

# REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024



# INDICE

## 0 Introduzione

05 Lettera agli stakeholder

## 1 Il percorso di DBM per la creazione di valore sostenibile

08 1.1 Condivisione della strategia con gli stakeholder

## 2 La strategia di sostenibilità condivisa DBM - GEO.COIL

11 2.1 Il Piano di Sostenibilità 2025-2027

## 3 L'identità aziendale

17 3.1 La società  
18 3.2 La Governance e la struttura organizzativa  
19 3.3 Il nostro impegno per una governance etica  
20 3.4 Creazione e condivisione del valore sostenibile  
21 3.5 Le nostre persone

## 4 Metodologia

25 Metodologia

## 5 La sostenibilità ambientale

27 5.1 Gestione e riciclo dei rifiuti  
29 5.2 Energy management  
31 5.3 Cambiamento climatico e riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra  
33 5.4 Gestione della risorsa idrica

## 6 La centralità delle persone

35 6.1 Capitale umano e valorizzazione delle competenze  
36 6.2 Welfare e benessere dei dipendenti  
38 6.3 Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti  
40 6.4 Salvaguardia della diversità e dell'inclusione delle risorse umane  
41 6.5 Tutela dell'uguaglianza di genere  
42 6.6 Centralità del cliente

## 7 Appendice

50 GRI-ESRS content index  
52 Tabella di raccordo tra i temi materiali e gli SDGs





## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

con la pubblicazione di questo Report di Sostenibilità, **DBM** intende condividere con trasparenza i risultati raggiunti e le prospettive future che guideranno il nostro percorso di sviluppo sostenibile. In un contesto produttivo complesso e in continua evoluzione, il nostro impegno si è concentrato su un obiettivo preciso: quello di coniugare innovazione, qualità e responsabilità per generare valore economico, sociale e ambientale.

Il 2024 ha rappresentato un anno di consolidamento e di slancio: abbiamo continuato a investire nella nostra capacità industriale, nella valorizzazione delle persone e nella qualità del servizio offerto ai clienti, mantenendo una visione integrata della sostenibilità come leva trasversale di miglioramento. Le performance ambientali, sociali e di governance che presentiamo in questo documento sono il risultato di una strategia che pone al centro la trasparenza, l'ascolto e la coerenza tra valori e azioni.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato le attività di monitoraggio ambientale, investito nella formazione del personale e mantenuto elevati standard qualitativi nei processi produttivi. Abbiamo inoltre consolidato strumenti di controllo interni e tracciato con maggiore precisione i nostri impatti, nella consapevolezza che solo ciò che si misura può essere realmente migliorato.

Particolare attenzione è stata riservata alla valorizzazione del capitale umano così come alla relazione con i clienti, ai quali garantiamo affidabilità, ascolto e personalizzazione. Anche il dialogo con la catena di fornitura ha visto un progressivo rafforzamento, in linea con l'obiettivo di costruire relazioni basate su criteri ESG condivisi e misurabili.

La redazione di questo documento è stata un'occasione per riflettere sul significato della sostenibilità nel nostro settore e per definire nuove traiettorie evolutive. Guardiamo con responsabilità agli obiettivi del prossimo futuro, consapevoli che l'equilibrio tra efficienza, innovazione e rispetto delle persone e dell'ambiente è la chiave per costruire un'impresa solida, aperta e lungimirante.

A tutte le persone che, con il loro impegno quotidiano, contribuiscono a questo percorso va il nostro ringraziamento e l'invito a proseguire insieme nella costruzione di un futuro più sostenibile.



Ennio Bertolo, Amministratore Unico





# IL PERCORSO DI DBM PER LA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

## 1. IL PERCORSO DI DBM PER LA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Nel corso del 2024 **DBM** ha avviato un percorso di integrazione dei principi ESG (Environmental, Social, Governance) nella propria strategia aziendale, riconoscendone la crescente importanza nell'attuale contesto industriale. L'iniziativa è partita da un'analisi del settore di riferimento, utile a individuare aree di miglioramento, punti di forza e best

practice. A seguire, è stata condotta una valutazione delle attività di sostenibilità già in atto, confrontandone i risultati con la media settoriale. Le evidenze emerse sono state poi condivise con il management e gli stakeholder, che hanno contribuito a definire le priorità di sostenibilità più rilevanti per l'azienda.





## 1.1 CONDIVISIONE DELLA STRATEGIA CON GLI STAKEHOLDER

Nel corso del 2024 **DBM** ha condotto un’analisi di materialità, processo finalizzato all’individuazione dei principali impatti della società sui temi ESG che integra le valutazioni dal management con i pareri e le aspettative dei principali stakeholder esterni e interni. Questo confronto ha rappresentato un tassello fondamentale nel percorso verso la definizione della strategia di sostenibilità, contribuendo alla costruzione di una solida base conoscitiva su cui fondare il piano d’azione. Il processo ha integrato i principali riferimenti nor-

mativi e gli standard internazionali – tra cui i GRI Standards e gli ESRS – nonché le best practice del settore, garantendo coerenza metodologica e allineamento con le aspettative del contesto di riferimento. L’analisi di materialità ha consentito di selezionare, a partire da una lista iniziale di 16 temi, le 10 tematiche materiali, ovvero le direttrici strategiche su cui il presente report di sostenibilità si fonda. I temi materiali sono riportati di seguito:

### GESTIONE E RICICLO DEI RIFIUTI

Ottimizzare la gestione e il riciclo dei rifiuti generati durante i processi, adottando pratiche che favoriscano la riduzione degli scarti e il recupero dei materiali, contribuendo così a migliorare l’efficienza operativa e a ridurre l’impatto ambientale

### ENERGY MANAGEMENT

Promuovere l’adozione di policy, procedure, certificazioni per la gestione responsabile del fabbisogno energetico e, al contempo, adottare soluzioni per l’efficientamento dei consumi energetici

### GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Attenta gestione della risorsa idrica, attraverso l’adozione di pratiche sostenibili per garantirne un uso efficiente e la definizione di policy per l’approvvigionamento e il corretto conferimento

### CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Massimizzazione del valore generato per i clienti, gestendo proattivamente le loro esigenze, garantendo qualità e tempestività dell’offerta e instaurando con essi relazioni efficaci ed eque

### CAMBIAMENTO CLIMATICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Affrontare la sfida della mitigazione del cambiamento climatico, impegnandosi, in linea con gli obiettivi europei e nazionali, nella riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra, anche attraverso l’implementazione di tecnologie ad alta efficienza energetica e la promozione delle fonti rinnovabili

### CAPITALE UMANO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Riconoscere e valorizzare le competenze, le esperienze e il potenziale delle persone, attraverso processi di valutazione delle performance e programmi di incentivazione e attraverso attività formative, per garantire una gestione efficace delle risorse umane e promuovere il raggiungimento degli obiettivi aziendali

### WELFARE E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Promozione del benessere dei dipendenti attraverso iniziative mirate a migliorare la qualità della vita lavorativa e personale, come leva per la creazione del valore sostenibile

### SALVAGUARDIA DELLA DIVERSITÀ E DELL’INCLUSIONE DELLE RISORSE UMANE

Diffondere e rafforzare una cultura dell’inclusione, non discriminazione e rispetto, promuovendo le diversità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro

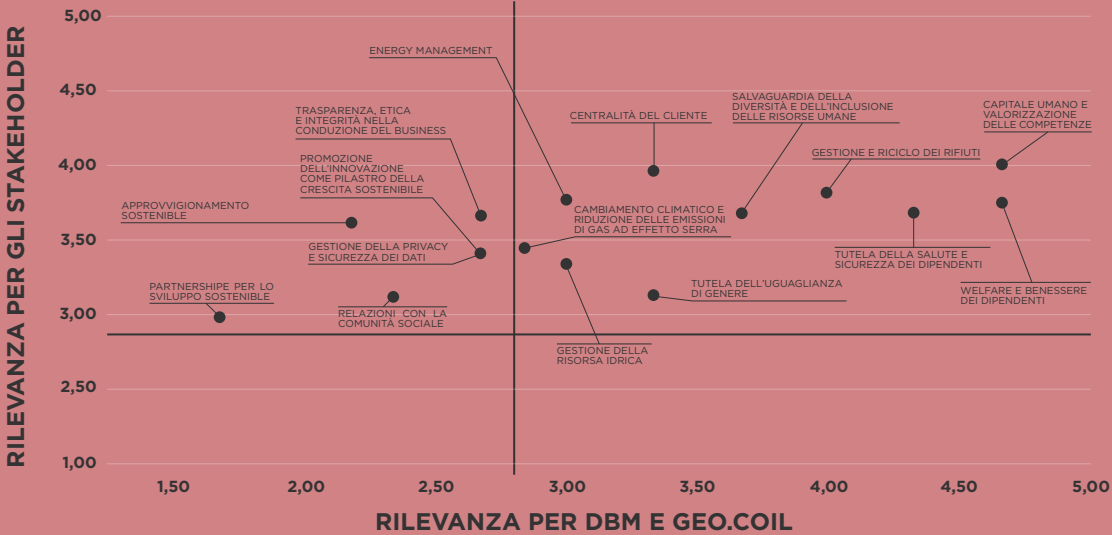
### TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Rispetto delle prescrizioni normative e degli accordi sottoscritti, anche a livello sindacale, in materia di sicurezza, prevenzione, igiene e salute sui luoghi di lavoro e sviluppo di un sistema di identificazione e di valutazione dei rischi

### TUTELA DELL’UGUAGLIANZA DI GENERE

Promozione della parità di genere, di mansioni, di trattamento e di retribuzione in tutti i livelli organizzativi

La matrice di materialità restituisce in forma grafica gli esiti del processo di coinvolgimento degli stakeholder. I temi che si collocano nel quadrante in alto a destra – i cosiddetti temi materiali – rappresentano le priorità strategiche per **DBM** e costituiscono la base su cui si fonda la struttura del presente Report.





## 2. LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ CONDIVISA DBM - GEO.COIL

Nel corso del 2024, **DBM** ha rafforzato il proprio impegno nel promuovere un modello di sviluppo sostenibile, fondato sull'integrazione dei principi ambientali, sociali e di governance all'interno della strategia aziendale. Questa visione si traduce in una gestione responsabile delle risorse, nel monitoraggio degli impatti e nella definizione di obiettivi comuni di miglioramento. La strategia di sostenibilità dell'azienda si sviluppa lungo tre direttrici fondamentali:

- **Ambiente:** promuovere azioni per ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali, rendere più efficiente l'uso delle risorse naturali, contenere le emissioni climalteranti e migliorare la gestione dei rifiuti in ottica circolare;
- **Persone:** investire nel benessere dei lavoratori, tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, valorizzare il capitale umano attraverso la formazione e garantire ambienti inclusivi e rispettosi delle diversità;
- **Governance:** adottare pratiche di gestione ispirate ai principi della legalità, dell'etica e della trasparenza, rafforzare i meccanismi di controllo e favorire la diffusione dei valori ESG lungo tutta la catena del valore.

Il presente Report rappresenta uno strumento di rendicontazione e al contempo un'opportunità di riflessione strategica, utile per misurare i risultati raggiunti e orientare in modo strutturato le azioni future verso un modello aziendale più responsabile e sostenibile.

### 2.1 IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2025-2027

Nel 2024, **DBM** ha formalizzato un Piano di Sostenibilità pluriennale concepito come strumento guida per l'orientamento strategico e operativo delle politiche ambientali, sociali e di governance. Il documento rappresenta il risultato di un percorso strutturato che ha integrato le aspettative degli stakeholder con la visione strategica delle funzioni api-

cali aziendali. Il Piano, che si sviluppa sulle tre dimensioni fondamentali - ambiente, persone e governance - identifica 11 ambiti di intervento, articolati in 32 azioni operative. L'obiettivo del Piano è di promuovere un miglioramento continuo e misurabile, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.



### AMBIENTE

- CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO
- ENERGY MANAGEMENT
- CONSUMO DI RISORSE E MATERIALI
- GESTIONE DEI RIFIUTI

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

### GOVERNANCE

- SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI FORNITURA
- CYBERSICUREZZA
- GOVERNANCE ETICA E SOSTENIBILITÀ

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

Il Piano include obiettivi di breve e medio termine, che spaziano dalla riduzione dell'impronta ambientale all'efficientamento energetico, dalla valorizzazione del capitale umano al rafforzamento della cultura aziendale orientata alla sicurezza, all'inclusione e alla responsabilità sociale. Particolare attenzione è riservata alla gestione responsabile delle risorse, alla tracciabilità dei materiali e alla qualità delle relazioni lungo la filiera. In ambito sociale, il Piano promuove

### PERSONE

- VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO
- SICUREZZA E BENESSERE DEI DIPENDENTI
- COMUNITÀ LOCALE
- CENTRALITÀ DEI CLIENTI

3 SALUTE E BENESSERE

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

5 PARITÀ DI GENERE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

10 RIDURRE LE DISUGLIANZE


17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI


il benessere organizzativo attraverso interventi mirati in tema di formazione, crescita professionale, clima aziendale e welfare. L'attenzione alla persona si riflette anche nella tutela della diversità, nella promozione della parità di genere e nel consolidamento di ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi.

Sul versante della governance, l'azienda si impegna a rafforzare modelli gestionali ispirati a trasparenza, etica e legalità, a promuovere l'adozione di principi ESG nella selezione e valutazione dei fornitori e a garantire la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati trattati.

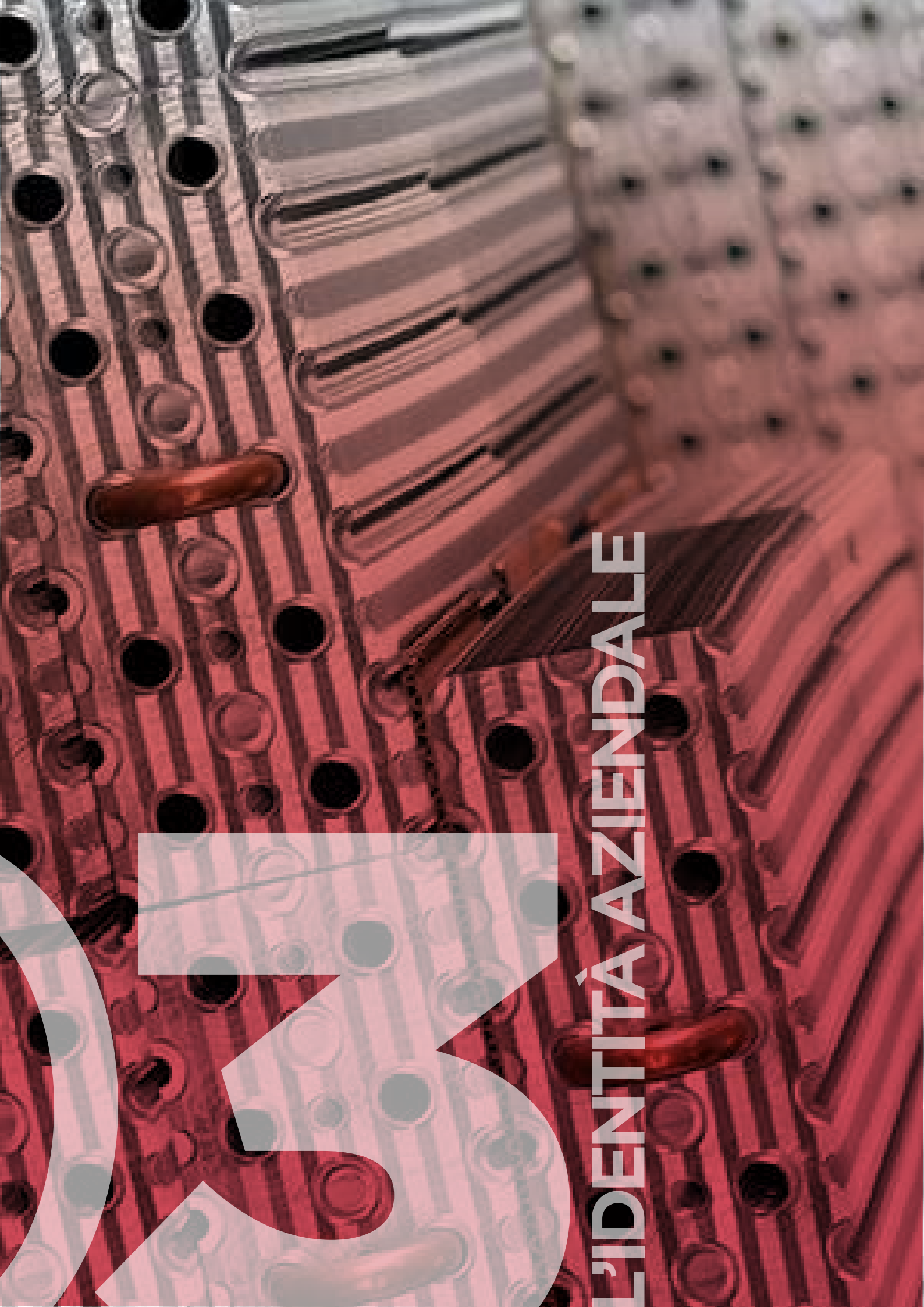
La tabella seguente riassume i principali ambiti e le azioni previste dal Piano di Sostenibilità 2025-2027.

	AZIONI	DESCRIZIONE
CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	Adozione di un sistema formalizzato per la misurazione delle emissioni dirette e indirette di CO <sub>2</sub>	Determinazione delle emissioni (Scope 1 e Scope 2)
	Adozione di un sistema formalizzato per la misurazione delle emissioni indirette di CO <sub>2</sub> - Scope 3	Determinazione delle emissioni (Scope 3) a livello di azienda e di prodotto
	Predisposizione di una Policy GHG	Definizione dei punti fondamentali della policy e approvazione da parte del CDA
ENERGY MANAGEMENT	Ricerca di partner logistici più sostenibili	Valutazione degli impatti derivano dall'attività di logistica e la verifica di soluzioni
	Implementazione di soluzioni di efficientamento energetico	Realizzazione di interventi di efficientamento energetico
CONSUMO DI RISORSE E DI MATERIALI	Avvio di una procedura per la rilevazione dei consumi di risorse naturali	Formalizzazione e implementazione della procedura di consuntivazione del consumo delle risorse naturali
	Adozione di una procedura formalizzata (policy) per la selezione e il controllo delle materie prime	Definizione dei punti fondamentali della policy e approvazione da parte del CDA
	Adozione di un sistema formalizzato per la misurazione e rendicontazione relativo al consumo di packaging	Definizione di KPI e formalizzazione della procedura di consuntivazione
	Rilevazione del consumo di risorse idriche	Formalizzazione e implementazione della procedura di consuntivazione del consumo delle risorse idriche
GESTIONE DEI RIFIUTI E DEI RESIDUI DI LAVORAZION	Recupero e riciclo dei materiali di scarto	Ottimizzazione delle lavorazioni per minimizzare gli sprechi, riutilizzare gli scarti di produzione all'interno dei cicli produttivi e implementare tecnologie avanzate per il trattamento e la rigenerazione dei materiali

 AZIONI	DESCRIZIONE	
VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO	Definizione di un piano di formazione per i dipendenti per lo sviluppo di soft skills (team building, leadership,...), competenze tecniche, in materia di sostenibilità	Predisposizione del piano, definizione del calendario delle lezioni, individuazione del docente
	Recruitment policy	Predisposizione di un documento formalizzato con indicazione delle linee guida, procedure e principi adottati dal Gruppo Geocoil, DBM per guidare il processo di assunzione e reclutamento di nuovi dipendenti
	Introduzione di schede di valutazione delle performance dei dipendenti	Definizione degli obiettivi, dei KPI e del sistema di monitoraggio
	Policy Diversity&Inclusion	Formalizzazione attraverso un documento interno (approvato dal CDA) dei valori, obiettivi, azioni del Gruppo Geocoil, DBM per la salvaguardia della diversità e promozione dell'inclusione
SICUREZZA E BENESSERE DEI DIPENDENTI	Definizione di un progetto di formazione sui temi D&I	Predisposizione di un piano formativo per i dipendenti sul tema D&I
	Nomina di una figura professionale mirata in ambito D&I	Nomina di una figura/comitato interno per promuovere la diversità e inclusione
	Definizione di una policy per la salute e sicurezza sul lavoro	Mappare gli obiettivi e le attività in essere, evidenziare i punti di forza e debolezza, identificare eventuali azioni migliorative
	Formazione sul tema della salute e sicurezza sul lavoro	Definizione di un piano di formazione per i dipendenti sul tema della salute e sicurezza (che ecceda gli obblighi normativi di cui al D.Lgs. 81/2008)
	Definizione di un piano di welfare formalizzato	Individuazione della piattaforma, definizione dell'offerta di servizi, comunicazione ai dipendenti del programma di welfare
	Policy work-life balance	Predisposizione di un documento formalizzato con indicazione delle linee guida, procedure e principi adottati dal Gruppo Geocoil, DBM per promuovere l'equilibrio tra vita lavorativa e privata dei dipendenti
	Analisi del clima aziendale	Analisi del clima aziendale interno attraverso una survey rivolta ai dipendenti
	Clima aziendale e welfare	Creazione di un'area relax e/o spazi per la socializzazione dei dipendenti
COMUNITÀ LOCALE	Organizzazione di attività di team building (cene aziendali, family day,...)	Organizzazione di eventi in azienda che coinvolgono tutti i dipendenti e/o le loro famiglie per promuovere la socializzazione, engagement e attaccamento all'azienda
	Sostegno a progetti di associazioni/ organizzazioni locali	Identificazione di progetti da sostenere tramite erogazioni liberali o sponsorizzazioni a livello locale
CENTRALITÀ DEI CLIENTI	Raccolta dei feedback dei clienti	Creazione di un tool per la raccolta dei feedback dei clienti

 AZIONI	DESCRIZIONE	
SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI FORNITURA	Valutazione ESG dei fornitori	Mappatura della supply chain attraverso la somministrazione di un questionario sulle tematiche ESG ai fornitori
	Predisposizione di una Politica di approvvigionamento responsabile	Definizione dei punti fondamentali della policy e approvazione da parte del CDA
CYBERSICUREZZA	Policy per la tutela della sicurezza informatica	Formalizzazione attraverso un documento interno (approvato dal CDA) delle procedure del Gruppo per garantire la sicurezza dei dati e delle informazioni
	Formazione interna sul tema della sicurezza informatica	Erogazione di corsi di formazione ai dipendenti per la sicurezza informatica
	Valutazione della sicurezza informatica	Analisi sicurezza informatica (penetration test)
GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ	Sviluppo di un sistema di prevenzione delle frodi	Analisi dei potenziali rischi, definizione di azioni e procedure per la prevenzione delle frodi e di sistemi di monitoraggio
	Nomina di un responsabile di sostenibilità	Nomina da parte del CDA di una figura o di un organo interno responsabile della sostenibilità e dell'esecuzione del piano di sostenibilità





### 3. L'IDENTITÀ AZIENDALE

#### 3.1 LA SOCIETÀ

**Fondata nel 1981, DBM S.P.A. è una realtà industriale italiana attiva nella progettazione, produzione e sviluppo di scambiatori di calore a pacco alettato.**

Nel tempo, l'azienda ha consolidato una posizione di rilievo nel proprio settore grazie a un mix di specializzazione tecnica, capacità innovativa e orientamento internazionale; più del 70% della produzione, infatti, è destinato a mercati esteri, tra cui Europa, Stati Uniti, Medio Oriente, Nord Africa e Australia. Con sede a Varallo Pombia (NO), **DBM** opera all'interno di uno stabilimento produttivo altamente automatizzato di oltre 7.500 m<sup>2</sup>.

A supporto di una strategia di crescita sostenibile, nel corso degli anni **DBM** ha investito le proprie risorse nel potenziamento delle capacità produttive, arrivando a disporre di due siti industriali con otto linee pro-

duttive ad alta efficienza e un dipartimento R&D dedicato allo sviluppo di soluzioni su misura per settori ad alta complessità.

L'azienda è parte del Gruppo ASTREA, realtà articolata e sinergica che comprende anche GEOCOIL S.r.l., fondata nel 1999 ad Artegna (UD). La nascita e la strutturazione del gruppo sono il risultato di un percorso imprenditoriale coerente, guidato fin dal 2004 dalla famiglia Bertolo.

La tabella seguente sintetizza le tappe principali della crescita di **DBM** e del gruppo:

1981	1987	1988	1999	2004	2011	2012
milestones						
Fondazione di DBM S.p.A.	Trasferimento nell'attuale sede di Varallo Pombia (NO), con sviluppo progressivo della superficie produttiva e degli uffici	Avvio della strategia di internazionalizzazione: oltre il 70% della produzione è oggi destinata all'estero	Nascita di GEOCOIL S.r.l. (Artegna, UD), con impianto produttivo di 10.000 m <sup>2</sup> e 600 m <sup>2</sup> di uffici	Acquisizione della totalità delle partecipazioni da parte della famiglia Bertolo	Costituzione di ASTREA S.r.l., holding di gruppo, e PLUTO S.r.l., società immobiliare	Fondazione di TECNODBM S.r.l., specializzata in saldature su acciaio inox, con sede nelle vicinanze di DBM

**DBM** è oggi riconosciuta come una realtà dinamica e competitiva, capace di affrontare con successo le sfide di un mercato in costante evoluzio-

ne, grazie a un forte orientamento all'innovazione tecnologica, alla qualità dei processi e alla valorizzazione delle competenze interne.



## 3.2 LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

DBM S.P.A. adotta un assetto di governance coerente con la dimensione e la struttura del gruppo di appartenenza. La sede legale è situata in Via

Ugo la Malfa 10, 28040 Varallo Pombia (NO). Il capitale sociale è detenuto interamente da ASTREA S.R.L..

**ASTREA S.r.l.**

CAPITALE SOCIALE

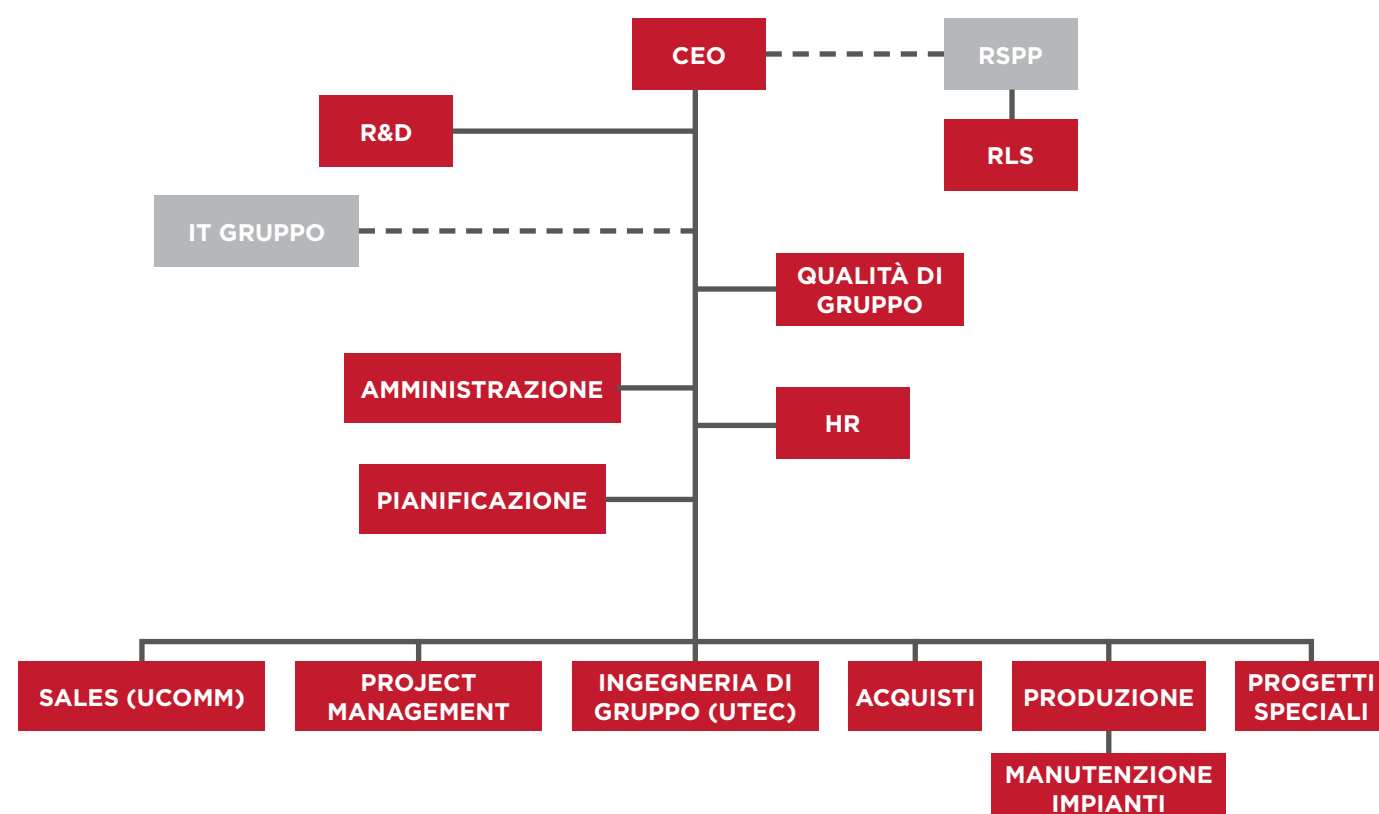
**100%**

L'amministratore Unico è Ennio Bertolo. L'organo amministrativo ha competenza per la definizione degli indirizzi strategici e per la supervisione delle principali aree aziendali.

L'organizzazione interna è articolata per funzioni, con responsabilità assegnate a figure operative che coordinano le attività delle diverse aree, tra cui progettazione, produzione, qualità, amministrazione e vendite. La gestione operativa è affidata alla Direzione Generale, in coerenza con

le linee guida definite dall'Amministratore Unico.

Il modello organizzativo adottato consente un presidio efficace dei processi produttivi e decisionali, in un'ottica di efficienza e integrazione tra le società del gruppo.



## 3.3 IL NOSTRO IMPEGNO PER UNA GOVERNANCE ETICA

Per **DBM**, l'etica rappresenta una componente essenziale della governance aziendale e un principio guida trasversale a tutte le dimensioni della sostenibilità. Operare in modo responsabile significa agire con trasparenza, coerenza e nel pieno rispetto della legalità, valorizzando un approccio fondato sulla correttezza dei comportamenti, sulla fiducia e sulla responsabilizzazione condivisa.

In questo contesto, **DBM** ha consolidato un sistema strutturato per la qualifica e la valutazione dei propri fornitori. La procedura consente di monitorare nel tempo le performance degli operatori coinvolti nella catena di fornitura, tenendo conto di aspetti quali l'affidabilità nelle consegne, la gestione della qualità, la documentazione tecnica e la capacità di risposta in caso di non conformità. L'obiettivo è promuovere un rapporto trasparente e continuativo con i partner esterni, valorizzando competenze, solidità organizzativa e

adesione ai principi condivisi. Il sistema, già operativo, è stato concepito per essere progressivamente aggiornato con criteri ambientali e sociali, in linea con gli standard ESG che orientano l'azione dell'impresa.

Nel corso del 2025, **DBM** prevede di adottare formalmente un Codice Etico, inteso come documento di riferimento per tutte le persone e i soggetti che operano in nome o per conto dell'azienda. Il Codice contribuirà a rendere espliciti i principi su cui si fonda l'agire quotidiano dell'organizzazione, rafforzando l'impegno verso comportamenti improntati alla correttezza, all'equità, alla trasparenza e alla tutela dell'ambiente e della sicurezza. La sua introduzione non risponde a obblighi formali, ma rappresenta un passo coerente con la visione di lungo periodo di **DBM**, che vede nella governance etica un fondamento imprescindibile per una crescita responsabile, solida e condivisa.



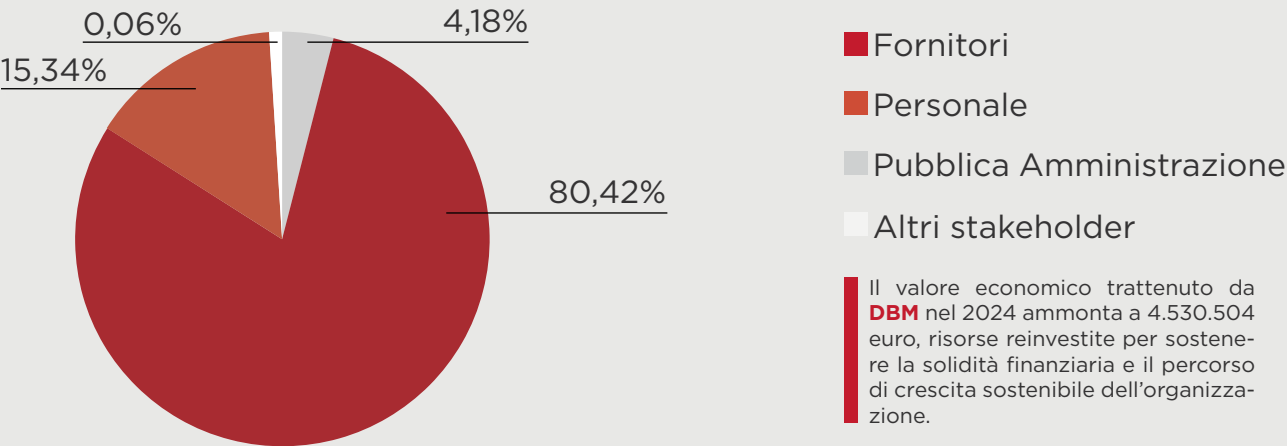
3.4 CREAZIONE E CONDIVISIONE DEL VALORE SOSTENIBILE

Nel corso del 2024, **DBM** ha generato un valore economico complessivo pari a 42.810.527 euro, di cui 38.280.023 euro sono stati distribuiti agli stakeholder sotto forma di remunerazione per beni, servizi, lavoro, imposte e contributi alla collettività. La quota più consistente, pari a 30.786.028 euro (80,4%), è stata condivisa con i fornitori di beni e servizi. Al personale dipendente è stato destinato un ammontare pari a 5.871.334 euro (15,3%), mentre 1.601.235 euro sono stati versati alla pubblica amministrazione e alla comunità (4,2%).

2024

	TOTALE
Valore economico generato da DBM	42.810.527
Ricavi delle vendite	39.900.857
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	2.066.627
Altri ricavi e proventi	802.338
Proventi finanziari	86.449
Svalutazione crediti e partecipazioni	45.744
Valore economico distribuito da DBM	38.280.023
Fornitori	30.786.028
Personale	5.871.334
Capitale di debito	21.426
Pubblica amministrazione	1.601.235
Valore economico trattenuto da DBM	4.530.504
Ammortamenti	471.256
Utile non distribuito	4.059.248

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO DA DBM



3.5 LE NOSTRE PERSONE

Le persone rappresentano il fulcro dell'identità e della capacità competitiva di **DBM**. Il loro contributo è determinante per garantire la qualità dei processi, l'innovazione e la coerenza con i valori aziendali. L'organizzazione si fonda su una struttura snella, composta da profili operativi e gestionali, che riflette la vocazio-

ne manifatturiera dell'impresa e la specializzazione tecnica dei processi produttivi. Al 31 dicembre 2024 il personale in forza risulta essere composto da 126 dipendenti, in crescita rispetto al 2023. La tabella seguente riporta la distribuzione del personale per genere e categoria professionale:

PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE - 2024

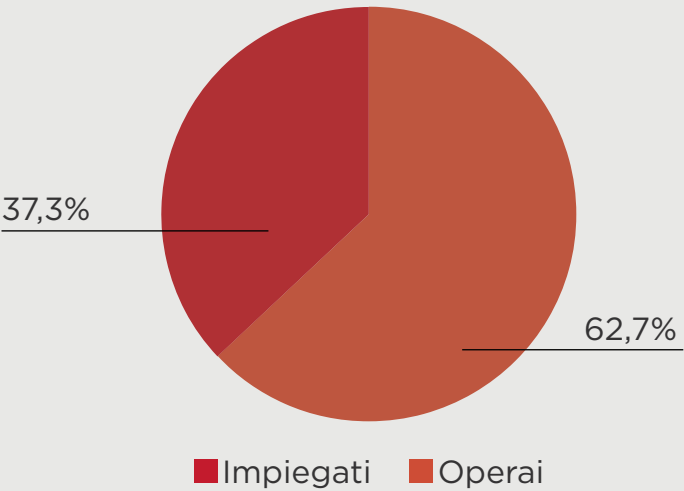
2024

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Impiegati	30	17	47
Operai	66	13	79
TOTALE	96	30	126

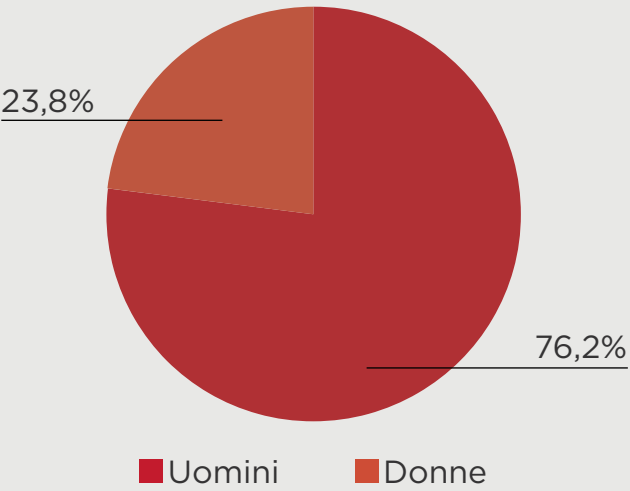
La forza lavoro è suddivisa tra operai (62,7%) e impiegati (37,3%), a conferma di un assetto prevalentemente produttivo ma comunque integrato da competenze gestionali e amministrative. La componente maschile è prevalente, in linea con il contesto industriale in cui l'azienda opera. La presenza femminile, pari al 23,8% del totale, è concentrata in particolare nelle funzioni d'ufficio, dove le donne costituiscono oltre il 36% degli

impiegati. Alla data del 31 dicembre 2024, risultano inoltre attivi 5 lavoratori interinali, impiegati a supporto dei reparti produttivi, e una tirocinante inserita nell'ufficio amministrativo. L'inclusione di percorsi formativi e di ingresso nel mondo del lavoro rappresenta per l'azienda un canale utile per favorire il ricambio generazionale e la diffusione di nuove competenze.

PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA PROFESSIONALE - 2024



PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE - 2024





3. L'IDENTITÀ AZIENDALE

La tabella seguente riporta la suddivisione del personale **DBM** nel 2024 per genere e fascia d'età, offrendo un quadro della composizione anagrafica della popolazione aziendale.

PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE E FASCE DI ETÀ - 2024

2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30 anni	22	4	26
30-50 anni	36	17	53
> 50 anni	38	9	47
TOTALE	96	30	126

Il gruppo di lavoratori compresi tra i 30 e i 50 anni costituisce la fascia più rappresentata, con 53 persone (42%). Seguono i dipendenti con più di 50 anni, pari al 37,3%, mentre i collaboratori sotto i 30 anni rappresentano il 20,6% della forza lavoro. La distribuzione tra uomini e donne si mantiene coerente tra le fasce, con una maggiore incidenza femminile nella classe intermedia (30-50 anni), dove le donne rappresentano circa il 32% dei lavoratori.

PERSONALE SUDDIVISO PER ANZIANITÀ AZIENDALE E GENE-RE - 2024

2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 5 anni	42	19	61
5-10 anni	21	6	27
> 10 anni	33	5	38
TOTALE	96	30	126

La composizione del personale per anzianità aziendale evidenzia una presenza significativa di lavoratori con un'esperienza inferiore ai cinque anni (48,4%). Si tratta di un dato che riflette una fase di rinnovamento e ampliamento dell'organico registrata negli ultimi anni.

PERSONALE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE - 2024

2024

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo indeterminato	84	29	113
Tempo determinato	12	1	13
TOTALE	96	30	126

3. L'IDENTITÀ AZIENDALE

La distribuzione del personale per tipologia contrattuale conferma l'ap-proccio di **DBM** orientato alla stabilità occupazionale. Alla fine del 2024, 113 collaboratori risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, pari a quasi il 90% della forza lavoro. I contratti a tempo determinato riguardano 13 persone.

Il quadro complessivo del capitale umano di **DBM** restituisce un'organizza-zione in equilibrio tra esperienza e ricambio generazionale, caratterizzata da una struttura operativa specializzata, da una crescente attenzione ai per-corsi di inserimento e da un'elevata incidenza di contratti stabili.







#### 4. METODOLOGIA

**Il Report di Sostenibilità rappresenta lo strumento con il quale DBM si impegna a comunicare all'esterno le proprie scelte, le attività e risultati ottenuti nell'ambito della sostenibilità ambientale, della responsabilità sociale e dell'etica nella governance dell'impresa.**

Il perimetro di rendicontazione coincide con l'intera attività di DBM S.p.A. e si riferisce all'anno solare concluso il 31 dicembre 2024. Salvo diversa indicazione, i dati e le informazioni riportate si riferiscono a tale esercizio.

Il presente Report è stato redatto in coerenza con i Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) e gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) nelle loro versioni più aggiornate, oltre a tenere in considerazione i riferimenti metodologici forniti da altri framework internazionali, come il Sustainability Accounting Standards Board (SASB), il World Economic Forum – International Business Council (IBC) e le Linee guida OCSE per le Imprese Multinazionali. Inoltre, sono stati considerati i principali orientamenti e le buone pratiche in materia di sostenibilità applicate a livello nazionale e internazionale.

I contenuti del Report sono stati definiti a partire dall'analisi di materialità, basata sulla valutazione degli impatti connessi alle attività dell'azienda e sulle aspettative dei principali stakeholder. Per agevolare la consultazione e la tracciabilità tra i contenuti del documento e i riferimenti normativi di rendicontazione, è disponibile in appendice l'indice di correlazione denominato "GRI-ESRS Content Index".

La redazione del documento ha coinvolto tutte le principali funzioni aziendali, responsabili della validazione dei dati e delle informazioni afferenti ai rispettivi ambiti.



## 5. LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Operando in un settore industriale caratterizzato da processi produttivi complessi e da un impatto potenzialmente rilevante sugli ecosistemi, **DBM** riconosce la tutela dell'ambiente come uno dei pilastri della propria strategia di sostenibilità.

A partire dai risultati emersi dall'analisi di materialità e in coerenza con gli

obiettivi strategici del piano di sostenibilità, sono stati individuati quattro ambiti prioritari su cui si concentrano le principali azioni ambientali dell'azienda: la gestione e il riciclo dei rifiuti, l'energy management, la lotta al cambiamento climatico e la gestione sostenibile della risorsa idrica.

### 5.1 GESTIONE E RICICLO DEI RIFIUTI

La gestione responsabile dei rifiuti rappresenta per **DBM** un elemento centrale nella transizione verso un modello produttivo più sostenibile. L'azienda è impegnata nella riduzione degli sprechi, nell'ottimizzazione dei flussi di lavorazione e nella valorizzazione dei materiali residui, promuovendo pratiche di smaltimento e riciclo conformi alla normativa ambientale vigente.

Nel quadro degli obiettivi delineati dal proprio percorso di sostenibilità, **DBM** ha posto particolare attenzione al recupero dei materiali da imballaggio, attivando iniziative concrete orientate al riutilizzo, coinvolgendo i dipendenti e promuovendo i comportamenti responsabili. Le attività implementate includono, inoltre, interventi di razionalizzazione nella gestione dei rifiuti legati alla quoti-

dianità aziendale, come l'eliminazione della plastica non necessaria nei prodotti degli uffici e l'implementazione progressiva della raccolta differenziata presso gli stabilimenti amministrativi.

Nel corso del 2024, **DBM** ha monitorato in maniera sistematica le quantità e le tipologie di rifiuti generate dai processi aziendali. La quasi totalità dei materiali raccolti è costituita da metalli derivanti dalle lavorazioni meccaniche, che rientrano in logiche di economia circolare e risultano quasi integralmente recuperabili. L'analisi comparativa dei dati annuali ha evidenziato alcune variazioni tra le diverse tipologie di rifiuto, attribuibili prevalentemente alla variabilità nei volumi produttivi e all'evoluzione delle tecnologie di lavorazione.



RIFIUTI GENERATI DA DBM NEL 2024

RIFIUTI	2023 (Kg)	2024 (Kg)	VARIAZIONE %
NON PERICOLOSI	316.990	318.390	+0,4%
PERICOLOSI	1.890	3.110	+64,5%
TOTALE	318.880	321.500	+0,8%

Nel dettaglio, è stato rilevato un calo dei rifiuti ferrosi, a fronte di un aumento dei quantitativi di rame e metalli misti. I flussi di alluminio e acciaio inox si sono mantenuti stabili, mentre è stato registrato un incremento delle emulsioni oleose utilizzate nei cicli produttivi.

Tutti i conferimenti sono stati effettuati mediante operatori autorizzati, nel pieno rispetto delle disposizioni ambientali vigenti. L’insieme delle azioni intraprese conferma una gestione stabile, controllata e progressivamente orientata a ridurre l’impatto ambientale generato dalle attività produttive.

GESTIONE E RICICLO DEI RIFIUTI. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Gestione dei rifiuti	Ottimizzazione del ciclo dei rifiuti e riduzione degli scarti	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio rifiuti per codice CER</li><li>Conferimento a operatori autorizzati</li><li>Formazione sulla gestione dei rifiuti pericolosi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Consolidare la tracciabilità dei rifiuti</li><li>Valutare nuovi interventi per favorire il recupero e la circolarità dei materiali</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2023	2024
Produzione rifiuti	Totale rifiuti generati	kg	318.880	321.500
Rifiuti pericolosi	Quantità totale di rifiuti pericolosi prodotti	kg	1.890	3.110
Rifiuti non pericolosi	Quantità totale di rifiuti non pericolosi prodotti	kg	316.990	318.390

5.2 ENERGY MANAGEMENT

**DBM** riconosce il tema dell’efficienza energetica come un driver strategico di sviluppo sostenibile. Razionalizzare ed efficientare i propri consumi energetici, infatti, permette di ottenere un duplice beneficio: da un lato ridurre il proprio impatto ambientale e contribuire alla transizione sostenibile, dall’altro migliorare l’efficienza produttiva, rendendo la società più competitiva.

Per questo motivo, sebbene non sia ancora formalmente attivo un sistema di energy management certificato, **DBM** si è dotata di un meccanismo interno di monitoraggio e analisi dei dati energetici, con particolare riferimento ai principali vettori utilizzati: energia elettrica e gas naturale. I consumi vengono rilevati e aggregati su base mensile per ciascun Punto di Prelievo (POD/PDR), consentendo una lettura puntuale dei fabbisogni in relazione alle stagionalità e ai cicli produttivi. Questa modalità di gestione ha permesso di migliorare la tracciabilità dei consumi e di identificare con maggiore tempestività eventuali scostamenti o anomalie rispetto agli andamenti storici. I dati raccolti rappresentano oggi un patrimonio informativo utile per pianificare in modo più consapevole futuri interventi tecnici, valutazioni economiche o progetti di efficientamento.

VARIAZIONE CONSUMI ENERGETICI TRA 2023 E 2024

VETTORE	2023	2024	VARIAZIONE %
ENERGIA ELETTRICA	542.287 (kWh)	678.336 (kWh)	+25%
GAS NATURALE	78.072 (Smc)	88.282 (Smc)	+13%

Al fine di pianificare e razionalizzare investimenti mirati all’introduzione di tecnologie a minor impatto, **DBM** intende ampliare e rafforzare il proprio sistema di monitoraggio adottando strumenti digitali per la lettura automatica dei dati e predisponendo gli indicatori necessari alla valutazione della performance energetica delle singole attività e impianti.



ENERGY MANAGEMENT. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Energy management	Gestione e monitoraggio dei consumi energetici	<ul style="list-style-type: none"><li>Rilevazione puntuale dei consumi di energia elettrica e gas naturale</li><li>Consolidamento banca dati mensile per singolo POD</li><li>Analisi degli scostamenti stagionali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formalizzare un sistema di energy management</li><li>Valutare interventi di efficientamento energetico</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Energia elettrica	Consumo totale di energia elettrica	kWh	678.336
Gas naturale	Consumo totale annuo di gas naturale	smc	88.282
Consumi energetici	Consumi energetici totali	GJ	5.646,6
Rapporto di intensità energetica	Consumo totale annuo di energia/fatturato	GJ/mln euro	141,5



5.3 CAMBIAMENTO CLIMATICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Il cambiamento climatico rappresenta oggi una delle sfide più urgenti e complesse che tutti gli attori impegnati nella promozione della sostenibilità ambientale si trovano ad affrontare. **DBM** riconosce il proprio ruolo nella transizione verso un modello di sviluppo sostenibile e si impegna a monitorare e valutare tutte le proprie fonti di emissioni, sia dirette che indirette. Nel biennio 2023-2024 l'azienda ha intensificato le attività di raccolta e analisi dei dati energetici, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna sugli impatti generati e di orientare con maggiore precisione le future azioni di efficientamento e le strategie di mitigazione. Il calcolo delle emissioni climalteranti per l'anno 2024 è stato effettuato in conformità con i criteri previsti dal Greenhouse Gas (GHG) Protocol, considerando le emissioni dirette (Scope 1), derivanti dall'utilizzo di combustibili fossili, e le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2). Le tabelle seguenti riportano i dati relativi alle emissioni di **DBM** per l'anno 2024:

VARIABILE	DESCIZIONE	UNITÀ DI MISURA	2024
Gas naturale	Gas naturale consumato	smc	88.282
Autoveicoli	Km percorsi da tutti i veicoli aziendali	km	294.625
Energia elettrica proveniente da fonti non rinnovabili	Energia elettrica acquistata e consumata e proveniente da fonti non rinnovabili	kWh	678.336

VARIABILE	UNITÀ DI MISURA	2024
Emissioni dirette da consumi di gas naturale	tCO <sub>2</sub>	170,4
Emissioni dirette legate ai veicoli aziendali	tCO <sub>2</sub>	106,3
<b>Emissioni dirette (Scope 1)</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>276,7</b>
Emissioni indirette da consumi di energia elettrica	tCO <sub>2</sub>	173,0
<b>Emissioni indirette (Scope 2)</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>173,0</b>

Il calcolo delle emissioni indirette, legate al consumo di energia elettrica derivante dall'approvvigionamento in rete, è stato effettuato adottando l'approccio Location-based, che considera il fattore di emissione medio della rete elettrica utilizzata da **DBM** per il consumo di energia.



Nella tabella sottostante vengono riportati i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra (Scope 1 e Scope 2).

FONTE ENERGETICA	UNITÀ DI EMISSIONE/ UNITÀ DI PARTENZA	FATTORE DI EMISSIONE	FONTE
Gas naturale	tCO <sub>2</sub> /smc	0,002	DEFRA (2024)
Energia elettrica (metodo Location-based)	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,255	ISPRA (2023)

ALTRE EMISSIONI INQUINANTI

I due stabilimenti di **DBM** emettono in atmosfera particolato, ossidi di azoto (NOx), diossido di carbonio (CO<sub>2</sub>) e diisocianato, derivanti da combustioni e da altri specifici processi produttivi. Sebbene tali emissioni non superino i limiti imposti dal D.Lgs. 152/2006 “Norme in materia ambientale”, **DBM** si impegna ad effettuare una periodica attività di monitoraggio di tutte le emissioni dei propri camini.

CAMBIAMENTO CLIMATICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Cambiamento climatico e riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	Adozione di misure e strumenti per monitorare e ridurre le emissioni dirette e indirette di CO <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"><li>Raccolta dati su consumi energetici (gas, elettricità)</li><li>Stima delle emissioni Scope 1 e Scope 2 secondo GHG Protocol</li><li>Calcolo puntuale delle emissioni da flotta aziendale</li><li>Avvio tracciamento consumi per mobilità aziendale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Predisporre una Policy GHG</li><li>Estendere la misurazione alle emissioni Scope 3</li><li>Valutare interventi di efficientamento energetico</li><li>Introdurre progressivamente di mezzi aziendali a minore impatto ambientale</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Emissioni Scope 1	Emissioni da gas naturale	tCO <sub>2</sub> e	170,4
Emissioni Scope 1	Emissioni da flotta aziendale	tCO <sub>2</sub> e	106,3
Emissioni Scope 2	Emissioni da energia elettrica	tCO <sub>2</sub> e	173,0
Consumi energetici	Energia elettrica acquistata	kWh	678.336
Consumi energetici	Gas naturale consumato	smc	88.282
Mobilità aziendale	Km percorsi con veicoli aziendali	Km	294.625

5.4 GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

L'utilizzo dell'acqua negli stabilimenti **DBM** è limitato principalmente a finalità igienico-sanitarie e ad alcune attività di supporto alla produzione. In ambito industriale, l'acqua è impiegata in modo mirato per le fasi di collaudo dei prodotti, in particolare per verificare l'assenza di perdite negli scambiatori di calore. Pur non rappresentando una risorsa critica per il ciclo produttivo, l'azienda ne monitora attentamente i consumi, in un'ottica di controllo e responsabilità ambientale.

Il monitoraggio si basa sull'analisi dei dati di fornitura trasmessi dal gestore del servizio idrico integrato, con riferimento alla sede operativa principale situata in Via Ugo La Malfa. Nel biennio di riferimento, i consumi idrici complessivi presso lo stabilimento principale si sono mantenuti sostanzialmente stabili, confermando una gestione regolare e coerente con le esigenze operative dell'azienda.



**DBM**, a partire dal monitoraggio puntuale dei dati, vaglia tutte le soluzioni tecnologiche che riducono l'uso della risorsa idrica. Nel 2024, infatti, ha preso avvio la valutazione di alcune soluzioni tecniche che permetterebbero di riutilizzare parte delle acque impiegate in fase di test degli scambiatori di calore, contribuendo ulteriormente ad un utilizzo responsabile e sostenibile dell'acqua.

GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Gestione della risorsa idrica	Monitoraggio e uso consapevole dell'acqua	<ul style="list-style-type: none"><li>Predisposizione tracciamento consumi</li><li>Analisi storica dei prelievi</li><li>Attività esplorative per migliorare il sistema di controllo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formalizzare un sistema di monitoraggio dei consumi</li><li>Ridurre gli sprechi idrici nei processi di supporto</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2023	2024
Consumo idrico	Volume d'acqua prelevato	m <sup>3</sup>	6.856,6	7.184,3



## 6. LA CENTRALITÀ DELLE PERSONE

Le persone rappresentano il cuore pulsante di **DBM** e costituiscono un elemento strategico per il consolidamento della competitività aziendale nel lungo periodo. Per questo, l'azienda pone al centro della propria visione l'impegno verso la crescita e la tutela dei collaboratori, che si concretizza nelle politiche di formazione, negli strumenti di welfare e nei presidi a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I paragrafi che seguono descrivono il profilo occupazionale dell'organizzazione, le principali iniziative messe in campo per promuovere lo sviluppo del capitale umano e le misure adottate per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sicuro.

### 6.1 CAPITALE UMANO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Il capitale umano rappresenta un asset centrale per **DBM**, fondamentale per garantire la continuità operativa e per sostenere l'evoluzione e la competitività dell'organizzazione nel tempo. L'organico aziendale presenta un equilibrio tra risorse di consolidata esperienza e nuove professionalità, a testimonianza di un'azienda capace di conservare il proprio patrimonio tecnico e, allo stesso tempo, di rinnovarsi con l'ingresso di nuove competenze. Questo equilibrio è accompagnato da una forte attenzione alla crescita del capitale umano, sostenuta attraverso un impegno costante nella formazione, nella condivisione delle competenze e nella costruzione di un ambiente di lavoro fondato sulla responsabilità, sulla sicurezza e sul miglioramento continuo.

Nel corso del 2024 sono state erogate complessivamente 1.703 ore di formazione. Gli interventi hanno incluso l'aggiornamento delle competenze obbligatorie e momenti di affiancamento per il personale neo-assunto, in un'ottica di integrazione

graduale e nei processi aziendali. In continuità con questo percorso, **DBM** ha definito un Piano Formativo per il 2025 che prevede un ampliamento dell'offerta formativa, differenziata per funzioni e aree di competenza. Il programma include corsi comuni a tutta la popolazione aziendale, come l'aggiornamento sul sistema qualità e i moduli in materia di sicurezza, insieme a percorsi specialistici mirati. Tra questi, sono previsti approfondimenti sulla normativa ASME per l'Ufficio Tecnico, un corso di conversazione in lingua inglese per l'area amministrativa, moduli dedicati alla circuitazione per il team commerciale, una formazione ESG sulla gestione dei rifiuti per l'area qualità e sessioni di aggiornamento tecnico orientate all'innovazione per il personale R&D. Parallelamente, **DBM** ha introdotto un sistema interno per il monitoraggio della produttività, con l'obiettivo di valorizzare il merito attraverso indicatori oggettivi e trasversali che permettono di leggere in modo più approfondito l'efficienza operativa, individuando anche aree di miglioramento e guidando la pianificazione



formativa e le politiche di sviluppo. L'azienda intende rafforzare progressivamente questo approccio, integrando elementi di ascolto organizzativo e di feedback costruttivo, per costruire un ambiente di lavoro partecipativo, orientato alla responsabilizzazione e alla crescita condivisa.

CAPITALE UMANO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Capitale umano e valorizzazione delle competenze	Formazione, valutazione e sviluppo delle competenze	<ul style="list-style-type: none"><li>Definizione piano formativo tecnico e trasversale</li><li>Avvio sistema di valutazione della performance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mappare le competenze chiave</li><li>Integrare il sistema premiante con piani di sviluppo individuali</li></ul>
VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Formazione	Totale ore erogate	Ore	1.703
Volumi di produzione	Curvette prodotte	N° unità	1.933.438
Impegno lavorativo	Ore lavorate	Ore	231.086
Produttività media	Curvette per ora lavorata	N° curvette/ora	12,86
Produttività specifica	Batterie per ora lavorata	N° batterie/ora	0,11

6.2 WELFARE E BENESSERE DEI DIPENDENTI

**DBM** riconosce il valore del benessere individuale come leva strategica per incrementare la partecipazione e la produttività. In quest'ottica, ha sviluppato un sistema di welfare aziendale finalizzato a migliorare la qualità della vita personale e familiare dei propri collaboratori, attraverso strumenti concreti e facilmente accessibili.

Nel 2024 è stato introdotto un Regolamento Welfare che definisce in modo chiaro i criteri di accesso, gli importi assegnati e le modalità operative per la fruizione del credito. L'erogazione avviene secondo una logica premiale, calcolata in base all'anzianità di servizio, e si appoggia alla piattaforma digitale Welfare Hub. I dipendenti possono utilizzare il credito per una pluralità di finalità: rimborsi scolastici e sanitari, acquisto di beni e servizi convenzionati, voucher carburante e spesa, oltre alla possibilità di destinare le risorse alla previdenza complementare.

L'iniziativa ha riscosso un'adesione significativa già nel primo anno di piena operatività: nel 2024 è stato infatti registrato un tasso medio di utilizzo del credito superiore al 90%, con un crescente interesse verso soluzioni flessibili e personalizzabili. L'azienda intende proseguire lungo questa direttrice, con l'obiettivo di collegare progressivamente il sistema di welfare al meccanismo interno di valutazione della performance.

Accanto alle misure economiche, **DBM** ha promosso anche momenti di aggregazione informale con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e il clima aziendale. In particolare, nel corso del 2024, sono stati organizzati due eventi rivolti a tutto il personale, occasioni di incontro e condivisione che, pur svolgendosi al di fuori del contesto lavorativo, contribuiscono in modo significativo al benessere relazionale e alla coesione interna.

WELFARE E BENESSERE DEI DIPENDENTI. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Welfare e benessere dei dipendenti	Potenziamento del benessere organizzativo e supporto alla conciliazione vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none"><li>Definizione di un piano welfare su piattaforma dedicata</li><li>Attività di team building</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Consolidare il piano welfare</li><li>Attivare spazi di socializzazione</li><li>Continuare le attività di team building</li></ul>
VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Crediti welfare erogati	Erogazione	Si/No	Sì
Adesione welfare da parte dei dipendenti	Utilizzo	%	> 90%
Attività di team building	Eventi realizzati	Si/No	Sì



6.3 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un valore prioritario per **DBM**, perseguito attraverso un sistema di gestione conforme alle normative vigenti, costantemente aggiornato rispetto ai rischi emergenti e integrato con il sistema di formazione. Nel 2024 è stato aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che comprende l'analisi dei pericoli specifici per reparto, mansione e postazione, nonché l'individuazione delle misure di prevenzione da adottare. Il documento, infine, presenta anche un focus mirato sui principali rischi trasversali: ergonomici, chimici, acustici, stress lavoro-correlato, differenze individuali e condizioni di particolare fragilità.

L'azienda promuove regolarmente attività di formazione e addestramento sui temi della sicurezza con l'obiettivo di rafforzare la consape-

volezza individuale e collettiva. Nel corso del 2024 sono stati realizzati 12 interventi formativi in materia di salute e sicurezza che hanno coinvolto 42 addetti e totalizzato 177 ore di formazione erogate. I corsi hanno riguardato sia abilitazioni tecnico-operative, sia aggiornamenti obbligatori in materia di emergenza e prevenzione, inclusi gli obblighi formativi previsti per la figura del preposto.

Nel corso del 2024, sul fronte infortunistico, si sono verificati 4 infortuni sul lavoro, due dei quali con una prognosi superiore ai 40 giorni. L'azienda ha quindi rafforzato le azioni preventive, realizzando audit interni, migliorando i layout produttivi, verificando l'idoneità dei DPI e valorizzando il ruolo dei preposti, in linea con quanto previsto dagli aggiornamenti normativi (L. 215/2021).

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti	Valutazione dei rischi, prevenzione e formazione continua	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)</li><li>• 12 interventi formativi dedicati alla sicurezza</li><li>• Coinvolgimento di 42 addetti e 177 ore erogate</li><li>• Monitoraggio infortuni</li><li>• Rafforzamento del ruolo dei preposti e audit interni</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rafforzare la prevenzione nei reparti a maggiore rischio</li><li>• Ampliare i percorsi formativi sui rischi emergenti</li><li>• Monitorare sistematicamente gli indicatori infortunistici e verificare l'efficacia delle misure adottate</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Valutazione dei rischi	Presenza di un sistema/procedura per la valutazione dei pericoli e dei rischi sul luogo di lavoro	Si/No	Si
Infortuni sul lavoro	Numero di infortuni	Nr	4
Infortuni gravi	Infortuni con prognosi > 40 giorni	Nr	2
Giornate perse per infortunio	Giornate totali di assenza	gg	252
Ore lavorate totali	Totale ore lavorate dall'organico aziendale	Ore	231.085,74
Formazione sicurezza	Numero di interventi formativi	Nr	12
Addetti coinvolti nella formazione	Lavoratori formati su salute e sicurezza	Nr	42
Ore di formazione sicurezza erogate	Totale ore erogate in ambito sicurezza	Ore	177



6.4 SALVAGUARDIA DELLA DIVERSITÀ E DELL’INCLUSIONE DELLE RISORSE UMANE

**DBM** considera la diversità e l’inclusione valori fondamentali e si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e accogliente, in grado di valorizzare i talenti e in cui le pari opportunità siano sempre garantite. L’azienda promuove la diffusione di una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona e sull’assenza di discriminazioni. In linea con questi principi, **DBM** contrasta ogni forma di esclusione o disparità riconducibile a genere, età, origine etnica, convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità o altra condizione individuale. I processi di selezione, formazione, sviluppo e valutazione sono improntati a criteri oggettivi e trasparenti, e pongono al centro competenze, esperienze e merito.

Nel corso del 2024 non si sono registrati episodi di discriminazione né segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani, lavoro minorile o lavoro forzato. La composizione dell’organico riflette una buona varietà generazionale e una crescente presenza femminile, che **DBM** intende valorizzare anche attraverso percorsi di inserimento formativi, come il tirocinio attivato presso l’ufficio amministrativo. Il consolidamento di una cultura inclusiva rappresenta uno degli impegni per gli anni futuri; **DBM**, infatti, intende formalizzare strumenti di ascolto e valorizzare le diversità in modo sistemico all’interno dei processi aziendali.

SALVAGUARDIA DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE DELLE RISORSE UMANE. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Salvaguardia della diversità e inclusione delle risorse umane	Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi, contrastando ogni forma di disparità	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio composizione anagrafica e di genere</li><li>Attivazione di un tirocinio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formalizzare strumenti di promozione della diversità e inclusione</li><li>Sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche di diversità e inclusione</li></ul>
VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Discriminazione	Episodi di discriminazione verificatisi	Nr	0
Lavoro minorile	Presenza di attività a rischio di lavoro minorile	Si/No	No
Lavoro forzato	Presenza di attività a rischio di lavoro forzato	Si/No	No
Presenza femminile	Donne su totale dipendenti	%	23,8%
Diversità anagrafica	Dipendenti < 30 anni / 30-50 / > 50	%	20,6% / 42,1% / 37,3%
Inserimento inclusivo	Attivazione di percorsi inclusivi (tirocini, onboarding mirato, ecc.)	Si/No	Si

6.5 TUTELA DELL’UGUAGLIANZA DI GENERE

**DBM** riconosce la parità di genere come un principio essenziale per garantire condizioni di lavoro eque e promuovere un accesso paritario alle opportunità professionali. La presenza femminile, seppur minori-

taria in un settore a forte connotazione industriale, è considerata una risorsa strategica da valorizzare attraverso percorsi di crescita, inclusione e partecipazione attiva.

PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE - 2024



Nel 2024 le donne hanno rappresentato il 23,8% della popolazione aziendale, con una presenza più marcata tra gli impiegati, dove costituiscono il 36,2% del totale. L’inserimento di una tirocinante in area amministrativa testimonia l’attenzione rivolta anche ai percorsi di avvio al lavoro, con l’obiettivo di ampliare progressivamente le opportunità per le professionalità femminili, anche in ruoli tradizionalmente meno rappresentati.

L’impegno di **DBM** si traduce in un’attenzione concreta alla parità nei processi di selezione, formazione, crescita interna e accesso alla responsabilità. Il monitoraggio della composizione di genere nei diversi ambiti aziendali è parte integrante di questo percorso, insieme alla promozione di un ambiente di lavoro rispettoso, equo e orientato alla valorizzazione delle competenze.

VARIABILE	DESCRIZIONE	UNITÀ DI MISURA	2024
Gender pay gap dei dipendenti	Variazione percentuale tra la retribuzione media degli uomini e delle donne	%	0,14%

Nel 2024 l’analisi delle retribuzioni ha evidenziato un sostanziale allineamento tra i generi: la retribuzione annua lorda media degli uomini è risultata superiore a quella delle donne dello 0,14%. Questo dato, espressione di un gender pay gap contenuto, conferma la coerenza dell’approccio adottato dall’azienda nella gestione equa delle risorse umane.

L’obiettivo futuro è quello di consolidare una cultura aziendale sempre più inclusiva, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e strumenti di ascolto interno, in grado di intercettare bisogni, aspettative e opportunità di miglioramento legate al tema dell’uguaglianza.



TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Tutela dell'uguaglianza di genere	Promozione delle pari opportunità tra uomini e donne in azienda	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio costante della composizione di genere</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Migliorare la rappresentanza femminile nelle funzioni chiave</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Gender diversity	Presenza femminile su totale dipendenti	%	23,8%
Composizione per genere impiegati	Donne su totale impiegati	%	36,2%
Accesso a percorsi formativi	Presenza femminile nei percorsi di inserimento/formazione	Si/No	Si
Tirocini femminili attivati	Numero tirocini occupati da donne	Nr	1
Discriminazione di genere	Reclami o episodi rilevati	Nr	0
Gender pay gap lavoratori dipendenti	Variazione percentuale tra la retribuzione media delle donne e degli uomini	%	0,14%

6.6 CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Per **DBM** il cliente rappresenta un interlocutore primario con cui costruire rapporti fondati su affidabilità, ascolto e continuità. Questo principio guida trasversalmente l'intera organizzazione, influenzando le scelte progettuali, le modalità operative e le relazioni commerciali. L'attenzione alla qualità e alla personalizzazione del servizio si traduce in un approccio orientato alla precisione tecnica, al rispetto dei tempi di consegna e alla coerenza tra le specifiche concordate e il risultato finale.

**DBM** ha anche strutturato un sistema di gestione delle richieste di personalizzazione da parte dei clienti. La capacità di interpretare correttamente le esigenze espresse, la collaborazione tra uffici tecni-

ci, produzione e logistica, nonché la flessibilità dei processi e la preparazione del personale sono elementi fondamentali che consentono di gestire con efficacia le commesse fuori standard, garantendo una risposta tempestiva, qualitativamente elevata e coerente con le aspettative del cliente.

La prevenzione dei reclami è parte integrante del sistema di gestione per la qualità e si concretizza in attività di verifica documentale e operativa, controlli in uscita e monitoraggio delle richieste del cliente anche nella fase post-vendita. In caso di segnalazioni, l'approccio adottato mira alla risoluzione rapida ed efficace, al fine di garantire la continuità del rapporto con il cliente.

Nel 2024, l'analisi della qualità percepita è stata oggetto di valutazione in sede di riesame della Direzione, evidenziando per **DBM** un tasso di reclami pari all'1,98% sul totale delle batterie prodotte. Il dato aggregato di gruppo (DBM e GEOCOIL) si è attestato sullo 0,99%, centrando l'obiettivo massimo fissato all'1%. A sostegno di un miglioramento continuo, l'azienda effettua un monitoraggio trimestrale del livello di soddisfazione e, per il 2025, è prevista l'introduzione di un questionario dedicato alla rilevazione strutturata della qualità percepita e del servizio offerto.

La relazione con il cliente si basa su correttezza, trasparenza e disponibilità, elementi che caratterizzano l'intero ciclo commerciale. Particolare attenzione viene riservata alla tutela delle informazioni riservate, soprattutto nei progetti sviluppati su misura. In ogni interazione, l'azienda adotta un approccio improntato alla

lealtà professionale, anche in contesti complessi o altamente personalizzati. Questo impegno non si limita agli aspetti tecnici o contrattuali, ma rappresenta una componente distintiva dell'identità aziendale. Offrire tempi certi, soluzioni affidabili e un supporto costante significa costruire un'esperienza solida e coerente, fondata sulla fiducia reciproca e sulla capacità di ascoltare le reali esigenze degli interlocutori.

Un esempio concreto di questa visione è rappresentato dagli investimenti nella Ricerca e Sviluppo: tra i progetti più rilevanti, la realizzazione di una galleria del vento per testare le soluzioni in condizioni climatiche estreme, con l'obiettivo di garantire prestazioni elevate e affidabilità in ogni contesto applicativo. Anche in questo ambito, l'attenzione al cliente si traduce in innovazione, precisione e impegno quotidiano.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE. AZIONI E KPI

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Centralità del cliente	Garanzia di qualità e relazione continua con i clienti	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio sistematico delle segnalazioni ricevute</li><li>Analisi dei resi e non conformità</li><li>Iniziative di ascolto pro-attivo e post-vendita</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Adottare un sistema strutturato di customer care</li><li>Introdurre indicatori di customer satisfaction</li></ul>

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Monitoraggio qualità	Esistenza tracciabilità segnalazioni	Si/No	Si
Tasso di reclami	Reclami su totale delle batterie prodotte	%	1,98%





LE AZIONI E GLI OBIETTIVI DI DBM PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Gestione e riciclo dei rifiuti	Ottimizzazione del ciclo dei rifiuti e riduzione degli scarti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio rifiuti per codice CER</li><li>• Conferimento a operatori autorizzati</li><li>• Formazione sulla gestione dei rifiuti pericolosi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidare la tracciabilità dei rifiuti</li><li>• Valutare nuovi interventi per favorire il recupero e la circolarità dei materiali</li></ul>
Energy management	Gestione e monitoraggio dei consumi energetici	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rilevazione puntuale dei consumi di energia elettrica e gas naturale</li><li>• Consolidamento banca dati mensile per singolo POD</li><li>• Analisi degli scostamenti stagionali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formalizzare un sistema di energy management</li><li>• Valutare interventi di efficientamento energetico</li></ul>
Cambiamento climatico e riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	Adozione di misure e strumenti per monitorare e ridurre le emissioni dirette e indirette di CO <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Raccolta dati su consumi energetici (gas, elettricità)</li><li>• Stima delle emissioni Scope 1 e Scope 2 secondo GHG Protocol</li><li>• Calcolo puntuale delle emissioni da flotta aziendale</li><li>• Avvio tracciamento consumi per mobilità aziendale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Predisporre una Policy GHG</li><li>• Estendere la misurazione alle emissioni Scope 3</li><li>• Valutare interventi di efficientamento energetico</li><li>• Introdurre progressivamente mezzi aziendali a minore impatto ambientale</li></ul>
Gestione della risorsa idrica	Monitoraggio e uso consapevole dell'acqua	<ul style="list-style-type: none"><li>• Predisposizione tracciamento consumi</li><li>• Analisi storica dei prelievi</li><li>• Attività esplorative per migliorare il sistema di controllo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formalizzare un sistema di monitoraggio dei consumi</li><li>• Ridurre gli sprechi idrici nei processi di supporto</li></ul>



LA CENTRALITÀ DELLE PERSONE

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	PRINCIPALI AZIONI 2024	OBIETTIVI PER IL FUTURO
Capitale umano e valorizzazione delle competenze	Formazione, valutazione e sviluppo delle competenze	<ul style="list-style-type: none"><li>Definizione piano formativo tecnico e trasversale</li><li>Avvio sistema di valutazione della performance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mappare le competenze chiave</li><li>Integrare il sistema premiante con piani di sviluppo individuali</li></ul>
Welfare e benessere dei dipendenti	Potenziamento del benessere organizzativo e supporto alla conciliazione vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none"><li>Definizione di un piano welfare su piattaforma dedicata</li><li>Attività di team building</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Consolidare il piano welfare</li><li>Attivare spazi di socializzazione</li><li>Continuare le attività di team building</li></ul>
Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti	Valutazione dei rischi, prevenzione e formazione continua	<ul style="list-style-type: none"><li>Aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)</li><li>12 interventi formativi dedicati alla sicurezza</li><li>Coinvolgimento di 42 addetti e 177 ore erogate</li><li>Monitoraggio infortuni (4 casi, IF: 17,31 - IG: 1,09)</li><li>Rafforzamento del ruolo dei preposti e audit interni</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rafforzare la prevenzione nei reparti a maggiore rischio</li><li>Ampliare i percorsi formativi sui rischi emergenti</li><li>Monitorare sistematicamente gli indicatori infortunistici e Verificare l'efficacia delle misure adottate</li></ul>
Salvaguardia della diversità e dell'inclusione delle risorse umane	Promuovere ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi, contrastando ogni forma di disparità	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio composizione anagrafica e di genere</li><li>Attivazione di un tirocinio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Formalizzare gli strumenti di promozione della diversità</li><li>Sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche di diversità e inclusione</li></ul>
Tutela dell'uguaglianza di genere	Promozione delle pari opportunità tra uomini e donne in azienda	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio costante della composizione di genere</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Migliorare la rappresentanza femminile nelle funzioni chiave</li></ul>
Centralità del cliente	Garanzia di qualità e relazione continua con i clienti	<ul style="list-style-type: none"><li>Monitoraggio sistematico delle segnalazioni ricevute</li><li>Analisi dei resi e non conformità</li><li>Iniziative di ascolto proattivo e post-vendita</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Adottare un sistema strutturato di customer care</li><li>Introdurre indicatori di customer satisfaction</li></ul>

KPI PER LA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
GESTIONE E RICICLO DEI RIFIUTI			
Produzione rifiuti	Totale rifiuti generati	kg	321.500
Rifiuti pericolosi	Quantità totale di rifiuti pericolosi prodotti	kg	3.110
Rifiuti non pericolosi	Quantità totale di rifiuti non pericolosi prodotti	kg	318.390
ENERGY MANAGEMENT			
Energia elettrica	Consumo totale di energia elettrica	kWh	678.336
Gas naturale	Consumo totale annuo di GPL	Smc	88.282
Consumo energetici	Consumi energetici totali	GJ	5.646,6
Rapporto di intensità energetica	Consumo totale annuo di energia/fatturato	GJ/mln euro	141,5
CAMBIAMENTO CLIMATICO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA			
Emissioni	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	tonnellate di CO2	276,7
Emissioni	Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2 metodo location-based)	tonnellate di CO2	173,0
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA			
Acqua	Consumo totale annuo di acqua	m³	7.184,3



LA CENTRALITÀ DELLE PERSONE

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
CAPITALE UMANO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE			
Formazione	Totale ore erogate	Ore	1.703
Volumi di produzione	Curvette prodotte	N° unità	1.933.438
Impegno lavorativo	Ore lavorate	Ore	231.086
Produttività media	Curvette per ora lavorata	N° curvette/ora	12,86
Produttività specifica	Batterie per ora lavorata	N° batterie/ora	0,11
WELFARE E BENESSERE DEI DIPENDENTI			
Crediti welfare erogati	Erogazione	Si/No	Sì
Adesione welfare da parte dei dipendenti	Utilizzo	%	> 90%
Attività di team building	Numero eventi realizzati	Nr	2
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI			
Valutazione dei rischi	Presenza di un sistema/ procedura per la valuta- zione dei pericoli e dei rischi sul luogo di lavoro	Si/No	Sì
Infortuni sul lavoro	Numero di infortuni	Nr	4
Infortuni gravi	Infortuni con prognosi > 40 giorni	Nr	2
Giornate perse per infor- tunio	Giornate totali di assenza	gg	252
Ore lavorate totali	Totale ore lavorate dall'or- ganico aziendale	Ore	231.085,74
Indice di Frequenza (IF)	(Infortuni / ore lavorate) × 1.000.000	-	17,31
Indice di Gravità (IG)	(Giornate perse / ore lavorate) × 1.000	-	1,09
Formazione sicurezza	Numero di interventi formativi	Nr	12
Addetti coinvolti nella formazione	Lavoratori formati su salute e sicurezza	Nr	42
Ore di formazione sicu- rezza erogate	Totale ore erogate in am- bito sicurezza	Nr	177
SALVAGUARDIA DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE DELLE RISORSE UMANE			
Discriminazione	Episodi di discriminazione verificatisi	Nr	0
Lavoro minorile	Presenza di attività a rischio di lavoro minorile	Si/No	No

VARIABILE	KPI	UNITÀ DI MISURA	2024
Lavoro forzato	Presenza di attività a rischio di lavoro forzato	Si/No	No
Presenza femminile	Donne su totale dipen- denti	%	23,8%
Diversità anagrafica	Dipendenti < 30 anni / 30-50 / > 50	%	20,6% / 42,1% / 37,3%
Inserimento inclusivo	Attivazione di percorsi inclusivi (tirocini, onboar- ding mirato, ecc.)	Si/No	Sì
TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE			
Gender diversity	Presenza femminile su totale dipendenti	%	23,8%
Composizione per genere impiegati	Donne su totale impiegati	%	36,2%
Accesso a percorsi for- mativi	Presenza femminile nei percorsi di inserimento/ formazione	Si/No	Sì
Tirocini femminili attivati	Numero tirocini occupati da donne	Nr	1
Discriminazione di genere	Reclami o episodi rilevati	Nr	0
Gender pay gap lavoratori dipendenti	Variazione percentuale tra la retribuzione me- dia delle donne e degli uomini	%	0,14%
CENTRALITÀ DEL CLIENTE			
Monitoraggio qualità	Esistenza tracciabilità segnalazioni	Si/No	Sì
Tasso di reclami	Reclami su totale delle batterie prodotte	%	1,98%

GRI-ESRS CONTENT INDEX

Il presente Report di Sostenibilità è redatto in conformità ai principi ESRS e GRI. La tabella di seguito ha l’obiettivo di facilitare il raccordo tra tali principi e i contenuti del Report.

GRI STANDARD	ESRS	RIFERIMENTO NEL REPORT
GRI 2. INFORMATIVA GENERALE		
2. Informativa Generale	1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	ESRS 2, specifici paragrafi 5, 17, 19
2. Informativa Generale	2. Attività e lavoratori	ESRS 2, specifici paragrafi 17, 21-22
2. Informativa Generale	3. Governance	ESRS 2, specifici paragrafi 18
2. Informativa Generale	4. Strategia, politiche e prassi	ESRS 2, specifici paragrafi 7-9, 11-15
2. Informativa Generale	5. Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2, specifici paragrafi 5, 8
GRI 3. TEMI MATERIALI		
3. Temi materiali	3-1. Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii fino a (b) iv 8
3. Temi materiali	3-2. Elenco di temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) e (g) 8-9
3. Temi materiali	3-3. Gestione dei temi materiali	ESRS 2 SBM-1§ 40 (e); SBM-3 §48 (c) i e (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, e MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e AR 40 (a); S1-5 §47 (b) e (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 e §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) e (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) e (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, e §AR 33 (a); S4- 5 §41 (b) e (c)

GRI STANDARD	ESRS	RIFERIMENTO NEL REPORT
TOPIC STANDARDS		
201. Performance economica	201-1. Valore economico direttamente generato e distribuito	- 20
302. Energia	302-1. Consumo di energia interno all'organizzazione	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) e (f) 29-32, 47
302. Energia	302-3. Intensità energetica	ESRS E1 E1-5 §40 - §42 30, 47
303. Acqua ed effluenti	303-5. Consumo idrico	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) e (e) 33, 47
305. Emissioni	305-1. Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) - (d); §AR 40; AR §43 (c) - (d) 31-32, 47
305. Emissioni	305-2. Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) - (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), e (f) 31-32, 47
306. Rifiuti	306-1. Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii e iv; ESRS E5 E5-4 §30 27-28
306. Rifiuti	306-2. Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	ESRS E5 E5-2 §17 and §20 (e) e (f); E5-5 §40 e §AR 33 (c) 27-28
306. Rifiuti	306-3. Rifiuti generati	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 - §40 28, 47
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-1. Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-1 §23 38
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-2. Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33 38
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-3. Servizi per la salute professionale	ESRS 1 §AR 16 38
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-5. Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	ESRS 1 §AR 16 38
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-9. Infortuni sul lavoro	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (c); §AR 82 38, 48
403. Salute e sicurezza sul lavoro	403-10. Malattia professionale	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (d); §89; §AR 82 38
405. Diversità e pari opportunità	405-1. Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	ESRS S1 §24 (a) 21-22, 41-42, 49
406. Non discriminazione	406-1. Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103 40, 48
408. Lavoro minorile	408-1. Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18 40, 48
409. Lavoro forzato o obbligatorio	409-1. Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18 40, 49



TABELLA DI RACCORDO TRA I TEMI MATERIALI E GLI SDGS

Il presente Report rappresenta uno strumento che consente di fare il punto sul contributo di **DBM** al perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	SDGs
Gestione e riciclo dei rifiuti	Ottimizzare la gestione e il riciclo dei rifiuti generati durante i processi, adottando pratiche che favoriscano la riduzione degli scarti e il recupero dei materiali, contribuendo così a migliorare l'efficienza operativa e a ridurre l'impatto ambientale	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Energy management	Promuovere l'adozione di policy, procedure, certificazioni per la gestione responsabile del fabbisogno energetico e, al contempo, adottare soluzioni per l'efficientamento dei consumi energetici	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Cambiamento climatico e riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	Affrontare la sfida della mitigazione del cambiamento climatico, impegnandosi, in linea con gli obiettivi europei e nazionali, nella riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra, anche attraverso l'implementazione di tecnologie ad alta efficienza energetica e la promozione delle fonti rinnovabili	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Gestione della risorsa idrica	Attenta gestione della risorsa idrica, attraverso l'adozione di pratiche sostenibili per garantirne un uso efficiente e la definizione di policy per l'approvvigionamento e il corretto conferimento	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Capitale umano e valorizzazione delle competenze	Riconoscere e valorizzare le competenze, le esperienze e il potenziale delle persone, attraverso processi di valutazione delle performance e programmi di incentivazione e attraverso attività formative, per garantire una gestione efficace delle risorse umane e promuovere il raggiungimento degli obiettivi aziendali	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
Welfare e benessere dei dipendenti	Promozione del benessere dei dipendenti attraverso iniziative mirate a migliorare la qualità della vita lavorativa e personale, come leva per la creazione del valore sostenibile	3 SALUTE E BENESSERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Tutela della salute e sicurezza dei dipendenti	Rispetto delle prescrizioni normative e degli accordi sottoscritti, anche a livello sindacale, in materia di sicurezza, prevenzione, igiene e salute sui luoghi di lavoro e sviluppo di un sistema di identificazione e di valutazione dei rischi	3 SALUTE E BENESSERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Salvaguardia della diversità e dell'inclusione delle risorse umane	Diffondere e rafforzare una cultura dell'inclusione, non discriminazione e rispetto, promuovendo le diversità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro	5 PARITÀ DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
Tutela dell'uguaglianza di genere	Promozione della parità di genere, di mansioni, di trattamento e di retribuzione in tutti i livelli organizzativi	5 PARITÀ DI GENERE
Centralità del cliente	Massimizzazione del valore generato per i clienti, gestendo proattivamente le loro esigenze, garantendo qualità e tempestività dell'offerta e instaurando con essi relazioni efficaci ed eque	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



**DBM S.p.A. a socio unico**  
Via Ugo la Malfa 10 - 8040 Varallo Pombia (NO) - Italy  
tel: +39 0321 956794 | mail: sales@dbmcoils.com  
www.dbmcoils.com