

Bilancio di sostenibilità **2024**

Impegno verso un futuro responsabile: Trasparenza,
Innovazione e Valore per le Persone, l'Ambiente e il Territorio



See It Before it Happens

Contenuti del bilancio

Lettera del CEO	Pag. 4		
Una fabbrica che è anche casa: la nuova sede di Motor Power Company	Pag. 5		
Benessere in primo piano	Pag. 6		
Efficienza che genera valore	Pag. 7		
Impatto positivo sul territorio	Pag. 8		
1. Governance			
Identità, mission e valori	Pag. 10		
People Power Company	Pag. 12		
Gruppo e sedi	Pag. 13		
La storia	Pag. 14		
Organi di amministrazione, direzione e controllo	Pag. 15		
Modello Ex D.LGS: 231/2001	Pag. 16		
Codice Etico	Pag. 17		
Rating di legalità	Pag. 18		
Ecovadis	Pag. 19		
Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)	Pag. 20		
Strategia, modello aziendale e catena del valore	Pag. 21		
Mappatura degli stakeholder	Pag. 22		
Interessi e opinion degli stakeholder	Pag. 23		
Analisi di doppia materialità	Pag. 25		
Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento	Pag. 29		
		2. Creazione di valore economico	Pag. 34
		Il valore economico generato e distribuito	Pag. 35
		La catena del valore	Pag. 36
		I rapporti con i fornitori	Pag. 38
		Innovazione e digitalizzazione	Pag. 40
		Imballaggi - Packaging	Pag. 41
		3. Valorizzazione delle persone	Pag. 42
		Le persone	Pag. 43
		Diversità e pari opportunità	Pag. 47
		Formazione	Pag. 48
		Salute e sicurezza	Pag. 49
		Benessere aziendale	Pag. 50
		Lavoratori nella catena del valore	Pag. 55
		4. Tutela dell'ambiente	Pag. 56
		Emissioni in atmosfera	Pag. 58
		Acqua	Pag. 59
		Rifiuti	Pag. 60
		5. Il nostro impegno verso il territorio e verso le comunità	Pag. 61
		Iniziative per la comunità	Pag. 62
		Creazione di valore per la comunità	Pag. 64
		Nota Metodologica	Pag. 65
		ESRS Index	Pag. 66



Christian Grandi

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

Cari Stakeholder,

Siamo lieti di condividere con voi i nostri progressi e le nostre ambizioni per il futuro, che riflettono il profondo impegno di Motor Power Company verso un modello di business innovativo, sostenibile e orientato alla creazione di valore per tutte le parti interessate. Con grande orgoglio, vi presentiamo il nostro primo **Bilancio di Sostenibilità**, un documento che rappresenta non solo un importante traguardo per la nostra azienda, ma anche una tappa fondamentale nel nostro percorso di fare impresa in modo responsabile.

Il Bilancio di Sostenibilità riassume i nostri sforzi in ambito ambientale, sociale ed economico, offrendo una visione completa delle azioni intraprese per minimizzare l'impatto delle nostre attività e massimizzare i benefici per la collettività. Questo documento è il risultato di un impegno condiviso, che coinvolge tutte le aree aziendali e tutti i nostri stakeholder, nella costruzione di un futuro più sostenibile.

Dal 1989, la nostra azienda ha costruito solide basi nel settore dell'automazione, combinando tradizione e innovazione, e siamo orgogliosi di poter affermare che oggi continuiamo a coltivare con dedizione i valori fondanti che ci hanno accompagnato sin dall'inizio.

La nostra attenzione verso la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale non è solo un impegno etico,

ma una componente strategica che ci consente di operare in modo sostenibile, affrontando le sfide di un mondo in continua evoluzione.

Il nostro impegno verso la sostenibilità parte da lontano ed è uno dei pilastri fondamentali su cui poggia la nostra strategia a lungo termine. L'obiettivo, inizialmente fissato al 2025, di ridurre del 50% la nostra impronta di carbonio è stato raggiunto con un anno di anticipo, nel corso del 2024, confermando l'efficacia delle azioni intraprese e il nostro impegno concreto verso la sostenibilità.

Siamo costantemente orientati a minimizzare il nostro impatto ambientale attraverso la riduzione dei rifiuti, l'adozione di soluzioni di risparmio energetico e la promozione di pratiche sostenibili lungo tutta la nostra catena del valore.

Inoltre, continuiamo a promuovere una **cultura della sicurezza** e della prevenzione, coinvolgendo tutto il personale e i nostri partner in un processo di miglioramento continuo. La sicurezza sul lavoro è una priorità, e ci impegniamo costantemente a garantire un ambiente sano e sicuro per tutti coloro che operano con noi.

Parallelamente, poniamo una forte enfasi sulla **responsabilità sociale**. Vogliamo essere un'azienda inclusiva, equa in grado di valorizzare ogni individuo. Crediamo fermamente che il nostro capitale umano rappresenti una risorsa strategica, e ci impegniamo a garantire il rispetto dei diritti dei nostri dipendenti, promuovendone lo sviluppo professionale e personale.

L'inizio del 2025 ha segnato l'avvio del trasferimento di Motor Power Company nella nuova sede di Reggio Emilia, uno spazio all'avanguardia progettato per garantire efficienza, sostenibilità e migliori condizioni di lavoro.

Questo spostamento rappresenta un passo fondamentale per la nostra azienda, permettendoci di implementare processi produttivi più efficienti, di ridurre il consumo energetico e di migliorare la nostra capacità di innovazione. La nuova sede è pensata per essere una "seconda casa", un luogo da vivere e in cui condividere, per supportare la nostra missione di sviluppo tecnologico e sostenibile, offrendo un ambiente di lavoro sicuro e moderno, in linea con i valori che ci guidano da sempre.

Guardando al futuro, ci poniamo l'obiettivo di continuare a fare impresa seguendo il nostro motto "See it before it happens", con la consapevolezza che solo operando in maniera responsabile e con passione, potremo garantire un vantaggio competitivo per i nostri clienti e un impatto positivo per la comunità in cui operiamo.

Vi ringraziamo per la fiducia che ci avete dimostrato finora. Siamo convinti che, insieme, potremo affrontare le sfide future con successo, continuando a crescere in modo responsabile e sostenibile.

Con i migliori saluti,
Christian Grandi



Una fabbrica che é anche casa: la nuova sede di Motor Power Company

Nel 2024 ha preso forma il progetto del nuovo headquarters di Motor Power Company: un edificio industriale innovativo, capace di superare i canoni classici del capannone produttivo.

L'inizio del 2025 ha segnato l'avvio del trasferimento dell'azienda a Reggio Emilia, in un ambiente all'avanguardia progettato per trasmettere armonia, bellezza, sostenibilità e migliorare le condizioni di lavoro. Questo trasferimento rappresenta un passo fondamentale per l'azienda, permettendo l'implementazione di processi produttivi più efficienti, la riduzione del consumo energetico e un potenziamento della capacità di innovazione.

La nuova sede non è solo un luogo produttivo, ma una seconda casa per chi la vive ogni giorno. Un ambiente dove il benessere delle persone è al centro e dove si realizza la perfetta sintesi tra **cultura del fare e cultura dell'essere**, da sempre alla base della visione della famiglia Grandi.

Il progetto architettonico reinterpreta la fabbrica in un'allegoria della città, dove si integrano spazi pubblici (piazze, corti) e privati (uffici, laboratori), collegati da percorsi interni ed esterni (strade e promenade), creando così un sistema urbano in cui l'uomo, il lavoratore e l'ospite sono al centro dell'attenzione.

Elementi come la palestra, le lounge, il teatro e una curata collezione di arte contemporanea arricchiscono la quotidianità lavorativa, testimoniando il valore universale dell'arte, del benessere e del lavoro.



La nuova sede è stata progettata per migliorare la qualità della vita lavorativa, mettendo al centro il **benessere**, la **sicurezza** e la **valorizzazione delle persone**. Ogni spazio è stato pensato per favorire comfort, collaborazione e crescita. Un ambiente sano, innovativo e sostenibile in cui lavorare meglio.

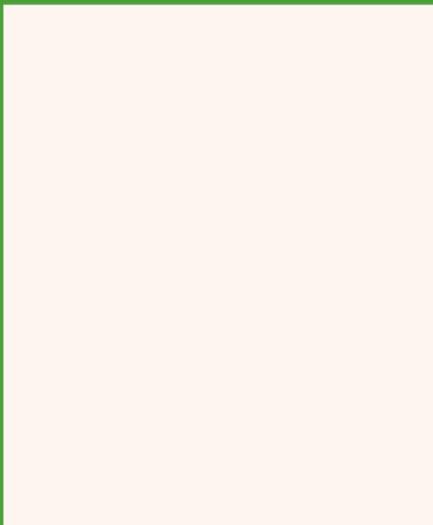
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Benessere in primo piano

Ambienti di condivisione: le **lounge** sono spazi dove le persone possono lavorare al di fuori del tipico luogo di lavoro o semplicemente rilassarsi per una breve pausa. Ambienti informali, belli alla vista e confortevoli che stimolano il dialogo e la contaminazione tra le persone.



Gli impianti a servizio dell'intero fabbricato sono di ultimissima generazione e contribuiscono in modo concreto al **benessere delle persone**. In particolare, il riscaldamento a pavimento nella zona produttiva assicura una diffusione uniforme del calore e un comfort costante in tutti gli ambienti. L'edificio è stato, inoltre, progettato per garantire un eccellente isolamento termico e acustico, migliorando così la vivibilità complessiva degli spazi e la qualità dell'esperienza lavorativa.



Luminosità degli ambienti: in tutti gli spazi - uffici, laboratori e aree produttive - è stata data grande importanza all'**illuminazione naturale**. La presenza della luce solare negli ambienti di lavoro ha effetti positivi comprovati: migliora l'umore, riduce lo stress e stimola il rilascio di serotonina. Inoltre, contribuisce a ridurre l'affaticamento visivo e favorisce una maggiore produttività.

Zona fitness: abbiamo realizzato un'area fitness ampia e luminosa, pensata per favorire il benessere dei nostri collaboratori. Nel corso del 2025 sono stati pianificati corsi guidati da istruttori professionisti, con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di mantenersi in forma e ottimizzare il tempo, conciliando attività fisica e lavoro in un unico spazio.

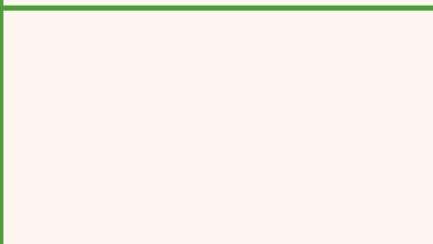


Proseguendo il piano di investimenti avviato da anni, nella nuova sede sono stati introdotti **nuovi impianti e attrezzature** che hanno avuto un impatto positivo sia sulla sicurezza dei lavoratori, sia sullo sviluppo delle loro competenze.

Ampi spazi: con il trasferimento nella nuova sede, lo spazio disponibile è stato raddoppiato, permettendo la creazione di postazioni di lavoro più confortevoli, ergonomiche e luminose. L'incremento dell'area operativa, in particolare nel reparto produttivo, contribuisce anche a migliorare la sicurezza: una più chiara separazione tra persone, macchinari e impianti riduce il rischio di collisioni e incidenti, facilitando al tempo stesso le procedure di evacuazione in caso di emergenza.



Si possono trovare ampi ambienti esterni e una **grande corte**. **Spazi verdi** per lavorare, per i momenti di pausa ed eventi di condivisione.



Grazie all'impiego di **resine e vernici a base acqua**, si prospetta un drastico miglioramento del rischio chimico e un ambiente di lavoro più salubre.



L'efficienza energetica è stata uno dei pilastri della progettazione della nuova sede, con soluzioni tecnologiche pensate per **ridurre i consumi e l'impatto ambientale**.

Ogni scelta impiantistica è orientata alla sostenibilità, all'ottimizzazione delle risorse e al miglioramento delle performance. Un investimento concreto verso un futuro energeticamente responsabile.

Installazione di sola **illuminazione a LED** sia nei reparti produttivi che negli uffici

Installazione di un impianto **fotovoltaico da 550kW** per un totale di 2500mq di pannelli. Nel 2025 sarà a pieno regime.

Sistema di **riscaldamento a pavimento** in produzione dal quale ci aspettiamo una efficienza energetica migliorata del 15-20%, rispetto ad un tradizionale sistema ad aria.

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



Efficienza che genera valore

È stato installato e messo in servizio un sistema **BMS (Building Management System)**, che consente la gestione automatizzata di tutti gli impianti dell'edificio — illuminazione, sistemi termoidraulici, antincendio e altro — contribuendo in modo concreto alla riduzione dei consumi energetici.

Installazione e messa in servizio di due colonnine per la **ricarica di auto elettriche**.

Sistema per riscaldamento e condizionamento con tecnologia **a pompa di calore**.

Installazione e messa in servizio di impianti e macchinari di nuova generazione con migliori **performance energetiche**.

La presenza di **ampie vetrate**, sia negli ambienti produttivi che negli uffici, permette di sfruttare la luce naturale per un numero maggiore di ore durante la giornata, con un conseguente impatto positivo sulla **riduzione dei consumi** legati all'illuminazione artificiale.



La nuova sede rappresenta un passo concreto verso un modello produttivo più sostenibile e responsabile. Scelte progettuali e operative mirano a ridurre l'impatto ambientale, **valorizzare il territorio** e promuovere la biodiversità. Un impegno tangibile per il pianeta e le generazioni future.

La nuova sede è stata realizzata su un lotto di terreno urbanizzato ma mai attivato, con un positivo contributo sulla **riqualificazione** del territorio

Nel corso del 2024 abbiamo installato un impianto fotovoltaico da 550kW in grado di contribuire alla maggior parte delle esigenze energetiche dello stabilimento. Il 2025 sarà dedicato alla sua entrata in servizio ed ottimizzazione.

In funzione dei nuovi impianti produttivi installati, abbiamo adottato il **100% di vernici e resine a base d'acqua**. Questa scelta ha un impatto positivo sul contenimento del rischio chimico, sulla riduzione delle emissioni e sul miglioramento della gestione degli scarti di processo.



Impatto positivo sul territorio

Grande attenzione all'aspetto del verde con un importante **intervento di piantumazione** sia delle aree pubbliche del comparto industriale e delle aree e corti interne al nuovo stabilimento. L'intero giardino è stato studiato e progettato per dare un contributo positivo all'assorbimento di CO₂, alla riqualificazione del territorio, alla **conservazione della biodiversità**.

Sono state selezionate piante e arbusti che necessitano di poca acqua e manutenzione per un migliore impatto ambientale.

Abbiamo scelto di alimentare tutti i nostri impianti produttivi e di servizio esclusivamente con energia elettrica, includendo il sistema di riscaldamento e condizionamento basato su tecnologia a pompa di calore. La completa dismissione del gas metano comporta una **riduzione delle emissioni di CO₂** fino al 60% e un significativo miglioramento in termini di sicurezza.

1 Governance

In questa sezione

Identità, mission e valori

Il gruppo

La storia

Organi di amministrazione, direzione e controllo

Modello Ex D.LGS: 231/2001

Codice Etico

Rating di legalità

Ecovadis

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Strategia, modello aziendale e catena del valore

Mappatura degli stakeholder

Interessi e opinion degli stakeholder

Analisi di doppia materialità

Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento



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

Identità

Comprendiamo le necessità delle macchine e cogliamo appieno le esigenze di mercati molto diversi tra loro, ma accomunati dall'obiettivo fondamentale di realizzare prodotti in modo sempre più efficiente, affidabile e sostenibile.

Siamo il team di riferimento per discutere e affrontare **soluzioni innovative non convenzionali**; il nostro consistente know-how in progettazione, costruzione e applicazione deriva da 35 anni di esperienza attiva nel mercato e dal ricco talento specializzato delle persone che si sono unite all'azienda nel corso degli anni, desiderose di acquisire competenze trasferibili e attingere a una base di conoscenze più ampie.

Il fattore umano è una risorsa preziosa che promuoviamo e utilizziamo quotidianamente, impegnandoci al massimo per sviluppare un pensiero innovativo, comprendere la prospettiva dei nostri clienti e favorire un'autentica condivisione. Sappiamo riconoscere i loro **reali bisogni**, definire con chiarezza le metriche fondamentali per il loro successo e fornire soluzioni che li rendano più competitivi nel loro mercato di riferimento.

La nostra mission e la vision così articolate riflettono l'identità innovativa dell'azienda, la sua **forte competenza tecnica** e l'**importante dimensione umana** che la caratterizza. La combinazione di questi elementi crea un posizionamento unico nel mercato, dove la tecnologia avanzata si unisce alla profonda comprensione delle esigenze dei clienti, trasformandosi in un reale vantaggio competitivo per loro.



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.

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.

Una scelta di valore

Ambiente: agire oggi per il domani

Persone: crescere insieme

Sicurezza: una cultura condivisa

Con “People Power Company” abbiamo voluto dare un nome chiaro a ciò che ci muove ogni giorno: **l'energia** che nasce dal rispetto per le persone e per il pianeta.

Un'energia che alimenta il nostro modo di innovare, progettare, produrre. Un'energia che vogliamo continuare a generare, insieme.





**Rete distributiva commerciale
in tutto il mondo**

2 Sedi

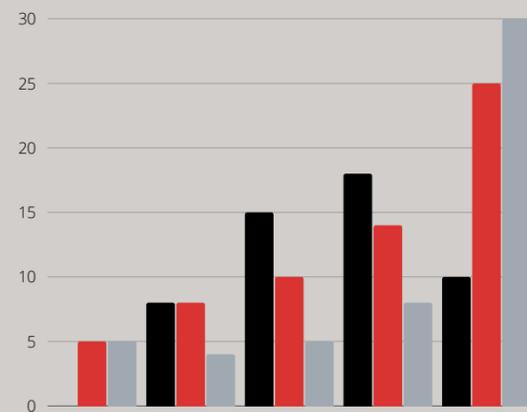


Sede principale in Italia

Filiale a Taicang - PRC



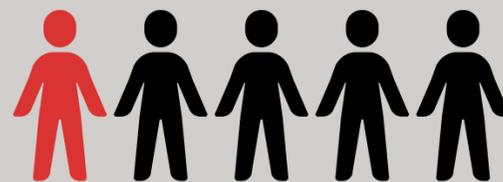
Gruppo e Sedi



**Turnover 2024
€35Mln**



**Budget 2025
€41Mln**



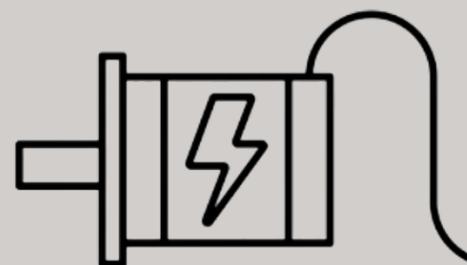
200 Dipendenti

15% con background ingegneristico



44% dei dipendenti è donna

**47% dei ruoli manageriale è ricoperto
da donne**

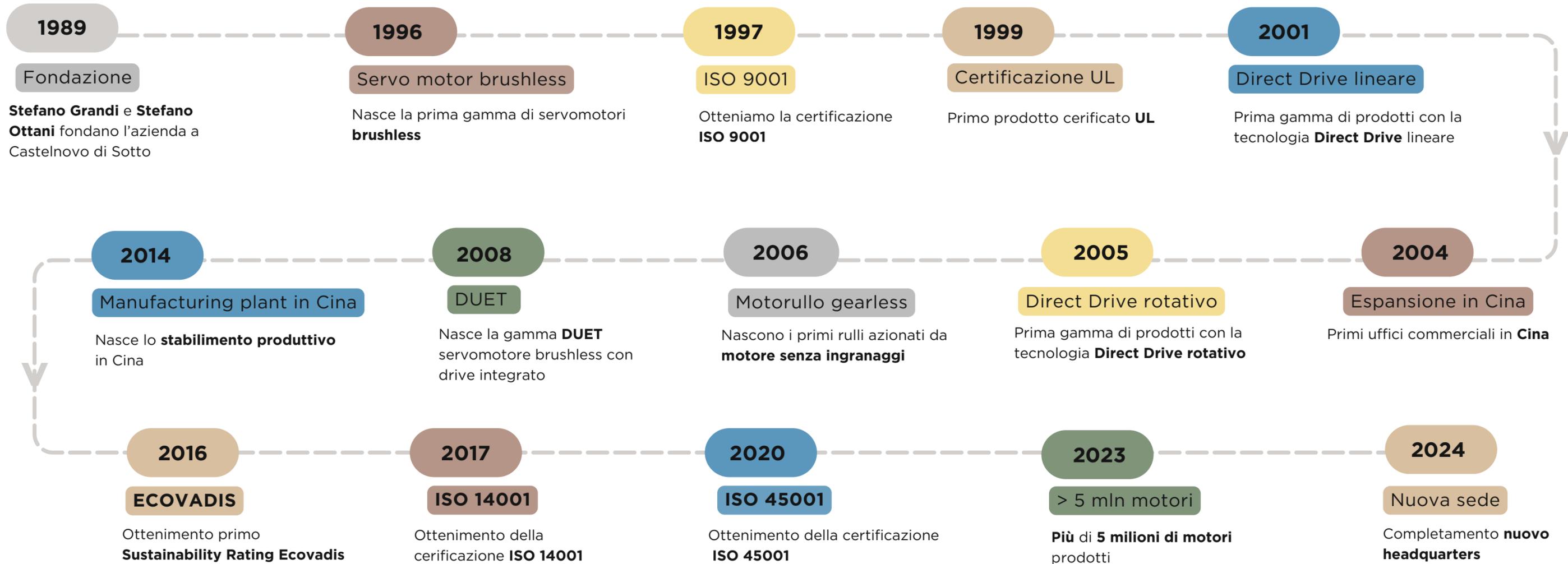


5,2 Mln

motori installati nel mondo



MOTOR POWER COMPANY: UNA STORIA DI INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ



Organi di amministrazione, direzione e controllo

La nostra governance comprende regole, relazioni, processi e procedure per assicurare una gestione etica e trasparente delle attività nel pieno rispetto degli 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

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato spettano, tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione fatta eccezione di quelli riservati dalla legge e dallo statuto al Consiglio Amministrazione.

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%). Il CdA ha il compito di definire, dirigere e sviluppare la missione e la strategia di creazione di valore. Sempre maggiore è l'importanza attribuita dell'attuale governance al tema della sostenibilità, sia in termini di obiettivi condivisi sia di azioni concrete di gestione volte a sensibilizzare gli stakeholder e a definire un sistema di gestione sempre più strutturato sotto i profili ESG.



Stefano Grandi

Presidente del Consiglio di Amministrazione



Christian Grandi

Amministratore Delegato



Lorenzo Felici

Consigliere

Comitato ESG

Per rafforzare la nostra strategia di sostenibilità e migliorare i processi decisionali, dal 2024 abbiamo istituito un comitato ESG. Questo comitato, composto da sei membri tra cui il **CEO**, il **CFO**, il **responsabile HR**, il responsabile della **Comunicazione** e l'**HSE**, è dedicato a guidare le nostre iniziative verso un futuro più sostenibile.

Gli **obiettivi** del comitato ESG sono:

- rivedere e aggiornare ogni anno la matrice di materialità;
- proporre gli obiettivi di sostenibilità a medio - lungo termine e i relativi target e presentarli al Cda per l'approvazione;
- confrontarsi con gli stakeholder interni ed esterni, farsi portavoce delle loro richieste per garantire che le loro priorità vengano ascoltate e integrate nelle priorità di sostenibilità di Motor Power Company.

Il Comitato ESG si occupa inoltre di consolidare il nostro sistema di governance della sostenibilità e sta progettando sistemi di gestione del rischio e di controllo interno per la rendicontazione di sostenibilità futura. Abbiamo coinvolto, insieme al comitato ESG, una serie di stakeholder esterni necessari per assicurare una rendicontazione pertinente e completa con dati accurati.

In Motor Power Company, la sostenibilità è integrata nei processi e negli organismi che definiscono ed eseguono la strategia aziendale a livello di CdA e di management.



Christian Grandi

Chief Executive Officer



Michela D'Arelli

Chief Financial Officer



Jagjivan Kaur

Sustainability Reporting Specialist



Giampaolo Grandi

HR Manager



Margherita Balzano

Communication



Alessandra Monguidi

HSE Manager

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 al fine di assicurare massimi livelli di trasparenza nella governance, che è stato sottoposto all'approvazione del CDA in data 6 settembre 2018 e successiva revisione del modello approvata in data 21 marzo 2023.

In ottemperanza al dettato del D. Lgs. 231/2001, ci siamo dotati di un Organismo di Vigilanza e Controllo (ODV) con specifici compiti di vigilanza sul rispetto e sul funzionamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231 o MOG 231).

A fine del 2023, ci siamo adeguati alle disposizioni del D.lgs 24/2023 con la strutturazione di un framework gestorio descritto nella nuova "**Procedura Whistleblowing**" che ha comportato l'adozione di una specifica piattaforma informatica per la ricezione e la lavorazione delle segnalazioni, cui gli stakeholder possono accedere dal sito internet Motor Power Company, alla sezione "policy" modello di organizzazione gestione e controllo "segnalazione di illeciti".



Codice Etico

Il nostro Codice Etico, **disponibile qui**, è approvato dal CDA, in data 06 settembre 2018, e raccoglie i principi etici e le regole di comportamento fondamentali in cui ci riconosciamo, disciplinando anche le informazioni aziendali e le relazioni esterne e soffermandosi sulla gestione delle attività informatiche e sulla gestione contabile e finanziaria. Il documento è stato sottoposto a revisione e successivamente approvato dal CDA in data 21 marzo 2023 e successiva revisione in data 16 dicembre 2024.

Lo scopo è dichiarare e diffondere i valori e le regole a cui intendiamo fare costante riferimento nell'esercizio della nostra attività di impresa. In aggiunta, si vuole garantire che i comportamenti dei destinatari siano sempre ispirati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e rispetto reciproco, al fine di evitare condotte a qualsiasi titolo non idonee. Destinatari sono gli organi sociali, i lavoratori (cui viene fornito al momento dell'assunzione e messo sempre a disposizione con i relativi aggiornamenti sul canale di comunicazione interno TEAMS e in bacheca fisica), i consulenti e i fornitori di beni e servizi, anche professionali, oltre a chiunque svolga attività per Motor Power Company senza rappresentanza.

Il Modello supporta l'azienda nell'individuare le procedure operative da implementare allo scopo di prevenire l'accadimento di illeciti e reati e la sua adozione è una scelta di **responsabilità volontaria** che sottolinea la determinazione ad operare eticamente, contemplando presidi di controllo relativamente a reati ambientali e sociali, tra cui il mancato rispetto dei diritti umani e lo svolgimento di atti di corruzione attiva e passiva.

La Società conduce le proprie attività di business, nel massimo rispetto della legge e del suo Codice Etico.



Rating di Legalità



Il rating di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità, attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) alle aziende che ne fanno richiesta, rinnovabile ogni due anni. È uno strumento introdotto nel 2012, ed è finalizzato alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - da una a tre stelle - indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. All'attribuzione del rating l'ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l'accesso al credito bancario. Con grande soddisfazione abbiamo ottenuto il **punteggio di 2 stelle** dal rating di legalità dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.



ECOVADIS

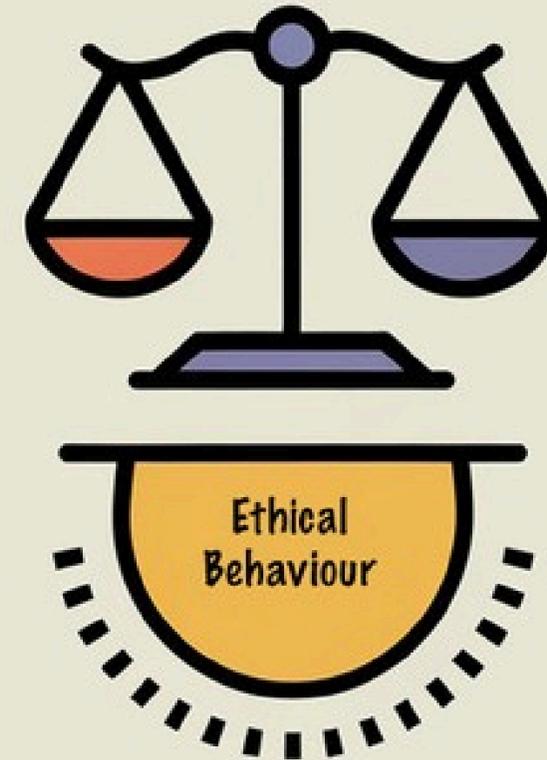
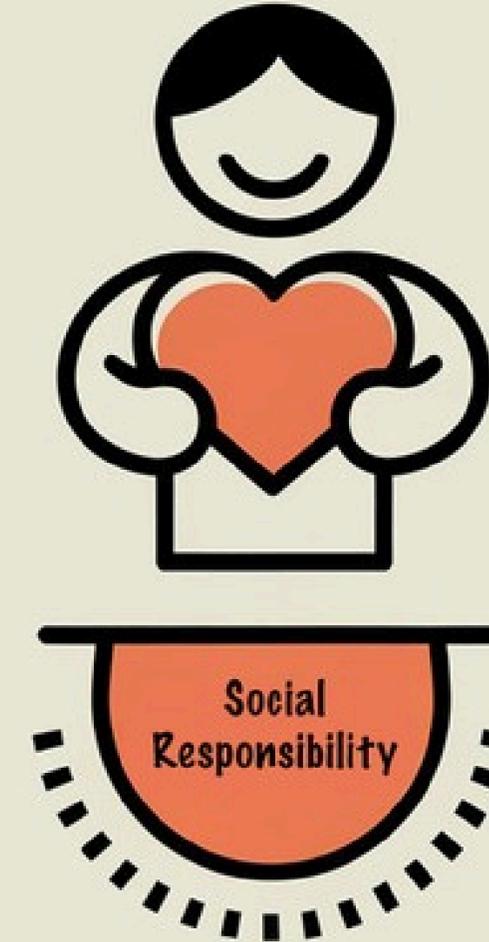
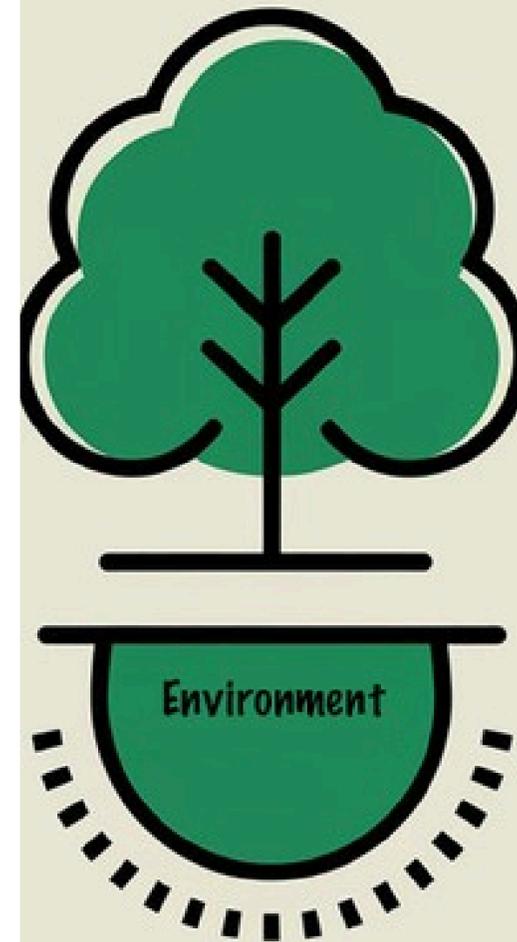


Nel nostro impegno continuo verso la sostenibilità, utilizziamo ECOVADIS, una piattaforma che permette di **monitorare le proprie performance di sostenibilità e quelle dei propri fornitori** attraverso una valutazione basata su criteri ambientali, sociali ed etici. Fornisce, pertanto, valutazioni di sostenibilità affidabili e riconosciute a livello globale. Il rating complessivo Ecovadis riflette la qualità del sistema di gestione della sostenibilità di un'azienda al momento della valutazione e fornisce utili suggerimenti per un processo di crescita e miglioramento continuo. Nella valutazione del sistema di gestione della sostenibilità vengono esaminati 21 criteri di sostenibilità raggruppati in 4 temi:

- **ambiente:** valuta l'impegno dell'azienda nella gestione delle risorse naturali e nella riduzione dell'impatto ambientale. I temi ambientali riguardano gli impatti sull'intero ciclo di vita dei prodotti: impatti derivanti dai processi produttivi, dall'uso dei prodotti e dal termine del ciclo di vita.
- **pratiche di lavoro e diritti umani:** esamina le pratiche aziendali riguardanti il rispetto dei diritti dei lavoratori e la promozione di un ambiente di lavoro equo e sicuro
- **etica:** si focalizza sulle pratiche di trasparenza, anticorruzione e comportamento etico dell'azienda.
- **acquisti sostenibili:** valuta come l'azienda gestisce la sostenibilità nella sua catena di approvvigionamento.

Motor Power Company utilizza Ecovadis già dal 2020 e annualmente misuriamo e verifichiamo le nostre performance per confermare il nostro impegno verso gli obiettivi ESG e ricalcolare il nostro Rating.

Nel 2023 abbiamo ottenuto la medaglia Silver come riconoscimento dei risultati ottenuti, rinnovo rating che completeremo nel corso del 2025 con il trasferimento definitivo nella nuova sede e trasferimento sede legale.



Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Alla fine dell'anno 2024 abbiamo intrapreso il percorso per la certificazione della parità di genere sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022. La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Alla base di questo percorso abbiamo istituito una policy sulla **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 abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo. Tale policy mira a promuovere la diversità in tutte le sue forme, a contrastare le discriminazioni e a garantire un trattamento equo per tutto il personale con l'obiettivo di creare un clima inclusivo in cui le diverse idee e prospettive vengono valorizzate e incoraggiate per stimolare l'innovazione e la creatività.

La diversità e l'inclusione sono difatti concetti strettamente correlati e interdipendenti: la prima come espressione delle caratteristiche che configurano le persone, la seconda come scelta aziendale di tenerle adeguatamente presenti e valorizzarle.

Riportiamo di seguito la definizione dei due concetti elaborati dall'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia (rete italiana del Global Compact delle Nazioni Unite):

a. "La diversità in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora"

b. "Il concetto di inclusione ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità."

Abbiamo inoltre costituito un comitato Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) composto dai seguenti membri: **Alessandra Monguidi, Michela D'Arelli** e **Giampaolo Grandi**, i compiti principali di questo comitato sono quelli di lavorare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e fornire i riferimenti a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alla propria unicità. Il Comitato D&I, inoltre, si occupa in prima linea di sviluppare e concretizzare i principi della Diversity e dell'Inclusion e della Parità di Genere, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti.



Strategia, modello aziendale e catena del valore



Stefano e Christian Grandi

Fondata nel 1989 in un territorio che è leggendario nel mondo, per la sua **cultura e tradizione meccanica**. Da questo territorio abbiamo imparato ad essere pratici e solidi, ma anche creativi e lungimiranti, ed in questi luoghi continuiamo a coltivare le nostre radici. Oggi Motor Power Company ricopre un ruolo di prestigio e leadership nel mercato dell'**automazione industriale e motion control**, offrendo una delle più ampie gamme prodotto sul mercato in segmenti applicativi diversificati ed ad alto contenuto tecnologico.

Grazie ai continui investimenti in innovazione di prodotto e processo, e a grandi competenze tecniche e applicative, Motor Power Company é in grado di accompagnare il cliente con soluzioni flessibili e altamente personalizzate garantendo valore aggiunto e un rapporto di lungo termine.

Tra i mercati principali, i prodotti Motor Power Company trovano applicazioni presso **OEM e aziende leader** a livello internazionale che operano in settori quali il medicale, packaging, farmaceutico, material handling, macchine CNC ecc.

Siamo operativi dalla nostra sede principale a Reggio Emilia (Italia) dove risiede il centro R&D e produzione e presso la sede di Taicang (Cina) che fa capo al 100% a Motor Power Company e che produce per il mercato locale e asiatico.



Giampaolo e Christian Grandi

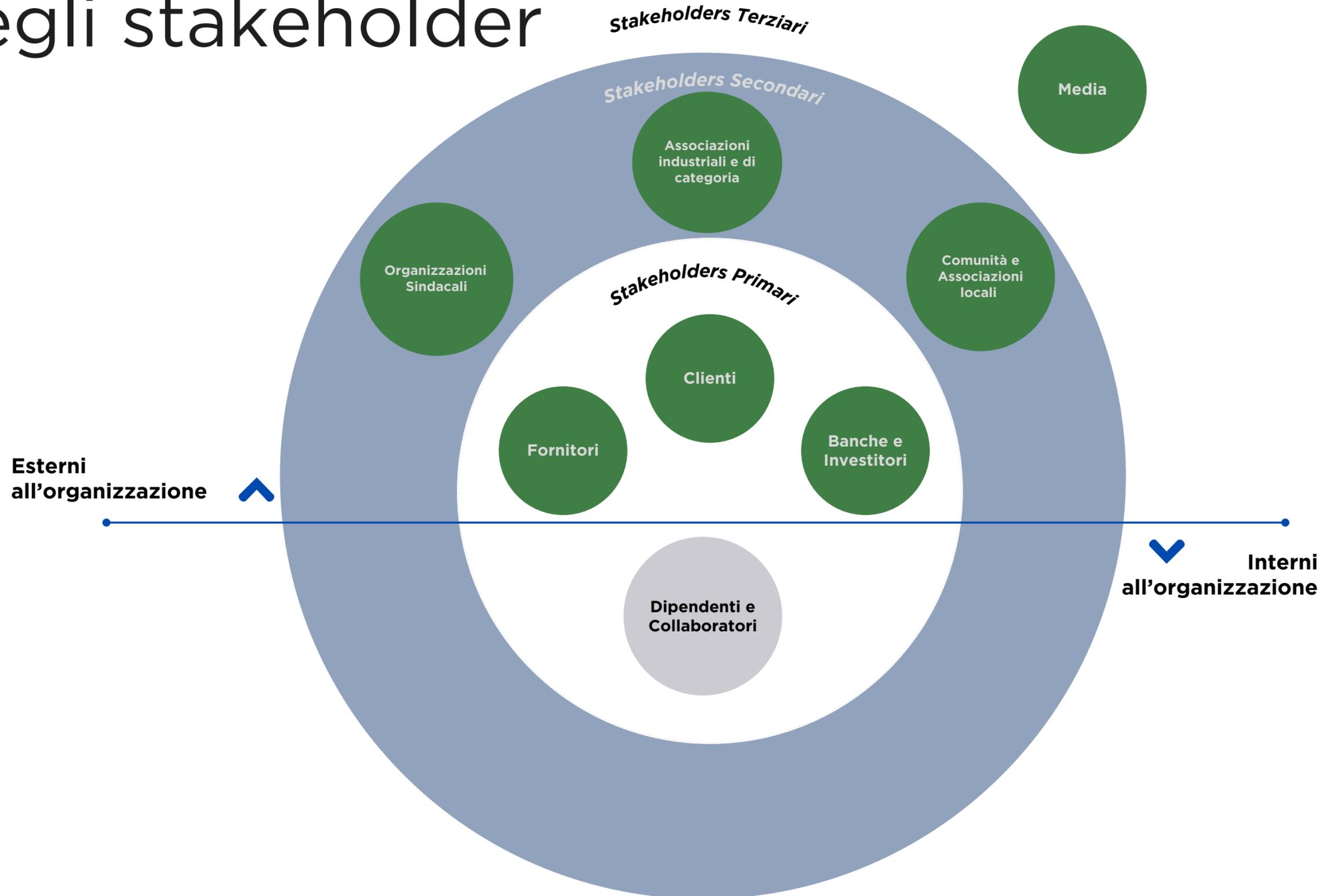
Mappatura degli stakeholder

Nella quotidianità e nello svolgimento della nostra attività attribuiamo una cruciale importanza al rapporto con i nostri interlocutori, infatti mantenere un dialogo costante e costruttivo è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della nostra mission. Per questo motivo, abbiamo eseguito la mappatura dei nostri stakeholder.

Il coinvolgimento degli stakeholder e il confronto con loro (stakeholder engagement) consente non soltanto di comprenderne esigenze, aspettative e valutazioni, ma permette anche una migliore definizione delle strategie e degli obiettivi di business, considerando impatti, rischi e opportunità.

Si tratta di modalità di coinvolgimento in costante evoluzione, nell'ottica di un miglioramento continuo del processo di confronto. In generale, il nostro sistema di relazioni con i portatori di interesse prevede strumenti e canali di dialogo differenziati, commisurati alle diverse categorie di stakeholder, coerenti con il livello di interdipendenza e influenza e tali da garantire un engagement costante.

Dagli scambi con gli stakeholder non sono emerse particolari criticità nel periodo di competenza.



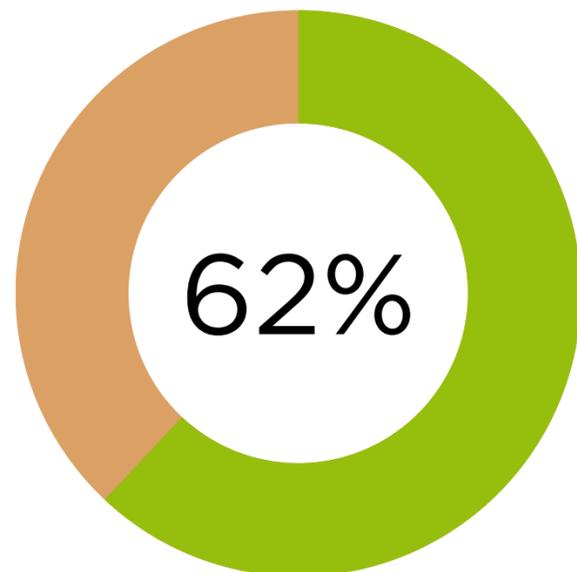
Interessi e opinioni degli stakeholder

Nel 2024 abbiamo iniziato un primo processo di coinvolgimento degli stakeholder in materia di sostenibilità, in particolare per i seguenti soggetti:

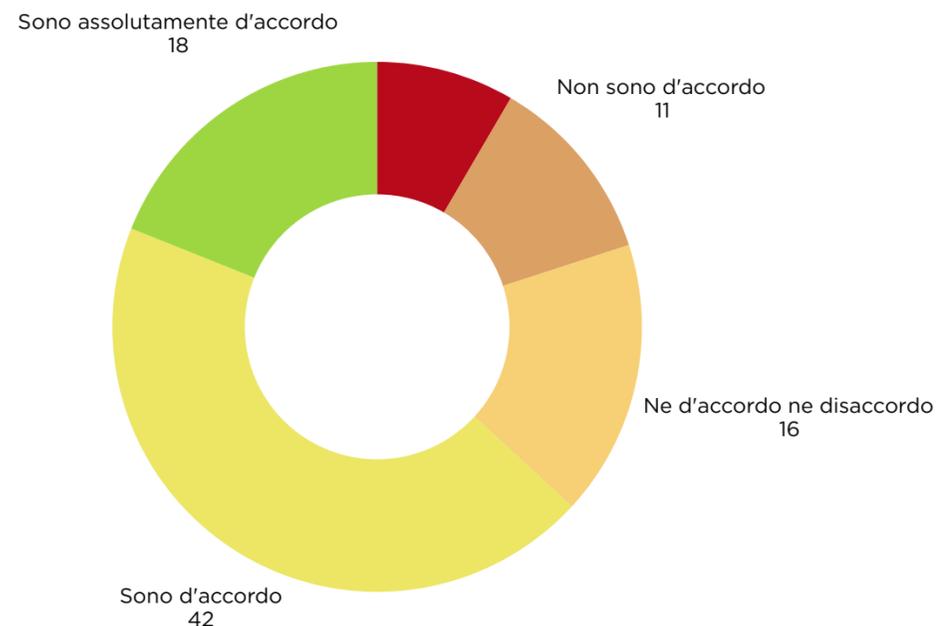
- **Dipendenti:** abbiamo sottoposto un questionario anonimo per rilevare la soddisfazione dei dipendenti, ma anche per evidenziare i punti di forza e debolezza dell'intera organizzazione.
- **Fornitori:** abbiamo trasmesso un primo questionario informativo per valutare e orientare i nostri fornitori verso decisioni più sostenibili. Il questionario è stato sottoposto a un campione di fornitori più significativi con l'intento di verificare la sostenibilità dei medesimi (vedi pagina 38)
- **Comunità:** oltre ad erogazioni liberali in denaro, abbiamo intrapreso attività di volontariato aziendale con l'obiettivo di dedicare parte del nostro tempo agli altri e ai bisogni di persone svantaggiate.

Alcune risposte del questionario anonimo sottoposto ai dipendenti

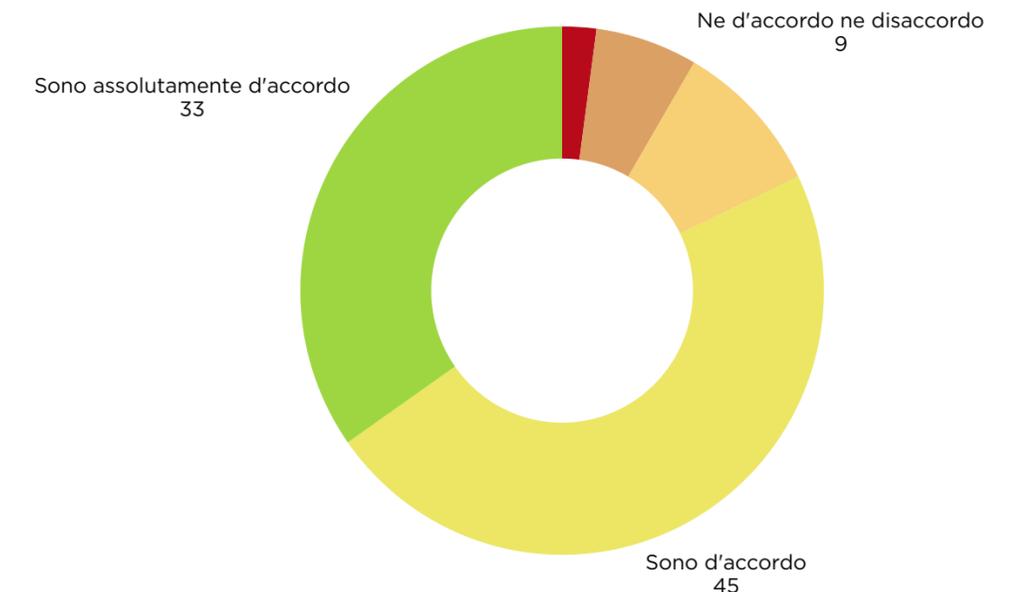
Risponde al questionario il 62% dei dipendenti



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



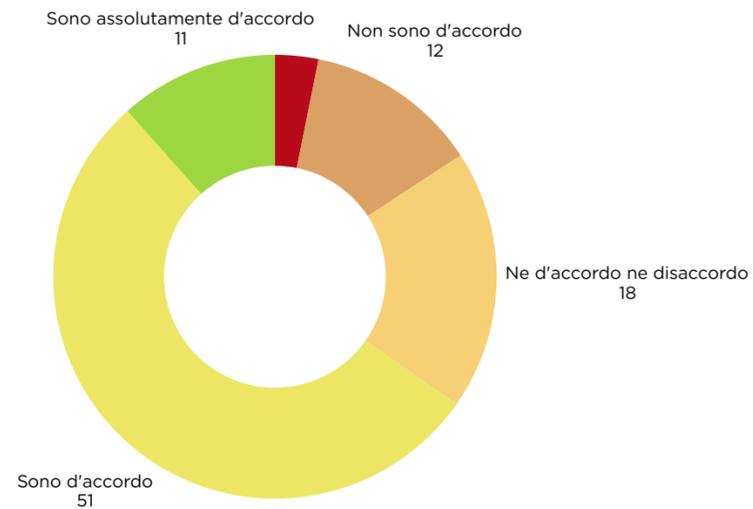
Sono trattato con rispetto dalle persone con cui lavoro



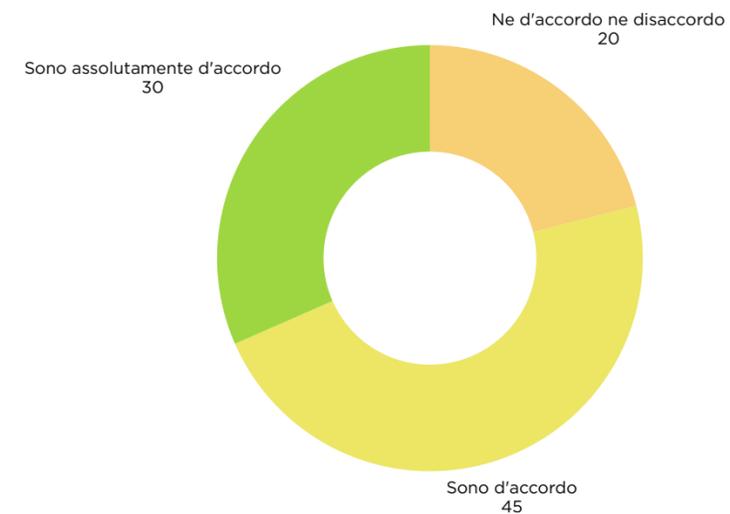
Interessi e opinioni degli stakeholder

Alcune risposte del questionario anonimo sottoposto ai dipendenti

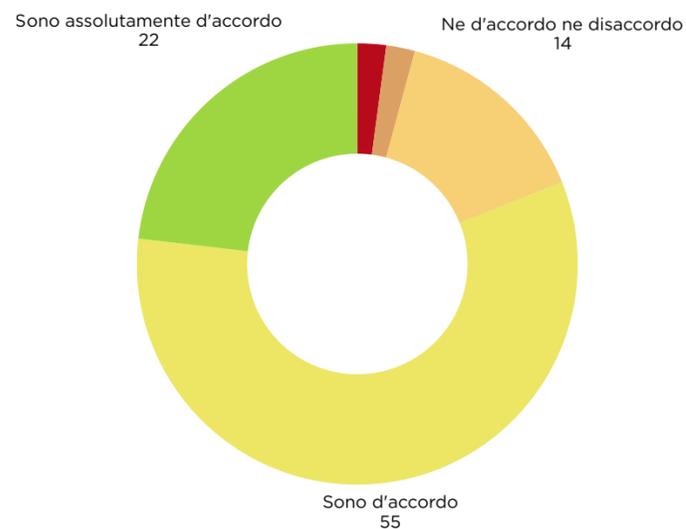
Il mio lavoro mi da un senso di realizzazione personale



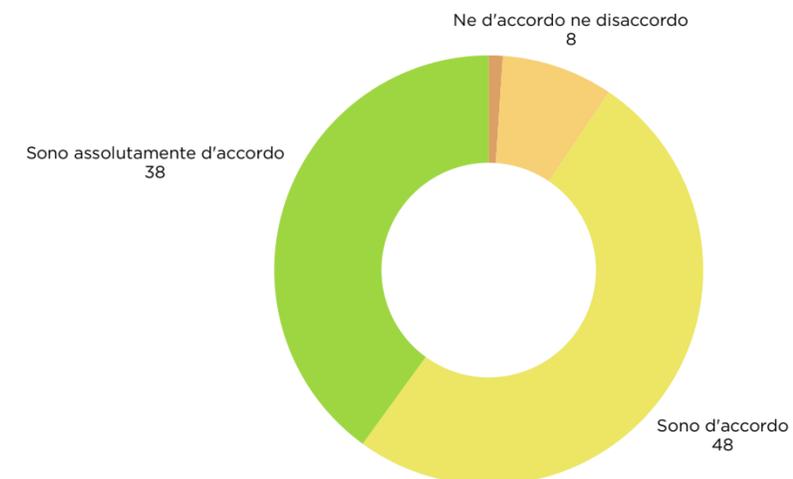
Sono orgoglioso quando dico di lavorare in Motor Power Company



Posso conciliare bene lavoro e famiglia



L'azienda è attenta alle tematiche ambientali e sociali



Analisi di doppia materialità

La matrice di materialità è uno strumento che consente di individuare i temi economici, ambientali e sociali rilevanti per una organizzazione e per i suoi stakeholder.

La matrice rappresenta uno strumento di gestione molto importante in quanto consente di orientare la strategia di sostenibilità, integrando sempre più i principi di sostenibilità nelle attività quotidiane della Società, e di assicurare uno stretto allineamento tra aspettative degli stakeholder e scelte di business.

I principi ESRS europei prevedono un approccio di doppia materialità, declinata nella prospettiva sia della così detta Impact materiality (rilevanza d'impatto con approccio inside -out) sia della Financial materiality (rilevanza d'impatto con approccio outside -in).

La doppia materialità, in sintesi, considera: gli effetti materiali dell'impresa su persone ed ambiente, includendo impatti positivi e negativi, attuali o potenziali.

I rischi e le opportunità materiali che possono influenzare significativamente la situazione finanziaria dell'impresa.

Un altro elemento fondamentale dell'approccio ESRS alla materialità sono gli IRO (Impact-Risk-Opportunity), che si riferiscono ai rischi e alle opportunità finanziarie legate alla sostenibilità che l'impresa deve identificare e gestire nella sua rendicontazione, attraverso la valutazione della materialità (o rilevanza) finanziaria.

L'analisi della doppia materialità svolge, quindi, un ruolo fondamentale nell'orientare Motor Power Company nella scelta delle informazioni da presentare all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Lo scopo è quello di giungere ad una rappresentazione accurata e completa della rilevanza degli impatti generati dalle attività di Motor Power Company, offrendo una visione chiara e trasparente. Secondo gli ESRS Standards, infatti, l'identificazione dei temi materiali è basata sull'analisi degli impatti effettivi e potenziali, positivi o negativi, che un'organizzazione può avere sull'economia, sull'ambiente e sul benessere delle persone, incluso il rispetto dei diritti umani e il contributo allo sviluppo sostenibile.

Gli impatti di sostenibilità vengono categorizzati attraverso le seguenti definizioni:

• **Effettivo o potenziale:** un impatto è considerato effettivo quando i suoi effetti si sono verificati o si stanno attualmente verificando. Al contrario, un impatto viene definito come potenziale quando i suoi effetti potrebbero verificarsi, ma non sono ancora avvenuti al momento dell'analisi;

• **Positivo o negativo:** gli impatti sono considerati positivi quando contribuiscono al progresso sostenibile delle persone, delle comunità e dell'ambiente. Al contrario, diventano negativi quando provocano danni o svantaggi.

Per lo svolgimento dell'analisi della doppia materialità 2024 è stato adottato un processo composto da quattro fasi:



Comprensione del contesto in cui opera l'azienda: l'analisi documentale ha preso in considerazione una varietà di fonti, sia interne che esterne all'azienda e la comprensione degli stakeholder. Il processo si è articolato nelle seguenti attività:

- analisi dei documenti aziendali tra cui, a titolo esemplificativo, Bilancio di Esercizio, Organigramma, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, Codice Etico e Procedure interne (Politica Ambientale; Politica per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori, Politica della Qualità);
- analisi di documenti esterni.



Identificazione degli impatti effettivi e potenziali: sono stati mappati gli impatti effettivi, che comprendono gli impatti che si sono verificati o che si stanno attualmente verificando, e gli impatti potenziali, che includono quelli che non si sono ancora verificati ma potrebbero verificarsi in futuro;



Valutazione della significatività degli impatti: il grado di significatività di ciascun impatto è stato valutato mediante un processo di valutazione sviluppato in conformità ai criteri stabiliti dallo Standard, di cui si riporta più sotto il dettaglio;



Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione: nell'ultima fase, si sono stabiliti i temi materiali per la rendicontazione attraverso un processo di prioritizzazione. Dal punto di vista metodologico, i principali impatti, negativi e positivi, sono stati rispettivamente prioritizzati e valutati in base alla loro gravità e probabilità di accadimento.

Analisi di doppia materialità

La significatività di un impatto effettivo è determinata dalla sua gravità, mentre la significatività di un impatto potenziale è determinata sia dalla sua gravità che dalla probabilità di accadere.

Per quanto riguarda la valutazione degli impatti potenziali, la stima della probabilità di accadimento ha tenuto conto di tutte le politiche, procedure ed azioni che l'azienda ha intrapreso per prevenire e mitigare l'impatto identificato.

Un altro elemento fondamentale nell'ambito degli ESRS è l'analisi dei rischi e delle opportunità. Tale analisi rappresenta un pilastro essenziale per la costruzione della doppia materialità in quanto consente alla Società di valutare e gestire in modo proattivo le potenziali minacce e i vantaggi che possono emergere. La fase iniziale comprende la raccolta e l'analisi delle informazioni per individuare rischi e opportunità, coinvolgendo gli stakeholder. Una volta identificati i temi materiali, essi vengono valutati per determinare la probabilità di accadimento e l'entità dell'impatto associato.

Da una prima analisi di doppia materialità, abbiamo individuato 4 pilastri che sono alla base 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.**

L'area tematica riguarda la valorizzazione dei lavoratori attraverso formazione, salute, sicurezza e benessere. Include inoltre il sostegno a enti no-profit e associazioni, con l'obiettivo di generare un impatto positivo anche al di fuori dell'azienda.

Persone

L'attenzione è qui rivolta alla gestione responsabile di energia e acqua, alla riduzione di rifiuti ed emissioni. L'impegno ambientale si estende a tutta la catena del valore, coinvolgendo attivamente anche i fornitori.

Ambiente

Innovazione di prodotto e di processo rappresentano temi basilari per promuovere soluzioni sostenibili sia dal punto di vista ambientale che sociale. Digitalizzazione e miglioramento continuo sono strumenti per ridurre gli impatti e offrire soluzioni avanzate al mercato.

Innovazione

Il quarto pilastro punta al miglioramento continuo della qualità del prodotto, promuovendo una governance trasparente e una gestione responsabile della catena di fornitura.

Governance

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

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

Piano di sostenibilità e obiettivi di miglioramento



Oltre all'impegno di rendicontazione legato alle performance di sostenibilità, abbiamo deciso di iniziare il nostro percorso attraverso l'adozione di una strategia integrata, un Piano di Sostenibilità. Sulla base del processo che ha portato alla definizione della nostra lista degli impatti, e quindi dei temi di sostenibilità più rilevanti per Motor Power Company e i nostri stakeholders, abbiamo individuato **15 iniziative** che ricadono all'interno dei 4 pilastri

Sono state quindi definite tempistiche, priorità, responsabilità e indicatori di performance necessari al loro monitoraggio nel tempo. Il **coinvolgimento**, fin dalle prime fasi, delle nostre principali funzioni aziendali ha fatto sì che venisse garantito un reale coinvolgimento degli stakeholder interni all'azienda, sia in ottica di progettualità che di responsabilità di realizzazione delle iniziative.

Il Piano, in seguito, è stato sottoposto e approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Motor Power Company, che ne ha analizzato i contenuti e la coerenza rispetto alla strategia aziendale. Ci siamo posti l'obiettivo di aggiornare annualmente il nostro Piano, al fine di rendere conto dello stato di implementazione dei progetti e di fissare nuovi obiettivi in un'ottica di miglioramento costante, nella consapevolezza che la sostenibilità non rappresenta un punto d'arrivo, ma un percorso continuo. Il nostro Piano si pone l'obiettivo di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, o SDGs (Sustainable Development Goals), dell'Agenda ONU 2030.

Proprio tale framework, ideato dalle Nazioni Unite, è stato utilizzato come driver strategico per lo sviluppo del Piano di Sostenibilità al fine di fornire un quadro comunicativo chiaro, trasparente e facilmente interpretativo della nostra strategia. Dei 17 SDGs individuati dalle Nazioni Unite, Motor Power Company, direttamente o per mezzo delle organizzazioni con le quali collabora, contribuisce al raggiungimento di 10 obiettivi.

Il piano strategico porterà all'identificazione sia di nuovi goals sia di nuovi KPI di misurazione.

Piano di sostenibilità

1

SOCIAL

- Salute e benessere
- Istruzione di qualità
- Parità di genere
- Lavoro dignitoso e crescita economica
- Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

2

AMBIENTE

- Energia pulita e accessibile
- Consumo e produzioni responsabili
- Lotta contro il cambiamento climatico

4

GOVERNANCE

- Consumo e produzioni responsabili
- Partnership per gli obiettivi

3

INNOVAZIONE

- Imprese Innovazione e Infrastrutture



Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivo a breve termine (1 anno)	Obiettivo 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> 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
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica		Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento dello status e aggiornamento continuo della formazione dei dipendenti
SDG 5 - Parità di genere		Pari Opportunità, Diversità e inclusione sociale	<ul style="list-style-type: none"> Ottenimento della certificazione parità di genere UNI/PDR 125:2022 Sviluppare ed implementare politiche aziendali che promuovono la diversità e l'inclusione, attraverso un Piano Strategico dedicato 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di un piano formativo dedicato per ufficio e mansione andando a lavorare anche sulle soft skills Mantenimento dello status
SDG 3 - Salute e benessere		Permessi speciali aggiuntivi per la cura dei figli, dei familiari e per la Tutela della Genitorialità	<ul style="list-style-type: none"> Ampliamento dell'offerta per tipologia permessi e coinvolgimento di una popolazione sempre più ampia 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento dello status ed eventuale ampliamento

Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivo a breve termine (1 anno)	Obiettivo a medio termine (2-5 anni)	
	SDG 13 - Lotta contro il cambiamento climatico	AMBIENTE	Emissioni GHG	<ul style="list-style-type: none"> • Continuo miglioramento nella riduzione delle emissioni di CO₂ • Installazione colonnine per la ricarica auto elettriche • Messa in servizio del sistema di riscaldamento/condizionamento a pompa di calore 	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di macchinari obsoleti con modelli più efficienti e a basso consumo energetico • Sostituzione graduale dei veicoli maggiormente inquinanti della flotta aziendale con mezzi di classe energetica più performante.
	SDG 7 - Energia pulita e accessibile		Efficientamento energetico	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione di soluzioni per ridurre il consumo di rifiuti pericolosi e non pericolosi
			Packaging sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment della tipologia di imballaggi utilizzati 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo 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	Innovazione tecnologica	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento in R&S per innovazione di prodotto e processo attente alle tematiche ESG

Obiettivi di miglioramento

		Temi materiali	Obiettivo a breve termine (1 anno)	Obiettivo a medio termine (2-5 anni)
<p>SDG 17 - Partnership per gli obiettivi</p>	<p>GOVERNANCE</p>	Etica e integrità	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento delle politiche aziendali in temi di etica ed integrità (Codice Etico) • Adozione di una Politica DE&I; creazione di un comitato DE&I 	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento delle politiche aziendali in temi di etica ed integrità
		Trasparenza aziendale e rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
		Catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment della catena di fornitura per identificare la sostenibilità dei fornitori più significativi • Continuo coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori sulle tematiche ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment della totalità della catena di fornitura per identificare la sostenibilità dei fornitori • Implementazione di un codice di condotta fornitori
<p>SDG 12 - Consumo e produzioni responsabili</p>				
<p>SDG 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

I rapporti con i fornitori

Innovazione e digitalizzazione

Imballaggi - Packaging

Il valore economico generato e distribuito

Il valore economico generato e distribuito riflette la ricchezza creata dall'azienda e come questa viene distribuita agli stakeholder che hanno direttamente o indirettamente contribuito alla sua creazione. L'analisi del valore economico generato e distribuito, secondo l'impostazione dei principi ESRS, definisce le dimensioni del valore economico generato (ricavi) e le dimensioni del valore economico distribuito (costi operativi, retribuzioni e benefit, remunerazione dei fornitori di capitale e servizi, remunerazione della pubblica amministrazione, investimenti nella comunità).

Nel 2024 abbiamo generato un valore economico pari ad Euro 30.145k, composto dai ricavi e proventi derivanti dalla gestione caratteristica, da quella finanziaria e da quella accessoria.

Valore Economico Generato e distribuito	2024
A.Valore economico diretto generato	30.145.155€
Ricavi	27.467.949 €
Altri ricavi	1.099.520€
Proventi da partecipazione	1.546.261€
Proventi finanziari	31.425€
B.Valore economico distribuito dall'azienda	28.858.097€
Risorse Umane	6.908.536€
Fornitori per costi operativi	15.661.473€
Fornitori di servizi	5.650.644€
Stato	75.733€
Comunità	10.005€
Capitale di credito	551.707€
(A-B) Valore economico trattenuto	1.287.058€

Il valore economico generato è stato distribuito per il 96% tra gli stakeholder con i quali abbiamo intrattenuto rapporti economici rilevanti e che hanno apportato risorse quali lavoro, investimenti, servizi, materie prime contribuendo di fatto a generare la ricchezza della società. In particolare, il valore economico distribuito è pari ad Euro 28.858k, ed è così ripartito:



La catena del valore: innovazione, efficienza, sostenibilità



La catena del valore: innovazione, efficienza, sostenibilità

In Motor Power Company, ogni processo inizia da una relazione: quella con il **cliente**.

L'ascolto attivo delle sue esigenze è il punto di partenza per generare valore reale. Se necessario, l'esigenza del nostro cliente diventa il motore di un'attività di **ricerca e sviluppo** orientata a progettare soluzioni tecnologiche su misura, innovative, affidabili e sostenibili.

Una volta definita la soluzione, si attiva l'intera catena del valore, che si articola in un percorso integrato e fluido. La **gestione degli ordini**, resa più efficiente dalla digitalizzazione dei processi, garantisce tempi rapidi, tracciabilità e riduzione dell'uso di risorse. Parallelamente, la fase di **approvvigionamento** si fonda su criteri di responsabilità: selezioniamo fornitori che condividano il nostro impegno verso la sostenibilità e la qualità, costruendo una filiera virtuosa e trasparente.

La **trasformazione** prende forma nel nostro reparto produttivo, dove ogni componente viene realizzato e assemblato con attenzione, ottimizzando l'uso di risorse, riducendo al minimo gli sprechi.

Il prodotto, completato e controllato, viene infine distribuito, tornando al **mercato** come risposta concreta a un'esigenza specifica e, al tempo stesso, come risorsa condivisa e replicabile. È così che, da un bisogno individuale, nasce una proposta di valore collettiva, capace di generare impatto positivo lungo tutta la filiera.

A garantire coerenza e qualità lungo tutta la catena del valore c'è un sistema di gestione integrato, costruito su basi solide: la certificazione **ISO 9001** per la qualità, **ISO 14001** per la gestione ambientale e **ISO 45001** per la salute e sicurezza sul lavoro.

Questi standard ci permettono di analizzare rischi e opportunità, ridurre sprechi, controllare i costi, migliorare la produttività e assicurare la soddisfazione del cliente.

Un modello orientato al miglioramento continuo e alla creazione di valore per tutti gli stakeholder.



I rapporti con i fornitori



Mantenere una relazione sostenibile con i fornitori è fondamentale per garantire un approvvigionamento etico, minimizzare l'impatto ambientale e favorire la resilienza aziendale a lungo termine. Prioritizzando **pratiche sostenibili e una comunicazione aperta con i fornitori**, le aziende possono migliorare la trasparenza della catena di approvvigionamento, ridurre i rischi e contribuire agli obiettivi di sostenibilità dell'intero settore.

Consapevoli della centralità di tale aspetto, ci impegniamo a monitorare e gestire responsabilmente il rapporto con i nostri fornitori, privilegiando partner che favoriscano modelli di business sostenibili.

La gestione dei fornitori è di responsabilità diretta di Ufficio Acquisti e Qualità nelle fasi di accredito, monitoraggio e nella gestione degli aspetti amministrativi. La fase di accredito di nuovi fornitori prevede la **verifica del possesso di requisiti** reputazionali, di qualità e di rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori in linea con quanto previsto dal nostro Codice Etico e il nostro MOG 231.

I rapporti con i fornitori

Motor Power Company crede nell'importanza dello sviluppo di sinergie, nella stretta collaborazione e nel coinvolgimento a lungo termine dei propri fornitori, i quali non solo garantiscono l'affidabilità della performance produttiva, ma condividono allo stesso tempo i valori e le aspettative della Società anche in termini di standard etici, ambientali e sociali.

Nelle attività di scelta, selezione e valutazione dei fornitori devono essere sempre garantiti l'imparzialità ed il rispetto di tutti gli interlocutori e, soprattutto nelle trattative, devono essere sempre osservati i principi definiti dal Codice Etico di Motor Power Company.

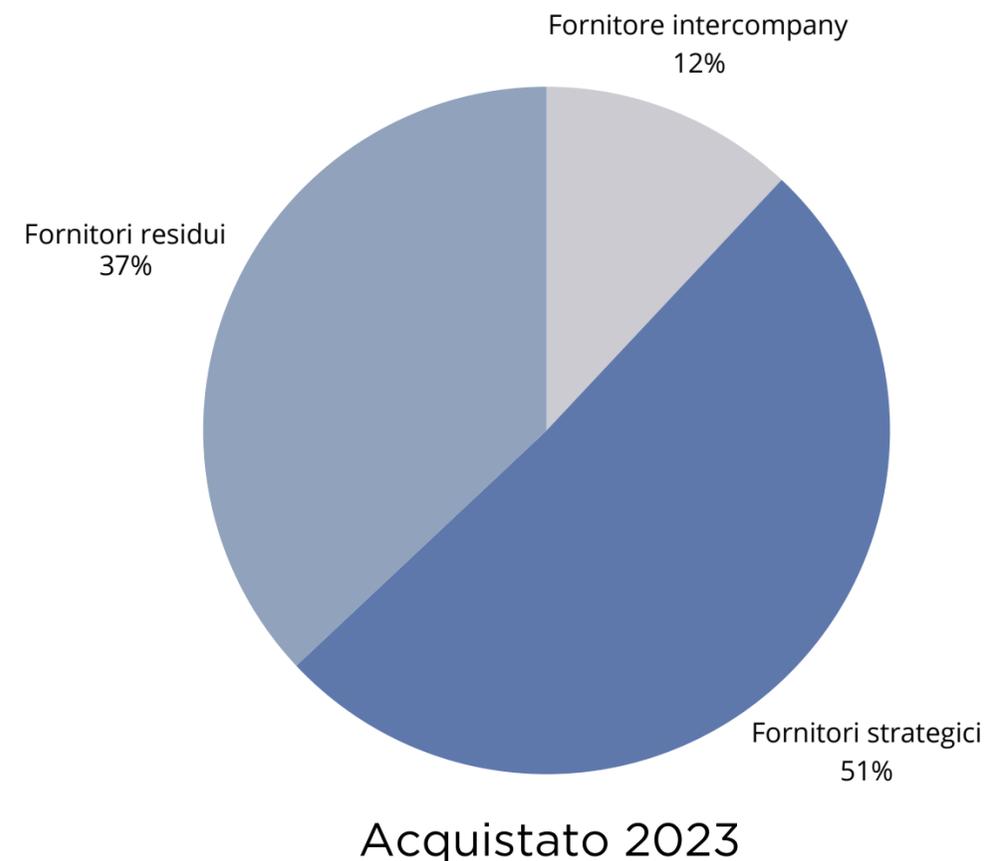
Nel corso del 2024 è stata realizzata la prima analisi ESG sulla catena di fornitura di Motor Power Company, coinvolgendo un campione di 16 fornitori strategici.

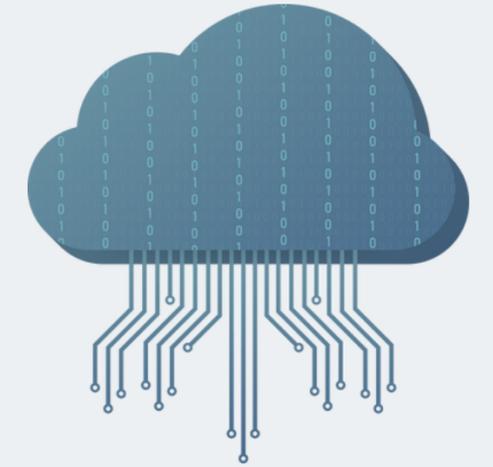
La selezione dei fornitori è stata fatta partendo dalla valutazione del rischio potenziale dal punto di vista finanziario, reputazionale o di sostenibilità delle macro - categorie di fornitura in cui sono stati catalogati tutti i fornitori di Motor Power Company attivi al 31 dicembre 2023. Sulla base di questa prima analisi sono stati definiti i pesi di ciascuna categoria di fornitura rispetto alla selezione del campione. Complessivamente sono state selezionate 16 imprese tenendo conto del peso nella macro - categoria in base al totale acquistato nel 2023. Tali fornitori selezionati rappresentano circa il 51% della spesa fornitori 2023.

L'analisi è stata condotta attraverso l'invio di un questionario, composto da numero 16 domande.

Hanno risposto al questionario 13 su 16 fornitori invitati alla compilazione, che rappresentano circa il 45% del totale di spesa per fornitori nel 2023.

Le evidenze emerse saranno tenute in considerazione nello sviluppo del percorso, di cui nel 2025 saranno definiti gli step successivi.





Innovazione e digitalizzazione

L'innovazione è una **priorità** che ci ha sempre contraddistinto sin dalle origini, un processo creativo che nasce nel reparto R&D e prende forma nella produzione.

Le **attività di R&D** vengono integrate con la partecipazione degli altri reparti tecnici dell'impresa. Il processo di co-engineering con il cliente permette di andare a comprendere a fondo le necessità in termini di moto e controllo sugli assi delle macchine, si arriva quindi a definire un progetto la cui realizzazione viene dapprima simulata, poi testata sui banchi prova in laboratorio e successivamente a bordo macchina. Il **processo** si sviluppa su una fase di prototipazione realizzata completamente in house, per avviare, dopo la validazione, la fase di industrializzazione e produzione di serie.

Per scelta strategica, vogliamo mantenere il controllo dei processi di avvolgimento e magnetizzazione, che sono i due punti di maggior rilievo tecnologico nella produzione di un servomotore elettrico; attorno a queste due fasi vengono progettati anche tutti gli altri step fondamentali relativi alla componentistica meccanica, elettrica ed elettronica e tutta la parte di montaggio, fase di collaudo e test. La grande specializzazione e competenza della supply chain consente di ricorrere a forniture e collaborazione con partners di primo livello.

A livello organizzativo, la nostra produzione è suddivisa nei seguenti reparti, ognuno predisposto con **attrezzature e impianti dedicati**:

- magazzino entrata merci;
- controllo qualità in entrata;
- reparto avvolgimento;
- reparto rotor e magnetico;
- reparto lavorazioni meccaniche, prototipi e pezzi speciali;
- reparto assemblaggio motori;
- reparto assemblaggio riduttori;
- reparto spedizioni.

Ogni anno investiamo in progetti finalizzati all'**innovazione tecnologica di prodotto e di processo** perseguendo uno sviluppo sostenibile nel tempo.

I progetti innovativi sono focalizzati principalmente su alcuni pilastri:

- Miglioramento dell'efficienza del motore;
- Miglioramento densità di potenza;
- Digitalizzazione dei processi e introduzione di logiche 5.0;
- Ricerca di nuovi materiali e configurazioni elettromagnetiche;

Le spese R&D negli ultimi anni hanno sempre raggiunto importi significativi, con importi intorno al milione di euro annui.

Di particolare rilievo i continui investimenti in digitalizzazione, in particolare il progetto di **Factory Data Analytics** attraverso la raccolta, lo scambio e l'analisi di dati provenienti da macchine e impianti lungo il processo produttivo interno di fabbrica mediante ausilio di piattaforma software dedicata e relativa sensoristica.

Il progetto ha lo scopo di implementare una piattaforma software in cloud con l'obiettivo di raccogliere ed analizzare i dati del processo produttivo interno provenienti da: macchine e impianti, attrezzature e banchi di collaudo, software e infrastruttura IT. La raccolta e la disponibilità dei dati in tempo reale, permetterà di avere importanti informazioni per il miglioramento del posizionamento dell'azienda sul mercato e dei prodotti. Si prevedono inoltre miglioramenti in termini di **sostenibilità ambientale** e una ricaduta positiva delle **competenze** degli operatori di produzione.

Nel 2023, abbiamo avviato e sviluppato 6 progetti di R&D, di cui di 2 di innovazione di prodotto e 3 di innovazione di processo, progetti proseguiti anche nel 2024.

In sintesi, l'obiettivo è quello di raccogliere e analizzare i tanti dati che provengono dalle nostre attrezzature, dalle macchine e impianti con lo scopo di migliorare efficienza produttiva, dei nostri processi e del prodotto stesso. I dati, se ben sfruttati e organizzati, sono una fonte essenziale di conoscenza, informazioni preziose al miglioramento continuo che hanno una diretta ricaduta su:

- qualità dei processi e dei prodotti;
- competenze delle persone;
- sicurezza.

L'attività di ricerca e sviluppo è un pilastro strategico sia sotto un profilo competitivo per rispondere all'evolversi del mercato, sia sotto il profilo della sostenibilità. Molti dei progetti già sviluppati e in corso hanno come target di miglioramento l'efficienza energetica, la riduzione dei consumi delle materie prime impiegate nel processo produttivo ed il miglioramento dell'affidabilità e della durata dei prodotti riducendo gli impatti ambientali.



Imballaggi – Packaging

Il packaging riveste un ruolo importante nel preservare la qualità dei prodotti sia in acquisto che in vendita, assicurando la massima sicurezza per gli utilizzatori finali e la sostenibilità ambientale. Siamo consapevoli che una corretta politica ambientale debba rivolgere l'attenzione anche sul packaging. Per questo, nel 2024 abbiamo avviato un **processo di assessment** degli imballaggi per cercare di ridurre l'impatto ambientale dei materiali utilizzati e utilizzare, se è possibile, materiali riciclabili.

Abbiamo analizzato i materiali di imballaggio utilizzati per confezionare i nostri prodotti, ovvero una raccolta di dati per comprendere le tipologie di materiali con particolare attenzione a materiali plastici, cartacei e altri supporti.

Abbiamo, in seguito, coinvolto i nostri fornitori chiedendo a loro informazioni dettagliate per ciascun codice di imballo, al fine di comprendere l'origine dei materiali utilizzati.

In particolare, abbiamo chiesto ai fornitori di fornirci indicazioni sulla tipologia di materiale grezzo utilizzato, sulle certificazioni ambientali associate e sulla percentuale di contenuto riciclato. A supporto di questa analisi, abbiamo fornito loro linee guida preferenziali, volte a orientare le scelte verso materiali più sostenibili, suddivisi nelle seguenti categorie:

Materiale	Requisiti Consigliati	Materiali da Evitare
Cartone	Min. 70-80% riciclato, preferibile FSC o > 80% post-consumo	—
Inchiostri	Preferibili a base d'acqua o oli vegetali	Inchiostri con metalli pesanti o solventi
Plastiche	Preferibili PP, PE, PET, > 50% riciclato post-consumo, prive di SVHC, BPA	PVC, EPS, EPF, plastiche nere o termoindurenti.

Il nostro impegno prevede la continua ricerca di soluzioni innovative puntando sempre più su materiali riciclati o compostabili, e su tecniche di confezionamento che minimizzino il volume e il peso.

Con i fornitori locali stiamo inoltre valutando la possibilità di utilizzare packaging e contenitori riutilizzabili, al fine di ridurre sprechi e rifiuti.

Attraverso questi passi, intendiamo ridurre sensibilmente il nostro impatto sull'ambiente e ci impegniamo a monitorare costantemente i progressi, ad aggiornare le nostre politiche e a coinvolgere tutte le nostre parti interessate in questo importante cammino verso un futuro più verde, responsabile e sostenibile.

3 Valorizzazione delle persone

In questa sezione

Le persone

Diversità e pari opportunità

Formazione

Salute e sicurezza

Benessere aziendale

Lavoratori nella catena del valore



Le Persone

Le persone sono una risorsa strategica per il successo di Motor Power Company e a loro è rivolta particolare attenzione ed impegno per creare un ambiente lavorativo sicuro e positivo, in cui ognuno possa avere la possibilità di esprimere i propri talenti e sentirsi stimolato a fare sempre meglio.

Dimostriamo costantemente impegno nel valorizzare i nostri dipendenti, offrendo loro supporto nel percorso di sviluppo professionale e garantendo la tutela della salute e sicurezza. Sono molti e diversi, durante l'anno, i momenti di scambio e confronto che la direzione aziendale organizza per dialogare con i dipendenti, tenerli aggiornati sulle dinamiche aziendali e riconoscere la giusta attenzione al lavoro di tutti per il successo dell'impresa.

Il Codice Etico contiene i principi e i valori che guidano le attività quotidiane, con riferimento, in particolare modo all'impegno verso il rispetto delle persone che lavorano in Società, la tutela della loro integrità fisica e morale, al riconoscimento della valorizzazione dei meriti e delle competenze professionali.

Promuoviamo la parità di genere ed un equo trattamento durante la fase di selezione e per tutto il percorso lavorativo e – con riferimento a tutte le diversità – ci impegniamo a costruire un ambiente di lavoro sicuro e privo di discriminazioni, prevaricazioni o molestie per i nostri dipendenti e collaboratori esterni. Per sottolineare tale impegno, lavoriamo costantemente a nuovi progetti, iniziative, meccanismi per potenziare le procedure interne.

Selezione del personale

Ci impegniamo a garantire un processo di selezione trasparente, oggettivo e privo di discriminazioni e miriamo ad identificare i candidati più idonei per ogni ruolo, basando la valutazione esclusivamente sulle competenze, le esperienze e le attitudini richieste.

Valorizziamo la diversità in tutte le sue forme e crediamo che un ambiente di lavoro inclusivo sia la chiave per l'innovazione e la crescita. Per questo, il nostro processo di selezione è costruito su principi di equità e inclusione: senza distinzione di genere, età, origine o qualsiasi altra caratteristica personale.

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo adottato le seguenti misure:

- definizione chiara dei profili: ogni ruolo è associato a un mansionario, con competenze dettagliate e oggettive, che indica le conoscenze, le abilità e le esperienze necessarie.
- Colloqui strutturati: i colloqui sono condotti utilizzando domande strutturate e comportamentali, per garantire una valutazione equa di tutti i candidati.
- Feedback costruttivo: forniamo un feedback tempestivo e costruttivo a tutti i candidati, sia quelli selezionati che quelli non selezionati.
- Monitoraggio e miglioramento: monitoriamo costantemente l'efficacia del nostro processo di selezione e apportiamo modifiche, se necessario, per garantire un continuo miglioramento.

Promuovendo una cultura aziendale inclusiva e rispettoso delle diversità, miriamo a costruire un ambiente di lavoro dove tutti i dipendenti si sentano valorizzati, motivati e sicuri.



Risorse Umane

98% dei lavoratori è assunto tramite contratto a tempo indeterminato.

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Di seguito, la Società presenta i dati chiave dei propri lavoratori:

Genere	Numero di lavoratori	%
Maschio	87	57%
Femmina	65	43%
Totale	152	100%

Al 31 dicembre 2024 il nostro organico è composto da **152 lavoratori** localizzati in Italia di cui il 57% uomini e il 43% rappresentato dalla popolazione femminile, includendo all'interno anche i lavoratori interinali.

Numero lavoratori per tipologia di contratto/per genere	2024		
	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	64	85	149
A tempo determinato	1	2	3
Totale	65	87	152



Risorse Umane

Nella tabella sottostante vengono riportati i dati sui **lavoratori non dipendenti** di Motor Power Company, che nel 2024 ammontano in totale a 11 unità come lavoratori interinali.

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

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

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

Come riportato all'interno della tabella sottostante relativo ai dipendenti per **categoria occupazionale**, al 31 dicembre 2024, gli operai sono la categoria maggiormente rappresentata, costituendo il 57% della popolazione aziendale. Gli impiegati costituiscono invece la seconda categoria rappresentata, con una percentuale pari al 41%, seguiti dai quadri, a quota 2%.

Numero di dipendenti per categoria e genere	2024			
	Donne	Uomini	Totale	%
Quadri	1	2	3	2%
Impiegati	27	31	58	41%
Operai	33	47	80	57%
Totale	61	80	141	100%

Risorse Umane

Ogni neoassunto, a prescindere dal tipo di mansione che svolgerà, rappresenta un valore aggiunto e pertanto riteniamo che il momento della selezione del personale debba essere gestito ancor più attentamente. Ci siamo dotati di una procedura di ricerca e selezione del personale dove vengono definite le modalità da seguire e gli strumenti da utilizzare a tal fine. La valutazione del personale da assumere si basa sulla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. La Direzione Risorse Umane ha la responsabilità dell'applicazione e del rispetto di questa procedura, e decide i canali più opportuni per il reclutamento, come le banche dati di curriculum vitae, archivi di scuole professionali ed università, inserzioni su internet oppure incarichi a società di somministrazione del lavoro. Le tabelle, di seguito, mostrano i dettagli delle assunzioni e delle cessazioni per genere e fascia d'età nell'anno 2024.

Per quanto riguarda le assunzioni si attestano pari a 5 di cui 3 donne e 2 uomini. Si mantiene un trend positivo in termini di attrazione delle risorse più giovani nella fascia under 30 e fascia 30-50.

Si registrano, in totale al 31.12.2024, un numero pari a 4 di cessazioni di cui 2 donne e 2 uomini.

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

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

Caratteristiche dei non dipendenti nella forza lavoro dell'impresa

Il personale temporaneo è formato da interinali e stagisti/tirocinanti, in particolare nel 2024, abbiamo usufruito di 9 lavoratori interinali.

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Rispettiamo tutte le norme di legge relative ai contratti collettivi che interessano tutti i nostri lavoratori.

Nella tabella si riporta il tasso di turnover calcolato per l'anno 2024, escludendo i lavoratori interinali

	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Turnover negativo - cessazioni	0%	1,42%	1,42%	2,84%
Turnover positivo - assunzioni	0,71%	1,42%	1,42%	3,55%
Turnover complessivo	0,71%	2,84%	2,84%	6,38%

Donne	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale	Uomini	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Turnover negativo - cessazioni	0%	0,71%	0,71%	1,42%	Turnover negativo - cessazioni	0%	0,71%	0,71%	1,42%
Turnover positivo - assunzioni	0,71%	0,71%	0,71%	2,13%	Turnover positivo - assunzioni	0%	0,71%	0,71%	1,42%
Turnover complessivo	0,71%	1,42%	1,42%	3,55%	Turnover complessivo	0%	1,42%	1,42%	2,84%

Diversità e pari opportunità

Tutte le persone vengono trattate con lo stesso rispetto e dignità e hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera. Ci impegniamo a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel pieno rispetto della normativa vigente. In conformità con i valori espressi nel Codice Etico, ripudiamo e contrastiamo ogni discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, alla condizione fisica, allo stato di salute, alla nazionalità, alle origini etniche, al colore, all'orientamento politico o sindacale, alla religione, all'ideologia o altre convinzioni personali dei suoi interlocutori. Abbiamo adottato apposite procedure per la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione, che impegnano tutto il personale e quanti a vario titolo collaborano con esso (fornitori, consulenti, clienti, ecc.). L'obiettivo è mantenere un ambiente e un'organizzazione del lavoro fondati su principi di correttezza e lealtà, evitando qualsiasi comportamento o azione contraria al Codice Etico.

Matrice di diversità

La tabella sottostante riporta le indicazioni del numero dei lavoratori suddivisi per categoria e fascia d'età. Nel 2024 la maggior parte dei lavoratori di Motor Power Company ha un'età compresa tra i 30 anni ed i 50 anni (52%), i quali risultano per il 41% impiegati e per il 59% operai.

Numero di lavoratori per categoria/ fascia d'età	2024			
	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	Totale
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	3	3
Impiegati	8	32	17	57
Operai	6	47	39	92
Totale	14	79	59	152

Salari adeguati

La società rende noto che tutti i lavoratori impiegati internamente ricevono una retribuzione adeguata in linea con il CCNL Metalmeccanico.

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 10 di cui 4 uomini e 6 donne.

Genere	Numero di dipendenti con disabilità
Uomini	4
Donne	6
Totale	10

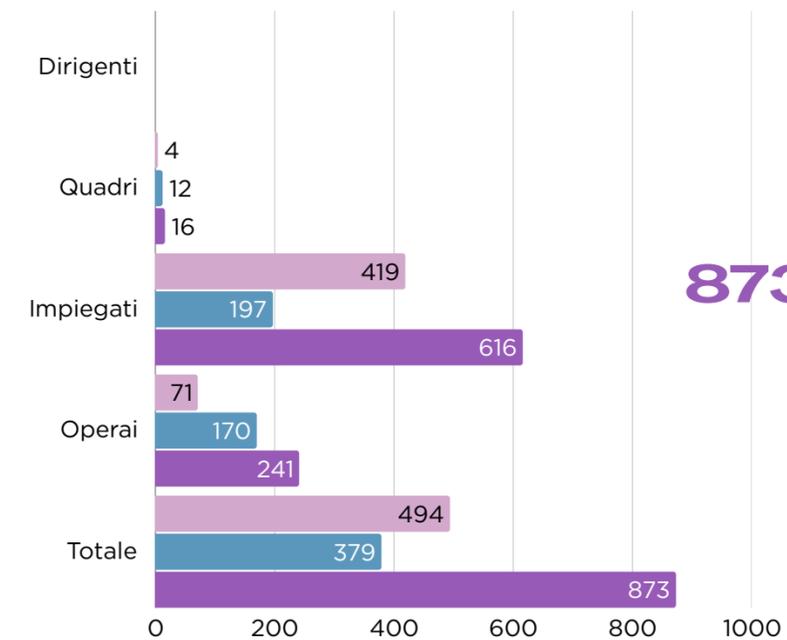
Formazione



La formazione dei dipendenti contribuisce alla crescita professionale e al successo della Società. La formazione continua permette di acquisire nuove competenze, migliorare le prestazioni e di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di settore. Investire nella formazione può contribuire a ridurre il turnover, in quanto i dipendenti sono più propensi a rimanere con una società che investe nel loro sviluppo professionale.

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Garantiamo a tutto il personale che opera in azienda un adeguato livello di informazione, addestramento e formazione. La **valorizzazione del merito** e delle competenze interne è pertanto al centro dei progetti formativi nel corso del 2024. Ciascun dipendente viene adeguatamente addestrato a svolgere in modo corretto le mansioni assegnate, mediante l'affiancamento e la supervisione di personale interno esperto. Crediamo che un personale ben addestrato sia in grado di affrontare le sfide in modo più efficace, migliorare la qualità del lavoro e promuovere l'innovazione. Infine, una forza lavoro ben addestrata può dare all'azienda un vantaggio competitivo sul mercato, consentendo di rimanere al passo con i cambiamenti e di sfruttare opportunità emergenti.



873 ore di formazione nell'anno 2024

In particolare, la categoria professionale maggiormente coinvolta nelle attività formative è stata quella degli impiegati (**616 ore medie**), seguita dagli operai (**241 ore medie**), e dai quadri (**16 ore medie**). In generale, le ore di formazione media dei dipendenti di genere femminile sono superiori rispetto quelle dei colleghi di genere maschile.

Salute e sicurezza

Misure di salute e sicurezza

I nostri obiettivi di salute e sicurezza vengono definiti per le singole funzioni, tenendo conto degli aspetti significativi di sicurezza sul lavoro, degli obblighi di conformità associati e dagli elementi che emergono dalla valutazione dei rischi. Durante gli anni passati Motor Power Company ha conseguito la certificazione UNI ISO 45001, che attesta la presenza di uno specifico sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Ci impegniamo quotidianamente in attività volte a promuovere una cultura della prevenzione e ad assicurare la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti. Nel caso in cui si verifichi un incidente, le persone preposte indagano sulle modalità di accadimento, cercando di ripercorrere le cause che hanno portato all'incidente per valutare l'adattamento dei processi interni. Risulta pertanto estremamente preziosa la collaborazione dei dipendenti che, tramite apposite segnalazioni, possono evidenziare situazioni di pericolo o fornire spunti di miglioramento. Per quanto riguarda la formazione specifica sul tema della salute e sicurezza in azienda, adottiamo un approccio di tipo preventivo che si declina fornendo ai lavoratori tutte le informazioni e la formazione necessaria in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, nel corso del 2024 i nostri dipendenti sono stati **formati su temi di Salute e Sicurezza** per un totale di 592 ore.

Dati sugli infortuni lavoratori	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Numero di infortuni sul lavoro	3	1	4
Ore lavorate	88.041	141.523	229.564
Indice Di Frequenza (N. Infortuni * 1.000.000)/Ore Lavorate	34,08	7,07	17,42

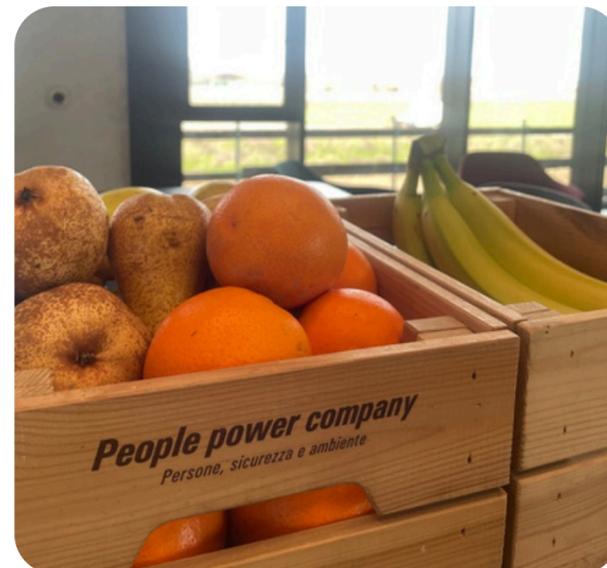


Benessere aziendale

Misure di equilibrio tra lavoro e vita privata

Motor Power Company si pone il preciso obiettivo di generare benefici per i propri lavoratori, in particolare l'azienda si impegna a creare un **ambiente di lavoro positivo, agile e stimolante**, che valorizzi le capacità del singolo e che consenta ad ogni soggetto di crescere dal punto di vista umano e professionale.

Le iniziative a favore dei lavoratori sono tra le più diversificate, in particolare abbiamo scelto di distribuire la **frutta biologica** una volta a settimana, affidando la consegna alla Cooperativa Agricola La Lucerna, che rappresenta un esempio di economia buona sul territorio, situata a pochi km dalla sede di Motor Power Company.



Per rispondere in maniera positiva alle esigenze personali e familiari dei lavoratori, è prevista la possibilità di usufruire di **orari di lavoro flessibili** ed è previsto lo strumento del part-time, anche reversibile per particolari esigenze, seppur la maggior parte dei lavoratori (circa il 90%) possiede un contratto full-time.



Tutti i lavoratori hanno la possibilità di **utilizzare i mezzi aziendali**, fuori dall'orario di lavoro, per i propri traslochi o trasporti di oggetti ingombranti. L'uso dei veicoli è regolato da alcune disposizioni che sono condivise nel sito intranet aziendale.



Benessere aziendale

L'eccellenza di Motor Power Company è frutto della maestria delle persone che ogni giorno lavorano all'interno del nostro stabilimento. Per ringraziare e dimostrare il nostro profondo riconoscimento a tutto il personale, nel corso degli anni abbiamo sempre investito in iniziative di **welfare & benefit**.

Le ore di smartworking usufruite nel 2024 ammontano a 3.433 così suddivise:

Donne: 1.704 ore

Uomini: 1.729 ore



Ci impegniamo costantemente ad accogliere le esigenze dei nostri collaboratori, cercando di garantire un bilanciamento tra lavoro e vita privata. Questo si traduce nella possibilità di usufruire dello **smartworking**, secondo dei criteri che possono garantire il benessere delle persone senza compromettere la continuità lavorativa. Tale soluzione consente sicuramente un benessere e una conciliazione vita casa - lavoro, ma anche un risparmio in termini di emissioni e quindi beneficio per l'ambiente.



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:

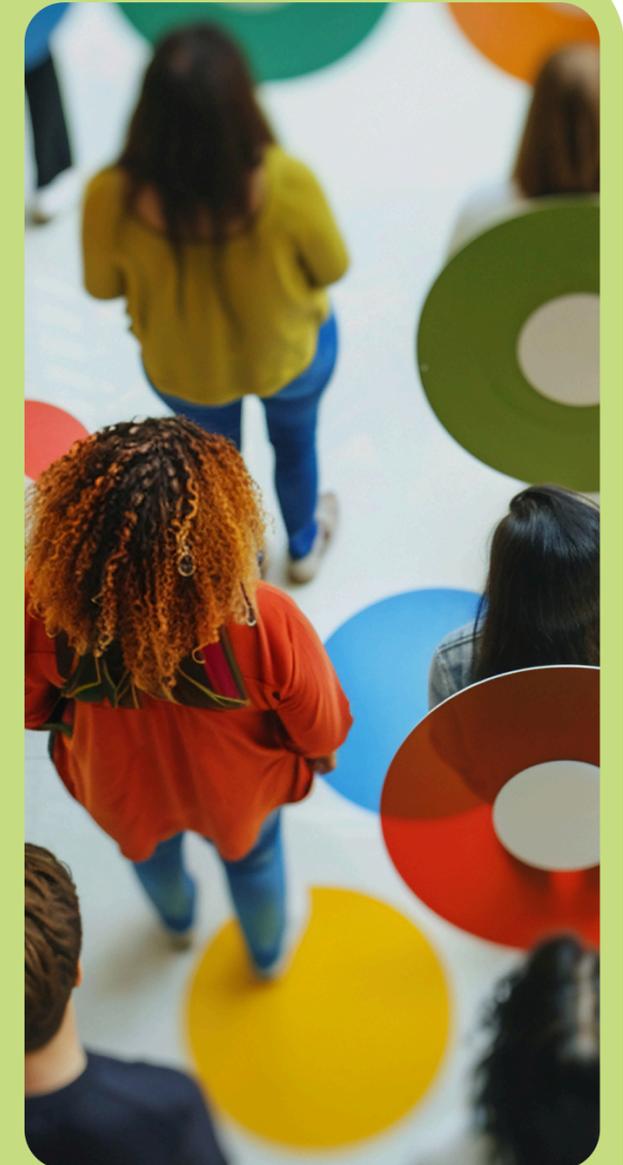
Acquisto di beni: buoni spesa, carburante, gift card per una molteplicità di esercizi commerciali.

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.



Benessere aziendale

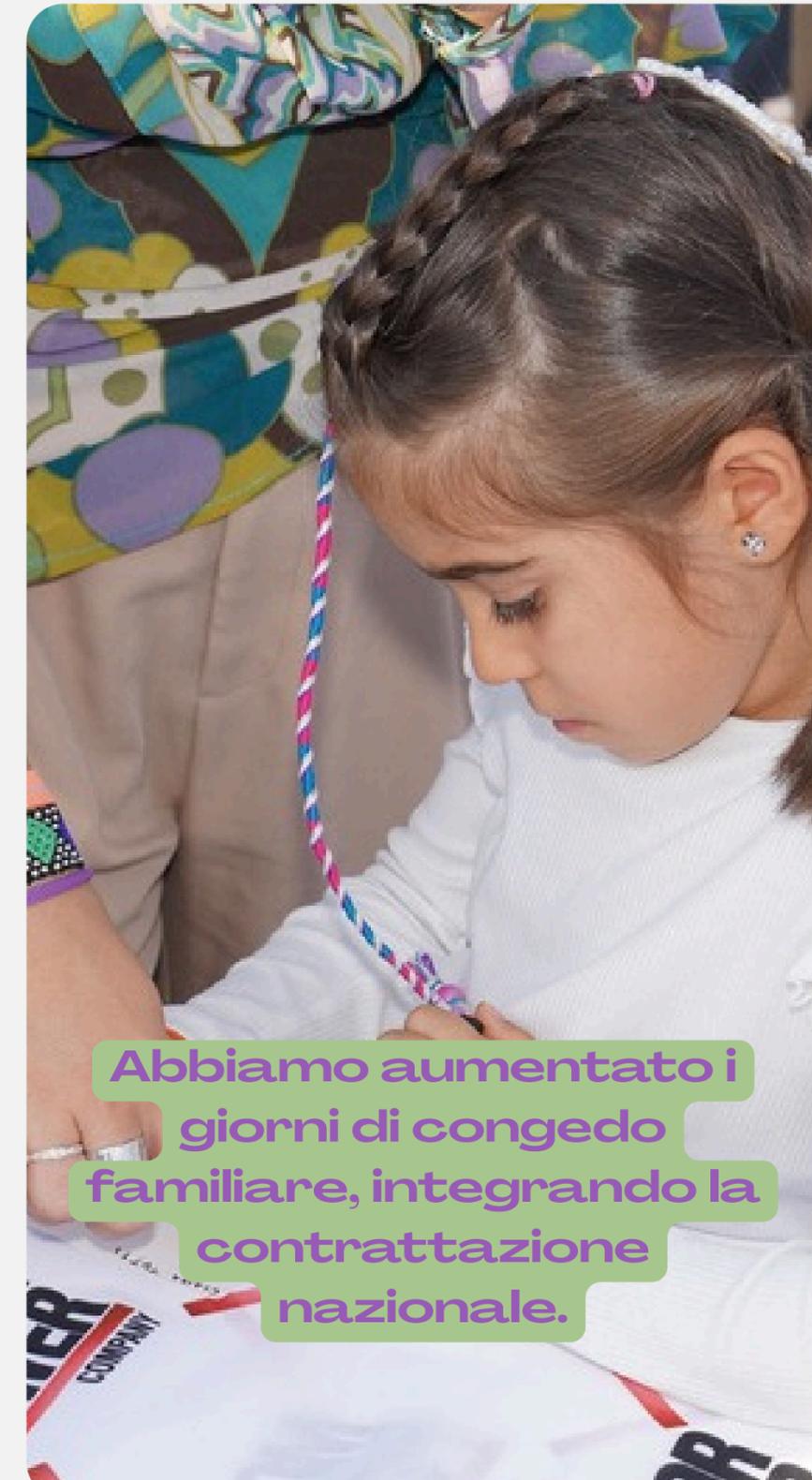
In **contrattazione aziendale di II livello** (estesa anche ai lavoratori interinali), abbiamo concesso ulteriori benefit quali:

- Permessi speciali aggiuntivi individuali per la **cura dei figli** minorenni
- Permessi speciali aggiuntivi individuali per la **cura dei genitori** over 65.

Contrattazione aziendale II livello	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Numero lavoratori che hanno usufruito permessi speciali (Assistenza malattia figli fino a 14 anni)	3	3	6
Numero lavoratori che hanno usufruito permessi speciali (Assistenza malattia familiari oltre i 65 anni)	6	5	11

La Società è attenta a supportare i lavoratori in ogni fase del **congedo parentale**, si riporta di seguito la tabella riassuntiva dei dati del 2024:

Congedo parentale	2024		
	Donne	Uomini	Totale
Numero lavoratori che hanno usufruito del congedo parentale	3	0	3
Numero lavoratori rientrati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	2	0	2
Numero lavoratori rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti nei 12 mesi successivi al rientro	2	0	2



Abbiamo aumentato i giorni di congedo familiare, integrando la contrattazione nazionale.

Benessere aziendale

L'azienda promuove momenti di condivisione tra lavoratori come attività comuni di volontariato a favore del territorio e attività sportive di gruppo.

Nel 2024 abbiamo diffuso un sondaggio per partecipare a corsi di pilates e ginnastica funzionale in azienda, e nel 2025 inizieremo le attività.



Le attività di volontariato

Le attività di fitness



Benessere aziendale

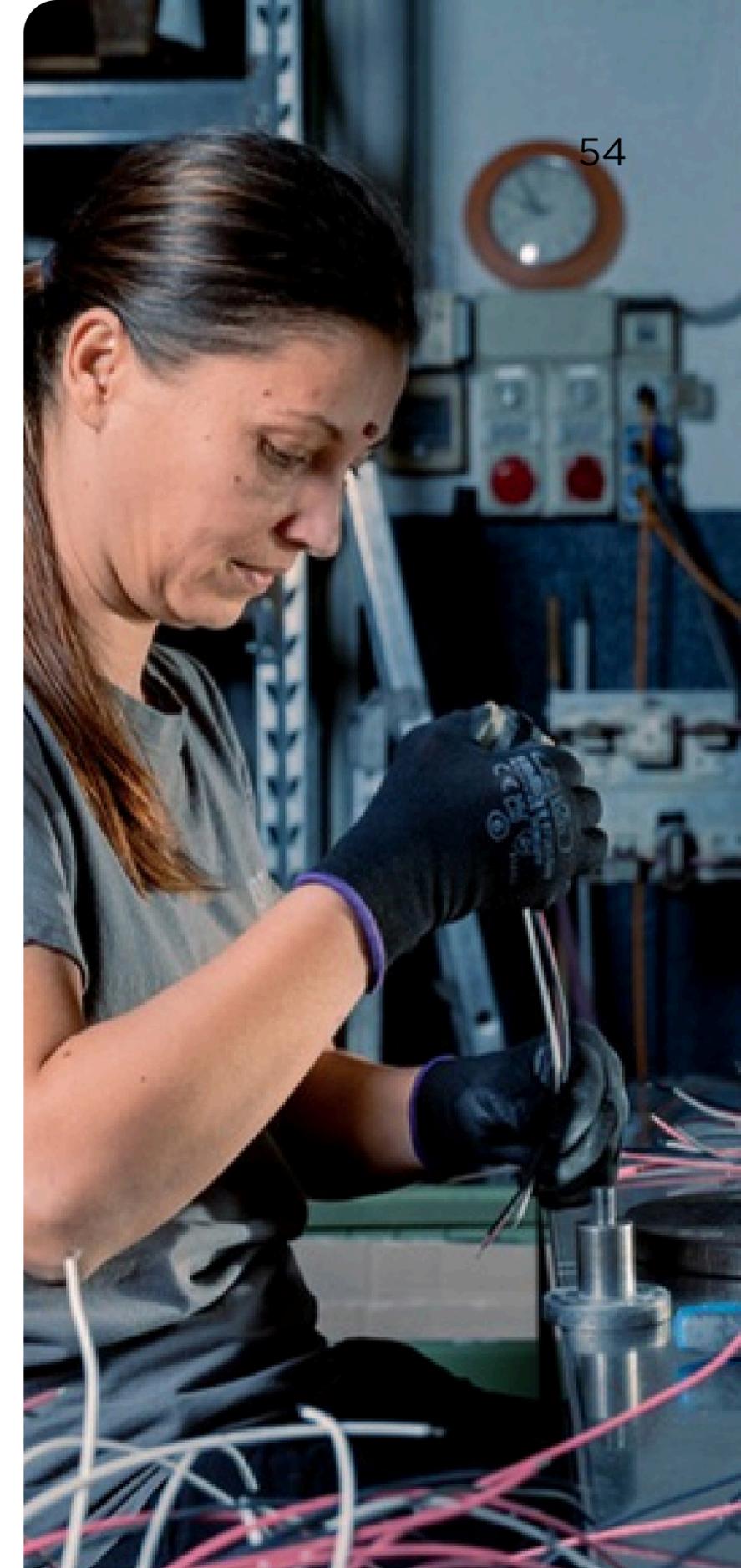
Metriche di remunerazione

L'adeguatezza dei salari influisce direttamente sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti. Un salario più equo e competitivo riconosce il valore del lavoro svolto e incoraggia il personale a impegnarsi al massimo delle proprie capacità. Offrire salari adeguati può contribuire a ridurre il turnover, in quanto i dipendenti sono più propensi a rimanere in una società che riconosce e ricompensa. Un salario equo migliora l'immagine e la reputazione della società, attirando talenti qualificati e motivati.

Siamo attenti alla parità di genere e di retribuzione promuovendo un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso dei diritti fondamentali dei lavoratori. La **parità di genere** garantisce che uomini e donne abbiano le stesse opportunità di crescita professionale e di accesso alle posizioni di leadership portando anche ad ottenere una maggiore diversità e innovazione sul luogo di lavoro. Garantire la **parità di retribuzione** significa eliminare eventuali disparità salariali basate sul genere, assicurando che uomini e donne siano pagati in modo equo per lavoro di pari valore e competenze equivalenti. Abbiamo iniziato un'analisi dettagliata relativa al divario retributivo, che continuerà anche nei prossimi anni.

Incidenti, reclami e gravi impatti sui diritti umani

Nel corso dell'esercizio, possiamo constatare che **non ci sono stati casi di violazione** riguardanti diritti umani, come discriminazioni per motivi di genere, origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni personali, disabilità, età orientamento sessuale, il lavoro forzato o lavoro minorile. La tematica della discriminazione di genere, in particolare, è stata oggetto di un evento formativo aperto a tutti i dipendenti, con l'intervento della Consigliera delle Pari Opportunità della Regione Emilia Romagna.





Lavoratori nella catena del valore

Secondo i Principi Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards, ESRS), i lavoratori nella catena del valore comprendono i lavoratori a monte e i lavoratori a valle che subiscono un impatto rilevante dalle attività della nostra azienda.

Pertanto, riconosciamo che la tutela dei lavoratori non si esaurisce all'interno dell'organizzazione, ma deve estendersi lungo l'intera catena del valore, comprendendo fornitori, partner, commerciali e tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali.

Ci impegniamo ad operare esclusivamente con fornitori e partner commerciali che **rispettano le normative** nazionali e internazionali in materia di lavoro.

Tra i criteri essenziali richiesti e che saranno confermati dalle aziende con cui collaboriamo vi sono:

- divieto assoluto di lavoro minorile e forzato;
- contratti regolari di lavoro, con garanzia di condizioni salariali eque, orari di lavoro conformi alla legge e piena trasparenza nei rapporti contrattuali;
- parità di trattamento e non discriminazione;
- rispetto dei diritti sindacali, con la possibilità per tutti i lavoratori di aderire a organizzazioni sindacali senza timore di ritorsioni.

Ci impegniamo, quindi, a costruire relazioni con fornitori e partner che condividano i nostri valori etici e sociali.

Al momento non siamo dotati di un canale diretto per raccogliere opinioni e interessi generali dei lavoratori lungo la catena del valore. Per aderire pienamente agli ESRS, nei prossimi anni effettueremo un'analisi quantificata dell'impatto, dei rischi e delle opportunità.



4 Tutela dell'ambiente

In questa sezione
Emissioni in atmosfera
Acqua
Rifiuti



Tutela dell'ambiente

Il management di Motor Power Company, consapevole del proprio ruolo e dei propri obblighi nei confronti dell'ambiente in cui opera, ha intrapreso un percorso di miglioramento delle proprie prestazioni nell'ottica di sviluppare soluzioni di valore e sostenibili, nel rispetto della normativa, e capaci di soddisfare le richieste e le aspettative dei propri Stakeholder.

Abbiamo ottenuto nel 2017 la certificazione del sistema di gestione per l'ambiente secondo la norma **UNI EN ISO 14001:2015** con l'obiettivo di raggiungere una condotta positiva nei confronti dell'ambiente, controllando l'impatto di attività, prodotti e servizi.

Gli obiettivi principali della **Politica Ambientale** possono essere così sintetizzati:

- rispetto delle leggi, norme e regolamenti vigenti relativi al settore e ad altre eventuali prescrizioni sottoscritte dalla Società;
- assicurare l'efficacia, l'efficienza e l'affidabilità, impiegando tutte le risorse necessarie al fine di garantire il rispetto dei principi di diligenza e correttezza;
- coinvolgimento del personale, garantendo un elevato livello di professionalità, anche nelle tematiche di sostenibilità ambientale;
- scelta di partner e fornitori che dichiarino di agire nell'ottica di un miglioramento continuo delle loro prestazioni ambientali;
- operare riducendo la produzione di rifiuti, prevenendo l'inquinamento e provvedendo allo smaltimento di rifiuti in conformità alla normativa in vigore;
- rinnovare sistematicamente il proprio parco automezzi, consentendo di mantenere basso l'impatto ambientale dei veicoli impiegati;
- gestire in maniera sostenibile le risorse naturali e l'energia all'interno della sede aziendale, riducendo gli sprechi e presidiando il monitoraggio e il controllo degli aspetti ambientali.

Abbiamo pertanto definito le linee guida per raggiungere i nostri obiettivi ambientali fra i quali:

- la **riduzione** continua **dei consumi energetici**, attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo dei macchinari e dei processi produttivi;
- l'utilizzo dello **smart working** per l'efficienza della gestione degli uffici nelle sedi aziendali e per l'efficientamento dei consumi energetici;
- la riduzione dell'utilizzo della stampante con conseguente minor utilizzo di carta ed energia;
- l'utilizzo, nel processo produttivo, di **vernici e resine ad acqua**.

In particolare la nuova sede aziendale è stata costruita tenendo conto degli ultimi standard in fatto di efficientamento energetico. E' stato installato un impianto fotovoltaico da 550kW per un totale di 2500mq di pannelli, che nel 2025 è a pieno regime. Si utilizzano, poi, solo pompe di calore per il riscaldamento e il condizionamento, è stato installato un innovativo impianto di riscaldamento a pavimento nei reparti produzione, completano le iniziative l'illuminazione a LED e l'installazione di un sofisticato sistema BMS per la gestione domotica di impianti e della facility.



Emissioni in atmosfera

Nel 2020 ci siamo posti l'obiettivo di ridurre le emissioni CO₂, del 50% entro il 2025.

Per questo motivo, abbiamo messo in atto una serie di misure ed azioni quali l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili, la progressiva sostituzione delle auto aziendali con auto ibride e veicoli elettrici, l'installazione di lampade a led, caldaie e impianti di condizionamento più efficienti e l'installazione di pannelli fotovoltaici.

Motor Power Company ha raggiunto con un anno di anticipo il proprio obiettivo di sostenibilità ambientale.

- **-50,6%** di riduzione totale delle emissioni rispetto al 2020
- **-31,5%** di diminuzione delle emissioni Scope 1 (emissioni dirette da combustibili)
- **100%** di riduzione delle emissioni Scope 2 (emissioni indirette da energia elettrica)

	2020	2024 with 100% EAC
Scope 1 (tons of CO ₂)	276	189,0
Scope 2 market based (tons of CO ₂)	78,5	0
Carbon intensity reduction (tCO ₂ /€ of sales)		-50,6%

L'energia utilizzata nelle operazioni aziendali ha un impatto significativo, pertanto gestiamo le risorse energetiche con attenzione, tenendo monitorati i consumi e studiando nuovi progetti di implementazione di tecnologie a supporto.

I consumi di energia riguardano l'energia utilizzata per il funzionamento delle attrezzature, degli impianti produttivi e per le attività svolte nelle sedi operative.

Nel 2025 entrerà in funzione l'impianto fotovoltaico sul capannone della sede nuova, aumentando la quota di energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile.

Abbiamo sensibilizzato i lavoratori con l'intento di migliorare il consumo consapevole di energia e sono stati implementati interventi tecnici come la sostituzione delle lampadine impiegando tecnologia a led. Ci poniamo, pertanto alcuni obiettivi quali:

- maggiore sensibilizzazione dei dipendenti sull'importanza di ridurre gli sprechi energetici;
- migliorare l'efficienza energetica adottando tecnologie che permettano di ridurre il consumo energetico (apparecchiature più efficienti).



In particolare i consigli, in ambito energetico, che abbiamo condiviso con i lavoratori sono i seguenti:

- privilegiare la luce solare a quella artificiale;
- spegnere le apparecchiature elettroniche quando non si usano per lungo periodo e non mantenerle in stand-by;
- spegnere le luci quando si esce dagli ambienti di lavoro;
- spegnere le fotocopiatrici e stampanti alla fine della giornata;
- mantenere una temperatura non superiore a 20° gradi d'inverno e non inferiore a 25° d'estate e controllare l'apertura delle finestre.



Nel dettaglio, **le emissioni CO₂**, si distinguono in:

- emissioni **scope 1**: emissioni di gas serra generate direttamente dall'organizzazione (la fonte è di proprietà o controllata operativamente dalla stessa). Appartengono a questa classe le emissioni legate al riscaldamento dei locali e quelle generate dai veicoli di proprietà dell'organizzazione.
- emissioni **scope 2**: emissioni di gas serra generate indirettamente dall'organizzazione, derivanti dalla produzione di energia acquistata.

Le emissioni Scope 2 possono essere calcolate con due diverse metodologie:

- Location based: secondo questa metodologia le emissioni di gas serra sono calcolate applicando un fattore di emissione medio, relativo all'insieme di fonti energetiche primarie utilizzate a livello nazionale per la produzione dell'energia elettrica (il cosiddetto mix energetico).
- Market based: questa metodologia richiede di calcolare le emissioni utilizzando specifici fattori di emissione relativi ai fornitori da cui proviene l'energia acquistata. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo nullo.

Acqua

Il nostro approccio verso le risorse idriche

Per il momento, condividiamo una valutazione qualitativa che rappresenta il nostro approccio attuale alle acque e risorse marine. Dato il nostro business, i nostri stakeholder potrebbero ritenere improbabile che i nostri processi abbiano un impatto rilevante sulle acque e risorse marine. Se vi sono impatti rilevanti, probabilmente sono da ricercare a monte della catena di valore. Fino a questo momento non abbiamo identificato effetti a valle rilevanti sulle acque e risorse marine, derivanti dall'uso o lo smaltimento dei nostri prodotti da parte dei clienti. A differenza degli altri temi ESRS, i nostri clienti in genere non pensano all'acqua come a un criterio che potrebbe escluderci come fornitore.

Processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine

Nella nostra matrice della materialità la "Gestione risorse idriche" è un aspetto non materiale. Gli ESRS forniscono un elenco di aspetti rilevanti standardizzato, da cui le aziende devono selezionare quelli pertinenti per la propria catena di valore. L'ESRS distingue tra consumo idrico, in cui l'acqua viene impiegata per creare il prodotto finale, e il prelievo idrico, in cui l'acqua viene utilizzata nei processi, ad es. per pulire, ma viene poi rilasciata nuovamente. Come produttori di motori, riteniamo che il nostro consumo idrico sia minimo, per questo ci concentriamo sulla rendicontazione dei prelievi idrici. Non raccogliamo dati sugli scarichi di acque e non siamo coinvolti nell'estrazione e uso di risorse marine. Tuttavia, nell'ambito dell'impegno per la responsabilità ambientale e l'attenzione ai costi della nostra azienda, incoraggiamo tutta la realtà a ridurre il consumo idrico.

Politiche connesse all'acqua e alle risorse marine

Il nostro impegno ad un utilizzo efficiente delle risorse, la prevenzione dell'inquinamento e la gestione ambientale attraverso lo standard ISO 14001, considera l'acqua una risorsa da gestire responsabilmente.

Abbiamo analizzato la nostra attività, l'ubicazione del suo stabilimento produttivo e l'incidenza del consumo idrico nel proprio ciclo di produzione e riteniamo che non sia necessario adottare e definire delle politiche riguardanti l'utilizzo delle risorse idriche e marine.

Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse idriche

Non abbiamo fissato obiettivi idrici da perseguire. Al momento l'acqua non rientra tra gli aspetti rilevanti della nostra catena del valore.

Obiettivi connessi alle acque e alle risorse idriche

Stabiliremo, nei prossimi anni, se eseguire una valutazione del rischio idrico, per poi identificare le eventuali categorie presenti nella catena di approvvigionamento che hanno impatti elevati sull'uso delle acque.

Consumo idrico

I prelievi di acqua riguardano prevalentemente utilizzi di tipo sanitario e produttivo.

 **Consumo di acqua medio annuo m³ 2435**

Rifiuti



La gestione dei rifiuti avviene secondo procedure interne conformi alla disposizione di legge vigenti.

I rifiuti pericolosi e non pericolosi, vengono raccolti nei reparti di produzione in contenitori di prima raccolta ed identificati in base alla tipologia di materiale; vengono periodicamente svuotati da personale autorizzato. I rifiuti vengono stoccati in apposite aree esterne in contenitori idonei al conferimento. Periodicamente, il deposito temporaneo viene svuotato conferendo i rifiuti a società selezionate per il loro smaltimento e/o recupero.

La produzione dei rifiuti è controllata anche negli uffici e nelle aree comuni. Abbiamo da anni intrapreso un percorso per ridurre al minimo l'utilizzo di plastica:

- consegnando a tutti i lavoratori una borraccia che può essere riempita nei vari punti di distribuzione di acqua filtrata e purificata
- nei distributori di bevande delle aree ristoro le tazzine del caffè e le palette sono di materiale completamente riciclabile e vengono raccolte e conferite in apposito consorzio per un corretto riuso del materiale.

Una delle categorie principali è costituita dalla carta e dal cartone derivante dagli uffici e dal packaging della produzione.

Abbiamo condiviso con i nostri dipendenti dei consigli utili in ambito di produzione dei rifiuti:

- effettuare la raccolta differenziata utilizzando gli appositi contenitori per la carta e la plastica
- utilizzare prodotti riciclati e rigenerati (carta e cartucce)
- riutilizzare gli imballaggi se è possibile
- acquistare prodotti con certificazioni ambientali come ad esempio Ecolabel, certificazione europea che attesta il ridotto impatto ambientale del prodotto.

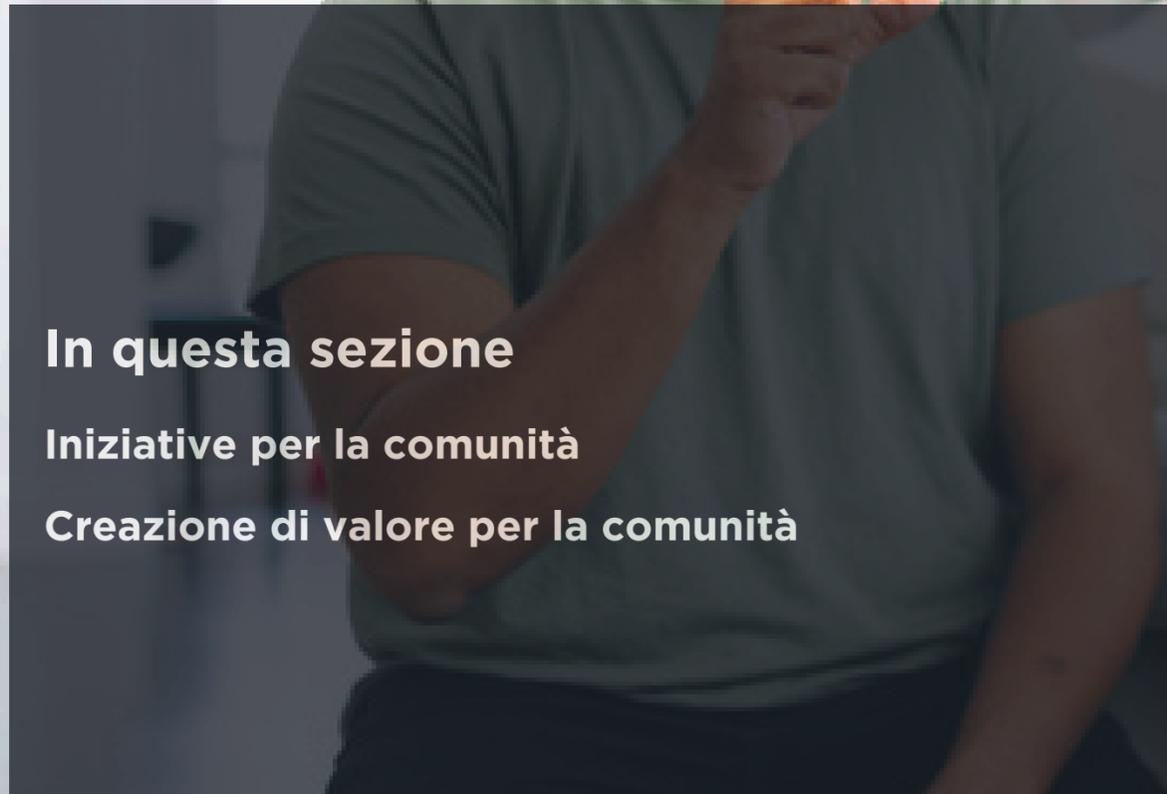
2024	Quantità (ton)	Di cui destinati a smaltimento	Di cui destinati a recupero
Totale rifiuti prodotti	14.81	2.39	12.42
Rifiuti pericolosi per tipologia di materiali	3.91	1.38	2.54
Rifiuti non pericolosi per tipologia di materiali	10.9	1.01	9.89

5 Il nostro impegno verso il territorio e verso le comunità

In questa sezione

Iniziative per la comunità

Creazione di valore per la comunità



Iniziative per la comunità

Il nostro impegno, in relazione al territorio è costante e mirato a massimizzare gli effetti positivi che creino benessere per la comunità; lo facciamo operando responsabilmente per generare valore economico e attribuendo il medesimo grado di priorità alla promozione del progresso sociale e alla salvaguardia delle risorse ambientali.

Ci assumiamo con responsabilità un ruolo attivo, di sostegno e collaborazione, nei confronti del territorio e delle comunità di Castelnovo di Sotto e Reggio Emilia. L'impegno aziendale si concretizza attraverso: **donazioni** volte sia a fronteggiare temporanee situazioni di difficoltà che a sostenere interventi di **solidarietà** sul lungo periodo, **collaborazione** con scuole del territorio ed Istituti Universitari ed iniziative e programmi di **volontariato** aziendale.

Infine, sosteniamo gli alunni delle scuole medie di Castelnovo di Sotto donando **borse di studio** ai più meritevoli sia nella didattica che nel comportamento.



Iniziative per la comunità

Crediamo che un rapporto positivo con la collettività sia alla base di una buona reputazione aziendale presso tutti gli stakeholder oltre ad essere un elemento chiave per attrarre e ritenere le migliori risorse umane.

Abbiamo una costante collaborazione con alcuni Istituti Universitari e superiori in particolare **Università degli Studi di Modena, Parma e Bologna** per tirocini curriculari universitari e stage di alternanza scuola - lavoro con **vari istituti superiori**; promuoviamo, inoltre, attività formative presso ITS Maker in ambito tecnico e HR, trattasi di un istituto tecnico superiore rivolto ai giovani diplomati che intendono svolgere corsi tecnici biennali in linea con il fabbisogno del mondo del lavoro e dei trend industriali del Paese.

Nel 2024, abbiamo accolto i seguenti studenti:

	Nr. Studenti	Di cui donne
UNIMORE	1	1
UNITO	1	1
ITS MAKER	2	
Istituto Superiore ITIS Nobili Reggio Emilia	4	
Totale	8	2



Creazione di valore per la comunità

Nel 2024, abbiamo avviato un progetto di volontariato aziendale, coinvolgendo attivamente i nostri lavoratori in progetti di supporto alle comunità locali.

L'iniziativa ha visto la collaborazione con due importanti realtà del territorio: **Caritas Reggiana** e **Casa Betania**, realtà che si dedicano rispettivamente al sostegno delle persone in difficoltà e all'assistenza nella gestione quotidiana di una comunità.

Una volta individuate le associazioni territoriali, abbiamo avviato un sondaggio interno tramite la piattaforma Teams, accessibile a tutti i dipendenti, per raccogliere le adesioni e le preferenze. In base ai risultati, sono stati formati sei gruppi, coinvolgendo personale sia di produzione sia impiegati. Questa organizzazione non solo ha facilitato la partecipazione, ma ha anche contribuito a rafforzare il senso di **appartenenza** e il **lavoro di squadra**, favorendo l'obiettivo di team building all'interno dell'azienda.

Abbiamo dedicato sei mezze giornate a queste attività, tra settembre e dicembre, svolte durante l'orario di lavoro e regolarmente retribuite. La partecipazione è stata significativa: sei gruppi, per un totale di 27 lavoratori, hanno offerto il loro tempo e il loro impegno a favore di chi ne aveva più bisogno.

Siamo orgogliosi della sensibilità e il senso di responsabilità dimostrata dai nostri collaboratori che hanno partecipato, dando un contributo concreto e prezioso alla comunità.

Riepiloghiamo di seguito le **ore totali** relative la progetto volontariato aziendale:

Categoria	Numero lavoratori	Ore totali di volontariato
Donne	18	72
Uomini	9	40
Totale	27	112

Interventi a favore della comunità 2024	Importo	%
Associazione Chernobyl	2.000 €	31%
Casa Betania	500 €	8%
Caritas Reggiana	500 €	8%
Borse di studio agli Studenti Scuole medie Castelnovo	3.500 €	54%
Totale erogazioni liberali	6.500 €	100%

Per quanto riguarda le prospettive per il futuro, siamo determinati a proseguire e ampliare il nostro impegno verso il volontariato. L'obiettivo è includere nuove associazioni sul territorio, favorendo una partecipazione sempre più diffusa. A ciascun dipendente sarà data l'opportunità di dedicare fino a 8 ore annuali al progetto, confermando così il nostro impegno a lungo termine nel promuovere un impatto positivo verso la comunità.

Parallelamente, abbiamo scelto di sostenere con una donazione le due organizzazioni presso cui abbiamo svolto attività di volontariato, insieme **all'Associazione Chernobyl**, attiva nel supporto a minori provenienti da aree colpite da disastri nucleari, con la quale collaboriamo già da anni.

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il primo 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 (CSRD), 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 2024.

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 30 maggio 2025 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	n/a
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

MOTOR POWER

**MOTOR
POWER**
COMPANY

**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 2024

Via Fratelli Guerra, 23A
42124 Reggio Emilia

 +39 0522 682710



motorpowerco.com



[motor power company](#)