

Bilancio di Sostenibilità 2025

Un impegno trasparente e innovativo per le persone, l'ambiente, il territorio e il futuro delle prossime generazioni

MOTOR POWER COMPANY | 2026



MOTOR POWER COMPANY

See It Before it Happens

MOTOR POWER COMPANY | 2026

Contenuti del bilancio

Lettera del CEO agli stakeholder Pag. 4
Una fabbrica che è anche casa Pag. 5
Benessere, efficienza e sostenibilità ambientale Pag. 6
Efficienza energetica e innovazione impiantistica Pag. 7
Riduzione dell'impatto ambientale e valorizzazione del territorio Pag. 8

1. **Governance**
Tecnologia d'avanguardia, profonda umanità: la formula del nostro successo Pag. 10
Il DNA di Motor Power Company Pag. 11
People Power Company Pag. 12
Motor Power Company in numeri Pag. 13
Una storia di innovazione e sostenibilità Pag. 14
Organi di amministrazione, direzione e controllo Pag. 15
Etica e Compliance Pag. 17
Etica, Integrità e Valutazione della Filiera Pag 18
Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Pag 19
Strategia, modello aziendale e catena del valore Pag 20
Mappatura degli stakeholder Pag. 21
Interessi e opinion degli stakeholder Pag. 22
Analisi di doppia materialità Pag 23
Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento Pag. 27
Obiettivi di miglioramento Pag. 28

2. **Creazione di valore economico**
Il valore economico generato e distribuito Pag. 32
La catena del valore: : innovazione, efficienza, sostenibilità Pag. 34
Lavoratori nella catena del valore Pag. 36
I rapporti con i fornitori Pag. 37
Innovazione e digitalizzazione Pag. 38

3. **Valorizzazione delle persone**
Persone Pag. 40
Risorse Umane Pag. 41
Diversità e pari opportunità Pag. 47
Formazione Pag. 48
Salute e sicurezza Pag. 49
Benessere aziendale Pag. 50
Genitorialità, Famiglia e Work Life Balance Pag. 54
Benessere della famiglia Pag. 55
Area fitness Pag. 56

4. **Tutela dell'ambiente**
Gestione e politica ambientale Pag. 58
Nuovi progetti di ricerca Pag. 59
Emissioni in atmosfera Pag. 60
Gestione dell'energia Pag. 61
Gestione dell'acqua Pag. 62
Gestione dei rifiuti Pag. 63
Deforestazione Pag. 64
Salvaguardia della biodiversità Pag. 65
Un prodotto riprogettato, una logistica più efficiente Pag. 66

5. **Il nostro impegno verso il territorio e verso le comunità**
Il nostro impegno per il territorio Pag. 68
Collaborazione con scuole e università Pag. 69
Volontariato aziendale e sostegno alla comunità Pag. 70

Nota Metodologica Pag. 71
ESRS Index Pag. 72

Motor Power Company

Oltre l'efficienza: la nostra visione per un futuro responsabile

Lettera del CEO agli Stakeholder

È con rinnovato orgoglio e un profondo senso di responsabilità che vi presentiamo il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità.

Se il documento dello scorso anno ha segnato l'inizio formale di un racconto trasparente, questa seconda edizione testimonia l'evoluzione naturale di un percorso ormai integrato nel DNA di Motor Power Company. Nella nostra azienda, la sostenibilità non è un concetto astratto, ma una pratica quotidiana fatta di scelte concrete e misurabili, pensate per costruire un valore solido e duraturo.

Il 2025 è stato un anno di consolidamento e di grandi passi in avanti. Dopo aver raggiunto con un anno di anticipo l'obiettivo di riduzione della nostra impronta di carbonio, nel corso dell'ultimo anno abbiamo lavorato per rendere i processi ancora più efficienti. Il trasferimento nella nostra nuova sede di Reggio Emilia, completato con successo, si è dimostrato il catalizzatore fondamentale che avevamo previsto: oggi operiamo in una struttura che non è solo un'avanguardia tecnologica, ma un ecosistema progettato per minimizzare l'impatto ambientale e massimizzare il benessere di chi lo abita.
Per questo ci impegniamo formalmente a ridurre ancora le nostre emissioni nei prossimi anni, agendo su ogni leva tecnologica e organizzativa a nostra disposizione. In quest'ottica, la nostra ricerca dell'eccellenza si è spinta ad abbracciare l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti. **In collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia**, abbiamo condotto la nostra prima valutazione di **LCA (Life Cycle Assessment)** su uno specifico prodotto.

Questo studio, i cui risultati saranno fruibili a partire dal 2026, ci permette di comprendere l'impatto ambientale di un componente dalla culla alla tomba, fornendoci dati oggettivi per progettare prodotti sempre più sostenibili e responsabili per i nostri clienti. Sviluppare sistemi per l'automazione che siano intrinsecamente performanti significa offrire un vantaggio competitivo reale, anticipando le sfide di un mercato globale sempre più attento all'uso consapevole delle risorse. Come sempre, al cuore di ogni evoluzione e di ogni traguardo ci sono le persone. Siamo orgogliosi di aver ottenuto **la certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022**, un riconoscimento che testimonia la nostra volontà di essere un'azienda equa, dove il merito e il talento vengono valorizzati senza distinzioni.
Crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro sia l'unica base possibile per una crescita sana. Abbiamo investito nella formazione e nel potenziamento delle competenze, consapevoli che il nostro capitale umano è la risorsa più preziosa per costruire l'identità indipendente e solida a cui aspiriamo. Tutto questo non sarebbe possibile senza l'impegno quotidiano dei nostri collaboratori.

"La sostenibilità non è un concetto astratto, ma una pratica quotidiana fatta di scelte concrete."



Christian Grandi
Chief Executive Officer
Motor Power Company S.r.l.

A loro va il mio più sincero ringraziamento: è grazie alla loro dedizione e alla loro capacità di tradurre i valori aziendali in azioni pratiche che Motor Power Company continua a prosperare.
Guardiamo al futuro guidati dalla nostra visione "See it before it happens", con un pensiero particolare alle nuove generazioni. A loro voglio consegnare un'azienda solida e un territorio rispettato, dimostrando che fare impresa con successo significa, prima di tutto, agire con responsabilità verso chi verrà dopo di noi.
Vi ringrazio per la fiducia e per essere parte di questo cammino fatto di sostanza e visione.

Con i migliori saluti,
Christian Grandi

GOVERNANCE - MISSION, VISION & VALUES

Il DNA di Motor Power Company

Mission

Anticipare proattivamente le esigenze dei clienti, fornendo soluzioni ottimizzate di motion control che riducono la complessità delle macchine. Le nostre innovazioni permettono alle aziende di raggiungere i loro **obiettivi** con maggiore sicurezza, intelligenza, velocità, flessibilità e affidabilità.

Vision

Essere leader nell'automazione industriale con soluzioni innovative che migliorano la produttività in modo **sostenibile**, **affidabile** ed **efficiente**, combinando competenze tecniche con una profonda conoscenza del mercato.

Values

Innovazione appassionata
che guida il progresso

Reputazione fondata su integrità, trasparenza e fiducia guadagnata

Eccellenza
costruita sul successo
di clienti, collaboratori e partner

Responsabilità verso
le Persone, i Partner e il Pianeta



Una fabbrica che é anche casa

Nel 2024 ha preso forma il nuovo building di Motor Power Company, un headquarters completamente rinnovato che ridefinisce il concetto stesso di edificio industriale. Non più un semplice capannone produttivo, ma un'architettura contemporanea che unisce industria, cultura e qualità della vita.

All'inizio del 2025 ha preso avvio il trasferimento dell'azienda a Reggio Emilia, all'interno di un **nuovo edificio iconico** e all'avanguardia, progettato per incarnare armonia, bellezza e sostenibilità. Il building diventa così un vero e proprio manifesto architettonico, capace di migliorare in modo concreto le condizioni di lavoro e di accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi verso maggiore efficienza, innovazione e sostenibilità energetica.

Il cuore del progetto è proprio il nuovo edificio, pensato come **spazio vivo e integrato**: non solo luogo di produzione, ma una seconda casa per chi lo abita ogni giorno. Qui il benessere delle persone è centrale e si traduce in ambienti luminosi, accoglienti e funzionali, dove la cultura del fare si intreccia con la cultura dell'essere.

L'architettura reinterpreta la fabbrica come una vera città contemporanea, dove il nuovo building organizza e connette spazi pubblici e privati: piazze e corti convivono con uffici e laboratori, mentre percorsi interni ed esterni — vere e proprie "strade" e "promenade" — danno forma a un sistema urbano aperto e dinamico. Al centro rimangono sempre le persone: lavoratori, visitatori e ospiti.

A completare l'esperienza del nuovo headquarters, il building integra anche spazi dedicati al benessere e alla cultura: una palestra, lounges, un teatro e una collezione di arte contemporanea che accompagna la vita quotidiana. Elementi che trasformano il luogo di lavoro in un ambiente evoluto, dove arte, benessere e produzione convivono in equilibrio, restituendo pieno valore all'esperienza del lavoro.

GOVERNANCE - NUOVA SEDE

Benessere, efficienza e sostenibilità ambientale

Nel corso dell'esercizio, la Società ha proseguito il percorso di sviluppo della nuova sede, concepita come investimento strategico a supporto di un modello produttivo più sostenibile, efficiente e orientato alla valorizzazione delle persone.
Il progetto risponde a una visione integrata di sostenibilità, che coniuga **benessere organizzativo, sicurezza sul lavoro, efficientamento energetico, riduzione dell'impatto ambientale e valorizzazione del territorio.** La nuova sede è stata infatti progettata per migliorare la qualità della vita lavorativa, favorendo comfort, collaborazione, crescita professionale e maggiore equilibrio tra vita privata e professionale.

Benessere delle persone e qualità degli ambienti di lavoro
La progettazione degli spazi interni ed esterni ha posto al centro le esigenze dei collaboratori. Gli ambienti di condivisione, le **aree lounge**, gli spazi per il **coworking**, le zone dedicate alla **formazione**, gli **ambienti esterni** attrezzati e la **zona fitness** contribuiscono a promuovere momenti di socialità, inclusione, benessere psicofisico e sviluppo delle competenze.
Un elemento qualificante della nuova sede è rappresentato dalla **luminosità naturale** degli ambienti. La presenza di ampie vetrate consente una migliore fruizione della luce naturale durante la giornata, con effetti positivi sul comfort visivo, sulla qualità degli spazi e sulla riduzione del ricorso all'illuminazione artificiale.
La nuova configurazione degli spazi produttivi e direzionali consente inoltre una maggiore sicurezza operativa, grazie ad ambienti più ampi, a una migliore separazione delle aree e a percorsi di evacuazione più efficaci in caso di emergenza. Tali soluzioni contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più sicuro, ordinato e funzionale alle esigenze operative dell'organizzazione.



GOVERNANCE - NUOVA SEDE

Efficienza energetica e innovazione impiantistica

L’efficienza energetica rappresenta uno dei principali driver progettuali della nuova sede. Le soluzioni adottate sono finalizzate alla riduzione dei consumi, all’ottimizzazione delle risorse e al miglioramento delle performance energetiche complessive.
Tra gli interventi realizzati rientrano l’installazione di **illuminazione a LED**, l’adozione di un sistema BMS — Building Management System — per la **gestione automatizzata e centralizzata** degli impianti, l’impiego di sistemi di riscaldamento e raffrescamento a pavimento, l’utilizzo di pompe di calore e l’installazione di colonnine per la ricarica di veicoli elettrici.

La sede è inoltre dotata di un **impianto fotovoltaico**, finalizzato a contribuire al fabbisogno energetico dello stabilimento e a ridurre la dipendenza da fonti energetiche tradizionali. L’introduzione di impianti e macchinari di nuova generazione consente un ulteriore miglioramento delle performance energetiche dei processi produttivi, rafforzando il percorso aziendale verso una maggiore efficienza operativa.



SDG 7 · SDG 9 · SDG 13

GOVERNANCE - NUOVA SEDE

Riduzione dell’impatto ambientale e valorizzazione del territorio



La nuova sede è stata realizzata su un lotto già urbanizzato, con l’obiettivo di limitare il consumo di nuovo suolo e riqualificare un’area industriale esistente. Tale scelta conferma l’impegno della Società verso uno sviluppo responsabile e coerente con i principi di tutela ambientale.

Il progetto ha previsto interventi di piantumazione e sistemazione del verde, finalizzati al miglioramento dell’integrazione paesaggistica, alla valorizzazione del territorio e al supporto della biodiversità locale.

Contributo agli obiettivi ESG

La nuova sede rappresenta un intervento concreto a supporto della strategia ESG aziendale. Il progetto genera benefici trasversali in ambito sociale, ambientale e gestionale, contribuendo a:

- migliorare il benessere e la sicurezza dei lavoratori;
- ridurre i consumi energetici e le emissioni indirette;
- aumentare l’efficienza degli impianti e dei processi produttivi;
- promuovere l’utilizzo di energia da fonti rinnovabili;
- valorizzare il territorio attraverso la riqualificazione di un’area esistente;
- favorire biodiversità, salubrità degli ambienti e qualità degli spazi di lavoro.

Nel complesso, la nuova sede costituisce un tassello rilevante del percorso di sostenibilità della Società e testimonia l’impegno verso un modello di crescita responsabile, orientato alla creazione di valore durevole per le persone, l’ambiente e la comunità.

1 Governance

In questa sezione

Tecnologia d'avanguardia e profonda umanità
Il DNA di Motor Power Company
People Power Company
Motor Power Company in numeri
Una storia di innovazione e sostenibilità
Organi di amministrazione, direzione e controllo
Etica e Compliance
Etica, Integrità e Valutazione della Filiera
Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)
Strategia, modello aziendale e catena del valore
Mappatura degli stakeholder
Interessi e opinioni degli stakeholder
Analisi di doppia materialità
Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento
Obiettivi di miglioramento

GOVERNANCE - IDENTITÀ

Tecnologia d'avanguardia, profonda umanità: la formula del nostro successo

Conosciamo a fondo le esigenze delle macchine e interpretiamo con precisione le necessità di mercati anche molto differenti tra loro, uniti tuttavia dalla comune aspirazione a realizzare prodotti in modo sempre più efficiente, affidabile e sostenibile.

Rappresentiamo l'interlocutore ideale per esplorare e sviluppare **soluzioni innovative non convenzionali**; il nostro solido know-how in progettazione, costruzione e applicazione nasce da 35 anni di presenza attiva sul mercato e dal prezioso talento specializzato delle persone che nel tempo hanno scelto di unirsi all'azienda, animate dal desiderio di acquisire competenze trasferibili e di accedere a un patrimonio di conoscenze più ampio.

Il fattore umano costituisce una risorsa di grande valore, che coltiviamo e mettiamo in campo ogni giorno, dedicando il massimo impegno allo sviluppo di un pensiero innovativo, alla comprensione della prospettiva dei nostri clienti e alla promozione di una condivisione autentica. Siamo in grado di individuare i loro **reali bisogni**, di definire con chiarezza le metriche essenziali per il loro successo e di offrire soluzioni capaci di renderli più competitivi nel proprio mercato di riferimento.

La nostra mission e la nostra vision, così articolate, esprimono l'identità innovativa dell'azienda, la sua **forte competenza tecnica** e l'**importante dimensione umana** che la contraddistingue. L'integrazione di questi elementi genera un posizionamento unico sul mercato, in cui la tecnologia avanzata si fonde con la profonda comprensione delle esigenze dei clienti, traducendosi in un concreto vantaggio competitivo per loro.

Innovazione non convenzionale
quasi 40 anni di know-how in progettazione, costruzione e applicazione.

Fattore umano al centro
Talenti specializzati, competenze trasferibili, condivisione autentica.

Orientamento al cliente
Individuiamo i reali bisogni e offriamo soluzioni che aumentano la competitività

Posizionamento unico
Tecnologia avanzata e comprensione profonda del mercato generano vantaggio competitivo reale.

35+
anni di mercato

5,5M
motori installati

GOVERNANCE - VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DEL PIANETA

People Power Company

“**People Power Company”** è molto più di un gioco di parole. È il nostro modo di affermare che la vera forza di Motor Power Company non risiede solo nella tecnologia, ma anche nelle persone, nelle relazioni, nei valori che guidano ogni nostra azione.
Abbiamo scelto di racchiudere in queste tre parole le iniziative e i progetti che portiamo avanti con impegno quotidiano nei tre ambiti per noi fondamentali: **ambiente, persone, sicurezza**. Ambiti tra loro connessi, che rappresentano le basi su cui costruiamo una crescita sostenibile, responsabile e condivisa.

*"**'People Power Company'** è il nome che abbiamo scelto per rappresentare ciò che ci guida quotidianamente: **l'energia** generata dal rispetto verso le persone e verso il pianeta. È questa energia a ispirare il nostro modo di innovare, progettare e produrre. Ed è questa energia che desideriamo continuare a creare, insieme."*
Giampaolo Grandi — HR Manager, Motor Power Company



GOVERNANCE - GRUPPO E SEDI

Motor Power Company in numeri

FATTURATO 2025

€ 41M

Budget 2026: € 42M

ANNI DI STORIA

36

dal 1989 nel settore

SEDI OPERATIVE

2 Sedi operative

Reggio Emilia

Taicang - CN

POPOLAZIONE AZIENDALE

220

collaboratori

COMPETENZE TECNICHE

15%

background ingegneristico



PRESENZA FEMMINILE

44%

donne in organico

LEADERSHIP

47%

donne nei ruoli manageriali

GOVERNANCE - LA NOSTRA STORIA

Una storia di innovazione e sostenibilità

1989

Fondazione

S. Grandi e S. Ottani fondano l'azienda a Castelnovo di Sotto

1996

Servomotor brushless

Nasce la prima gamma di servomotori brushless

1997-99

Certificazioni

Otteniamo la certificazione ISO 9001 e la certificazione UL

2001

Direct Drive lineare

Prima gamma di prodotti con la tecnologia Direct Drive lineare

2004

Espansione in Cina

Primi uffici commerciali in Cina

2005-06-08

Nuove gamme di motori

Nascono le gamma dei motori direct drive rotativi, motorulli e brushless con drive integrato

2014

Manufacturing Plant in Cina

Nasce lo stabilimento produttivo in Cina

2016

ECOVADIS

Ottenimento primo Sustainability Rating Ecovadis

2017-20

Certificazioni

Ottenimento della cerificazione ISO 14001 e ISO 45001

2024

Brushless 4.0

Nasce la quarta generazione di servomotori brushless

2025

Nuova sede e certificazione

Trasferimento nel nuovo headquarters e certificazione Parità di Genere UNIPdr 125

GOVERNANCE - ORGANI PREPOSTI

Organi di amministrazione, direzione e controllo

Per noi, governance significa dare una struttura solida alla nostra visione. Abbiamo scelto di evolvere da una gestione basata sull'intuizione a un modello organizzativo rigoroso, dove regole e processi chiari trasformano le 'sensazioni' in decisioni strategiche di lungo periodo. Questo approccio ci permette di garantire un'etica costante e una trasparenza assoluta verso tutti i nostri stakeholder.

Gli organi di controllo e governo sono rappresentati da:

-Assemblea dei soci
-Consiglio di Amministrazione
-Sindaco Unico: il Sindaco Unico in carica è il Dott. Mario Borelli
-Revisore Legale: la Revisione legale è affidata alla Dott.ssa Annarita Succi

Consiglio di Amministrazione
L'attuale CdA, nominato il 18 febbraio 2010, è così composto:
-Grandi Stefano – Presidente del Consiglio di Amministrazione
-Grandi Christian – Amministratore Delegato
-Felici Lorenzo – Consigliere
Il CDA nominato è composto da 3 membri uomini, di cui 1 componente ha età compresa tra i 30 e i 50 anni (33%) e 2 hanno età superiore ai 50 anni (67%).



Stefano Grandi

Presidente del Consiglio di Amministrazione



Christian Grandi

Amministratore Delegato



Lorenzo Felici

Consigliere

GOVERNANCE - ORGANI PREPOSTI

Organi di amministrazione, direzione e controllo

Comitato ESG

Nel 2024 è nato il Comitato ESG, un passo decisivo per integrare la sostenibilità nel cuore della nostra strategia aziendale. Questo organo nasce per guidare ogni decisione verso modelli di crescita responsabili, garantendo che i temi ambientali, sociali e di governance siano parte integrante e attiva del nostro business.
Il Comitato è composto da sei membri — tra cui il CEO, il CFO e i responsabili Risorse Umane, Comunicazione e HSE — una struttura interfunzionale che assicura un presidio completo e trasversale su tutti i temi rilevanti per la sostenibilità.
In linea con i requisiti degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), il Comitato ESG svolge le seguenti principali funzioni:
-revisione e aggiornamento annuale della matrice di materialità, anche in considerazione dell'evoluzione del contesto normativo e delle aspettative degli stakeholder;
-definizione e proposta al Consiglio di Amministrazione degli obiettivi di sostenibilità di medio-lungo termine, inclusi i relativi target quantitativi e indicatori di performance (KPI);
-monitoraggio dell'avanzamento rispetto agli obiettivi definiti e supporto all'integrazione dei KPI ESG nei sistemi di pianificazione e controllo;
-gestione del processo di stakeholder engagement, con l'obiettivo di identificare, valutare e integrare le istanze rilevanti degli stakeholder interni ed esterni nei processi decisionali e nelle priorità strategiche della Società.
Il Comitato ESG contribuisce inoltre allo sviluppo e al rafforzamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi in ambito sostenibilità, anche in relazione ai processi di rendicontazione non finanziaria. In tale ambito, sono in fase di implementazione presidi finalizzati a garantire la tracciabilità, l'affidabilità e la verificabilità delle informazioni oggetto di disclosure.
Abbiamo altresì avviato il coinvolgimento di stakeholder esterni qualificati al fine di supportare il processo di rendicontazione di sostenibilità, assicurando la qualità, la completezza e la coerenza dei dati riportati, in linea con i requisiti applicabili degli ESRS.



Christian Grandi

Chief Executive Officer



Giampaolo Grandi

HR Manager



Michela D'Arelli

Chief Financial Officer



Margherita Balzano

Communication



Jagjivan Kaur

Sustainability Reporting Specialist



Alessandra Monguidi

HSE Manager

GOVERNANCE - ETICA E COMPLIANCE

Modello Ex D.LGS: 231/2001

Abbiamo adottato volontariamente il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOG) - modello **disponibile qui** -, ex D. Lgs. 231/01 come strumento di controllo interno, gestione dei rischi e compliance. Approvato nel 2018 e aggiornato nel 2023, definisce regole e presidi per prevenire i reati; la vigilanza è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Nel 2023 abbiamo adeguato il sistema di segnalazione al D.Lgs. 24/2023, introducendo una **Procedura Whistleblowing** e una piattaforma dedicata. Il sistema garantisce riservatezza, tutela del segnalante e tracciabilità, ed è accessibile dal sito aziendale. Promuove inoltre una cultura basata su integrità, trasparenza e rispetto delle norme, contribuendo a prevenire illeciti e violazioni ESG.



Codice Etico

Il **Codice Etico**, approvato nel 2018 e aggiornato nel 2023 e 2024, definisce principi e regole di comportamento per la gestione delle attività aziendali, inclusi rapporti con stakeholder, informazioni e processi contabili e informatici. È rivolto a tutti i soggetti che operano per la Società ed è diffuso internamente.
Attribuiamo grande importanza al dialogo con gli stakeholder, mappati per identificare le relazioni rilevanti. Il processo di engagement consente di raccogliere esigenze e aspettative, contribuendo alla definizione delle strategie e alla gestione di rischi e opportunità.
Adottiamo canali di comunicazione differenziati e in continuo miglioramento per garantire un confronto costante. Nel periodo di rendicontazione non sono emerse criticità rilevanti.

GOVERNANCE - ETICA, INTEGRITÀ E VALUTAZIONE DELLA FILIERA

Ecovadis

Nel nostro continuo impegno per la sostenibilità, utilizziamo ECOVADIS dal 2020, una piattaforma che permette di monitorare le proprie performance di sostenibilità e quelle dei propri fornitori, attraverso una valutazione basata su criteri ambientali, sociali ed etici. Fornisce valutazioni affidabili e riconosciute a livello globale, esaminando 21 criteri suddivisi in 4 temi:

- **Ambiente**: gestione delle risorse naturali e impatto ambientale.
- **Pratiche di lavoro e diritti umani**: rispetto dei diritti dei lavoratori e ambiente di lavoro sicuro.
- **Etica**: trasparenza e comportamento etico.
- **Acquisti sostenibili**: gestione della sostenibilità nella catena di approvvigionamento.

Il rinnovo del rating EcoVadis nel 2026 ha rappresentato un passaggio significativo nel percorso di crescita sostenibile. A seguito del processo di valutazione, abbiamo ottenuto la medaglia Bronze, posizionandoci nel miglior 35% delle imprese valutate a livello globale per le performance in ambito sostenibilità e responsabilità sociale. Tale riconoscimento conferma l'efficacia delle iniziative intraprese e valorizza l'impegno di Motor Power Company nell'integrare progressivamente i principi ESG nei processi aziendali. Il risultato conseguito costituisce inoltre un ulteriore stimolo a proseguire nel rafforzamento del nostro sistema di gestione della sostenibilità, secondo una logica strutturata di miglioramento continuo.

Rating di legalità

Il rating di legalità, introdotto nel 2012 e attribuito dall'AGCM, misura il rispetto di elevati standard etici da parte delle imprese, con un punteggio da una a tre stelle. Il riconoscimento offre vantaggi nell'accesso a finanziamenti pubblici e al credito bancario.
Abbiamo ottenuto il rating di 2 stelle, a conferma dell'attenzione alla legalità e alla corretta gestione del business.



GOVERNANCE - PARITÀ E INCLUSIONE

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Alla fine del 2024 abbiamo intrapreso il percorso per il conseguimento della **certificazione della parità di genere** secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, ottenuta in data 3 luglio 2025.

Già a partire dallo scorso anno abbiamo inoltre istituito:

- Una **Policy** Diversity, Equity & Inclusion (Policy DE&I) – **disponibile qui** – con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e possano accedere a pari opportunità di crescita e sviluppo. La policy promuove la diversità in tutte le sue forme, contrasta ogni forma di discriminazione e garantisce un trattamento equo a tutto il personale, favorendo un clima inclusivo in cui idee e prospettive differenti vengono valorizzate come leva di innovazione e creatività.
- Un **Comitato** Diversity, Equity & Inclusion (DE&I), composto da Christian Grandi, Alessandra Monguidi, Michela D'Arelli, Giampaolo Grandi. Il Comitato ha il compito di promuovere e supportare attivamente le condizioni necessarie per uno sviluppo sempre più inclusivo dell'ambiente di lavoro, fungendo inoltre da punto di riferimento per le persone che desiderino confrontarsi o segnalare eventuali difficoltà legate alla propria unicità.



Christian Grandi
Chief Executive Officer



Alessandra Monguidi
HSE Manager



Michela D'Arelli
Chief Financial Officer



Giampaolo Grandi
HR Manager

GOVERNANCE - STRATEGIA

Strategia, modello aziendale e catena del valore

La strategia di Motor Power Company si fonda sulla **capacità di anticipare i bisogni applicativi dei clienti**, valorizzando competenze ingegneristiche, Ricerca&Sviluppo, presidio diretto dei processi produttivi e flessibilità operativa. L'azienda propone a differenti mercati soluzioni avanzate di motion control per l'automazione industriale, progettando e producendo motori elettrici e drive intelligenti, si integrano così meccanica, elettronica di potenza e logica di comando per realizzare sistemi di motion control avanzati ad alte prestazioni.

Il **modello di business** trasforma le specifiche tecniche dei clienti in applicazioni affidabili ed efficienti, operando come partner tecnologico per OEM e operatori industriali nazionali e internazionali. Il centro Ricerca&Sviluppo di Reggio Emilia rappresenta il principale presidio dell'innovazione, e consente di integrare ascolto del cliente, competenze tecniche e sviluppo di soluzioni applicative avanzate anche su misura. Lo stabilimento di Taicang rafforza la presenza nei mercati asiatici, migliora la prossimità operativa ai clienti locali e contribuisce alla flessibilità del modello produttivo internazionale.

La sostenibilità è integrata nel modello aziendale attraverso qualità, efficienza operativa, continuità delle relazioni e capacità di innovazione, assicurando **coerenza** tra obiettivi industriali, aspettative degli stakeholder e priorità emerse dall'analisi di doppia materialità. Ai fini della rendicontazione di sostenibilità, il modello aziendale è valutato in relazione agli impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi alle attività aziendali e alle principali relazioni industriali e commerciali.

Ricerca e sviluppo
Sito nell'headquarters di Reggio Emilia, rappresenta l'investimento continuativo in innovazione di prodotto e processo

Soluzioni motion control custom
Tecnologie su misura per settori diversi, uniti dall'esigenza di performance elevate e vantaggio competitivo

Presenza internazionale
Headquarters a Reggio Emilia e stabilimento produttivo a Taicang, Cina

Creazione di valore sostenibile
Strategia integrata con gli IRO emersi dalla doppia materialità, nel breve, medio e lungo periodo

Ambiti rilevanti connessi al modello aziendale

- **Energia e risorse**
- **Continuità approvvigionamenti**
- **Qualità e sicurezza prodotti**
- **Competenze e salute**
- **Innovazione tecnologica**
- **Relazione stakeholder**

GOVERNANCE - ENGAGEMENT

Mappatura degli stakeholder

Il dialogo con i portatori di interesse rappresenta un elemento centrale nella strategia aziendale di Motor Power Company e costituisce un fattore abilitante per il raggiungimento degli obiettivi di business e della mission aziendale. Motor Power Company attribuisce infatti un'importanza cruciale alla costruzione e al mantenimento di relazioni solide, continue e costruttive con i propri interlocutori.

Il processo di **stakeholder engagement** consente di comprendere in modo strutturato le esigenze, le aspettative e le valutazioni dei diversi portatori di interesse. Tale attività non si limita alla raccolta di informazioni, ma contribuisce attivamente alla definizione delle strategie aziendali, favorendo l'integrazione di considerazioni relative a impatti, rischi e opportunità nei processi decisionali. L'approccio adottato è dinamico e in continua evoluzione, in un'ottica di miglioramento continuo delle modalità di confronto e di relazione con gli stakeholder.

Motor Power Company ha sviluppato una mappatura dei propri stakeholder al fine di identificare e classificare i principali portatori di interesse lungo la catena del valore e rispetto alle attività aziendali.

Il sistema di gestione delle relazioni prevede l'utilizzo di strumenti e canali di comunicazione differenziati, adeguati alle specificità dei singoli interlocutori, con l'obiettivo di garantire un coinvolgimento costante, efficace e trasparente.

CATEGORIA	COINVOLGIMENTO	FINALITÀ	FREQUENZA
Dipendenti	Riunioni interne, sondaggi, canali digitali (Teams), questionario "Analisi del Clima"	Comprendere esigenze, migliorare benessere e formazione	Continua
Clienti	Incontri commerciali, feedback, newsletters, Distributor Day, Digital Marketing Linkedin, fiere di settore	Soddisfazione, qualità dei servizi, innovazione	Continua
Fornitori e partner	Incontri, contratti, piattaforma digitale, questionari ESG, Codice di Condotta Fornitori	Compliance, qualità, sostenibilità	Annuale/Su richiesta
Comunità locali	Incontri, comunicazione istituzionale	Impatti sociali, iniziative di CSR	Periodica
Istituzioni e autorità	Consultazioni, report normativi	Conformità normativa e regolamentare	Continua

GOVERNANCE - ENGAGEMENT

Interessi e opinioni degli stakeholder

Nel 2024 la Società ha avviato e poi proseguito nel processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder in materia di sostenibilità, con l'obiettivo di raccogliere informazioni utili a migliorare le strategie e le pratiche aziendali.

Dipendenti

Questionario anonimo per rilevare soddisfazione, punti di forza e aree di miglioramento

Fornitori

Questionario al campione più significativo, integrato da un Codice di Condotta fornitori

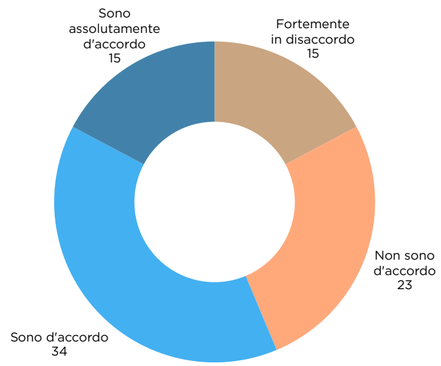
Comunità

Erogazioni liberali e volontariato aziendale a favore di persone svantaggiate

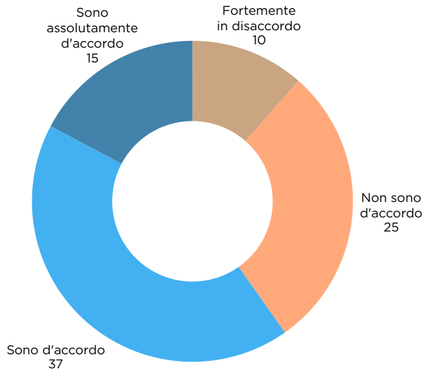
Risultati questionario anonimo

Risponde al questionario il 59% dei lavoratori

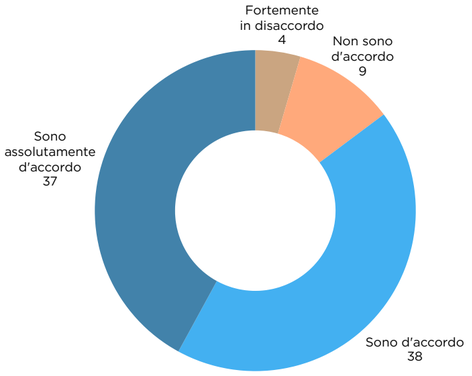
Sono contento/a per le opportunità di crescita all'interno dell'impresa



La comunicazione aziendale è chiara, adeguata e tempestiva



Sono orgoglioso quando dico di lavorare in Motor Power Company



GOVERNANCE - STRATEGIA

Analisi di doppia materialità

La matrice di materialità identifica i **temi economici, ambientali e sociali** più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder, guidando la strategia di sostenibilità e l'allineamento delle scelte di business alle loro aspettative. È uno strumento fondamentale per integrare la sostenibilità nelle attività quotidiane e orientare la rendicontazione ESG.
Secondo gli standard ESRS, si adotta un approccio di doppia materialità. Gli impatti vengono classificati come effettivi o potenziali, positivi o negativi, e valutati tramite gli IRO (Impact-Risk-Opportunity).

Impact materiality

Impatti dell'azienda su persone, ambiente e comunità (inside-out)

Financial materiality

Rischi e opportunità che influenzano la performance (outside-in)

Le quattro fasi del processo

Questo processo permette a Motor Power Company di rappresentare in modo chiaro e trasparente i propri impatti, supportando decisioni aziendali più sostenibili e consapevoli.

Comprensione del contesto
Analisi documentale e mappatura degli stakeholder

01

Identificazione degli impatti
Mappatura di impatti effettivi e potenziali

02

Valutazione della rilevanza
Gravità e probabilità secondo i criteri ESRS

03

Prioritizzazione dei temi
Selezione dei temi materiali per il bilancio

04

GOVERNANCE - STRATEGIA

Analisi di doppia materialità

La significatività degli impatti effettivi dipende dalla sola gravità, mentre quella degli impatti potenziali dipende da gravità e probabilità di accadimento, stimata anche in base alle misure di prevenzione e mitigazione adottate dalla Società.
Nel framework ESRS, l'analisi di rischi e opportunità è parte centrale del processo di doppia materialità e consente di identificare e valutare in modo sistematico i principali impatti, rischi e opportunità attraverso la raccolta di informazioni e il coinvolgimento degli stakeholder. I temi materiali vengono poi valutati in termini di gravità e probabilità.
Dall'analisi preliminare di doppia materialità sono stati identificati quattro pilastri strategici che costituiscono il fondamento dell'attuale strategia di sostenibilità di Motor Power Company:

- **valorizzazione delle persone e supporto alle comunità;**
- **tutela e rispetto dell'ambiente;**
- **innovazione di prodotto e processo;**
- **governance di sostenibilità.**

Persone

L'area tematica si concentra sulla valorizzazione dei dipendenti attraverso la formazione, la salute, la sicurezza e il benessere. Include anche il supporto a enti no-profit e associazioni, con l'intento di generare un impatto positivo anche al di fuori dell'azienda.

Ambiente

L'attenzione è focalizzata sulla gestione responsabile di energia e acqua, insieme alla riduzione dei rifiuti e delle emissioni. L'impegno per l'ambiente si estende lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo attivamente anche i fornitori.

Innovazione

L'innovazione di prodotto e di processo è fondamentale per promuovere soluzioni sostenibili, sia dal punto di vista ambientale che sociale. La digitalizzazione e il miglioramento continuo sono strumenti chiave per ridurre gli impatti e fornire soluzioni avanzate al mercato.

Governance

Il quarto pilastro si concentra sul miglioramento continuo della qualità del prodotto, favorendo una governance trasparente e una gestione responsabile della catena di fornitura.

GOVERNANCE - STRATEGIA

Analisi di doppia materialità

Adottando il principio della doppia materialità, abbiamo considerato non solo gli impatti ambientali e sociali, ma il modo in cui le questioni di sostenibilità influenzano la performance finanziaria. Nella tabella seguente si riportano i 15 temi materiali emersi dall'analisi a cui sono associate le 4 aree di azione della strategia di sostenibilità e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui la società ha deciso di contribuire attivamente.

Pillar	Obiettivi	Principali impatti	Agenda ONU - SDG
VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E SUPPORTO ALLE COMUNITA'	PERFORMANCE ECONOMICA	Occupazione	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica
		Soddisfazione e benessere dei dipendenti	SDG 3 – Salute e benessere
		Formazione e sviluppo dei dipendenti	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 4 Istruzione di qualità
		Diversità e pari opportunità	SDG 5 – Parità di genere
		Giusta remunerazione del personale	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica
	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Monitoraggio infortuni	SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica
	COMUNITA'	Supporto al territorio	SDG 12 – Consumo e produzioni responsabili
TUTELA E RISPETTO DELL'AMBIENTE	GESTIONE DEI RIFIUTI	Rifiuti	SDG 12 – Consumo e produzioni responsabili
	CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette energetiche (scope 1 e 2)	SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico
		Consumi energetici	SDG 7 – Energia pulita e accessibile
	GESTIONE PACKAGING	Packaging sostenibile	SDG 12 – Consumo e produzioni responsabili
INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO	R&S - INNOVAZIONE TECNOLOGICA	R&S innovazione di prodotto e processo	SDG 9 – Imprese Innovazione e Infrastrutture
GOVERNANCE DI SOSTENIBILITA'	GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	Impatti negativi dei fornitori	SDG 12 – Consumo e produzioni responsabili
	GOVERNANCE TRASPARENTE	Etica - Cultura d'impresa	SDG 17 – Partnership per gli obiettivi
	PERFORMANCE ECONOMICA	Creazione di valore	SDG 17 – Partnership per gli obiettivi

GOVERNANCE - STRATEGIA

Analisi di doppia materialità

Nel presente paragrafo vengono riepilogati **i rischi** riferiti ai pillar materiali che sono emersi dal processo di individuazione e valutazione della doppia materialità.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E SUPPORTO ALLE COMUNITA'

Rischio legato alla carenza di profili professionali con competenze specialistiche, che può determinare un aumento dei costi per il reclutamento e la formazione

Rischio reputazionale e operativo dovuto ad un aumento di incidenti e/o infortuni del personale dipendente con conseguente riduzione dell'operatività e disponibilità di personale

Rischio derivante dalla perdita di talenti in posizione chiave e conseguente perdita di know-how specialistico

TUTELA E RISPETTO DELL'AMBIENTE

Rischio connesso all'aumento non previsto o alla scarsa disponibilità delle fonti energetiche necessarie al funzionamento dell'attività, che può generare costi operativi più elevati,

Rischi legati all'evoluzione delle normative sul cambiamento climatico, che possono comportare l'aumento dei costi di conformità, la necessità di adeguamenti tecnologici e organizzativi

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO

Rischio legato alla carenza di profili professionali con competenze specialistiche, nonché una minore capacità di innovazione

GOVERNANCE DI SOSTENIBILITA'

Rischio legato all'approvvigionamento e alla catena di fornitura da realtà lontane da parametri ESG non rispettose dei diritti sociali e delle normative ambientali

GOVERNANCE - STRATEGIA

Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento

Motor Power Company ha adottato un Piano di Sostenibilità integrato, definito sulla base degli impatti e dei temi più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder. Approvato dal Consiglio di Amministrazione, sarà aggiornato annualmente per verificare lo stato di avanzamento e definire nuovi obiettivi. In coerenza con l'Agenda ONU 2030, l'azienda contribuisce a 10 dei 17 SDGs.

15
iniziative pianificate

4
pilastri strategici

10
SDG ONU 2030 presidiati

CICLO DI AGGIORNAMENTO ANNUALE

- ✓ Definizione obiettivi e KPI
- ✓ Approvazione CdA
- ✓ Nuovi obiettivi di miglioramento
- ✓ Monitoraggio avanzamento

PERSONE

- Condizioni di lavoro e benessere
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Pari opportunità e inclusione
- Formazione e sviluppo
- Genitorialità e permessi

SDG 3 · 4 · 5 · 8

AMBIENTE

- Emissioni GHG e riduzione CO_2
- Efficientamento energetico
- Gestione dei rifiuti
- Packaging sostenibile

SDG 7 · 12 · 13

INNOVAZIONE

- R&S e innovazione tecnologica
- Digitalizzazione dei processi
- Prodotti a ridotto impatto ambientale

SDG 9

GOVERNANCE

- Etica e integrità
- Trasparenza e rendicontazione
- Catena di fornitura responsabile
- Volontariato e comunità

SDG 11 · 12 · 17

GOVERNANCE - STRATEGIA

Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivi raggiunti nell'anno 2025	Obiettivi a medio termine (2-5 anni)
SDG 3 – Salute e benessere **SDG 8** – Lavoro dignitoso e crescita economica	SOCIAL	Condizioni di lavoro e benessere dei dipendenti	• Rinnovo annuale della Survey Analisi del clima aziendale • Welfare aziendale con corsi in azienda di Ginnastica Funzionale e Pilates nell'Area Fitness, frutta biologica in azienda, eventi conviviali per i lavoratori • Settaggio delle Vending Machine in azienda con zero zucchero • Rinnovo programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute" Regione ER; • Disponibilità di maggiori spazi rivolti alla condivisione e al relax (lounge, corte interna) per tutti i lavoratori	• Mantenimento dello status • Ampliamento offerta delle attività di gruppo per il benessere dei dipendenti in azienda • Promozione degli spostamenti sostenibili con introduzione in azienda di biciclette ad uso dei lavoratori • Avvio corso di autodifesa
SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica		Salute e sicurezza sul lavoro	• Piani di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti su pratiche di lavoro sicure e prevenzione degli infortuni • Introduzione di resine a base acqua e riduzione rischio chimico • Piano di manutenzione attrezzature di produzione, con riguardo alle verifiche di sicurezza • Ampi spazi in zona produzione che riducono il rischio di interferenze e di collisione tra personale e macchine • Ampia luminosità naturale negli ambienti di lavoro con impatto positivo su affaticamento visivo e stress • Nuovi impianti e attrezzature nel nuovo plant con impatto positivo sulla sicurezza dei lavoratori	• Mantenimento dello status e aggiornamento continuo della formazione dei dipendenti
SDG 5 – Parità di genere		Pari Opportunità, Diversità e inclusione sociale	• Ottenimento della certificazione parita di genere UNI/PDR 125:2022 • Sviluppare ed implementare politiche aziendali che promuovono la diversità e l'inclusione, attraverso un Piano Strategico dedicato	• Rinnovo e mantenimento della certificazione delle parità di genere UNI/PDR 125:2022 • Sviluppare ed implementare politiche aziendali che promuovano le pari opportunità di genere, la diversità e l'inclusione, attraverso un piano strategico dedicato
SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica **SDG 4** - Istruzione di qualità		Formazione e sviluppo dei dipendenti	• Ampliamento dell'offerta formativa in tema di formazione professionale e accrescimento delle capacità e le competenze • Formazione a tutta la popolazione aziendale su temi di pari opportunità, inclusione e diversità • Formazione sulla leadership per le figure manageriali includendo temi che trattino di pari opportunità	• Creazione di un piano formativo dedicato per ufficio e mansione andando a lavorare anche sulle soft skills • Mantenimento dello status • Avvio piani di sviluppo aziendale dedicato a chi coordina persone
SDG 3 – Salute e benessere		Permessi speciali aggiuntivi per la cura dei figli, dei familiari e per la Tutela della Genitorialià	• Ampliamento dell'offerta per tipologia permessi e coinvolgimento di una popolazione sempre più ampia	• Mantenimento dello status ed eventuale ampliamento

GOVERNANCE - STRATEGIA

Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivi raggiunti nell'anno 2025	Obiettivi a medio termine (2-5 anni)
	**SDG 13 –** Lotta contro il cambiamento climatico	Emissioni GHG	• Continuo miglioramento nella riduzione delle emissioni di CO_2 • Installazione colonnine per la ricarica auto elettriche • Messa in servizio del sistema di riscaldamento/condizionamento a pompa di calore	• Sostituzione di macchinari obsoleti con modelli più efficienti e a basso consumo energetico • Sostituzione graduale dei veicoli maggiormente inquinanti delle flotta aziendale con mezzi di classe energetica più performante. • Adesione a SBTI e definizione Piano di Decarbonizzazione.
	**SDG 7** – Energia pulita e accessibile	Efficientamento energetico	• Messa in servizio impianto fotovoltaico da 550kW • Messa in servizio e ottimizzazione sistema BMS (Building Management System) • Utilizzo di sola illuminazione LED nel nuovo stabilimento • Messa in servizio di impianti e attrezzature più efficienti e loro monitoring dei consumi	• Identificazione e sostituzione apparecchiature elettroniche e macchinari obsoleti con versioni più moderne ed alta efficienza energetica.
	**SDG 12** – Consumo e produzioni responsabili	Gestione dei rifiuti	• Avviare audit interno per identificare i processi aziendali di maggior produzione di rifiuti • Sensibilizzare i dipendenti sulle pratiche di gestione dei rifiuti e promozione di comportamenti responsabili nella differenziazione ,con formazione continua da parte di HSE Manager	• Implementazione di soluzioni per ridurre il consumo di rifiuti pericolosi e non pericolosi
		Packaging sostenibile	• Assessment della tipologia di imballaggi utilizzati	• Definizione di un progetto di packaging sostenibile per ridurre l'utilizzo di materiali e imballaggi non necessari e maggiormente inquinanti
	**SDG 9** – Imprese Innovazione e Infrastrutture	Innovazione tecnologica	• Investimento in R&S per innovazione di prodotto e processo attente alle tematiche ESG • Utilizzo di resine e vernici a base acqua grazie ai nuovi impianti	• Investimento in R&S per innovazione di prodotto e processo attente alle tematiche ESG • Analisi dei risultati della nostra prima ricerca LCA di prodotto

AMBIENTE

INNOVAZIONE

GOVERNANCE - STRATEGIA

Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivi raggiunti nell'anno 2025	Obiettivi a medio termine (2-5 anni)
SDG 17 – Partnership per gli obiettivi	GOVERNANCE	Etica e integrità	• Aggiornamento delle politiche aziendali in temi di etica ed integrità (Codice Etico) • Adozione di una Politica DE&I; creazione di un comitato DE&I	• Aggiornamento delle politiche aziendali in temi di etica ed integrità
		Trasparenza aziendale e rendicontazione	• Creare e distribuire una politica di trasparenza aziendale che delinei gli impegni dell'azienda in termini di comunicazione aperta e rendicontazione accurata • Pubblicare report annuali di sostenibilità che coprano le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) dell'azienda	• Sviluppare e implementare un sistema di rendicontazione che garantisca la trasparenza nelle operazioni aziendali e nella comunicazione con gli stakeholder • Pubblicare report annuali di sostenibilità che coprano le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) dell'azienda
SDG 12 – Consumo e produzioni responsabili		Catena di fornitura	• Assessment della catena di fornitura per identificare la sostenibilità dei fornitori più significativi • Continuo coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori sulle tematiche ESG	• Assessment della totalità della catena di fornitura per identificare la sostenibilità dei fornitori • Implementazione di un codice di condotta fornitori
SDG 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili		• Sviluppo ed implementazione di attività di volontariato aziendale e progetti verso la comunità. • Promuovere l'ascolto e la consapevolezza sui temi di sostenibilità verso clienti e comunità locali	• Ampliamento dell'offerta per attività di volontariato aziendale e progetti verso la comunità • Promuovere l'ascolto e la consapevolezza sui temi di sostenibilità verso clienti e comunità locali	• Sviluppo ed implementazione di attività di volontariato aziendale e progetti verso la comunità • Promuovere l'ascolto e la consapevolezza sui temi di sostenibilità verso clienti e comunità locali • Coinvolgere sempre più persone in azienda ed aumentare le ore di volontariato

2 Creazione di valore economico

In questa sezione

Il valore economico generato e distribuito

La catena del valore

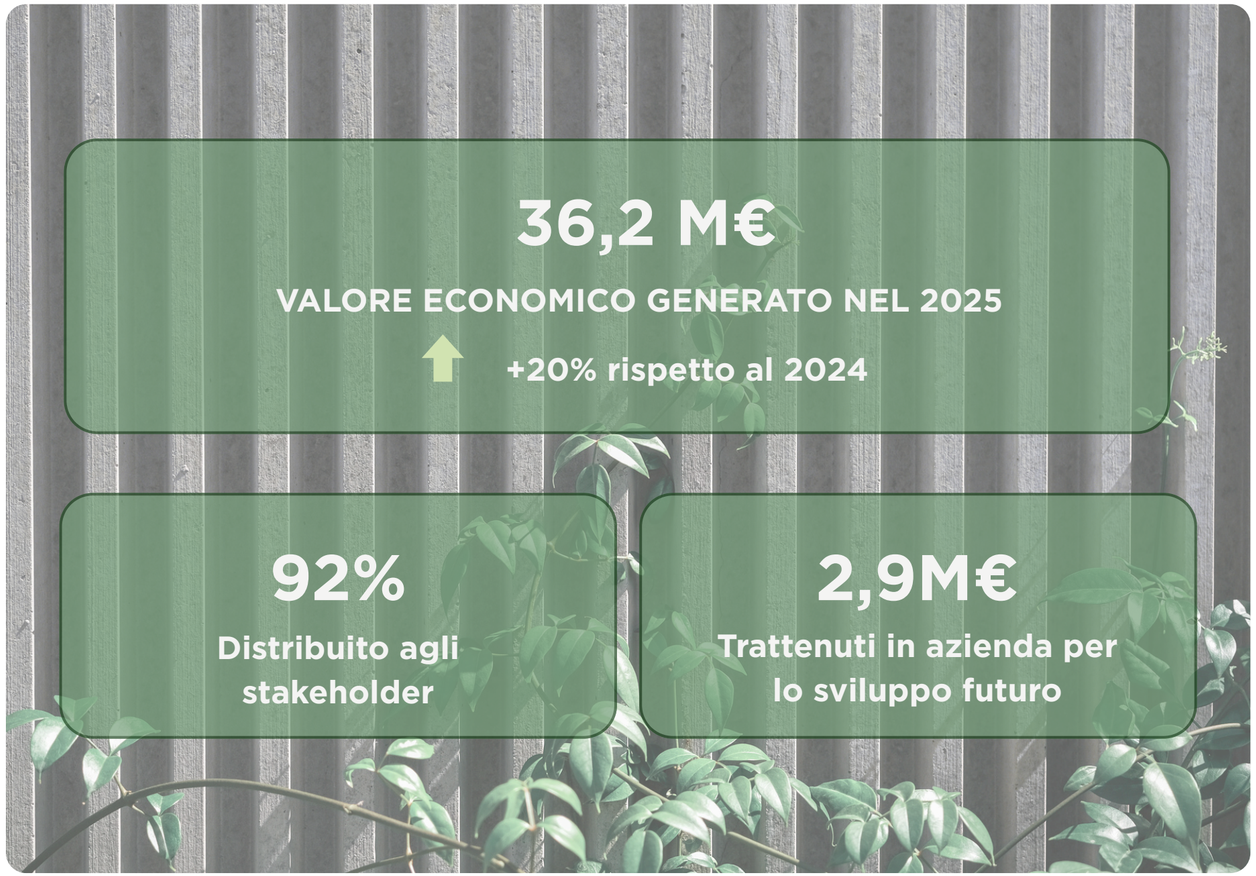
Lavoratori nella catena del valore

I rapporti con i fornitori

Innovazione e digitalizzazione

CREAZIONE DI VALORE - IL VALORE ECONOMICO

Il valore economico generato e distribuito



Il **valore economico generato e distribuito** rappresenta la ricchezza creata dall'azienda nell'esercizio e la modalità con cui tale valore viene ripartito tra gli stakeholder che, direttamente o indirettamente, contribuiscono alla sua generazione.

Tale rappresentazione permette di valorizzare il contributo dell'azienda allo sviluppo economico del territorio e alla creazione di valore condiviso, offrendo una lettura integrata delle ricadute economiche generate dall'attività d'impresa.

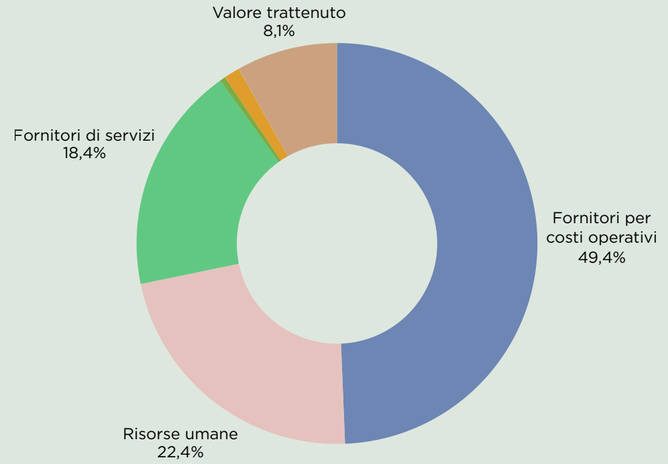
L'incremento registrato nel 2025 è principalmente guidato dalla forte crescita dei ricavi caratteristici, consolidando la solidità operativa del gruppo a beneficio dell'intero ecosistema.

CREAZIONE DI VALORE - IL VALORE ECONOMICO

Il valore economico generato e distribuito

Valore Economico generato e distribuito	Esercizio 2025	Esercizio 2024	Variazione %
A.Valore economico diretto generato	**36.178.745€**	**30.145.155€**	**20.02%**
Ricavi	34.209.530 €	27.467.949€	24.54%
Altri ricavi	1.105.499 €	1.099.520€	0.54%
Proventi da partecipazioni	860.964€	1.546.261€	-44.32%
Proventi finanziari	2.752€	31.425€	-91.24%
B.Valore economico distribuito dall'azienda	**33.232.480€**	**28.858.097€**	**15.20%**
Risorse Umane	8.103.956€	6.908.536€	17.30%
Fornitori per costi operativi	17.857.571€	15.661.473€	14.02%
Fornitori di servizi	6.638.245€	5.650.644€	17.48%
Stato	159.082€	75.733€	110.06%
Comunità	11.655€	10.005€	16.49%
Capitale di credito	461.971€	551.707€	-16.26%
(A-B) Valore economico trattenuto	**2.946.265€**	**1.287.058€**	**128.91%**

Nel 2025, la Società ha generato un valore economico di 36,18 milioni di euro (in forte crescita rispetto ai 30,15 milioni del 2024), trainato dall'aumento dei ricavi operativi.
Coerentemente con i propri principi ESG, l'azienda ha distribuito il 92% di questa ricchezza (33,23 milioni di euro) agli stakeholder, sostenendo la filiera (49% a fornitori operativi, 18% a fornitori di servizi) e l'occupazione (22% alle risorse umane), oltre ad assolvere gli obblighi fiscali verso lo Stato (159 mila euro).
Il restante 8% (2,95 milioni di euro) è stato trattenuto in azienda per consolidare il patrimonio e autofinanziare gli investimenti futuri, garantendo una continuità aziendale sostenibile.



CREAZIONE DI VALORE - IL VALORE ECONOMICO

La catena del valore: innovazione, efficienza, sostenibilità



CREAZIONE DI VALORE - IL VALORE ECONOMICO

La catena del valore: innovazione, efficienza, sostenibilità

La catena del valore di Motor Power Company è rappresentata come un sistema integrato di attività che si estende dallo sviluppo e approvvigionamento fino alla produzione e distribuzione, con l'obiettivo di generare valore sostenibile per i clienti e gli stakeholder



Ascolto e Progettazione

Le attività hanno origine dall'analisi delle esigenze della clientela, elemento centrale che orienta i processi di progettazione. In questo ambito, realizziamo attività di ricerca e sviluppo finalizzate alla creazione di soluzioni tecnologiche innovative, affidabili e coerenti con stringenti criteri di sostenibilità.

Approvvigionamento Responsabile

La gestione degli ordini è supportata da sistemi digitalizzati che ottimizzano l'utilizzo delle risorse. La fase di approvvigionamento si basa su criteri di selezione che includono aspetti qualitativi, ambientali e sociali, al fine di promuovere una catena di fornitura a monte che sia responsabile e trasparente.

Produzione e Distribuzione

Le attività produttive sono orientate all'efficienza e alla riduzione degli impatti, attraverso l'ottimizzazione dei consumi e la minimizzazione degli sprechi. Tutti i prodotti sono sottoposti a rigidi controlli di qualità prima della distribuzione finale.

Il Dialogo con gli Stakeholder

In linea con lo standard SBM-2, l'organizzazione tiene conto delle aspettative dei principali stakeholder – tra cui clienti, dipendenti e fornitori – attraverso attività di dialogo e confronto strutturato che orientano le decisioni strategiche lungo l'intera filiera.

CREAZIONE DI VALORE - IL VALORE ECONOMICO

Lavoratori nella catena del valore

In conformità agli standard ESRS S2, Motor Power Company riconosce che la tutela dei lavoratori si estende lungo l'intera catena del valore, coinvolgendo tutte le figure impiegate da fornitori, partner commerciali e altre entità connesse alle operazioni aziendali.

L'azienda collabora esclusivamente con partner che rispettano le normative nazionali e internazionali in materia di lavoro. Il rispetto di tali requisiti è formalizzato attraverso l'adesione al **Codice di Condotta Fornitori**, strumento strutturato per garantire la tutela dei lavoratori lungo tutta la filiera e integrato nei processi di selezione e monitoraggio dei partner.

PERIMETRO DI TUTELA



I 4 PRINCIPI DEL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI

1. **Divieto di lavoro minorile e forzato**
   Proibizione assoluta di qualsiasi forma di lavoro coercitivo o che coinvolga minori

2. **Contratti regolari e condizioni eque**
   Retribuzioni adeguate, orari conformi alla legge e piena trasparenza contrattuale

3. **Parità di trattamento e non discriminazione**
   Garanzia di pari opportunità e rispetto delle diversità in ogni contesto lavorativo

4. **Rispetto dei diritti sindacali**
   Libertà di associazione sindacale senza timore di ritorsioni per tutti i lavoratori

CREAZIONE DI VALORE - CATENA DI FORNITURA

I rapporti con i fornitori

Motor Power Company riconosce l'importanza di instaurare relazioni sostenibili con i propri fornitori, al fine di garantire un approvvigionamento etico, ridurre gli impatti ambientali e rafforzare la resilienza aziendale nel lungo periodo.

La gestione è affidata agli Uffici Acquisti e Qualità, che presidiano le fasi di accreditamento, monitoraggio e gestione amministrativa. L'accreditamento prevede la verifica di requisiti reputazionali, qualitativi e di conformità alle norme in materia di salute e sicurezza, in coerenza con il Codice Etico e con il Modello 231.

Nelle attività di selezione e valutazione dei fornitori sono sempre garantiti imparzialità, correttezza e rispetto di tutti gli interlocutori, in osservanza dei principi del Codice Etico di Motor Power Company.

ANALISI ESG FORNITORI

58%

della spesa fornitori 2024 coperta dall'analisi ESG

Criteri di selezione
Valutazione del rischio finanziario, reputazionale e di sostenibilità per macrocategoria

Questionario ESG
Integrato con gli aspetti rilevanti ai fini del Modello 231

IL PROCESSO DI QUALIFICA

1. Verifica requisiti reputazionali e qualitativi
2. Conformità alla normativa salute e sicurezza
3. Monitoraggio continuo e valutazione ESG
4. Azioni di miglioramento e sviluppo relazione

Novità 2026
Entrerà in vigore il **Codice di Condotta Fornitori**, che formalizzerà principi, standard comportamentali e aspettative ESG per l'intera filiera.

CREAZIONE DI VALORE · INNOVAZIONE

Innovazione e digitalizzazione

L'innovazione è una priorità strategica e un elemento distintivo dell'identità aziendale. Nasce nel reparto R&D e prende forma nelle attività produttive attraverso un modello integrato che coinvolge competenze tecniche, capacità progettuali e presidio diretto dei processi chiave, come avvolgimento e magnetizzazione.

Il processo di co-engineering con il cliente consente di comprendere in profondità le esigenze applicative. Dalla definizione del progetto si passa alla simulazione, ai test in laboratorio e alla validazione a bordo macchina, fino alla prototipazione in house e all'industrializzazione in serie.

L'innovazione tecnologica è anche strumento di sostenibilità: i progetti in corso mirano al miglioramento dell'efficienza energetica, alla riduzione dei consumi di materie prime e all'incremento dell'affidabilità e della durata dei prodotti.

Attività RSID 2023
ricerca, sviluppo, innovazione

COSTI
€ 940.972
complessivi in RSID

ORE
22.917
di personale in RSID

6
progetti RSID

Attività RSID 2024
ricerca, sviluppo, innovazione

COSTI
€ 988.456
complessivi in RSID

ORE
26.046
di personale in RSID

4
progetti RSID

+5,1%
costi RSID

+13,7%
ore dedicate

3 Valorizzazione delle persone

In questa sezione

Le persone
Gestione delle Risorse Umane
Diversità e pari opportunità
Formazione
Salute e sicurezza
Benessere aziendale
Genitorialità, Famiglia e Work Life Balance
Benessere della famiglia
Area Fitness

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Persone

Persone al centro

Le persone rappresentano un fattore chiave per lo sviluppo e la continuità aziendale. Crediamo fermamente che il vero motore del nostro successo siano le persone che ogni giorno contribuiscono con passione e dedizione. Per questo, ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro che sia un vero e proprio ecosistema di benessere, dove l'equilibrio tra vita professionale e personale non è solo possibile, ma incoraggiato e supportato attivamente.

Policy e Governance

Promuoviamo, inoltre, politiche e pratiche finalizzate a garantire condizioni di lavoro sicure, inclusive e orientate alla valorizzazione delle competenze individuali. Abbiamo definito specifiche policy in materia di gestione delle risorse umane, salute e sicurezza sul lavoro, diversità e inclusione e pari opportunità, formalizzate nel Codice Etico e nelle procedure interne. Abbiamo introdotto nel 2025 la policy tutela genitorialità, offrendo un pacchetto di permessi individuali aggiuntivi ai PAR.

Azioni operative

Tali policy sono supportate da azioni operative, tra cui processi strutturati di selezione e onboarding, programmi di formazione e sviluppo professionale, iniziative di engagement e meccanismi di ascolto e dialogo con i dipendenti.

Monitoraggio e KPI

Monitoriamo in modo continuativo l'efficacia delle nostre pratiche attraverso indicatori chiave di performance (KPI), quali tasso di turnover, numero di assunzioni, distribuzione per genere e fascia d'età, ore di formazione erogate e indicatori in materia di salute e sicurezza. In tale ambito, sono definiti specifici target di miglioramento, tra cui il rafforzamento della rappresentanza di genere, la riduzione del tasso di infortuni e l'incremento delle ore medie di formazione per lavoratore. I risultati conseguiti sono oggetto di monitoraggio periodico da parte della Direzione Risorse Umane, con l'obiettivo di garantire il miglioramento continuo e l'allineamento agli obiettivi di sostenibilità sociale di Motor Power Company.



VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Risorse Umane

L'azienda continua a investire nella popolazione giovanile, considerandola un elemento strategico per la crescita futura e per il consolidamento delle competenze interne. In risposta all'attuale contesto di mercato, la Società ricorre in parte a contratti di somministrazione, garantendo così maggiore flessibilità organizzativa e una gestione efficiente dei volumi produttivi.
Nel 2025 l'organico è cresciuto da 152 a 178 persone, con un incremento di 26 unità rispetto al 2024. La componente femminile è passata da 65 a 82 unità, raggiungendo il 46% del totale contro il 43% dell'anno precedente, un risultato concreto che riflette l'impegno dell'azienda verso una forza lavoro più inclusiva e diversificata.

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Di seguito, la Società presenta i dati chiave dei propri lavoratori: al 31 dicembre 2025 il nostro organico è composto da 178 lavoratori localizzati in Italia di cui il 54% uomini e il 46% rappresentato dalla popolazione femminile, includendo all'interno anche i lavoratori interinali.

Genere	2024		2025	
	Nunero di lavoratori	Percentuale	Nunero di lavoratori	Percentuale
Maschio	87	57%	96	54%
Femmina	65	43%	82	46%
Totale	152	100%	178	100%

Numero lavoratori per tipologia di contratto/per genere	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	64	85	149	65	83	148
A tempo determinato	1	2	3	17	13	30
Totale	65	87	152	82	96	178

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Risorse Umane

I lavoratori dipendenti sono suddivisi per **orario di lavoro**

Aumentano i full time

Numero dipendenti per tipologia di impegno/genere	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	48	79	127	48	82	130
Part-time	13	1	14	14	0	14
Totale	61	80	141	62	82	144



VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Risorse Umane

Nella tabella sottostante vengono riportati i dati sui **lavoratori non dipendenti** di Motor Power Company, che nel 2025 ammontano in totale a 34 unità come lavoratori interinali.

Lavoratori non dipendenti per tipologia di contratto suddivisi per genere	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Stagisti e tirocinanti	0	0	0	0	0	0
Lavoratori interinali	4	7	11	20	14	34
Totale	4	7	11	20	14	34

Come riportato all'interno della tabella sottostante relativo ai dipendenti per **categoria occupazionale**, al 31 dicembre 2025, gli operai sono la categoria maggiormente rappresentata, costituendo il 56% della popolazione aziendale. Gli impiegati costituiscono invece la seconda categoria rappresentata, con una percentuale pari al 42%, seguiti dai quadri, a quota 2%.

Numero di dipendenti per categoria e genere	2024				2025			
	Donne	Uomini	Totale	%	Donne	Uomini	Totale	%
Quadri	1	2	3	2%	1	2	3	2%
Impiegati	27	31	58	41%	27	33	60	42%
Operai	33	47	80	57%	34	47	81	56%
Totale	61	80	141	100%	62	82	144	100%

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Risorse Umane

Adottiamo un approccio strutturato al processo di ricerca e selezione del personale, disciplinato da una procedura interna che definisce criteri, modalità operative e strumenti di valutazione. La selezione dei candidati è effettuata sulla base della coerenza tra i profili professionali e le esigenze organizzative, nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità. La Direzione Risorse Umane è responsabile dell'applicazione e del monitoraggio della procedura di selezione, nonché dell'individuazione dei canali di reclutamento più idonei. I dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni del personale, disaggregati per genere e fascia d'età, sono riportati nelle tabelle seguenti con riferimento agli esercizi 2024 e 2025.



Le assunzioni del 2025 sono 6, in crescita di 1 unità rispetto al 2024

Assunzioni	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	1	0	1	0	2	2
Da 30 a 50 anni	1	1	2	1	3	4
Oltre 50 anni	1	1	1	0	0	0
Totale	3	2	5	1	5	6

Le cessazioni del 2025 sono pari a una sola unità, in diminuzione di 3 unità rispetto al 2024.

Cessazioni	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 29 anni	0	0	0	0	0	0
Da 30 a 50 anni	1	1	2	0	1	1
Oltre 50 anni	1	1	2	0	0	0
Totale	2	2	4	0	1	1

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Risorse Umane

Le tabelle seguenti riportano il dettaglio del turnover aziendale suddiviso per genere e fascia d'età, evidenziando sia il turnover negativo (cessazioni) sia il turnover positivo (assunzioni) registrati nel biennio 2024–2025.
Dall'analisi emerge un contenimento delle cessazioni nel 2025, in particolare per la popolazione femminile, per la quale non si registrano uscite nel periodo considerato. Parallelamente, le assunzioni risultano concentrate prevalentemente nelle fasce di età più giovani e centrali, a conferma della volontà aziendale di favorire il rafforzamento delle competenze interne.
Per la popolazione maschile si osserva nel 2025 un incremento del turnover positivo, soprattutto nelle fasce under 30 e 30–50 anni, mentre per la popolazione femminile il turnover complessivo si mantiene su livelli contenuti, confermando una buona stabilità dell'organico.

	2024				2025			
Donne	**< 30 anni**	**30 - 50 anni**	**> 50 anni**	**Totale**	**< 30 anni**	**30 - 50 anni**	**> 50 anni**	**Totale**
Turnover negativo - cessazioni	**0%**	**0,71%**	**0,71%**	**1,42%**	**0%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**
Turnover positivo - assunzioni	**0,71%**	**0,71%**	**0,71%**	**2,13%**	**0,00%**	**0,69%**	**0,00%**	**0,69%**
Uomini	**< 30 anni**	**30 - 50 anni**	**> 50 anni**	**Totale**	**< 30 anni**	**30 - 50 anni**	**> 50 anni**	**Totale**
Turnover negativo - cessazioni	**0%**	**0,71%**	**0,71%**	**1,42%**	**0%**	**0,69%**	**0,00%**	**0,69%**
Turnover positivo - assunzioni	**0,00%**	**0,71%**	**0,71%**	**1,42%**	**1,39%**	**2,08%**	**0,00%**	**3,47%**

Totale 2024

Turnover positivo - assunzioni

3,55%

Turnover negativo - cessazioni

2,84%

Totale 2025

Turnover positivo - assunzioni

4,17%

Turnover negativo - cessazioni

0,69%

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Diversità e pari opportunità

> **Ogni persona ha diritto a essere trattata con rispetto e dignità, e a beneficiare delle stesse opportunità di sviluppo professionale e di carriera.**
>
> Codice Etico · Motor Power Company

Motor Power Company ripudia ogni forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, condizione fisica, stato di salute, nazionalità, origini etniche, orientamento politico o sindacale, religione o altre convinzioni personali. Per prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, sono state adottate procedure interne che coinvolgono tutto il personale e tutti i soggetti che collaborano con l'azienda.

Integrità morale
Ambiente di lavoro sicuro e conforme alla normativa

Zero discriminazioni
Procedure interne estese a fornitori, consulenti e clienti

Pari opportunità
Garantiamo a tutti i collaboratori le stesse opportunità di crescita, sviluppo e valorizzazione professionale.

Metriche di remunerazione

Riconosciamo che l'adeguatezza della retribuzione è un fattore determinante per la soddisfazione, la motivazione e la retention dei dipendenti. Le politiche retributive sono strutturate per garantire equità, competitività e trasparenza, valorizzando il contributo individuale e promuovendo la performance complessiva. In linea con l'impegno verso la parità di genere, confermato dalla certificazione ottenuta a livello aziendale, le politiche retributive assicurano che uomini e donne ricevano compensi equivalenti per lavori di pari valore e competenze comparabili.
La società rende noto che tutti i lavoratori impiegati internamente ricevono una retribuzione adeguata in linea con il CCNL Metalmeccanico.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Diversità e pari opportunità

Matrice di diversità

Nel biennio 2024-2025 l'organico è cresciuto significativamente, passando da 152 a 178 dipendenti. L'incremento, guidato dall'area operativa (operai da 92 a 115 unità) e da un leggero aumento degli impiegati (da 57 a 60), ha premiato in particolare la fascia under 30, in linea con la strategia aziendale di ricambio generazionale.
La stabilità dei quadri (3 unità) e la prevalenza dei lavoratori tra i 30 e i 50 anni assicurano il mantenimento di un solido equilibrio tra competenze consolidate ed energie giovani, a fronte di una struttura che non prevede dirigenti nel periodo considerato.

Numero di lavoratori per categoria/ fascia d'età	2024				2025			
	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	3	3	0	0	3	3
Impiegati	8	32	17	57	10	33	17	60
Operai	6	47	39	92	18	56	41	115
Totale	14	79	59	152	28	89	61	178

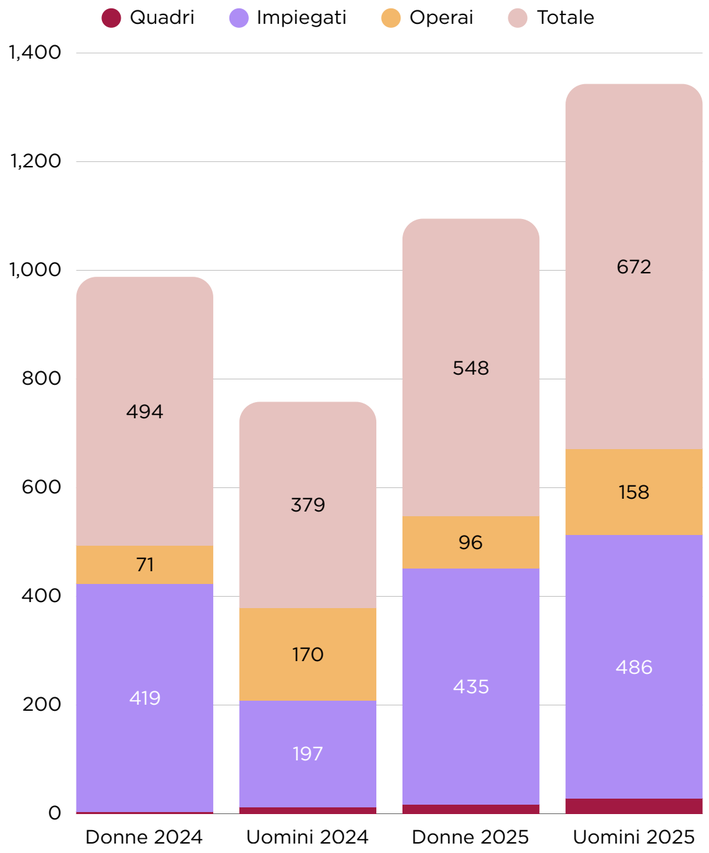
Persone con disabilità

Promuoviamo l'inclusione delle persone portatrici di disabilità attraverso politiche di assunzioni. Come indicato nella tabella sottostante, le persone con disabilità sono 11 di cui 3 uomini e 8 donne.

Numero di dipendenti con disabilità	2024	2025
Uomini	4	3
Donne	6	8
Totale	10	11

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

Formazione



1220 ore di formazione
+40% nel 2025

La formazione continua è un elemento strategico per lo sviluppo professionale dei collaboratori e per la competitività dell'azienda. I programmi formativi mirano ad acquisire nuove competenze, migliorare le performance individuali e collettive, favorire l'adattamento ai cambiamenti tecnologici e di settore e valorizzare il merito interno. Tali iniziative contribuiscono inoltre alla fidelizzazione del personale e alla creazione di un vantaggio competitivo sostenibile.

Nuove competenze
Acquisizione di conoscenze aggiornate e specializzate

Performance collettive
Miglioramento individuale e di team

Adattamento tecnologico
Aggiornamento ai cambiamenti di settore

Valorizzazione merito
Riconoscimento e crescita interna

Focus 2025

L'azienda garantisce a tutto il personale adeguati livelli di informazione, addestramento e formazione, ponendo la valorizzazione del merito e delle competenze interne al centro dei programmi formativi. Nel corso del 2025 ogni collaboratore è stato supportato nello svolgimento delle proprie mansioni anche attraverso attività di affiancamento e supervisione da parte di personale interno esperto, favorendo la condivisione delle competenze e il miglioramento continuo dei processi.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - GESTIONE DELLE RISORSE

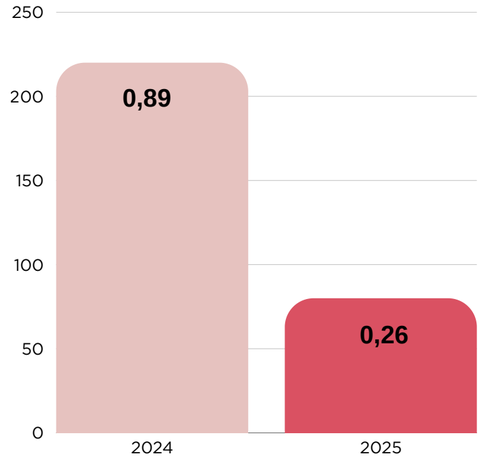
Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori rappresenta una priorità strategica per l'azienda. Gli obiettivi di salute e sicurezza sono definiti per ciascuna funzione, tenendo conto dei rischi significativi, degli obblighi di conformità e dei risultati della valutazione dei rischi.
Da tempo manteniamo la certificazione UNI ISO 45001, attestando l'implementazione di un sistema di gestione specifico per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Promuoviamo quotidianamente una cultura della prevenzione che mette in atto misure mirate a garantire la sicurezza di tutti i collaboratori.
In caso di incidente, le persone responsabili conducono indagini approfondite per identificare le cause e valutare eventuali adeguamenti dei processi interni. La collaborazione dei lavoratori è essenziale: tramite segnalazioni, possono evidenziare potenziali rischi e suggerire miglioramenti.
Nel 2025 gli indicatori infortunistici mostrano un miglioramento rispetto all'anno precedente. Il tasso di frequenza degli infortuni si riduce da 17,42 a 14,87, mentre il tasso di gravità passa da 0,89 a 0,26, evidenziando una significativa diminuzione dell'impatto degli infortuni in termini di giornate lavorative perse e confermando l'efficacia delle attività di prevenzione e sensibilizzazione adottate dall'azienda.

INDICE DI FREQUENZA

Dati sugli infortuni lavoratori	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	3	1	4	**2**	**2**	**4**
Ore lavorate	88.041	141.523	229.564	**114.998**	**153.923**	**268.922**
Indice Di Frequenza (N. Infortuni * 1.000.000)/Ore Lavorate	34,08	7,07	17,42	**17,39**	**12,99**	**14,87**

TASSO DI GRAVITÀ



-66%
giorni d'infortunio

-71%
tasso di gravità

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - BENESSERE

Benessere aziendale

Il benessere dei collaboratori è al centro della cultura aziendale di Motor Power Company. L'azienda promuove uno stile di vita sano e sostenibile attraverso un insieme di iniziative concrete che migliorano la qualità della vita quotidiana, favoriscono la socializzazione e contribuiscono a ridurre l'impatto ambientale delle attività lavorative.

Benessere e qualità della vita dei collaboratori

Riduzione dell'impronta ambientale aziendale



Attività fisica
La nuova sede dispone di un'area fitness interna. L'utilizzo è aperto a tutti i lavoratori per favorire il benessere psicofisico

Mensa diffusa
Rete di ristoranti, mense e bar convenzionati che garantisce ai dipendenti un accesso semplice a pasti sani e bilanciati.

Car Pooling
La condivisione del viaggio riduce il numero di veicoli in circolazione, abbatte le emissioni di CO_2 e favorisce la socializzazione tra colleghi nel tragitto casa-lavoro.

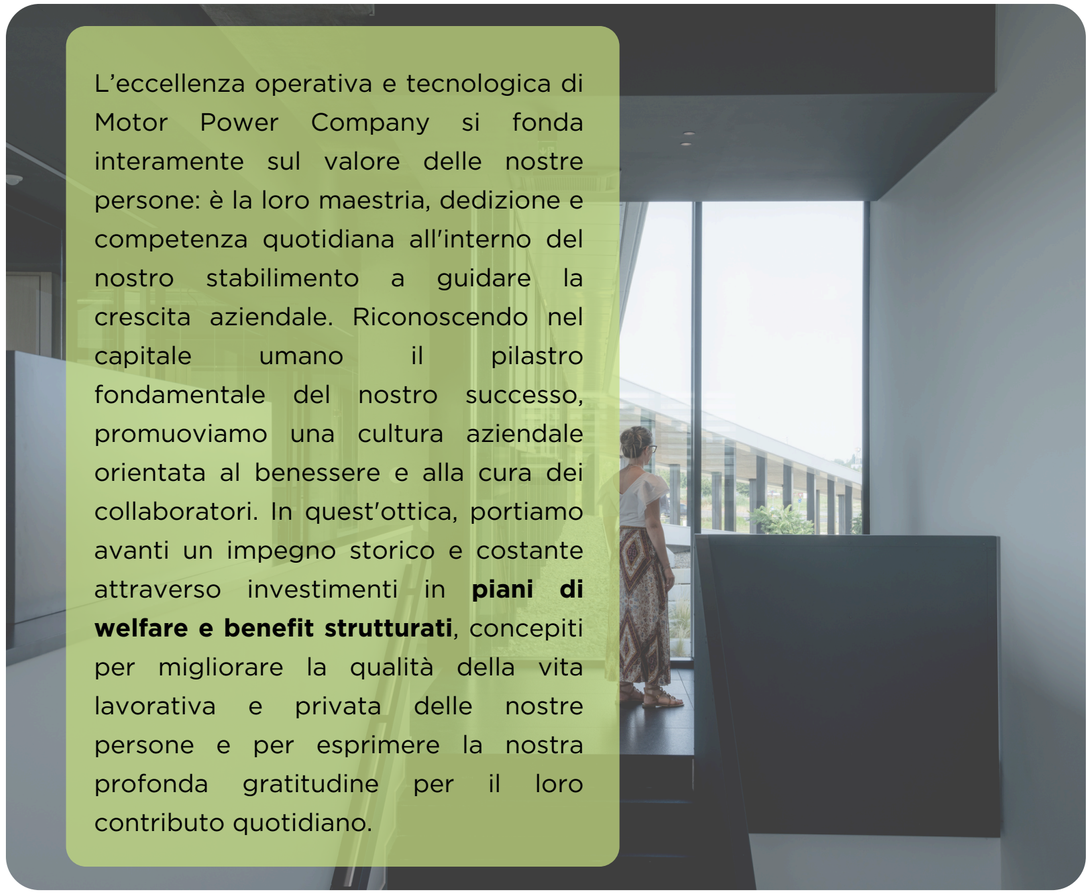
Biciclette aziendali
Biciclette a disposizione per gli spostamenti, a promozione della mobilità sostenibile e del movimento fisico quotidiano.

Mezzi aziendali
Tutti i lavoratori possono utilizzare i mezzi aziendali fuori dall'orario di lavoro per traslochi o trasporti di oggetti ingombranti.

Frutta biologica
Distribuzione settimanale di frutta biologica a tutti i dipendenti, fornita da una realtà locale che incarna i valori di economia responsabile e territorio.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Benessere aziendale



L'eccellenza operativa e tecnologica di Motor Power Company si fonda interamente sul valore delle nostre persone: è la loro maestria, dedizione e competenza quotidiana all'interno del nostro stabilimento a guidare la crescita aziendale. Riconoscendo nel capitale umano il pilastro fondamentale del nostro successo, promuoviamo una cultura aziendale orientata al benessere e alla cura dei collaboratori. In quest'ottica, portiamo avanti un impegno storico e costante attraverso investimenti in **piani di welfare e benefit strutturati**, concepiti per migliorare la qualità della vita lavorativa e privata delle nostre persone e per esprimere la nostra profonda gratitudine per il loro contributo quotidiano.

Tutti i nostri lavoratori usufruiscono della piattaforma "Welfare Hub", uno strumento che consente di gestire in modo semplice e intuitivo il credito welfare da destinare all'acquisto di beni o servizi.

Il **credito welfare** può essere utilizzato per:

Acquisto di beni: buoni spesa, carburante, gift card per una molteplicità di esercizi commerciali.

Servizi per il benessere personale e familiare: cure termali, visite mediche, trattamenti dentistici, servizi di baby-sitting, coaching e affiancamento psicologico.

Rimborsi: spese sostenute per istruzione, assistenza o trasporto, sia per sé stessi sia per i familiari.

Voucher on demand: utilizzo del credito presso strutture o servizi non presenti direttamente sulla piattaforma.

Questa iniziativa offre ai lavoratori la possibilità di accedere a una vasta gamma di soluzioni personalizzate per soddisfare esigenze personali e familiari, migliorando il loro benessere e la qualità della vita.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - SMART WORKING COME LEVA DI SOSTENIBILITÀ E BENESSERE

Benessere aziendale

In linea con la nostra visione di un'organizzazione flessibile, inclusiva e orientata al futuro, lo smart working si consolida all'interno della nostra strategia aziendale non solo come modello organizzativo, ma come una vera e propria leva di sostenibilità ambientale e sociale

L'adozione del lavoro agile risponde alla volontà di evolvere verso una cultura basata sulla fiducia, sulla responsabilità e sul raggiungimento degli obiettivi, superando la logica della pura presenza fisica in ufficio.

L'adozione del lavoro agile si inserisce pienamente nelle nostre politiche di Welfare Aziendale e di Diversity, Equity & Inclusion. Tra i principali benefici riscontrati e promossi figurano:

Work-Life Balance. Offrire flessibilità oraria e spaziale permette alle nostre persone di conciliare in modo più armonioso la vita professionale con le esigenze personali e familiari.

Inclusione e Pari Opportunità. Lo smart working abbatte le barriere geografiche e fisiche, favorendo l'inclusione di categorie fragili, di genitori con figli piccoli o di caregiver.

Abbattimento delle emissioni. Riduzione della CO2 e degli altri gas climalteranti associati all'utilizzo dei mezzi di trasporto privati.

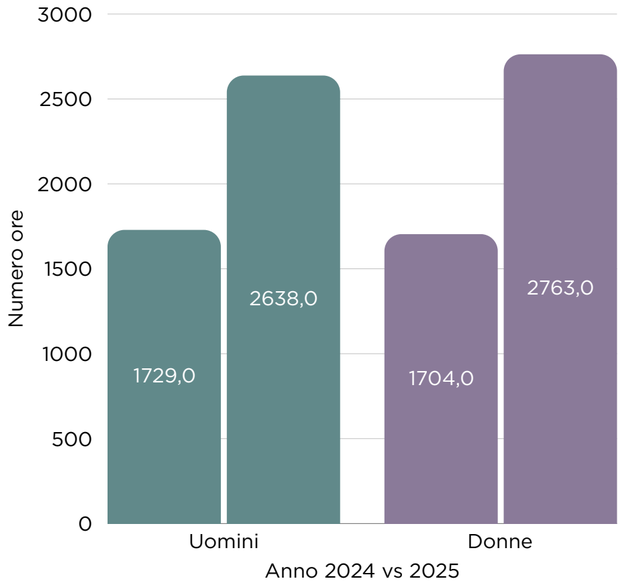
+57%

ore di smart working lavorate nel 2025

Uomini 2.638

Donne 2.763

Totale 5.401 ore di smart working



VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - BORSE DI STUDIO

Benessere aziendale

Investire nella formazione dei figli dei nostri collaboratori significa credere nel valore delle persone oltre i confini dell'azienda, costruendo un futuro migliore insieme. Con questa visione è nato il progetto **FUTURE IN>MOTION**, un'iniziativa concreta di welfare aziendale volta a premiare l'eccellenza accademica e a sostenere le famiglie nel percorso educativo delle nuove generazioni.

I Criteri del Progetto FUTURE IN>MOTION

Il bando assegna i contributi economici sulla base di parametri oggettivi di merito e continuità, suddivisi per ciclo di studi:

- Scuola Secondaria (Primo e Secondo Grado): un riconoscimento dedicato agli studenti che hanno raggiunto risultati di eccellenza nel ciclo secondario inferiore e superiore. La valutazione si basa su specifici criteri di merito scolastico e comportamento.

- Istruzione Universitaria: borse di studio destinate a premiare il conseguimento del titolo di laurea, sia esso Triennale o Magistrale.



VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - TUTELA DELLA GENITORIALITA

Genitorialità, Famiglia e Work Life Balance

Nel 2025 abbiamo introdotto la **Policy Tutela Genitorialità** per garantire flessibilità, congedi e strumenti di supporto nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare, rafforzando un ambiente inclusivo e attento alle esigenze dei collaboratori. Queste iniziative testimoniano l'impegno dell'azienda nel migliorare la qualità della vita e nel promuovere una cultura sostenibile, inclusiva e responsabile.

> **La serenità di ogni collaboratore si riflette positivamente sulla qualità del lavoro e sull'intera organizzazione. Investire nelle persone è investire nel futuro dell'azienda.**
>
> Policy Tutela Genitorialità e Work Life Balance · Motor Power Company

Un percorso indimenticabile
Permessi dedicati al futuro genitore per assistere agli esami pre-natali

I primi giorni contano
Congedo di genitorialità esteso oltre i minimi di legge, perché i primi giorni di vita sono preziosi e irripetibili.

Inserimento scolastico
Permessi per accompagnare i figli nell'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Assistenza e cura dei familiari
Giorni dedicati e permessi speciali in caso di malattia di figli e familiari

Reinserimento & Flessibilità

Smart working ampliato: incremento dei giorni di lavoro da remoto per favorire una migliore conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari.

Part-time su richiesta e reversibile: i neo-genitori possono richiedere orari part-time, con flessibilità calibrata sulle esigenze del singolo collaboratore.

Continuità di ruolo e retribuzione: riassegnazione garantita alla medesima retribuzione e mansione al rientro.

Organizzazione inclusiva degli incontri: riunioni, eventi formativi e incontri programmati in fasce orarie compatibili con le esigenze di chi lavora part-time.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - TUTELA DELLA GENITORIALITA

Benessere della famiglia

Mettere le persone al centro significa creare un ambiente capace di affiancare ciascun lavoratore e lavoratrice anche nella sfera privata. Le tabelle sottostanti evidenziano, suddiviso tra uomini e donne, il numero di lavoratori che nell'anno 2025 ha utilizzato i permessi volti alla cura dei propri cari e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

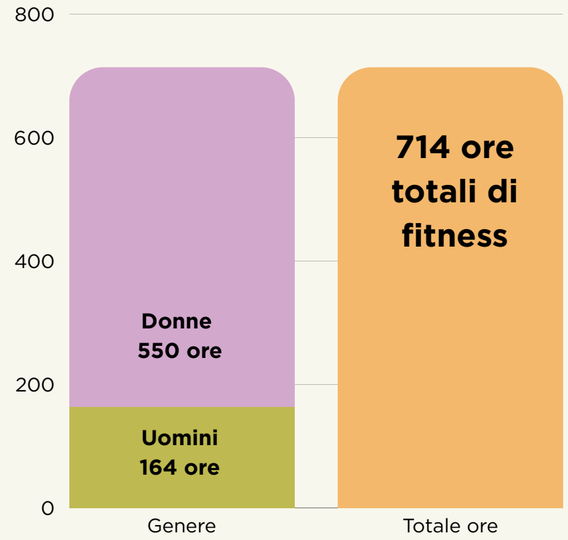
Work Life Balance	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Permessi per assistenza familiari	6	5	11	6	4	10
Permessi per malattia figli	3	3	6	4	3	7
Permessi per visite prenatale				0		0
Giorni aggiuntivi di congedo parentale	0	1	1	0	4	4
Permessi per inserimento all'asilo				0	3	3

Congedi parentali	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Congedo parentale	3	0	3	2	1	3
Lavoratori rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale	2	0	2	2	0	2
Lavoratori rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e ancora dipendenti nei 12 mesi successivi al rientro	2	0	2	2	0	2

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE - TUTELA DELLA GENITORIALITA

Area Fitness

Motor Power Company ha realizzato un'area fitness interna, a disposizione di tutti i lavoratori sia durante le sessioni organizzate sia in autonomia, offrendo così la massima flessibilità nell'utilizzo degli spazi. Per favorire la partecipazione, l'azienda riconosce una mezz'ora di permesso aggiuntivo retribuito, a conferma dell'impegno concreto nel sostenere il benessere psicofisico delle proprie persone.
Le lezioni di pilates e ginnastica funzionale, aperte a tutti, rappresentano inoltre un'occasione preziosa di team building: condividere uno spazio informale rafforza le relazioni tra colleghi, favorisce la coesione e contribuisce a creare un ambiente lavorativo più positivo e collaborativo.
Queste iniziative riflettono la convinzione che investire nella salute delle persone significhi investire nella cultura aziendale: sostenibile, responsabile e orientata al benessere collettivo.



Attività fisica in orario lavorativo

Energia e produttività

Benessere psicofisico

Spazio interno dedicato

Un impegno concreto per la salute, l'energia e il benessere psicofisico dei collaboratori.

4 Tutela dell’ambiente



In questa sezione

Gestione e politica ambientale
Nuovi progetti di ricerca
Emissioni in atmosfera
Gestione dell'energia
Gestione dell'acqua
Gestione dei rifiuti
Deforestazione
Salvaguardia della biodiversità
Un prodotto riprogettato

TUTELA DELL'AMBIENTE - POLITICA AMBIENTALE

Gestione e politica ambientale

Consapevoli dell'impatto della nostra attività, abbiamo tradotto il nostro impegno etico in un percorso strutturato di gestione ambientale, orientato a obiettivi sempre più ambiziosi: processi efficienti e prodotti capaci di coniugare prestazioni eccellenti e rispetto del pianeta.

UNI EN ISO 14001:2015
Certificazione del sistema di gestione ambientale ottenuta nel 2017, per un approccio strutturato al controllo degli impatti delle attività, prodotti e servizi.

POLITICA AMBIENTALE · PRINCIPI

- Rispetto delle leggi e normative di settore
- Miglioramento continuo di efficacia ed efficienza
- Coinvolgimento e formazione del personale
- Selezione di partner con impegno ambientale
- Riduzione dei rifiuti e prevenzione dell'inquinamento
- Rinnovo progressivo del parco automezzi
- Gestione efficiente di risorse naturali ed energetiche

EFFICIENZA ENERGETICA DELLA NUOVA SEDE

Fotovoltaico
550 kW
2.500 m² di pannelli

Pompe di calore
Riscaldamento e raffrescamento senza gas

Riscaldamento a pavimento
Nei reparti produttivi

Illuminazione LED
Alta efficienza in tutti gli ambienti

Sistema BMS
Gestione automatizzata degli impianti

AZIONI E INIZIATIVE OPERATIVE

Riduzione progressiva dei consumi energetici nei processi produttivi

Smart working per ridurre i consumi negli uffici

Riduzione dell'utilizzo di stampanti e carta

Vernici e resine a base acqua nei processi produttivi

Ammodernamento flotta con veicoli EV e PHEV

TUTELA DELL’AMBIENTE - RICERCA E INNOVAZIONE

Nuovi progetti di ricerca 2025 · Life Cycle Assessment

Collaborazione accademica 2025
Progetto di ricerca con l’**Università degli Studi di Modena** — analisi LCA applicata ad un prodotto Motor Power Company

Il progetto ha applicato la metodologia **Life Cycle Assessment (LCA)** per quantificare in modo oggettivo gli impatti ambientali associati all'intero ciclo di vita di un prodotto: dai consumi di risorse naturali ed energetiche alle emissioni generate in aria, acqua e suolo. Sono stati stimati i potenziali impatti sull'ambiente e sulla salute umana derivanti da materiali, processi produttivi e consumi energetici. I risultati rappresentano un primo passo verso l'integrazione sistematica degli strumenti LCA nei processi aziendali, con l'obiettivo di orientare le decisioni progettuali verso la riduzione degli impatti ambientali.

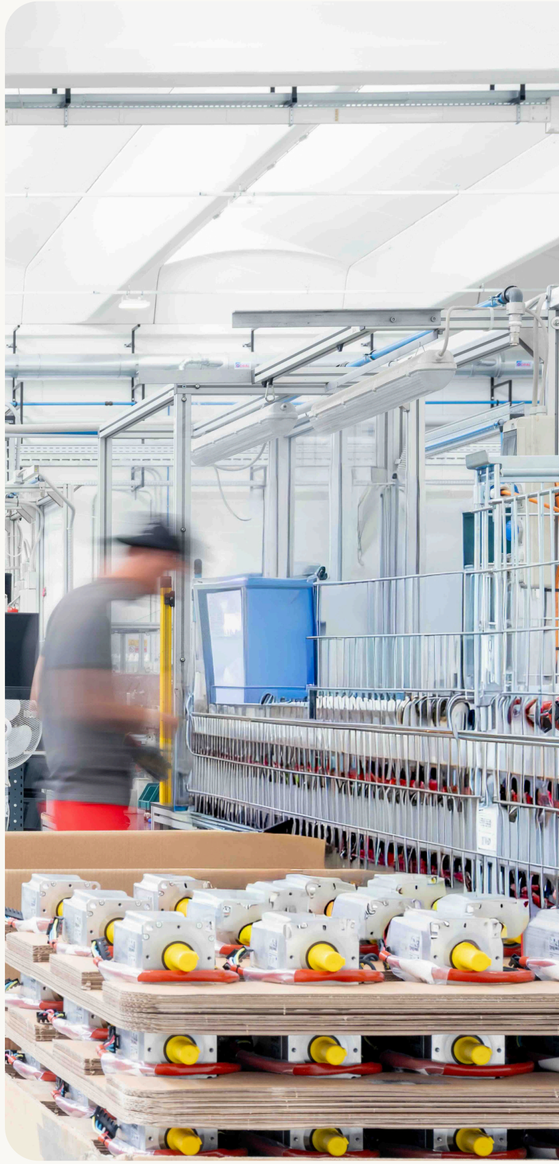
AMBITI ANALIZZATI

- **Materiali**
- **Processi produttivi**
- **Consumi energetici**

LE 4 FASI DELLO STANDARD LCA

1. **Obiettivi e campo di applicazione**
   Definizione del perimetro dell'analisi e degli obiettivi ambientali da perseguire
2. **Analisi di inventario · LCI**
   Raccolta e quantificazione di tutti i flussi di materiali ed energia lungo il ciclo di vita
3. **Valutazione degli impatti · LCIA**
   Stima degli impatti su ambiente e salute umana attraverso categorie di impatto standardizzate
4. **Interpretazione dei risultati**
   Identificazione delle aree prioritarie di miglioramento e supporto alle decisioni progettuali

→ **Primo passo verso l'integrazione sistematica**
I risultati supporteranno l'integrazione degli strumenti LCA nei processi aziendali per orientare le scelte progettuali verso la riduzione degli impatti ambientali.



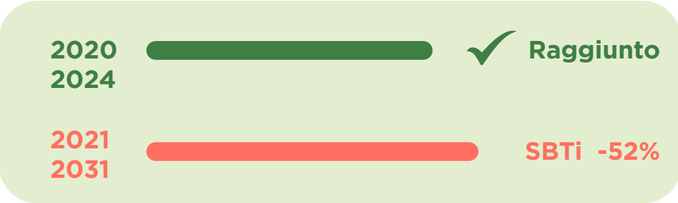
TUTELA DELL'AMBIENTE - CLIMA

Emissioni in atmosfera

Nel 2020 Motor Power Company ha definito un obiettivo di riduzione delle emissioni di CO_2e del 50% entro il 2025. L'obiettivo è stato **raggiunto e superato nel 2024**, con un anno di anticipo.

Nel 2026 l'azienda ha aderito al programma **SBTi — Science Based Targets initiative**, impegnandosi a ridurre le proprie emissioni scope 1 e scope 2 del **52% entro il 2031**, con base year 2021, in linea con gli obiettivi climatici scientificamente validati.

PERCORSO OBIETTIVI SCOPE 1 E SCOPE 2



Fonti calcolo
Scope 1: fattori di emissione ISPRA 2024 per i carburanti utilizzati dalla flotta aziendale e fattori di emissione DEFRA 2025 per i combustibili utilizzati per il riscaldamento.
Scope 2: fattori di emissione ISPRA – aggiornamento provvisorio 2025 – per il metodo Location-Based e fattori di emissione del Residual Mix, secondo la metodologia AIB Calculation 2025, per il metodo Market-Based.

EMISSIONI CO_2E — SCOPE 1 E SCOPE 2 (TON)

	2021	2024 100% EAC	2025	2025 2021
Scope 1 (tons of CO2)	250	189	119,9	-52%
Scope 2 market based (tons of CO2)	190,6	0,0	372,7	96%
Totale scope 1 + scope 2	**441**	**189**	**493**	**12%**

	2021		2025	
Scope 1 (tons of CO2)	250		119,9	-52%
Scope 2 location based (tons of CO2)	107,8		186,3	73%
Totale scope 1 + scope 2	**358**		**306**	**-14%**

INIZIATIVE PER LA RIDUZIONE

- Energia elettrica da fonti rinnovabili
- Sostituzione flotta con veicoli elettrici e ibridi
- Illuminazione LED ad alta efficienza
- Sostituzione impianti con pompe di calore
- Impianto fotovoltaico da 550 kW

Scope 2 2025 — fattori temporanei
L'incremento delle emissioni Scope 2 nel 2025 è riconducibile a fattori temporanei legati al trasferimento nella nuova sede, tra cui la gestione simultanea di due siti e le attività di cantiere nei primi mesi dell'anno. Il trasferimento ha inoltre comportato una modifica del mix dei consumi energetici aziendali, con il progressivo superamento dell'utilizzo del gas a favore dell'energia elettrica. La nuova sede è dotata di un impianto fotovoltaico, entrato in funzione a partire dal 2026, i cui benefici in termini di riduzione delle emissioni saranno pertanto visibili a partire dal 2026.

TUTELA DELL'AMBIENTE - ENERGIA

Gestione dell'energia



L'energia rappresenta uno degli aspetti ambientali più rilevanti delle operazioni aziendali. Motor Power Company monitora costantemente i consumi, promuove tecnologie efficienti e sensibilizza i collaboratori al consumo consapevole, tra cui la sostituzione integrale dell'illuminazione con tecnologia LED.

IMPIANTO FOTOVOLTAICO

550kW
potenza installata

2.500m²
superficie pannelli

INTENSITÀ ENERGETICA 2025

Market based 14,40 tCO_2e/€ mln fatturato

Location based 8,95 tCO_2e/€ mln fatturato

Indice che misura l'energia consumata in relazione al fatturato generato (€ 34,2 mln), indicatore chiave dell'efficienza energetica dell'organizzazione.

MIX ENERGETICO 2025

Energia elettrica da rete
871.334 kWh

Gas
21.597 Smc

Fotovoltaico
0 kWh
in attivazione

Carburante flotta
30.242 L

A partire dal 2026, la produzione dell'impianto fotovoltaico contribuirà a ridurre significativamente i consumi da rete e le relative emissioni.

TUTELA DELL'AMBIENTE - RISORSE IDRICHE

Gestione dell'acqua

Motor Power Company adotta un approccio prudente e responsabile alla gestione delle acque, riconoscendo che, in relazione al proprio modello di business, gli impatti diretti sui corpi idrici risultano attualmente limitati. Eventuali effetti più significativi sono probabilmente riconducibili a fasi a monte della catena di fornitura.

La gestione delle risorse idriche è stata identificata come un tema non materiale nella matrice di materialità. L'azienda monitora principalmente i prelievi nei processi produttivi, mentre il consumo diretto è minimo e non vengono raccolti dati sugli scarichi.

L'impegno è supportato dalla certificazione ISO 14001, che promuove l'uso efficiente delle risorse e la prevenzione dell'inquinamento. Pur senza obiettivi idrici formali, l'azienda incoraggia la riduzione dei consumi in stabilimento.

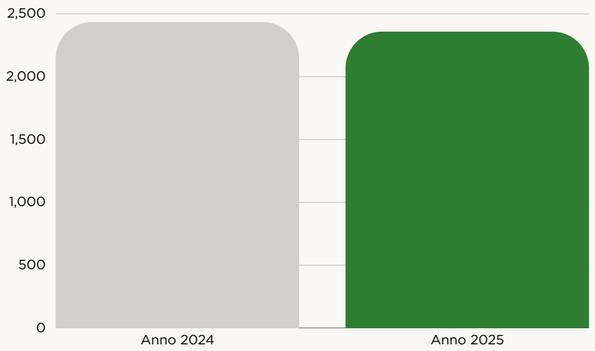
Nella matrice di doppia materialità, la **gestione idrica** è classificata come tema **non materiale**. Il monitoraggio avviene comunque in linea con il principio di miglioramento continuo ISO 14001.

CONSUMO IDRICO — PRELIEVI (M^3)

2024
2.435
m^3

2025
2.359
m^3

-3,1%
riduzione consumi idrici 2024→2025



IL NOSTRO APPROCCIO

Monitoraggio prelievi
Tracciamento costante dei consumi idrici nelle attività produttive e di servizio

Riduzione sprechi
Sensibilizzazione interna per un utilizzo efficiente e consapevole della risorsa idrica

ISO 14001
Framework di gestione che include la prevenzione dell'inquinamento e l'uso efficiente delle risorse naturali

Prossimi passi
Valutazione dell'opportunità di condurre una risk assessment idrica per identificare categorie della filiera ad alto impatto

TUTELA DELL'AMBIENTE - RIFIUTI

Gestione dei rifiuti

I rifiuti prodotti nei reparti di produzione e negli uffici vengono gestiti secondo procedure interne conformi alla normativa vigente: separazione per tipologia, stoccaggio in aree dedicate e conferimento a società autorizzate per smaltimento e recupero.

INIZIATIVE PER RIDURRE I RIFIUTI

- Borracce personali per ridurre le bottiglie monouso
- Tazzine e palette riciclabili nei distributori ristoro
- Raccolta differenziata di carta e cartone da uffici e packaging
- Acquisto preferenziale di prodotti con certificazione Ecolabel

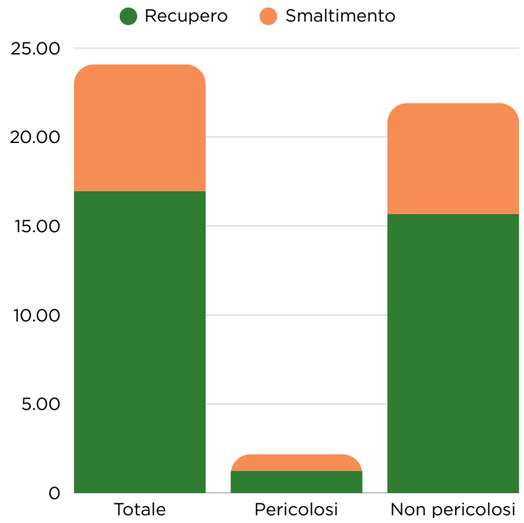
28.000

bottiglie di plastica monouso evitate grazie ai 6 erogatori d'acqua aziendali

Al fine di promuovere comportamenti responsabili, Motor Power Company ha installato sei erogatori d'acqua, incentivando l'uso di borracce riutilizzabili. I due erogatori dotati di contatore hanno registrato, nella rilevazione 2026, oltre 9.000 bottiglie da 0,5L evitate: un dato esteso in via estimativa agli altri quattro.

Valore cumulativo e parzialmente stimato, non riferibile esclusivamente all'esercizio 2025.

RIFIUTI PER DESTINAZIONE 2025 (TON)



TASSO DI RECUPERO 2025

70%
recupero

30%
smaltimento

-44%
rifiuti pericolosi rispetto al 2024

	Totale	Smaltiti	Recuperati
Totale 2024	**14.81**	**2.39**	**12.42**
Totale 2025	**24.07**	**7.12**	**16.95**
Di cui pericolosi	**2.18 (-44%)**	**0.90**	**1.27**
Di cui non pericolosi	**21.89**	**6.22**	**15.68**

Incremento non ricorrente
L'aumento registrato nel 2025 è principalmente riconducibile al trasferimento della sede da Castelnovo a Reggio Emilia (12,70 ton di rifiuti straordinari). L'incremento ha natura non ricorrente e non è correlato all'attività ordinaria.

TUTELA DELL’AMBIENTE - GESTIONE DELLE RISORSE

Deforestazione

-21%
stampe a colori vs 2024

=
consumo carta stabile vs 2024

60%+
processi digitalizzati

La sostenibilità ambientale è un pilastro della nostra strategia di crescita. In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, ci impegniamo a ridurre l'impatto delle nostre attività sulla deforestazione, privilegiando materiali certificati FSC e riciclati e limitando l'uso di risorse cartacee.
La stampa rappresenta una delle principali fonti indirette di consumo di carta: abbiamo reso il bianco e nero lo standard per i documenti interni e incentivato la collaborazione digitale, tra piattaforme cloud condivise e firma elettronica, per ridurre le copie cartacee multiple.
Nel 2025 un'analisi interna per reparto ha individuato nel ricevimento merci e operations le principali aree di consumo, base da cui definire le prossime azioni mirate di sensibilizzazione e digitalizzazione.

RIDUZIONE DELL'IMPATTO DELLA STAMPA

1. **Bianco e nero come standard**
   Uso del colore limitato ai casi strettamente necessari
2. **Meno copie stampate**
   Visualizzazione digitale incentivata per report, contratti e manuali
3. **Monitoraggio dei consumi**
   Report trimestrali su carta e inchiostro utilizzati

Obiettivo
Quasi completa **digitalizzazione dei flussi documentali** entro i prossimi cinque anni, garantendo trasparenza e tracciabilità delle attività.

TUTELA DELL’AMBIENTE - ECOSISTEMI

Salvaguardia della biodiversità

La protezione della biodiversità è un principio chiave della nostra strategia di sostenibilità. Consapevoli del possibile impatto, diretto e indiretto, delle attività industriali sugli ecosistemi locali, ci impegniamo a minimizzare ogni effetto negativo su flora e fauna.
L'iniziativa più rilevante riguarda la piantumazione delle aree pubbliche del comparto industriale e delle corti interne al nuovo stabilimento: un giardino progettato per contribuire all'assorbimento di CO_2, alla riqualificazione del territorio e alla conservazione della biodiversità, con specie selezionate per il ridotto fabbisogno idrico e manutentivo. Le specie arboree sono state scelte per l'elevata adattabilità e le ridotte esigenze manutentive. Le essenze erbacee perenni che le affiancano garantiscono una copertura vegetale duratura, limitando le infestanti e favorendo la creazione di microhabitat.
Per comprendere l'impatto delle nostre operazioni abbiamo condotto una mappatura degli ecosistemi circostanti agli stabilimenti produttivi, che ci consente di adottare misure mirate per preservare gli habitat, prevenire la frammentazione ecologica e ridurre le emissioni che potrebbero interferire con la biodiversità locale.

AZIONI PREVISTE

Riforestazione e piantumazione
Specie autoctone nelle aree industriali e circostanti

Zone verdi protette
All'interno degli stabilimenti, a favore della fauna locale

Gestione responsabile delle acque
Per prevenire la contaminazione di corsi e habitat acquatici



TUTELA DELL’AMBIENTE - ECO-DESIGN E LOGISTICA

Un prodotto riprogettato, una logistica più efficiente

Anche il design dei prodotti può contribuire in modo concreto alla sostenibilità ambientale. Nel corso del 2025 abbiamo ripensato le dimensioni di uno dei nostri motori, con l'obiettivo di ottimizzarne l'ingombro senza comprometterne le prestazioni.

La riduzione delle dimensioni del prodotto ha reso possibile un ridisegno del relativo packaging, più compatto e razionale. Questo intervento, apparentemente circoscritto, si è tradotto in un beneficio lungo tutta la catena logistica: dal singolo imballo fino all'organizzazione dei carichi e del magazzino.

Un packaging più efficiente consente infatti di trasportare un maggior numero di unità a parità di volume, con effetti diretti sulla **riduzione delle movimentazioni** e su una minore congestione logistica, sia in fase di spedizione che di stoccaggio.

EFFICIENZA LOGISTICA

+ 25%

di efficienza di carico per spedizione

Packaging ottimizzato
Ridisegnato in coerenza con le nuove dimensioni del prodotto

Minore congestione logistica
Meno mezzi impiegati a parità di unità trasportate

DAL RIDISEGNO AL RISULTATO

1. **Ridisegno del prodotto**
   Ottimizzazione delle dimensioni del motore
2. **Ottimizzazione del packaging**
   Imballo più compatto, coerente con il nuovo formato
3. **Logistica più efficiente**
   Riduzione delle movimentazioni di magazzino

Impatto sulle emissioni

La maggiore efficienza logistica ha permesso una **riduzione stimata delle emissioni di CO_2 del 18-20%** lungo la catena di distribuzione.

5 Il nostro impegno verso il territorio e verso le comunità



In questa sezione

Il nostro impegno per il territorio

Collaborazione con scuole e università

Volontariato aziendale e sostegno alla comunità

TERRITORIO E COMUNITÀ · INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ

Il nostro impegno per il territorio

Il nostro impegno nei confronti del territorio è continuo e orientato alla creazione di valore condiviso, con l'obiettivo di generare benefici concreti e duraturi per la comunità. Operiamo secondo principi di responsabilità e sostenibilità, attribuendo pari rilevanza alla crescita economica, sociale e alla tutela delle risorse ambientali.

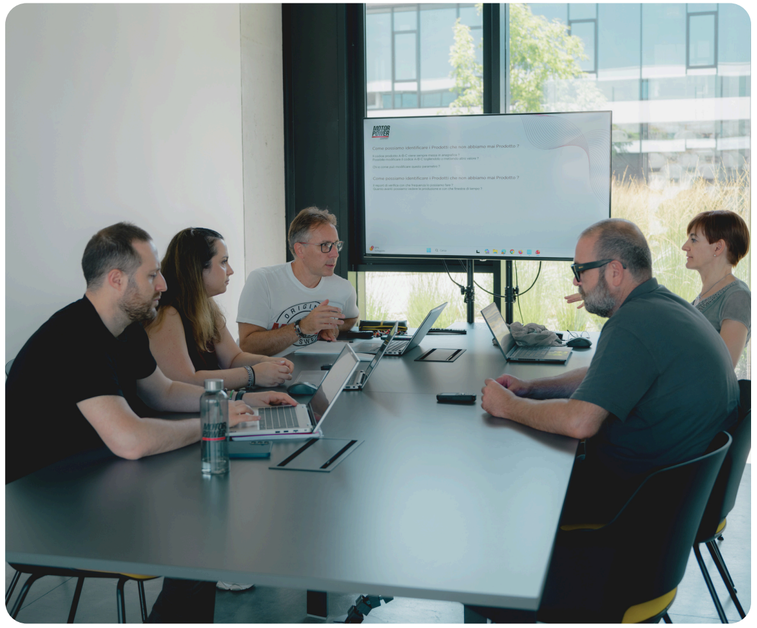
Motor Power Company assume un ruolo attivo di sostegno e collaborazione nei confronti del territorio e delle comunità delle province di Reggio Emilia e Modena, attraverso iniziative volte a rafforzare il legame con il contesto locale. Considerando la costruzione di relazioni positive con la collettività un elemento fondamentale della propria strategia di sostenibilità.

LE NOSTRE DIRETTRICI

Erogazioni liberali
Per la gestione di situazioni di difficoltà e il supporto a progetti di solidarietà di lungo periodo

Collaborazione con scuola e università
Dialogo tra impresa e sistema educativo per la crescita delle nuove generazioni

Volontariato dei collaboratori
Partecipazione a iniziative e programmi di volontariato aziendale

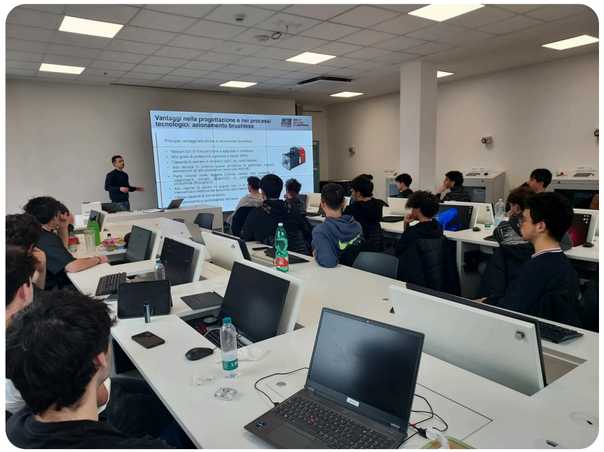


TERRITORIO E COMUNITÀ · INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ

Collaborazione con scuole e università

La costruzione e il mantenimento di relazioni positive con la collettività rappresentano un elemento fondamentale per il rafforzamento della reputazione aziendale nei confronti di tutti gli stakeholder, oltre a costituire un fattore strategico per l'attrazione e la valorizzazione dei talenti.

In questa prospettiva, promuoviamo e manteniamo nel tempo collaborazioni strutturate con diversi istituti di istruzione secondaria e universitaria, finalizzate all'attivazione di tirocini curriculari e allo sviluppo di percorsi di stage e alternanza scuola-lavoro con vari istituti del territorio.



ISTITUTI PARTNER E TIPO DI COLLABORAZIONE

Istituto	Tipo di collaborazione	Studenti	Di cui donne
Università	Tirocini curriculari universitari	2	1
Istituti di istruzione superiore	Percorsi di stage e alternanza scuola-lavoro	2	1
ITS MAKER	Tirocini e percorsi di stage	3	0

ITS Maker — 36 ore
Nel 2025 Motor Power Company ha contribuito al corso "Digital Automation" di ITS Maker con due moduli tenuti dai propri tecnici: Attuatori e azionamenti elettromeccanici (16 ore) e Macchine automatiche industriali (20 ore), coinvolgendo complessivamente 11 studenti. L'iniziativa nasce dalla volontà di trasferire competenze pratiche e specialistiche maturate in azienda, avvicinando i futuri tecnici alle tecnologie e ai processi realmente utilizzati nel settore dell'automazione industriale.

OBIETTIVO DELLE COLLABORAZIONI

I programmi sono progettati in stretta connessione con le esigenze del mercato del lavoro e i trend di sviluppo industriale, per favorire competenze tecniche specialistiche e l'ingresso qualificato dei giovani nel mondo professionale: : nel 2024 abbiamo accolto 8 studenti in tirocinio, seguiti da 7 nel 2025.

TERRITORIO E COMUNITÀ · INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ

Volontariato aziendale e sostegno alla comunità

Il progetto di volontariato aziendale è proseguito nel 2025, con l'obiettivo di generare un impatto positivo sul territorio e promuovere il coinvolgimento attivo dei collaboratori in iniziative di supporto alla comunità. in collaborazione con Caritas Reggiana, Nuovamente, Casa Betania ed una Parrocchia del territorio: realtà impegnate nel sostegno alle persone in condizioni di fragilità.

Nel 2024, attraverso una consultazione interna su Microsoft Teams, sono stati coinvolti 27 lavoratori, tra personale di produzione e impiegati, per un totale di 112 ore di attività tra settembre e dicembre, svolte durante l'orario di lavoro e regolarmente retribuite.

Il progetto è proseguito nel 2025 ampliando partecipazione e impatto, contribuendo alla promozione di una cultura aziendale orientata alla partecipazione, alla responsabilità sociale e alla collaborazione.

VOLONTARIATO

	2024		2025	
Categoria	**Numero lavoratori**	**Ore totali di volontariato**	**Numero lavoratori**	**Ore totali di volontariato**
Donne	18	72	24	123
Uomini	9	40	13	52
Totale	**27**	**112**	**37**	**175**

175
ore di volontariato aziendale

+56%
di ore rispetto al 2024



IL NOSTRO IMPEGNO PER LA COMUNITÀ LOCALE

Nel 2025 abbiamo rafforzato la nostra strategia di responsabilità sociale affiancando alle iniziative di volontariato aziendale un piano di contributi economici a favore di primarie associazioni del territorio:

- Caritas Reggiana e Casa Betania – Sostegno all'accoglienza e al contrasto delle fragilità sociali (500€ cadauno)
- Associazione Chernobyl – Iniziative di solidarietà e cooperazione internazionale (2000€)
- Associazione Nuovamente – Progetti di inclusione sociale e riuso solidale (500€)

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità di Motor Power Company Srl (di seguito “MPC” o “Società”). Redatto su base volontaria e con cadenza annuale, il presente documento ha l’obiettivo di comunicare agli stakeholder i risultati aziendali, la strategia e gli impegni rispetto alle tematiche ambientali, sociali e di governance, nonché i traguardi raggiunti grazie ai principi e ai valori che guidano il suo operare.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto nel rispetto degli standard ESRS.

Si sottolinea che Motor Power Company non ricade nel campo di applicazione della direttiva UE 2022/2464 cosiddetta Corporate Sustainability Reporting Directive (CRSD), entrata in vigore in Italia in data 10.09.2024 con DLGS 125/2024.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dai suddetti standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l’attività svolta e gli impatti da essa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo ”Analisi di materialità”. Inoltre, nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative si riferisce al 31 dicembre 2025.

Eventuali restrizioni di perimetro che si sono rese necessarie nella rendicontazione di KPI qualitativi e quantitativi sono opportunamente segnalate in specifiche note all’interno del documento.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Motor Power Company in data 22 luglio 2026 e non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo www.motopowerco.com

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all’indirizzo: sustainability@motorpowerco.it

ESRS Content Index

Standard	Tema	Capitolo
ESRS 1	Requisiti generali	1
ESRS 2	Informazioni generali	1
ESRS E1	Cambiamenti climatici	4
ESRS E2	Inquinamento	4
ESRS E3	Acque e risorse marine	4
ESRS E4	Biodiversità ed ecosistemi	4
ESRS E5	Economia circolare	n/a
ESRS S1	Forza lavoro propria	3
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	3
ESRS S3	Comunità interessate	5
ESRS S4	Consumatori e utenti finali	n/a
ESRS G1	Condotta delle imprese	2



Non solo un bilancio, ma il racconto di un impegno condiviso: per un'impresa guidata da valori solidi, alimentata dalle persone, attenta alla comunità, responsabile verso l’ambiente e orientata a generare innovazione e valore che dura nel tempo.

Motor Power Company s.r.l.| Bilancio di sostenibilità 2025

Via Fratelli Guerra, 23A
42124 Reggio Emilia
+39 0522 682710

motorpowerco.com motor power company