramite strumenti dedicati (questionari multilingue e momenti di confronto). I risultati dell'analisi permettono di orientare la **pianificazione strategica**, la definizione degli **obiettivi** e il sistema di **monitoraggio**. Nelle sezioni che seguono saranno illustrati le modalità di **coinvolgimento degli stakeholder** e l'esito dell'**analisi dei temi materiali**, con i relativi collegamenti agli **SDG** e le principali linee di gestione.



3.1 Coinvolgimento degli *stakeholder*

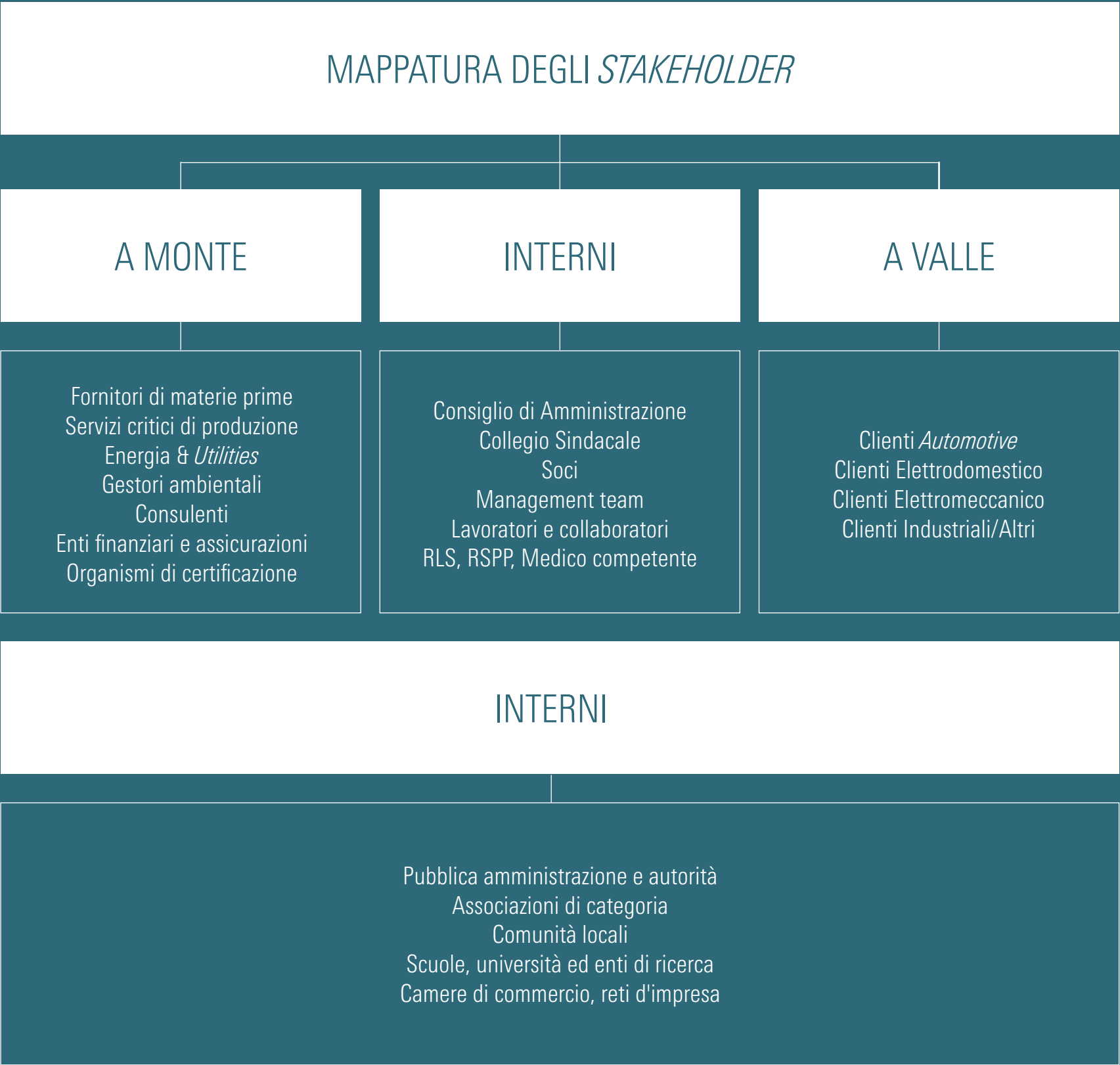
INFORMATIVE GRI: 2-29

Mevis considera il coinvolgimento degli *stakeholder* un elemento centrale della propria strategia di sostenibilità poiché è consapevole che solo attraverso un dialogo costante, inclusivo e trasparente con le parti interessate sia possibile costruire un percorso di crescita condiviso e responsabile. In questa direzione, la **Politica del Gruppo** ribadisce l’impegno della Direzione aziendale a garantire continuità ed efficacia al sistema di gestione integrato e a coinvolgere attivamente i collaboratori, sensibilizzandoli sui valori etici, sociali e ambientali che guidano le scelte aziendali.

Il perimetro degli *stakeholder* di Mevis comprende una pluralità di attori interni ed esterni come ad esempio dipendenti

e collaboratori, istituzioni finanziarie, clienti, fornitori, enti di ricerca e istruzione ed enti pubblici. Questo ampio *network* di interlocutori, ha consentito di cogliere differenti prospettive sui temi ESG e di integrare le loro aspettative nella pianificazione strategica.

Il Gruppo ai fini di identificare i temi ritenuti più rilevanti secondo gli *stakeholder* ha realizzato un’ampia indagine di materialità tramite questionari multilingue (italiano, slovacco, cinese e inglese), in formato digitale. Tramite questa indagine sono stati raccolti i pareri di complessivamente **360 *stakeholder*** di cui, nello specifico, il **89% proveniente da *stakeholder* interni** e l’**11% da *stakeholder* esterni**.



3.2 I temi materiali di Mevis

INFORMATIVE GRI: 3-1, 3-2, 3-3

Come già anticipato l'analisi di materialità condotta da Mevis ha lo scopo di individuare i temi ESG più significativi per l'azienda e per i propri *stakeholder*, in coerenza con il contesto operativo e con le sfide globali.

Questi temi rappresentano le aree prioritarie su cui concentrare risorse e strategie per creare valore condiviso e affrontare in modo proattivo rischi e opportunità.



I temi materiali sono stati identificati attraverso un percorso strutturato che ha incluso:

- | L'analisi comparativa delle *best practice* di settore
- | La valutazione degli impatti lungo la catena del valore
- | La somministrazione di un questionario a *stakeholder* interni ed esterni
- | L'allineamento con gli impegni esplicitate nelle *Policy* di Gruppo con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

La tabella che segue riassume i temi più rilevanti emersi, organizzati nei tre ambiti principali della sostenibilità (Ambiente, Sociale, *Governance*), con la relativa descrizione, il livello di importanza e i collegamenti agli *SDG*.



LIVELLO DELL'ECOSISTEMA	CATEGORIA DI STAKEHOLDER	PERCHÉ RILEVANTE	TEMI PRINCIPALI
A MONTE	Fornitori di materie prime	Continuità, qualità, costo; CO ₂ e tracciabilità dei materiali	Fornitori responsabili e sostenibili; Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare
	Servizi critici di produzione	Efficienza impianti, qualità processo, sicurezza macchine	Tecnologia e innovazione; Fornitori responsabili e sostenibili; Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti
	Energia & <i>Utilities</i>	Affidabilità/costo dell'energia; impatto su Scope 2 e efficienza	Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare; Gestione sostenibilità e misurazione performance
	Gestori ambientali	Compliance, recupero/riciclo, tracciabilità rifiuti	Uso efficiente delle risorse ed economia circolare; Fornitori responsabili e sostenibili; Integrità, correttezza e trasparenza
	Consulenti (HSE/legale/ ecc.)	Conformità normativa e presidio dei rischi	Integrità, correttezza e trasparenza; Gestione sostenibilità e misurazione performance
	Enti finanziari e assicurazioni	Capitale/capex, costo del capitale, coperture rischio	Integrità, correttezza e trasparenza; Gestione sostenibilità e misurazione performance
	Organismi di certificazione	Standard e verifiche (IATF/ISO 9001–14001–45001)	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Integrità, correttezza e trasparenza; Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti
INTERNI	Consiglio di Amministrazione	Indirizzo strategico, allocazione risorse, supervisione rischi	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Integrità, correttezza e trasparenza; Tecnologia e innovazione
	Collegio Sindacale	Vigilanza su correttezza e conformità	Integrità, correttezza e trasparenza; Gestione sostenibilità e misurazione performance
	Soci	Orizzonte di lungo periodo e aspettative proprietarie	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Integrità, correttezza e trasparenza
	Management team	Esecuzione strategia, performance operative	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Tecnologia e innovazione; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare
	Lavoratori e collaboratori	Qualità, produttività, clima e competenze	Crescita delle risorse umane e attrattività del luogo di lavoro; Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti; Parità di trattamento, diversità e inclusione
	RLS, RSPP, Medico competente	Presidio H&S e prevenzione rischi	Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti; Gestione sostenibilità e misurazione performance; Integrità, correttezza e trasparenza
A VALLE	Clienti <i>Automotive</i>	Requisiti qualità/ESG, co-design e omologhe	Tecnologia e innovazione; Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico; Fornitori responsabili e sostenibili
	Clienti Elettrodomestico	Qualità estetico-funzionale, materiali, stabilità forniture	Uso efficiente delle risorse ed economia circolare; Fornitori responsabili e sostenibili; Tecnologia e innovazione
	Clienti Elettromeccanico	Conformità materiali (RoHS/REACH), prestazioni	Integrità, correttezza e trasparenza; Fornitori responsabili e sostenibili; Tecnologia e innovazione
	Clienti Industriali/Altri	Diversificazione e progetti custom	Tecnologia e innovazione; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare; Fornitori responsabili e sostenibili
TERRITORIO	Pubblica amministrazione e autorità	Licenza a operare e adempimenti	Integrità, correttezza e trasparenza; Gestione sostenibilità e misurazione performance; Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico
	Associazioni di categoria	Advocacy e standard di settore	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Tecnologia e innovazione; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare
	Comunità locali	Reputazione e accettabilità sociale	Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico; Uso efficiente delle risorse ed economia circolare; Integrità, correttezza e trasparenza
	Scuole, università ed enti di ricerca	Talenti e innovazione	Crescita delle risorse umane e attrattività del luogo di lavoro; Tecnologia e innovazione; Parità di trattamento, diversità e inclusione
	Camere di commercio, reti d'impresa	Ecosistema d'impresa, bandi e <i>networking</i>	Gestione sostenibilità e misurazione performance; Tecnologia e innovazione; Integrità, correttezza e trasparenza

TEMI RILEVANTI EMERSI				
AMBITO	TEMA MATERIALE	DESCIZIONE	RILEVANZA	SDG COLLEGATI
Ambiente	Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico	Mitigazione delle emissioni dirette e indirette, soluzioni produttive a minore impatto, adattamento al <i>climate change</i> .	ALTA	  
	Uso efficiente delle risorse ed economia circolare	Ottimizzazione consumi energetici e idrici, recupero rifiuti, progettazione per riciclabilità.	ALTA	  
	Tecnologia e innovazione	Ricerca, digitalizzazione e automazione per processi e prodotti sostenibili.	MOLTO ALTA	 
Sociale	Crescita delle risorse umane e attrattività del luogo di lavoro	Formazione, sviluppo professionale e welfare per attrarre e trattenere talenti.	MOLTO ALTA	 
	Salute, benessere e sicurezza dei dipendenti	Sistemi certificati, prevenzione rischi, cultura della sicurezza e <i>welfare</i> .	PRIORITARIA	 
	Parità di trattamento, diversità e inclusione	Politiche di <i>diversity & inclusion</i> , conciliazione vita-lavoro, valorizzazione differenze.	ALTA	  
Governance	Integrità, correttezza e trasparenza	Codice Etico, compliance, misure anticorruzione, pratiche commerciali leali.	ALTA	
	Fornitori responsabili e sostenibili	Valutazioni <i>ESG</i> della <i>supply chain</i> , partnership qualificate, approvvigionamenti responsabili.	MEDIA ALTA	  
	Gestione sostenibilità e misurazione <i>performance</i>	Integrazione criteri <i>ESG</i> nella strategia, <i>KPI</i> e <i>reporting</i> trasparente.	MEDIA	  

Dall’analisi emerge che i temi ambientali – riduzione delle emissioni, uso efficiente delle risorse e innovazione – sono considerati rilevanti in modo uniforme da *stakeholder* interni ed esterni, con l’innovazione come *driver* più strategico. Le questioni sociali registrano invece i punteggi più alti: la salute, il benessere e la sicurezza dei dipendenti rappresentano la priorità assoluta, affiancate dalla crescita delle risorse umane e dall’impegno per la diversità e l’inclusione.

I temi di *governance* si collocano su un livello medio-alto di importanza, con particolare attenzione a integrità e trasparenza, aspetti riconosciuti come essenziali per la reputazione e la continuità operativa del Gruppo.

3.3 Materialità di impatto

INFORMATIVE GRI: 3-1, 3-2, 3-3

L’analisi di **materialità a impatto** ha consentito di individuare i temi ESG che generano effetti più significativi su persone, ambiente e comunità, al di là della sola dimensione economico-finanziaria. Questo approccio, permette di comprendere come le attività del Gruppo influenzino direttamente il benessere dei dipendenti, la qualità della vita nelle comunità locali e la tutela dell’ambiente. La prospettiva adottata valorizza quindi la capacità dell’impresa di creare impatti positivi e di mitigare quelli negativi lungo tutta la catena del valore, rendendo più chiara la direzione delle priorità strategiche. L’analisi di impatto mette in evidenza come le **tematiche sociali** siano quelle considerate più rilevanti da tutte le categorie di *stakeholder*: al primo posto infatti è emerso il tema della **salute, il benessere e la sicurezza dei dipendenti**, seguito dalla **crescita delle risorse umane e dall’attrattività del luogo di lavoro**. Questi risultati confermano la centralità delle persone nel modello di sviluppo di Mevis e l’importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e improntato sulla valorizzazione delle risorse umane. Sul fronte **ambientale**, i punteggi più elevati riguardano la **tecnologia e l’innovazione**, considerata leva strategica per ridurre impatti e aumentare competitività, e **l’uso efficiente**

delle risorse ed economia circolare, a testimonianza dell’attenzione a consumi, recupero e riduzione degli sprechi. I temi di **governance** registrano importanza medio-alta, con l’integrità, correttezza e trasparenza ritenuta fondamentale per la reputazione e le relazioni con partner e clienti. Il **confronto tra sedi** evidenzia differenze interessanti nella percezione delle priorità *ESG*. Le **sedi italiane** mostrano una valutazione molto alta dei temi legati a **salute e sicurezza** e alla **gestione responsabile delle risorse**, confermando la forte attenzione verso le persone e l’efficienza operativa. Gli *stakeholder* afferenti alla sede cinese hanno assegnato i punteggi più elevati in assoluto a quasi tutti i temi, segnalando una percezione diffusa dell’urgenza di agire in tutte le dimensioni della sostenibilità e un’aspettativa più marcata nei confronti del ruolo del Gruppo. La Slovacchia, invece, presenta valori mediamente più bassi, soprattutto su ambiente e *governance*, a indicare la necessità di rafforzare la consapevolezza e l’*engagement* locale su questi aspetti.

MATERIALITÀ A IMPATTO



3.4 Doppia materialità

INFORMATIVE GRI: 3-1, 3-2, 3-3

Il percorso di analisi ha messo in luce come i temi materiali non possano essere osservati soltanto dal punto di vista degli impatti sociali e ambientali, ma anche in relazione alle implicazioni economiche e finanziarie che essi generano per il Gruppo².

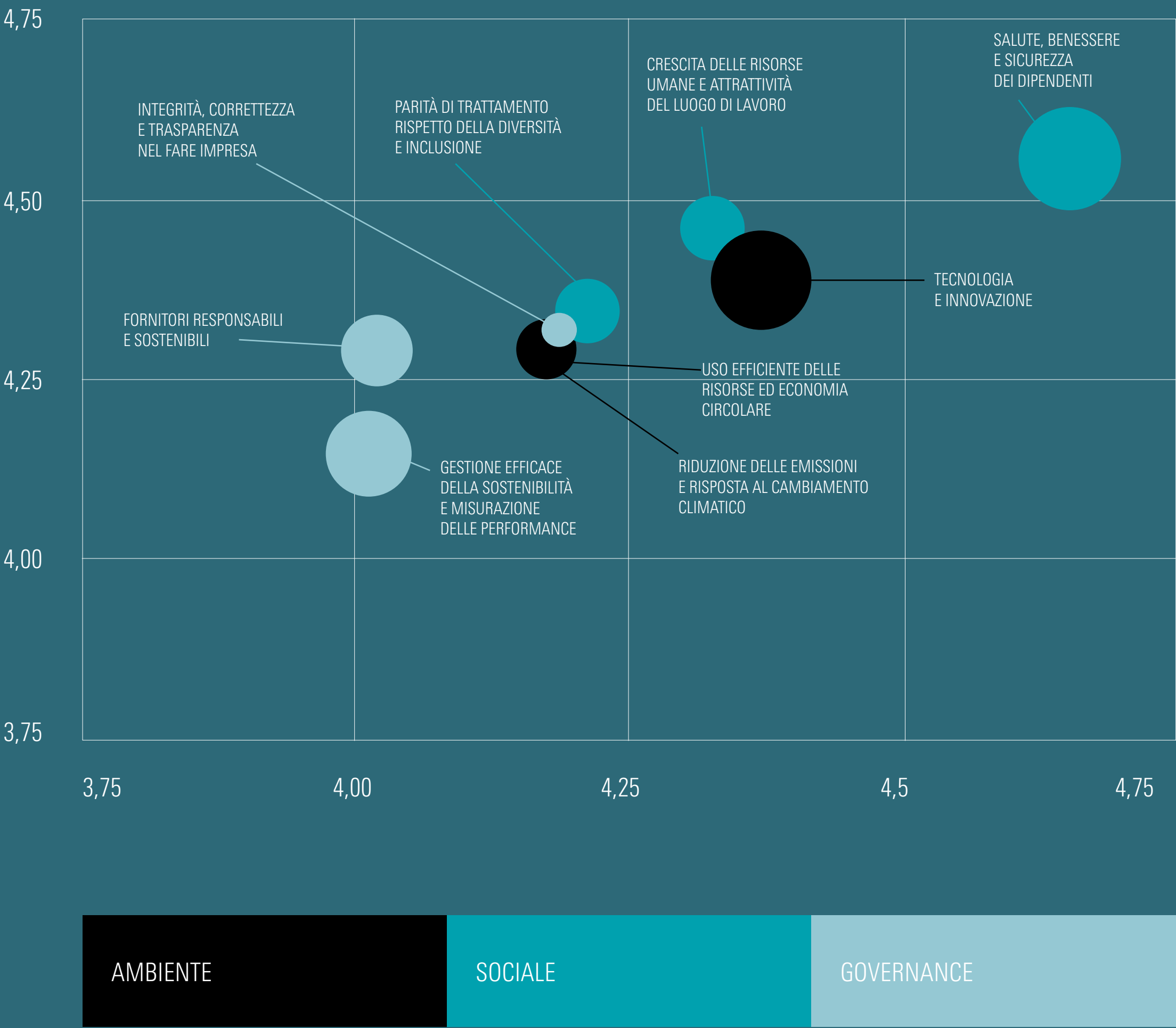
La prospettiva della **doppia materialità**, introdotta dai nuovi standard europei, consente quindi di avere una visione completa e integrata: da un lato l’impatto che Mevis produce sulle persone, sull’ambiente e sulle comunità; dall’altro gli effetti che le questioni *ESG* esercitano sulla competitività, sulla resilienza e sul valore aziendale nel lungo periodo. In questo modo, la doppia materialità fornisce a Mevis una bussola strategica, capace di orientare decisioni e investimenti non solo verso la creazione di valore economico, ma anche verso la generazione di benefici concreti e duraturi per l’ambiente, le persone e la società.

Dalla lettura congiunta emergono alcune evidenze: le tematiche sociali, come la salute e la sicurezza o lo sviluppo delle persone, rappresentano la priorità in termini di impatto; parallelamente, l’innovazione tecnologica e l’efficienza nell’uso delle risorse assumono un ruolo chiave per la solidità economica e per la capacità di rispondere alle sfide di mercato. Anche i temi di *governance*, sebbene con valori meno accentuati, restano fondamentali per garantire trasparenza, fiducia e continuità operativa.

Nel loro insieme, i risultati mostrano come i tre ambiti – sociale, ambientale e governance – siano strettamente interconnessi: la centralità delle persone, la spinta verso innovazione e sostenibilità dei processi e l’integrità nella gestione aziendale costituiscono infatti i pilastri su cui Mevis costruisce la propria strategia di lungo periodo.

2) Negli allegati tecnici è possibile visionare l’analisi Rischi e Opportunità effettuata

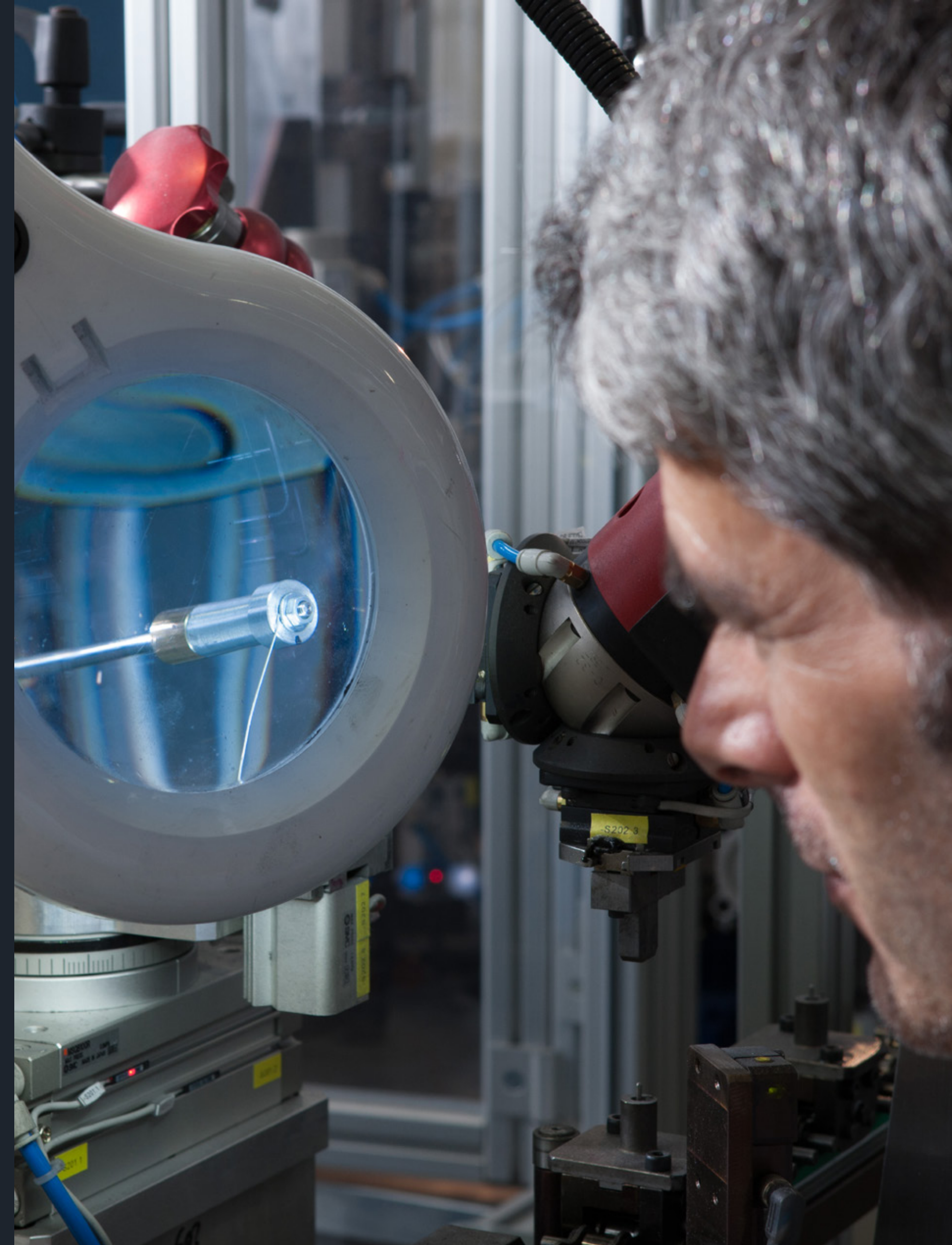
DOPPIA MATERIALITÀ



4

Gestione e performance di sostenibilità

- | | |
|--|-------|
| 4.1 Il piano di sostenibilità | P. 32 |
| 4.2 Certificazioni e adesione internazionale | P. 34 |
| 4.3 Rating e assessment di sostenibilità | P. 36 |



4. Gestione e performance di sostenibilità

INFORMATIVE GRI: 2-12, 2-13, 2-23, 2-24, 2-25

La strategia di sostenibilità del Gruppo Mevis si fonda sulla consapevolezza che la creazione di valore economico deve andare di pari passo con la tutela delle persone e dell’ambiente. La sostenibilità, in questo contesto, risulta quindi un **fattore abilitante di competitività, innovazione e resilienza**. Questo approccio si riflette nelle politiche che definiscono le strategie aziendali e che pongono **la responsabilità sociale d’impresa³ come principio fondante nella conduzione delle attività di business del Gruppo Mevis**. L’impegno di Mevis si inserisce, inoltre, in un quadro internazionale più ampio: dal 2008 Mevis aderisce al **Global Compact delle Nazioni Unite**, adottandone i dieci principi in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, tutela ambientale e lotta alla corruzione. Questa adesione ha costituito nel tempo una guida costante per le scelte aziendali, anticipando la centralità che i criteri ESG rivestono oggi nella strategia d’impresa.

3) La responsabilità sociale d’impresa (*Corporate Social Responsibility* in inglese) è l’impegno volontario delle aziende a integrare nelle proprie strategie aspetti economici, sociali e ambientali, andando oltre il mero rispetto delle norme e contribuendo allo sviluppo sostenibile e al benessere degli *stakeholder*.



VALORI PRINCIPALI

CARTA DEI VALORI
CODICE ETICO

REGOLE DI CONDOTTA

CODICE DI CONDOTTA
POLITICA DI GRUPPO

PIANIFICAZIONE E GESTIONE OPERATIVA

PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2022-2025
RISK MANAGEMENT E PIANI DI MIGLIORAMENTO

CERTIFICAZIONI E SISTEMI DI GESTIONE

ISO 14001
ISO 9001
IATF 16949
TISAX

IMPEGNI E VALUTAZIONI

UN GLOBAL COMPACT (DAL 2008)
ECOVADIS (DAL 2013)
CDP (DAL 2020)



DOCUMENTI E POLITICHE STRATEGICHE IN MATERIA RESPONSABILITÀ SOCIALE D’IMPRESA

DOCUMENTO/POLITICA	AMBITI	 United Nations Global Compact
CODICE ETICO SOCIALE	Il documento definisce una serie di principi guida dal punto di vista etico e rappresenta il quadro valoriale del Gruppo. Il Codice si rifà ai principi espressi nello schema SA 8000, alla Dichiarazione dei Diritti Umani dell'ONU e alle Convenzioni e Raccomandazioni emanati dall'ILO. Il Codice Etico si fonda sull'assunto che la vera innovazione “parte dalle Persone e arriva alle Persone” ponendo quindi al centro del Gruppo Mevis l'elemento Umano, capace di generare ricchezza per tutta l'impresa tramite impegno, esperienza e azione. Il Codice Etico riassume quindi i valori fondanti e le responsabilità che il Gruppo assume verso l'interno e l'esterno.	Principi 1-2 (Diritti umani) Principi 3-6 (Lavoro) Principio 8 (Ambiente) Principio 10 (Anticorru- zione)
CARTA DEI VALORI	È lo strumento che identifica ed esplicita i Valori aziendali condivisi. Integra quanto definito nel Codice Etico ed è frutto di un lungo processo di riflessione di tutti gli <i>stakeholder</i> interni e condiviso a tutti i livelli. Giunta alla terza edizione, viene consegnata a tutti i collaboratori al momento dell'assunzione.	Principi 1-2 (Diritti umani) Principio 6 (Lavoro)
CODICE DI CONDOTTA	Sulla base dei principi già definiti nel Codice Etico fornisce regole di condotta vincolanti per dipendenti, fornitori e partner commerciali. Stabilisce standard chiari su lavoro dignitoso, non discriminazione, sicurezza, etica negli affari, protezione ambientale e rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore. Si ispira ai principali <i>framework</i> internazionali (ONU, ILO, OECD) e costituisce strumento operativo per diffondere criteri ESG nei rapporti con i partner.	Principi 1-2 (Diritti umani) Principi 3-6 (Lavoro) Principi 7-9 (Ambiente), Principio 10 (Anticorruzione)
POLITICA DI GRUPPO	Documento di indirizzo strategico che integra le dimensioni ambientali, sociali e di governance con le strategie industriali. Definisce gli assi portanti su cui Mevis basa il proprio business che sono: Miglioramento continuo, Soddisfazione dei clienti e delle parti interessate, Responsabilità sociale d'impresa e sicurezza delle informazioni. A partire da tali assi vengono quindi definiti i principi su cui Mevis basa le proprie attività nella gestione di: • qualità, • salute e sicurezza, • ambiente ed energia, • sicurezza delle informazioni, • etica e Responsabilità Sociale, • supply chain.	Principi 3-6 (Lavoro) Principi 7-9 (Ambiente)

4.1 Il piano di sostenibilità

INFORMATIVE GRI: 2-2

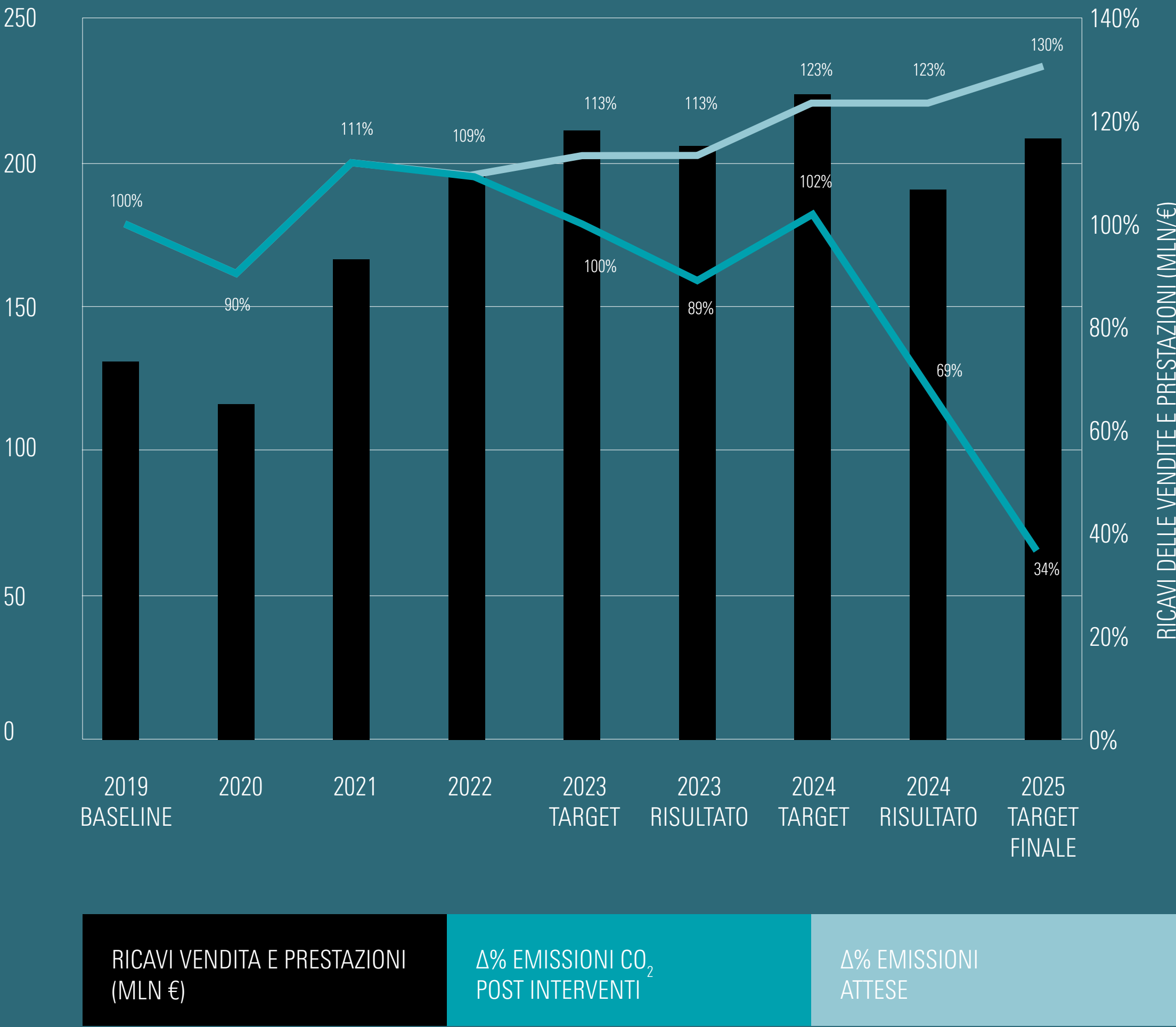
Nel corso del 2021 Mevis ha avviato un percorso strutturato di definizione della propria strategia ESG, che ha portato alla redazione del **Piano di Sostenibilità 2022–2025**, presentato in Giunta e al Consiglio di Amministrazione e successivamente al Consiglio Esteso e in Assemblea aziendale nel 2022. La *governance* della sostenibilità è affidata alla Giunta e al CdA, che approva obiettivi e risultati del Piano e monitora l’avanzamento delle azioni in Assemblea aziendale. L’operatività è invece delegata ai *Process Owner* e ai team specialistici (es. *Energy Management Team*, HSE CPO, *Purchasing CPO*), che traducono gli impegni in interventi concreti nei rispettivi ambiti.

Il **Consiglio di Amministrazione** riceve annualmente aggiornamenti sullo stato di attuazione del Piano, esercitando un ruolo di supervisione strategica sui temi ESG. Parallelamente, tutti i nuovi assunti partecipano al **Corso Base**⁴ che comprende moduli su ambiente ed etica, mentre percorsi specifici di formazione sono organizzati su tematiche mirate come la gestione delle emissioni GHG o gli acquisti sostenibili.

4) Ulteriori approfondimenti sul Corso Base sono disponibili nel capitolo “Integrità, correttezza e trasparenza”

L’elemento cardine del Piano 2022–2025 è la riduzione dell’**intensità emissiva (Scope 1+2 rapportati al fatturato)**, con un target finale di **-80% rispetto al 2019**. Questo obiettivo è supportato da azioni mirate come l’ampliamento della capacità fotovoltaica, la sostituzione dei sistemi di illuminazione con tecnologia LED e l’approvvigionamento di energia rinnovabile certificata, come verrà meglio illustrato nei capitoli successivi. L’analisi dei risultati evidenzia progressi significativi: dal valore di **55,5 tCO₂eq/M€** del 2019 si è passati a **26 tCO₂eq/M€** nel 2024, superando l’obiettivo intermedio fissato a 33 tCO₂eq/M€ e raggiungendo una riduzione del **69% delle emissioni** rispetto alla *baseline*. Il traguardo per il 2025, fissato a **11 tCO₂eq/M€**, resta sfidante ma realistico alla luce della traiettoria già consolidata.

ANDAMENTO INTENSITÀ EMISSIONI
(TONN. CO₂ SCOPE 1 E SCOPE 2 / MIL. EURO DI FATTURATO)



OBIETTIVO	AZIONE	AMBITO			AVANZAMENTO 09-2025	OBBIETTIVI AGENDA 2030
		E	S	G		
Monitoraggio energia elettrica Target: monitoraggio ≥85% dei kWh consumati	- Estensione del sistema di monitoraggio dell'energia - Visibilità delle prestazioni energetiche - Indicatori energetici di sito integrati nei KPI di sito e presentati mensilmente alla Giunta	•		•	IN CORSO	 
Incremento autoproduzione energia elettrica Target 1: 11% (2,5 GWh) di energia autoprodotta sul totale (-730 tCO ₂ eq/ anno) Target 2: 13% (3 GWh) di energia autoprodotta (-880 tCO ₂ eq/ anno)	- Avvio impianto fotovoltaico EMEC1 - Installazione nuovo impianto fotovoltaico MEV11 (~1.200 kWp) - Installazione nuovo impianto fotovoltaico MESK (~1.200 kWp)	•			IN CORSO	 
Efficientamento e riduzione sprechi di energia Target: risparmio di 360.000 kWh/anno (-100 ton CO ₂ eq/ anno)	- Completamento illuminazione a LED - Identificazione degli impianti energivori - Istruzioni di <i>shutdown</i> - Sensibilizzazione e coinvolgimento dei collaboratori	•			COMPLETATO	 
Acquisto energia <i>green</i> Target: riduzione 95% delle emissioni di CO ₂ Scope 2	- Approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili	•			IN CORSO	 
Riduzione dei rifiuti legati ai servizi al personale e promozione di stili di vita sani	- Implementazione di servizio ristorazione automatica con prodotti a filiera corta - Riduzione dei rifiuti legati al vending - Promozione di un'alimentazione sana e di stili vita sostenibili	•	•	•	COMPLETATO	  
Coinvolgimento della <i>supply chain e green procurement</i>	- Stesura di una "Politica per gli Approvvigionamenti Sostenibili" - Coinvolgimento dei fornitori sulle tematiche ESG	•	•	•	COMPLETATO	
Promozione della mobilità sostenibile (tragitto casa-lavoro) Target: riduzione emissioni CO ₂	- Introduzione di una flotta e-bike per gli spostamenti casa-lavoro e <i>gamification</i> - Realizzazione di una fermata della pista ciclabile nella sede principale (sospeso) - Stesura di una <i>policy</i> su flotta auto, parcheggi, ricariche... (sospeso)		•	•	COMPLETATO	 
Miglioramento del rating Ecovadis Target 1: score ≥ 85 Target 2: Platinum Medal	- Sviluppo del piano	•	•	•	IN CORSO	
Dichiarazione non finanziaria	- Redazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Gruppo	•	•	•	COMPLETATO	
Calcolo emissioni GHG	- <i>Product Carbon Footprint</i> di almeno 3 famiglie - Calcolo dello Scope 3 consolidato		•		COMPLETATO	 
Parità di genere e inclusione	- Comitato per agevolare l'inserimento del personale femminile - Stesura di una Politica <i>Divestity & Inclusion</i> (D&I Policy) - Sostenere e incentivare l'equilibrio casa-lavoro con progetti <i>ad hoc</i> (es. scuola dell'infanzia 0/6) (sospeso) - Studio dei requisiti per un sistema di gestione per la Parità di Genere (UNI-PDR 125:2022)			•	COMPLETATO	 

4.2 Certificazioni e adesioni internazionali

INFORMATIVE GRI:2-19, 2-23, 2-24,2-25, 2-26, 2-28

L’impegno del Gruppo è testimoniato anche dal sistema di **certificazioni** che copre le aree più rilevanti per la qualità, l’ambiente e la sicurezza informatica. Le certificazioni si applicano, indipendentemente dalla tipologia a tutte le sedi, a esclusione della Tisax e della ISO 14001, che non coprono la sede cinese. Si evidenzia inoltre che, sebbene non attualmente certificato come sistema, è presente **un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** per tutti i siti italiani, **allineato ai principi della norma ISO 45001**.

Oltre alle iniziative globali, come il Global Compact citato in apertura di capitolo, il Gruppo partecipa attivamente ad associazioni di settore, consolidando relazioni con il contesto industriale e istituzionale.

CERTIFICAZIONI DI TERZA PARTE OTTENUTE		
AREA	CERTIFICAZIONI ATTIVE	PREIMETRO DI APPLICAZIONE
Qualità		• Mevis Spa • Euromeccanica Srl • Mevis Slovakia sro • Mevis High Precision Metal Components Yangzhou co. ltd
Ambiente		• Mevis Spa • Euromeccanica Srl • Mevis Slovakia sro
Sicurezza informatica		• Mevis Spa • Euromeccanica Srl • Mevis Slovakia sro • Mevis High Precision Metal Components Yangzhou co. ltd



ASSOCIAZIONI E INIZIATIVE CUI MEVIS S.P.A. È ASSOCIATA			
ASSOCIAZIONE / INIZIATIVA	AMBITO DI ATTIVITÀ	RUOLO	LINK
 ASSOCIAZIONE MOLLIFICI ITALIANI	Rappresentanza e tutela delle imprese produttrici di molle in Italia	ASSOCIATA	www.anccem.org
 Associazione Nazionale Filieri Industria Automobilistica	Associazione industriale di riferimento per il settore automotive italiano	ASSOCIATA	WWW.ANFIA.IT
 CONFINDUSTRIA VICENZA	Confederazione generale dell'industria italiana, rappresentanza nazionale delle imprese	ASSOCIATA	www.confindustria.vicenza.it
 CUOA BUSINESS SCHOOL	Centro universitario per l'organizzazione aziendale e scuola di management	SOCIO SOSTENITORE	www.cuoa.it

4.3 Rating e assessment di sostenibilità

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente sensibilità verso le tematiche ambientali, sociali e di *governance*, la **misurazione delle performance di sostenibilità** è diventata una leva competitiva imprescindibile. Le imprese non sono più valutate unicamente in base ai risultati economici, ma anche sulla capacità di ridurre gli impatti ambientali, tutelare i diritti delle persone e garantire standard etici elevati.

Questa evoluzione non riguarda soltanto gli investitori, sempre più attenti ai criteri ESG, ma anche i grandi gruppi industriali e multinazionali, che stanno riorganizzando le proprie **catene del valore**. Fornitori e partner sono selezionati e mantenuti in portafoglio non solo per la qualità dei prodotti o la competitività dei prezzi, ma anche per la loro affidabilità in termini di sostenibilità. Essere in grado di dimostrare *performance ESG* solide e documentate diventa dunque una condizione necessaria per accedere a mercati globali e consolidare rapporti commerciali duraturi.

In questo scenario, strumenti come i **rating di sostenibilità** e gli **assessment di conformità ESG** assumono un ruolo centrale. I *rating* forniscono una valutazione sintetica

e comparabile della maturità di un'organizzazione rispetto agli standard internazionali, mentre gli *assessment* offrono un presidio puntuale dei processi aziendali e della catena di fornitura. Entrambi contribuiscono a rafforzare la trasparenza verso gli *stakeholder* e a indirizzare le strategie di miglioramento continuo.

Per il Gruppo Mevis aderire a questi sistemi significa non solo monitorare i propri progressi, ma anche rafforzare la propria **posizione nelle catene del valore internazionali**, consolidando la reputazione di partner affidabile e responsabile.

L'insieme di queste valutazioni restituisce quindi un quadro articolato e completo del profilo di sostenibilità del Gruppo. Il percorso intrapreso da Mevis mostra una traiettoria di **costante consolidamento** dai primi riconoscimenti ottenuti ormai più di dieci anni fa, ai progressi più recenti che confermano la capacità del Gruppo di tradurre i propri impegni in risultati misurabili.





Il Gruppo Mevis partecipa alla valutazione dal 2013 e nel tempo ha consolidato progressivamente le proprie performance. Nel 2025, sulla base dei dati 2024, è stato conseguito un punteggio di 75/100, che colloca il Gruppo nella fascia *Silver Medal*, con miglioramenti significativi soprattutto in materia ambientale e di supply chain sostenibile. Questo risultato conferma il posizionamento competitivo di Mevis nel confronto con le imprese del settore e rappresenta una base solida per puntare al livello Platinum nel prossimo ciclo di valutazione.



Mevis ha iniziato a partecipare nel 2021, rispondendo annualmente ai questionari dedicati al Climate Change e successivamente al tema della Water Security⁷.

Mevis si colloca attualmente nella fascia *Management* (valutazione B), per quanto riguarda l'ambito cambiamento climatico, a testimonianza di un approccio strutturato alla riduzione delle emissioni e alla gestione dei rischi ambientali.



Questo strumento ha una funzione complementare ai rating tradizionali e permette a Mevis di posizionarsi come fornitore conforme in materia di sostenibilità nei confronti dei propri clienti. La logica è quella di un assessment di conformità in cui i fornitori vengono classificati come **conformi, parzialmente conformi o non conformi**, con la possibilità di attivare azioni correttive.



Per Mevis, l'adesione a *IntegrityNext* ha rappresentato un ulteriore passo nel rafforzamento della gestione ESG a livello di stabilimento. I risultati ottenuti confermano un elevato livello di conformità delle sedi valutate, in linea con le aspettative dei clienti globali e coerenti con gli impegni del Gruppo in materia di sostenibilità.

5) Il Carbon Disclosure Project (CDP) è uno dei sistemi più autorevoli per valutare la trasparenza e la capacità di gestione dei rischi climatici e ambientali. Il CDP utilizza una scala da D (minimo) ad A (massimo) per misurare la trasparenza e la capacità delle imprese di gestire i rischi ambientali. In base al punteggio conseguito viene quindi assegnato un valore in base ai quattro livelli di maturità: Disclosure, Awareness, Management e Leadership.

6) IntegrityNext è una piattaforma che consente di valutare la sostenibilità e la conformità dei fornitori, monitorando in particolare le performance delle singole sedi operative.

TIOLOGIA	SISTEMA	PERIMETRO DI VALUTAZIONE	ULTIMO PUNTEGGIO	TREND RISPETTO AD ANNO PRECEDENTE
RATING		CONSOLIDATO	75/100 – Medaglia silver (2025)	↑
RATING		CONSOLIDATO	B (2024)	↑
RATING		CONSOLIDATO	C (2023)	↔
ASSESSMENT		MEVIS S.P.A.	B84 (2024)	↑
ASSESSMENT		EUROMECCANICA S.R.L.	B82 (2024)	↑
ASSESSMENT		MEVIS HIGH PRECISION METAL COMPONENTS	C69 (2024)	↑
ASSESSMENT		MEVIS S.P.A.	https://app.integritynext.com/profiles/64e4b761-56e1-4cc3-bea2-b36156026e93	—
ASSESSMENT		EUROMECCANICA S.R.L.	https://app.integritynext.com/profiles/bc80413c-c428-429d-a826-bd5ea7c120bc	—
ASSESSMENT		MEVIS SLOVAKIA SRO	https://app.integritynext.com/profiles/5c3ea-ec8-fabf-4df9-854d-d8b-52b8e30d9	—

7) Valutazione corrispondente al rating emesso nel 2025 su dati 2024
8) Condotta nel 2022 (su dati 2021) e nel 2023 (su dati 2022)



FOCUS

Audit e tavoli di lavoro: la reputazione di Mevis nella filiera globale

Posizionarsi come “fornitore sostenibile” vuol dire conquistare la fiducia dei clienti globali dimostrando, con fatti concreti e verifiche indipendenti, la solidità dei propri sistemi di gestione e l’impegno nel miglioramento continuo.

Negli ultimi anni questo percorso si è tradotto sia nella partecipazione a **tavoli e iniziative promossi da grandi *player* internazionali**, sia nell’affrontare **audit** condotti da **clienti e organismi terzi**. La presenza al *Supplier Council* di **FORVIA** ha consentito a Mevis di contribuire a una riflessione collettiva su come rendere **più responsabili le catene di fornitura globali**. Allo stesso modo, la **partecipazione come relatore allo Schneider Supplier Day “iAccelerate Zero Carbon Day”** e all’evento di Niuko dedicato al *Global Compact* ha permesso di condividere pubblicamente esperienze e strumenti concreti di decarbonizzazione e gestione responsabile, mostrando non solo adesione ai principi, ma anche volontà di essere parte attiva nel dibattito.

Parallelamente, la reputazione di Mevis come partner sostenibile è rafforzata dalle **verifiche indipendenti condotte direttamente dai clienti**. Nel 2023 lo **stabilimento in Cina** ha ottenuto un **punteggio** complessivo dell’**83% nell’audit Intertek** secondo il modello *Workplace Conditions Assessment*, con risultati eccellenti in materia di lavoro e sicurezza, e indicazioni puntuali per il rafforzamento dei sistemi gestionali. Nello stesso anno, lo **stabilimento slovacco** è stato oggetto di un **audit completo da parte di Electrolux** sul rispetto del proprio *Workplace Code of Conduct*, con controlli su documentazione ambientale, pratiche HR, salute e sicurezza. A ciò si aggiungono i *benchmark* territoriali di **Confindustria Vicenza**, che collocano Mevis ben al di sopra della media di settore su innovazione, sistemi ambientali, salute e sicurezza.

Guardando al futuro, il **percorso di qualificazione proseguirà con l’audit SMETA 4-Pillars** previsto per il **2026**, che estenderà la valutazione a lavoro, salute e sicurezza, ambiente ed etica, secondo uno standard ormai riconosciuto a livello internazionale.



PARTE

2

Performance di sostenibilità | Analisi temi materiali

Performance di sostenibilità

Analisi temi materiali

In questa seconda sezione il Bilancio accompagna il lettore in un percorso tematico attraverso la sostenibilità di Mevis, illustrando in modo diretto come il Gruppo gestisce i temi materiali e quali risultati ha conseguito nell’ultimo esercizio. L’impostazione è pragmatica e orientata alle evidenze: per ogni area tematica sono presentate le *policy* di riferimento, le principali iniziative avviate nei siti del Gruppo e le performance misurate attraverso indicatori chiave.

I capitoli seguono la mappa delle priorità emerse dall’**analisi di materialità** (capitolo 3) e sono allineati alla **strategia e ai target** presentati nella sezione precedente (capitolo 4). In questo modo è possibile collegare immediatamente la catena “priorità > azioni > risultati”, con un’attenzione costante alle aspettative degli stakeholder e agli obiettivi di miglioramento continuo.

Per garantire trasparenza e comparabilità, i dati sono presentati secondo i criteri esposti nella **Nota metodologica**, precisando perimetro e fonti, includendo un confronto con l’anno precedente. Gli eventuali approfondimenti tematici -

brevi focus sui progetti - aiutano a esplicitare in modo più chiaro quale impatti sono generati e quali azioni sono state intraprese.

Ogni capitolo tematico offre una sintesi di come Mevis presidia il tema, illustra le iniziative più rilevanti e le leve di miglioramento in corso, presenta i KPI e le performance dell’esercizio con eventuali confronti temporali, richiama gli SDGs pertinenti e le attese degli stakeholder e propone infine una lettura prospettica dei principali rischi e delle opportunità connesse, in coerenza con il quadro metodologico adottato. Questa sezione è funzionale a raccontare come la sostenibilità si traduce nella gestione quotidiana e nei risultati del Gruppo. La struttura per temi materiali consente di individuare con chiarezza dove si crea valore, quali priorità guidano le scelte e quali traguardi Mevis si pone per i prossimi anni.

5

Riduzione emissioni e cambiamento climatico

5.1 Consumi energetici	P. 46
Approvvigionamento di energia elettrica	P. 48
Ripartizione dei consumi di energia	P. 49
5.2 Emissioni di Gas Serra	P. 51
5.3 Intensità energetica ed emissiva	P. 57

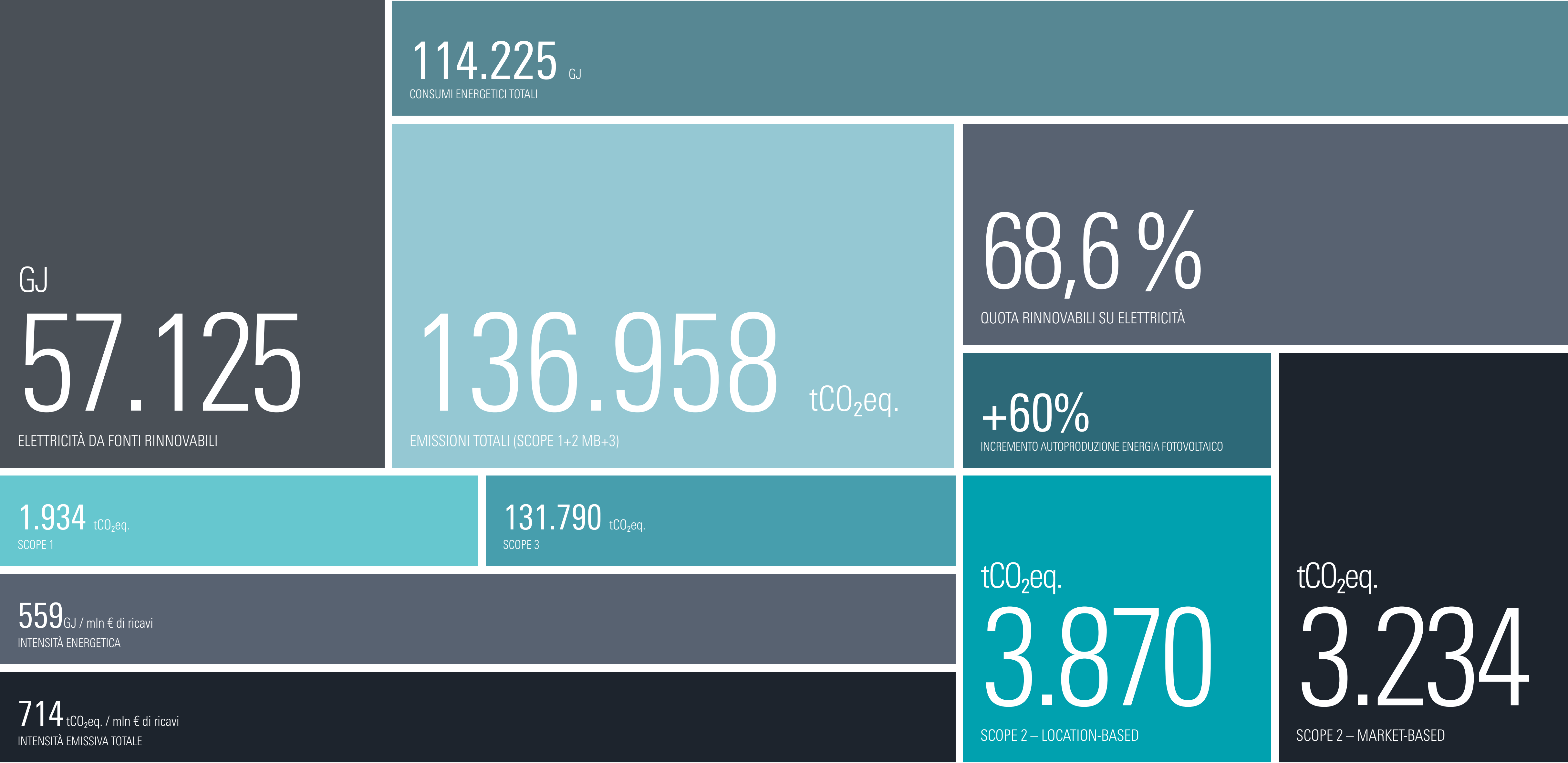




5. Riduzione emissioni e cambiamento climatico

INFORMATIVE GRI	302-1, 302-3, 302,4 - 305-1, 305-2, 305-3, 305-4
AMBITO ESG	AMBIENTALE (E)
OBIETTIVI AGENDA 2030	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Politica Ambiente & Energia; Codice Etico; ISO 14001; diagnosi energetiche; monitoraggio consumi; contratti GO (energia rinnovabile); <i>GHG Protocol (Scope 1–2–3; MB/LB)</i> ; progetti di efficientamento e fotovoltaico; industria 4.0 e 5.0; audit e requisiti ambientali verso fornitori.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	<i>Energia & utilities</i> ; Fornitori di materie prime e servizi; Clienti (<i>Automotive</i> /Elettrodomestico/Elettromeccanico/ Industriale); Lavoratori e collaboratori; Pubblica Amministrazione/Autorità; Comunità locali
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Alta
PANORAMICA GENERALE	Il tema climatico è centrale per un gruppo manifatturiero fortemente energivoro come Mevis. Nel biennio 2023–2024 l’azienda ha confermato la propria traiettoria di transizione energetica: consumi totali pressoché stabili, ma cambio di mix elettrico con forte crescita delle rinnovabili (acquisti con Garanzie d’Origine e autoproduzione FV) e riduzione dello Scope 2 con approccio <i>market-based</i> . Le emissioni totali 2024 (136.958 tCO2e) sono guidate dallo Scope 3 (≈96%), trainato in particolare dai beni acquistati ; di qui il focus su ingaggio della supply chain ed efficienza logistica . In parallelo, proseguono diagnosi energetiche, <i>upgrade</i> illuminazione/ impianti e il percorso verso 100% elettricità verde in Italia entro il 2025 e avvio FV in Slovacchia .

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



La questione climatica costituisce oggi una delle più grandi urgenze a livello globale. Gli scenari elaborati dall’IPCC evidenziano come il riscaldamento medio della superficie terrestre, determinato dall’accumulo di gas a effetto serra in atmosfera, stia già producendo impatti concreti sui sistemi naturali, sulla disponibilità di risorse e sulle dinamiche socio-economiche. In questo contesto, il settore manifatturiero è chiamato a svolgere un ruolo cruciale, in quanto fortemente interconnesso con l’utilizzo di energia e di materiali e quindi con l’emissione di CO₂ e di altri gas climalteranti.

Il Gruppo Mevis è pienamente consapevole di questa responsabilità e ha assunto l’impegno di orientare le proprie scelte industriali e organizzative in coerenza con i principi della sostenibilità. Il **Codice Etico** e la Politica *Corporate* sottolineano che la **tutela ambientale rappresenta un dovere imprescindibile** e che la **riduzione degli impatti è parte integrante del contributo** che l’impresa intende offrire alle **generazioni future**. La sostenibilità, in questa prospettiva, diventa fattore di competitività, di innovazione e di trasparenza nei confronti degli stakeholder.

A livello operativo, il Gruppo ha scelto di **adottare il GHG Protocol** come metodologia di calcolo delle proprie emissioni, così da garantire una misurazione conforme agli standard internazionali. L’applicazione di questo strumento ha permesso di evidenziare come la quota prevalente delle emissioni totali, oltre il 95%, sia riconducibile allo **Scope 3**.

FOCUS

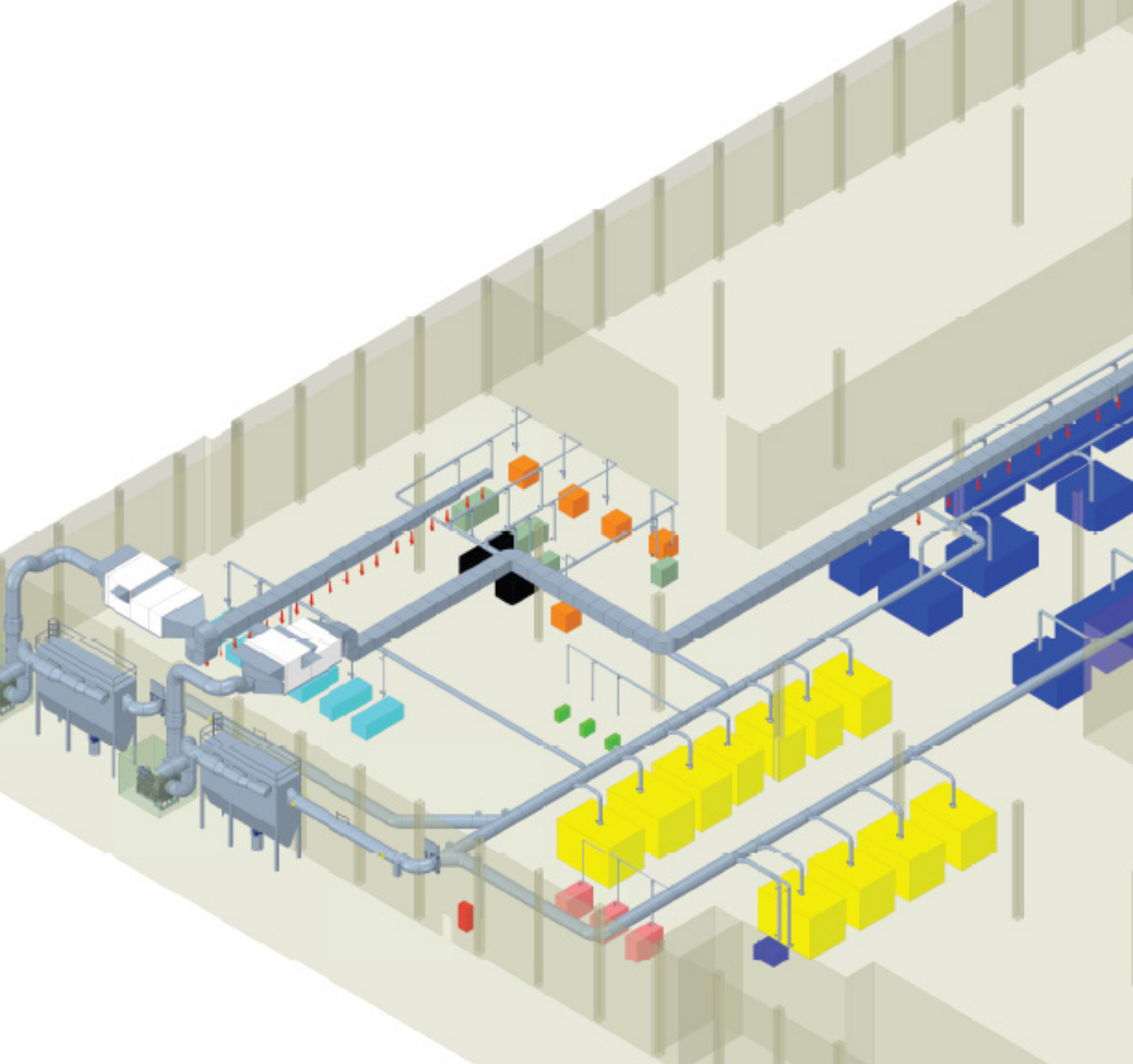
Emissioni in atmosfera nello stabilimento di Mevis Slovakia

I dati che seguono rappresentano i **risultati delle ultime misurazioni autorizzate delle emissioni in atmosfera** presso lo stabilimento **Mevis Slovakia**, eseguite da enti accreditati e validate dalle autorità competenti. Le analisi sono state realizzate nel rispetto della normativa slovacca **Žákonč. 137/2010 Z. z. o ovzduší** (Legge sulla protezione dell’aria) e della **Direttiva 2010/75/UE** sulle emissioni industriali (*Industrial Emissions Directive – IED*). Le verifiche hanno interessato le principali sorgenti emissive collegate ai processi di **trattamento superficiale, verniciatura cataforetica (KTL), verniciatura a polveri, riscaldamento e saldatura**, includendo anche le **caldaie a gas**. I parametri monitorati comprendono **polveri totali, composti organici volatili, ossidi di azoto, monossido di carbonio, fluoruri** e **metalli pesanti (nichel, zinco, rame)**.

Tutti i valori rilevati risultano **ampiamente inferiori ai limiti autorizzati** e in **piena conformità** con le prescrizioni di legge. Le concentrazioni medie si collocano **tra il 30% e il 95% al di sotto dei limiti normativi**, con prestazioni particolarmente positive per le **polveri totali** e i **composti organici volatili**, inferiori fino al 90–95% rispetto alle soglie consentite. Anche per i **gas di combustione** (ossidi di azoto e monossido di carbonio) e per i **metalli pesanti** emessi dalle caldaie a gas, i valori restano notevolmente contenuti, a conferma di un controllo efficace dei processi di combustione e filtrazione.

Questi risultati sono il frutto di un **percorso di investimento continuo** orientato alla riduzione strutturale dell’impatto ambientale. Negli ultimi anni Mevis ha implementato un **sistema integrato di gestione delle emissioni**, con **impianti di aspirazione e filtrazione ad alta efficienza, forni a basse emissioni e sistemi automatici di monitoraggio dei parametri produttivi**. L’obiettivo è coniugare competitività industriale e responsabilità ambientale, riducendo progressivamente le emissioni in atmosfera e migliorando l’efficienza energetica complessiva.

Le **autorizzazioni ambientali** risultano **valide fino al 2028** per gli impianti KTL, di saldatura e per le caldaie, e **fino al 2031** per la linea di verniciatura a polveri, a testimonianza della solidità gestionale e della costanza delle performance ambientali conseguite.



AREA / PROCESSO	PARAMETRI MONITORATI	VALORI MEDI RILEVATI (MG/M ³)	LIMITI AUTORIZZATI (MG/M ³)	SCOSTAMENTO MEDIO DAL LIMITE
Trattamenti KTL (sgrassaggio, fosfatazione, verniciatura)	Polveri totali, Ni, Zn, F, Composti organici volatili	1–73	20–100	–70% ÷ –95%
Forni KTL (riscaldamento e cottura)	NOx, CO	82 / 45	120 / 50	–30% ÷ –10%
Saldatura e aspirazione fumi	Polveri totali	1	20	–95%
Caldaie a gas (PK1–PK2)	Metalli (Cu + Zn), NOx, CO	<0,1 / 105 / 1	1 / 120 / 50	–90% ÷ –98%
Verniciatura a polveri (V17–V20)	Polveri totali, COV, NOx, CO	3–113 / 3–6	15–120 / 50	–80% ÷ –90%

5.1 Consumi energetici

INFORMATIVE GRI: 302-1, 302-4

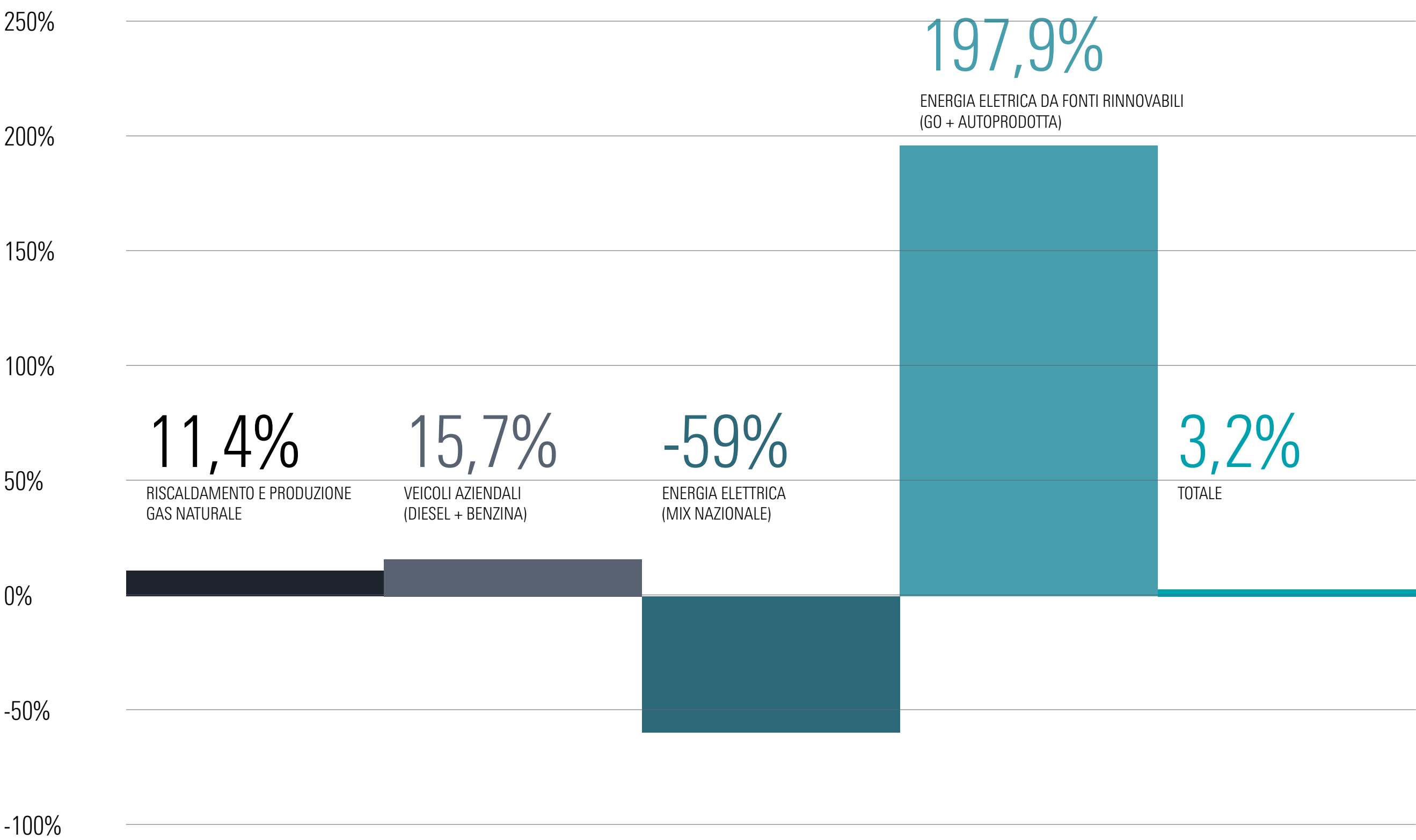
L’energia costituisce il motore dei processi produttivi del Gruppo Mevis poiché quasi tutti i macchinari e le attrezzature sono alimentati da energia elettrica, a conferma di come la disponibilità e l’uso efficiente di questa risorsa siano un fattore strategico per la competitività aziendale. Il sito centrale in Italia dispone di una **potenza installata pari a 3.090 kW**, che ne fa il fulcro energetico del Gruppo.

Già nel 2015, con la prima diagnosi energetica, Mevis ha avviato un **percorso strutturato di analisi e controllo**, dotandosi di sistemi di monitoraggio per **migliorare la propria efficienza**. Negli anni questo approccio si è tradotto in una **progressiva riduzione degli sprechi** e in una **maggiore consapevolezza interna sull’importanza di un uso responsabile dell’energia**. Anche nel periodo pandemico gli investimenti del Gruppo sono stati continui e hanno permesso di **ridurre ulteriormente il rapporto tra consumi e pezzi prodotti o chilogrammi lavorati**, mantenendo dei valori più bassi rispetto al periodo pre-crisi. Questo dimostra come le azioni intraprese abbiano generato un miglioramento strutturale, non legato solo all’andamento congiunturale. Negli ultimi tre anni il Gruppo ha ulteriormente consolidato questa traiettoria, estendendo il **monitoraggio dei consu-**

mi a più stabilimenti, completando **interventi di efficientamento** come la sostituzione dell’illuminazione con sistemi LED, investendo nell’installazione di sistemi intelligenti per l’illuminazione e la ventilazione e ammodernando il parco macchine, mentre ai collaboratori sono state fornite istruzioni operative per un utilizzo più consapevole delle risorse. Entro il 2025, infine, è prevista **l’installazione di un impianto fotovoltaico** nello stabilimento slovacco, a testimonianza della volontà di estendere a tutti i siti produttivi la transizione verso l’energia rinnovabile.

Nel biennio 2023–2024 i consumi complessivi del Gruppo sono rimasti **pressoché stabili**, passando da **110.703 GJ a 114.225 GJ** (+3,18%). La costanza del dato aggregato nasconde però dinamiche molto differenti tra le varie tipologie di fonte. L’analisi mostra **un aumento dei consumi diretti di combustibili fossili**, sia per il riscaldamento e produzione (+11,4%) sia per la flotta aziendale (+15,7%) mentre al contrario **l’elettricità dal mix nazionale ha registrato una contrazione molto rilevante** (-59,0%), bilanciata da una sensibile crescita della quota proveniente da fonti rinnovabili (+197,9%).

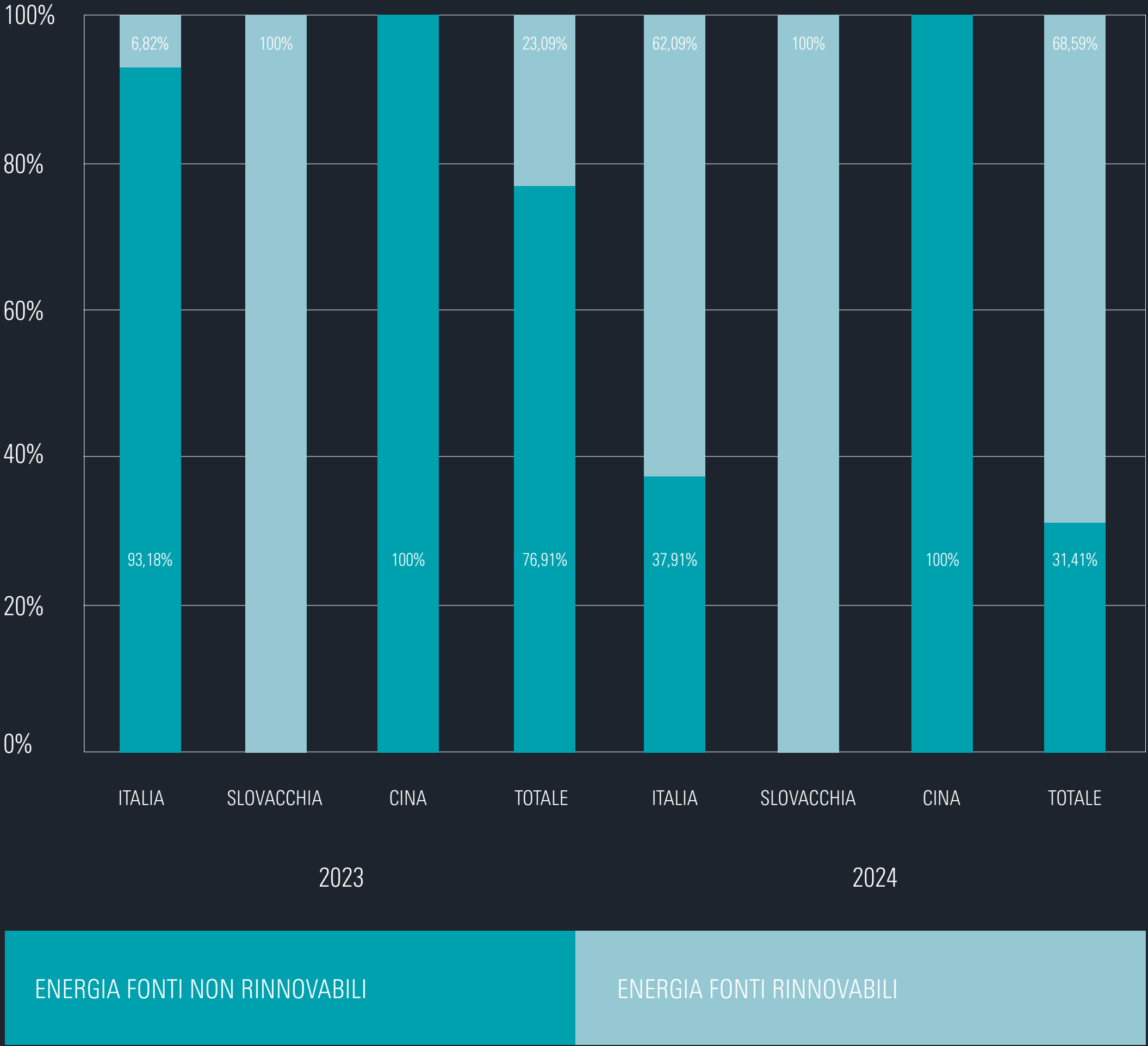
ANDAMENTO COMPLESSIVO DEI CONSUMI
(VARIAZIONE % 2024-2024)





COMPOSIZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA 2023-2024									
	U.M	2023				2024			
		ITALIA	SLOVAC- CHIA	CINA	TOTALE	ITALIA	SLOVAC- CHIA	CINA	TOTALE
RISCALDAMENTO E PROCESSI TERMICI									
Gas naturale	GJ	15.921,93	8.726,65	0,00	24.648,58	16.733,25	10.622,62	0,00	27.355,86
Gasolio	GJ	0,00	0,00	0,00	0,00	108,12	0,00	0,00	108,12
VEICOLI AZIENDALI	GJ								
Diesel	GJ	2.235,16	130,25	26,13	2.391,54	2.519,20	108,34	23,43	2.650,97
Benzina	GJ	607,58	0,00	0,00	607,58	820,01	0,00	0,00	820,01
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA	GJ								
Consumo energia elettrica (mix naz.)	GJ	62.224,87	0,00	1.654,33	63.879,20	24.696,88	0,00	1.468,05	26.164,93
Consumo energia elettrica rinnovabili	GJ	0,00	14.624,68	0,00	14.624,68	33.145,20	16.684,11	0,00	49.829,31
Consumo di energia elettrica autoprodotta da pannelli fotovoltaici	GJ	4.551,72			4.551,72	7.295,97			7.295,97
TOTALE PRELIEVI IDRICI (m³)	GJ	85.541,25	23.481,58	1.680,46	110.703,30	85.318,63	27.415,06	1.491,48	114.225,18

QUOTA DI ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI



APPROVVIGIONAMENTO
DI ENERGIA ELETTRICA

Nel 2023 circa **tre quarti dei consumi** erano coperti da energia elettrica provenienti da **fonti non rinnovabili** (63.879,2 GJ su 83.055,6 pari a circa il 77% del totale), mentre le fonti rinnovabili contribuivano per il 23%, di cui il 18% da forniture certificate e il 5% da autoproduzione fotovoltaica.

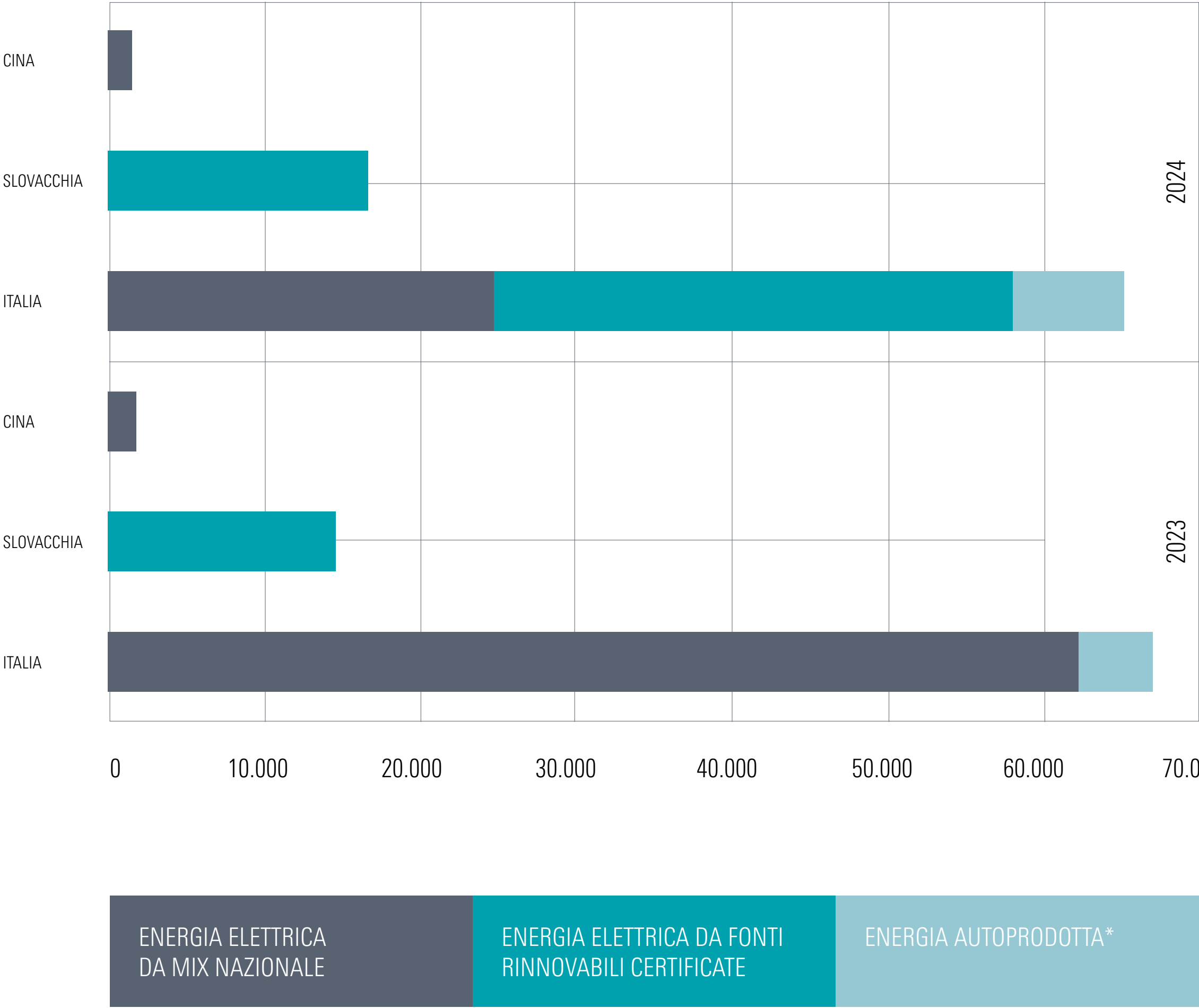
Nel 2024 lo scenario si modifica in maniera evidente. La quota di energia elettrica tradizionale scende al 31% (26.164,9 GJ), mentre le **fonti rinnovabili raggiungono complessivamente il 69%**. In particolare, l'energia elettrica acquistata da fornitori certificati passa da **14.624 GJ a oltre 49.829 GJ** (+241%), grazie all'avvio della fornitura verde in Italia e alla conferma del 100% rinnovabile in Slovacchia. Anche l'**auto-produzione fotovoltaica** cresce sensibilmente, **da 4.552 a 7.296 GJ** (+60%), a seguito dell'ampliamento della capacità installata in Italia, che ha raggiunto i 2.094 kWp.

Questa evoluzione segna un cambio di paradigma nella strategia energetica del Gruppo non si tratta solo di contenere i consumi complessivi, ma di modificarne la qualità, **riducendo progressivamente la dipendenza da fonti energetiche tradizionali** e aumentando il peso delle fonti rinnovabili. Il traguardo fissato al 2025, che prevede il raggiungimento del 100% di energia verde in Italia e l'avvio della produzione fotovoltaica in Slovacchia, rappresenta il naturale consolidamento di questo percorso.

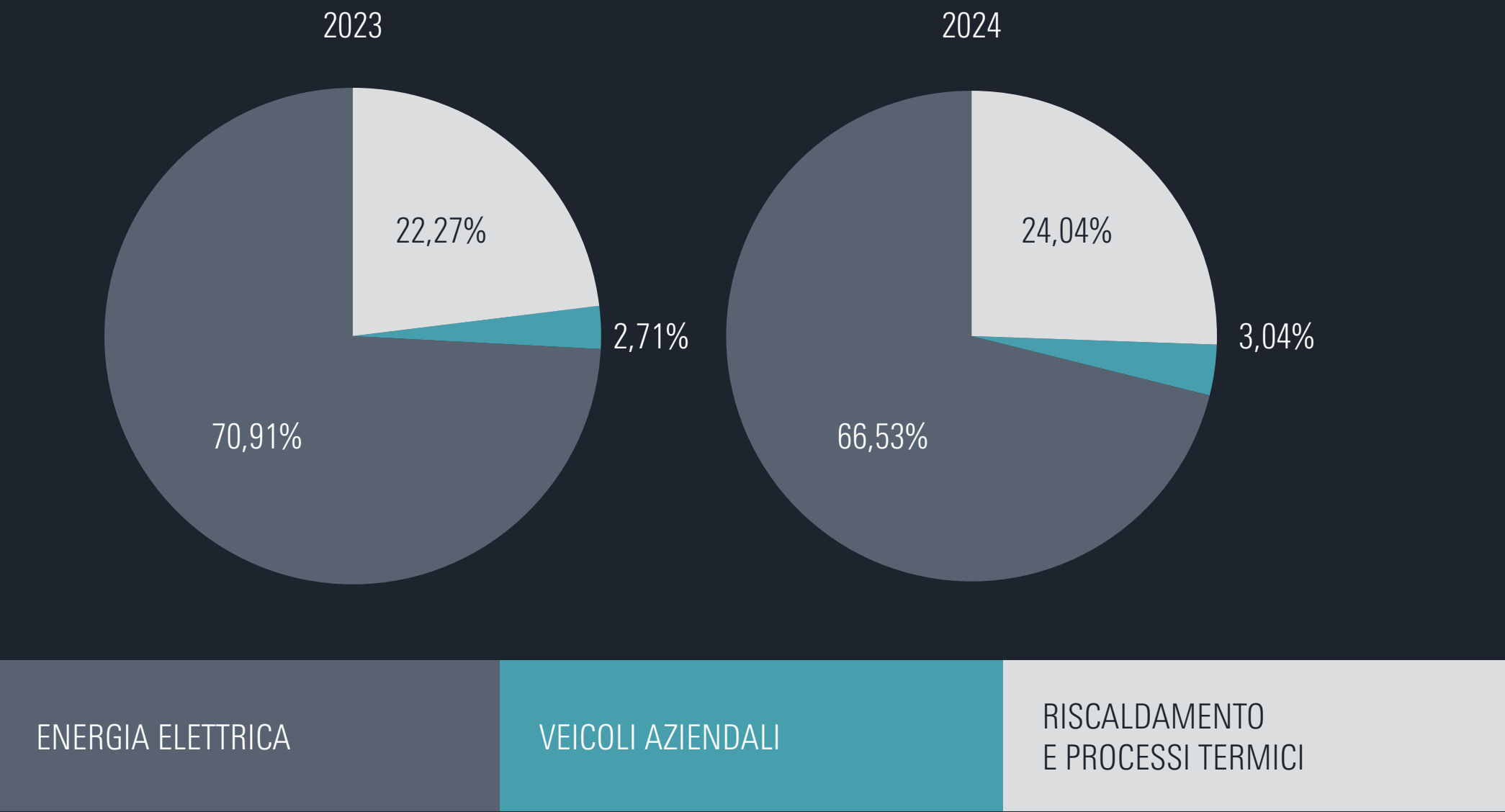


RIPARTIZIONE CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA PER FONTE 2023 - 2024								
	2023				2024			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
Energia elettrica da mix nazionale	62.225	0	1.654	63.879	24.697	0	1.468	26.165
Energia elettrica da fonti rinnovabili certificate	0	14.625	0	14.625	33.145	16.684	0	49.829
Energia autoprodotta	4.552	-	-	4.552	7.296	-	-	7.296
TOTALE	66.777	14.625	1.654	83.056	65.138	16.684	1.468	83.290

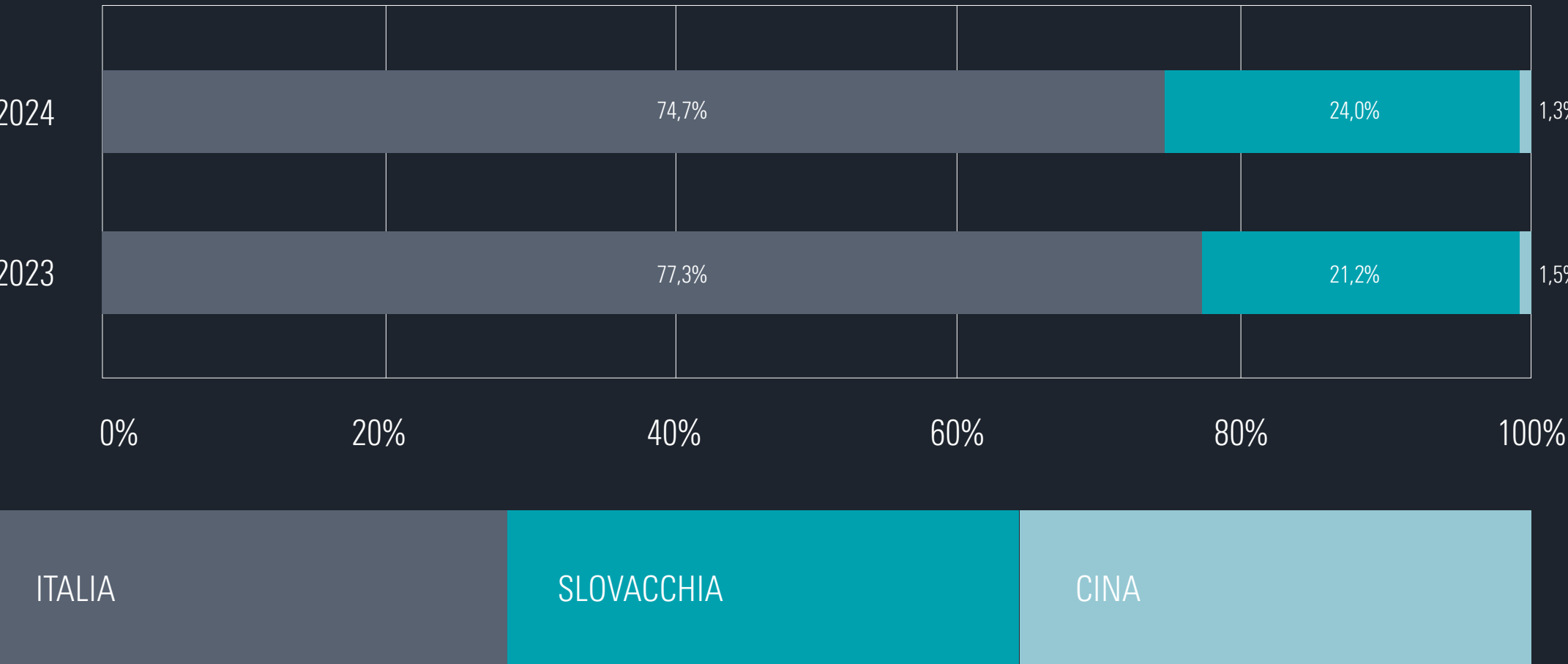
RIPARTIZIONE CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA



RIPARTIZIONE DEI CONSUMI



DISTRIBUZIONE DEI CONSUMI PER AREA GEOGRAFICA 2023 - 2024



RIPARTIZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA

Analizzando la **struttura dei consumi del Gruppo**, emerge che l’energia elettrica risulta la fonte di consumo dominante, rappresentando oltre il **66% del consumo del totale** nel 2024. Il riscaldamento e i processi termici contribuiscono per circa il 24 % e i veicoli aziendali per il 3%.

Guardando, infine, alla distribuzione dei consumi per area geografica emerge come l’**Italia assorba quasi il 75% del fabbisogno complessivo** nel 2024, seguita da Slovacchia e dalla Cina. Rispetto al 2023 si osserva un lieve calo del peso dell’Italia (-2,6%) con una crescita della Slovacchia legata principalmente agli incrementi nei consumi di gas naturale ed energia elettrica, sebbene quest’ultima interamente da fonti rinnovabili certificate.

RIPARTIZIONE CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA PER FONTE 2023 - 2024						
	2023			2024		
RIPARTIZIONE PERCENTUALE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA
RISCALDAMENTO E PROCESSI TERMICI (CONSUMI DIRETTI)	18,6%	37,2%	0,0%	19,7%	38,7%	0,0%
VEICOLI AZIENDALI (CONSUMI DIRETTI)	3,3%	0,6%	1,6%	3,9%	0,4%	1,6%
ENERGIA ELETTRICA (CONSUMI INDIRETTI)	78,1%	62,3%	98,4%	76,3%	60,9%	98,4%

5.2 Emissioni di Gas Serra

INFORMATIVE GRI: 305-1 ; 305-2 ; 305-3

La rendicontazione delle emissioni di gas serra, effettuata secondo le tre categorie del *GHG Protocol*, offre un quadro più completo della reale impronta carbonica del Gruppo⁹.

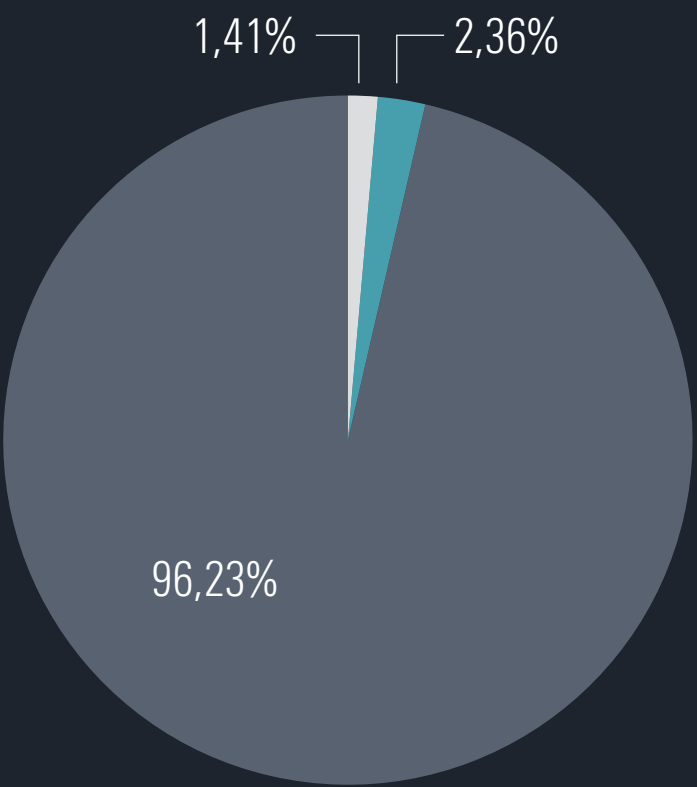
Nel 2024 le emissioni totali sono state pari a **136.958 tonnellate di CO₂ equivalente**, la riduzione rispetto al 2023 è significativa e si spiega principalmente con la **riduzione delle emissioni indirette di *Scope 2***, conseguentemente al processo di transizione verso energie da fonti rinnovabili, sia attraverso acquisti certificati in Italia, sia mediante la completa transizione a forniture verdi in Slovacchia. Lo ***Scope 3* incide per il 96,23%** del totale, risultando l’ambito più significativo in termini di emissioni generate. Seguono le emissioni di ***Scope 2* (2,36%)**, su cui il Gruppo sta concentrando attuando sia iniziative di mitigazione sia di efficientamento e infine lo ***Scope 1* con una quota marginale dell’1,41%**.

9) Il calcolo della Carbon Footprint è stato condotto rendicontando i dati in modo disaggregato tra le quattro società che compongono il gruppo. I dati relativi a Mevis Spa ed Euromeccanica sono stati riportati nel bilancio di sostenibilità in modo aggregato. I dati che vengono qui rendicontati come Italia sono quindi la sommatoria delle emissioni generate dalle due società in oggetto.

Secondo il protocollo le emissioni si suddividono in tre categorie principali:

- Scope 1* emissioni dirette:** comprendono tutte le **emissioni derivanti da fonti possedute o controllate** direttamente dall’organizzazione.
- Scope 2* emissioni indirette:** riguardano le emissioni derivanti dalla produzione di energia elettrica, calore o vapore acquistati e consumati dall’organizzazione. Per Mevis, si tratta principalmente delle **emissioni legate al consumo di energia elettrica** acquistata, al netto della quota proveniente da fonti rinnovabili certificate.
- Scope 3* altre emissioni:** includono tutte le **altre emissioni che si verificano lungo la catena del valore** ma non sono direttamente sotto il controllo dell’azienda. Esempi tipici sono quelle derivanti dall’approvvigionamento delle materie prime, dalla logistica a monte e a valle, dai viaggi di lavoro, dalla gestione dei rifiuti, dall’uso dei prodotti venduti o dal commuting del personale dipendente.

RIPARTIZIONE EMISSIONI 2024 - VALORE %

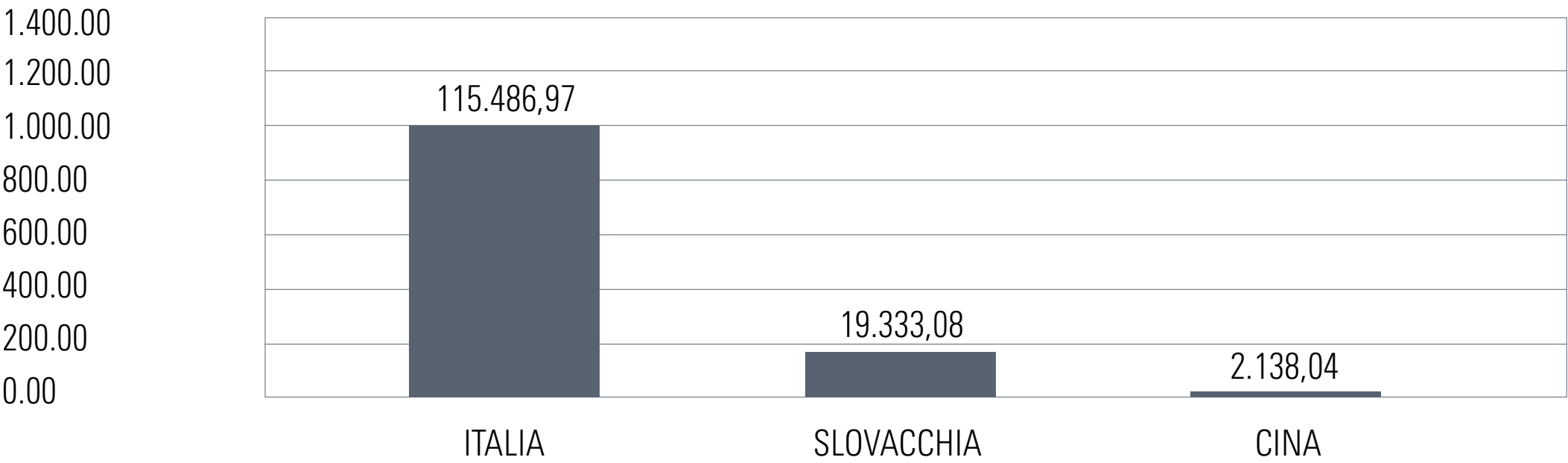


EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA CONSOLIDATE (tCO ₂ EQ)	
CATEGORIA	2024
Scope 1	1934,48
Scope 2 – market based	3.870,39
Scope 2 – location based	3.233,58
Scope 3	131.790,02
TOTALE	136.958,09

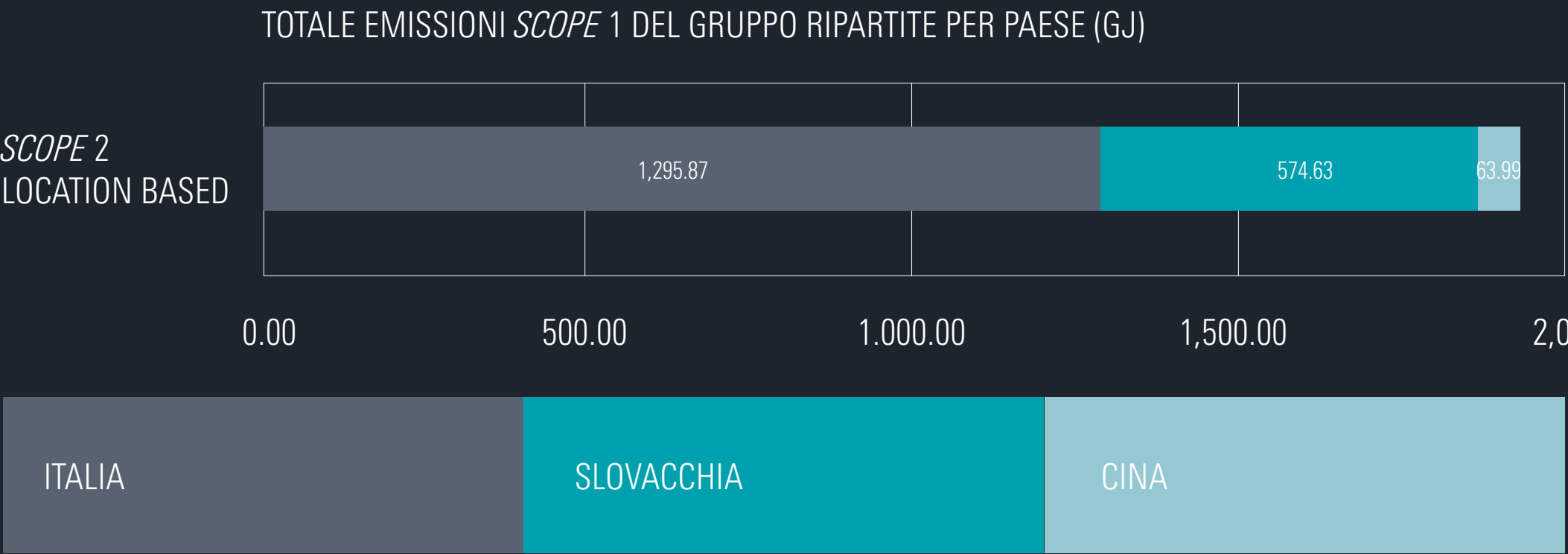
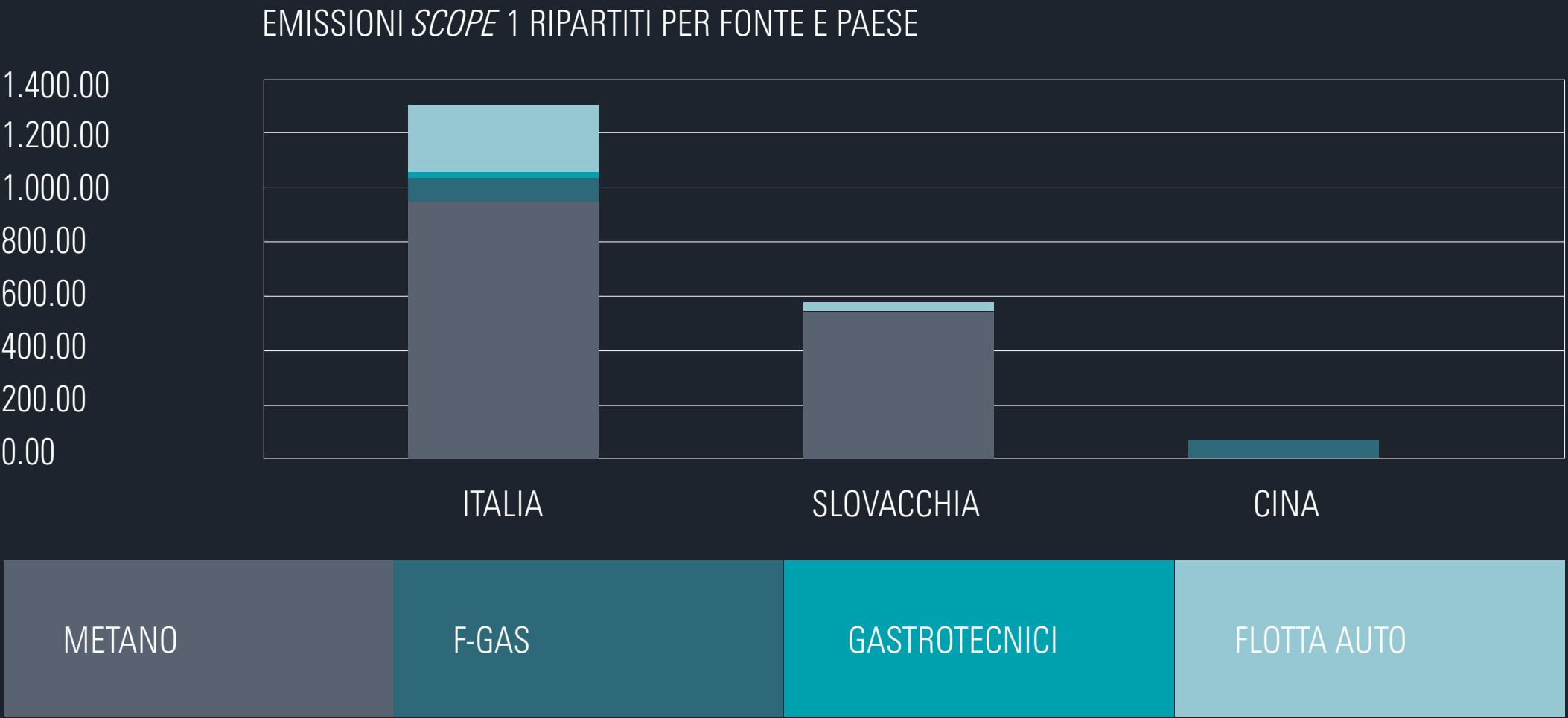
Per quanto riguarda le emissioni suddivise per Paese, le sedi italiane risultano le principali con un contributo pari a circa l’84%, Slovacchia e Cina seguono con un peso relativo meno significativo.

EMISSIONI SUDDIVISE PER PAESE 2024- VALORI IN tCO ₂ EQ	
PAESE	EMISSIONI (tCO ₂ EQ)
Italia	115.486,97
Slovacchia	19.333,08
Cina	2.138,04
TOTALE	136.958,09

RIPARTIZIONE GIOGRAFICA EMISSIONI 2024 - VALORI IN tCO₂eq



AREA / PROCESSO			
FONTE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA
Metano	957,57	559,46	0,00
F-Gas	92,97	0,00	62,64
Gas tecnici	17,44	7,65	0,00
Flotta auto	227,89	7,52	1,35
Totale	1.295,87	574,63	63,99

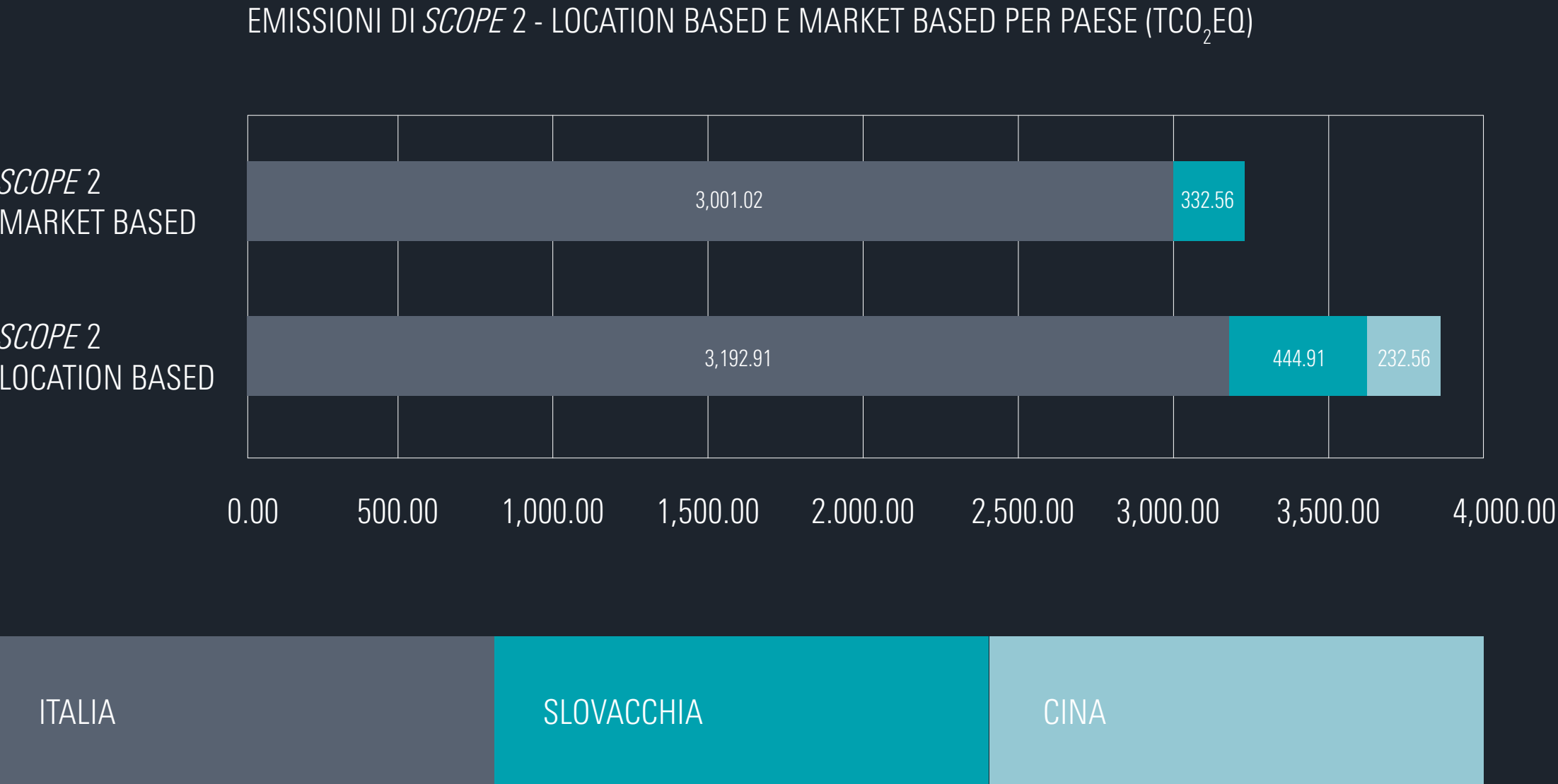


SCOPE 1
EMISSIONI DIRETTE

Nel 2024 le emissioni dirette (***Scope 1***) ammontano a **1.934 tCO₂eq**. La voce predominante è rappresentata dal consumo di **metano** (1.517 tCO₂eq, pari al 79% del totale), utilizzato principalmente per il riscaldamento e alcuni processi produttivi. Seguono le perdite di **gas refrigeranti** dagli impianti di condizionamento (156 tCO₂eq), le emissioni della **flotta aziendale** (237 tCO₂eq) e, con un peso più contenuto, l’impiego di **gas tecnici** (25 tCO₂eq).

Questa composizione riflette la struttura energetica tipica di un gruppo industriale con forte elettrificazione dei processi ma con una quota residua di combustibili fossili legata al comfort ambientale e alle esigenze di processo.

SCOPE 2 – MARKET BASED E LOCATION BASED - VALORI IN TCO ₂ EQ				
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
Scope 2 - Location based	3.192,91	444,91	232,56	3.870,38
Scope 2 - Market based	3.001,02	-	232,56	3.233,58



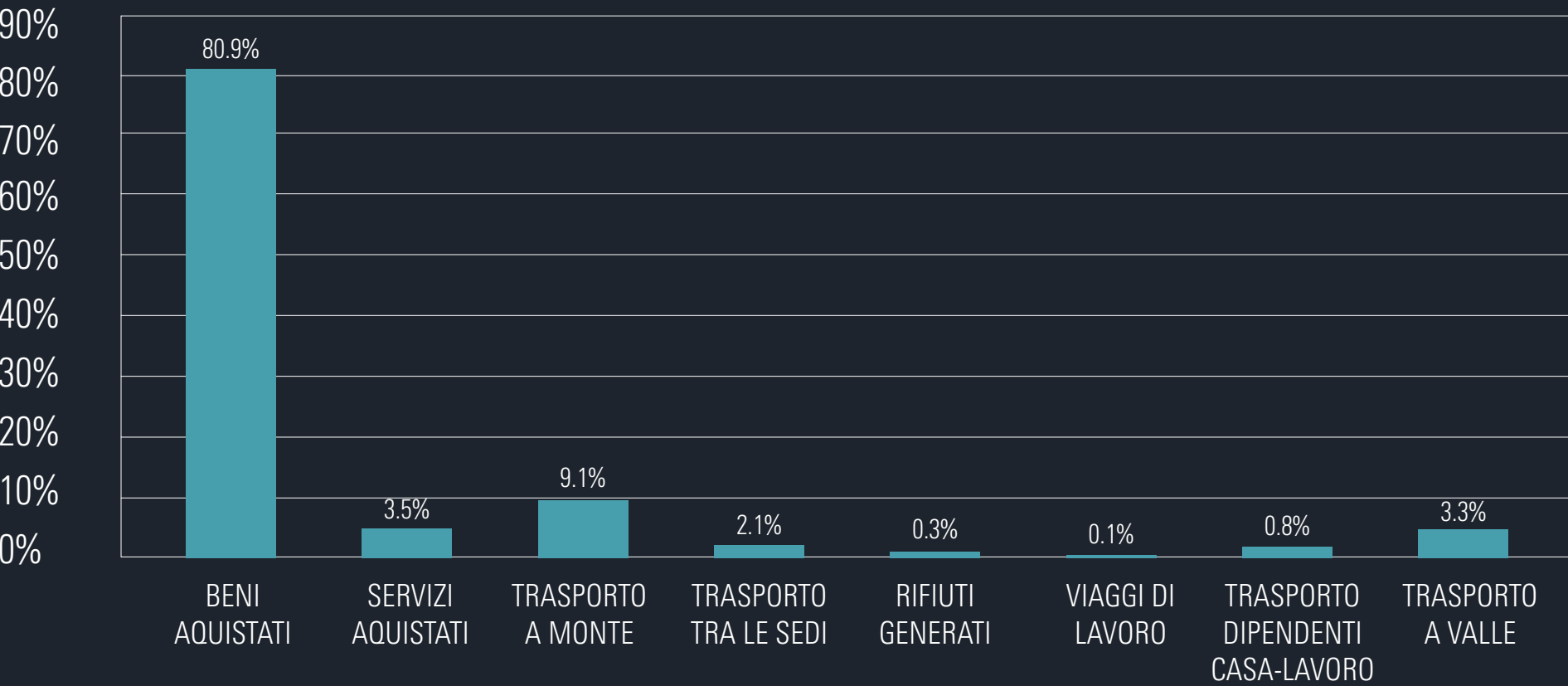
SCOPE 2
EMISSIONI INDIRETTE

Le emissioni di ***Scope 2***, collegate all’energia elettrica acquistata, già oggetto del precedente paragrafo, sono state calcolate con i due approcci previsti dal GHG Protocol. Con il metodo ***location-based***, che riflette l’intensità media del mix elettrico nazionale, il Gruppo registra nel 2024 **3.870 tCO₂eq**. Con il metodo ***market-based***, che considera le scelte contrattuali e la presenza di certificati di Garanzia d’Origine, il dato si riduce a **3.234 tCO₂eq**.

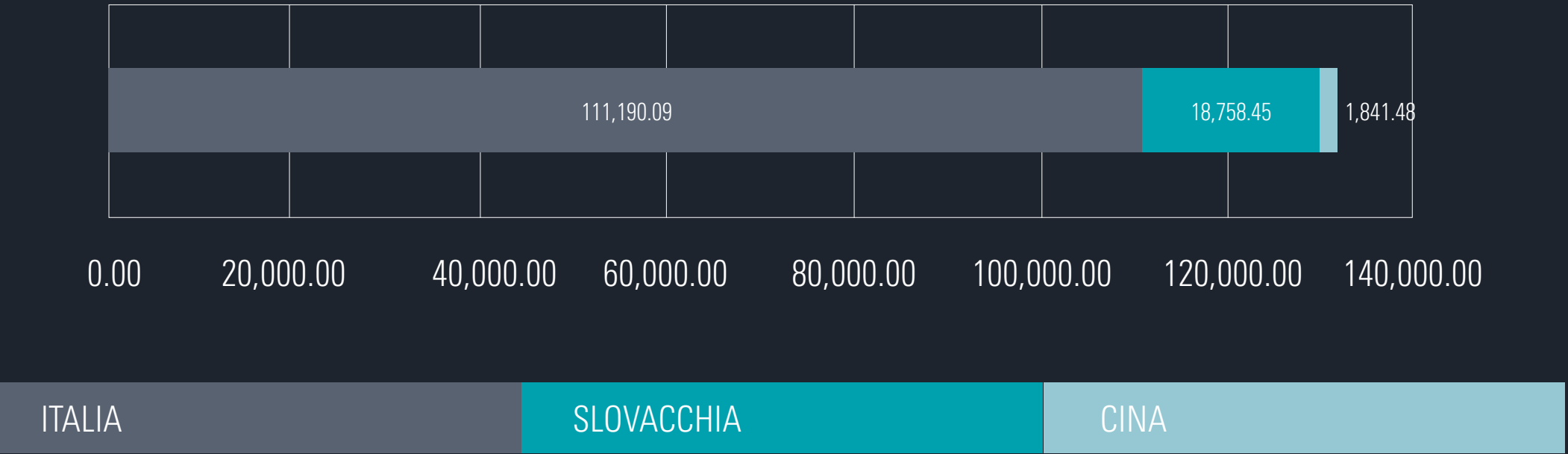
La differenza tra i due approcci testimonia gli sforzi compiuti dal Gruppo nell’incremento della quota di energia rinnovabile certificata, come già illustrato nel paragrafo precedente, in particolare con il 100% di energia verde acquistata in Slovacchia e con una copertura pari all’86,3% dei consumi elettrici nel caso di Mevis S.p.a. In questo contesto, l’auto-produzione fotovoltaica rappresenta un ulteriore strumento di mitigazione permettendo di ridurre a monte l’acquisto di energia elettrica.

EMISSIONI <i>SCOPE 3</i> – RIPARTITI PER PAESE E CATEGORIE - VALORI IN TCO ₂ EQ				
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
Beni acquistati	91.726,26	13.314,07	1.552,03	106.592,36
Servizi acquistati	3.684,46	786,57	85,00	4.556,03
Trasporto a monte	8.866,42	2.911,52	165,82	11.943,76
Trasporto tra le sedi	2.367,86	416,44	2,11	2.786,41
Rifiuti generati	307,00	118,31	1,26	426,57
Viaggi di lavoro	171,65	0,00	0,00	171,65
Trasporto dipendenti casa-lavoro	687,19	306,86	22,20	1.016,25
Trasporto a valle	3.379,25	904,68	13,06	4.296,99
TOTALE	3.001,02	18.758,45	1.841,48	131.790,02

EMISSIONI *SCOPE 3* - QUOTA PERCENTUALE PER CATEGORIA DI EMISSIONE



QUOTA DI EMSSIONI *SCOPE 3* PER PAESE (TCO₂EQ)



SCOPE 3
ALTRE EMISSIONI

Lo *Scope 3* rappresenta la parte più consistente e sfidante del profilo emissivo del Gruppo Mevis, con un totale pari a **131.790 tCO₂eq nel 2024**, ovvero circa il **96% delle emissioni complessive**. Questo dato è in linea con quanto osservato a livello globale nelle imprese manifatturiere, dove la catena di fornitura e i processi a monte e a valle incidono in maniera preponderante rispetto alle emissioni dirette e da energia acquistata.

L’analisi conferma che la categoria dominante è costituita dai **beni acquistati**, che da soli rappresentano oltre **106.500 tCO₂eq** (pari all’81% dello Scope 3). Si tratta perlopiù di materiali metallici – acciaio e acciaio inox in particolare – la cui produzione è caratterizzata da un’elevata intensità emissiva, legata sia ai processi industriali sia al mix energetico dei paesi produttori. Questa evidenza rafforza l’importanza di politiche di approvvigionamento orientate alla sostenibilità, come l’acquisto di metalli riciclati o provenienti da cicli produttivi “*green*”, basati su forni elettrici ad arco e alimentazione da rinnovabili.

Un contributo significativo proviene anche dai **trasporti a monte (11.944 tCO₂eq, pari al 9% dello Scope 3)**, legati alla movimentazione dei materiali dai fornitori agli stabilimenti. La prevalenza del trasporto su gomma, spesso su lunghe distanze, amplifica l’impatto emissivo. A ciò si aggiungono i **trasporti a valle (4.297 tCO₂eq, 3%)**, relativi alla distribuzione dei prodotti finiti, e i **trasporti tra le sedi (2.786 tCO₂eq, 2%)**, che riflettono l’integrazione delle diverse unità produttive del Gruppo.

Le altre categorie, pur con valori assoluti più contenuti, mantengono un ruolo rilevante in termini di gestione operativa e di coinvolgimento degli *stakeholder*. I **servizi acquistati** contribuiscono con circa **4.556 tCO₂eq** (3% dello Scope 3), principalmente per lavorazioni esternalizzate come trattamenti superficiali e meccanici. I **rifiuti generati** (427 tCO₂eq) mostrano un impatto relativamente ridotto grazie all'elevata quota di recupero dei metalli, mentre le emissioni legate al **commuting dei dipendenti** (1.016 tCO₂eq) e ai **viaggi di lavoro** (172 tCO₂eq) testimoniano l'attenzione del Gruppo anche verso aspetti organizzativi e comportamentali, come l'uso di navette aziendali in Slovacchia o la razionalizzazione delle trasferte.

Nel complesso, lo *Scope 3* evidenzia il fatto che la gran parte delle emissioni del Gruppo non dipende direttamente dai suoi consumi interni, ma dalla **rete estesa di fornitori e partner logistici**.

Per questo motivo, le strategie del Gruppo si stanno concentrando su iniziative di **engagement della supply chain**, come la selezione di fornitori certificati e lo sviluppo di partnership per l'ottimizzazione logistica.



5.3 Intensità energetica ed emissiva

INFORMATIVE GRI: 302-3, 305-4

Per valutare in maniera più completa la performance ambientale, i consumi energetici e le emissioni sono stati rapportati al valore economico generato dal Gruppo. Nel 2024, a fronte di ricavi consolidati pari a **193,8 milioni di euro**, i consumi energetici complessivi ammontano a **114.225 GJ**, mentre le emissioni totali si attestano a **136.958 tCO₂eq**.

Questi dati indicano che, pur avendo avviato un percorso di transizione verso le rinnovabili e di riduzione delle emissioni dirette, la vera sfida del Gruppo si colloca sul piano della **decarbonizzazione del portafoglio fornitori** e della **logistica**. Allo stesso tempo, la stabilità dei consumi complessivi a fronte della contrazione dei ricavi ha determinato un lieve peggioramento dell'intensità energetica, aspetto che conferma l'importanza di proseguire negli interventi di efficientamento e innovazione tecnologica.

L'impegno di Mevis è quello di consolidare i progressi raggiunti e accelerare ulteriormente la propria traiettoria verso un modello produttivo a basse emissioni, rafforzando il coinvolgimento della filiera e ponendosi obiettivi di lungo periodo coerenti con l'Agenda 2030 e con i target europei di neutralità climatica.



Da questa relazione emergono due indicatori chiave:

Intensità energetica: 559 GJ per milione di euro di ricavi, che evidenzia come l'azienda utilizzi poco più di mezzo terajoule di energia per ogni milione di euro generato.

Intensità emissiva: 707 tCO₂eq per milione di euro di ricavi, valore che riflette in modo significativo il peso della catena di fornitura (Scope 3), responsabile di oltre il 95% delle emissioni complessive.

INTENSITÀ ENERGETICA ED EMISSIVA DI GRUPPO 2024	
INDICATORE	VALORE
Ricavi consolidati (€)	193.848.570 €
Consumi energetici totali (GJ)	114.225
Emissioni totali (tCO ₂ eq)	136.958
Intensità energetica (GJ/mln € ricavi)	559
Intensità emissiva (tCO ₂ eq/mln € ricavi)	707

6

Uso efficiente risorse ed economia circolare

- | | | |
|-----|--|-------|
| 6.1 | Analisi materiali utilizzati come input produttivo | P. 61 |
| 6.2 | Analisi rifiuti generati come output produttivo | P. 65 |
| 6.3 | Analisi input - output | P. 68 |

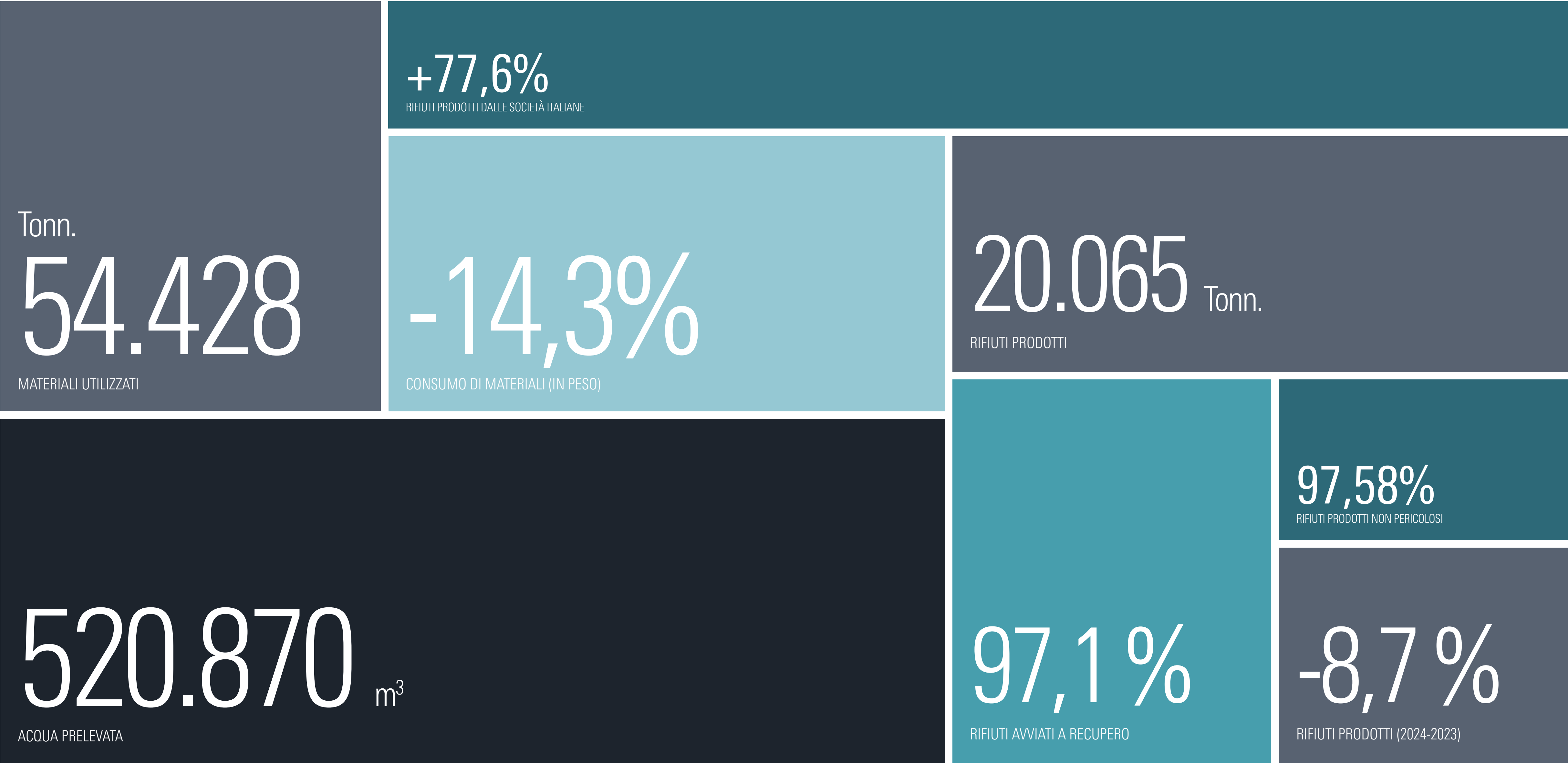




6. Uso efficiente delle risorse ed economia circolare

INFORMATIVE GRI	301-1, 303-1, 303-3, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5
AMBITO ESG	AMBIENTALE (E)
OBIETTIVI AGENDA 2030	
<i>POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO</i>	Politica Ambiente & Energia; Codice Etico; ISO 14001; monitoraggio consumi; audit e requisiti ambientali verso fornitori; progetti di efficientamento e riduzione rifiuti; tracciabilità dei flussi; programmi di recupero imballi <i>returnable</i> (es. CHEP); audit ambientali su filiera e fornitori
<i>STAKEHOLDER PRINCIPALI</i>	Fornitori di materie prime; Fornitori di servizi critici di produzione; Energia & <i>Utilities</i> ; Gestori ambientali; Management Team; Clienti industriali; Associazioni di categoria; Comunità locali
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Alta
PANORAMICA GENERALE	L'uso efficiente delle risorse e la promozione dell'economia circolare sono pilastri della strategia ambientale del Gruppo Mevis. Nel biennio 2023–2024 si è ridotto il consumo totale, in peso, di materie prime acquistate (-14,3%) e di rifiuti generati (-8,7%), con un tasso di recupero pari al 97,6%. Il modello produttivo evolve verso una maggiore riciclabilità dei materiali, in particolare acciai e metalli non ferrosi, e un incremento della quota di imballaggi riutilizzabili e riciclati. L'obiettivo strategico è massimizzare il recupero dei materiali e minimizzare gli sprechi lungo tutta la catena del valore.

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



6.1 Analisi materiali utilizzati come input produttivo

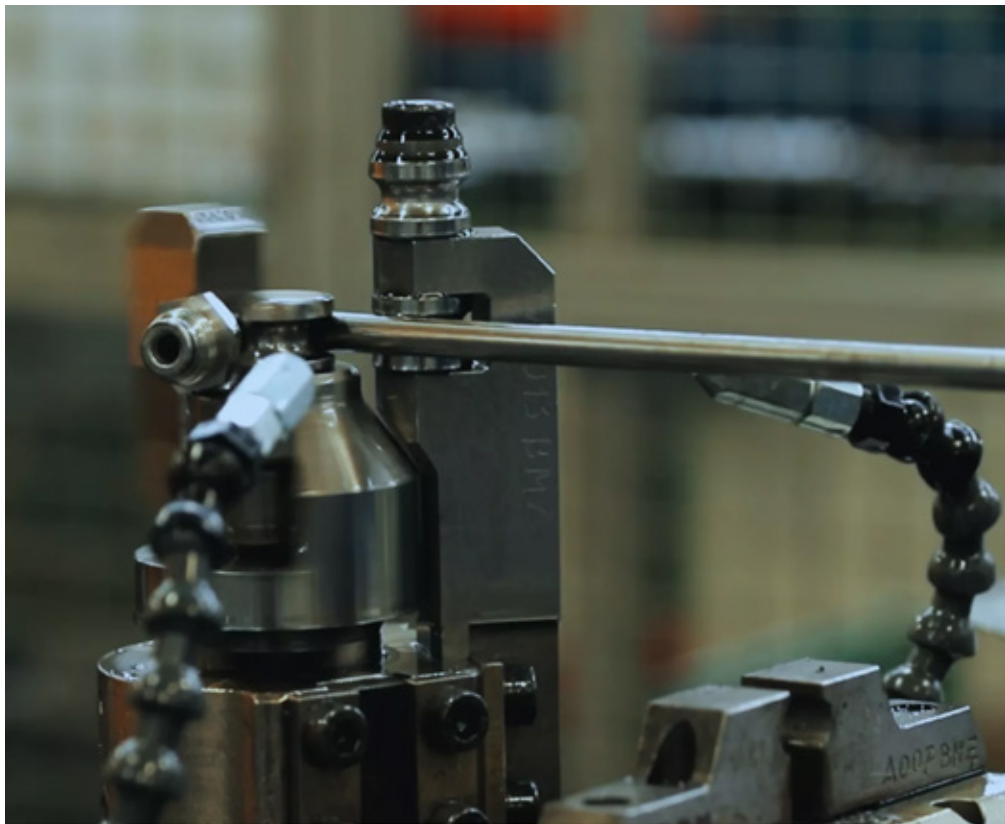
INFORMATIVE GRI: 301-1

La gestione responsabile delle risorse naturali è un pilastro della strategia di sostenibilità di Mevis e trova fondamento nel Codice Etico e nella Politica del Gruppo nella sezione Ambiente ed Energia, che pongono tra i principi guida il rispetto e la tutela ambientale e la promozione dell'economia circolare. Ciò si traduce nella ricerca di materie prime e imballaggi di qualità e in una progettazione orientata alla riciclabilità dei prodotti a fine vita.

L'analisi dei materiali impiegati nel biennio 2023–2024 conferma il **ruolo centrale dei semilavorati siderurgici**, coerente con la natura metalmeccanica delle attività del Gruppo. Il nastro in acciaio ferroso rappresenta la voce più rilevante, con oltre **44,6 mila tonnellate** consumate nel 2023 e circa **34,4 mila** nel 2024. Pur registrando una **riduzione del 22,8%**, esso continua a incidere per oltre il **63% del totale in peso**, mantenendo una posizione dominante nel mix dei materiali. Il calo è riconducibile sia a dinamiche di efficienza produttiva sia a una maggiore razionalizzazione dei flussi di approvvigionamento.

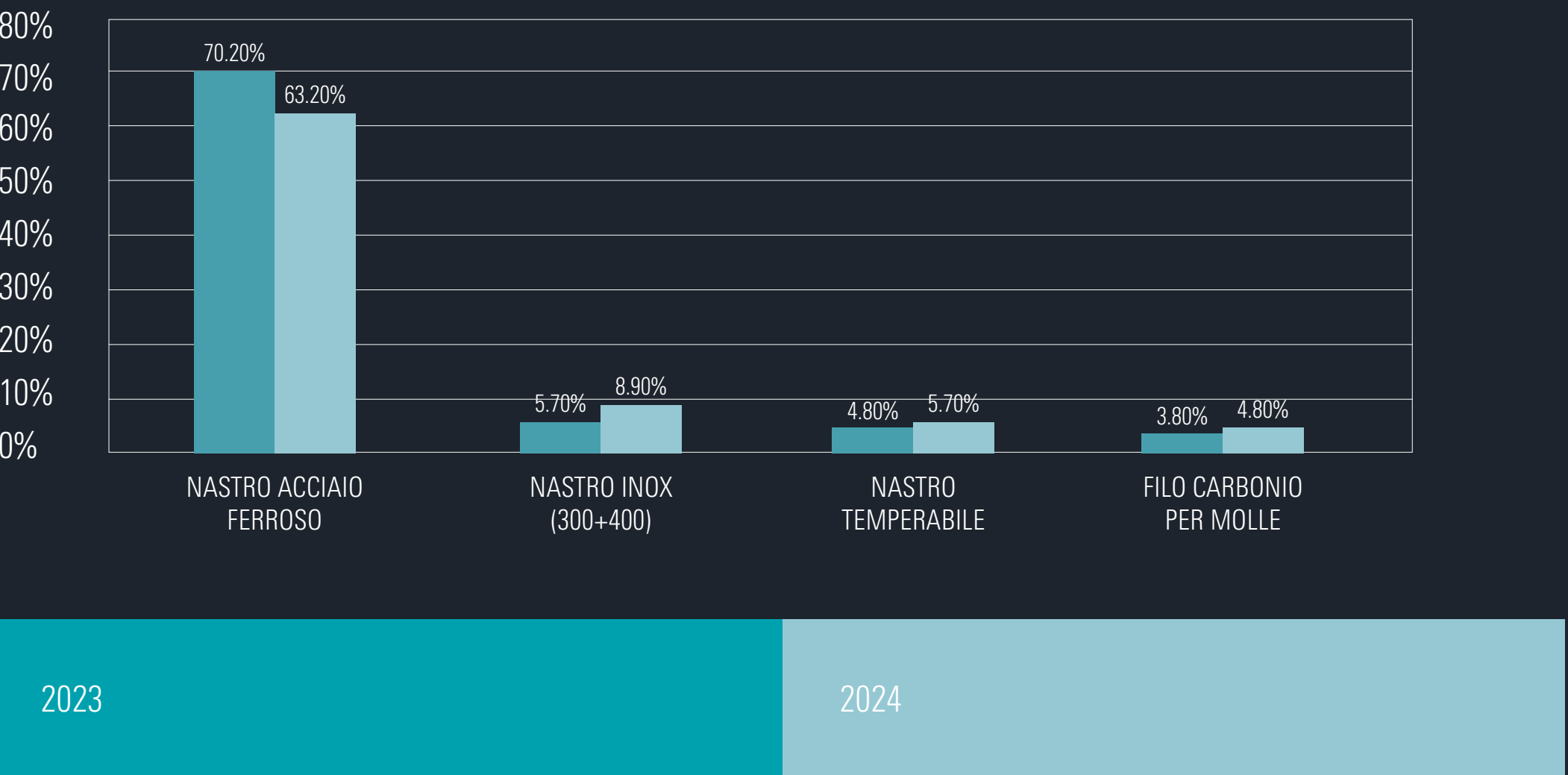
Accanto all'acciaio assumono crescente rilievo altri materiali, come i **nastri in acciaio inox, aumentati del 36%** rispetto al 2023 e raggiungendo quasi **4,9 mila tonnellate** nel 2024. Questa crescita riflette la specializzazione del Gruppo in componenti che richiedono elevata resistenza alla corrosione, in particolare per il settore *automotive* e industriale. Anche il nastro in alluminio mostra un **incremento significativo pari al 39,1%**, confermando la centralità di un materiale leggero, versatile e completamente **riciclabile**. Tra i metalli non ferrosi, si segnala anche il **rame**, con un aumento dell'8,7% e una quota dello 0,9% del totale in peso nel 2024, utilizzato in applicazioni ad alto contenuto tecnico.

Altre categorie minori, come i nastri temperabili e i fili di carbonio per molle, hanno mantenuto volumi significativi, mentre il *packaging* in cartone e plastica conferma il ruolo di supporto logistico e distributivo della filiera.



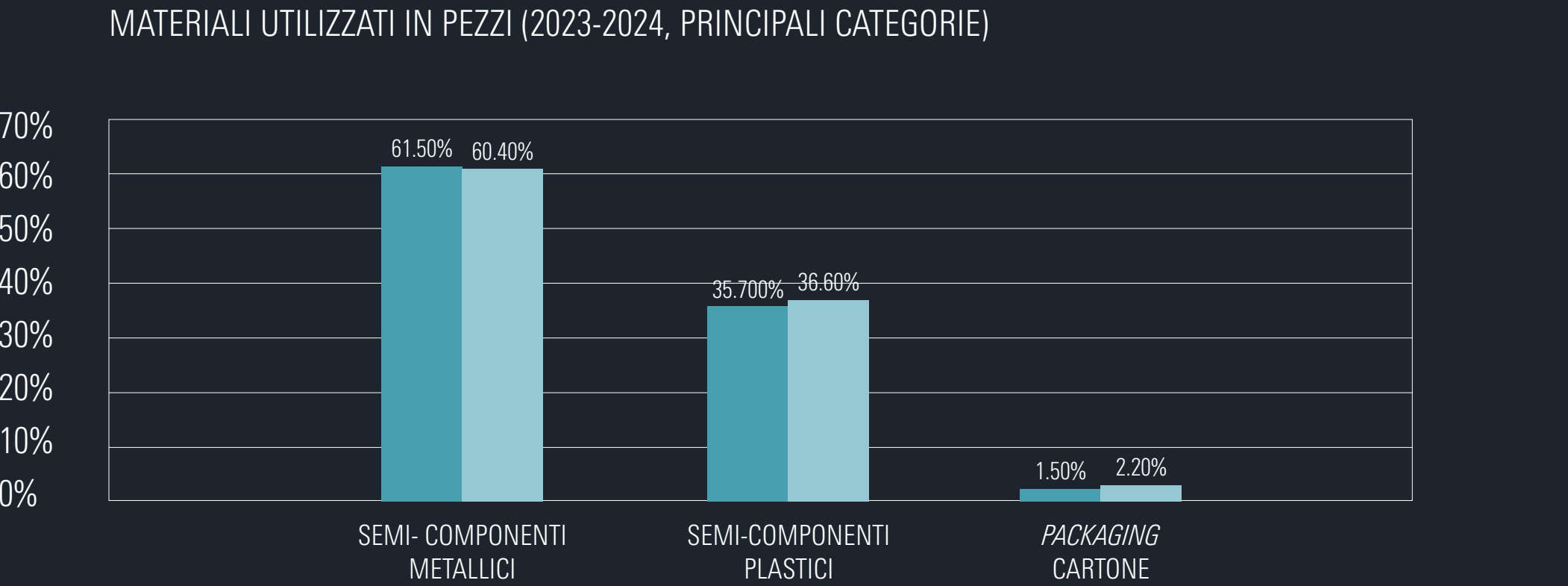
MATERIALI UTILIZZATI IN PESO (2023–2024, PRINCIPALI CATEGORIE)					
MATERIALE	2023 Totale (Tonn.)	2023%	2024 Totale (Tonn.)	2024%	Var. % 2024/2023
Nastro acciaio ferroso	44.589	70,20%	34.410	63,20%	-22,8%
Nastro inox (300 + 400)	3.588	5,70%	4.882	8,90%	36,00%
Nastro temperabile	3.057	4,80%	3.107	5,70%	1,60%
Filo carbonio per molle	2.412	3,80%	2.631	4,80%	9,10%
Nastro alluminio	1.161	1,80%	1.615	3,00%	39,10%
Packaging cartone	5.111	8,00%	4.450	8,20%	-12,9%
Componenti in rame	458	0,70%	498	0,90%	8,70%
Altri materiali	320	0,50%	235	0,40%	-26,5%
Totale	63.496	100%	54.428	100%	-14,3%

PRINCIPALI MATERIALI UTILIZZATI IN PESO



Se si considerano i **materiali acquistati in pezzi**, la fotografia del mix produttivo evidenzia il ruolo dei **semicomponenti e del *packaging***. I semicomponenti metallici costituiscono la categoria più rilevante, con oltre **52 milioni di unità** nel 2024 (60,4% del totale), pur in **riduzione rispetto ai 57 milioni** del 2023. I **semicomponenti plastici** mantengono un’**incidenza del 36%**, confermando l’importanza crescente dei materiali polimerici nelle applicazioni tecnologiche. Il *packaging* in cartone e plastica aumenta rispettivamente del 39,4% e del 35,6% in numero di pezzi, a fronte di una lieve riduzione del legno (-5,3%), a conferma della tendenza verso soluzioni più leggere e riciclabili.

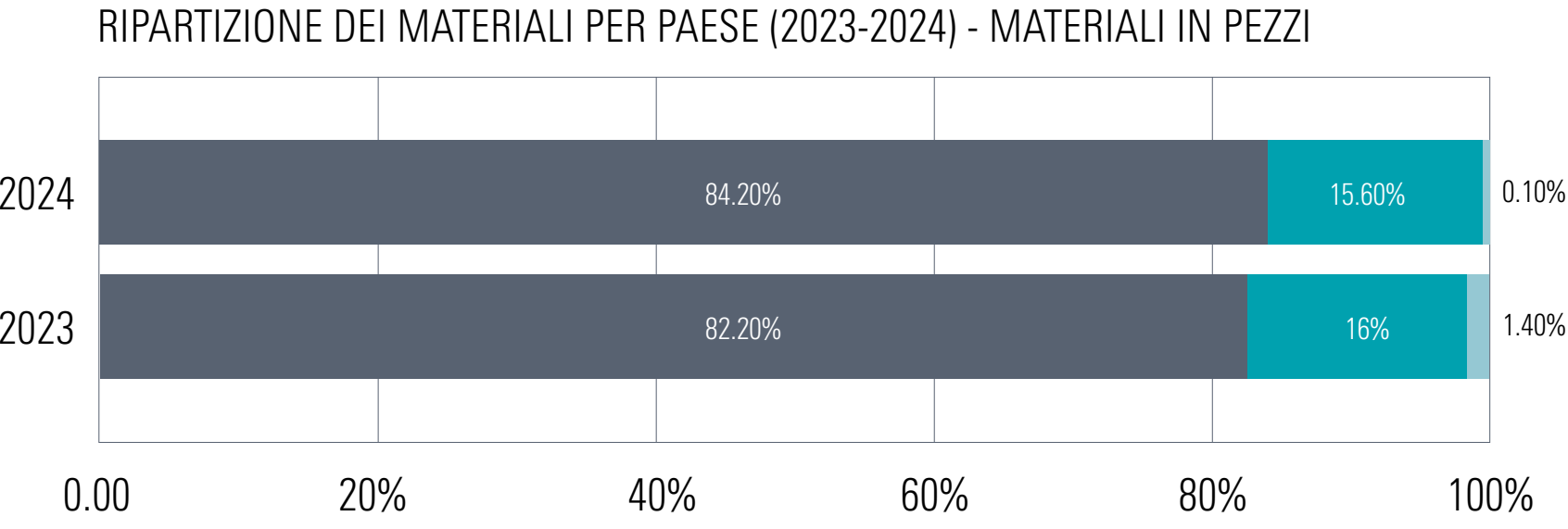
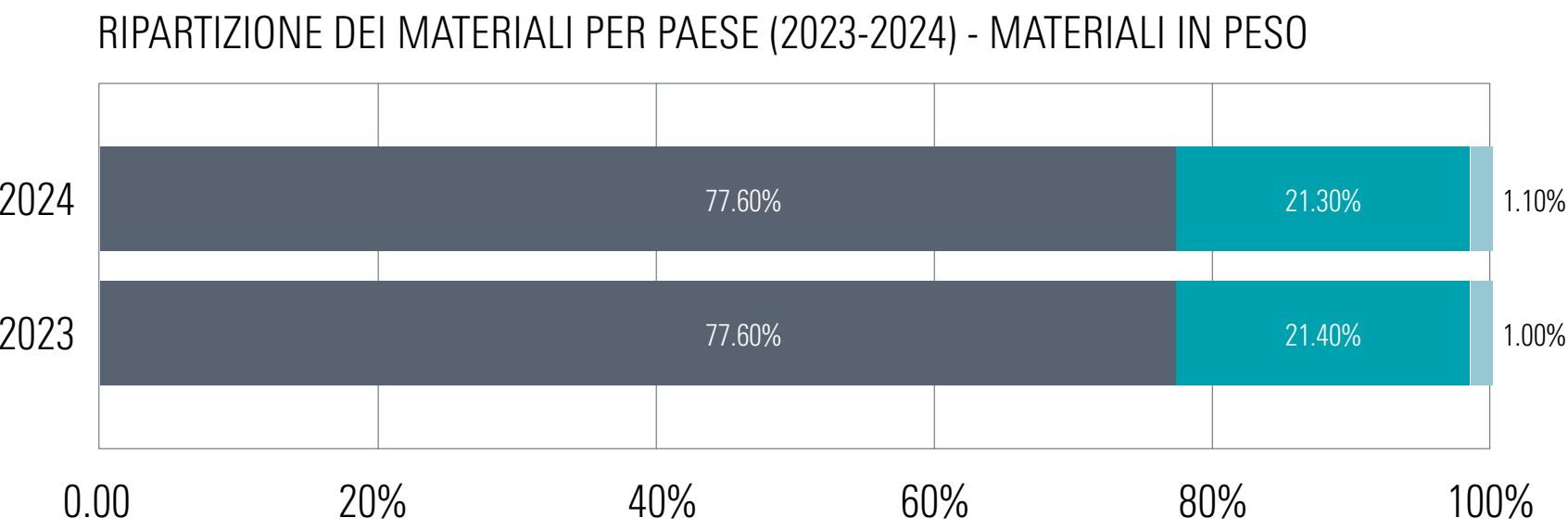
MATERIALI UTILIZZATI IN PEZZI (2023–2024, PRINCIPALI CATEGORIE)					
Materiale	2023 Totale (mln pz)	2023%	2024 Totale (mln pz)	2024%	Var. % 2024/2023
Semi-componenti metallici	57,2	61,50%	52,2	60,40%	-8,70%
Semi-componenti plastici	33,2	35,70%	31,7	36,60%	-4,70%
Packaging cartone	1,36	1,50%	1,89	2,20%	39,40%
Packaging plastica	0,43	0,50%	0,58	0,70%	35,60%
Packaging legno	0,059	0,10%	0,056	0,10%	-5,30%
Altri materiali	0,756	0,80%	0,074	0,10%	-90,20%
Totale	93,1	100%	86,5	100%	-7,00%



A livello territoriale, **l’Italia concentra la gran parte dei consumi**, con circa il **78% del totale in peso** e oltre l’**80% dei semicomponenti in pezzi**, confermando il ruolo di polo produttivo principale. La Slovacchia rappresenta circa il **21% dei consumi** in peso e il **16% in pezzi**, con una maggiore incidenza di *packaging* e logistica. La Cina pesa solo per l’1% in peso e per meno dell’1% in pezzi, ma mostra un profilo diverso, orientato verso materiali ad alto contenuto tecnologico come inox e alluminio.

RIPARTIZIONE DEI MATERIALI PER PAESE (2023–2024) – MATERIALI IN TONNELLATE					
PAESE	Totale 2023 (Tonn.)	2023%	Totale 2024 (Tonn.)	2024%	Var. % 2024/2023
Italia	49.234	77,60%	42.248	77,60%	-14,20%
Slovacchia	13.605	21,40%	11.570	21,30%	-15,00%
Cina	657	1,00%	610	1,10%	-7,20%
Totale	63.496	100%	54.428	100%	-14,30%

RIPARTIZIONE DEI MATERIALI PER PAESE (2023–2024) – MATERIALI IN PEZZI					
PAESE	Totale 2023 (mln pz)	2023%	Totale 2024 (mln pz)	2024%	Var. % 2024/2023
Italia	76,9	82,60%	72,9	84,20%	-5,20%
Slovacchia	14,9	16,00%	13,5	15,60%	-9,30%
Cina	1,28	1,40%	0,12	0,10%	-90,60%
Totale	93,1	100%	86,5	100%	-7,00%



FOCUS

Riciclabilità dei materiali utilizzati

Dal punto di vista tecnico, i materiali predominanti — acciaio e alluminio — presentano una riciclabilità prossima al 100% e possono essere rifusi infinite volte senza perdita di qualità o proprietà meccaniche. La loro incidenza, superiore ai due terzi del totale in peso (≈66%), conferma la coerenza con un modello produttivo orientato al recupero e riutilizzo delle risorse.

L'acciaio inox, pur richiedendo processi di separazione più accurati dalle leghe miste, mantiene un'elevata resa metallurgica (90–95%) ed è ideale per cicli multipli di riciclo. Il rame, considerato nelle sue principali forme d'impiego (nastro, filo e piattina), si distingue per una riciclabilità tecnica quasi totale (≈100%), che consente di recuperarlo senza perdita di conducibilità elettrica. Questo metallo riveste un ruolo crescente nei componenti elettrici e nelle applicazioni industriali del Gruppo, dove è apprezzato per la combinazione tra prestazioni e sostenibilità. I metalli non ferrosi nel loro complesso, in particolare alluminio e rame, rappresentano circa il 4–5% del totale in peso e sono tra i materiali più pregiati nelle filiere di economia circolare, poiché consentono alti tassi di recupero e riduzione significativa degli impatti energetici rispetto alla produzione primaria. I polimeri tecnici e il *packaging* in plastica presentano una riciclabilità media (50–70%), fortemente dipendente dalla purezza dei flussi e dalle tecnologie di separazione. Il *packaging* in cartone e legno, invece, è inserito in filiere di riciclo consolidate, con rese superiori al 90% e possibilità di riutilizzo diretto dei pallet.

Le quantità marginali di materiali ausiliari (es. resine o additivi, <0,5%) costituiscono la parte meno recuperabile, ma sono gestite attraverso procedure di smaltimento controllato e tracciabile.

Nel complesso, la riduzione dei consumi totali di materie prime (-14,3% in peso e -7,0% in pezzi) accompagnata da una maggiore incidenza di materiali leggeri e altamente riciclabili riflette l'evoluzione coerente del modello produttivo di Mevis verso la circolarità delle risorse e l'efficienza dei processi industriali.

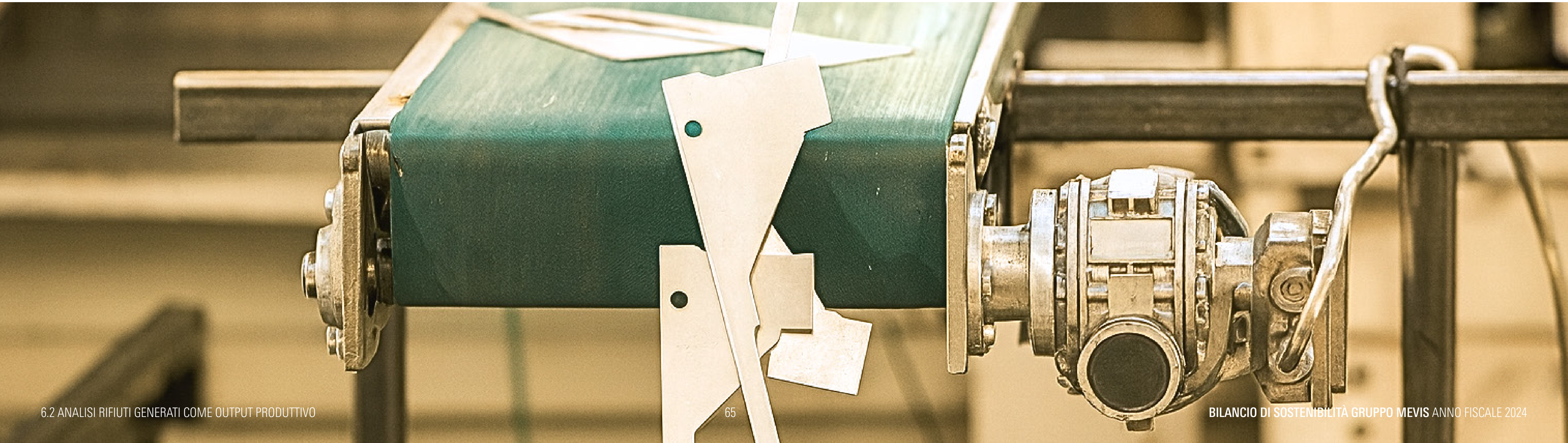
MACRO-CATEGORIA	ESEMPI PRINCIPALI	CHE COSA COPRE	ESEMPI PRINCIPALI	CHE COSA COPRE
	2023	2024	2023	2024
ACCIAI FERROSI	Nastri e fili in acciaio ferroso	63,20%	Molto alta (≈100%)	Riciclabili infinite volte senza perdita di qualità
ACCIAI INOX	Nastri inox 300 e 400, fili inox	8,90%	Alta (≈90–95%)	Recupero efficiente, richiede separazione accurata
METALLI NON FERROSI	Alluminio, rame (nastro, filo, piattina)	4,0–4,5%	Molto alta (≈95–100%)	Preziosi per filiere circolari; rame e alluminio 100% riciclabili
POLIMERI TECNICI	Semicomponenti plastici	36,6% (in pezzi)	Media (≈50–70%)	Dipende dalla qualità della raccolta e dalle contaminazioni
PACKAGING – CARTONE/ LEGNO	Imballaggi cartone, pallet legno	8,2% (cartone, in peso)	Molto alta (>90%)	Filiera consolidata di recupero; legno spesso riutilizzato
PACKAGING – PLASTICA	Imballaggi in plastica	0,7% (in pezzi)	Media (≈50–70%)	Riciclabilità in crescita con miglioramento dei flussi
MATERIALI AUSILIARI	Residuali vari (<0,5%)	<0,5%	Bassa (<30%)	Recupero complesso; gestione come rifiuti speciali

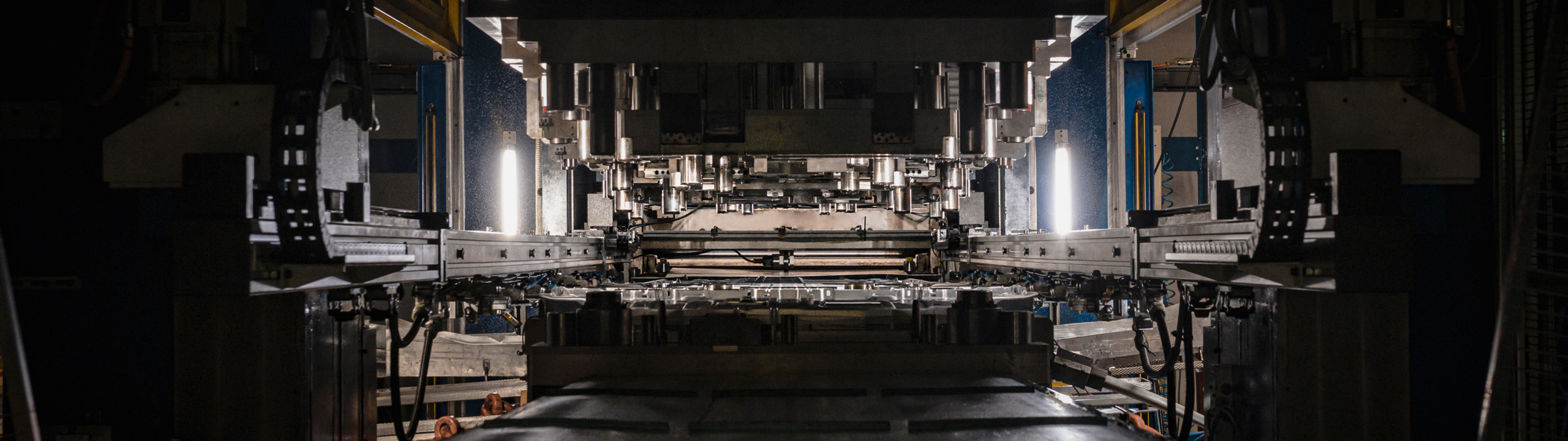
6.2 Analisi rifiuti generati come *output* produttivo

INFORMATIVE GRI: 306-3, 306-4, 306-5

La lettura dei dati di input dei materiali trova un **naturale completamento** nell'analisi dei rifiuti generati, che permette di **valutare l'efficacia del modello di economia circolare** perseguito dal Gruppo. Nel biennio 2023-2024 Mevis ha registrato una **riduzione complessiva dei rifiuti prodotti**, passati da **21.965 tonnellate a 20.065 tonnellate**, con un calo pari all'**8,7%**. La tendenza è coerente con il **contenimento dei consumi di materie prime** (-14,3% nello stesso periodo) e riflette l'attenzione crescente all'efficienza dei cicli produt-

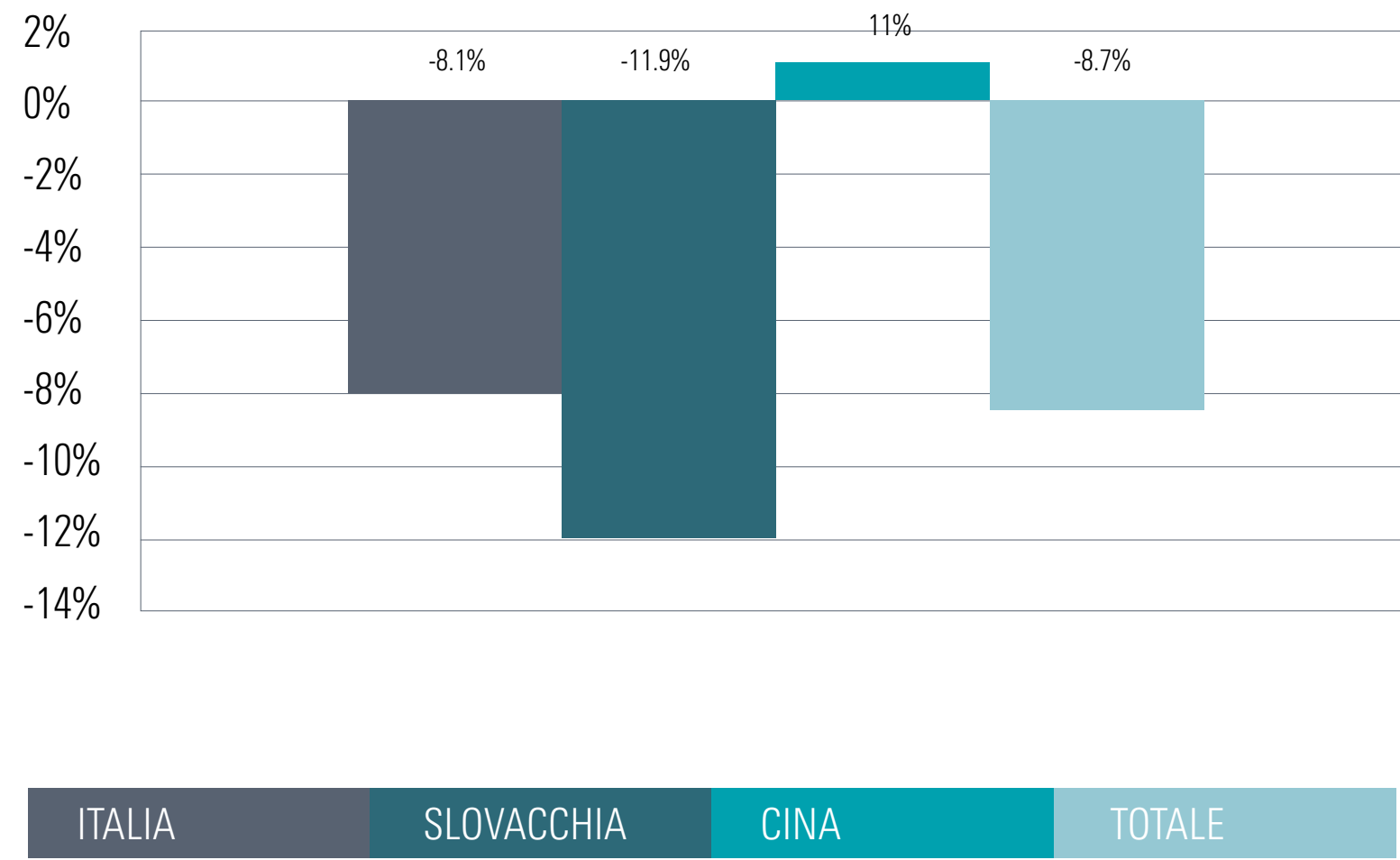
tivi. La distribuzione dei rifiuti per Paese ricalca la geografia dei consumi di materiali: l'**Italia** rappresenta la **quota principale con oltre l'83% del totale, seguita dalla Slovacchia** che si attesta intorno al **15%** e dalla **Cina** che mantiene un'**incidenza marginale**, poco superiore all'**1%**. Questa ripartizione evidenzia come i flussi di scarto siano fortemente concentrati nei siti con maggiore capacità produttiva, confermando la correlazione diretta tra *input* e *output* ambientali.



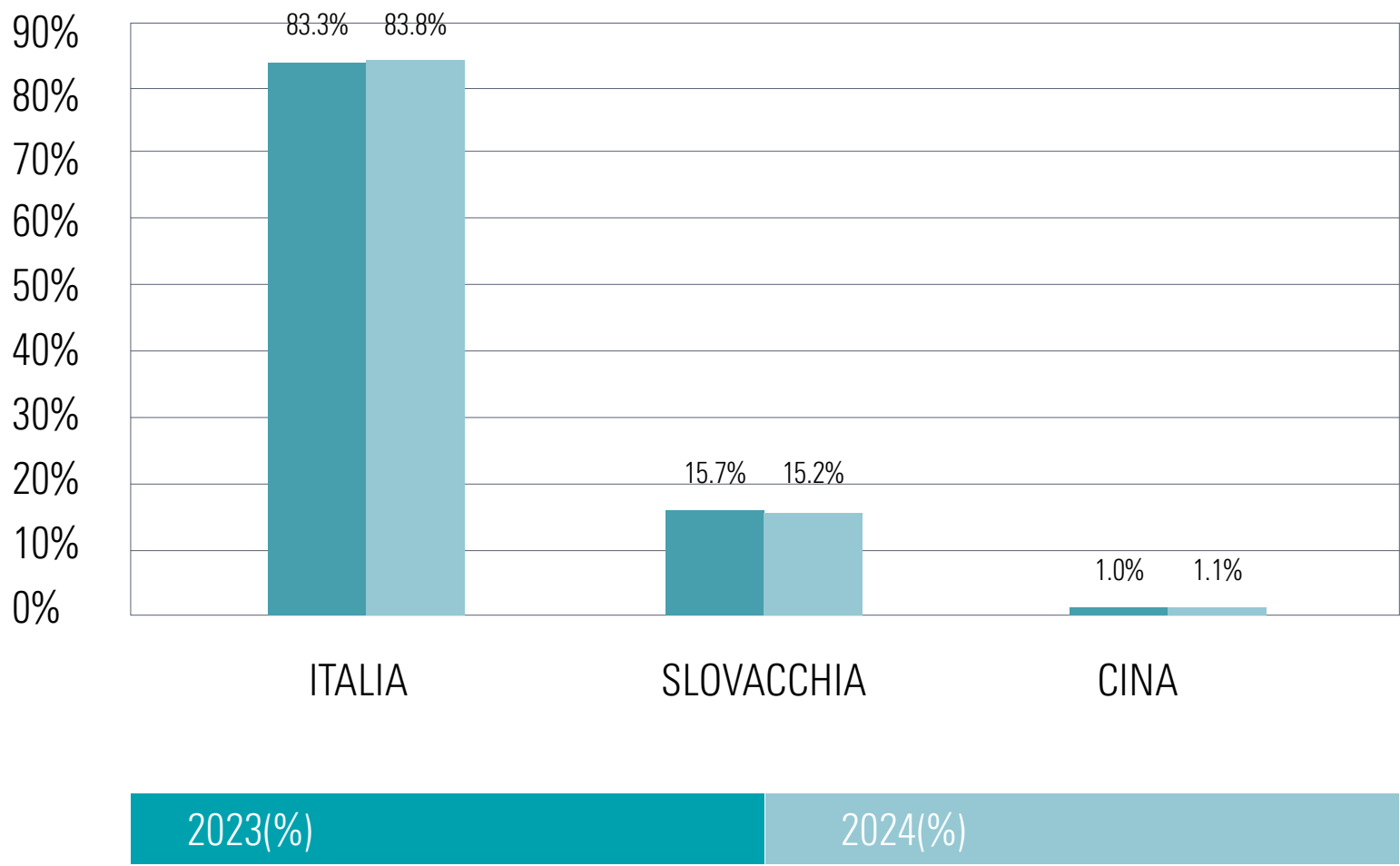


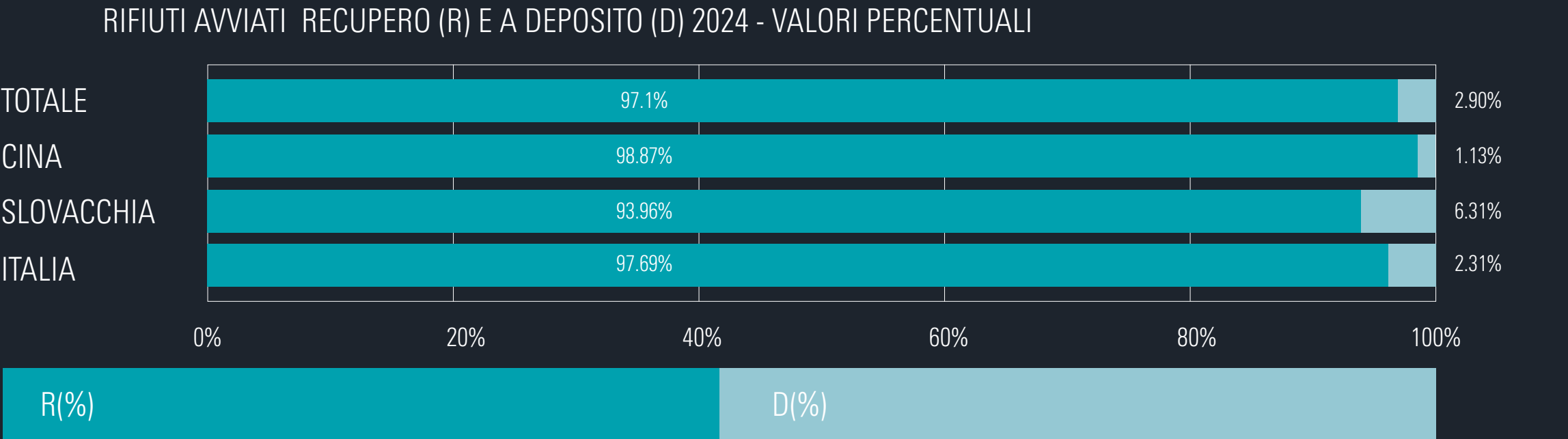
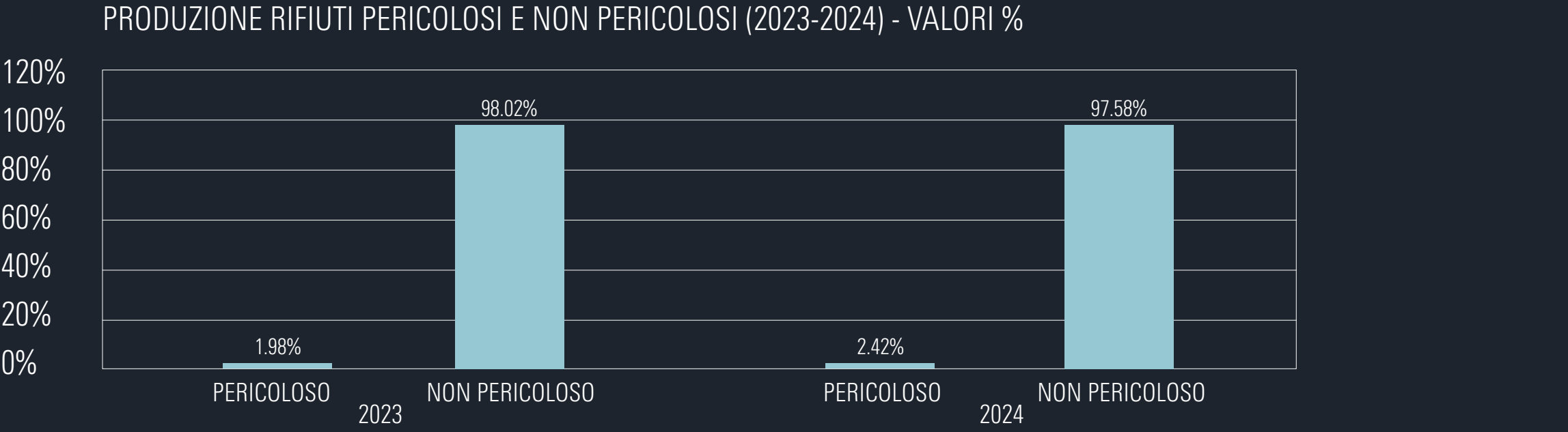
RIFIUTI GENERATI PER PAESE (2023–2024)					
Paese	2023 (Tonn.)	2023%	2024 (Tonn.)	2024%	Var. %
Italia	18.296	83,3%	16.805	83,80%	-8,1%
Slovacchia	3.456	15,7%	3.044	15,20%	-11,9%
Cina	213	1,0%	215	1,10%	1,1%
Totale	21.965	100,00%	20.065	100%	-8,7%

VARIAZIONE % RIFIUTI GENERATI 2024-2023



RIFIUTI GENERATI PER PAESE (2023-2024) - VALORI %





RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI RIPARTITI PER PAESE (2023-2024)					
	ANNO	Non Pericolosi (Tonn.)	Pericolosi (Tonn.)	% Non Pericolosi	% Pericolosi
ITALIA	2023	18.010	286	98,44%	1,56%
	2024	16.505	300	98,21%	1,79%
SLOVACCHIA	2023	3.310	146	95,78%	4,22%
	2024	2.862	183	94,00%	6,00%
CINA	2023	209	4	98,30%	1,70%
	2024	212	3	98,73%	1,27%
TOTALE	2023	21.530	435	98,02%	1,98%
	2024	19.579	486	97,58%	2,42%

RIFIUTI SUDDIVISI PER PAESE E RIPARTITI PER RECUPERO E SMALTIMENTO					
	ANNO	R (Tonn.)	D (Tonn.)	R (%)	D (%)
ITALIA	2023	17.902	394	97,85%	2,15%
	2024	16.418	388	97,69%	2,31%
SLOVACCHIA	2023	3.312	144	95,82%	4,18%
	2024	2.852	192	93,96%	6,31%
CINA	2023	209	3	98,39%	1,61%
	2024	213	2	98,87%	1,13%
TOTALE	2023	21.423	542	97,53%	2,47%
	2024	19.482	582	97,10%	2,90%

Accanto a questa componente, che testimonia l’alta recuperabilità del mix di rifiuti, **permane una quota più critica legata ai rifiuti pericolosi**. Emulsioni oleose, soluzioni acquose e fanghi da lavorazioni meccaniche costituiscono complessivamente circa il 12-15% del totale e vengono prevalentemente mandati a deposito, in mancanza di tecnologie di riciclo consolidate. Questa componente rappresenta l’area più sfidante per l’evoluzione futura, nella quale Mevis ha già avviato progetti di sostituzione e rigenerazione per allungare la vita utile dei fluidi.

La prevalenza del recupero rispetto allo smaltimento è evidente se si osservano i dati aggregati per Paese. Nel 2024 l’Italia ha **avviato a recupero circa il 98%** dei propri rifiuti, mentre la **Slovacchia si attesta intorno al 94%** e la **Cina** raggiunge **valori prossimi al 99%**, grazie alla quasi esclusiva produzione di sfridi metallici. A livello complessivo, il Gruppo destina al recupero oltre 19.400 tonnellate, pari all’97,1% del totale, mentre lo smaltimento riguarda circa 582 tonnellate, concentrate principalmente nei flussi pericolosi.

6.3 Consumi idrici e rischio

INFORMATIVE GRI: 303-1, 303-3

Per valutare in modo più approfondito il contesto ambientale in cui Mevis opera, è stata condotta un'analisi del **rischio idrico e dei rischi fisici correlati** tramite la piattaforma **Aqueduct Water Risk Atlas** del *World Resources Institute (WRI)*. Il *Water Risk Atlas del WRI* rappresenta uno dei principali strumenti internazionali per la valutazione del rischio idrico.

Attraverso un set integrato di indicatori quantitativi e climatici, la piattaforma analizza il rischio fisico associato alla **disponibilità, variabilità e qualità delle risorse idriche** in un determinato territorio. In particolare, l'indicatore **Physical Risks Quantity** misura il rischio complessivo legato a una **quantità d'acqua insufficiente o eccessiva**, integrando diversi fattori tra cui:

Stress idrico (rapporto tra prelievo e disponibilità idrica rinnovabile);

Declino delle falde acquifere (trend di abbassamento del livello idrico sotterraneo);

Variabilità interannuale e stagionale (oscillazioni nel tempo delle precipitazioni e della portata idrica);

Rischio di siccità (probabilità e intensità di periodi prolungati di carenza d'acqua);

Rischio di alluvioni fluviali e costiere (frequenza e severità di eventi di eccesso idrico).



SEDE	Paese / Bacino idrografico	Rischio fisico (Aqueduct 4.0)	Stress idrico	Variabilità stagionale	Rischio siccità	Rischio alluvioni fluviali	Rischio alluvioni costiere
Pieve d’Alpago (BL)	Italia – Bacino del Piave	Alto (3–4)	Medio–Alto (20–40%)	Medio–Alto (0,50–0,75)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Alto (6 su 1.000 – 1 su 100)	Medio–Alto (7 su 100.000 – 3 su 10.000)
Belluno (BL)	Italia – Bacino del Piave	Alto (3–4)	Medio–Alto (20–40%)	Medio–Alto (0,50–0,75)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Alto (6 su 1.000 – 1 su 100)	Medio–Alto (7 su 100.000 – 3 su 10.000)
Rosà (VI)	Italia – Bacino del Brenta	Alto (3–4)	Medio–Alto (20–40%)	Medio–Alto (0,50–0,75)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Medio–Alto (2 su 1.000 – 6 su 1.000)	Basso–Medio (9 su 1.000.000 – 7 su 100.000)
Tezze sul Brenta (VI)	Italia – Bacino del Brenta	Alto (3–4)	Medio–Alto (20–40%)	Medio–Alto (0,50–0,75)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Medio–Alto (2 su 1.000 – 6 su 1.000)	Basso–Medio (9 su 1.000.000 – 7 su 100.000)
Šamorín (Slovacchia)	Slovacchia – Bacino del Danubio	Basso–Medio (1–2)	Basso (<10%)	Basso–Medio (0,25–0,50)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Medio–Alto (2 su 1.000 – 6 su 1.000)	Basso (0 – 9 su 1.000.000)
Yangzhou (Cina)	Cina – Bacino Gaoyou Hu (North China Plain Aquifer System)	Alto (3–4)	Alto (40–80%)	Basso–Medio (0,25–0,50)	Medio–Alto (0,6–0,8)	Estremamente Alto (>1 su 100)	Basso–Medio (9 su 1.000.000 – 7 su 100.000)

Un valore più elevato del *Physical Risks Quantity* indica un **maggiore rischio idrico complessivo**, sia in termini di scarsità d’acqua disponibile, sia di vulnerabilità ad eventi estremi come alluvioni o siccità.

I risultati mostrano come le sedi italiane del Gruppo Mevis siano situate in aree a **rischio fisico idrico elevato**, con stress idrico medio-alto e rischio di siccità significativo, coerenti con il contesto climatico del Nord-Est italiano, soggetto a oscillazioni stagionali e riduzione delle risorse idriche superficiali.

Le sedi di Rosà e Tezze sul Brenta evidenziano un rischio leggermente inferiore rispetto a quelle del Bellunese, ma restano in fascia alta di vulnerabilità.

La **sede di Šamorín** (Slovacchia) si distingue per un **rischio idrico contenuto**, grazie a una buona disponibilità di risorse e stabilità climatica.

Diversamente, la sede di **Yangzhou** (Cina) presenta un **elevato stress idrico** (40–80%) e un rischio estremo di alluvioni fluviali, tipico delle aree densamente urbanizzate e idraulicamente complesse della pianura orientale cinese.

Per quanto riguarda i **consumi idrici**, il Gruppo Mevis evidenzia come l’acqua non rappresenti un **fattore ambientale rilevante** nel complesso delle proprie attività produttive. L’utilizzo di questa risorsa è infatti limitato principalmente a **funzioni igienico-sanitarie** e ad alcuni processi di raffreddamento tecnico. In tali casi, l’acqua impiegata viene successivamente convogliata nei **sistemi fognari pubblici**, senza la necessità di trattamenti specifici o di interventi di depurazione aggiuntivi.

Nonostante l’impatto ridotto, Mevis adotta da anni un **monitoraggio costante** dei consumi, introducendo **soluzioni di efficientamento** volte a ridurre gli sprechi e migliorare la gestione complessiva della risorsa. Tali azioni includono il controllo dei prelievi, la manutenzione periodica delle reti interne e l’ottimizzazione dei sistemi di raffreddamento e climatizzazione.

Nel sito slovacco, la **gestione della risorsa idrica** è parte integrante di un **sistema produttivo** altamente **moderno e sostenibile**. L’acqua di falda viene utilizzata nei **processi di raffreddamento** tramite un circuito chiuso che riduce al minimo le dispersioni e consente di restituire l’acqua all’ambiente in condizioni di purezza. Il sistema è completato da pompe di ca-

lore e da impianti di ventilazione e climatizzazione adiabatici, che consentono di **contenere il fabbisogno idrico complessivo**. Anche l’irrigazione delle aree verdi avviene in modo automatico, sfruttando l’acqua sotterranea in un’ottica di piena efficienza e circolarità.

La qualità del progetto e le soluzioni tecnologiche adottate hanno portato lo stabilimento slovacco a ricevere **due importanti riconoscimenti: il primo premio per qualità e innovazione tecnologica** assegnato dalla *Bratislava University of Technology* e il **primo premio per la scelta dei materiali e delle soluzioni ambientali** nell’ambito della competizione nazionale *Building of the Year*. Questi premi confermano l’impegno del Gruppo Mevis nel coniugare innovazione, efficienza produttiva e rispetto per le risorse naturali.

Nel periodo 2023–2024, l’andamento dei consumi mostra una **riduzione complessiva del 20,1%**, determinata in particolare dal calo dei prelievi da pozzo nella sede slovacca, mentre i consumi delle sedi italiane si mantengono sostanzialmente stabili e quelli della sede cinese, sebbene in riduzione, restano marginali.

PRELIEVI IDRICI 2023-2024 SUDDIVISI PER PAESE E FONTE								
	2023				2024			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
PRELIEVI DA ACQUEDOTTO (m³)	11.174	1.323	1.030	13.527	11.949	872	780	13.601
PRELIEVI DA POZZO (m³)	3.183	635.242	0	638.425	3.242	504.027	0	507.269
TOTALE PRELIEVI IDRICI (m³)	14.357	636.565	1.030	651.952	15.191	504.899	780	520.870



7

Comunità e progetti sociali

7.1 Distribuzione del valore agli *stakeholder*

P. 75

7.2 Investimenti per la comunità

P. 77

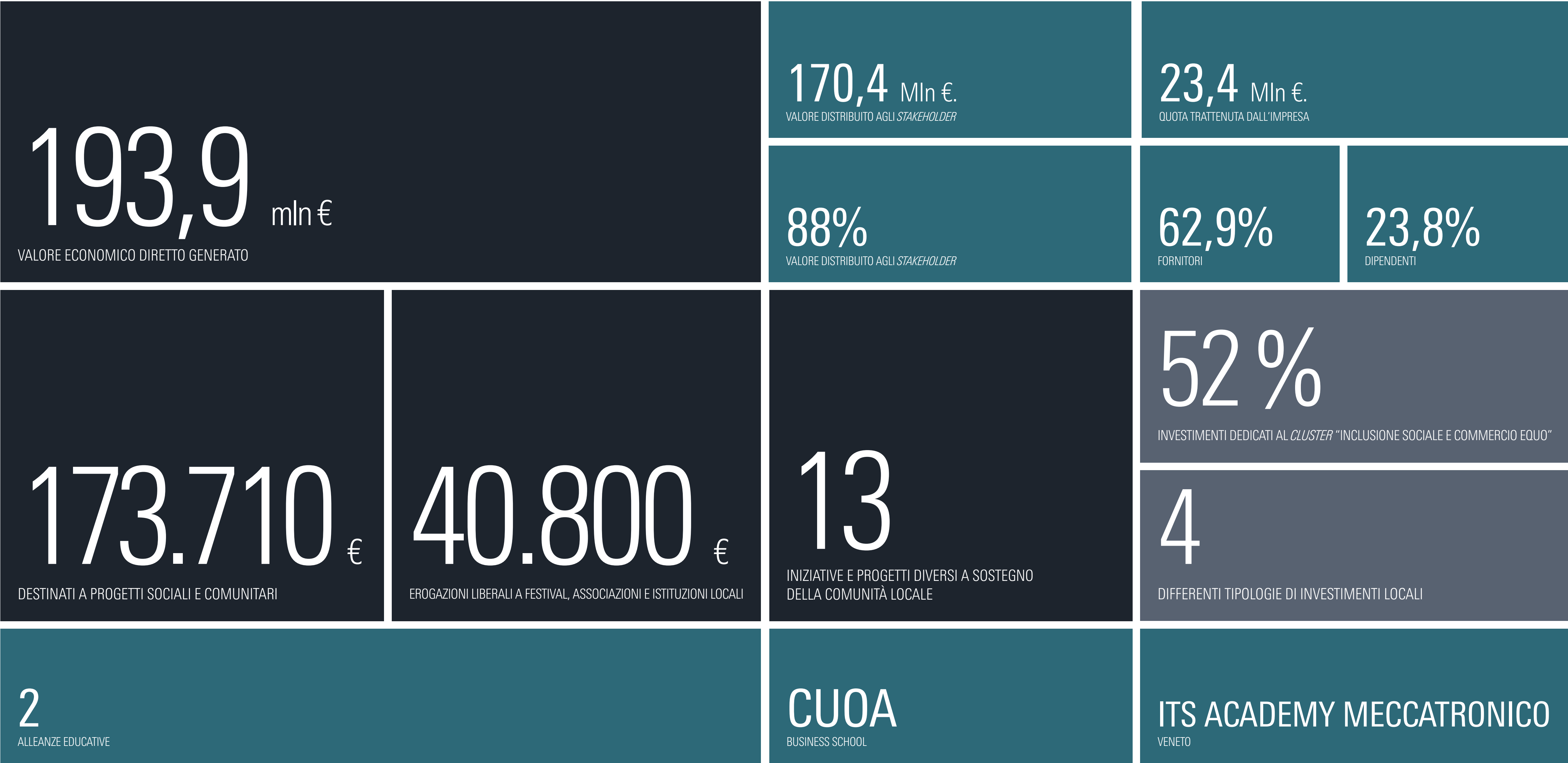




7. Comunità e progetti sociali

INFORMATIVE GRI	201-1; 203-2
AMBITO ESG	SOCIALE
OBIETTIVI AGENDA 2030	
<i>POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO</i>	Carta dei Valori; Codice Etico; Adesione al Global Compact ONU – Communication on Progress 2024; Programmi di <i>welfare</i> e benessere aziendale; Progetto “Cantiere Donne”; Campagne di prevenzione “Ottobre Rosa” e “Nutrire il Benessere”; MevisGym e Mevis Go Bike; Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri; Collaborazioni con enti locali e associazioni (Casa a Colori, San Luca Medical, Extragirol)
<i>STAKEHOLDER PRINCIPALI</i>	Lavoratori e collaboratori; Management team; Comunità locali; Scuole, università ed enti di ricerca; Associazioni di categoria; Pubblica amministrazione e autorità
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Alta
PANORAMICA GENERALE	Il Gruppo Mevis interpreta la propria responsabilità sociale in modo concreto, promuovendo progetti che uniscono benessere, inclusione e legame con il territorio . Le iniziative 2023–2024 spaziano dal Cantiere Donne — che favorisce l’inserimento femminile nei reparti produttivi — ai programmi di prevenzione e salute (Ottobre Rosa , Nutrire il Benessere), fino alle attività sportive e di socialità (Mevis On Bike , MevisGym). Accanto a queste, il Corso di Italiano dedicato ai collaboratori stranieri rappresenta un impegno per l’inclusione linguistica e culturale. Tutte le azioni rispondono ai valori aziendali di partecipazione e rispetto reciproco e rafforzano la relazione con la comunità locale

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



Il radicamento nel territorio e il rapporto con la comunità sono elementi essenziali della cultura aziendale di Mevis. L'impresa, nata e cresciuta in Veneto e oggi presente anche a livello internazionale, ha sempre interpretato il proprio ruolo non solo come produttore di valore economico, ma come attore sociale capace di contribuire al benessere collettivo. Questo approccio si traduce in una visione della sostenibilità che va oltre i confini dell'azienda e che riconosce la responsabilità verso i territori e le persone con cui entra quotidianamente in relazione.

Il contributo alla comunità si manifesta in due forme principali. Da un lato, attraverso la **distribuzione del valore economico generato**, che viene condiviso con dipendenti, fornitori, Pubblica Amministrazione e *stakeholder* locali, in un'ottica di equa ripartizione della ricchezza prodotta. Dall'altro, mediante **investimenti sociali diretti**, ossia iniziative a sostegno della salute, della cultura, della solidarietà e della mobilità sostenibile.

Questi interventi sono parte di una strategia organica che integra le dimensioni **economica, sociale e culturale**. Le iniziative vengono infatti progettate con l'obiettivo di avere un impatto concreto sul territorio, rafforzare il senso di appartenenza e migliorare la qualità della vita delle persone, dentro e fuori dall'impresa.

In questo quadro, i collaboratori non sono solo beneficiari, ma spesso anche protagonisti: la partecipazione diretta alle campagne interne, la possibilità di scegliere i progetti da sostenere o di prendere parte a iniziative sia sportive sia di sensibilizzazione rafforza il legame tra azienda e comunità e crea una rete virtuosa di coinvolgimento.

FOCUS

Partnership educative per la crescita del territorio

Lo sviluppo del territorio passa anche attraverso la costruzione di **alleanze educative** capaci di connettere impresa, scuola e alta formazione. In questa prospettiva, Mevis promuove un modello di **partnership formativa** che valorizza il capitale umano e sostiene la competitività del sistema produttivo locale, investendo nella crescita delle persone e nella trasmissione delle competenze alle nuove generazioni.

La collaborazione con l'**ITS Academy Meccatronico Veneto**, di cui l'azienda è **socio fondatore** e **membro del Consiglio di Amministrazione**, ne è un esempio concreto. L'impegno si traduce nella **co-progettazione dei percorsi formativi**, nella partecipazione diretta alla definizione delle competenze tecnico-specialistiche e nell'accoglienza di **tirocini strutturati** che permettono agli studenti di sperimentare sul campo le tecnologie e i processi dell'industria meccatronica. Attraverso questa collaborazione, Mevis contribuisce a colmare il divario tra scuola e impresa, sostenendo l'occupabilità giovanile e alimentando una filiera di competenze qualificate che costituisce un valore per l'intero sistema produttivo veneto.

Parallelamente, il legame con la **CUOA Business School**, uno dei più autorevoli centri italiani di formazione manageriale, rafforza la dimensione strategica di questo impegno. La **Presidenza di Federico Visentin**, Amministratore Delegato del Gruppo Mevis, testimonia una partecipazione attiva alla diffusione di modelli di **leadership consapevole** e di **gestione responsabile dell'impresa**, fondati su innovazione, etica e sostenibilità.

La sinergia tra questi due poli formativi – tecnico e manageriale – consente di costruire una **catena integrata della conoscenza**, in grado di rispondere ai bisogni dell'impresa contemporanea: competenze operative solide, capacità di visione e cultura della responsabilità. In questo modo Mevis si conferma **attore di riferimento nella formazione del capitale umano territoriale**, contribuendo alla competitività industriale e alla crescita sostenibile del sistema economico locale.



7.1 Distribuzione del valore agli stakeholder

INFORMATIVE GRI: 201-1

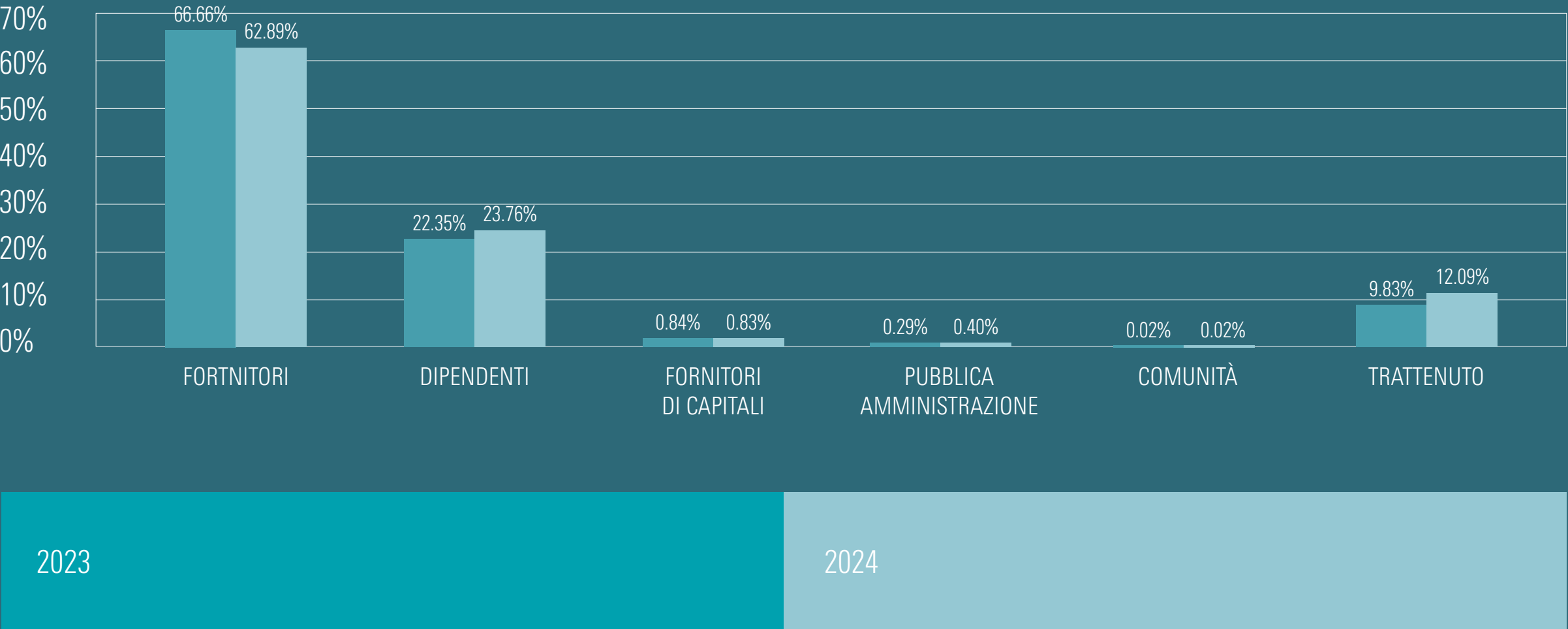
Il valore economico diretto generato e distribuito è uno degli indicatori chiave per misurare l’impatto di un’impresa sul territorio e sugli *stakeholder*. Per il Gruppo Mevis rappresenta il modo più concreto di rendicontare il proprio contributo alla società: attraverso salari, pagamenti ai fornitori, tasse e investimenti nella comunità, l’azienda traduce la propria performance economica in valore condiviso.

Nel 2024 il Gruppo ha generato **193,9 milioni di euro**, con un calo del 5% rispetto al 2023. Tale diminuzione riflette un contesto economico ancora caratterizzato da volatilità dei mercati e tensioni sulla filiera produttiva, ma non ha impedito a Mevis di mantenere elevata la capacità di redistribuzione. Infatti, il **valore distribuito agli *stakeholder* è stato pari a 170,4 milioni di euro**, ovvero l’**88% del totale generato**. La quota trattenuta dall’impresa, destinata a reinvestimenti, ricerca e sviluppo, si è attestata a **23,4 milioni di euro**, in aumento rispetto ai 20 milioni del 2023 (+16,5%).

La suddivisione del valore distribuito mette in evidenza la centralità dei **fornitori**, che nel 2024 hanno ricevuto il **62,9% del totale**, pari a circa due terzi del valore redistribuito. Questa quota, sebbene in calo rispetto al 2023 (-10,6%), sottolinea la forte interdipendenza del Gruppo con la propria *supply chain* e il ruolo strategico dei partner esterni nel modello di business.

RIPARTIZIONE DELLA RICCHEZZA PER CATEGORIA DI <i>STAKEHOLDER</i> 2023-2024			
Stakeholder	2023	2024	Δ% 23 - 24
Fornitori	66,7%	62,9%	-10,6%
Dipendenti	22,4%	23,8%	0,7%
Fornitori di capitali	0,8%	0,8%	-5,6%
Pubblica amministrazione	0,3%	0,4%	29,6%
Comunità	0,0%	0,0%	-14,2%
Trattenuto	9,8%	12,1%	16,5%

DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO PER CATEGORIA DI *STAKEHOLDER*



I **dipendenti** rappresentano la seconda categoria per entità di valore distribuito, con il **23,8% del totale** (+0,7% rispetto al 2023). Questo dato testimonia l’attenzione di Mevis alla dimensione sociale interna: stipendi, *benefit*, contributi previdenziali e programmi di *welfare* hanno un impatto diretto sulla qualità della vita dei collaboratori e delle loro famiglie.

Un segnale rilevante arriva anche dai rapporti con la **Pubblica Amministrazione**. I pagamenti fiscali crescono da **602 mila euro nel 2023 a 781 mila euro nel 2024**. Questo andamento indica un rafforzamento della capacità fiscale e, più in generale, della solidità del Gruppo nel contribuire alle entrate statali.

Gli **investimenti nella comunità** si mantengono su valori contenuti in termini assoluti, ma con un forte impatto qualitativo: **43,8 mila euro nel 2024**, destinati a progetti sociali, culturali, sportivi e di sostegno alle fasce vulnerabili della popolazione.

Guardando la distribuzione per *stakeholder* (figura sotto), si osserva come **quasi il 90% del valore generato venga redistribuito direttamente alla filiera economica e sociale**. Questo modello contribuisce non solo a consolidare la competitività di Mevis, ma anche a sostenere l’ecosistema territoriale in cui l’azienda opera, dalle imprese locali alle famiglie dei dipendenti, fino alla comunità e alle istituzioni.

7.2 Investimenti per la comunità

INFORMATIVE GRI: 203-2

Per Mevis, essere impresa significa assumere un ruolo attivo nello sviluppo sociale e culturale dei territori in cui opera. Radicata nella tradizione veneta, l’azienda si impegna costantemente a favore della comunità, sostenendo progetti locali e promuovendo iniziative che spaziano dall’inclusione sociale alla cultura, dalla mobilità sostenibile alla salute.

L’approccio integra il sostegno a enti e associazioni con programmi di *welfare* e di partecipazione interna, che coinvolgono direttamente i collaboratori. In questo modo, l’impatto sociale di Mevis va oltre il contributo economico, generando valore condiviso e rafforzando il legame tra impresa e territorio.

Nel 2024, il Gruppo ha destinato complessivamente 173.710 euro a progetti sociali e comunitari, distribuiti in quattro macro-ambiti: inclusione lavorativa e commercio equo, cultura e solidarietà, mobilità sostenibile e sport, salute e benessere.

Le attività di **inclusione sociale e commercio equo** rappresentano la voce più rilevante (oltre il 52% del totale), con il coinvolgimento di cooperative che favoriscono l’occupazione di persone svantaggiate e di realtà come Unicomondo, a cui è affidata la preparazione delle strenne natalizie. Queste scelte rafforzano il legame con il territorio e promuovono modelli di economia solidale.

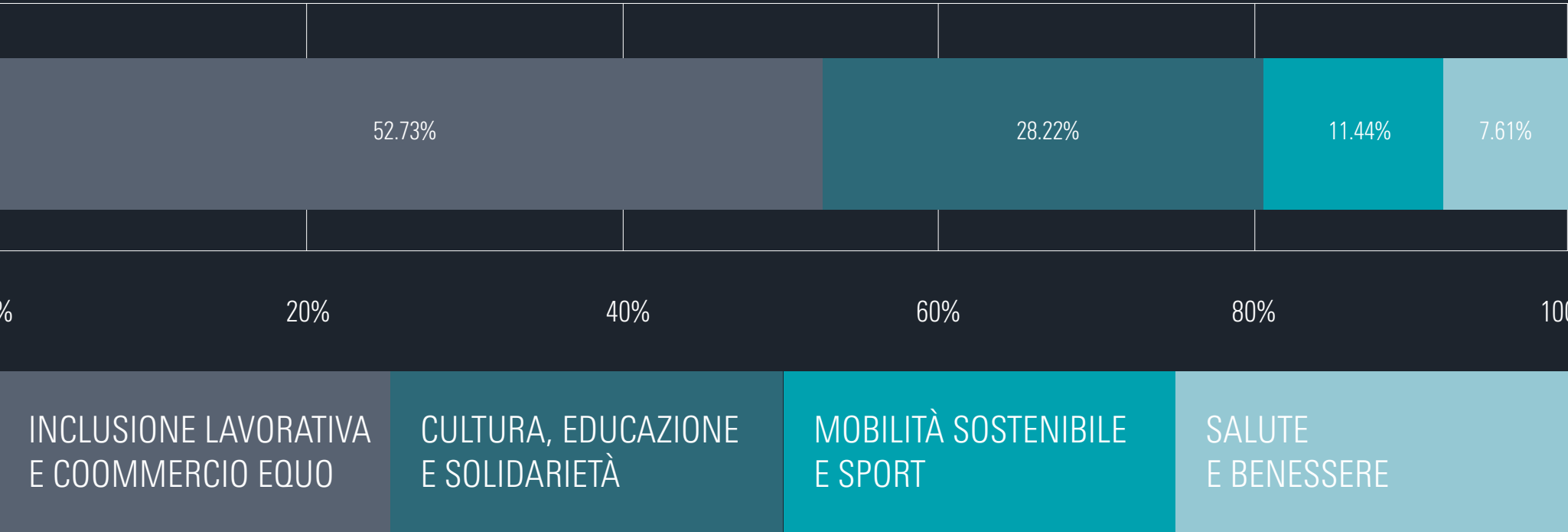
Nell’area **culturale ed educativa (28%)**, Mevis, quale *Innovation Partner*, sostiene eventi come il festival Radici Future e numerose associazioni e istituzioni locali attraverso erogazioni liberali (40,8 mila euro). A queste si affianca l’iniziativa **Mevis for People – Decidi tu chi aiutare**, che da anni rappresenta un momento distintivo di partecipazione bottom-up durante il quale, in occasione dell’Assemblea Pre-Natalizia, i collaboratori presentano e votano i progetti sociali e culturali a loro più vicini, orientando così in modo diretto l’allocazione delle risorse aziendali.

La promozione della **mobilità sostenibile e dello sport** (pari a quasi il 12%) si concretizza nel programma Mevis Go Bike, che mette a disposizione una flotta di biciclette elettriche e un sistema di monitoraggio digitale, e nella Pedalata di Primavera, occasione di incontro tra dipendenti, famiglie e comunità locale. A queste iniziative si aggiungono tornei e sponsorizzazioni sportive, con l’obiettivo di favorire stili di vita sani e rafforzare i legami comunitari.

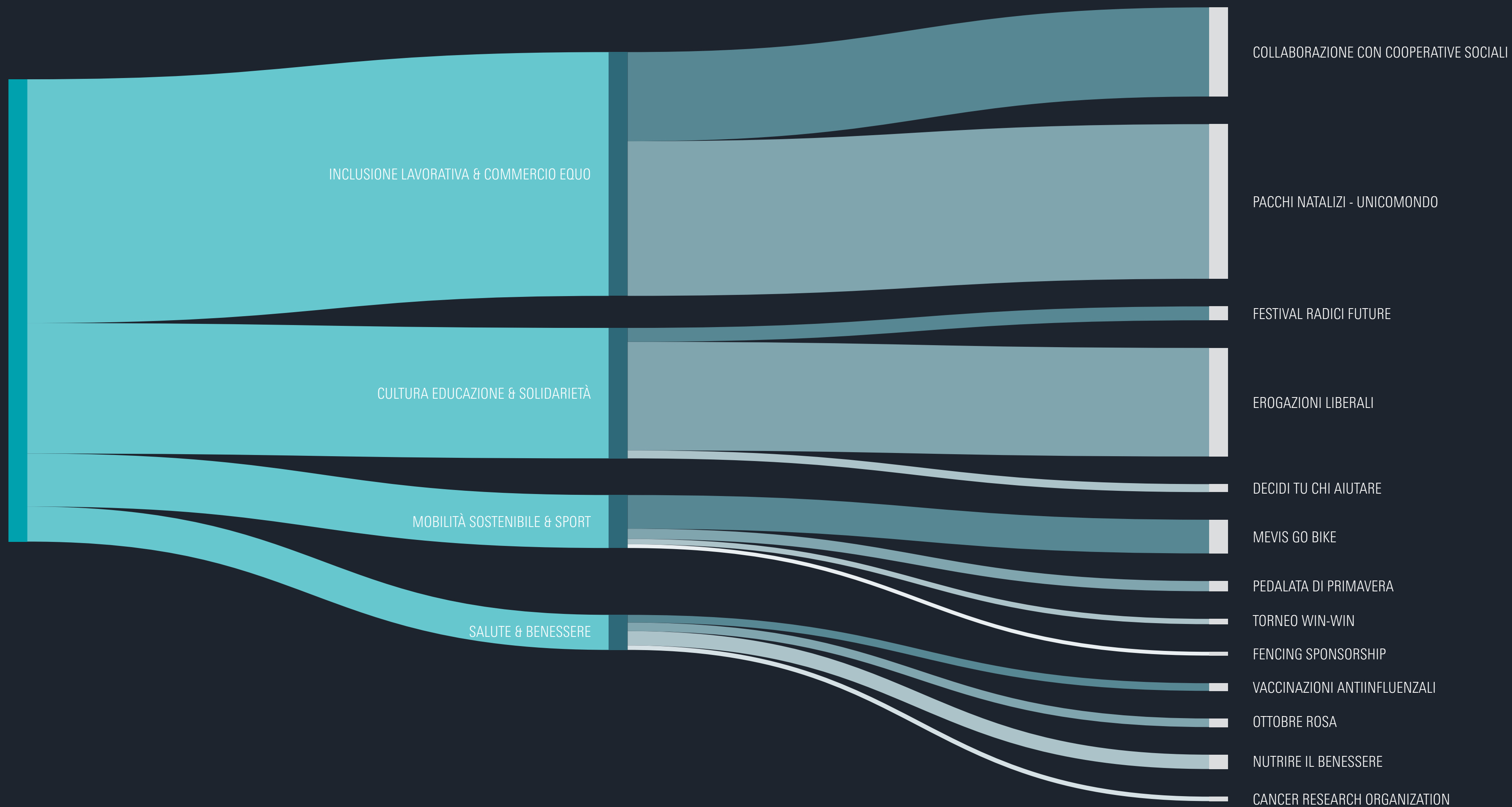
Infine, il *cluster* dedicato a **salute e benessere** (poco meno dell’8%) raccoglie progetti di prevenzione e sensibilizzazione, dalle campagne vaccinali volontarie al sostegno a Ottobre Rosa, fino al percorso annuale Nutrire il benessere, che unisce formazione nutrizionale, *contest* culinari e coinvolgimento attivo del personale.

CLUSTER	Iniziativa	Descrizione
INCLUSIONE LAVORATIVA & COMMERCIO EQUO	Collaborazioni con cooperative sociali	Attività di lavorazioni manuali affidate a cooperative che inseriscono persone svantaggiate nel mondo del lavoro (Coop. Avvenire, L’Apostrofo).
	Pacchi natalizi (Unicomondo)	Preparazione delle strenne natalizie affidata a una cooperativa di commercio equo-solidale.
CULTURA, EDUCAZIONE & SOLIDARIETÀ	Festival Radici Future	Sostegno a un evento che promuove sostenibilità, economia circolare ed etica d’impresa.
	Erogazioni liberali	Donazioni a scuole, istituti culturali, enti di ricerca e associazioni locali (es. Festival Biblico, Teatro Olimpico, Fondazione Fibrosi Cistica).
	Mevis for People – Decidi tu chi aiutare	Iniziativa partecipativa in cui i collaboratori presentano e votano progetti sociali e culturali da sostenere.
MOBILITÀ SOSTENIBILE & SPORT	Mevis Go Bike	Programma aziendale di e-bike e carpooling con sistema di monitoraggio km percorsi, app digitale e incentivi.
	Pedalata di Primavera	Evento aperto a dipendenti, famiglie e comunità per promuovere l’uso della bici e la socialità.
	Torneo Win-Win	Torneo interaziendale con finalità benefiche e sociali, devolvendo parte dei ricavi a iniziative locali.
	Sponsorizzazioni sportive	Sostegno a eventi sportivi locali (es. torneo di scherma in Slovacchia).
SALUTE & BENESSERE	Vaccinazioni antinfluenzali	Campagna vaccinale aziendale gratuita con incentivi ai partecipanti.
	Ottobre Rosa	Sostegno a iniziative di prevenzione del tumore al seno tramite screening gratuiti e convenzioni.
	Nutrire il benessere	Programma di sensibilizzazione su corretta alimentazione e stili di vita sani, con il coinvolgimento di medici e nutrizionisti.
	Donazione ricerca oncologica	Contributo a organizzazioni per la ricerca contro il cancro (Slovacchia).

PROGETTI SOCIALI E CULTURALI RIPARTITI PER AMBITO - VALORE %



INVESTIMENTO TOTALE
173.710,25 €



8

Catena di fornitura sostenibile

8.1 Distribuzione geografica e struttura della catena di fornitura

P. 86



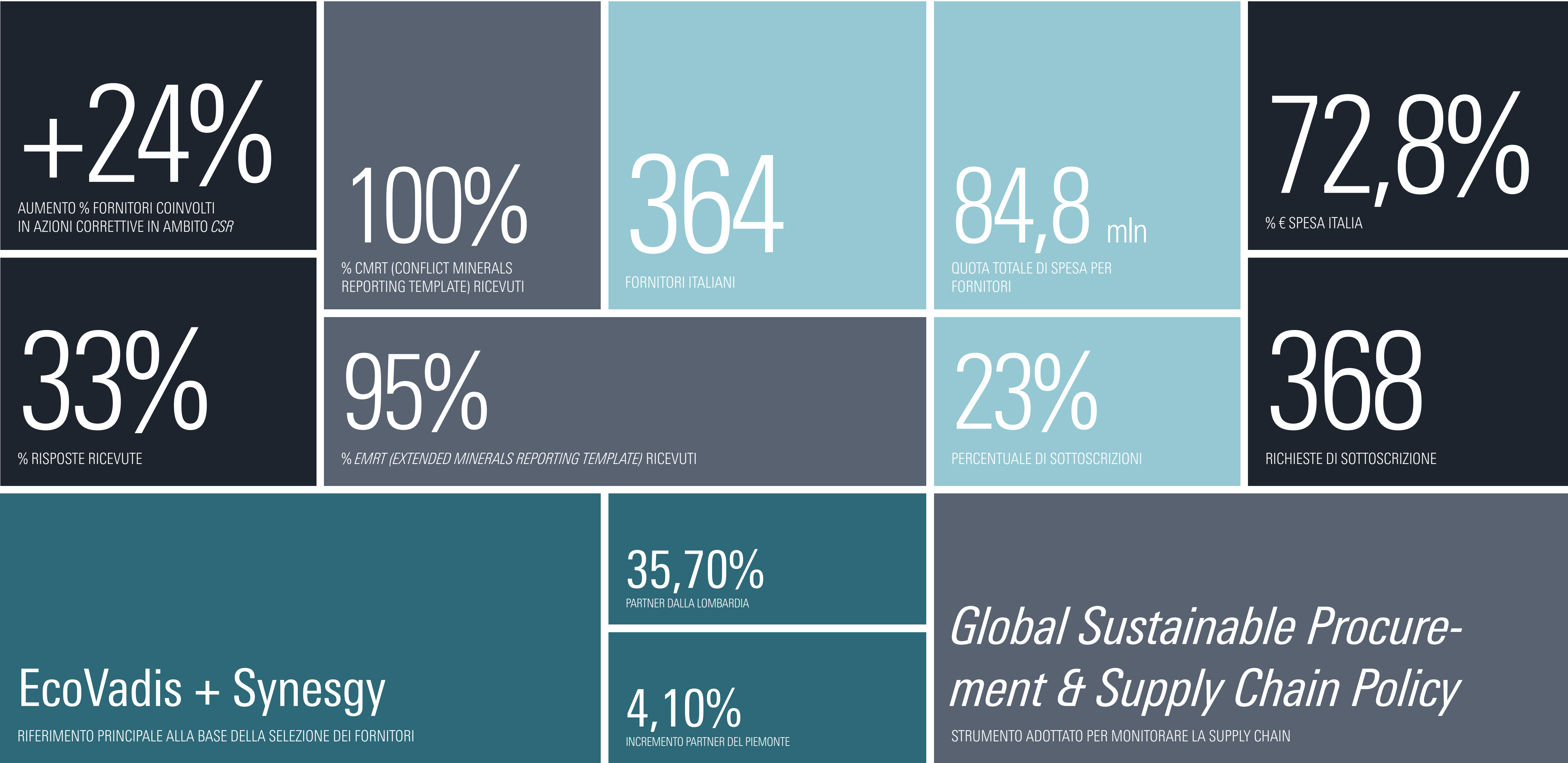


8. Catena di fornitura sostenibile

INFORMATIVE GRI: 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

INFORMATIVE GRI	2-6, 204-1; 308-1, 308-2, 414-1, 414-2
AMBITO ESG	SOCIALE
OBIETTIVI AGENDA 2030	
<i>POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO</i>	Supply Chain Policy & Procurement Requirements; Politica del Gruppo Mevis; Codice Etico; Vendor Rating – sistema di qualifica e valutazione semestrale fornitori; Manuale del Fornitore e Requisiti Tecnici per l’Approvvigionamento; Codice di Condotta e impegni etici lungo la filiera; Audit periodici di seconda parte e monitoraggio ESG; Programma di valutazione fornitori ISO/IATF e monitoraggio delle emissioni di Scope 3
<i>STAKEHOLDER PRINCIPALI</i>	Fornitori di materie prime; Servizi critici di produzione; Energia & Utilities; Gestori ambientali; Consiglio di Amministrazione; Collegio Sindacale; Soci; Management team;
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Media-Alta
PANORAMICA GENERALE	La sostenibilità della catena di fornitura è un asse strategico per Mevis, che adotta criteri ambientali, sociali ed etici nei processi di qualifica e gestione dei fornitori. La <i>Supply Chain Policy 2024</i> estende a tutta la filiera gli impegni del Gruppo in materia di qualità, sicurezza, etica e ambiente, richiedendo ai partner standard ISO/IATF e valutazioni <i>ESG</i> periodiche. Il sistema di <i>Vendor Rating</i> misura qualità, puntualità, conformità e certificazioni, con azioni correttive e piani di miglioramento condivisi. L’approccio promuove la trasparenza , il rispetto dei diritti umani , la riduzione delle emissioni e l’ uso efficiente delle risorse .

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



La gestione responsabile della catena di fornitura è per Mevis un pilastro strategico, strettamente legato alla competitività del Gruppo e alla capacità di creare valore. La sostenibilità dei processi aziendali, infatti, dipende anche dall’affidabilità e dall’allineamento dei partner lungo tutta la *supply chain*. Per questo, l’azienda adotta criteri strutturati che combinano qualità, continuità operativa e responsabilità sociale e ambientale, promuovendo una filiera solida e coerente con i propri valori ESG.

A partire dal 2022, Mevis ha introdotto la ***Global Sustainable Procurement & Supply Chain Policy***, con l’obiettivo di promuovere pratiche di approvvigionamento responsabili e di

incoraggiare i fornitori ad adottare comportamenti concreti in ambito ambientale, sociale ed etico. Nel 2024 la politica è stata ulteriormente rafforzata con l’introduzione del ***Supplier Manual***, che prevede l’obbligo di sottoscrivere specifiche clausole relative alla tutela dell’ambiente, alle condizioni di lavoro e al rispetto dei diritti umani.

Nel 2024 sono state inviate **386 richieste di sottoscrizione**, con **91 adesioni (23%)**, in calo rispetto al 27% registrato nel 2023 (24 sottoscrizioni su 26 richieste)¹⁰. Questo processo ha l’obiettivo di rafforzare il coinvolgimento dei partner e diffondere un modello di filiera sostenibile esteso anche ai fornitori di secondo livello.

SOTTOSCRIZIONE DEL SUPPLIER MANUAL		
PAESE	2023 ¹¹	2024
N° richieste inviate	233	386
N° sottoscrizioni	63	91
% sottoscrizioni	27%	23%

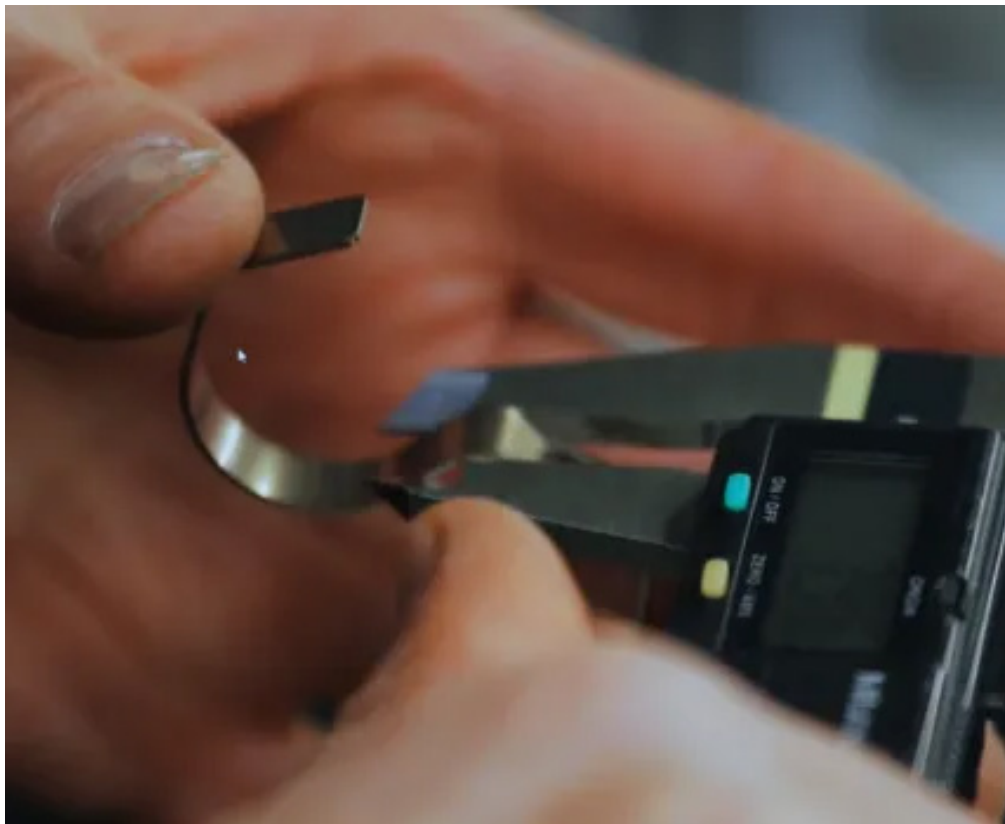
10) La differenza di richieste è motivata dall’integrazione tra *Supplier Manual* e *Global Sustainable Procurement & Supply Chain Policy*: per tale motivo, nel 2024 si è ripartiti da zero nella richiesta di sottoscrizione
11) Il manuale è stato aggiornato nel 2021 e nel 2022 i contatori sono stati azzerati, per tale ragione i dati 2023 sono la somma 2022 e 2023

I requisiti elencati nella *Policy* vengono verificati tramite **audit *on-site*** o attraverso i **questionari di *self-assessment* etico** inviati con **cadenza semestrale** dall'ufficio acquisti nell'ambito del *Vendor Rating*.

Le prestazioni dei fornitori vengono monitorate semestralmente tramite ***Vendor Rating***, che misura quattro aree principali:

- | Qualità
- | Puntualità delle consegne
- | Quantità consegnata
- | Conformità alle norme di spedizione

Il punteggio finale varia da insufficiente (<69) a ottimo (≥90), consentendo una valutazione oggettiva e comparabile. I fornitori che raggiungono almeno l'**80% nel questionario etico** ricevono una **valutazione positiva anche in ambito ESG**.



Nell’ottica di migliorare il processo di selezione dei fornitori sulla base di performance di sostenibilità, nel corso del 2024, Mevis **ha coinvolto tutti i fornitori in un’analisi** per comprendere certificazioni adottate, risultati di audit e valutazioni ottenute, percorsi ESG intrapresi e obiettivi prefissati. L’output dell’indagine ha permesso di rivedere il criterio di selezione dei fornitori incrementando il peso di performance e *rating* ESG, soprattutto per i fornitori nell’ambito *automotive* e *truck*.

Sulla base delle risposte è stato deciso di **utilizzare EcoVadis** come riferimento principale alla base della **selezione dei fornitori**, per i fornitori che non hanno ottenuto EcoVadis sarà richiesta la compilazione del questionario **SINESGY** (Cribis).

Tale sistema, entrato in vigore nel 2025, permetterà di affinare ulteriormente l’individuazione di fornitori capaci di garantire buone performance anche nell’ambito ESG.

Sempre nell’ottica di ridurre gli impatti lungo la catena di fornitura e in conformità alla normativa europea e statunitense, Mevis monitora i rischi legati ai **minerali di conflitto**, richiedendo annualmente ai propri fornitori la compilazione dei moduli **CMRT (Conflict Minerals Reporting Template)** ed **EMRT (Extended Minerals Reporting Template)**, al fine di garantire la tracciabilità e la trasparenza lungo l’intera catena di approvvigionamento.



VALUTAZIONE DEI FORNITORI		
	2023	2024
N° audit CSR eseguiti	25	31
N° questionari inviati	113	274
N° risposte ricevute	49	92
% risposte ricevute	43	33%
% fornitori coinvolti in azioni correttive in ambito CSR	9%	33%

DUE DILIGENCE IN MATERIA DI CONFLICT MINERALS		
	2023	2024
N° fornitori inchiestati	20	24
% CMRT ricevuti	85	100%
% EMRT ricevuti	N.V.	95%

FOCUS

Conformità regolatoria e tracciabilità dei materiali nella catena di fornitura

Il presidio regolatorio lungo la *supply chain* assicura che i materiali impiegati siano conformi alle norme applicabili in materia di sostanze e responsabilità di prodotto. L’attestazione si basa su raccolta e verifica delle **dichiarazioni dei fornitori**, controllo documentale (**SDS** ove pertinenti) e **monitoraggio degli aggiornamenti normativi**.

Il Gruppo opera in qualità di **utilizzatore a valle**, non come produttore di sostanze o miscele, e assicura la conformità alle principali direttive e regolamenti attraverso un sistema strutturato di raccolta e verifica delle dichiarazioni dei fornitori. Le evidenze vengono analizzate e archiviate in forma documentale, con riesame periodico in caso di aggiornamenti normativi o variazioni di processo o fornitura.

NORMA / RIFERIMENTO	AMBITO	CHE COSA COPRE
ROHS 2 (2011/65/UE, 2015/863/UE)	Sostanze pericolose in AEE	Assenza o limiti per Pb, Cd, Hg, Cr ⁶⁺ , PBB, PBDE, DEHP, BBP, DBP, DIBP
REACH (CE 1907/2006)	Sostanze chimiche / articoli	Candidate List (SVHC), restrizioni; obblighi di comunicazione lungo la filiera
CONFLICT MINERALS (REG. UE 2017/821; DODD-FRANK §1502)	Origine responsabile 3TG	Tracciabilità e <i>due diligence</i> su stagno, tantalio, tungsteno, oro
TSCA (USA) - TOXIC SUBSTANCES CONTROL ACT	Sostanze soggette a restrizione	Divieti/restrizioni su specifiche sostanze (es. PIP 3.1, ecc.)
CA PROP 65 - SAFE DRINKING WATER AND TOXIC ENFORCEMENT ACT	Avvertenze su sostanze elencate	Presenza/assenza di sostanze note per rischi cancerogeni o riproduttivi
FCM - GMP - GOOD MANUFACTURING PROCESSES IN FOOD CONTACT MATERIAL	Contatto alimentare	Requisiti per materiali destinati a contatto con alimenti / buone pratiche
POP (UE 2019/1021)	Inquinanti organici persistenti	Divieti/limiti su sostanze POP
PFAS - PROPOSTA ECHA DI RESTRIZIONE DELLE SOSTANZE PERFLUOROALCHINICHE	Sostanze per - e polifluoroalchiliche	Presidio/assenza secondo dichiarazioni fornitore
HALOGEN FREE (REQUISITO TECNICO)	Specifiche cliente/materiali	Assenza deliberata di alogeni secondo specifiche

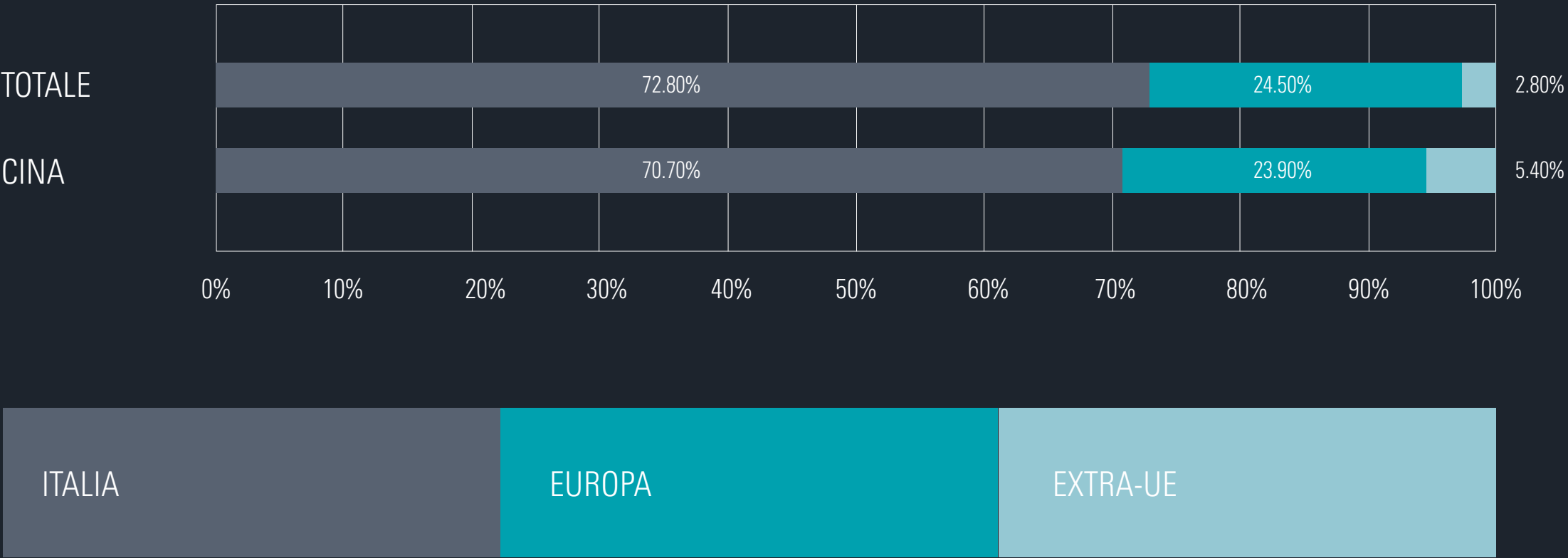


MATERIALI UTILIZZATI IN PEZZI (2023–2024, PRINCIPALI CATEGORIE)		
	% n° fornitori	% € spesa
ITALIA	70,7%	72,8%
EUROPA	23,9%	24,5%
EXTRA-UE	5,4%	2,8%
TOTALE	100%	100%

8.1 Distribuzione geografica e struttura della catena di fornitura

INFORMATIVE GRI: 2-6, 204-1

FORNITORI SUDDIVISI PER AREA GEOGRAFICA (MATERIE PRIME E PRODOTTI FINITI)



La solidità di Mevis si fonda su una rete di **515 fornitori di materie prime e prodotti finiti**, per un valore complessivo di acquisti pari a circa **€ 84,8 milioni nel 2024**. L’approvvigionamento avviene sia **direttamente presso le acciaierie**, sia tramite **centri di servizio specializzati**, con i quali l’azienda intrattiene rapporti consolidati.

La maggior parte dei fornitori, date le origini del Gruppo, è concentrata in Italia, sia in termini di numero di fornitori che di euro spesi, con ovvie differenze tra le quattro società del Gruppo: Mevis S.p.a. ed Euromeccanica infatti hanno rapporti principalmente con fornitori italiani, Mevis Slovakia con fornitori europei, mentre la Cina con fornitori extra-europei.

A riprova di quanto detto sopra, il legame con il tessuto industriale italiano emerge dalla distribuzione dei fornitori: nel 2024 ben **364 partner** hanno sede in Italia, concentrati in particolare in **Veneto** (47,5%) e **Lombardia (35,7%)**, i due principali distretti metalmeccanici del Paese.

44%

RAPPORTI ATTIVI

25%

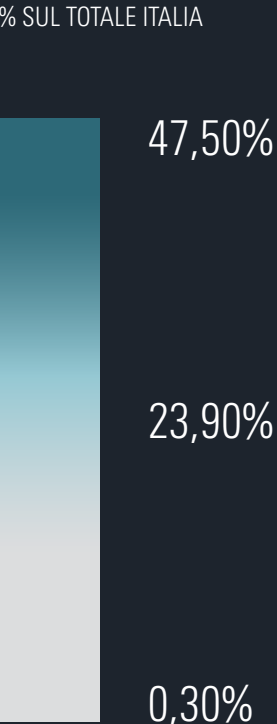
RAPPORTI DA OLTRE 10 ANNI

La filiera si distingue per la sua stabilità: dei **515 fornitori totali** (materie prime e prodotti finiti), Mevis mantiene per il **44%** rapporti attivi da 2–5 anni e per il **25%** rapporti da oltre 10 anni. **Solo il 16%** delle relazioni è stato **avviato negli ultimi due anni**, segno di una strategia orientata alla continuità e alla fiducia reciproca.

FORNITORI ITALIANI DI MATERIE PRIME E PRODOTTI FINITI SUDDIVISI PER REGIONE		
REGIONE	N. FORNITORI	% SUL TOTALE ITALIA
Veneto	173	47,50%
Lombardia	130	35,70%
Emilia-Romagna	24	6,60%
Piemonte	15	4,10%
Altre regioni	22	6,10%
Totale Italia	364	100%

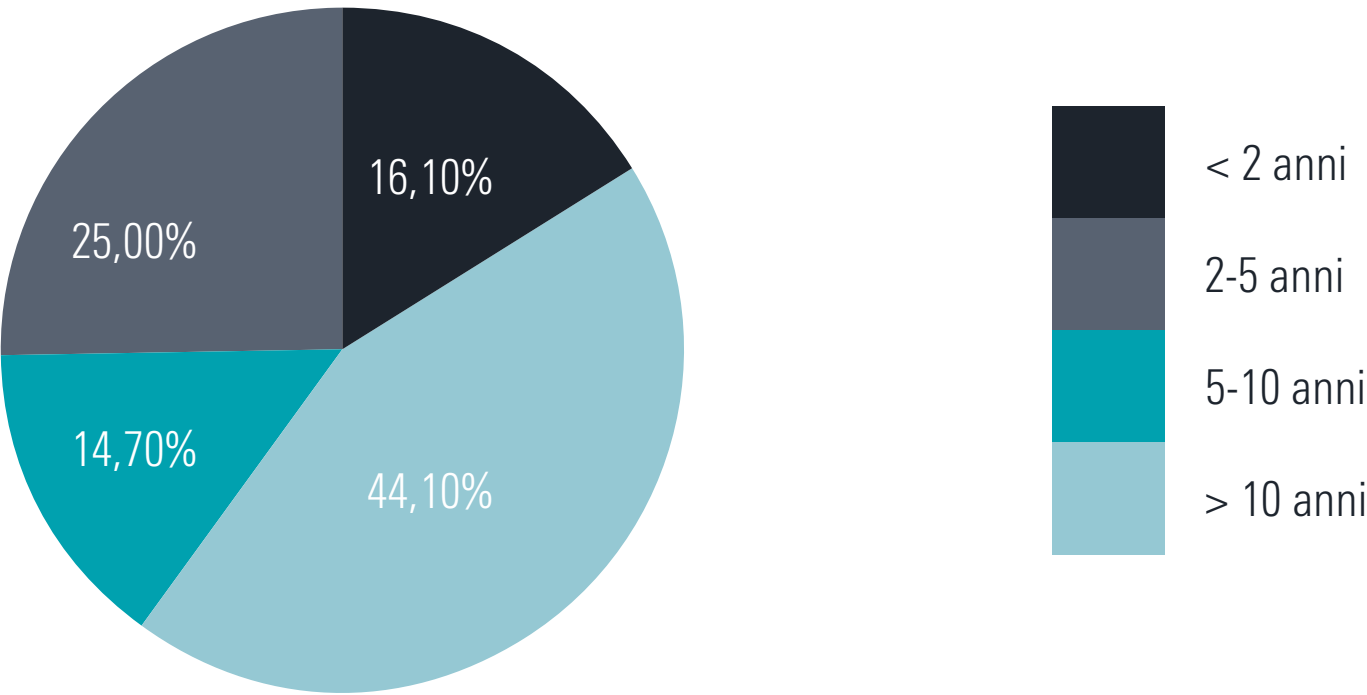


DISTRIBUZIONE FORNITORI ITALIANI PER REGIONE

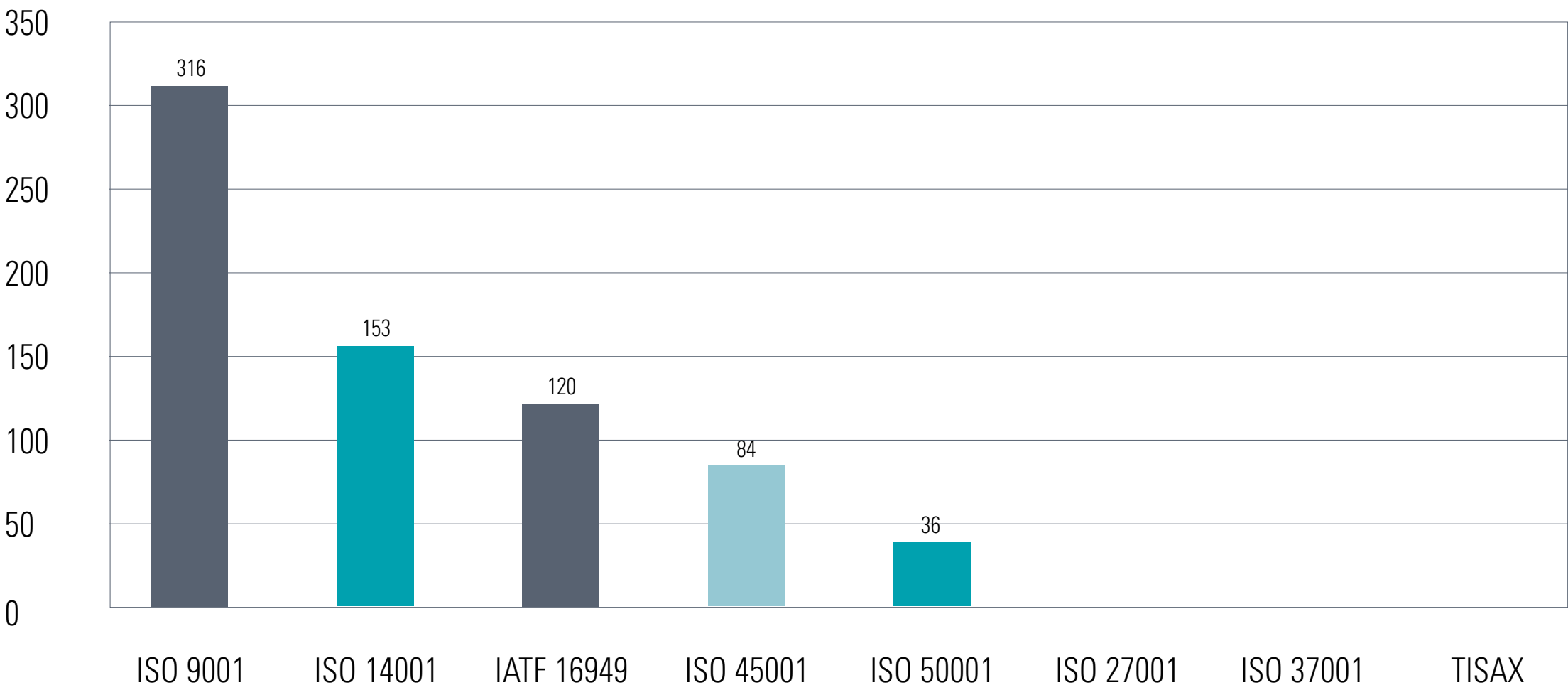


L'allineamento agli standard internazionali è un requisito fondamentale per la *supply chain* di Mevis. Nel 2024, in aggregato, **316 fornitori risultano certificati ISO 9001, 153 ISO 14001 e 120 IATF 16949**, con ulteriori certificazioni sulla salute e sicurezza (**ISO 45001, 84 fornitori**) e sull'efficienza energetica (**ISO 50001, 36 fornitori**). Questi dati dimostrano come Mevis non solo selezioni partner in base a criteri economici, ma privilegi una filiera **qualificata e allineata** ai propri valori ESG, capace di garantire continuità operativa e attenzione a qualità, ambiente e sicurezza.

LONGEVITÀ DEI RAPPORTI CON I FORNITORI



FORNITORI CERTIFICATI



TIPOLOGIA DI CERTIFICAZIONI



9

Salute, Sicurezza e Benessere

9.1 La cultura della sicurezza in Mevis	P. 92
9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	P. 95
9.3 Andamento infortuni e indicatori di performance aggregati	P. 97
9.4 Bevis	P. 98





9. Salute, Sicurezza e Benessere

INFORMATIVE GRI	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
AMBITO ESG	SOCIALE
OBIETTIVI AGENDA 2030	 
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Politica del Gruppo Mevis; Carta dei Valori; Codice Etico; Procedura di segnalazione di illeciti; Manuale Corporate / Riferimento SGSSL; Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme a UNI ISO 45001:2018; Progetto “LavoroSicuro” – INAIL / Confindustria Veneto Siav; Elenco procedure SGSSL; Safety Walk; Registro incidenti e near miss; Piano di formazione HSE e addestramento iniziale; Programma MevisGym; Audit interni SGSSL e verifiche periodiche DPI e impianti antincendio.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	Consiglio di Amministrazione; <i>Management</i> team; Lavoratori e collaboratori; RLS, RSPP, Medico competente; Servizi critici di produzione; Consulenti; Organismi di certificazione; Clienti Automotive; Pubblica Amministrazione e autorità; Associazioni di categoria; Comunità locali.
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Prioritaria
PANORAMICA GENERALE	La tutela della salute, sicurezza e benessere dei lavoratori è un pilastro strategico per Mevis, che integra questi aspetti nel proprio sistema di gestione certificato UNI ISO 45001. Nel biennio 2023–2024 il Gruppo ha rafforzato la <i>governance HSE</i> con audit interni, programmi di formazione diffusa e iniziative di prevenzione sul campo. I principali indicatori infortunistici (prognosi media, indici di incidenza e frequenza) mostrano una tendenza stabile e sotto controllo, grazie anche a strumenti di coinvolgimento diretto come il <i>Safety Walk</i> , la validazione periodica del progetto <i>LavoroSicuro</i> e il programma <i>MevisGym</i> per la salute ergonomica. L’approccio <i>risk-based</i> e la collaborazione tra RLS, RSPP e management sostengono una cultura della sicurezza partecipata e misurabile, in linea con gli SDG 3 e 8 e con gli impegni della Politica del Gruppo .

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



9.1 La cultura della sicurezza in Mevis

La salute, la sicurezza e il benessere delle persone rappresentano un principio fondante della cultura aziendale di Mevis e un valore etico condiviso. La centralità delle persone è infatti riconosciuta come priorità assoluta nel modello di sostenibilità del Gruppo, dove il tema di **salute, benessere e sicurezza dei dipendenti** emerge, dall'analisi di materialità, come la questione sociale più rilevante per *stakeholder* interni ed esterni. Questa visione trova espressione nei documenti fondanti dell'impresa. La **Carta dei Valori** richiama esplicitamente la responsabilità di ognuno con affermazioni come *“curare la*

sicurezza propria ed altrui” e *“siamo una squadra: nessuno può dire ‘non mi riguarda’”*, traducendo la sicurezza in un impegno condiviso che riguarda tutti i livelli aziendali. Allo stesso modo, il **Codice Etico** stabilisce che la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è parte della responsabilità sociale dell'impresa e impegna Mevis a garantire condizioni di lavoro salubri, sicure e rispettose della dignità delle persone. Anche la **Politica di Gruppo** ribadisce questo approccio, includendo tra i suoi principi la promozione del benessere, la prevenzione dei rischi e il mantenimento di procedure efficaci di emergenza e formazione.





La sicurezza è quindi concepita come una **responsabilità collettiva**. Al momento dell'ingresso in azienda, ogni nuovo collaboratore partecipa a un **addestramento iniziale** di circa un'ora e mezza dedicato ai temi *HSE* e riceve la documentazione che illustra le **regole di comportamento, i doveri in materia di salute e sicurezza** e l'elenco dei **dispositivi di protezione individuale obbligatori**. L'obiettivo è favorire fin da subito comportamenti responsabili e consapevoli, rendendo ciascun lavoratore parte attiva dell'impegno quotidiano per la sicurezza.

Questa attenzione non riguarda solo l'ambiente interno, ma anche i prodotti realizzati: nei settori in cui Mevis opera – dall'automotive all'elettrodomestico – la sicurezza è un requisito imprescindibile, che guida la progettazione e la produ-

zione di componenti affidabili e conformi ai più alti standard. A conferma di questo impegno, **Mevis ha nominato il *PSCR (Product Safety and Conformity Responsible)***, figura prevista dagli standard del settore *automotive*, che garantisce la sicurezza e la conformità dei prodotti lungo l'intero ciclo di vita.

Accanto ai principi, il Gruppo promuove anche pratiche concrete: la formazione periodica, le esercitazioni di evacuazione e primo soccorso, tutti obbligatori, e strumenti innovativi di sensibilizzazione come il **Campionato *Safety Walk***, che stimola i reparti a mantenere standard elevati di prevenzione e a segnalare tempestivamente *near miss* e situazioni di rischio.

FOCUS

Il Campionato Safety Walk



Per rafforzare la cultura della sicurezza, al termine del 2022 Mevis ha lanciato il campionato *Safety Walk*, un contest interno sulla sicurezza avente l’obiettivo di prevenire gli incidenti, lavorando sull’individuazione tempestiva e sulla gestione dei *near miss*, grazie al coinvolgimento dei preposti nella vigilanza e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel loro ruolo di promozione della cultura della sicurezza.

Il Campionato si distingue come uno strumento innovativo di **formazione partecipata** e di **prevenzione proattiva**, che unisce controllo operativo, gioco di squadra e riconoscimento dei risultati, rafforzando l’idea che la sicurezza sia una responsabilità condivisa e un valore premiato. L’obiettivo è duplice: da un lato prevenire gli infortuni attraverso la formazione continua, dall’altro rendere i collaboratori protagonisti nel garantire un ambiente di lavoro sicuro.

Ogni collaboratore, è assegnato a una specifica area produttiva e concorre insieme al proprio reparto. Gli standard vengono verificati mediante **quattro audit ogni semestre**, condotti da preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), medico aziendale e auditor esterni. Gli audit valutano aspetti fondamentali riguardanti luoghi di lavoro, preparazione all’emergenza, DPI, macchine e attrezzature, sostanze e prodotti chimici, procedure di lavoro documentazione, ergonomia, infortuni e miglioramento. I reparti che ottengono un punteggio superiore alla soglia prevista ricevono riconoscimenti in forma di premi di *welfare* aziendale, con importi variabili in base ai risultati conseguiti e alla posizione in classifica, fino a un limite massimo prestabilito. Sono previste anche **condizioni bloccanti**, come il verificarsi di un infortunio o segnalazioni valutate come gravi.

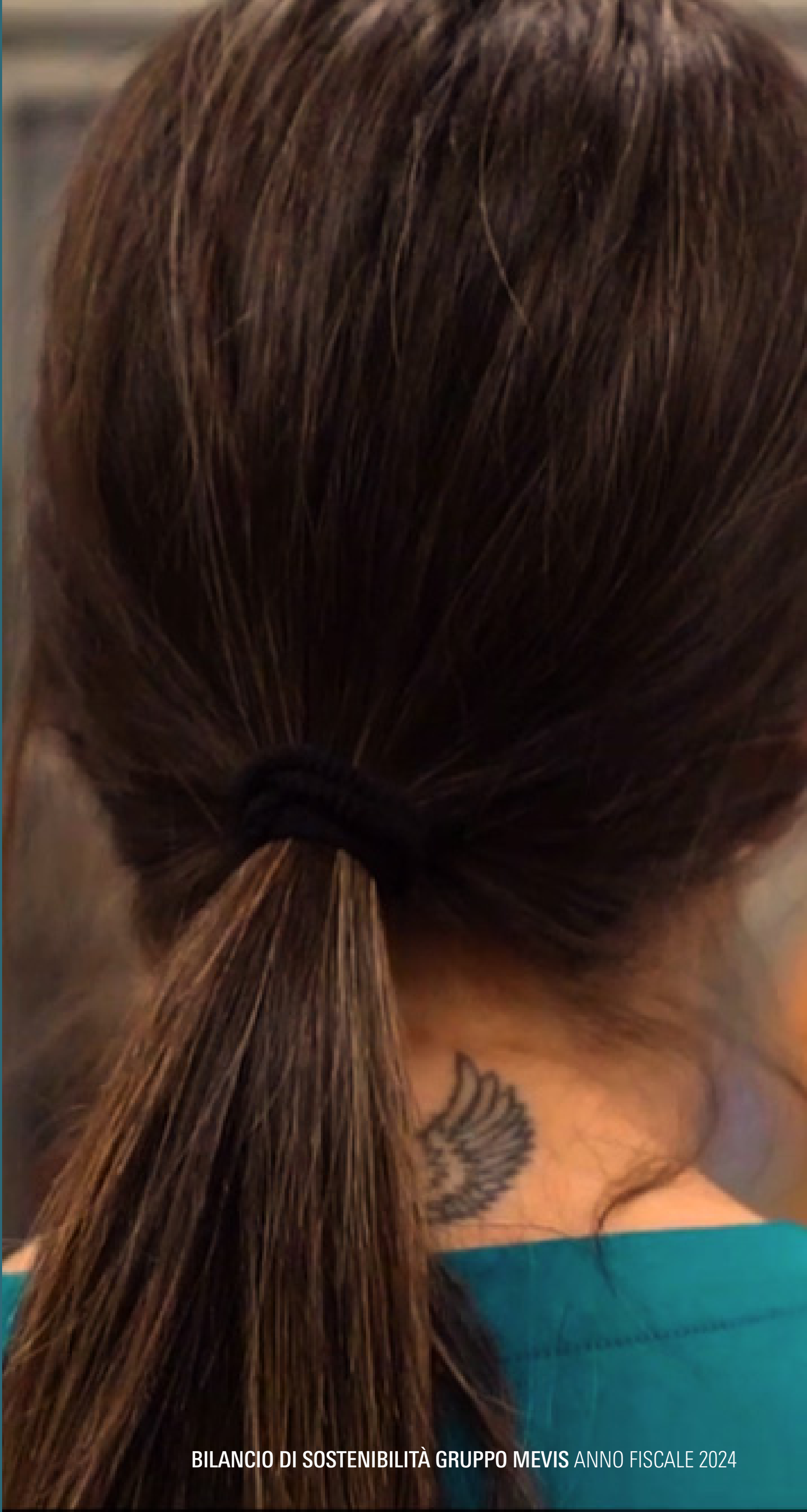
Ogni edizione del campionato, vede il coinvolgimento di tutti i reparti di produzione di Mevis e di Euromeccanica, di più di 30 auditor selezionati tra preposti e RLS, di un consulente esterno e del medico aziendale. Dotati di una *checklist* pensata appositamente per il campionato, gli auditor assegnano un punteggio a ogni reparto e segnalano potenziali situazioni di rischio. Una commissione, composta da RSPP, RLS e *CPO HSE* valuta, le segnalazioni raccolte, individuando. Questo particolare contest, esteso anche alla sede slovacca, consente di garantire una maggiore sorveglianza formalizzata in tutti i reparti di produzione e di trovare spunti di miglioramento per innalzare il livello di sicurezza.

FOCUS

Tutela delle lavoratrici

Mevis dedica particolare attenzione alla tutela delle proprie collaboratrici, con misure specifiche di prevenzione e protezione nei casi di gravidanza. La valutazione dei rischi aziendali ha infatti identificato possibili criticità connesse a stress ergonomico, movimentazione manuale di carichi, manipolazione di sostanze, esposizione a vibrazioni, rumore e affaticamento mentale o fisico.

Per ogni situazione potenzialmente a rischio, il Gruppo definisce soluzioni personalizzate in collaborazione con il medico competente, che possono comprendere l’adeguamento delle condizioni e degli orari di lavoro, l’assegnazione temporanea a mansioni alternative o, nei casi più critici, la dispensa dal lavoro per tutto il periodo necessario a garantire la salute della madre e del bambino.



9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis

INFORMATIVE GRI: 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8

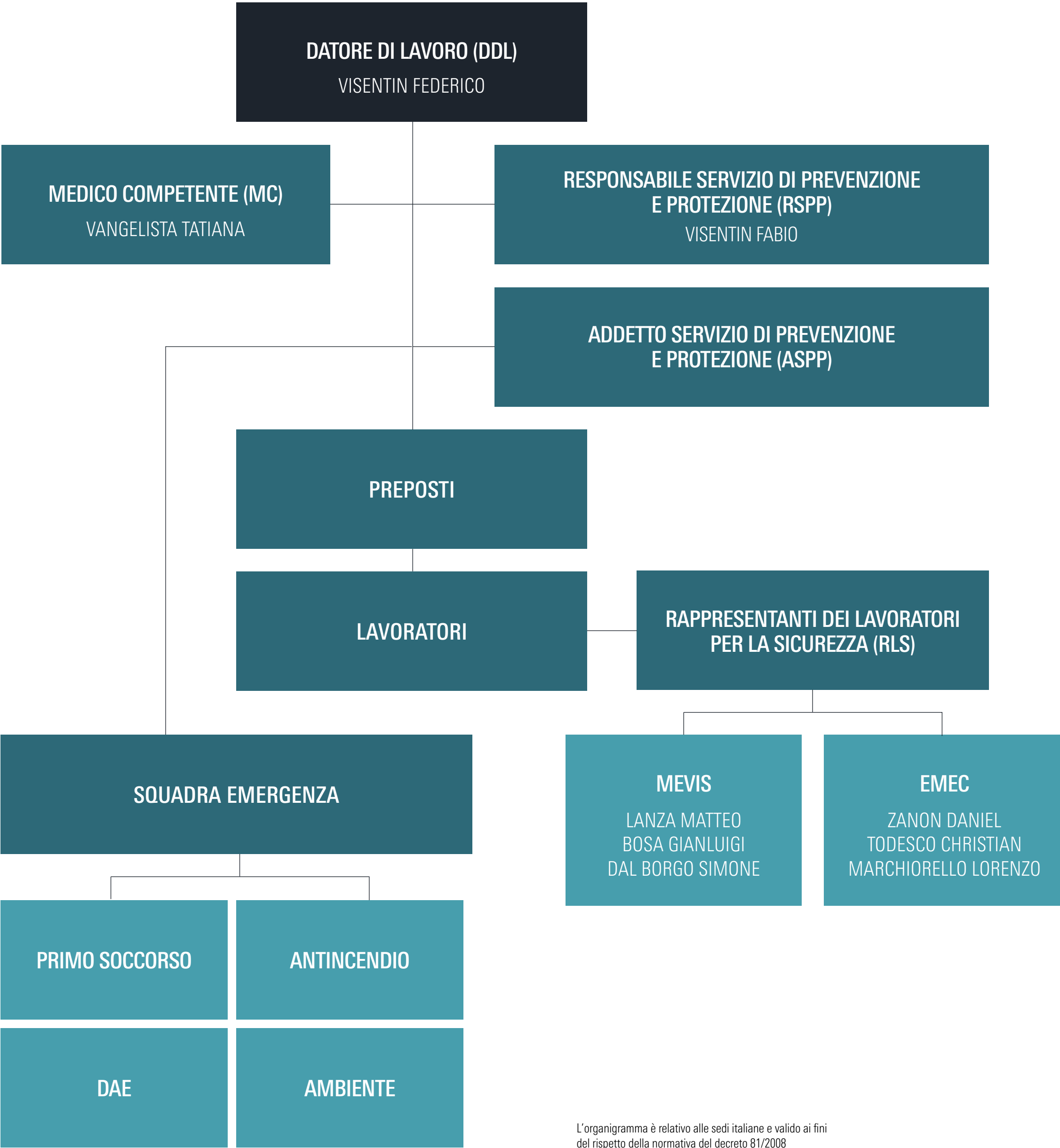
La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono elementi centrali nella strategia di Mevis, che persegue il miglioramento continuo delle condizioni operative al fine di garantire ambienti sicuri, salubri e conformi ai più elevati standard internazionali. Questo impegno si concretizza in un **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza** integrato con quelli per la qualità e l’ambiente, inizialmente attivo nelle sedi italiane di Mevis e successivamente esteso a tutte le sedi operative del Gruppo, allineato agli standard della certificazione **ISO 45001**. Validato per la prima volta nel 2012 e costantemente confermato da audit periodici con esiti positivi, il sistema rappresenta un pilastro organizzativo che va oltre l’adempimento normativo, definendo ruoli, responsabilità e processi per prevenire i rischi e promuovere una cultura della sicurezza condivisa.

Un esempio concreto di questa impostazione è l’adesione al progetto “LavoroSicuro”, promosso dalle Associazioni Industriali del Veneto e da INAIL, che ha rafforzato l’orientamento di Mevis verso la Qualità Totale. Il modello è strutturato sul

ciclo di miglioramento continuo (*Plan-Do-Check-Act*), che si traduce in pianificazione sistematica, attuazione operativa, verifiche interne ed esterne e riesami periodici da parte della Direzione.

I **Management Review** annuali rappresentano momenti centrali per valutare le prestazioni, individuare aree critiche e definire nuove azioni preventive e correttive, in linea con la **Politica di Gruppo**, che prevede anche la **consultazione e il coinvolgimento degli RLS** a supporto di un approccio partecipativo alla gestione della salute e sicurezza.





L'organigramma è relativo alle sedi italiane e valido ai fini del rispetto della normativa del decreto 81/2008

Al vertice della struttura si colloca il **l’amministratore delegato**, che in Italia coincide con il datore di lavoro (secondo la categorizzazione del decreto 81/2008), che detiene la responsabilità ultima in materia di sicurezza. A supportarlo operano il **Medico Competente**, responsabile della sorveglianza sanitaria e della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, e il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, affiancato dagli **Addetti SPP**.

Sul piano operativo, un ruolo chiave è affidato ai **preposti**, che vigilano quotidianamente sull’applicazione delle procedure nei reparti, e ai **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che garantiscono il coinvolgimento diretto dei dipendenti e favoriscono il dialogo tra lavoratori e *management*.

Completa l’organigramma la **Squadra di emergenza**, composta da addetti specializzati nelle diverse aree di intervento – primo soccorso, antincendio, utilizzo del defibrillatore (DAE) e tutela ambientale – che operano in coordinamento con RSPP, medico aziendale e *plant manager* e servizi esterni. Questa struttura multilivello permette di garantire un presidio costante, prevenendo i rischi e assicurando risposte rapide ed efficaci in caso di emergenza. La gestione delle **emergenze** è disciplinata da procedure precise che

stabiliscono ruoli, responsabilità e azioni da intraprendere in caso di incendi, incidenti tecnici, fuoriuscite di sostanze o altri eventi critici. Le misure vengono applicate dalle **squadre di emergenza interne**, costantemente formate e dotate di attrezzature adeguate, in coordinamento con autorità e servizi esterni.

Un ruolo centrale è svolto dalla **formazione**, che accompagna i lavoratori lungo tutto il loro percorso professionale. Ogni nuovo assunto riceve una formazione iniziale, aggiornata periodicamente in base alle mansioni e ai rischi specifici valutati puntualmente dal SPP. Sono previsti corsi specialistici per figure chiave (antincendio, primo soccorso, conduzione carrelli elevatori e piattaforme) e simulazioni pratiche di emergenza. Le competenze sono registrate e monitorate, garantendo tracciabilità e verificabilità negli audit.

Infine, la **sorveglianza sanitaria** assicura un controllo costante dello stato di salute dei lavoratori attraverso visite mediche periodiche, esami mirati e valutazioni specifiche legate ai rischi professionali. I dati raccolti, trattati nel rispetto della *privacy*, hanno esclusivamente finalità preventive e permettono di adattare le mansioni alle condizioni psico-fisiche di ciascun collaboratore.

9.3 Andamento infortuni e indicatori di performance aggregati

INFORMATIVE GRI: 403-9 403-10

La prevenzione degli infortuni e il monitoraggio costante degli indicatori di salute e sicurezza rimangono cardini del sistema di gestione di Mevis. L’analisi dei dati 2023-2024 consente di valutare i progressi ottenuti e le aree in cui rafforzare ulteriormente le azioni preventive.

Nel 2024 il Gruppo ha registrato **15 infortuni sul lavoro**, in diminuzione rispetto ai 23 del 2023 **(-35%)**. Parallelamente, gli **incidenti senza assenza** sono cresciuti da 5 a 8 **(+60%)**, segnale di una maggiore capacità di intercettare e gestire episodi minori prima che si trasformino in eventi più gravi. Negli ultimi anni, il sistema di rilevazione dei *near miss* è stato potenziato grazie anche alla **formazione *BBS (Behavior Based Safety)***, che ha favorito una maggiore sensibilità dei lavoratori e una più accurata capacità di individuazione: i numeri infatti si mantengono sostanzialmente stabili, con una variazione marginale del -7%. L’**indice di frequenza** migliora in modo significativo, scendendo da 17,47 a 10,66 **(-39%)**, a dimostrazione della maggiore efficacia delle misure di prevenzione e della diffusione di una cultura della sicurezza sempre più radicata.

Analizzando i dati per singolo Paese, in **Italia** si nota una riduzione più marcata, con un calo del 42% degli infortuni e

un indice di frequenza dimezzato. In **Slovacchia** gli infortuni calano del 25% e l’indice di frequenza migliora del 45%. La **Cina** registra un solo infortunio.

Sul fronte della gravità emerge un quadro più articolato. I **giorni di assenza per infortunio** crescono da 460 a 768 **(+67%)**, portando l’**indice di gravità** da 0,35 a 0,55 **(+56%)**. Questo significa che, pur in presenza di un numero complessivo inferiore di eventi, alcuni infortuni registrati nel 2024 hanno avuto un impatto maggiore in termini di prognosi e giornate perse.

Nel dettaglio, in **Italia** si osserva un aumento contenuto (+19%), mentre in **Slovacchia** i giorni persi crescono sensibilmente (+311%) con un indice di gravità più che raddoppiato (+201%). In **Cina**, un singolo infortunio ha determinato 39 giornate di assenza, facendo balzare l’indice di gravità a 1,00: un valore statisticamente amplificato dal basso monte ore complessivo. Un elemento di particolare rilievo riguarda la **totale assenza di malattie professionali e decessi** in entrambi gli anni considerati. Questo dato conferma la solidità del sistema di prevenzione e il presidio sui rischi a lungo termine.

INDICATORE	2023				2024				Δ% 23 - 24			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.
Numero di incidenti sul lavoro	19	4	0	23	11	3	1	15	-42%	-25%	-	-35%
Numero di incidenti senza assenza	5	0	0	5	6	2	0	8	20%	-	-	60%
Numero di <i>near miss</i> (mancati infortuni)	27	2	0	29	24	2	1	27	-11%	0%	-	-7%
Numero totale di ore lavorate	1007332,5	266594	42783	1316709,5	1004268	364459,11	39001	1407728,11	0%	37%	-9%	7%
Indice di Frequenza (infortuni/milione ore)	18,86	15,00	0,00	17,47	10,95	8,23	25,64	10,66	-42%	-45%	-	-39%

INDICATORE	2023				2024				Δ% 23 - 24			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.
Numero giorni di assenza per infortunio	398	62	0	460	474	255	39	768	19%	311%	-	67%
Numero totale di ore lavorate	1007332,5	266594	42783	1316709,5	1004268	364459,11	39001	1407728,11	0%	37%	-9%	7%
Indice di Gravità (giorni persi X 1000/ ore lavorate)	0,40	0,23	0,00	0,35	0,47	0,70	1,00	0,55	19%	201%	-	56%



9.4 Benessere

Un ulteriore aspetto significativo riguarda la gestione delle **ore straordinarie**, che riflette la capacità dell’azienda di bilanciare esigenze produttive e tutela dei lavoratori. Nel 2024 il monte ore straordinario del Gruppo si riduce del 40%, passando da oltre 101.000 a circa 61.000 ore. Le **ore medie di straordinario per dipendente** calano da 122,5 a 71,9 (-41%), mentre il **rapporto straordinari/ore totali** si dimezza dall’8% al 4%.

Entrando nel dettaglio, in **Italia** si registra la contrazione più evidente, con straordinari ridotti del 46% e rapporto sceso dal 9% al 5%. In **Slovacchia**, a fronte di un aumento del 37% delle ore lavorate, gli straordinari crescono solo del 6%, portando a un calo delle ore medie per dipendente (-10%) e del rapporto straordinari/ore (dal 5% al 4%).

In **Cina**, gli straordinari scendono del 49% e il rapporto passa dal 3% al 2%, coerentemente con il calo delle ore totali (-9%).

Nel complesso, i dati 2024 mostrano un quadro positivo: meno infortuni e un miglioramento deciso dell’indice di frequenza, a conferma dell’efficacia delle politiche preventive e della sensibilizzazione dei lavoratori. Rimane aperta la sfida della **gravità degli eventi**, che richiede azioni mirate su ergonomia, manutenzione degli impianti e formazione specialistica. La significativa contrazione delle ore straordinarie rappresenta invece un segnale di **maggiore sostenibilità organizzativa**, con benefici diretti sulla salute dei collaboratori e sulla resilienza del modello produttivo.

INDICATORE	2023				2024				Δ% 23 - 24			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOT.
Ore totali lavorate	1.007.333	266.594	42.783	1316709,5	1.004.268	364.459	39.001	1407728,11	0%	37%	-9%	7%
Ore straordinarie	87.215	12.637	1.219	101070	46.982	13.429	621	61031,66	-46%	6%	-49%	-40%
Totale dipendenti	601	200	24	825	592	237	20	849	-1%	19%	-17%	3%
Ore medie straordinarie per dipendente	145	63	51	123	79	57	31	72	-45%	-10%	-39%	-41%
Rapporto straordinari/ore lavorate	9%	5%	3%	8%	5%	4%	2%	4%	-4%	-1%	-1%	-3%

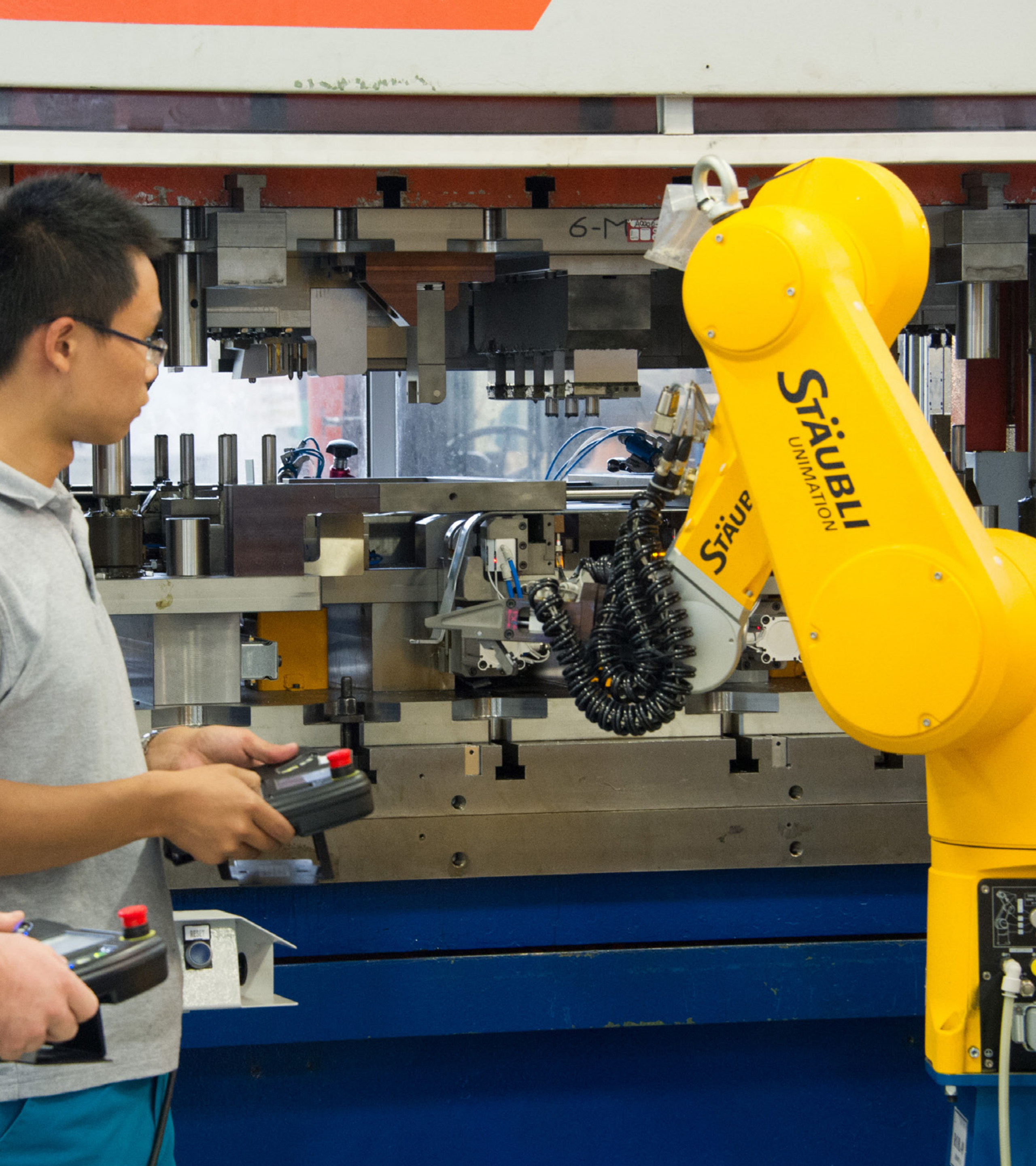
10

Tecnologia e innovazione

- 10.1 Tecnologie core e processi produttivi
- 10.2 Innovazione di processo e di prodotto

P. 103
P. 104



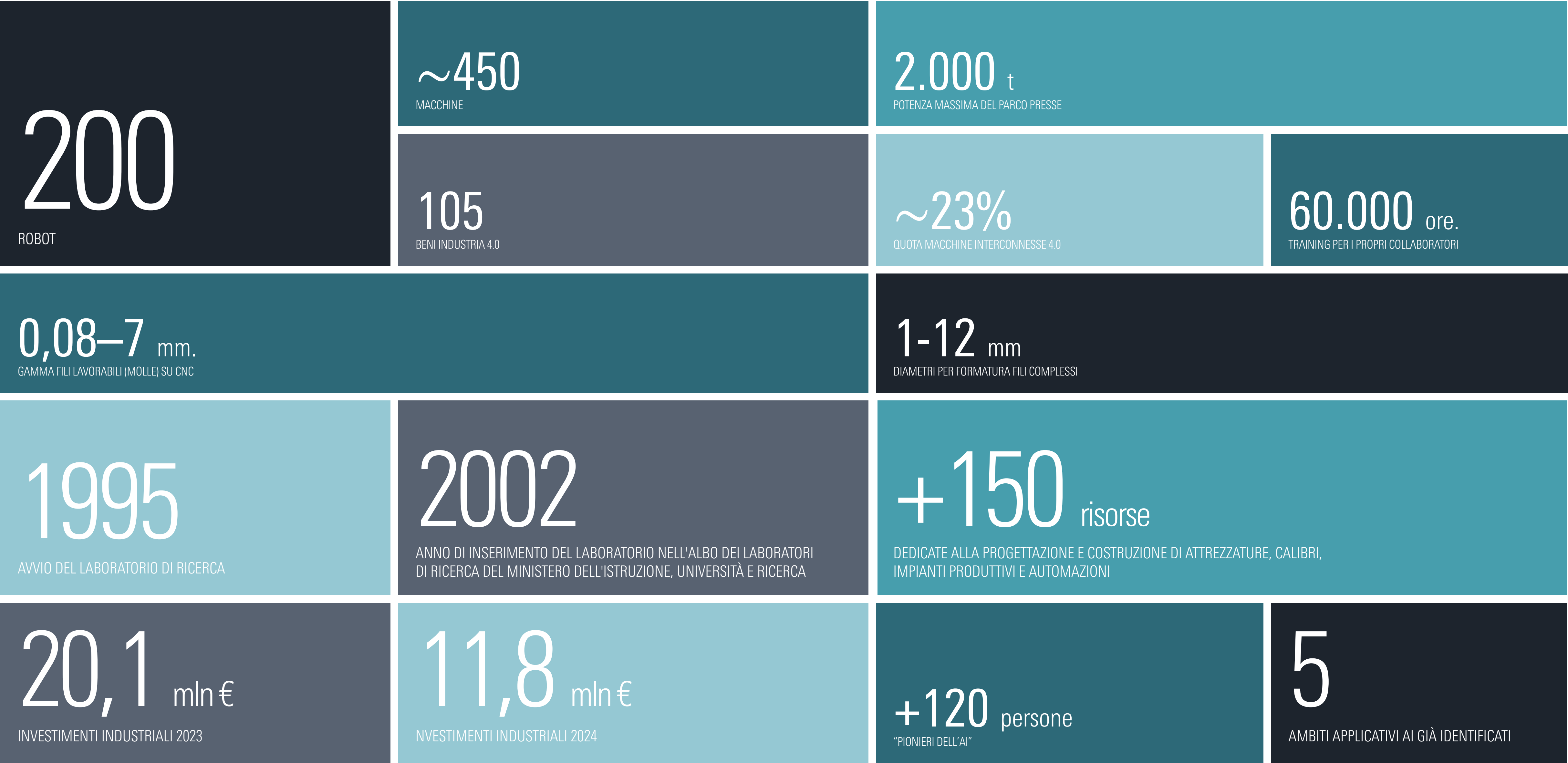


10. Tecnologia e innovazione

INFORMATIVE GRI: 3-3

INFORMATIVE GRI	NON PRESENTI
AMBITO ESG	AMBIENTE
OBIETTIVI AGENDA 2030	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Politica del Gruppo Mevis; Mevis <i>Tech</i> – attrezzature e automazioni interne; Laboratori di ricerca e prototipazione; Piattaforme IoT/MES con beni interconnessi 4.0; Programma AI (Comitato AI, “pionieri”, formazione dedicata); Presidi di <i>cybersecurity</i> industriale (es. TISAX) per i processi digitali.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	Clienti <i>Automotive</i> ; Clienti Elettrodomestico; Clienti Elettromeccanico; Clienti Industriali/Altri; <i>Management team</i> ; Lavoratori e collaboratori; Scuole, università ed enti di ricerca; Fornitori di materie prime; Servizi critici di produzione.
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Molto Alta
PANORAMICA GENERALE	La tecnologia è leva trasversale che integra qualità, efficienza e sostenibilità: il parco processi copre dalla formatura elastici/fili/tubi a tranciatura, presse, taglio laser/piegatura, saldatura/assemblaggio, sovrastampaggio, trattamenti termici e superficiali (catena verticalizzata). Al 2024 risultano 105 beni Industria 4.0 interconnessi su ~450 macchine, con benefici su produttività, OEE, tracciabilità e decisioni <i>data-driven</i> ; il parco conta ~200 robot installati a supporto di saldatura, assemblaggio, movimentazione e logistica.

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE





Tecnologia e innovazione costituiscono elemento essenziale nella strategia industriale e rappresentano il filo conduttore che unisce sviluppo sostenibile, competitività e valorizzazione delle persone.

L'evoluzione tecnologica non viene interpretata soltanto come un mezzo per migliorare l'efficienza produttiva, ma come una leva per ripensare i processi in chiave sostenibile e per rafforzare la capacità dell'azienda di adattarsi a scenari di mercato in continua trasformazione. In questo senso, ricerca, automazione e digitalizzazione diventano elementi complementari di un percorso che mira a integrare qualità, sicurezza e responsabilità sociale.

10.1 Tecnologie core e processi produttivi

Fin dalla sua fondazione Mevis ha posto al centro della propria identità la competenza tecnica e la specializzazione nei processi di trasformazione dei metalli. Da allora l'azienda ha intrapreso un percorso di costante ampliamento delle proprie capacità produttive, affermandosi non solo come leader nella formatura degli elementi elastici, ma anche come punto di riferimento nello sviluppo di una gamma estesa e integrata di tecnologie al servizio di settori esigenti come l'*automotive*, l'elettrodomestico e l'industriale.

La formatura degli **elementi elastici** rappresenta il nucleo storico di questa esperienza. Nel tempo Mevis ha contribuito in modo significativo allo sviluppo della categoria, assumendo un ruolo attivo nella **Federazione Europea dei Mollifici (ESF)** e collaborando alla definizione delle norme internazionali che regolano la funzione dei particolari elastici. Oggi il Gruppo è in grado di produrre molle a compressione, a trazione e a torsione, oltre a numerosi altri elementi elastici, utilizzando tecnologie CNC capaci di lavorare fili da 0,08 a 7 mm e di affrontare anche sezioni non tonde.

Dall'esperienza maturata nel campo elastico si è sviluppata la competenza nella **formatura dei fili**, che consente di realizzare geometrie complesse utilizzando diametri compresi

tra 1 e 12 mm. Le lavorazioni non si limitano alla piegatura, ma includono anche processi di deformazione a freddo dei terminali, come rullatura, schiacciatura e cianfrinatura, spesso realizzati con macchine progettate e costruite internamente. Parallelamente, la crescente esigenza del mercato di alleggerire i componenti ha portato Mevis a investire nella **formatura dei tubi**, evolvendo poi nella produzione di componenti in grado di garantire anche il passaggio di fluidi. In questo ambito l'azienda ha scelto di verticalizzare ulteriormente i processi, arrivando a produrre direttamente il tubo elettrosaldato, base per la successiva lavorazione.

Un altro ambito distintivo è quello della **tranciatura e piegatura meccanica**, dove Mevis ha stretto una partnership di lungo corso con il costruttore Bihler, leader nella produzione di centri di lavoro ad alte prestazioni. Grazie a queste soluzioni, è stato possibile combinare tranciatura, piegatura, filettatura, saldatura e controlli al 100% in un'unica fase, garantendo precisione e affidabilità.

Alle lavorazioni meccaniche si affianca un ampio reparto **presse**, che spazia da 15 a 2.000 tonnellate di potenza e integra tecnologie meccaniche, idrauliche e servo. Si tratta di un parco macchine tra i più versatili, che permette sia la

produzione ad alta velocità sia la realizzazione di componenti complessi con imbutitura profonda e finiture estetiche di elevata qualità.

Con l'ingresso di nuove competenze attraverso acquisizioni mirate, Mevis ha esteso la propria offerta anche al **taglio laser e alla piegatura della lamiera**, ambito in cui dispone oggi di macchine bi- e tridimensionali, sistemi combinati di punzonatura e laser e un ampio parco presse piegatrici, a garanzia di una flessibilità produttiva che ben si adatta a lotti piccoli e medi.

Il percorso di integrazione tecnologica ha portato inoltre allo sviluppo di solide competenze in **saldatura e assemblaggio**, con un ventaglio di tecniche che spazia dalla resistenza alla MIG/MAG, TIG, induzione, ultrasuoni e laser. Negli anni l'azienda ha affrontato con successo anche sfide più avanzate, come la saldatura rame-alluminio e la tecnologia *FSW (Friction Stir Welding)*, a dimostrazione di una costante propensione alla ricerca di soluzioni innovative e sicure.

Un'ulteriore tappa è stata l'introduzione del **sovrastampaggio plastico**, processo nato da specifiche richieste del mercato e sviluppato con un'isola automatica dotata di robot per il carico e lo scarico dei pezzi e di sistemi di controllo visivo

al 100%, in grado di garantire la qualità del componente e la massima affidabilità del processo.

Completano la catena di valore i **trattamenti termici e superficiali**, che conferiscono ai componenti le proprietà meccaniche e funzionali richieste dai clienti. MEVIS garantisce la resistenza e le caratteristiche elastiche dei prodotti, e, insieme ai trattamenti di finitura – sgrassaggio, sabbiatura, burattatura, pallinatura, cataforesi e verniciatura a polveri – assicura standard qualitativi elevati e sostenibili, evitando la necessità di ricorrere a fornitori esterni.

L'insieme di queste tecnologie dimostra la scelta strategica di Mevis di perseguire una forte **verticalizzazione dei processi**, così da mantenere all'interno del Gruppo il maggior numero possibile di fasi produttive. Questa impostazione garantisce non solo un controllo diretto della qualità e dei costi, ma anche maggiore flessibilità, rapidità di risposta al cliente e sostenibilità dei flussi. È proprio su queste basi solide che si innestano oggi gli investimenti in ricerca, automazione e digitalizzazione, che proiettano Mevis verso il futuro senza mai perdere il legame con la propria tradizione industriale.

10.2 Innovazione di processo e di prodotto

L'innovazione rappresenta un processo continuo che nasce dal dialogo costante tra Mevis e i propri clienti, per tradursi in soluzioni concrete, capaci di coniugare qualità, efficienza e sostenibilità. La presenza in mercati differenti, dall'*automotive* agli elettrodomestici, dall'elettromeccanica al comparto industriale, consente infatti all'azienda di confrontarsi ogni giorno con sfide nuove, stimolando l'ampliamento delle competenze e l'arricchimento delle esperienze.

Il percorso di ricerca e sviluppo si fonda su un approccio di **co-design**: un team internazionale di *Project Manager* e *Manufacturing Engineer* affianca i clienti sin dalle fasi iniziali di offerta, proponendo soluzioni che garantiscano la fattibilità tecnica dei progetti e il miglior equilibrio tra costi e prestazioni. Questa modalità di lavoro collaborativo permette di sviluppare nuovi particolari con una visione sistemica, che tiene insieme la progettazione di stampi, macchine e automazioni, creando così un ecosistema tecnologico integrato e coerente.

A sostegno di questo percorso, Mevis ha realizzato **investimenti industriali pari a 11,8 milioni di euro nel 2024** (a fronte di **20,1 milioni nel 2023**), destinati in prevalenza a **immobilizzazioni** e a **impianti e macchinari**, per accelerare

l'introduzione di nuovi impianti, automazioni e aggiornamenti tecnologici nei siti del Gruppo.

La vocazione alla ricerca è rafforzata dal legame con il mondo accademico. Nel tempo Mevis ha consolidato collaborazioni strutturate con le università del territorio, grazie alle quali può garantire un aggiornamento continuo sulle evoluzioni scientifiche e tecnologiche e, al contempo, attrarre giovani talenti da inserire nei propri team di innovazione. Non è un caso che l'azienda si sia progressivamente affermata come un vero e proprio *co-designer*: questo modello rafforza la relazione con i partner e testimonia la fiducia conquistata sul campo.

Un ruolo fondamentale nello sviluppo di nuovi prodotti e processi è svolto dal **reparto prototipi**, che permette di passare rapidamente dall'idea alla realizzazione concreta, validando soluzioni innovative in tempi ridotti e riducendo i rischi legati all'industrializzazione. Tale capacità è sostenuta da un parco macchine ampio e diversificato, che integra tecnologie avanzate di formatura, tranciatura, saldatura e trattamenti superficiali. A supporto di queste attività si colloca il **laboratorio di ricerca**, che dal 1995 rappresenta una delle eccellenze del

Gruppo. Già nel 2002 il laboratorio è stato inserito nell'Albo dei Laboratori di Ricerca del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, riconoscimento che ne attesta l'autorevolezza scientifica e tecnologica. Nel tempo le strutture di laboratorio sono state progressivamente potenziate e replicate nei vari siti produttivi, così da garantire un presidio costante sulle attività di test, metrologia e sviluppo.

Le attività di laboratorio coprono l'intero ciclo di vita del prodotto: dall'analisi delle materie prime alla fase di prototipazione, dalla messa a punto dei processi produttivi al controllo della produzione in serie, fino alle verifiche e ai collaudi finali. In questo modo, Mevis può assicurare la massima qualità e affidabilità delle proprie soluzioni, con un approccio basato su evidenze sperimentali e validazioni rigorose.

Grazie a questo ecosistema integrato – fatto di *co-design* con i clienti, collaborazione con le università, presenza di laboratori interni e capacità di prototipazione rapida – l'azienda è in grado non solo di rispondere alle esigenze del presente, ma anche di anticipare le tendenze future, rafforzando la propria posizione come partner tecnologico di riferimento a livello internazionale.



AUTOMAZIONE (*ROBOT*, MANIPOLATORI, SISTEMI 4.0)

La stabilità e l'affidabilità di un processo produttivo dipendono in gran parte dalla qualità delle attrezzature e degli impianti che lo sostengono. È partendo da questa consapevolezza che Mevis ha deciso di investire in modo strutturato nello sviluppo di soluzioni interne, creando una divisione di oltre centocinquanta risorse specializzate nella progettazione e costruzione di attrezzature, calibri, impianti produttivi e automazioni. Grazie a questa scelta, l'azienda è oggi riconosciuta come una delle attrezzerie più grandi e qualificate in Italia, in grado di coprire internamente una parte significativa delle esigenze produttive del Gruppo.

L'esperienza accumulata in decenni di attività, unita al confronto costante con i principali costruttori e alla presenza attiva alle fiere di settore, ha permesso a Mevis di rimanere sempre aggiornata sulle tecnologie più avanzate e di trasferirle rapidamente nei propri stabilimenti. Le recenti acquisizioni hanno ulteriormente rafforzato queste competenze, portando alla nascita della divisione **Mevis Tech**, realtà che

rappresenta il cuore dello sviluppo di impianti e automazioni e che racchiude il *know-how* del Gruppo in questo ambito. Le automazioni sviluppate da Mevis non si limitano ai processi tradizionali di formatura, ma spaziano sempre di più verso la gestione dei flussi produttivi e della logistica interna. L'introduzione di **sistemi di movimentazione automatica e di AGV (*Automated Guided Vehicles*)** ha reso possibile un'organizzazione più efficiente dei materiali, garantendo continuità operativa e riducendo i rischi connessi alle movimentazioni manuali.

Oggi il Gruppo può contare su un parco macchine altamente automatizzato, che include oltre duecento *robot* installati, tra cui centocinquanta antropomorfi a sei assi impiegati in attività di saldatura, assemblaggio, movimentazione e logistica. Questi strumenti consentono di standardizzare le lavorazioni, aumentare la produttività e migliorare la qualità del prodotto, riducendo al minimo scarti e difettosità. Parallelamente, l'adozione di soluzioni legate a **Industria 4.0** ha permesso

di connettere e digitalizzare una parte crescente del parco macchine: al 2024 risultano consegnati centocinque beni 4.0, su un totale di circa 450 macchinari operativi nei siti del Gruppo. L'interconnessione e il monitoraggio in tempo reale consentono non solo di ottimizzare i processi, ma anche di avviare un percorso verso la manutenzione predittiva e la riduzione dei fermi non programmati, aumentando la stabilità complessiva della capacità produttiva.

I vantaggi di questo modello sono evidenti: maggiore flessibilità nei cambi formato, riduzione dei *lead time*, possibilità di gestire lotti personalizzati e garanzia di continuità operativa anche in condizioni di mercato incerte. Automazione, quindi, non è soltanto sinonimo di robotica, ma rappresenta un sistema integrato che unisce impianti produttivi, logistica interna e strumenti digitali, contribuendo a rafforzare la competitività del Gruppo e a consolidarne il posizionamento nel panorama internazionale.

DIGITALIZZAZIONE

La trasformazione digitale rappresenta uno dei pilastri della strategia di crescita di Mevis. Se la tradizione manifatturiera costituisce le radici dell'azienda, la digitalizzazione ne è la proiezione verso il futuro, in quanto consente di integrare persone, processi e tecnologie in un unico sistema connesso e trasparente. In MEVIS, il digitale non viene concepito come un semplice strumento di supporto, ma come un vero e proprio **fattore abilitante**, capace di trasformare il modo in cui l'impresa produce, prende decisioni e interagisce con clienti e fornitori.

La digitalizzazione per Mevis non è un traguardo, ma un percorso continuo. È la dimensione che unisce passato e futuro, tradizione manifatturiera e innovazione tecnologica, radicamento locale e apertura ai mercati globali. Ed è soprattutto il linguaggio con cui l'azienda interpreta le sfide della complessità contemporanea, trasformandole in opportunità di crescita e di creazione di valore condiviso.

Uno degli ambiti più rilevanti è quello della **raccolta e analisi dei dati di produzione**. Attraverso l'adozione di sistemi IoT e MES, le macchine sono interconnesse e in grado di trasmettere in tempo reale informazioni sulle performance. Questi dati, opportunamente elaborati, si trasformano in indicatori chiave *(KPI)* che vengono condivisi all'interno dell'organizzazione e utilizzati per prendere decisioni rapide e basate su evidenze. L'approccio *data-driven* permette così di migliorare la qualità, ridurre gli sprechi e identificare tempestivamente eventuali anomalie, contribuendo al miglioramento continuo dei processi.

La digitalizzazione garantisce inoltre **tracciabilità e conformità** lungo tutta la filiera. Attraverso strumenti come il *digital twin* dei processi e gli audit trail, Mevis assicura la completa rintracciabilità dei componenti, requisito fondamentale soprattutto nel settore *automotive*. Al tempo stesso, la protezione dei dati e la sicurezza informatica assumono un ruolo centrale: il Gruppo ha rafforzato i sistemi di **cybersecurity**

industriale, in linea con standard riconosciuti a livello internazionale come TISAX, a tutela sia delle informazioni aziendali sia della proprietà intellettuale dei clienti.

La digitalizzazione non riguarda soltanto la produzione, ma si estende anche alla **gestione della supply chain**. L'integrazione digitale con fornitori e clienti consente una pianificazione più efficiente, la visibilità *end-to-end* dei flussi e una maggiore resilienza della catena di fornitura. In un contesto di mercati globali caratterizzati da forte volatilità, questa capacità di monitorare e ribilanciare i flussi in caso di imprevisti rappresenta un vantaggio competitivo concreto.

Parallelamente, Mevis considera la digitalizzazione come un processo di **crescita organizzativa** che mette al centro le persone. L'adozione di nuove tecnologie richiede infatti competenze specifiche e un percorso strutturato di formazione: negli ultimi tre anni l'azienda ha investito oltre 60.000 ore in *training* per i propri collaboratori, favorendo lo sviluppo di competenze digitali e rafforzando la cultura dell'innovazione. L'attenzione alla crescita delle persone garantisce non solo la piena adozione degli strumenti digitali, ma anche la creazione di un ambiente di lavoro più attrattivo per i talenti del futuro.

Infine, la digitalizzazione si intreccia con gli obiettivi di **sostenibilità ambientale** del Gruppo. I sistemi digitali permettono infatti un controllo più accurato dei consumi energetici e delle emissioni, supportando una gestione responsabile delle risorse e contribuendo a ridurre l'impatto ambientale complessivo delle attività produttive. In questo senso, l'innovazione digitale diventa parte integrante della strategia di sostenibilità aziendale, rafforzando l'impegno di Mevis a coniugare efficienza, competitività e responsabilità sociale.

FOCUS

Intelligenza artificiale per l'innovazione dei processi

Nel 2025 Mevis ha avviato un percorso strutturato di **adozione dell'intelligenza artificiale** come leva per migliorare efficienza, qualità e capacità decisionale lungo tutta la catena del valore. L'iniziativa rappresenta una delle evoluzioni più significative del processo di digitalizzazione e nasce con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio di dati generato dall'azienda per trasformarlo in conoscenza utile e applicabile.

La prima fase del progetto ha coinvolto **oltre 120 persone** attraverso un programma di formazione dedicato, volto a fornire le basi teoriche e pratiche per comprendere le potenzialità e i limiti dell'AI. A seguito del percorso formativo, Mevis ha raccolto candidature interne per individuare i cosiddetti **"pionieri dell'AI"**, collaboratori con il compito di esplorare e proporre **casi d'uso concreti** in cui l'intelligenza artificiale può generare valore misurabile. Sono già stati identificati **cinque ambiti applicativi**, che spaziano dal miglioramento dei processi produttivi alla semplificazione delle attività d'ufficio, con un approccio sperimentale e graduale che privilegia la qualità e la replicabilità delle soluzioni. A supporto dell'iniziativa è stato istituito il **Comitato AI**, organismo interfunzionale che coordina le attività di sviluppo e presidia i principi di eticità, sicurezza e trasparenza.

Il modello organizzativo prevede inoltre nuove figure dedicate: le **"Vedette"**, *project manager* incaricati di guidare e monitorare l'evoluzione dei casi d'uso, e gli **"Sherpa"**, che facilitano la raccolta di proposte e stimoli dal personale, anche attraverso il sistema interno di miglioramento continuo **M.O.TO**. Questo approccio partecipativo consente di diffondere una **cultura dell'innovazione consapevole**, capace di integrare le potenzialità dell'AI nei processi industriali e gestionali, mantenendo al centro la competenza umana e la responsabilità tecnologica.



11

Crescita delle risorse umane e attrattività

11.1 Occupazione e <i>turnover</i>	P. 111
11.2 Politiche retributive	P. 117
11.3 Formazione e sviluppo professionale	P. 118
11.4 <i>Benefit</i> e <i>welfare</i> aziendale	P. 122
Principali iniziative di <i>welfare</i> Italia	P. 123
Principali iniziative di <i>welfare</i> Slovacchia	P. 125
Sistemi di premi e riconoscimenti	P. 125
Principali iniziative di <i>welfare</i> Cina	P. 126

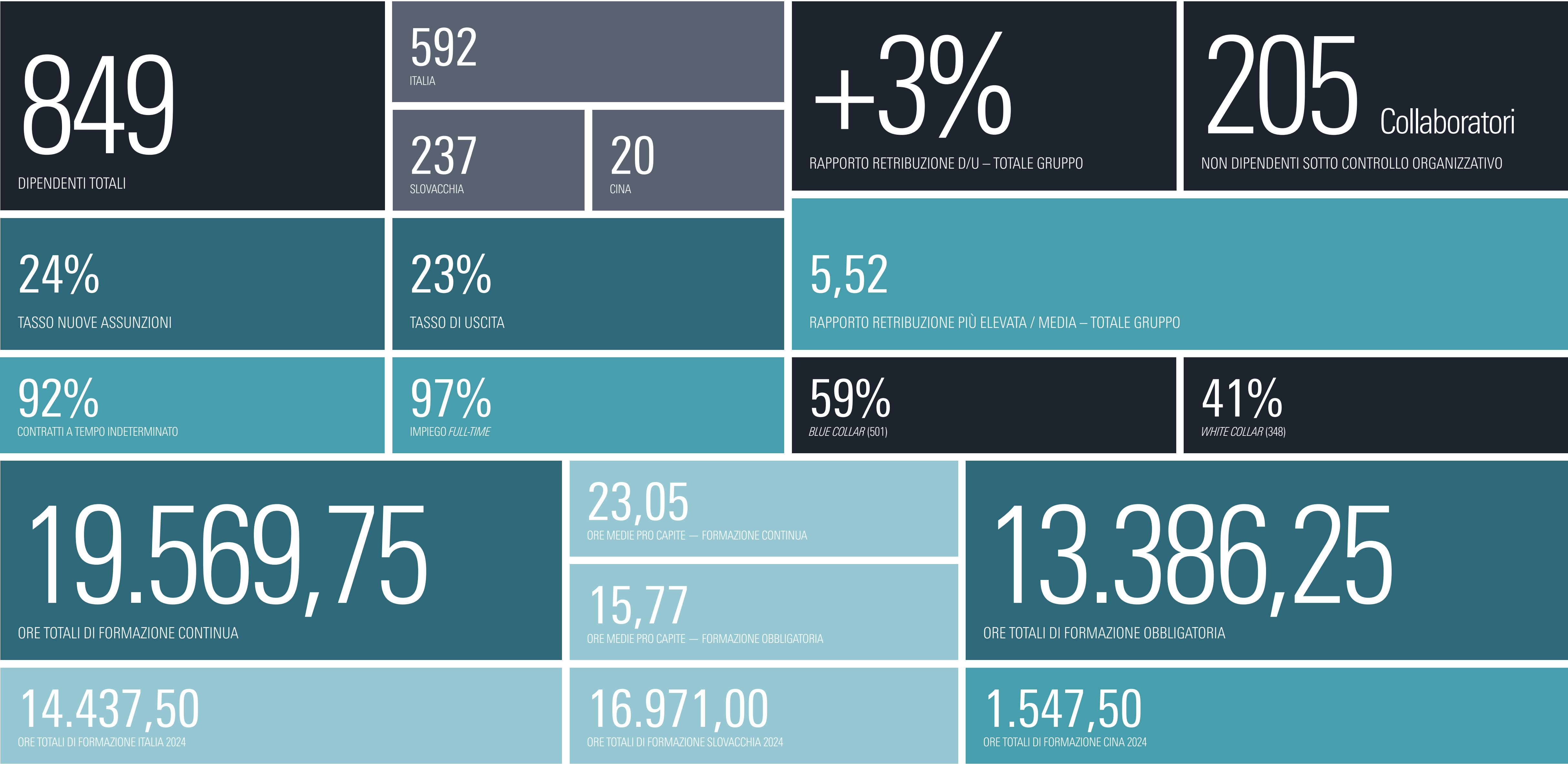




11. Crescita delle risorse umane e attrattività

INFORMATIVE GRI	2-7; 2-8; 2-20; 2-21; 2-30; 401-1; 401-2; 404-1; 404-2; 404-3
AMBITO ESG	SOCIALE
OBIETTIVI AGENDA 2030	
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Politica del Gruppo Mevis; Carta dei Valori; Codice Etico; Manuale del Collaboratore; Piano di formazione continua e Mevis Academy; Sistema di valutazione e sviluppo competenze; Programma di <i>welfare</i> aziendale; Progetto Cantiere Donne; Indagini di clima e canali di ascolto interno; Procedure HR e piano di successione.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	Lavoratori e collaboratori; <i>Management team</i> ; Consiglio di Amministrazione; Scuole, università ed enti di ricerca; Comunità locali.
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Molto Alta
PANORAMICA GENERALE	Le persone sono al centro della strategia di Mevis, che ne riconosce la principale leva competitiva. A fine 2024 il Gruppo conta 849 dipendenti (+3% sul 2023), con il 92% a tempo indeterminato e il 97% full-time; la componente femminile è 24% (in aumento +7%), a fronte di una struttura professionale 59% blue collar / 41% white collar. La presenza è distribuita fra Italia 592, Slovacchia 237 e Cina 20. I flussi occupazionali mostrano un tasso di nuove assunzioni pari al 24% e un tasso di uscita del 23%, a conferma di un organico in crescita ma in progressivo assestamento. Il sistema di sviluppo integra formazione tecnica e manageriale, percorsi di carriera e strumenti di ascolto continuo. Nel 2024 sono state erogate ~19,6 mila ore di formazione continua (23,05 ore pro capite, in lieve calo sul 2023) e ~13,4 mila ore di formazione obbligatoria (15,77 ore pro capite, +51% a/a), con Mevis Academy estesa a tutti i Paesi del Gruppo. Le politiche di <i>welfare</i>, l’attenzione al benessere e un ambiente inclusivo sostengono l’attrattività e la fidelizzazione. Nel 2024: 0 episodi di discriminazione, 9 collaboratori hanno usufruito del congedo parentale con tasso di rientro 100%; il differenziale retributivo complessivo (D/U) è 0,74. Accanto ai dipendenti, il Gruppo si avvale di 205 collaboratori non dipendenti sotto controllo organizzativo (-19% sul 2023), a supporto della flessibilità operativa.

PRINCIPALI INDICATORI DI *PERFORMANCE*



Il Gruppo Mevis pone da sempre le persone al centro delle proprie strategie, valorizzando il contributo individuale e la forza del lavoro di squadra. Coinvolgimento, responsabilizzazione e motivazione dei collaboratori sono principi cardine che sostengono la solidità dell'azienda e la sua continuità nel mercato.

La condivisione delle informazioni e la trasparenza sui risultati aziendali vengono garantite attraverso diversi canali di comunicazione interna, quali bacheche, consigli periodici e assemblee, che permettono a tutti i dipendenti di essere costantemente aggiornati sull'andamento del Gruppo. La partecipazione si esprime anche attraverso il coinvolgimento nei processi di contrattazione annuale, nella definizione dei percorsi di crescita professionale e nella distribuzione dei risultati economici conseguiti. Questo approccio rafforza il senso di appartenenza e crea un clima organizzativo positivo, in cui ciascun collaboratore si sente parte integrante della comunità aziendale e protagonista del successo collettivo.

11.1 Occupazione e turnover

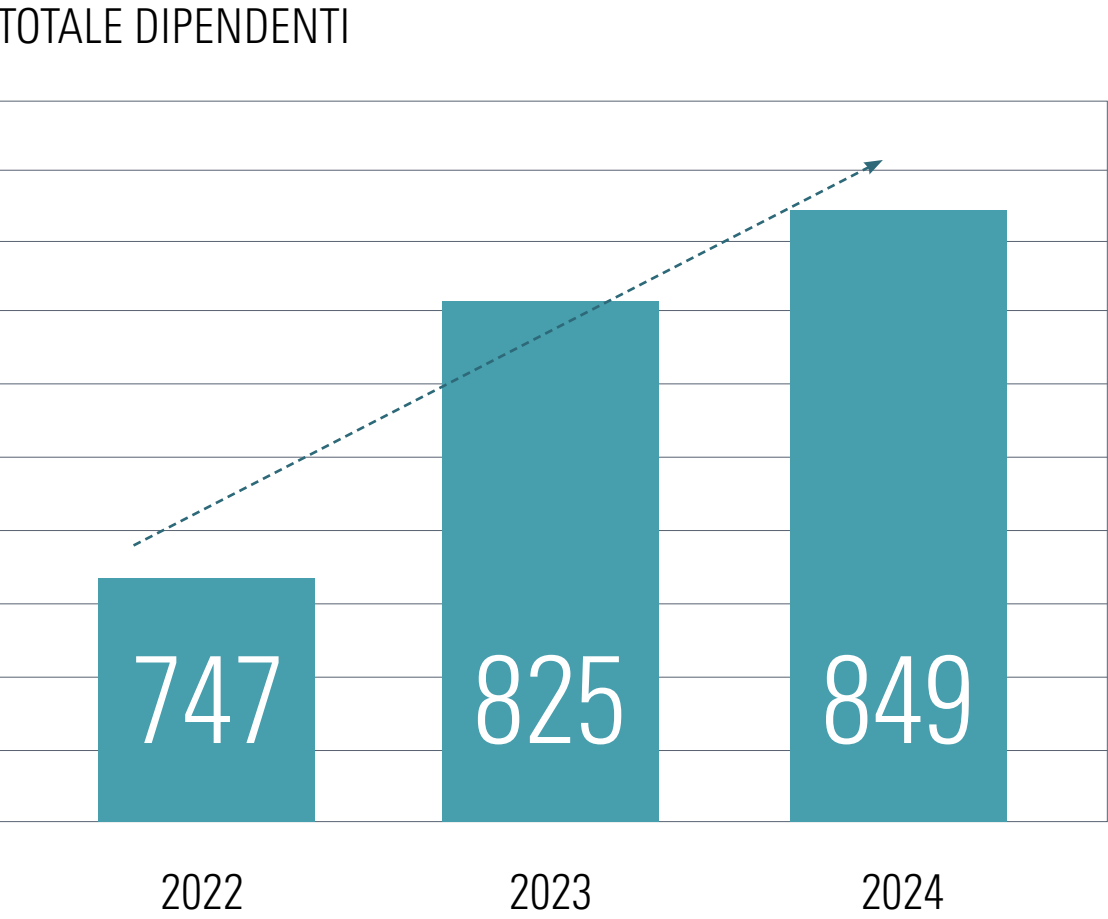
INFORMATIVE GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 401-1

Per il Gruppo Mevis le persone rappresentano un elemento strategico di crescita e continuità. L'azienda **promuove occupazione stabile e inclusiva**, offrendo opportunità di inserimento e sviluppo professionale basate su principi di equità, trasparenza e pari opportunità, in linea con i valori e le politiche aziendali.

Nel triennio 2022-2024 l'organico del Gruppo Mevis ha registrato una crescita costante, arrivando a contare al 31 dicembre 2024 un numero complessivo di dipendenti pari a 849. Dopo l'incremento significativo del 10% tra il 2022 e il 2023, l'andamento positivo è proseguito anche nel 2024, un ulteriore aumento del 3%. Questo trend riflette la solidità aziendale e la capacità di attrarre nuove risorse, confermando la centralità delle persone nella strategia di sviluppo del Gruppo, mantenendo al contempo un equilibrio sostenibile tra sviluppo e stabilità occupazionale.

La distribuzione dei dipendenti per Paese evidenzia come la maggior parte dell'organico del Gruppo Mevis sia concentrata in **Italia**, che nel triennio 2022-2024 si mantiene stabile con valori compresi tra 573 e 601 collaboratori. Parallelamente, si osserva una crescita significativa in **Slovacchia**, dove il numero dei dipendenti passa da 147 nel 2022 a 237 nel 2024, con un incremento del 61% in due anni. Tale andamento riflette il rafforzamento delle attività produttive e la crescente importanza strategica del sito slovacco all'interno del Gruppo. Al contrario, in **Cina** si registra una contrazione graduale dell'organico, che scende da 27 unità nel 2022 a 20 nel 2024.

NUMERO TOTALE DIPENDENTI					
	2022	2023	2024	Δ% 2022-2023	Δ% 2023-2024
TOTALE DIPENDENTI	747	825	849	+10%	+3%

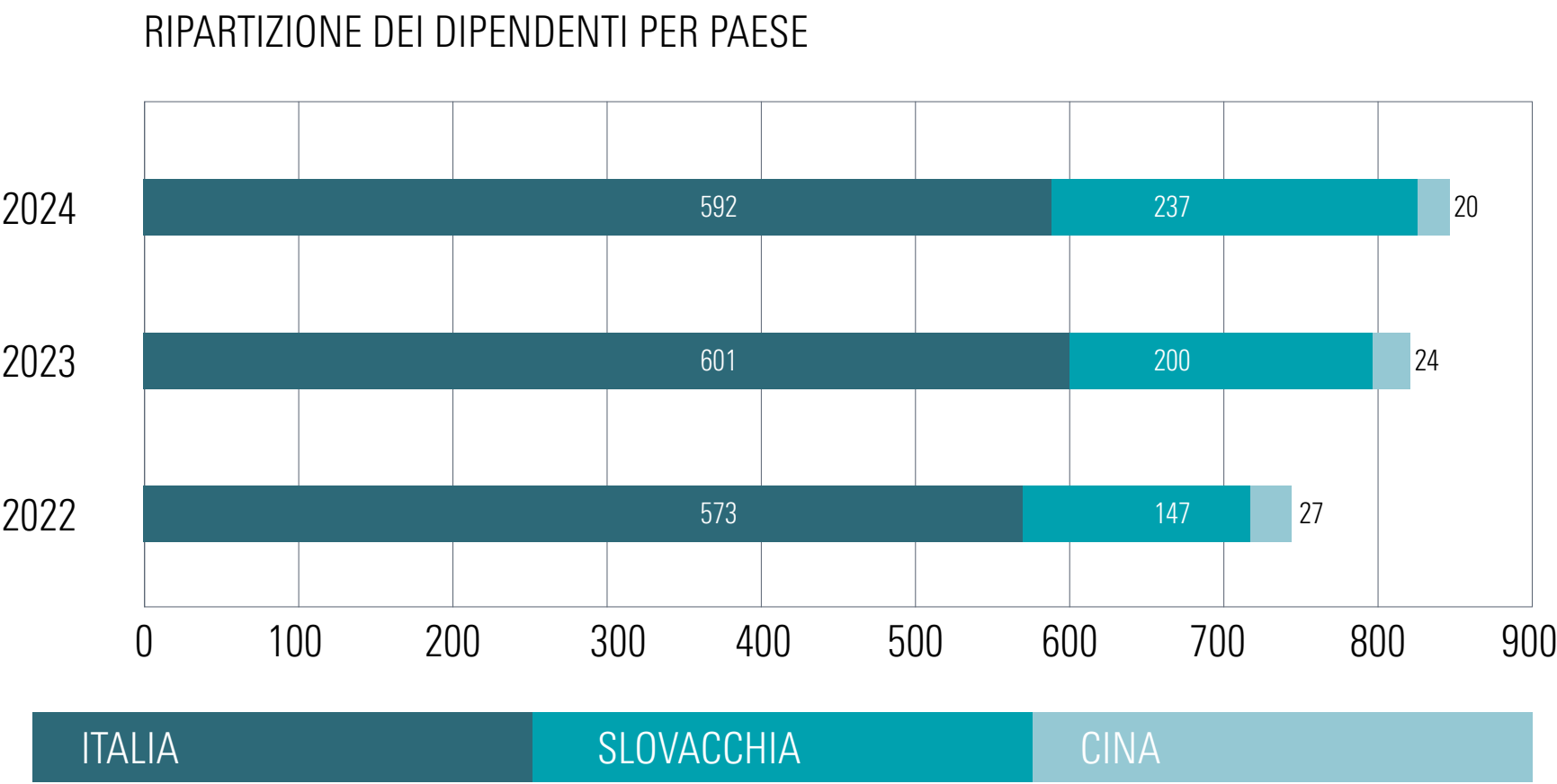


Tuttavia, la lettura in percentuale evidenzia un riequilibrio progressivo della distribuzione geografica dell’organico. Sep-
pure l’Italia mantenga la quota prevalente, la sua incidenza
si riduce di 7 punti percentuali in due anni; la Slovacchia
consolida il proprio ruolo, passando da un quinto a quasi un
terzo della forza lavoro complessiva; la Cina, invece, man-
tiene una presenza marginale e in ulteriore riduzione, con
un’incidenza residuale sul totale.

La distribuzione dei dipendenti per tipologia di contratto evi-
denza la forte **prevalenza del tempo indeterminato**, che
si mantiene su **valori superiori al 90%** nell’intero triennio
2022-2024. La quota di contratti a tempo determinato oscilla

tra il 6% e il 9%, riflettendo l’utilizzo mirato di questa formu-
la per esigenze organizzative, senza incidere sulla stabilità
complessiva dell’occupazione.

Anche l’analisi per regime orario conferma una struttura oc-
cupazionale solida e omogenea: la quasi totalità dei dipen-
denti opera infatti con contratto **full time** (96-97%), mentre
il *part time* si attesta su valori marginali, compresi tra il 3%
e il 4%. Questa configurazione è coerente tra tutti i Paesi ed
evidenzia l’impegno del Gruppo a garantire occupazione sta-
bile, continuativa e con orari a tempo pieno, favorendo così
percorsi di crescita e consolidamento professionale.



DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER PAESE			
	2022	2023	2024
Italia	573	601	592
Slovacchia	147	200	237
Cina	27	24	20

PERSONALE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E REGIME ORARIO							
DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE				DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER REGIME ORARIO			
	2022	2023	2024		2022	2023	2024
Tempo indeterminato	94%	91%	92%	Full time	97%	96%	97%
Tempo determinato	6%	9%	8%	Part time	3%	4%	3%

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER PAESE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E REGIME ORARIO									
PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE									
	ITALIA			SLOVACCHIA			CINA		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Tempo indeterminato	565	591	587	125	147	184	12	0	9
Tempo determinato	8	10	5	22	53	53	15	14	11
PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE									
	ITALIA			SLOVACCHIA			CINA		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Full time	551	575	565	147	199	236	25	22	19
Part time	22	26	27	0	1	1	2	2	1

Il personale dipendente di Mevis è tradizionalmente suddiviso in due principali categorie professionali: *blue collar*¹⁵, che comprendono gli addetti alle attività operative e produttive, e *white collar*¹⁶, che includono le funzioni tecniche, amministrative e gestionali. Questa distinzione consente di rappresentare in modo chiaro la struttura organizzativa del Gruppo e di evidenziare l'equilibrio tra competenze operative e ruoli di supporto e coordinamento.

501

BLUE COLLAR

A livello di Gruppo, la maggior parte del personale dipendente è rappresentato dai *blue collar*, che nel 2024 contano 501 unità, contro le 348 dei *white collar*.

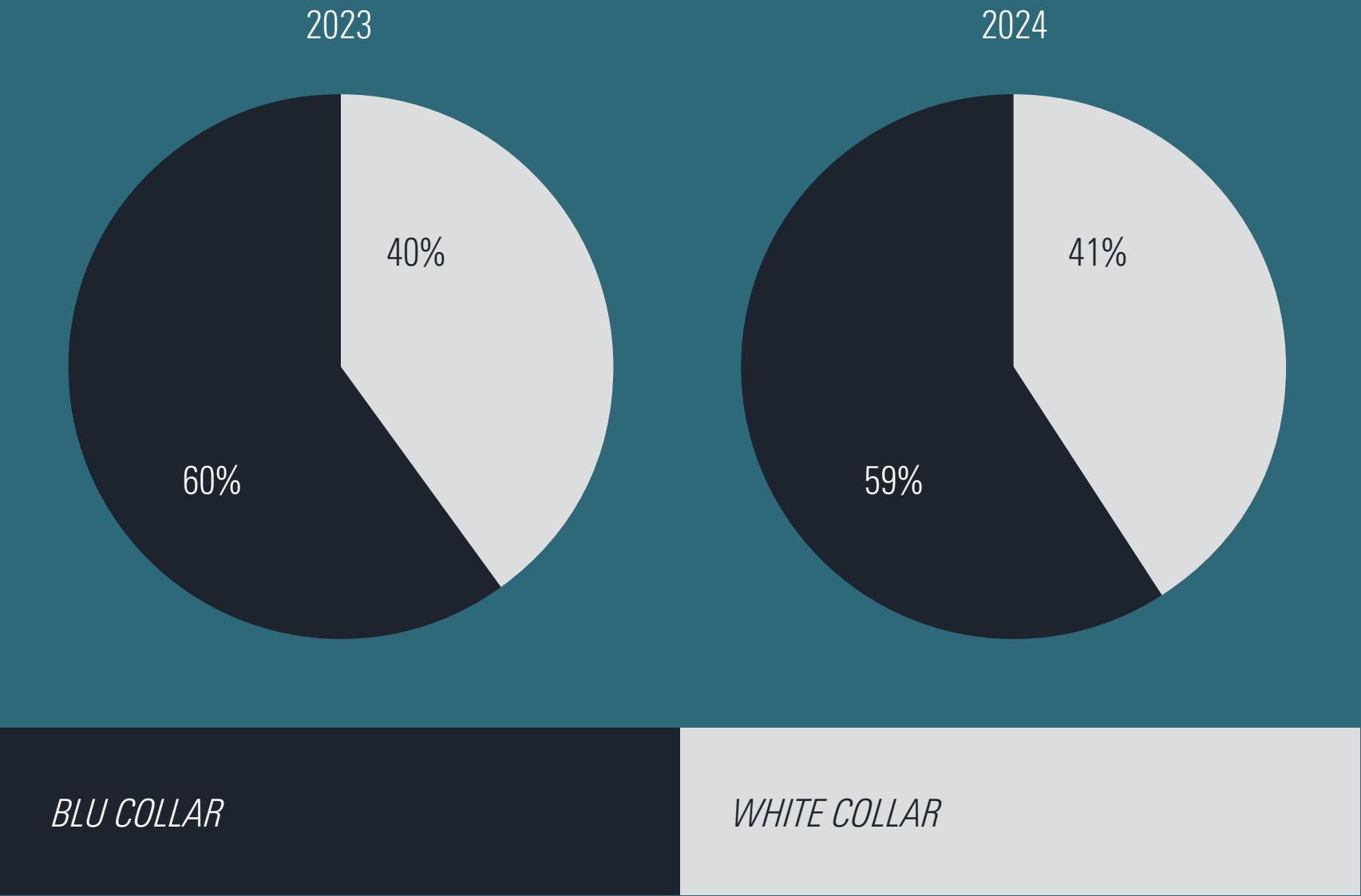
Anche in questo caso la configurazione è coerente tra tutti i Paesi, dove i *blue collar* rappresentano la maggioranza, ad eccezione della Cina, in cui le due categorie di dipendenti sono equamente suddivise.

348

WHITE COLLAR

15) Termine comunemente utilizzato per indicare i lavoratori impiegati in attività operative e manuali, prevalentemente legate alla produzione, alla manutenzione e alla logistica. Si tratta di figure professionali che operano direttamente nei processi produttivi e che costituiscono la base operativa dell'organizzazione industriale, i quali, svolgendo mansioni "sporche", indossano il meno delicato colletto blu.
16) Termine che indica la forza lavoro impiegata con funzioni di carattere intellettuale, non direttamente applicata all'attività produttiva ed estranea all'operatività sulle macchine delle fabbriche. Il nome deriva dalla camicia bianca indossata da questi lavoratori.

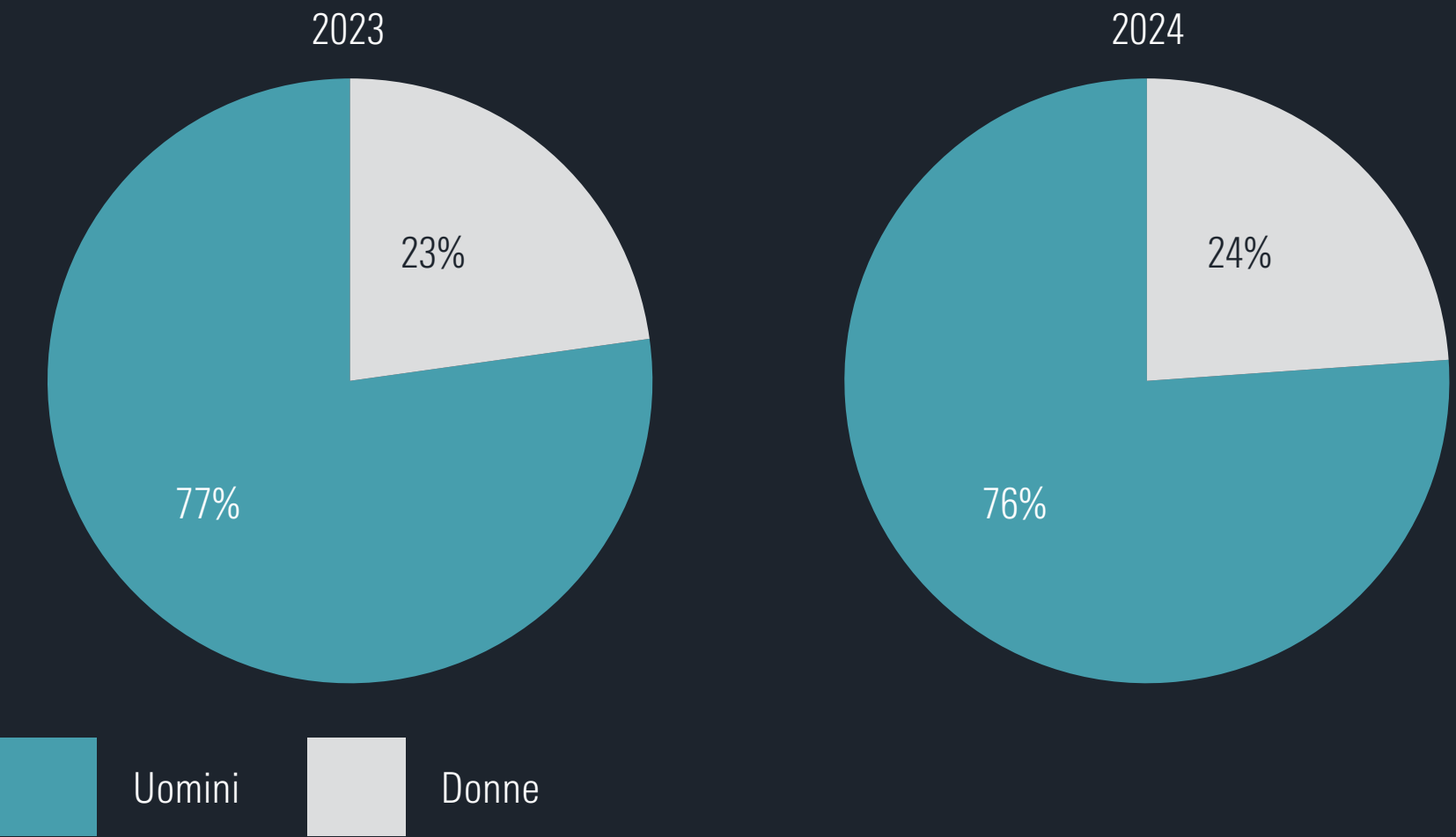
DISTRIBUZIONE DIPENDENTI
PER CATEGORIA PROFESSIONALE



DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE		
	2023	2024
Blue collar	493	501
White collar	332	348
Totale	825	849

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE PER PAESE						
	ITALIA		SLOVACCHIA		CINA	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Blue collar	47,50%	343	124	149	12	9
White collar	35,70%	249	76	88	12	11
Totale	6,60%	592	200	237	24	20

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER GENERE



DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER GENERE PER PAESE				
	2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
ITALIA	512	89	503	89
SLOVACCHIA	107	93	130	107
CINA	17	7	14	6
Totale	636	189	647	202

Per quanto riguarda il genere, il personale del Gruppo Mevis è prevalentemente maschile, con un tasso pari al **76%** nel 2024, ovvero 647 **uomini** su 849 dipendenti complessivi. Tuttavia le **donne**, pur rappresentando soltanto il **24%** della forza lavoro del 2024, sono cresciute del 7% rispetto al 2023.

Le maggiori differenze di genere si riscontrano in Italia, dove le donne nel 2024 rappresentano soltanto il 15%; in Slovacchia e in Cina, invece, tali percentuali sono più alte, rispettivamente del 45% e del 30%.

Accanto al personale dipendente, il Gruppo Mevis, in Italia e in Slovacchia, si avvale anche di **lavoratori non dipendenti**, le cui mansioni, indispensabili per il funzionamento aziendale, sono sotto il diretto controllo organizzativo di Mevis. Essi ricoprono il ruolo di consulenti tecnici, commerciali, manutentori controllo qualità a partita IVA; *manual worker* e guardiamacchine assunti con contratto di lavoro somministrato; stagisti in formazione nei reparti di Tecnologia di produzione, *Operations*, Sviluppo Prodotto, Ufficio Tecnico e Attrezzeria; *temporary worker* (assunti tramite agenzia). Complessivamente, nel **2024** queste figure ammontano a **205 unità, in calo** rispetto alle **253 del 2023** (- 19%).



Questa componente umana contribuisce a garantire **flessibilità organizzativa** e l’apporto di competenze specialistiche, rispondendo in modo mirato alle esigenze operative delle diverse aree aziendali.

Inoltre, in Italia il Gruppo si avvale della collaborazione di **11 Co.Co.Co.** (collaboratori coordinati e continuativi), figure che contribuiscono alle attività aziendali con ruoli specifici e modalità contrattuali differenti rispetto al personale dipendente. Queste posizioni sono rappresentate, per la tutela dei loro interessi e diritti, dal Consiglio di Amministrazione, garantendo così un presidio di *governance* e un dialogo costante con l’organizzazione.

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA

Il monitoraggio dei flussi in entrata e in uscita rappresenta un elemento fondamentale per valutare la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e sviluppare i talenti. A livello aggregato, il **tasso di nuove assunzioni** si mantiene su valori elevati, **pari al 26%** nel 2023 e al **24%** nel 2024, segno della capacità di attrarre nuove risorse. Parallelamente, cresce il **tasso di uscita**, che passa dal **15%** al **23%**, indicando un incremento della rotazione del personale.

Il **tasso di crescita** mostra invece un rallentamento dal +10% del 2023 si passa a un più contenuto +3% nel 2024; in linea con questa dinamica, anche il **tasso di sostituzione** cala dal 160% del 2023 al 116% del 2024, riflettendo una maggiore stabilizzazione dell’organico e una riduzione della pressione legata al ricambio del personale.

Nel complesso, i dati confermano un Gruppo ancora in crescita, ma orientato verso un equilibrio più sostenibile tra ingressi e uscite, con un progressivo assestamento delle strutture dopo gli investimenti espansivi degli anni precedenti.

COLLABORATORI NON DIPENDENTI LE CUI MANSIONI SONO CONTROLLATE DALL'ORGANIZZAZIONE				
	ITALIA		SLOVACCHIA	
	2023	2024	2023	2024
Blue collar	7	4	3	5
White collar	135	117	95	66
Blue collar	0	0	4	0
White collar	7	11	2	2
Totale	149	132	104	73

TASSI DI TURNOVER		
	2023	2024
Tasso di nuove assunzioni	26%	24%
Tasso di uscita	15%	23%
Tasso di crescita/decrecita	10%	3%
Tasso di sostituzione	160%	116%

Analizzando, invece, i flussi occupazionali nei diversi Paesi e livelli professionali, si possono notare tendenze e specificità territoriali che hanno caratterizzato il biennio 2023 – 2024.

L’organico italiano ha registrato un **andamento pressoché bilanciato tra ingressi e uscite**. Dopo un picco di assunzioni nel 2023 (70 unità), legato all’acquisizione di due aziende (Idea e Fretor), nel 2024 si osserva una contrazione significativa con 33 ingressi, a fronte di 41 uscite.

Nel 2024, la dinamica è differente per le due categorie:

- Tra i *blue collar* vi sono state 16 assunzioni a fronte di 27 uscite;
- I *white collar* mantengono invece un equilibrio più costante, con 17 ingressi e 14 uscite.

		PERSONALE ENTRATO PER LIVELLO						PERSONALE USCITO PER LIVELLO					
		2023			2024			2023			2024		
		U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT	U	D	TOT
ITALIA	Blue collar	34	2	36	15	1	16	28	3	31	23	4	27
	White collar	25	9	34	9	8	17	7	5	12	10	4	14
	Totale	59	11	70	24	9	33	35	8	43	33	8	41
SLOVACCHIA	Blue collar	48	36	84	61	54	115	30	18	48	49	40	89
	White collar	26	15	41	37	15	52	17	10	27	25	13	38
	Totale	74	51	125	98	69	167	47	28	75	74	53	127
CINA	Blue collar	1		1			0	2		2	2	1	3
	White collar												
	Totale	1		1			0	2		2	2	1	3

Il **sito slovacco** si conferma l’area più dinamica del Gruppo: gli ingressi passano da 125 unità nel 2023 a 167 nel 2024, con una crescita sostenuta sia tra i *blue collar* (da 84 a 115) sia tra i *white collar* (da 41 a 52). Parallelamente, le uscite aumentano sensibilmente, passando da 75 a 127 nello stesso periodo. Questo andamento riflette la fase di espansione e potenziamento produttivo della Slovacchia, accompagnata però da una maggiore rotazione del personale, tipica dei contesti in rapida crescita.

In **Cina**, invece, il *turnover* è molto più contenuto in termini assoluti, ma rivela una tendenza opposta rispetto all’Europa. Nel 2023 sono stati inseriti due nuovi collaboratori, mentre nel 2024 non si registrano ingressi. Le uscite, invece, si mantengono costanti (5 nel 2023 e 4 nel 2024), riguardando in modo pressoché equilibrato *blue collar* e *white collar*. Questo andamento conferma la progressiva razionalizzazione del presidio cinese, con un organico ridotto e stabile.

Dal punto di vista del genere, si evidenzia una **prevalenza maschile sia negli ingressi sia nelle uscite**, riflettendo la composizione complessiva dell’organico del Gruppo. Tuttavia, pur mantenendosi più contenuto in termini assoluti, il *turnover* femminile mostra una presenza costante sia negli ingressi sia nelle uscite, a conferma di un progressivo equilibrio nella partecipazione di genere ai flussi occupazionali.

11.2 Politiche retributive

INFORMATIVE GRI: 2-20, 2-21

La politica retributiva di Mevis è strutturata a livello di Gruppo secondo principi comuni di **equità, trasparenza e legame con la performance**, pur adattandosi alle specificità normative e organizzative dei diversi Paesi in cui l’azienda opera, con l’obiettivo di garantire condizioni coerenti con il mercato di riferimento e con i contratti collettivi applicati.

In **Italia**, la determinazione delle retribuzioni è affidata a **Comitati di valutazione** interni, che operano nel **rispetto dei riferimenti normativi e contrattuali**, quali il **CCNL Metalmeccanica** Industria, il **CCNL Dirigenti**, gli accordi di secondo livello e i regolamenti aziendali. Non è previsto un comitato indipendente di controllo né il ricorso a consulenti esterni per la definizione delle politiche retributive, ma gli *stakeholder*, compresi i dipendenti e le rappresentanze sindacali, sono periodicamente consultati attraverso sondaggi, colloqui, riunioni e assemblee, favorendo un dialogo costruttivo e inclusivo. **La struttura della politica retributiva combina elementi fissi** (minimi tabellari, superminimi aziendali e individuali, livelli contrattuali) e **variabili** (incentivi, premi di risultato, *fringe benefit* e strumenti di *welfare*), **connessi ai risultati aziendali** e, in parte, **agli obiettivi di sostenibilità**, rafforzando il legame tra **performance collettiva e riconoscimento individuale**. Sono inoltre previsti piani di carriera e patti di stabilità finalizzati alla fidelizzazione e alla motivazione del personale. La comunicazione delle politiche avviene in maniera chiara e accessibile tramite riunioni periodiche, comunicati interni e bacheche fisiche e digitali.

In **Slovacchia**, le decisioni retributive vengono proposte dal Comitato di Valutazione Plant e approvate dal Comitato di Valutazione Corporate, sotto la supervisione della funzione controlling. Le regole interne disciplinano la definizione dei trattamenti economici, che includono retribuzione fissa, bonus variabili e premi annuali. L’azienda adotta strumenti di fidelizzazione come la Multisport card, bonus natalizi e pasquali, corsi di lingua e agevolazioni per il trasporto. La comunicazione delle politiche avviene annualmente, tramite comunicazioni ufficiali dell’Ufficio Risorse Umane e del Plant *Manager*. In **Cina** le decisioni retributive vengono proposte dal Comitato di Valutazione Plant e approvate dal Comitato di Valutazione Corporate. I dipendenti sono consultati attraverso *survey online*, la struttura retributiva si basa su retribuzione fissa e bonus collegati alla performance e la fidelizzazione è sostenuta da incrementi retributivi discussi direttamente con i lavoratori. La comunicazione avviene tramite accordi integrativi interni, mentre la trasparenza è garantita dai contratti di lavoro. Per quanto riguarda il **rapporto tra la retribuzione più elevata e quella media dei dipendenti**, Mevis monitora periodicamente questo indicatore al fine di garantire coerenza interna ed equilibrio tra le diverse categorie professionali e aree geografiche.

L’analisi conferma l’impegno di Mevis nel promuovere un **sistema retributivo equo e proporzionato**, in grado di riconoscere adeguatamente le competenze e le responsabilità individuali, garantendo al tempo stesso una coerenza complessiva tra le diverse società del Gruppo.

Nel complesso, il **rapporto medio di Gruppo** tra la retribuzione più elevata e quella media dei dipendenti passa da **5,8 nel 2023 a 5,5 nel 2024**, confermando una **progressiva riduzione del divario retributivo** e un allineamento ai principi di equità e sostenibilità economica che guidano la politica retributiva aziendale.

In **Italia**, il rapporto si mantiene su livelli contenuti e sostanzialmente stabili, in linea con una struttura salariale equilibrata e con una distribuzione omogenea dei livelli di responsabilità. In **Slovacchia**, il rapporto risulta moderato e in lieve crescita, riflettendo l’espansione dell’organico e il consolidamento di ruoli tecnici e gestionali nel sito produttivo. In **Cina**, invece, si registra un rapporto più elevato, riconducibile alla diversa scala retributiva del mercato locale e alla presenza di posizioni manageriali apicali con funzioni strategiche per il Gruppo.

PAESE	2023	2024	Δ% retribuzione mas- sima	Δ% retribuzione media dipendenti
Italia	4,61	4,34	0%	6%
Slovacchia	2,91	3,66	9%	-13%
Cina	9,75	8,21	0%	19%
Totale	5,8	5,52	1%	6%

11.3 Formazione e sviluppo professionale

INFORMATIVE GRI: 404-1, 404-2, 404-3

La formazione è considerata un elemento strategico per il consolidamento e lo sviluppo delle competenze interne, nonché un fattore chiave per il miglioramento continuo, l'innovazione e la competitività sul mercato. Per questo motivo, nel corso degli ultimi anni, sono stati promossi **numerosi interventi formativi** rivolti al personale, con l'obiettivo di garantire una crescita professionale coerente con le **evoluzioni tecnologiche, organizzative e culturali** dell'ambiente lavorativo.

Fin dal momento dell'inserimento, ogni collaboratore viene accompagnato in un percorso di accoglienza e orientamento, che fornisce informazioni pratiche e strumenti utili per comprendere la cultura aziendale e i valori su cui si fonda il Gruppo. Questo approccio permette di costruire da subito un senso di appartenenza, responsabilità e condivisione.

L'adesione ai principi sanciti nel **Codice Etico** garantisce che ogni percorso di formazione e sviluppo sia orientato a valori fondamentali quali il rispetto, la tutela della dignità individuale, la sicurezza e la responsabilità sociale. A rafforzare questo approccio interviene la **Carta dei Valori**, che costituisce la bussola delle scelte aziendali con un richiamo costante alla centralità delle persone, alla promozione del dialogo e dell'ascolto reciproco, alla valorizzazione delle competenze e alla diffusione di una cultura basata sull'impegno e sulla responsabilità condivisa.

La crescita delle competenze è gestita attraverso il portale HE INAZ, una piattaforma che consente di programmare corsi tecnici, manageriali e trasversali, con l'obiettivo di promuovere l'aggiornamento continuo e la diffusione della cultura aziendale.

Un ruolo prioritario è riservato alla **formazione obbligatoria** in materia di salute e sicurezza sul lavoro, considerata fondamentale per prevenire infortuni, tutelare l'incolumità delle persone e promuovere una cultura della prevenzione condivisa. Tali attività formative sono costantemente aggiornate in base alla normativa vigente e vengono integrate con momenti di sensibilizzazione su comportamenti sicuri e responsabilità individuali.

In particolare, nel biennio 2023 - 2024, è stato realizzato un **piano di formazione** che ha coinvolto sia figure operative che impiegatizie, coprendo diverse aree tematiche: tecnica, linguistica, informatica, gestionale e relazionale.

Nel corso del **2023**, l'attenzione è stata posta soprattutto sull'inserimento di nuove risorse e sul rafforzamento delle competenze linguistiche e tecniche di base, nel **2024**, il piano formativo si è ampliato in chiave strategica, mediante l'inserimento di corsi finalizzati al miglioramento dei processi produttivi, al consolidamento di competenze tecniche avanzate e al rafforzamento delle *soft skills*¹⁷.

17) Tale catalogo formativo riguarda gli stabilimenti italiani. In Cina la formazione prevalente è di tipo tecnico ed è rivolta principalmente ai dipendenti del reparto produttivo.

LISTA DEI CORSI DI FORMAZIONE EROGATI 2023-2024 (PERIMETRO ITALIA)			
CORSO	COMMENTO ESPLICATIVO	2023	2024
<i>Training Within Industry (T.W.I.)</i>	Programma innovativo per formare personale in area stampaggio; avvio 2023 con focus femminile, proseguito nel 2024 con nuove risorse.	•	•
Corso base per neoassunti	Percorso introduttivo (~35h) su valori, procedure e standard aziendali, tenuto da docenti interni.	•	
Italiano per stranieri	Formazione linguistica per favorire inclusione, comunicazione interna e sicurezza in contesti multietnici.	•	
Macchine a controllo tridimensionale	Addestramento tecnico sull'uso di strumenti avanzati per il controllo qualità.	•	
Sistemi informatici (Excel, SAP)	Potenziamento delle competenze digitali, con moduli base (2023) e avanzati (2024).	•	•
<i>Business English</i>	Formazione linguistica tecnica e commerciale, iniziata nel 2023 e proseguita nel 2024.	•	•
Comunicazione efficace	Corso per sviluppare capacità relazionali e di collaborazione.	•	
<i>Troubleshooting</i> manutenzione	Approccio sistematico alla diagnosi e risoluzione guasti tecnici.	•	
Addestramenti operativi in produzione	Formazione pratica on the job su tecnologie produttive; percorso continuo.	•	•
Lean Manufacturing	Introduzione ai principi della produzione snella per ridurre sprechi e inefficienze.		•
Metodo delle 5S	Tecniche per organizzare e ottimizzare spazi di lavoro.		•
Materiali	Corso tecnico su materie prime e componenti utilizzati nei processi produttivi.		•
Disegno tecnico base e avanzato	Formazione per operatori bordo macchina, orientata alla lettura dei disegni meccanici.		•
Tecniche di saldatura	Corso teorico-pratico su metodologie e tecnologie di saldatura industriale.		•
<i>SMED (Single-Minute Exchange of Die)</i>	Tecnica per ridurre i tempi di cambio attrezzaggio nelle linee produttive.		•
<i>Team building</i>	Attività mirate a rafforzare coesione e collaborazione tra i team.		•
Tedesco	Corso linguistico per rapporti con clienti e fornitori germanofoni.		•
Problem solving e time management	Competenze trasversali per affrontare criticità e gestire efficacemente il tempo.		•

In aggiunta ai corsi svolti in aula, ogni anno vengono proposti percorsi di alta formazione attraverso master specialistici e visite a stabilimenti produttivi all'estero, finalizzati a favorire il confronto con realtà industriali internazionali, l'aggiornamento continuo sulle *best practice* di settore e la diffusione della cultura dell'innovazione.

Sul fronte della formazione e crescita professionale, dal 2016 Mevis sostiene direttamente i costi dei **corsi di formazione esterna collegati alle esigenze lavorative**, offrendo così opportunità di sviluppo delle competenze sia ai dipendenti permanenti che a quelli a termine.

Nel biennio 2023–2024 il Gruppo Mevis ha erogato complessivamente oltre **17.800 ore di formazione nel 2023 e 17.000 ore nel 2024**, distribuite tra le tre principali aree operative del Gruppo.

La ripartizione geografica mostra un peso prevalente della formazione in **Slovacchia**, che nel 2023 ha rappresentato circa il **46% del totale delle ore erogate**, seguita dall'Italia con il **41%**, mentre la Cina ha contribuito per l'**8%**. Nel 2024 si osserva una lieve variazione, con un incremento del peso percentuale della Cina (circa **10%**) e una sostanziale stabilità per i due siti europei.

Nel **2023**, le attività di **formazione continua** hanno rappresentato la principale area di investimento formativo, con oltre **19.800 ore erogate** e una media di **24 ore per dipendente**. La maggior parte delle ore è stata destinata ai lavoratori *Blue Collar* (circa il 65% del totale), a conferma dell'impegno del Gruppo nel rafforzare la preparazione tecnica e operativa del personale di produzione. Nel **2024**, pur mantenendo sostanzialmente invariato il volu-



TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE CONTINUA								
	2023				2024			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
Blu Collar	4.074,50	7.962,00	745,00	12.781,50	3.035,25	8.512,00	1.334,00	12.881,25
White Collar	6.137,00	518,00	387,00	7.042,00	5.847,00	649,00	192,50	6.688,50
TOTALE	10.211,50	8.480,00	1.132,00	19.823,50	8.882,25	9.161,00	1.526,50	19.569,75

TOTALE DI ORE DI FORMAZIONE CONTINUA								
	2023				2024			
	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE	ITALIA	SLOVACCHIA	CINA	TOTALE
Blu Collar	1.046,00	6.807,00	28,50	7.881,50	4.112,00	7.388,00	10,50	11.510,50
White Collar	665,00	278,00	41,00	984,00	1.443,25	422,00	10,50	1.875,75
TOTALE	1.711,00	7.085,00	69,50	2.058,50	5.555,25	7.810,00	21,00	5.998,25

me complessivo di ore (oltre **19.500 ore**), la formazione continua si è orientata verso percorsi più mirati e specialistici, con un leggero calo delle ore medie per dipendente (**-4%** rispetto al 2023), in linea con la transizione da interventi generalisti a moduli di approfondimento tecnico.

La **formazione obbligatoria**, invece, ha mostrato un significativo incremento: da **8.865 ore nel 2023** a **13.386 ore nel 2024**, pari a un aumento del **51%**. Questo andamento riflette il consolidamento dei programmi dedicati alla **sicurezza sul lavoro**, all'**aggiornamento normativo** e alla **qualità dei processi**, ambiti considerati prioritari nel piano formativo aziendale.

In particolare, i **Blue Collar** registrano un forte incremento nelle ore medie di formazione obbligatoria (**da 17,7 a 26,2 ore per persona**, +48%), evidenziando un progressivo rafforzamento della cultura della sicurezza e della consapevolezza operativa. Anche tra i **White Collar** si osserva un aumento delle ore dedicate (**da 2,6 a 4,6 ore pro capite**), segnale di una più ampia diffusione delle competenze legate alla gestione della conformità e alla prevenzione dei rischi.

I dati confermano un’evoluzione equilibrata tra formazione continua e obbligatoria: la prima rimane lo strumento cardine per la crescita delle competenze e l’innovazione; la seconda assume un ruolo sempre più centrale nella tutela delle persone e nella sostenibilità dei processi aziendali. Parallelamente, Mevis promuove la crescita personale attraverso momenti di confronto dedicati al potenziale di crescita, che permettono di definire percorsi individuali di sviluppo, integrando valutazioni periodiche, obiettivi condivisi e *feedback* costruttivi.



FORMAZIONE CONTINUA – PERIMETRO GRUPPO MEVIS								
LIVELLO	2023			2024			Δ% 23-24	
	TOT. ORE FORMAZIONE	TOT. DIPENDENTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE	TOT. ORE FORMAZIONE	TOT. DIPENDENTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE	TOT. ORE FORMAZIONE	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE
Blu Collar	12.781,50	445,00	28,72	12.881,25	440,00	29,28	0,78%	1,95%
White Collar	7.042,00	380,00	18,53	6.688,50	409,00	16,35	-5,02%	-11,76%
TOTALE	19.823,50	825,00	24,03	19.569,75	849,00	23,05	-1,28%	-4,08%

FORMAZIONE OBBLIGATORIA – PERIMETRO GRUPPO MEVIS								
LIVELLO	2023			2024			Δ% 23-24	
	TOT. ORE FORMAZIONE	TOT. DIPENDENTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE	TOT. ORE FORMAZIONE	TOT. DIPENDENTI	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE	TOT. ORE FORMAZIONE	ORE MEDIE FORMAZIONE DIPENDENTE
Blu Collar	7.881,50	445,00	17,71	11.510,50	440,00	26,16	46,04%	47,71%
White Collar	984,00	380,00	2,59	1.875,75	409,00	4,59	90,63%	77,22%
TOTALE	8.865,50	825,00	10,75	13.386,25	849,00	15,77	50,99%	46,70%

Lo sviluppo professionale non si limita all'accrescimento delle competenze, ma parte anche dall'individuazione dei talenti e delle attitudini, così da valorizzare pienamente il potenziale delle persone e sostenere una gestione più efficace delle risorse umane. Per rendere questo approccio concreto, ogni anno viene realizzato un **processo strutturato di valutazione del potenziale**, denominato **"Contrattazione"**, che rappresenta il momento chiave di confronto tra responsabili e collaboratori e si svolge in momenti diversi a seconda del plant di appartenenza.

Ogni **responsabile di funzione incontra i propri collaboratori** per discutere l'andamento dell'anno trascorso e, partendo da attitudini, competenze tecniche, interessi e potenzialità individuali, definisce con loro gli obiettivi professionali e personali per l'anno successivo. Successivamente, tutte le proposte vengono condivise nel **Comitato di Valutazione di Plant**, che ha il compito di assicurare equità tra le diverse funzioni e di promuovere piani di sviluppo coerenti.

Infine, le decisioni dei singoli plant vengono validate dal **Comitato di Valutazione Corporate**, che garantisce uniformità e coerenza nelle politiche di crescita dell'intero Gruppo. Questo processo, costituisce uno strumento essenziale per assicurare trasparenza, equità e valorizzazione del capitale umano in tutte le sedi aziendali.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO PERIODICAMENTE VALUTAZIONI DELLE LORO PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE		
Italia	Blue collar	100%
	White collar	100%
Slovacchia	Blue collar	100%
	White collar	100%
Cina	Blue collar	100%
	White collar	9% (solo il Sales Manager)

FOCUS

Progetto "Cantiere Donne" (ITALIA)

Nel biennio 2022-2023 il Gruppo Mevis ha avviato un'iniziativa strategica di inclusione e sviluppo professionale denominata "Cantiere Donne", con l'obiettivo di **favorire l'ingresso di personale femminile in reparti tradizionalmente caratterizzati da mansioni a prevalenza maschile**, in particolare quello delle presse grandi.

L'idea nasce dall'esigenza di affrontare le difficoltà legate al reperimento di personale qualificato in ambito metalmeccanico, aggravate da un contesto di mercato che richiede flessibilità, nuove competenze e una rapida capacità di inserimento operativo. A partire da un'analisi preliminare, condotta tramite questionari rivolti a collaboratori e loro familiari, sono state identificate le principali criticità connesse alla conciliazione tra vita privata e lavoro in un settore caratterizzato da turni e attività impegnative.

Sulla base dei risultati, il Gruppo ha attivato un **percorso di sperimentazione sul campo**, che ha visto l'inserimento in reparto di nuove collaboratrici, affiancate da un team di 14 *tutor*. Il metodo utilizzato è stato quello del *Training Within Industry (TWI)*, che prevede attività pratiche e affiancamenti strutturati nelle prime settimane di lavoro. I *tutor* hanno seguito le nuove risorse nella conduzione autonoma di presse e nella gestione delle operazioni quotidiane, supportandole anche in attività tecnicamente complesse o fisicamente impegnative.

Per garantire sicurezza ed efficienza sono stati inoltre implementati **interventi mirati sull'ambiente di lavoro**, come l'installazione di bilanciatori di peso, pannelli fonoassorbenti e cabine insonorizzate, così da migliorare la qualità delle condizioni operative e ridurre il rischio di affaticamento.

Il progetto ha prodotto risultati concreti già nel 2023, anno in cui sono state inserite 4 nuove risorse femminili nel ruolo di guardiamacchine, per un totale di 960 ore di formazione erogate. Il percorso ha confermato la fattibilità e il valore aggiunto di un'iniziativa che coniuga inclusione di genere, innovazione organizzativa e miglioramento delle condizioni di lavoro.

Per il 2024 è prevista l'estensione del programma, con l'obiettivo di coinvolgere ulteriori collaboratrici e, in prospettiva, ampliare la formazione anche al personale maschile, creando così un modello replicabile di sviluppo delle competenze e di pari opportunità all'interno del Gruppo Mevis.





11.4 *Benefit e welfare* aziendale

INFORMATIVE GRI: 401-2

Investire sui collaboratori significa costruire un'impresa solida, attrattiva e capace di generare valore condiviso per tutti gli *stakeholder*. Per questo motivo, negli anni è stato costruito un sistema integrato di ***benefit e welfare aziendale***, che abbraccia diverse dimensioni, attraverso una serie di strumenti, servizi e opportunità che vanno oltre la semplice retribuzione economica, rafforzando il senso di appartenenza e valorizzando il contributo individuale.

Pur mantenendo ciascuno le sue peculiarità, tutte le società del Gruppo Mevis hanno introdotto qualche iniziativa volta a migliorare la conciliazione vita-lavoro del proprio personale dipendente, creando così valore non solo nel breve, ma anche nel medio-lungo periodo.

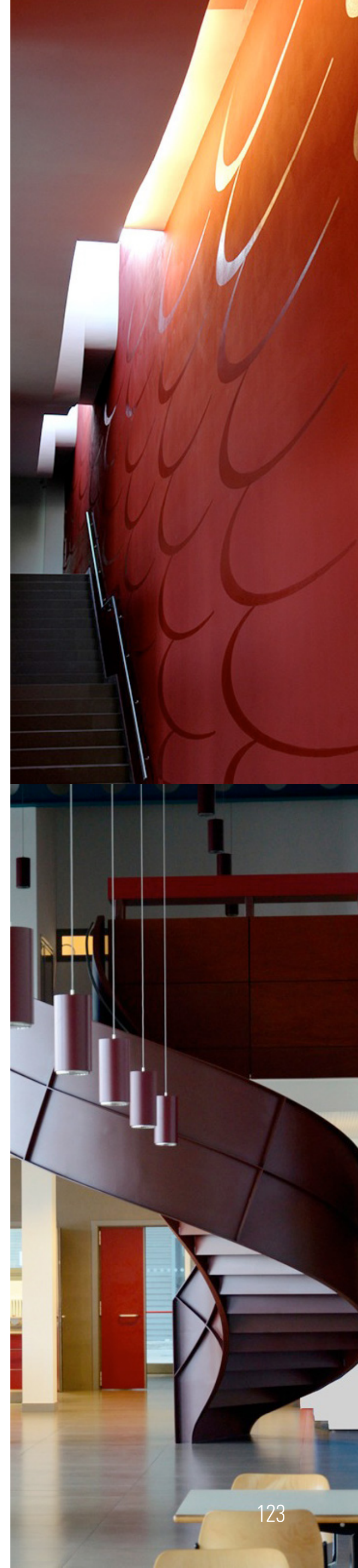


PRINCIPALI INIZIATIVE DI WELFARE ITALIA

In Italia, Mevis mette a disposizione del proprio personale dipendente la piattaforma ***WelfareMeet*** ideata da Confindustria Vicenza, che consente a ogni collaboratore di gestire in autonomia il proprio *budget welfare*, scegliendo tra diversi beni e servizi.

Tale *budget* può essere composto da diverse voci:

- | Premio di risultato;
- | Premio Campionato 5S;
- | Premio Campionato OME;
- | Premio Campionato Safety Walk;
- | Premio Neonati;
- | Premio matrimonio/unione civile.



Attraverso questo strumento, ogni persona può destinare le risorse a servizi per la formazione, la mobilità, il tempo libero o il sostegno alle spese familiari, rendendo il *welfare* un elemento realmente vicino ai bisogni individuali.

Nell’ottica di migliorare la qualità della vita e ridurre l’impatto ambientale legato alla mobilità del personale, Mevis ha lanciato il progetto **Mevis Go Bike, un’iniziativa che fornisce ai dipendenti una flotta di biciclette elettriche aziendali** per promuovere la mobilità sostenibile negli spostamenti casa-lavoro. Viene inoltre **incentivato il *carpooling* tra colleghi, coordinato tramite apposita App**. L’iniziativa mira a diminuire le emissioni di CO₂, ridurre il traffico e al contempo promuovere uno stile di vita più attivo e salutare, trasformando il *welfare* aziendale in una leva di sostenibilità ambientale.

Particolare attenzione è riservata al benessere psicofisico delle persone: all’interno dell’azienda è attiva la **palestra *Mevi-sGym***, accessibile **sei giorni su sette**, che offre spazi attrezzati, lezioni settimanali gratuite tenute da *personal trainer* qualificati e un campo *squash*. L’obiettivo è promuovere uno stile di vita sano e favorire occasioni di socialità anche fuori dall’orario di lavoro.

A garanzia della tutela della salute e della prevenzione, Mevis aderisce ai **fondi sanitari integrativi Mètasalute¹⁸, FASI¹⁹ e Assidai**, che coprono prestazioni mediche, esami diagnostici e cure specialistiche, garantendo ai collaboratori e ai loro familiari un’ampia gamma di prestazioni mediche e servizi di prevenzione. Per quanto riguarda la **previdenza complementare**, attraverso il **Fondo Cometa²⁰**, il Fondo Solidarietà Veneto e il **Fondo Previndai²¹**, vengono offerti strumenti che consentono ai collaboratori di costruire una tutela pensionistica aggiuntiva rispetto al sistema obbligatorio, garantendo maggiore sicurezza economica per il futuro. Sono inoltre previste **convenzioni con strutture mediche locali e agevolazioni per *check-up* periodici**, quali lo *screening* mammografico gratuito per la pre-

venzione oncologica, rivolto alle donne tra 35 e 50 anni, e la campagna di vaccinazione antinfluenzale, anch’essa gratuita e su base volontaria. L’azienda riconosce inoltre a tutti i dipendenti **4 ore aggiuntive** all’anno da utilizzare in caso di assenza **per visite mediche**, effettuate presso strutture convenzionate con Mètasalute. Per garantire il benessere e la salute del personale, sono organizzati anche **percorsi di educazione alimentare**, attraverso incontri, consigli nutrizionali e materiale informativo, per promuovere un’alimentazione equilibrata e uno stile di vita sano. Infine, gli **eventi aziendali** rappresentano per Mevis un momento fondamentale di coesione, dialogo e condivisione. Le **assemblee annuali**, organizzate in primavera e in autunno, offrono l’occasione di presentare i risultati raggiunti, illustrare i progetti futuri e premiare i reparti distinti nei campionati interni, creando un confronto diretto tra la Direzione e i collaboratori. A questi momenti formali si affiancano iniziative conviviali e inclusive come la festa pre-natalizia, la gita sulla neve e la **biciclettata di primavera**, pensate per rafforzare i legami interpersonali e promuovere valori di sostenibilità e benessere. Non mancano infine **occasioni di solidarietà**, come il torneo estivo di beneficenza *“Win:Win”* e il torneo di *Beach Volley*.

Accanto a queste iniziative, Mevis sostiene anche l’equilibrio tra vita privata e professionale attraverso **strumenti di conciliazione vita-lavoro** offerti a tutto il personale aziendale. Tra questi rientrano lo *smart working*, introdotto nel 2020 e rivolto alle funzioni non produttive; la flessibilità oraria e la banca ore, per specifiche esigenze organizzative, e i servizi di sostegno alla famiglia, quali borse di studio per i figli dei collaboratori, contributi economici per i figli dei dipendenti deceduti, premi matrimoniali/unioni civili e bonus natalità. Queste iniziative rafforzano la capacità dell’azienda di rispondere ai bisogni delle famiglie, favorendo un contesto di lavoro inclusivo e attento alle transizioni della vita personale.

18) Mètasalute è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell’industria metalmeccanica e dell’installazione di impianti, che offre prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale.
19) FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa) è un fondo sanitario integrativo rivolto ai dirigenti d’azienda e ai loro familiari, che integra l’assistenza sanitaria pubblica, offrendo rimborso o coperture dirette per visite specialistiche, esami diagnostici, ricoveri, interventi e altre prestazioni sanitarie.

20) Cometa è il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori dell’Industria Metalmeccanica, utilizzato come copertura pensionistica integrativa del sistema di previdenza obbligatorio.
21) Previndai è il fondo pensione dei dirigenti industriali il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL per le aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto da Confindustria e Federmanager.

FOCUS

Progetto “Ottobre Rosa”

In occasione di Ottobre Rosa (Mese internazionale della prevenzione del tumore al seno), il Gruppo Mevis sostiene e promuove la prevenzione per le donne di età compresa tra i 35 e i 49 anni (non comprese nella fascia garantita dal programma di prevenzione del SSN) attraverso l’opportunità di prenotare esami senologici di *screening* gratuiti. Nel corso del 2024, questa opportunità è stata data mediante due iniziative:

- Partner dell’evento organizzato il 4 Ottobre 2024 da Welfarecare in Comune di Rosà (per le donne residenti in Comune di Rosà o occupate nel Gruppo Mevis);
- Convenzione con clinica del territorio (per le donne occupate nel Gruppo Mevis)



FOCUS

Torneo “Win:Win”

Torneo interaziendale che si svolge a Rosà (VI), con l’obiettivo di promuovere la solidarietà e il senso di comunità tra le aziende del territorio. È un’iniziativa che coinvolge attivamente i collaboratori e le collaboratrici in diverse discipline sportive, con l’obiettivo di promuovere lo spirito di squadra, il benessere e la condivisione. Non è solo un torneo sportivo, ma un progetto che mira a creare relazioni positive, condividere valori e sostenere iniziative benefiche, infatti una parte dei ricavi vengono devoluti a Onlus e iniziative a favore della comunità locale.

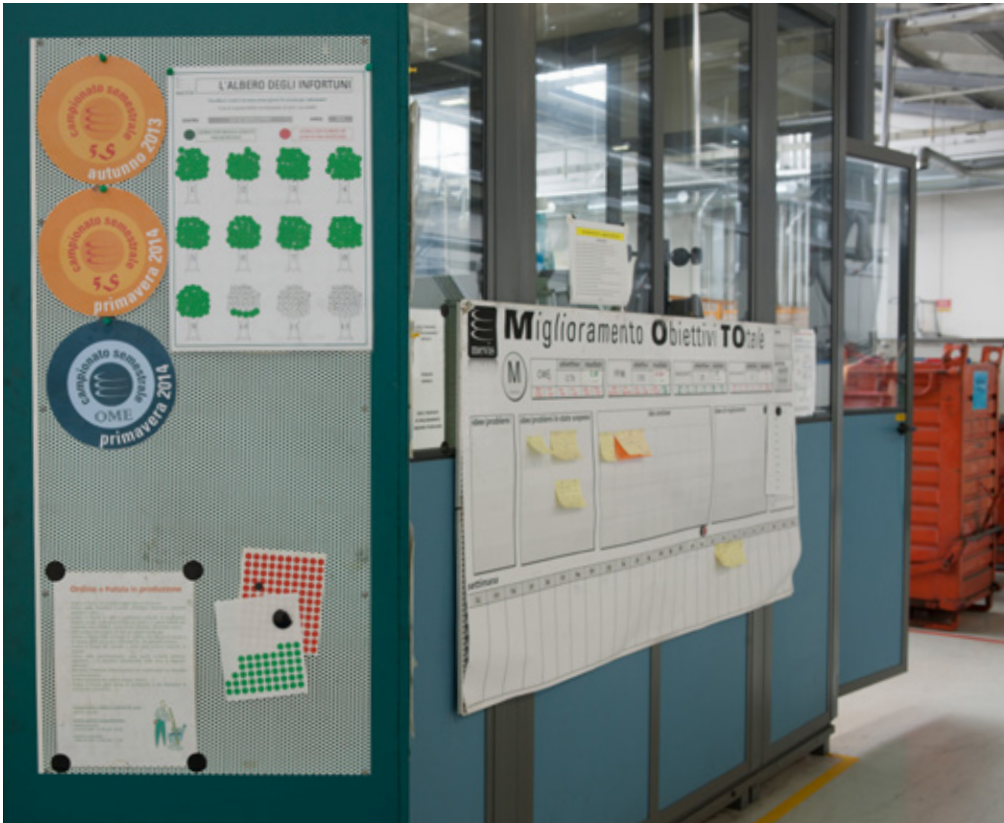


SISTEMI DI PREMI
E RICONOSCIMENTI (ITALIA)

Il sistema di premi e riconoscimenti adottato da Mevis ha l’obiettivo di valorizzare il contributo delle persone, stimolare la responsabilità condivisa e promuovere una cultura del miglioramento continuo. Non si tratta soltanto di strumenti economici, ma di leve che rafforzano i valori aziendali di sicurezza, qualità, innovazione ed efficienza, integrando riconoscimenti collettivi e incentivi individuali, al fine di costruire un modello equilibrato che sostiene il coinvolgimento delle persone, difonde buone pratiche e rafforza il senso di appartenenza. Tra i principali strumenti si collocano i campionati aziendali, che coinvolgono direttamente i reparti e gli uffici.

CAMPIONATI AZIENDALI PER L'INCREMENTO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	
Campionato 5S	Favorisce la diffusione di buone pratiche di ordine e pulizia nei luoghi di lavoro, attraverso 2 audit interni ogni semestre. Ciascun componente del reparto o dell'ufficio vince un monetario qualora il suo reparto o ufficio abbia superato entrambi gli audit con un punteggio superiore al 90%. Se viene ottenuto un punteggio inferiore al 40% in due audit consecutivi, viene assegnato un bollino rosso a tutti i lavoratori del reparto ²³ .
Campionato <i>Safety Walk</i> ²⁴	Punta a rafforzare la cultura della sicurezza, incentivando le <i>performance</i> positive che permettono di individuare eventuali situazioni di rischio e prevenire l'infortunio. Vengono effettuati 4 audit ogni semestre, e se il reparto ha superato gli audit con un punteggio maggiore di 93%, tutti i componenti del team ricevono un premio monetario ²⁵ .
Campionato OME (<i>Overall Manpower Effectiveness</i>)	È focalizzato sulla produttività e il miglioramento continuo dei reparti. Ci sono 3 tipi di premio OME che un reparto può vincere: • OME mensile per il reparto che nel <i>plant</i> ha fatto il miglioramento maggiore • OME over the target per il reparto che nel <i>plant</i> ha superato l'OME <i>target</i> assegnato; • OME semestrale per il reparto che nel <i>plant</i> ha fatto il miglioramento maggiore negli ultimi 6 mesi. Le condizioni bloccanti che impediscono di partecipare sono gli infortuni, le non conformità bloccanti, ovvero generate da una negligenza consapevole, e una prestazione minore o uguale del 90% rispetto all'OME target assegnato

23) La condizione bloccante che impedisce di partecipare al campionato 5S è la presenza di danni non segnalati con apposita modalità.
24) Maggiori dettagli sull'iniziativa sono presenti nel capitolo "Salute, Sicurezza e Benessere" dove è presente apposito box di approfondimento.
25) Le condizioni bloccanti sono gli infortuni e/o 2 segnalazioni gravi.



PREMIO DI RISULTATO
E VIP PRODUTTIVITÀ

Accanto ai sistemi di gruppo, Mevis riconosce premi collettivi. Il Premio di risultato (PDR) è corrisposto annualmente a tutto il personale ed è collegato al raggiungimento delle soglie, incrementalmente rispetto al consuntivo dell’anno precedente, per almeno uno dei parametri oggettivi di redditività, qualità, produttività e sicurezza. A questo, solo per i plant italiani, si affiancano i *Vip* Produttività, premi straordinari destinati a chi si distingue per performance eccezionali, spirito innovativo o comportamento esemplare. I beneficiari di questo premio sono i dipendenti che:

- hanno 3 idee del M.O.TO concluse, di cui almeno 2 validate dal Comitato M.O.TO;
- hanno assenteismo ≤ 1% + 2 bollini verdi all’anno (negli ultimi 2 anni) + 1 idea M.O.TO validata dal Comitato;
- hanno assenteismo ≤ 1% + bonus economico campionato OME + bonus economico campionato 5S + 1 bollino verde nell’ultima annata.

PRINCIPALI INIZIATIVE
DI *WELFARE* SLOVACCHIA

Alcuni *benefit* sono previsti anche per la sede slovacca, i quali riguardano principalmente le iniziative volte a rafforzare la **salute e la cultura alimentare e la conciliazione vita-lavoro**. Relativamente al primo aspetto, sono previsti il *Vitamin day*, il *Fruit day* e gli *Ionic drink*, oltre alla condivisione di video pillole finalizzate a migliorare la conoscenza nell’ambito nutrizionale; per conciliare invece **l’equilibrio tra vita privata e lavoro**, sono previsti flessibilità oraria e *smart working*. Infine, guardando alla sostenibilità ambientale, è previsto un servizio di trasporto privato aziendale, offerto a tutti i collaboratori e le collaboratrici del *plant*.

PRINCIPALI INIZIATIVE
DI WELFARE CINA

Anche nello stabilimento cinese, Mevis ha sviluppato un sistema di benefit che si distingue per l’attenzione al **benessere quotidiano, alla salute, alla flessibilità organizzativa e alla costruzione di legami sociali**, contribuendo a creare un ambiente di lavoro positivo e a rafforzare il senso di appartenenza.

Dal punto di vista del benessere economico, dal 2015 vengono distribuite ai dipendenti **meal fee card mensili**, uno strumento semplice ma concreto che contribuisce a ridurre le spese quotidiane e ad aumentare la soddisfazione delle persone.

In ambito di salute e prevenzione, dal 2018 sono organizzati regolarmente **check-up** sanitari annuali per tutti i collaboratori, garantendo una cura sistematica dello stato di salute, seppur senza ulteriori coperture assicurative integrative. Per quanto riguarda l’equilibrio tra vita privata e lavoro, dal 2020 è stato introdotto un sistema di orario flessibile di 40 ore settimanali, che consente ai dipendenti una migliore gestione dei propri tempi, rafforzando la conciliazione vita-lavoro. Alcuni interventi sono stati pensati anche per lo svago e la socialità interna: sempre nel 2020 è stata allestita una sala dedicata al tennis da tavolo, che permette ai collaboratori di coltivare momenti di sport e benessere durante le pause o al termine della giornata lavorativa.

Infine, un ruolo centrale è rivestito dagli eventi aziendali conviviali, come la cena per il Capodanno Cinese, il barbecue annuale e la gita aziendale, tradizioni che rafforzano la coesione e il senso di comunità, celebrando insieme momenti di valore culturale e sociale.

FOCUS

Sistema Bollini (IT)

Attualmente, in Italia è in vigore un sistema originale e distintivo, quello dei Bollini, pensato per riconoscere e valorizzare l’impegno quotidiano.

- bollino verde all’annata viene assegnato durante la contrattazione annuale e valuta l’impegno e la disponibilità dimostrati dal dipendente durante tutto l’anno; bollino verde²⁶ all’evento viene assegnato a fronte di comportamenti e disponibilità eccezionali del dipendente.;
- bollino blu²⁷ viene proposto dal responsabile a fronte di comportamenti positivi o disponibilità occasionale del dipendente;
- bollino rosso, invece, rappresenta una penalità e viene assegnato a fronte di comportamenti che non rispecchiano i valori aziendali; non hanno conseguenze disciplinari, ma la loro assegnazione causa limitazioni alla partecipazione ai premi aziendali.

26) I bollini verdi sono equivalenti a ore lavorate, direttamente retribuite in cedolino.
27) I bollini blu sono equivalenti a ore lavorate, con un valore inferiore rispetto ai bollini verdi, sono retribuite in cedolino.



12

Parità, diversità e inclusione

12.1 La diversità della forza lavoro

P. 130

12.2 Pari opportunità e non discriminazione

P. 133





12. Parità, diversità e inclusione

INFORMATIVE GRI	401-3, 405-1; 405-2, 406-1
AMBITO ESG	SOCIALE
OBIETTIVI AGENDA 2030	5PARITÀ DI GENERE 8LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10RISORSE LE INEGUALTANZE
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Politica del Gruppo Mevis; Carta dei Valori; Codice Etico; Procedura di segnalazione di illeciti (whistleblowing); Progetto “Cantiere Donne”; Campagna “Ottobre Rosa” e programmi di prevenzione sanitaria; Welfare aziendale e iniziative per la conciliazione vita-lavoro; Piano di formazione su leadership inclusiva e linguaggio rispettoso.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	Lavoratori e collaboratori; Management team; RLS e Medico competente; Comunità locali; Scuole e università; Associazioni di categoria.
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Alta
PANORAMICA GENERALE	Mevis promuove un ambiente di lavoro inclusivo fondato sull’equità e sul rispetto delle differenze. Il progetto “Cantiere Donne” ha avviato un percorso di inserimento e valorizzazione femminile nelle aree produttive, accompagnato da attività formative e di ascolto collettivo. Le politiche di welfare e la flessibilità organizzativa sostengono la conciliazione vita-lavoro, mentre campagne come “Ottobre Rosa” rafforzano la cultura della prevenzione e del benessere. Le iniziative di formazione su diversità e linguaggio inclusivo coinvolgono tutte le sedi del Gruppo, contribuendo a diffondere una cultura aziendale basata su pari opportunità, partecipazione e crescita condivisa

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



12.1 La diversità della forza lavoro

INFORMATIVE GRI: 301-1, 405-1

Il Gruppo Mevis considera la valorizzazione delle persone e la promozione di un ambiente inclusivo come elementi fondamentali della propria strategia di sostenibilità. All'interno del Codice Etico, infatti, si afferma con chiarezza il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, fondata su genere, etnia, orientamento sessuale, età, lingua, credo religioso, opinioni politiche o condizioni personali e sociali. Al contrario, la diversità di esperienze e *background* è considerata un fattore di arricchimento e di innovazione, in grado di generare valore condiviso.

Per quanto concerne la forza lavoro, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione e la distribuzione delle persone dipendenti è monitorata con attenzione rispetto a genere, fasce di età ed etnia. Il Gruppo promuove inoltre iniziative volte ad aumentare la presenza femminile nelle aree tecniche e a valorizzare le competenze dei lavoratori *senior*, anche attraverso programmi di *mentoring* intergenerazionale, al fine di assicurare un contesto equo e rispettoso, in linea con i principi di responsabilità sociale e con le aspettative degli *stakeholder*. La popolazione aziendale del Gruppo Mevis si caratterizza per un equilibrio intergenerazionale e una progressiva apertura alla diversità di genere. I dati relativi al biennio 2023-2024 confermano come l'organizzazione stia rafforzando la propria struttura,

mantenendo una prevalenza di personale *blue collar*, a cui si affianca una componente *white collar* in costante crescita e con una significativa rappresentanza femminile.

La distribuzione per fasce d'età evidenzia un tessuto aziendale dinamico, capace di coniugare l'ingresso di nuove generazioni con la stabilità offerta dai lavoratori *senior*. La quota dei collaboratori *under 30* mostra un lieve incremento, segnale dell'attenzione posta al ricambio generazionale e all'inserimento di giovani risorse nei reparti produttivi e negli uffici tecnici. Parallelamente, la fascia **30-50 anni** continua a rappresentare la parte più consistente della forza lavoro, garantendo competenze consolidate e capacità gestionali. I dipendenti *over 50*, numericamente stabili, rimangono un pilastro fondamentale per la trasmissione del *know-how* e per la continuità delle competenze strategiche.

Dal punto di vista di genere, la componente maschile resta prevalente, soprattutto nei ruoli operativi, ma si consolida la presenza femminile, in particolare tra i *white collar*. L'incremento delle donne nella fascia centrale di età (30-50 anni) testimonia l'impegno dell'azienda nel creare percorsi professionali inclusivi e nel promuovere una maggiore partecipazione femminile nei ruoli a contenuto tecnico e gestionale.

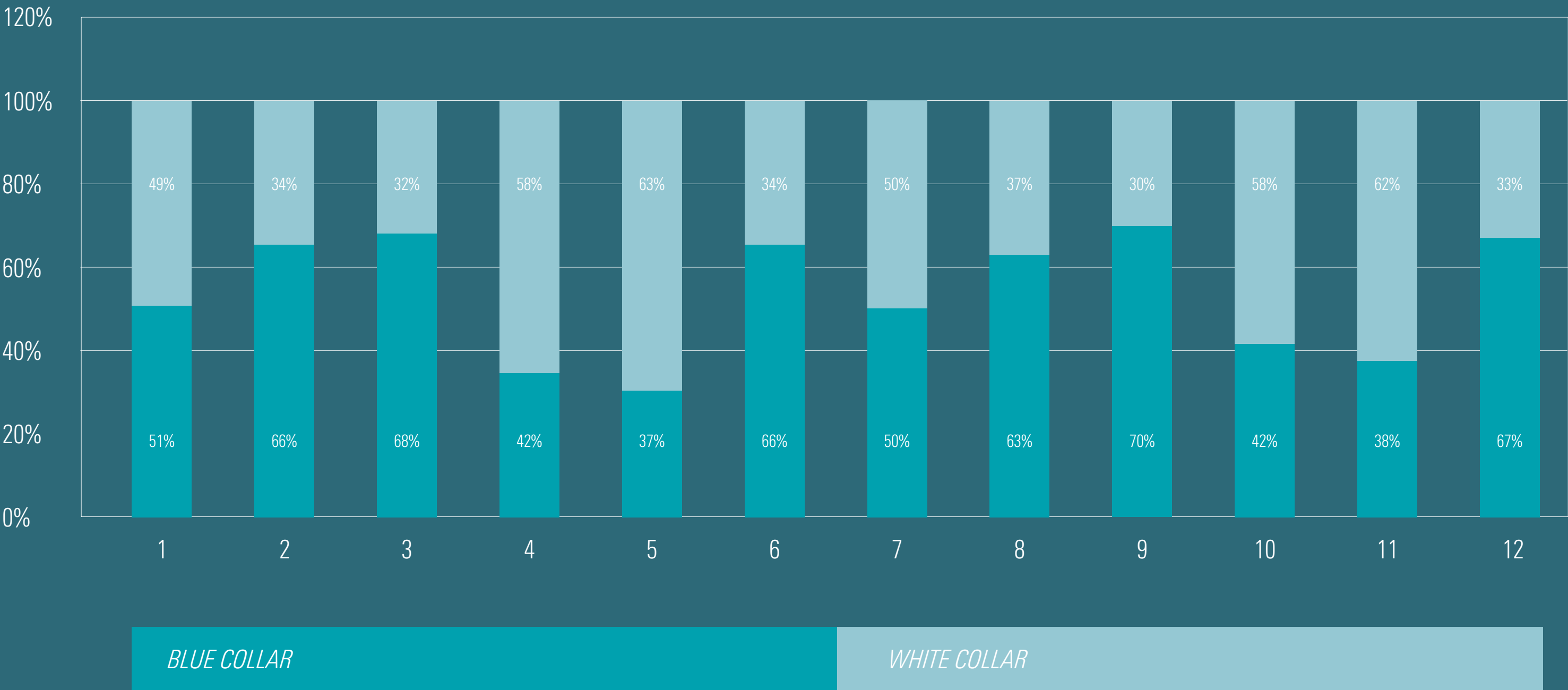


Il Gruppo Mevis si caratterizza per una forza lavoro prevalentemente composta da personale di origine italiana, affiancata però da una presenza significativa di collaboratori provenienti da diversi Paesi europei, africani e dell’America Latina. Questa varietà testimonia la capacità dell’azienda di attrarre competenze da contesti culturali eterogenei, contribuendo a creare un ambiente di lavoro aperto e inclusivo.

La componente internazionale della popolazione aziendale, pur quantitativamente minoritaria, rappresenta un importante valore aggiunto: porta con sé esperienze, sensibilità e prospettive diverse, che arricchiscono la cultura organizzativa e rafforzano la dimensione globale del Gruppo. La presenza di lavoratori provenienti da più continenti conferma inoltre il radicamento internazionale di Mevis e la sua naturale propensione al dialogo interculturale.

	2023									2024								
	UOMINI			DONNE			TOTALE PERSONALE			UOMINI			DONNE			TOTALE PERSONALE		
ANNI	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Blue Collar	48	232	130	13	43	27	61	275	157	51	229	130	15	47	29	66	276	159
White Collar	46	120	60	18	74	14	64	194	74	50	132	55	21	76	14	71	208	69
TOTALE	94	352	190	31	117	41	125	469	231	101	361	185	36	123	43	137	484	228

DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE, ETÀ E CATEGORIA PROFESSIONALE (%)



Questa diversità si riflette non solo nella composizione etnica, ma anche nella capacità dell’azienda di integrare persone con *background* differenti all’interno dei propri processi produttivi e organizzativi, contribuendo a rafforzare i principi di inclusione e pari opportunità che guidano le politiche del Gruppo.

Nel complesso, la fotografia della forza lavoro conferma un’organizzazione capace di valorizzare la pluralità: giovani e *senior*, uomini e donne, lavoratori italiani e stranieri operano insieme in un contesto che riconosce la diversità come fattore di crescita. Questo approccio riflette la volontà del Gruppo Mevis di costruire un ambiente sempre più inclusivo e sostenibile, nel quale le competenze individuali contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi comuni.

NAZIONALITÀ DEI DIPENDENTI



93,7%
EUROPA

ITALIA	60,6%
ROMANIA	2,3%
ALBANIA	0,6%
SVIZZERA	0,5%
MACEDONIA	0,2%
MOLDAVIA	0,4%
UCRAINA	0,9%
BOSNIA-ERZEGOVINA	0,2%
POLONIA	0,2%
KOSOVO	0,2%
GERMANIA	0,1%
SLOVACCHIA	5,7%
UNGHERIA	21,7%

3,0%
AFRICA

MAROCCO	1,5%
SENEGAL	0,2%
SOMALIA	0,1%
BURKINA FASO	0,1%
MALI	0,2%
NIGERIA	0,2%
TOGO	0,2%
LIBERIA	0,1%
GAMBIA	0,1%

0,9%
AMERICA

BRASILE	0,2%
COLOMBIA	0,2%
PERÙ	0,1%
REP. DOMINICANA	0,1%
CILE	0,1%
ECUADOR	0,1%

2,4%
ASIA

CINA	2,4%
------	------

12.2 Pari opportunità e non discriminazione

INFORMATIVE GRI: 401-3, 405-2, 406-1

L’analisi dei dati retributivi e delle misure di prevenzione consente di evidenziare sia il livello di equilibrio tra uomini e donne nelle diverse categorie professionali, sia i presidi organizzativi posti a tutela di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Nel complesso, il **rapporto tra retribuzione femminile e maschile (D/U)** si mantiene stabile tra il 2023 e il 2024, con un leggero miglioramento a livello di Gruppo: dal **0,67 nel 2023** al **0,69 nel 2024**. Tale andamento conferma un progressivo avvicinamento tra i livelli retributivi medi, pur tenendo conto delle differenti tipologie di mansioni e responsabilità.

L’analisi per categoria professionale mostra che tra i **blue collar** la differenza retributiva è contenuta (da 0,83 a 0,77), riflettendo la maggiore omogeneità delle mansioni operative e delle griglie contrattuali. Tra i **white collar**, invece, il rapporto migliora leggermente (da 0,49 a 0,51), anche in considerazione di un aumento della presenza femminile in ruoli tecnici e gestionali. A livello geografico, l’**Italia** mantiene un elevato equilibrio retributivo, con un rapporto stabile e prossimo alla parità (0,89 nel 2023 e 0,90 nel 2024). La **Slovacchia** registra un miglioramento significativo (da 0,73 a 0,80), a conferma dell’allineamento delle politiche retributive e della crescita di posizioni femminili qualificate. In **Cina**, pur restando su valori più bassi

(da 0,44 a 0,46), il *trend* mostra un progressivo recupero, coerente con le differenze strutturali del mercato locale e con le funzioni prevalentemente operative del personale femminile. A conferma dell’inclusività in tutte le sue forma, Mevis mette a disposizione sul portale *Welfare* un ***budget* del valore di 400,00 € per i matrimoni e le unioni civili** verificatisi durante l’anno; qualora i coniugi siano entrambi dipendenti dell’azienda, il bonus verrà riconosciuto a tutti e due.

Un ulteriore strumento fondamentale in ambito diversità e inclusione è il congedo parentale, finalizzato a **favorire l’equilibrio tra vita privata e vita professionale**, permettendo ai genitori di dedicare tempo e attenzioni alla crescita dei propri figli senza compromettere il percorso lavorativo.

Nel Gruppo Mevis questo diritto è garantito in egual misura a uomini e donne, promuovendo una reale parità di genere nella gestione delle responsabilità familiari. L’utilizzo del congedo da parte di entrambi i genitori dimostra come l’azienda sostenga una cultura organizzativa fondata sulla condivisione dei compiti di cura e sul riconoscimento del valore della genitorialità, indipendentemente dal ruolo professionale o dal genere. In questo modo, il congedo parentale diventa non solo un diritto individuale, ma anche un elemento chiave delle politiche aziendali di inclusione e benessere, rafforzando il senso di appartenenza e la fiducia reciproca tra persone e organizzazione.



RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI		
LIVELLO	2023	2024
	Rapporto (donna/uomo)	Rapporto (donna/uomo)
Blue collar	0,83	0,77
White collar	0,49	0,51

RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI		
Paese	2023	2024
Italia	0,89	0,90
Slovacchia	0,73	0,80
Cina	0,44	0,46
Totale	0,67	0,69

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE PER PAESE						
	2023			2024		
	D	U	TOT	D	U	TOT
N° totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	5	6	11	5	4	9
N° totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale	5	6	11	5	4	9
N° totale dei dipendenti ancora in servizio 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	5	5	10	5	4	9
Tasso di rientro	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione				100%	67%	82%

17) Tale catalogo formativo riguarda gli stabilimenti italiani. In Cina la formazione prevalente è di tipo tecnico ed è rivolta principalmente ai dipendenti del reparto produttivo.

L'azienda, inoltre, mette a disposizione sul portale *Welfare* una somma per la **nascita di ogni figlio o figlia** e/o per l'ingresso in famiglia di un/a figlio/a adottivo/a verificata-si nell'anno. Qualora i genitori siano entrambi dipendenti dell'azienda, il *budget* verrà riconosciuto a entrambi.

Nel corso del biennio 2023-2024, il numero di persone che hanno usufruito del congedo parentale è rimasto costante, con una percentuale pressoché paritaria tra uomini e donne, a testimonianza dell'effetto positivo delle politiche genitoriali adottate.

Il **tasso di rientro** si conferma pari al **100%** in entrambi gli anni, a dimostrazione della solidità dei percorsi di reinserimento al termine dell'assenza. Più variabile risulta invece il tasso di fidelizzazione, che nel 2024 mostra valori differenziati tra i generi: 100% per le donne e 67% per gli uomini.

Il Gruppo Mevis promuove attivamente un ambiente di lavoro fondato sul rispetto e sulla valorizzazione delle persone, adottando misure specifiche per prevenire ogni forma di discriminazione, molestia o abuso, fisico o psicologico. **A conferma dell'efficacia di questo impegno, nel biennio 2023-2024 non sono stati segnalati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione, né in riferimento a genere, etnia, religione, opinioni politiche, origine sociale, disabilità o orientamento sessuale**, in conformità con le definizioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Inoltre, come già evidenziato nel **Piano di Sostenibilità 2022-2025** l'azienda ha inserito tra i propri obiettivi **l'approfondimento dei requisiti della Certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022**, con l'intento di strutturare un sistema di gestione dedicato alle politiche di equità e inclusione.

Queste misure non si limitano a soddisfare requisiti normativi, ma rappresentano strumenti concreti per garantire un contesto di lavoro equo, sicuro e inclusivo, in cui tutte le persone possano sentirsi valorizzate e rispettate.

Per rafforzare la cultura dell'inclusione e prevenire eventuali criticità, l'azienda ha introdotto presidi strutturati, tra cui:

Una **procedura di *whistleblowing*** e canali riservati di segnalazione;

Un **Codice Etico** che sancisce il principio di non discriminazione e il rispetto della dignità di ogni persona;

Attività di formazione dedicate alla sensibilizzazione del personale.

13

Integrità, correttezza e trasparenza

13.1 *Privacy* e sicurezza delle informazioni

P. 144





13. Integrità, correttezza e trasparenza

INFORMATIVE GRI	2-15, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 418-1, 419-1
AMBITO ESG	GOVERNANCE
OBIETTIVI AGENDA 2030	
POLICY, SISTEMI E STRUMENTI A PRESIDIO	Codice Etico; Carta dei Valori; Politica del Gruppo Mevis; Procedura di segnalazione di illeciti – <i>Whistleblowing</i> ; Modello organizzativo 231; Audit interni e di terza parte; Certificazione TISAX per la sicurezza delle informazioni; Piano di formazione su etica, compliance e data protection.
STAKEHOLDER PRINCIPALI	Consiglio di Amministrazione; Collegio Sindacale; <i>Management team</i> ; Lavoratori e collaboratori; Clienti Automotive; Fornitori strategici; Pubblica amministrazione e autorità; Organismi di certificazione.
RILEVANZA MATERIALITÀ A IMPATTO	Alta
PANORAMICA GENERALE	L'integrità è alla base della cultura aziendale di Mevis e si traduce in un sistema di governance fondato su responsabilità, legalità e trasparenza . Il Codice Etico e la Carta dei Valori definiscono principi e comportamenti attesi, mentre la Procedura <i>Whistleblowing</i> assicura canali sicuri e riservati per la segnalazione di eventuali illeciti. Il Modello 231 e le verifiche periodiche garantiscono il presidio di rischi legali e reputazionali, supportato da formazione continua e da un solido sistema di audit. Inoltre, la certificazione TISAX testimonia l'impegno del Gruppo per la sicurezza delle informazioni e la tutela dei dati.

PRINCIPALI INDICATORI DI PERFORMANCE



La cultura aziendale del Gruppo Mevis si fonda sui principi di integrità, correttezza e trasparenza. Questi valori rappresentano la base del modo di fare impresa di Mevis e sono tradotti in regole, procedure e comportamenti che guidano quotidianamente le relazioni con clienti, fornitori, collaboratori, istituzioni e comunità locali.

Il **Codice Etico** di Mevis riassume l'insieme dei valori in cui il gruppo si riconosce e definisce i principi fondamentali di condotta, con particolare attenzione al rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei diversi Paesi di presenza; alla gestione responsabile delle relazioni con clienti, fornitori e partner; alla valorizzazione delle persone e delle pari opportunità; all'impegno a garantire la salute, la sicurezza e la tutela dell'ambiente e alla trasparenza nei processi decisionali e gestionali.

Tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali sono tenuti a conoscerlo e a rispettarlo: il documento viene diffuso internamente attraverso il portale del dipendente e viene comunicato ai fornitori attraverso uno specifico documento.

FOCUS

La carta dei valori

Attraverso un processo partecipativo con il coinvolgimento dei collaboratori, ha elaborato una propria Carta dei Valori, che raccoglie dieci principi fondamentali che ispirano la vita aziendale quotidiana e rappresenta pertanto il cuore culturale del Gruppo:

1. Rispetto e stima delle persone
2. Mettere passione ed entusiasmo nelle cose che si fanno
3. Siamo una squadra: nessuno può dire "non mi riguarda"
4. Dialogo e disponibilità all'ascolto
5. Curare la sicurezza propria ed altrui
6. Darsi obiettivi per crescere nel ruolo e nelle competenze
7. Ordine e pulizia: rispetto delle cose e dell'ambiente
8. Cercare la soddisfazione del cliente (interno/esterno)
9. Affidabilità e rispetto dell'impegno preso
10. Credere nell'importanza di dare il buon esempio

La Carta dei Valori viene sottoscritta volontariamente a ogni Assemblea e viene consegnata a tutti i collaboratori e le collaboratrici al momento dell'assunzione, andando quindi a costituire non solo un manifesto valoriale, ma anche un impegno reciproco tra azienda e dipendenti, volto a creare un contesto inclusivo, responsabile e orientato alla crescita comune.





Il **Codice di Condotta** amplia ulteriormente l'orizzonte etico, ponendo regole precise per tutte le sedi del Gruppo e per i fornitori diretti e indiretti. Tra gli aspetti di maggiore rilievo vi sono:

- | La lotta alla corruzione, concussione e vantaggi indebiti, con controlli interni e sistemi di *compliance* dedicati;
- | Il rifiuto di pratiche di lavoro forzato o lavoro minorile, con meccanismi di verifica e prevenzione;
- | Il rispetto delle norme sulla non discriminazione, la tutela contro molestie e abusi, la valorizzazione delle diversità;
- | La garanzia di condizioni di lavoro sicure e salubri, con formazione, dispositivi di protezione individuale, piani di emergenza e audit periodici;
- | La promozione del dialogo sociale, della libertà sindacale e della contrattazione collettiva;
- | La definizione di regole etiche per la *supply chain*, richiedendo ai fornitori di allinearsi agli stessi standard di responsabilità.

Per rafforzare il proprio impegno verso l'etica e l'integrità aziendale, Mevis adotta un **approccio rigoroso nella prevenzione di ogni forma di corruzione, concussione o vantaggio improprio**, impegnandosi al pieno rispetto delle normative applicabili. L'azienda vieta ai propri dipendenti e collaboratori di offrire, promettere, concedere, richiedere o accettare tangenti, regali non dovuti o qualsiasi altro beneficio illecito, nei confronti di fornitori, partner commerciali, soggetti pubblici o privati.

Particolare attenzione è dedicata alla **gestione dei conflitti di interesse**, ossia a tutte quelle situazioni in cui interessi personali o familiari potrebbero interferire, anche solo potenzialmente, con l'imparzialità e l'autonomia delle decisioni aziendali. Mevis richiede che tali circostanze vengano dichiarate tempestivamente e affrontate con trasparenza, al fine di tutelare l'integrità del processo decisionale.

FOCUS

Partecipazione al progetto “*Decent Work Program*” di da *Schneider Electric*

Mevis è orgogliosa di aver partecipato al progetto “*Decent Work Program*” promosso da Schneider Electric, un’iniziativa diretta a coinvolgere attivamente i principali partner strategici nell’adozione di politiche e procedure innovative e orientate al benessere dei lavoratori, superando gli standard minimi imposti dalle normative e le buone prassi già richieste da varie piattaforme di *rating*, come ad es. EcoVadis.

Il concetto di “*Decent Work*” è stato introdotto dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e sintetizza le aspirazioni delle persone nella loro vita lavorativa: opportunità di lavoro produttivo che garantiscano un reddito equo, sicurezza sul posto di lavoro, protezione sociale, migliori prospettive di sviluppo personale e integrazione sociale, libertà di espressione, possibilità di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che riguardano la propria vita, oltre all’uguaglianza di opportunità e trattamento per tutti.

Il progetto, basato su dieci pilastri derivati dal *framework* normativo internazionale, riconosce l'importanza di aumentare le opportunità di impiego e garantire lavoro dignitoso per tutti, aspetti fondamentali dello sviluppo sostenibile. L'occupazione di qualità e condizioni di lavoro dignitose contribuiscono infatti a ridurre le disuguaglianze e la povertà, offrendo opportunità di *empowerment*, in particolare alle donne, ai giovani e ai più vulnerabili, come le persone con disabilità.

Completando con successo lo *Stage 1* del progetto, Mevis ha dimostrato il proprio impegno nell’assicurare condizioni di lavoro dignitose, sicurezza e benessere ai propri collaboratori, ma anche nel sostenere principi etici, contribuendo a migliorare l’efficienza operativa e a garantire un impatto positivo sulla società.





Per rendere effettivi questi principi,
il Gruppo ha introdotto:

Programmi di *compliance* e gestione etica, finalizzati a sensibilizzare e formare il personale sui rischi legati ai conflitti di interesse e alla corruzione;

Controlli interni e procedure finanziarie e contabili trasparenti, progettati per garantire la tracciabilità delle operazioni e prevenire comportamenti impropri;

Regole specifiche per l'approvazione degli ordini di acquisto, che prevedono responsabilità differenziate a seconda del valore della spesa, al fine di ridurre i rischi di favoritismi o indebite influenze;

Una ***policy* restrittiva sull'accettazione di omaggi o benefici** da parte di fornitori o terzi, consentita solo nei limiti della normalità e, in caso di regali collettivi, destinata alla condivisione interna.

In questo modo, Mevis consolida la propria cultura della trasparenza e dell'integrità, rafforzando la fiducia con tutti gli *stakeholder* e assicurando che le **decisioni aziendali siano guidate unicamente da criteri di equità, obiettività e interesse comune**.

Mevis adotta una politica di **tolleranza zero verso la corruzione** e integra la prevenzione nel proprio sistema di gestione. Ogni attività viene analizzata rispetto ai rischi di corruzione ed eventuali violazioni vengono trattate con tempestività attraverso indagini interne e provvedimenti correttivi.

Il Gruppo riconosce l'importanza della **concorrenza libera e leale** come leva di innovazione e miglioramento continuo del proprio business, evitando pratiche anticoncorrenziali, interesse restrittive o abusi di posizione di mercato.

Grazie all'adozione di procedure strutturate di controllo interno, programmi di formazione continua e meccanismi di monitoraggio trasparente delle relazioni commerciali, negli ultimi 5 anni non sono stati rilevati episodi di corruzione o di concorrenza sleale a carico del Gruppo Mevis né avviati procedimenti disciplinari o giudiziari correlati.

FOCUS

Programma di formazione “Corso Base” (IT)

Mevis propone periodicamente ai propri collaboratori un **corso interno trasversale ai processi aziendali**, denominato **“Corso Base”**, con l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze del personale. Il programma, destinato in particolare alle **nuove risorse**, affronta diversi temi chiave, tra cui l'etica, la qualità, la sicurezza e l'ambiente.

Durante la **lezione dedicata all'etica** vengono illustrati il **Codice Etico** e il **Codice di Condotta** di Mevis, favorendo la diffusione dei principi e dei valori aziendali. Il corso, ripetuto più volte nel corso dell'anno nelle sedi italiane, è giunto ormai **quasi alla sua 50ª** edizione, confermandosi un pilastro della formazione di base del Gruppo.

PARTECIPANTI AL CORSO BASE					
N. PARTECIPANTI AL CORSO BASE					
2019	2020	2021*	2022	2023	2024
7	15	13	51	52	53
*nel 2021 le lezioni del Corso Base sono riprese nella parte finale dell'anno					



Mevis opera in piena **conformità con le leggi e i regolamenti applicabili nei Paesi in cui è presente**, promuovendo una condotta etica e trasparente nei confronti di tutti i portatori di interesse. La Politica del Gruppo richiama i principi universali di responsabilità sociale, inclusi i diritti umani, la tutela della salute e sicurezza, la parità di opportunità e la valorizzazione delle persone. L'obiettivo è quello di prevenire situazioni di non conformità attraverso sistemi di gestione integrati e un approccio basato sul miglioramento continuo.

Tale impegno non si limita alle attività interne, ma coinvolge l'intera **catena di fornitura**: a tutti i partner e fornitori viene richiesto di aderire agli stessi standard di qualità, sicurezza, ambiente, etica e protezione delle informazioni coerenti con il Codice Etico aziendale e la Politica del Gruppo, in modo da promuovere una cultura della legalità e della responsabilità condivisa lungo tutta la filiera, rafforzando la trasparenza e consolidando relazioni di fiducia reciproca e di lungo periodo. La dedizione di Mevis per l'integrità, la correttezza e la trasparenza si riflette nei risultati concreti conseguiti nel 2024. Le procedure di controllo interno, i programmi di formazione e le regole di compliance hanno permesso di prevenire episodi di corruzione, garantire comportamenti conformi alle regole della concorrenza e tutelare la *privacy* e i diritti dei clienti.

Coerentemente con i principi di correttezza e integrità Mevis ha adottato una **Procedura di segnalazione di illeciti (c.d. Procedura Whistleblowing)** conforme alla Direttiva (UE) 2019/1937, che stabilisce norme minime comuni per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto

dell'Unione europea o nazionale di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, offrendo tutele contro ritorsioni e garantendo canali di segnalazione adeguati.

La procedura si applica a dipendenti, collaboratori, consulenti, volontari, tirocinanti e partner con funzioni di direzione o controllo, i quali possono segnalare, attraverso **canali sicuri e riservati**, comportamenti contrari alla legge o al Codice Etico.

Le segnalazioni possono essere inviate al **Comitato Segnalazioni** secondo i canali definiti. Tutte le comunicazioni vengono registrate, qualificate e, se necessario, sottoposte a un processo di verifica, con il coinvolgimento di funzioni interne o consulenti esterni.

La procedura è comunicata a tutti i dipendenti e terze parti tramite il sito *web*, il portale aziendale, la consegna all'assunzione e la formazione dedicata, in modo da garantire la massima conoscenza e accessibilità. Prima dell'adozione del canale *whistleblowing*, le segnalazioni potevano essere fatte pervenire in maniera anonima al Responsabile delle Risorse Umane attraverso apposito modulo di segnalazione di violazioni del Codice Etico.

Indipendentemente dal canale, nel corso degli ultimi 5 anni non è pervenuta alcuna segnalazione, a conferma del fatto che l'ambiente aziendale è guidato da condotte etiche e da un approccio improntato alla massima chiarezza e che le procedure adottate si sono dimostrate efficaci nel prevenire comportamenti contrari al Codice Etico.

Il sistema prevede inoltre:

- la protezione assoluta dell'identità del segnalante, anche rispetto al personale coinvolto nell'indagine;
- tempi definiti per la gestione delle segnalazioni (avviso di ricevimento entro 7 giorni, risposta entro 90 giorni e conservazione della documentazione per 3 anni);

13.1 Privacy e sicurezza delle informazioni

INFORMATIVE GRI: 418-1

La sicurezza delle informazioni è uno dei pilastri su cui si basa la Politica del Gruppo Mevis e costituisce una priorità strategica. La Direzione aziendale ha infatti deciso di sviluppare in maniera continua un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni conforme alle *best practices* più diffuse sul mercato e alla legislazione di riferimento, avendo cura di proteggere con particolare attenzione le informazioni personali e aziendali, proprie e delle proprie parti interessate, attraverso opportune metodologie tecniche e organizzative.

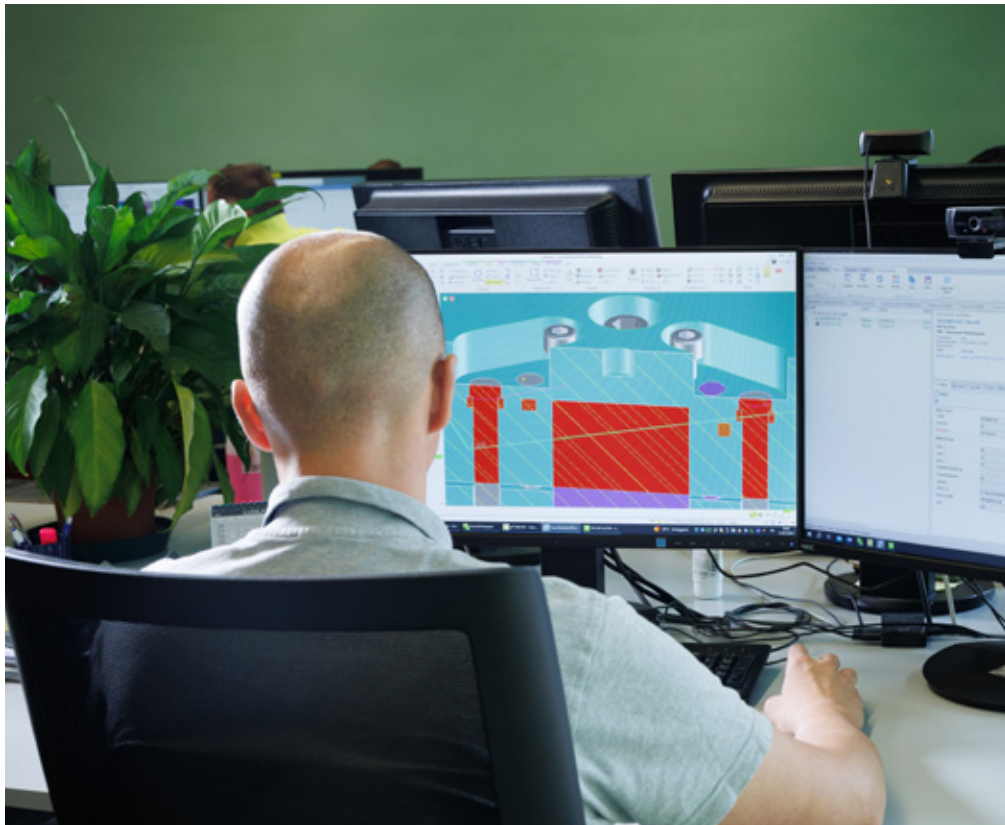
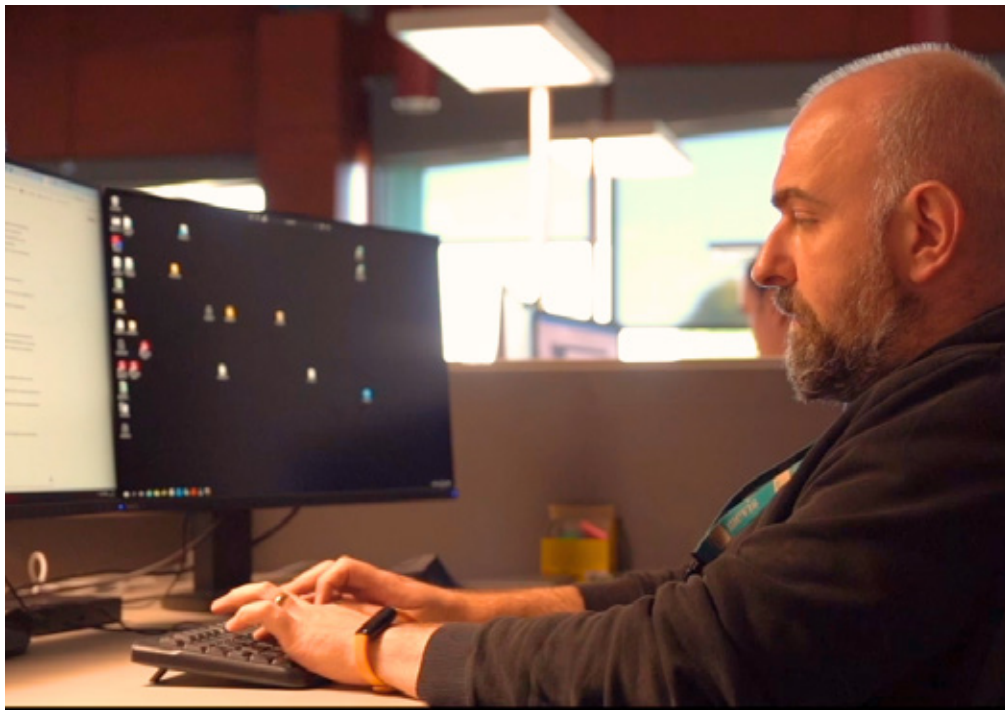
Nel rispetto del principio di minimizzazione, sono raccolti e registrati soltanto i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi e gli stessi sono conservati esclusivamente per il periodo necessario alla realizzazione delle finalità prestabilite.

Secondo i principi del “*need to know*” e del “*least priviledge*”, per cui l’accesso alle informazioni è concesso esclusi-

vamente al personale autorizzato e limitato ai dati necessari per lo svolgimento delle attività lavorative, Mevis si impegna a rispettare e a far rispettare:

- la **riservatezza**, garantendo che l’informazione non sia resa disponibile o comunicata a individui, entità o processi non autorizzati;
- l’**integrità**, assicurando la tutela dell’accuratezza e della completezza delle informazioni di valore;
- la **disponibilità**, garantendo l’accesso alle informazioni ai soggetti autorizzati.

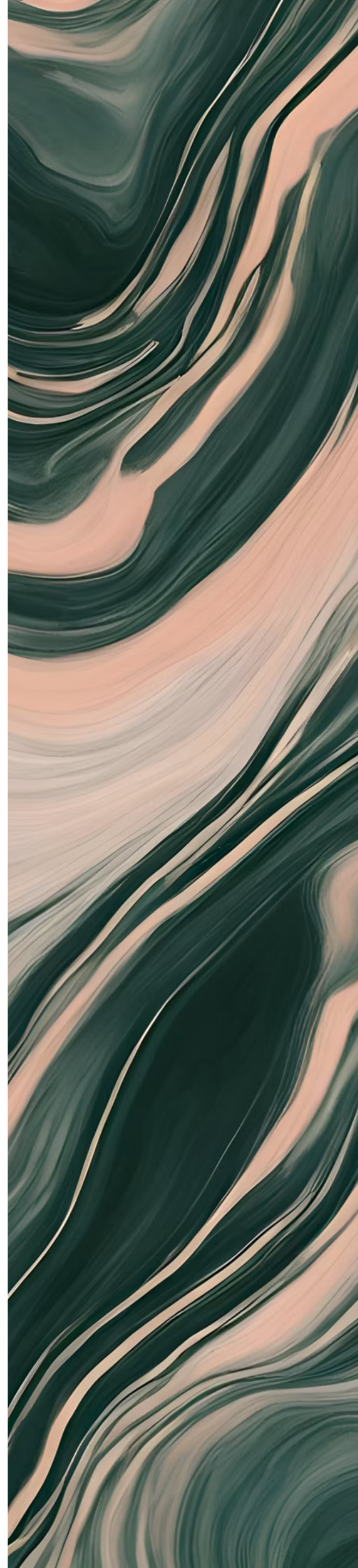
Tale approccio strutturato alla sicurezza delle informazioni, fondato su responsabilità chiare, formazione diffusa e valutazione continua dei rischi, trova un naturale punto di convergenza nello standard *TISAX³⁰*, basato su un modello di *maturity* e calibrato sulle esigenze specifiche della filiera, che si applica principalmente ai fornitori di primo e secondo livello, ma è estensibile a catene di fornitura più articolate.



30) *Trusted Information Security Assessment eXchange*, uno standard progettato per supportare il riconoscimento interaziendale delle valutazioni sulla sicurezza delle informazioni nel settore automobilistico, istituito nel 2017 dalla *Verband der Automobilindustrie (VDA)*, l’Associazione tedesca dell’industria automobilistica.

L'adozione dello standard TISAX consente a Mevis di integrare i propri principi interni con un *framework* riconosciuto a livello internazionale, garantendo coerenza e comparabilità dei risultati. In particolare, le valutazioni TISAX permettono di:

- ottenere riconoscimento diretto da parte dei principali produttori automobilistici;
- rafforzare la fiducia dei clienti lungo tutta la *supply chain*;
- individuare e affrontare in modo proattivo i rischi legati alla sicurezza delle informazioni;
- dimostrare la solidità dei processi di gestione della sicurezza informatica;
- condividere in maniera trasparente i risultati delle valutazioni con partner e *stakeholder*.



L'integrazione dei principi interni con lo standard TISAX non si limita agli aspetti metodologici, ma si fonda anche su una chiara attribuzione di responsabilità all'interno dell'organizzazione. A tal fine, Mevis ha individuato specifiche figure chiave:

Il **CISO** (*Chief Information Security Officer*), con il compito di definire la strategia e la governance complessiva in materia di sicurezza delle informazioni;

Il **LISO** (*Local Information Security Officer*), responsabile dell'attuazione operativa delle misure di sicurezza nei diversi stabilimenti e aree funzionali.

Accanto a queste figure, coerentemente con gli standard richiesti dal settore *automotive*, Mevis ha nominato il **PSCR** (***Product Safety and Conformity Responsible***), che garantisce la sicurezza e la conformità del prodotto lungo tutto il ciclo di vita. A livello organizzativo, questa funzione è ricoperta a livello Corporate dal **RSPP**, presidia i temi legati alla sicurezza del Gruppo nel suo complesso, mentre ciascun **Plant Manager** è responsabile dell’applicazione locale delle politiche e procedure nei vari stabilimenti del Gruppo.

Questa struttura rafforza l’allineamento tra le pratiche aziendali e le richieste della filiera *automotive*, creando un sistema di sicurezza delle informazioni e di gestione della conformità che unisce standard internazionali e responsabilità interne chiaramente definite.

È importante sottolineare che, grazie alla particolare attenzione posta da Mevis nei confronti della protezione dei dati personali e aziendali, non sono mai state registrate denunce riguardanti la violazione della *privacy*, né da parte dei dipendenti interni né, tantomeno, da parte di soggetti esterni e non sono mai state rilevate nemmeno fughe, perdite o furti di dati.



Allegati tecnici



Accanto alla prospettiva di impatto, è stata effettuata **un’analisi propedeutica alla definizione della rilevanza finanziaria**, considerando anche le implicazioni dei temi ESG sulla dimensione economico-finanziaria del Gruppo. Questo approccio consente di comprendere **come i fattori ambientali, sociali e di *governance* possano incidere sulla continuità operativa, sulla capacità competitiva e sull’accesso al capitale**, diventando elementi determinanti per la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Seguendo le linee guida internazionali (CDP³¹ e COSO-WB-CSD³²), i **rischi e le opportunità connessi a ciascun** tema materiale sono stati **mappati e ricondotti ai principali effetti finanziari**, come l’aumento dei costi operativi, le spese di conformità, il rischio di interruzioni produttive, le sanzioni e i contenziosi, ma anche il rafforzamento della reputazione, l’efficienza operativa, l’accesso a nuovi mercati e a fonti di finanziamento sostenibili.

31) CDP – *Carbon Disclosure Project: standard* internazionale di disclosure ambientale (clima, acqua, foreste) usato da imprese, investitori e clienti. I questionari CDP forniscono una tassonomia per rischi/opportunità (fisici e di transizione) con orizzonti temporali, probabilità ed effetti finanziari (costi, ricavi, capex/opex, accesso al capitale), allineata a TCFD e diffusa anche tramite il programma *CDP Supply Chain*.
32) COSO–WB-CSD – “Guida ERM per i rischi ESG”: documento congiunto che applica il modello COSO ERM ai rischi ambientali, sociali e di governance. Indica come mappare rischi/opportunità, valutarne impatto, probabilità, velocità e orizzonti temporali, e collegarli a costi, ricavi, capex/opex, accesso al capitale e continuità operativa.

ANALISI DEI RISCHI E IDENTIFICAZIONE DEI POTENZIALI EFFETTI FINANZIARI			
	Tema materiale	Rischio	Effetto finanziario
AMBIENTE	Riduzione emissioni e risposta al cambiamento climatico	Maggiori costi per adeguamento a nuove normative su CO ₂	Aumento costi di conformità
		Incremento prezzi energia e carburanti legati a <i>carbon pricing</i>	Aumento costi diretti
		Eventi climatici estremi che interrompono la produzione	Interruzione della capacità produttiva
		Reputazione danneggiata per mancati progressi nella decarbonizzazione	Danno al marchio
	Uso efficiente risorse ed economia circolare	Costi elevati di smaltimento rifiuti non recuperabili	Aumento costi di produzione
		Obblighi normativi più stringenti sulla gestione rifiuti	Aumento costi di conformità
		Scarsità di materie prime riciclabili	Incremento costi approvvigionamento
		Criticità logistiche per trasporto materiali recuperati	Aumento costi diretti
	Tecnologia e innovazione	Investimenti non riusciti in nuove tecnologie	Aumento costi capitale
		Obsolescenza rapida delle soluzioni adottate	Perdita valore <i>asset</i>
Ritardi nello sviluppo innovativo rispetto ai competitor		Riduzione ricavi	
SOCIALE	Crescita risorse umane e attrattività del luogo di lavoro	Difficoltà a reperire personale qualificato	Limitazioni alla crescita
		Elevato <i>turnover</i> del personale chiave	Aumento costi di produzione
		Carenza di competenze digitali e green	Riduzione competitività
	Salute, benessere e sicurezza	Infortuni o malattie professionali	Aumento costi diretti (indennizzi, premi assicurativi)
		Sanzioni per mancata conformità normativa in materia di sicurezza	Aumento costi di conformità
	Parità, diversità e inclusione	Eventi critici con interruzione delle attività	Interruzione capacità produttiva
		Contenziosi per discriminazioni	Contenziosi/indennizzi
		Mancanza di politiche inclusive percepita negativamente	Danno reputazionale
		Scarsa attrattività per giovani e talenti	Limitazioni alla crescita
GOVERNANCE	Integrità, correttezza e trasparenza	Indagini o sanzioni per pratiche non conformi	Multe e sanzioni
		Coinvolgimento indiretto in scandali della <i>supply chain</i>	Danno reputazionale
		Perdita di fiducia da parte di clienti/investitori	Riduzione ricavi / accesso al capitale
	Fornitori responsabili e sostenibili	Interruzioni nella catena di fornitura per mancata compliance <i>ESG</i>	Interruzione produzione
		Costi per sostituzione fornitori non conformi	Aumento costi approvvigionamento
		Reputazione danneggiata per comportamenti non etici di fornitori	Danno al marchio
	Gestione sostenibilità e misurazione performance	Reporting non conforme a standard (CSRD/ESRS)	Aumento costi di conformità
		Mancanza di dati <i>ESG</i> affidabili	Rischio reputazionale e di accesso a finanziamenti
		Valutazioni negative nei rating <i>ESG</i>	Riduzione accesso al credito / investitori



L'analisi dei rischi evidenzia che:

I **temi ambientali** possano tradursi in pressioni normative, volatilità dei costi energetici e vulnerabilità a eventi climatici estremi;

Le questioni sociali in rischi di infortuni, contenziosi, difficoltà di attrarre e trattenere talenti;

I temi afferenti gli **ambiti di governance** in rischi legali, reputazionali e di continuità della *supply chain*.

Accanto a tali rischi, **ogni tema materiale è portatore anche di opportunità** concrete per il Gruppo, legate alla capacità di innovare prodotti e processi, ridurre costi operativi, attrarre investimenti e migliorare il posizionamento competitivo grazie a una gestione trasparente e responsabile.

Nel complesso, la prospettiva di **materialità finanziaria** evidenzia che la creazione di valore per Mevis passa dalla **gestione integrata dei rischi e dalla valorizzazione delle opportunità ESG**. I temi più rilevanti dal punto di vista economico coincidono con quelli più significativi in ottica di impatto – in particolare salute e sicurezza, innovazione e gestione delle risorse – confermando l’allineamento tra priorità aziendali, attese degli *stakeholder* e solidità di lungo periodo del Gruppo.



ANALISI DELLE OPPORTUNITÀ E IDENTIFICAZIONE DEI POTENZIALI EFFETTI FINANZIARI			
	Tema materiale	Opportunità	Effetto finanziario
AMBIENTE	Riduzione emissioni e risposta al cambiamento climatico	Accesso a incentivi e agevolazioni per decarbonizzazione	Riduzione costi / aumento margini
		Miglioramento della reputazione come azienda <i>low-carbon</i>	Rafforzamento brand e competitività
		Adozione di tecnologie energetiche rinnovabili	Risparmio costi energia
	Uso efficiente risorse ed economia circolare	Risparmi da riduzione consumi energetici e idrici	Efficienza operativa
		Valorizzazione scarti come input produttivi	Nuove fonti di ricavo
		Miglior posizionamento rispetto a normative europee (es. pacchetto economia circolare)	Accesso agevolato a finanziamenti
	Tecnologia e innovazione	Sviluppo di soluzioni innovative a basso impatto	Apertura nuovi mercati
		Digitalizzazione e automazione <i>green</i>	Maggior produttività
		Vantaggio competitivo in gare e appalti	Incremento ricavi
SOCIALE	Crescita risorse umane e attrattività del luogo di lavoro	Retention e attrazione di talenti qualificati	Riduzione costi turnover
		Potenziamento competenze digitali e <i>green</i>	Maggior competitività
		<i>Employer branding</i> positivo	Reputazione e attrattività
	Salute, benessere e sicurezza	Riduzione assenteismo e infortuni	Risparmio costi diretti
		Clima aziendale positivo > maggior produttività	Incremento performance
		Miglior punteggio in rating <i>ESG</i>	Maggior accesso a capitali
	Parità, diversità e inclusione	Innovazione favorita da team eterogenei	Miglioramento processi/ricavi
		Maggior attrattività per investitori sensibili a <i>D&I</i>	Accesso a capitale
		Reputazione positiva presso clienti e comunità	Vantaggio competitivo
GOVERNANCE	Integrità, correttezza e trasparenza	Fiducia da parte di clienti e investitori	Stabilità ricavi
		Minori rischi legali e sanzioni	Risparmio costi conformità
		Miglior posizionamento nei <i>rating ESG</i>	Agevolazioni finanziarie
	Fornitori responsabili e sostenibili	Supply chain più resiliente e trasparente	Continuità produttiva
		Accesso a clienti che richiedono fornitori <i>ESG-compliant</i>	Incremento ricavi
		Partnership di innovazione con fornitori	Efficienza e nuovi mercati
	Gestione sostenibilità e misurazione <i>performance</i>	Maggiore credibilità e trasparenza nei report	Fiducia investitori
		Miglioramento rating <i>ESG</i>	Accesso facilitato a finanziamenti
		Allineamento a standard UE (CSRD/ESRS)	Riduzione rischi normativi

GRINDEX



STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE
INFORMATIVE GENERALI		
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	1.3 Nota metodologica 2.1 Profilo del Gruppo Mevis e storia"
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.3 Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.3 Nota metodologica
	2-4 <i>Restatement</i> delle informazioni	1.3 Nota metodologica
	2-5 Assurance esterna	1.3 Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	2.2 Performance di mercato e catena del valore 8. Catena di fornitura sostenibile"
	2-7 Dipendenti	11.1 Occupazione e turnover
	2-8 Lavoratori non dipendenti	11.1 Occupazione e turnover
	2-9 Struttura e composizione della <i>governance</i>	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	4. Gestione e <i>performance</i> di sostenibilità
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	4. Gestione e <i>performance</i> di sostenibilità
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-15 Conflitti d'interesse	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-18 Valutazione della <i>performance</i> del massimo organo di governo	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-19 Politiche retributive	2.3 Struttura organizzativa, <i>governance</i> e principi di integrità
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	11.2 Politiche retributive
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	11.2 Politiche retributive
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1.2 Lettera agli <i>stakeholder</i>
	2-23 Impegni assunti tramite <i>policy</i>	4. Gestione e <i>performance</i> di sostenibilità
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	4. Gestione e <i>performance</i> di sostenibilità
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	4. Gestione e <i>performance</i> di sostenibilità
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	13. Integrità, correttezza e trasparenza
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	13. Integrità, correttezza e trasparenza
	2-28 Adesione ad associazioni	4.2 Certificazioni e adesioni internazionali
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	11.1 Occupazione e <i>turnover</i>

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE
TEMI MATERIALI		
GRI 3: Temi materia- li 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
	3-2 Elenco di temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
Riduzione delle emissioni e risposta al cambiamento climatico		
GRI 3: Temi materia- li 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1 Consumi energetici
	302-3 Intensità energetica	5.3 Intensità energetica ed emissiva
	302-4 Riduzione del consumo di energia	5.1 Consumi energetici
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.2 Emissioni di Gas Serra
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.2 Emissioni di Gas Serra
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.2 Emissioni di Gas Serra
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	5.3 Intensità energetica ed emissiva
Uso efficiente delle risorse ed economia circolare		
GRI 3: Temi materia- li 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	6.1 Analisi materiali utilizzati come <i>input</i> produttivo
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	6.4 Consumi idrici e rischio
	303-3 Prelievo idrico	6.4 Consumi idrici e rischio
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	6.2 Analisi rifiuti generati come <i>output</i> produttivo
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	6.2 Analisi rifiuti generati come <i>output</i> produttivo
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	6.2 Analisi rifiuti generati come <i>output</i> produttivo
Gestione sostenibilità e misurazione performance		
GRI 3: Temi materia- li 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>
GRI 201: Perfor- mance economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	7.1 Distribuzione del valore agli <i>stakeholder</i>
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	7.2 Investimenti per la comunità

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA		UBICAZIONE
FORNITORI RESPONSABILI E SOSTENIBILI			
GRI 2: Informazioni generali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	
	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	8.1 Distribuzione geografica e struttura della catena di fornitura	
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	8. Catena di fornitura sostenibile	
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	8. Catena di fornitura sostenibile	
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	8. Catena di fornitura sostenibile	
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	8. Catena di fornitura sostenibile	
SALUTE, BENESSERE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9.2 Organizzazione della salute e sicurezza in Mevis	
	403-9 Infortuni sul lavoro	9.3 Andamento infortuni e indicatori di <i>performance</i> aggregati	
	403-10 Malattie professionali	9.3 Andamento infortuni e indicatori di <i>performance</i> aggregati	
TECNOLOGIA E INNOVAZIONE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	
CRESCITA DELLE RISORSE UMANE E ATTRATTIVITÀ DEL LUOGO DI LAVORO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e <i>turnover</i>	11.1 Occupazione e <i>turnover</i>	
	401-2 <i>Benefit</i> previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti <i>part-time</i> o con contratto a tempo determinato	11.4 <i>Benefit</i> e <i>welfare</i> aziendale	
	401-3 Congedo parentale	11.1 Occupazione e <i>turnover</i>	

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA		UBICAZIONE
CRESCITA DELLE RISORSE UMANE E ATTRATTIVITÀ DEL LUOGO DI LAVORO			
GRI 404: Formazio- ne e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	11.3 Formazione e sviluppo professionale	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	11.3 Formazione e sviluppo professionale	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	11.3 Formazione e sviluppo professionale	
PARITÀ DI TRATTAMENTO, DIVERSITÀ E INCLUSIONE			
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Consumi energetici	
	401-3 Congedo parentale	5.3 Intensità energetica ed emissiva	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	5.1 Consumi energetici	
GRI 305: Emissioni 2016	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	5.2 Emissioni di Gas Serra	
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	5.2 Emissioni di Gas Serra	
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.2 Emissioni di Gas Serra	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	5.3 Intensità energetica ed emissiva	
Integrità, correttezza e trasparenza			
GRI 3: Temi materia- li 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e perdita di dati dei clienti	13.1 <i>Privacy</i> e sicurezza delle informazioni	



Via Borgo Tocchi, 28/32
36027 Rosà, Vicenza - Italy

www.mevis.com
e-mail: info@mevis.com

Updated
00 mese 2025