



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

INDICE

Messaggio agli stakeholder	3
In evidenza	4

1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.1 Premessa	6
1.2 Catena del valore e stakeholder	7
1.3 Analisi di Doppia Materialità	9

2. SDF: CHI SIAMO

2.1 La storia del Gruppo	14
2.2 Il modello di governance	15
2.3 Le certificazioni aziendali	17
2.4 La performance economica e i principali investimenti	19

3. I NOSTRI PRODOTTI

3.1 La gamma prodotti	22
3.2 Siti produttivi	23

4. CAPITALE NATURALE

4.1 Energia ed emissioni di gas serra	30
4.2 Gestione responsabile delle risorse	38

5. CAPITALE UMANO

5.1. I dipendenti di SDF	43
5.2. Benessere e sviluppo professionale	48
5.3. La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	55

6. CREAZIONE DI VALORE PER I CLIENTI E LA COMUNITÀ

6.1 La qualità	59
6.2 Innovazione e sviluppo R&D	63
6.3 Iniziative a tutela e sostegno della comunità locale	66
6.4 Fondazione SAME	68

ANNEX	72
NOTA METODOLOGICA	82
INDICE DEI CONTENUTI GRI	89



MESSAGGIO AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

Presentiamo la terza edizione del Bilancio di Sostenibilità di SDF, che illustra i risultati raggiunti nel 2024 e i progressi compiuti nel nostro percorso verso un modello di sviluppo responsabile.

Nel 2024 abbiamo compiuto un passo significativo verso l'integrazione della sostenibilità nel modello operativo e per la prima volta abbiamo adottato il principio della doppia materialità, uno strumento che ci permette di analizzare in modo più approfondito sia gli impatti ambientali e sociali generati dalle nostre attività, sia le implicazioni che questi aspetti possono avere sul nostro business. Questo approccio rappresenta un punto di partenza importante per indirizzare le scelte aziendali alle aspettative del contesto in cui operiamo, ponendo le basi della strategia di sostenibilità.

In linea con le nuove normative europee, ci stiamo preparando al progressivo adeguamento verso gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con l'obiettivo di garantire una rendicontazione sempre più completa e comparabile. Questo impegno riflette la volontà di integrare la sostenibilità all'interno del nostro modello industriale e gestionale, non come esercizio formale ma come leva concreta di stimolo e competitività per la creazione di valore nel lungo periodo.

SDF investe con continuità nell'innovazione tecnologica per supportare la transizione verso un'agricoltura più efficiente e sostenibile; le nostre soluzioni sono progettate per rispondere alle esigenze reali degli agricoltori, migliorando la produttività e riducendo l'impatto ambientale.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è uno strumento di condivisione e responsabilità, frutto di un lavoro collettivo che ha coinvolto tutte le nostre sedi e funzioni.

Grazie per la vostra fiducia e collaborazione.

Lodovico Bussolati

Amministratore Delegato, SDF



IN EVIDENZA



I dati si riferiscono al perimetro del Bilancio Consolidato, incluse le filiali commerciali. Per maggiori informazioni si veda la Nota Metodologica.



I TEMI MATERIALI DI SDF



1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.1 Premessa



Negli ultimi anni, il quadro normativo in materia di sostenibilità ha conosciuto un'evoluzione significativa, ridefinendo i criteri con cui le imprese affrontano la gestione delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG). In questo contesto, l'introduzione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) da parte dell'Unione Europea rappresenta un punto di svolta: la Direttiva mira ad accrescere la trasparenza e la comparabilità delle informazioni ESG, richiedendo alle imprese di integrare pienamente la sostenibilità nella strategia aziendale e nei processi di rendicontazione.

Ad oggi SDF è ancora in regime di volontarietà, sarà tenuta a rendicontare in regime obbligatorio secondo la CSRD, in conformità con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), a partire dal 2028, con riferimento ai dati dell'esercizio 2027.

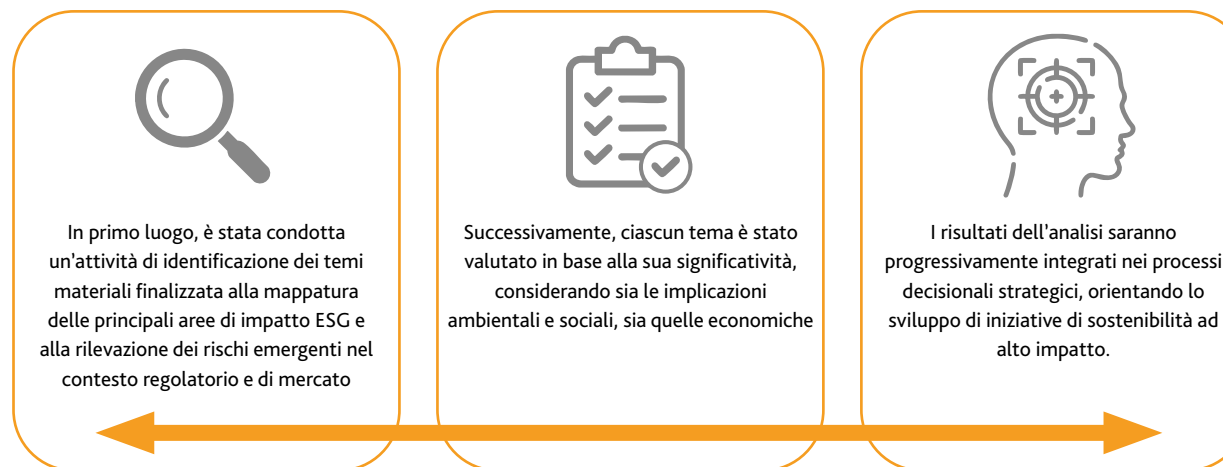
Per ulteriori dettagli relativi a questo paragrafo, si rimanda alla nota metodologica del Report.

L'evoluzione del contesto normativo europeo in ambito ESG

Un elemento centrale introdotto dalla CSRD è il **principio di Doppia Materialità** (Double Materiality), che impone un'analisi integrata sotto due profili: da un lato, l'impatto dell'impresa sull'ambiente e sulla società; dall'altro, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità che possono influire sulla performance economico-finanziaria dell'azienda.



L'approccio metodologico adottato da SDF si è articolato in più fasi.



1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.2 Catena del valore e stakeholder

Riconoscere la struttura della catena del valore attraverso cui si estendono le attività dirette di SDF è un altro elemento cruciale per misurare gli impatti, i rischi e le opportunità del Gruppo. La sua catena del valore comprende una serie di processi che contribuiscono alla fornitura di servizi e sono alla base della capacità dell'azienda di creare valore.



Questa catena è segmentata in tre fasi distinte:

1

La fase **Upstream** comprende le attività che non sono gestite direttamente dall'azienda e che sono a monte della catena del valore. Per SDF, queste attività includono l'approvvigionamento di componenti in entrata e l'estrazione di materie prime, la loro lavorazione e trasformazione in semilavorati, nonché la gestione dei trasporti per l'approvvigionamento.

2

La fase **Direct** comprende le attività gestite internamente da SDF, tra cui le attività amministrative, tutti i processi di sviluppo dei prodotti e il miglioramento della qualità, le attività di acquisto, produzione e montaggio eseguite presso gli stabilimenti, le attività di vendita ai rivenditori e il supporto e la manutenzione post-vendita per la gestione dei prodotti.

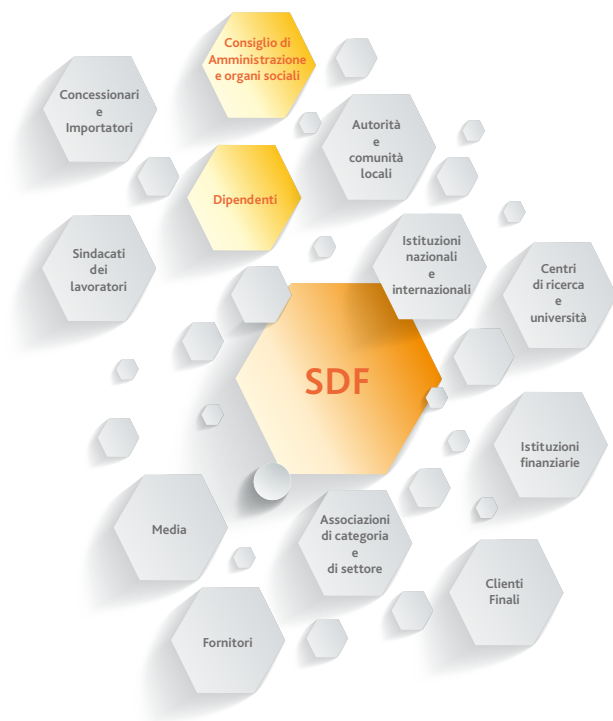
3

La fase **Downstream** si riferisce alle attività gestite da terzi, a valle della catena del valore. Questa fase comprende le attività di vendita svolte dai concessionari verso privati o aziende, l'utilizzo e infine il fine vita e lo smaltimento del prodotto.

1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.2 Catena del valore e stakeholder

Identificazione degli stakeholders



L'analisi degli stakeholder viene condotta attraverso una mappatura dei principali gruppi rilevanti per l'attività del Gruppo, al fine di identificare le aspettative, i bisogni e le priorità degli interlocutori chiave in relazione ai temi di sostenibilità.

Successivamente viene attivato un processo di ascolto e confronto finalizzato a raccogliere esigenze, aspettative ed eventuali criticità per rafforzare il proprio impegno verso una gestione sostenibile e responsabile delle relazioni con gli stakeholder.

Coinvolgimento e feedback

Il Gruppo intrattiene relazioni continuative con una pluralità di stakeholder, promuovendo trasparenza, correttezza e partecipazione attraverso molteplici canali di comunicazione. Le attività di coinvolgimento sono condotte in coerenza con quanto previsto dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS) (ESRS 2 – SBM-2)** e si articolano attraverso modalità di interazione diversificate e adattate al tipo di stakeholder e alla natura del tema trattato.

STAKEHOLDER ESTERNI	CANALI DI COINVOLGIMENTO
Istituzioni nazionali e internazionali	Sensibilizzazione, comunicazione e incentivi. Integrazione di politiche aziendali sostenibili. Sviluppo socio-economico.
Sindacati	Partecipazione a riunioni ed eventi del settore. Protezione del personale. Dialogo sociale.
Istituzioni finanziarie	Valutazione del rischio. Crescita aziendale.
Associazioni di categoria e di settore	Comunicazioni periodiche. Incontri informativi. Integrazione di politiche aziendali sostenibili.
Media	Comunicazioni periodiche. Eventi e progetti di sensibilizzazione. Comunicati stampa.
Concessionari e Importatori	Partecipazione a riunioni ed eventi del settore. Riunioni periodiche dedicate. Sviluppo delle competenze e innovazioni.
Fornitori	Partecipazione a riunioni ed eventi del settore. Responsabilità qualitative e quantitative.

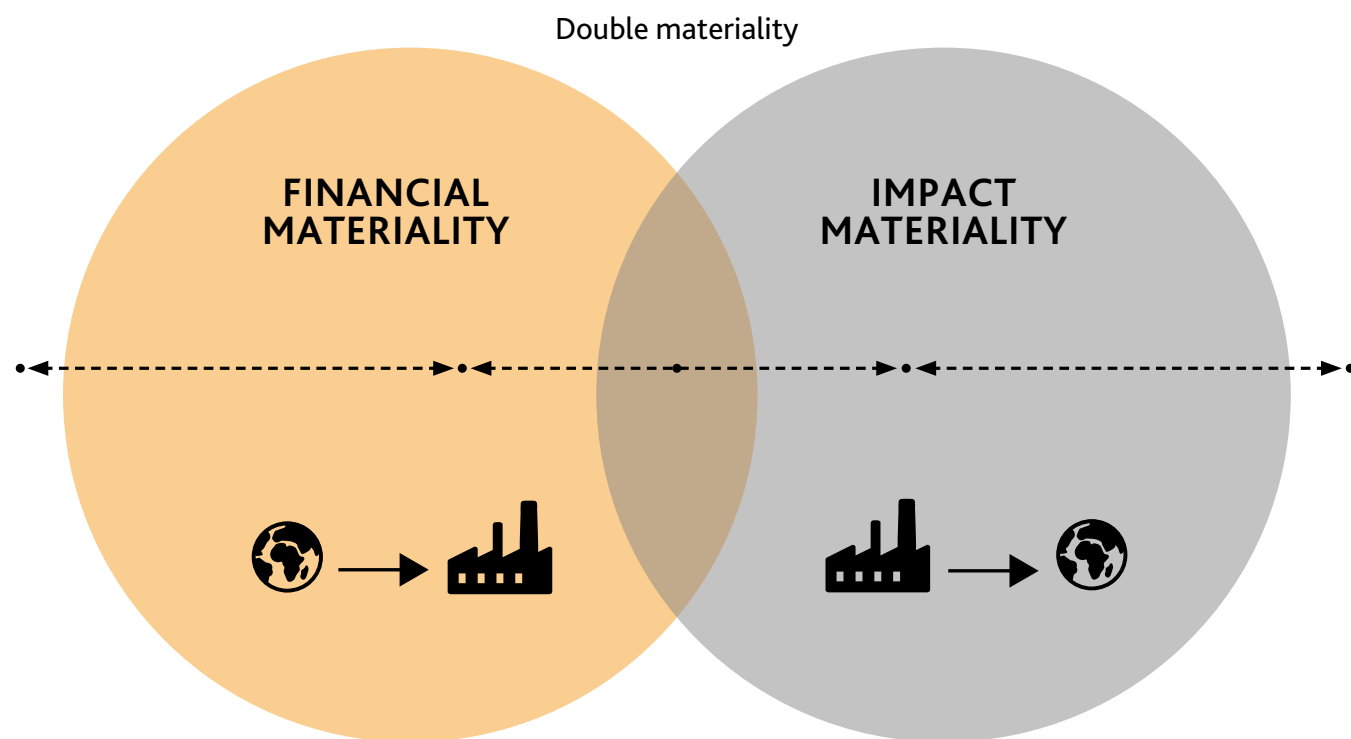
STAKEHOLDER ESTERNI	COINVOLGIMENTO
Clienti Finali	Campagne di comunicazione. Gestione dei reclami. Eventi e progetti di sensibilizzazione. Comunicati stampa. Riunioni periodiche dedicate. Siti web.
Autorità e comunità locali	Comunicazioni periodiche. Eventi e progetti di coinvolgimento/sensibilizzazione. Sviluppo socio-economico. Codice Etico. Responsabilità sociale d'impresa (RSI).
Centri di ricerca e università	Ricerca & Sviluppo. Eventi e progetti di sensibilizzazione. Comunicati stampa. Riunioni periodiche dedicate. Diffusione. Sviluppo sociale e occupazionale. Sviluppo tecnologico.
STAKEHOLDER INTERNI	COINVOLGIMENTO
Dipendenti e collaboratori	Codice Etico. Formazione. Siti web. Riunioni periodiche dedicate.
Consiglio di Amministrazione e organi sociali	Assemblee degli azionisti e comunicazioni periodiche Rapporto di sostenibilità. Codice Etico. Direzione e gestione delle attività



1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.3 Analisi di Doppia Materialità

Verso i requisiti della CSRD



Il processo di analisi della doppia materialità è stato strutturato seguendo un approccio metodologico coerente con i requisiti degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. In particolare, l'**Impact Materiality** è stata valutata considerando gli impatti effettivi e potenziali generati dal Gruppo lungo la catena del valore, mentre la **Financial Materiality** ha analizzato le dipendenze e le dinamiche esterne che possono influenzare la performance economico-finanziaria dell'organizzazione.

Le fasi operative, comuni a entrambi gli approcci, hanno incluso l'identificazione, la valutazione e la prioritizzazione dei temi rilevanti.

La descrizione dettagliata del processo di doppia materialità è riportata nella nota metodologica del Report.

1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.3 Analisi di Doppia Materialità

Di seguito sono elencati i Sub-Topic e i relativi Impatti, Rischi e Opportunità connesse:

IMPACT MATERIALITY

TOPIC ESRS	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA
E1 – Mitigazione dei cambiamenti climatici; Energia	Contributo al cambiamento climatico causato dai consumi energetici e dal rilascio di gas serra (Molto rilevante)	Negativo Effettivo	Alta
E1 – Mitigazione dei cambiamenti climatici; Energia	Contributo al cambiamento climatico causato dai consumi energetici e dal rilascio di gas serra a monte e a valle della catena del valore (Molto rilevante)	Negativo Effettivo	Alta
E2 – Inquinamento dell'acqua; Inquinamento dell'aria	Inquinamento atmosferico e idrico dovuto al rilascio di sostanze inquinanti utilizzate nei processi produttivi a monte e a valle della catena del valore (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
E3 – Acque e risorse marine	Depauperamento della risorsa idrica, con particolare riguardo alle aree a stress idrico a monte della catena del valore (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
E5 – Afflusso di risorse, compreso l'uso delle risorse	Depauperamento delle risorse naturali non rinnovabili e di materie prime vergini a causa dell'acquisto di materiali per l'assemblaggio e produzione dei prodotti finali (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
E5 – Afflusso di risorse, compreso l'uso delle risorse	Impoverimento delle risorse naturali non rinnovabili nelle attività di estrazione e approvvigionamento (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
E5 – Rifiuti	Danni ambientali dovuti a pratiche scorrette di gestione dei rifiuti generati (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
E5 – Rifiuti	Danni ambientali dovuti a pratiche scorrette di gestione dei rifiuti generati a monte e a valle della catena del valore (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
S1 - Condizioni di lavoro (Salute e sicurezza)	Danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori dovuti a condizioni di lavoro inadeguate (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
S1 - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
S1 - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Mancato sviluppo delle competenze del personale (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media
S1 - Altri diritti connessi al lavoro	Violazione dei diritti umani dei lavoratori a causa di pratiche lavorative scorrette (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media



1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.3 Analisi di Doppia Materialità

IMPACT MATERIALITY

TOPIC ESRS	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA
S2 - Condizioni di lavoro (Salute e sicurezza)	Danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori della catena del valore dovuti a condizioni di lavoro inadeguate (Molto rilevante)	Negativo Effettivo	Alta
S2 - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità a monte e a valle della catena del valore (Rilevante)	Negativo Effettivo	Media
S2 - Altri diritti connessi al lavoro	Violazione dei diritti umani dei lavoratori della catena del valore a causa di pratiche lavorative scorrette (Molto rilevante)	Negativo Potenziale	Alta
S3 - Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Distribuzione del valore agli stakeholder e contributo all'economia e alle comunità interessate (Molto rilevante)	Negativo Potenziale	Alta
S3 - Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Distribuzione del valore agli stakeholder e contributo all'economia e alle comunità locali a monte e a valle della catena del valore (Molto rilevante)	Negativo Potenziale	Alta
S3 - Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Contributo alla valorizzazione culturale locale (Molto rilevante)	Negativo Potenziale	Alta
S4 – Salute e sicurezza	Miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei consumatori a seguito dell'avanzamento tecnologico del prodotto (Molto rilevante)	Negativo Potenziale	Alta
S4 – Salute e sicurezza	Danni alla salute e alla sicurezza dei consumatori dovuti a pratiche di produzione scorrette a monte e a valle della catena del valore (Rilevante)	Negativo Potenziale	Media

FINANCIAL MATERIALITY

TOPIC ESRS	RISCHIO / OPPORTUNITÀ	RILEVANZA
E1 – Mitigazione dei cambiamenti climatici; Energia	Rischio operativo dovuto a danni fisici causati da eventi climatici avversi che possono avere un impatto sugli asset di proprietà del Gruppo (Rilevante)	Media
E1 – Mitigazione dei cambiamenti climatici; Energia	Rischio operativo legato a rallentamenti nella fornitura di prodotti e servizi da parte delle aziende a monte e a valle della catena del valore, dovuti a danni fisici causati da eventi climatici avversi che possono avere un impatto sui loro asset (Rilevante)	Media
E1 – Mitigazione dei cambiamenti climatici; Energia	Rischio transizionale legato a possibili incrementi nel costo dell'energia acquistata (Rilevante)	Media
E1 – Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio legale derivante dall'introduzione di leggi e regolamenti in materia di cambiamento climatico (Rilevante)	Media



1. I TEMI MATERIALI DI SDF

1.3 Analisi di Doppia Materialità

FINANCIAL MATERIALITY

TOPIC ESRS	IMPATTO	RILEVANZA
E1 – Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio economico e reputazionale legato alle richieste di partner e clienti di definire obiettivi di decarbonizzazione (Rilevante)	Media
E1 – Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio operativo ed economico legato al calo della domanda a causa di condizioni climatiche estreme impedenti il corretto svolgimento delle attività agricole (Rilevante)	Media
E3 – Acqua e risorse marine	Rischio operativo di discontinuità della conduzione delle operazioni lungo la catena del valore a causa di scarsità d'acqua (Rilevante)	Media
E5 – Afflusso di risorse, compreso l'uso delle risorse	Rischio legale e reputazionale dovuto all'utilizzo di conflict minerals a monte della catena del valore (Rilevante)	Media
S1 - Condizioni di lavoro (salute e sicurezza)	Rischio economico e operativo legato alla mancanza di forza lavoro e agli elevati costi assicurativi dovuti all'alto tasso di infortuni sul posto di lavoro (Rilevante)	Media
S1 - Condizioni di lavoro (salute e sicurezza)	Opportunità di miglioramento del livello di sicurezza dei processi produttivi grazie allo sviluppo tecnologico (Rilevante)	Media
S1 – Altri diritti connessi al lavoro	Rischio reputazionale e legale dovuto al mancato rispetto dei diritti umani dei propri lavoratori (Rilevante)	Media
S2 - Condizioni di lavoro (salute e sicurezza)	Rischio reputazionale e operativo associato alla mancata tutela della salute e sicurezza dei lavoratori a monte della catena del valore (Rilevante)	Media
S2 – Altri diritti connessi al lavoro	Rischio legale e reputazionale dovuto al mancato rispetto dei diritti umani lungo la catena di fornitura (Rilevante)	Media
S3 - Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Opportunità legata all'implementazione di iniziative di sviluppo delle comunità locali (Rilevante)	Media
S4 – Salute e sicurezza	Rischio legale, reputazionale ed operativo a causa di potenziali danni alla salute e alla sicurezza dei clienti dovuti a prodotti non sicuri (Rilevante)	Media
G1 – Corruzione attiva e passiva (Incidenti)	Rischio operativo, reputazionale e legale dovuto al verificarsi di fenomeni corruttivi o pratiche di business non corrette (Rilevante)	Media

Risultati delle valutazioni

L'analisi ha evidenziato diverse aree strategiche su cui concentrare gli sforzi, tra cui la riduzione delle emissioni di gas serra attraverso un progressivo miglioramento delle pratiche lungo la catena del valore, con particolare attenzione all'ottimizzazione della logistica aziendale e all'efficienza energetica. Quest'ultima viene perseguita mediante la modernizzazione degli impianti, l'integrazione di fonti rinnovabili e l'adozione di soluzioni innovative per la gestione dei consumi. Questo approccio integrato non solo permette di soddisfare gli obblighi normativi, ma rafforza il posizionamento di SDF come leader responsabile nel settore della produzione di macchine agricole, contribuendo a costruire un futuro sostenibile e resiliente.



CHI SIAMO

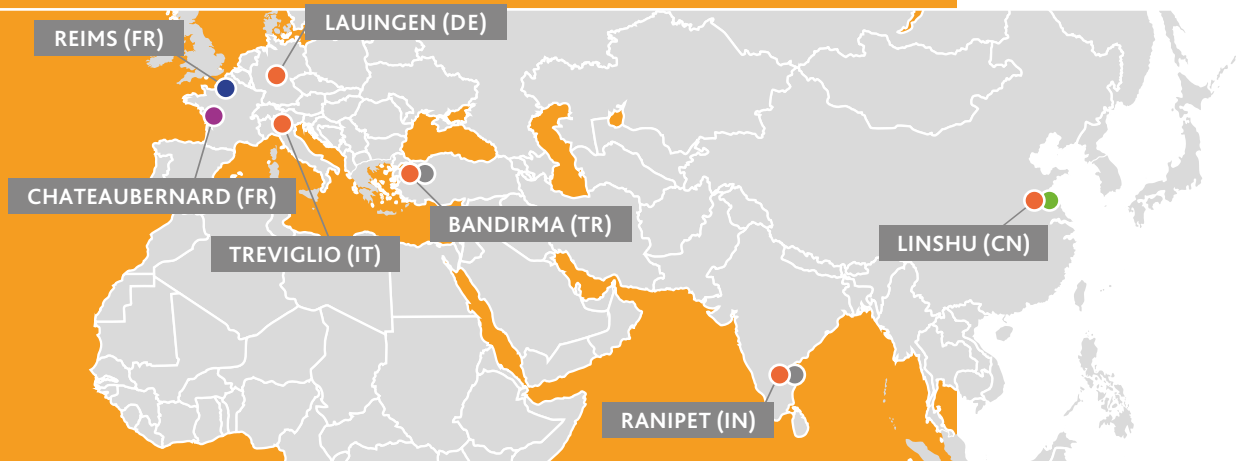


2. SDF: CHI SIAMO

2.1 La storia del Gruppo

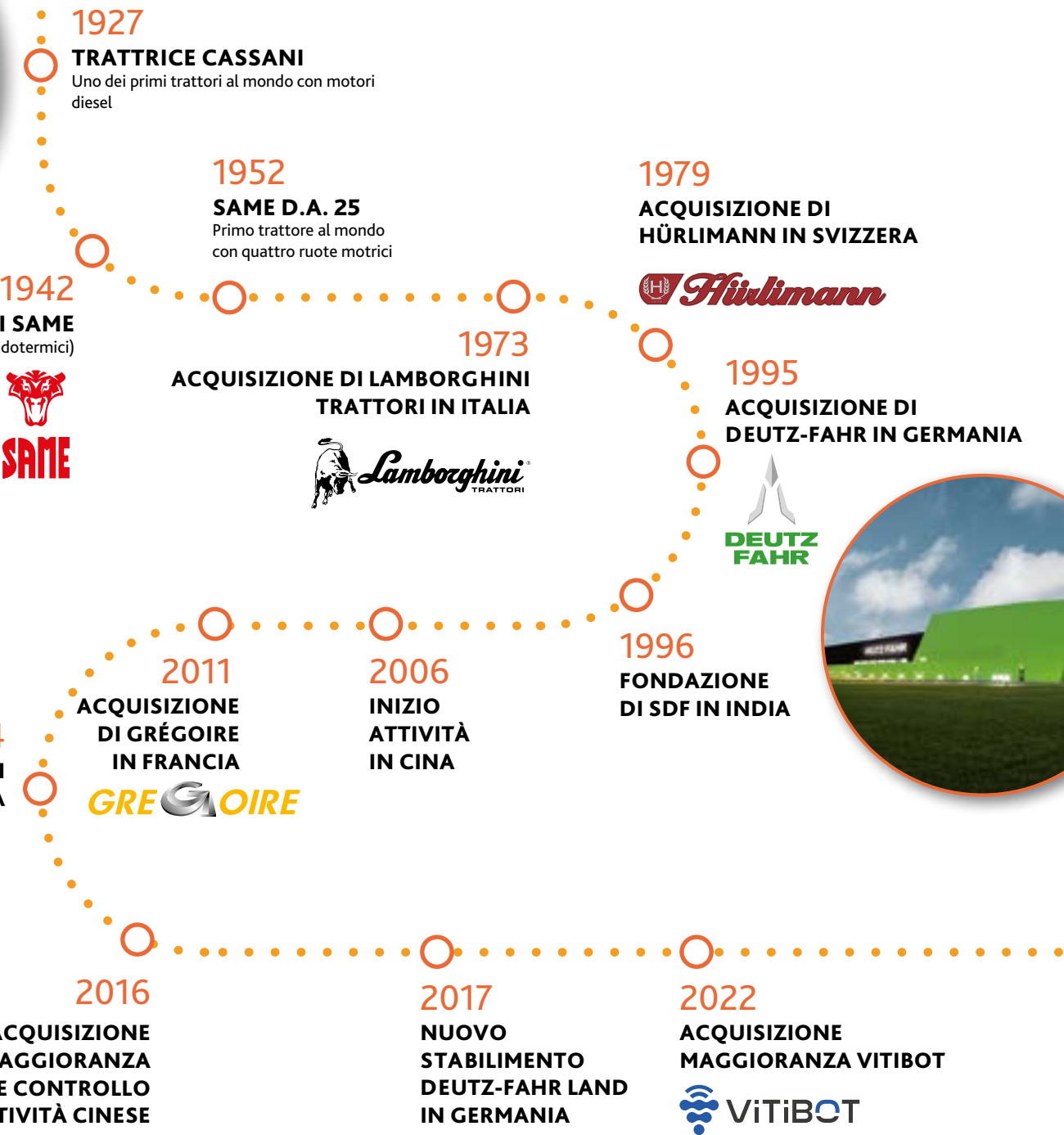
SDF è uno dei maggiori produttori di trattori, trattori elettrici autonomi e motori diesel al mondo. I suoi prodotti sono commercializzati con i marchi SAME, DEUTZ-FAHR, Hürlimann, Grégoire e Vitibot, compresa l'edizione speciale Lamborghini come parte del marchio DEUTZ-FAHR.

- TRATTORI ○ MOTORI
- MACCHINE DA RACCOLTA
- ROBOT ELETTRICI AUTONOMI PER VIGNETI
- MACCHINE PER LA RACCOLTA DELL'UVA E DELLE OLIVE



La sede centrale del Gruppo si trova a Treviglio, nel Nord Italia, dove l'azienda nacque nel 1927, quando i fratelli Francesco ed Eugenio Cassani crearono la trattrice Cassani, uno dei primi esempi al mondo di trattore con motore diesel.

Lo sviluppo prodotti, la produzione, la vendita, il servizio post vendita e la distribuzione dei ricambi sono garantiti attraverso 8 siti produttivi (fra Europa e Asia), 16 filiali commerciali (in Europa, Asia, America e Africa), 2 joint ventures, 155 importatori e oltre 3.100 concessionari in tutto il mondo.



2. SDF: CHI SIAMO

2.2 Il modello di governance [GRI 2-1; GRI 205-3] [ESRS 2; ESRS G1-3, ESRS G1-4]

Presentazione dell'assetto societario di SDF, con descrizione della composizione degli organismi di governance

Presidente Emerito



Vittorio Carozza

Consiglio di Amministrazione



Lodovico Bussolati
Presidente e CEO



Fabio Gaggini
Vice Presidente



Alessandro Maritano
Consigliere



Filippo Simonetti
Consigliere

SDF si distingue per un approccio di governance che si basa su una serie di principi fondamentali, volti a garantire un'operatività etica e trasparente. La solidità di questo sistema è essenziale per una gestione efficace delle attività aziendali, con l'obiettivo di tutelare gli interessi a lungo termine di tutti gli stakeholder coinvolti. Grazie a questa struttura, l'azienda evita che le proprie performance siano influenzate da fattori casuali, promuovendo invece un miglioramento continuo, supportato da valutazioni e risultati misurabili.

Nel corso del 2024, SDF S.p.A. ha adottato un nuovo assetto di governance, scegliendo il modello tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale.

All'interno del Consiglio di Amministrazione, Vittorio Carozza riveste il ruolo di Presidente Emerito, Lodovico Bussolati è stato nominato Presidente e Amministratore Delegato, mentre Fabio Gaggini ricopre la carica di Vice Presidente. Completano il Consiglio di Amministrazione i Consiglieri Alessandro Maritano e Filippo Simonetti.

Il Collegio Sindacale è composto da Andrea De' Mozzi (Presidente), Emanuele Chieli e Aronne Colombo.

A livello organizzativo, le **principali funzioni aziendali del Gruppo SDF** fanno capo direttamente al CEO e comprendono le Direzioni di Ricerca e Sviluppo, Acquisti, Qualità, Produzione e Logistica, Risorse Umane, Sviluppo Prodotto e Business, Commerciale, Marketing, Comunicazione, Amministrazione Vendite, Contabilità Finanza e Controllo, Service e Ricambi.

A queste si affiancano le Business Unit di India, Turchia e Cina, oltre a Grégoire e VitiBot.

Un altro aspetto fondamentale della governance di SDF è l'ampliamento costante della gamma di prodotti e l'espansione della rete commerciale in mercati strategici ed emergenti. L'azienda si impegna anche a internazionalizzare la propria capacità produttiva e a mantenere il controllo sul know-how tecnologico attraverso lo sviluppo interno di componenti fondamentali.

2. SDF: CHI SIAMO

2.2 Il modello di governance [GRI 2-1; GRI 205-3] [ESRS 2; ESRS G1-3, ESRS G1-4]

In questo contesto, il **Codice Etico** di SDF rappresenta i principi guida del Gruppo con la definizione delle regole di condotta per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, degli Executives, dei dipendenti, dei consulenti e dei fornitori. Attraverso questo documento, l'azienda definisce le proprie responsabilità etiche e sociali, contribuendo a prevenire comportamenti scorretti e a mantenere un allineamento con la missione aziendale.



Al suo interno sono delineati i principi generali, le modalità di relazione con terze parti, l'utilizzo dei sistemi informativi, gli obblighi di comunicazione e le modalità di attuazione e controllo del Codice stesso. Questo strumento contribuisce attivamente a prevenire condotte non conformi e a promuovere una cultura aziendale improntata all'integrità e alla trasparenza. Inoltre, SDF ha implementato il "**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**" (MOGC) previsto dal Decreto Legislativo 231/2001, che consente di ridurre il rischio di comportamenti illeciti e promuovere la trasparenza. Il Modello, adottato per la prima volta nel 2009, è stato aggiornato periodicamente nel corso degli anni ed è attualmente in fase di revisione. Questo aggiornamento prevede anche una nuova mappatura dei rischi, che richiede il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali. SDF Italia (Same Deutz-Fahr Italia S.p.A.) ha aggiornato i contratti con collaboratori e fornitori, integrandoli con principi di etica e diligenza da rispettare nell'esecuzione dei servizi. La supervisione dell'efficacia del Modello e la sua continua evoluzione sono affidate a un ente con l'autorità necessaria per intervenire e monitorare.

In conformità con il Modello 231, SDF ha adottato una Procedura di **Whistleblowing** per gestire le segnalazioni, regolamentando la protezione dei whistleblower e stabilendo standard minimi comuni. Questo strumento è fondamentale per denunciare comportamenti illeciti e contribuire alla prevenzione di rischi e situazioni dannose per l'ente e per l'interesse pubblico collettivo. La procedura stabilisce le modalità operative per ricevere, analizzare e gestire le segnalazioni. In particolare, nel 2024 si sono verificati zero incidenti di corruzione all'interno del Gruppo.











Infine, SDF si dedica attivamente alla **creazione di valore sostenibile** a lungo termine per tutti gli stakeholder, con la ferma convinzione che il rispetto dei diritti umani fondamentali e delle condizioni lavorative di base sia essenziale per realizzare tali obiettivi. La missione della governance è quindi allineata con l'obiettivo di mantenere elevati standard di eccellenza nel settore, garantendo un miglioramento continuo in termini di responsabilità sociale e protezione ambientale.



2. SDF: CHI SIAMO

2.3 Le certificazioni aziendali

Panorama sulle certificazioni ISO del gruppo

Same Deutz-Fahr Italia S.p.A. Italia	Same Deutz-Fahr Deutschland Germania	Same Deutz-Fahr India (P) Ltd India	Same Deutz-Fahr Traktor Sanayi ve Ticaret A.Ş Turchia	Same Deutz-Fahr Machinery Co.Ltd Cina
 ISO 9001	 ISO 9001	 ISO 9001	 ISO 9001	 ISO 9001
 ISO 14001	 (*) ISO 14001			 ISO 14001
 ISO 45001				
 ISO 50001	 ISO 50001			

SDF continua a investire attraverso l'adozione di diversi Sistemi di Gestione, riconosciuti sia a livello nazionale che internazionale, mediante l'ottenimento di varie **certificazioni** e **standard**. Queste iniziative non solo evidenziano l'impegno del Gruppo nel fornire prodotti di alta qualità e sempre più affidabili, ma anche la priorità accordata alla salute e sicurezza dei dipendenti, alla salvaguardia dell'ambiente e ad una gestione razionale dell'utilizzo dell'energia.

Ogni stabilimento, in accordo con l'head quarter, stabilisce la propria politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza, Ambiente ed Energia, definisce procedure interne specifiche e individua le certificazioni più adatte alle proprie esigenze.

SDF Italia (Same Deutz-Fahr Italia S.p.A.) ha implementato un sistema integrato che comprende le certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001, (in corso di pianificazione nel 2024 e ottenuta nel luglio 2025) garantendo standard elevati in tutti i processi aziendali.. Inoltre, SDF Italia ha ottenuto la certificazione AEO (Operatore Economico Autorizzato), che attesta la conformità alle normative doganali e facilita le operazioni commerciali internazionali.

SDF Germania (Same Deutz-Fahr Deutschland GmbH) opera secondo gli standard ISO 9001 e ISO 50001, e sta implementando (nel 2025) anche il sistema di gestione ambientale conforme alla ISO 14001.

SDF India (Same Deutz-Fahr India (P) Ltd) e SDF Turchia (Same Deutz Fahr Traktor Sanayi ve Ticaret A.Ş) sono certificate secondo la norma ISO 9001.

SDF Cina (Deutz-Fahr Machinery Co.Ltd) è invece certificata secondo le norme ISO 9001 e ISO 14001.

(*)ISO 14001: certificazione in fase di ottenimento nel corso del 2025 per SDF Deutschland.

2. SDF: CHI SIAMO

2.3 Le certificazioni aziendali

L'implementazione di questi Sistemi di Gestione Internazionali rappresenta un passo cruciale per SDF, poiché consente di raggiungere prestazioni elevate in linea con standard globali. Inoltre, **l'integrazione dei sistemi** permette di migliorare l'efficacia e l'efficienza operativa, ottimizzando i processi e riducendo gli sprechi utilizzando strumenti avanzati e processi interfunzionali.



ISO 9001

Standard internazionale per i sistemi di gestione della qualità, che aiuta le organizzazioni a migliorare la propria performance, soddisfare le aspettative dei clienti e dimostrare il proprio impegno alla qualità.



ISO 14001

Standard internazionale per i sistemi di gestione ambientale, che dimostra proattività nel ridurre al minimo l'impronta ambientale, nel rispettare i requisiti di legge e nel raggiungere gli obiettivi ambientali.



ISO 45001

Standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e della sicurezza, che fornisce alle organizzazioni un quadro di riferimento per la gestione dei rischi e il miglioramento delle performance in materia di salute e sicurezza, prevenendo infortuni e problemi di salute.



ISO 50001

Standard internazionale per i sistemi di gestione dell'energia, che consente alle aziende di integrare la gestione energetica nei loro sforzi complessivi per migliorare la qualità e la gestione ambientale.



OPERATORE ECONOMICO AUTORIZZATO (AEO)

Programma di partenariato internazionale tra l'autorità doganale e gli operatori economici che dimostra la conformità dell'azienda agli standard stabiliti dall'Organizzazione Mondiale delle Dogane o a standard equivalenti di sicurezza della catena di fornitura.

Il Gruppo promuove l'innovazione e l'evoluzione dei prodotti secondo il principio del miglioramento continuo, attraverso processi organizzati ed analizzati nelle diverse componenti di rischio. Si impegna nei confronti della protezione dell'ambiente non solo nel rispetto delle normative vigenti, ma anche attraverso strategie di prevenzione volte a ridurre gli impatti ambientali e a favorire un uso responsabile delle risorse naturali. Tutela e promuove la salute e la sicurezza dei dipendenti e delle parti interessate anche attraverso la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, sia fornendo condizioni di lavoro sicure e salubri che eliminando i pericoli per garantire la prevenzione da lesioni e malattie. Si impegna inoltre a raggiungere obiettivi di efficientamento energetico e al miglioramento delle prestazioni energetiche nel rispetto dei requisiti legislativi di riferimento.

2. SDF: CHI SIAMO

2.4 La performance economica e i principali investimenti [GRI 201-1]

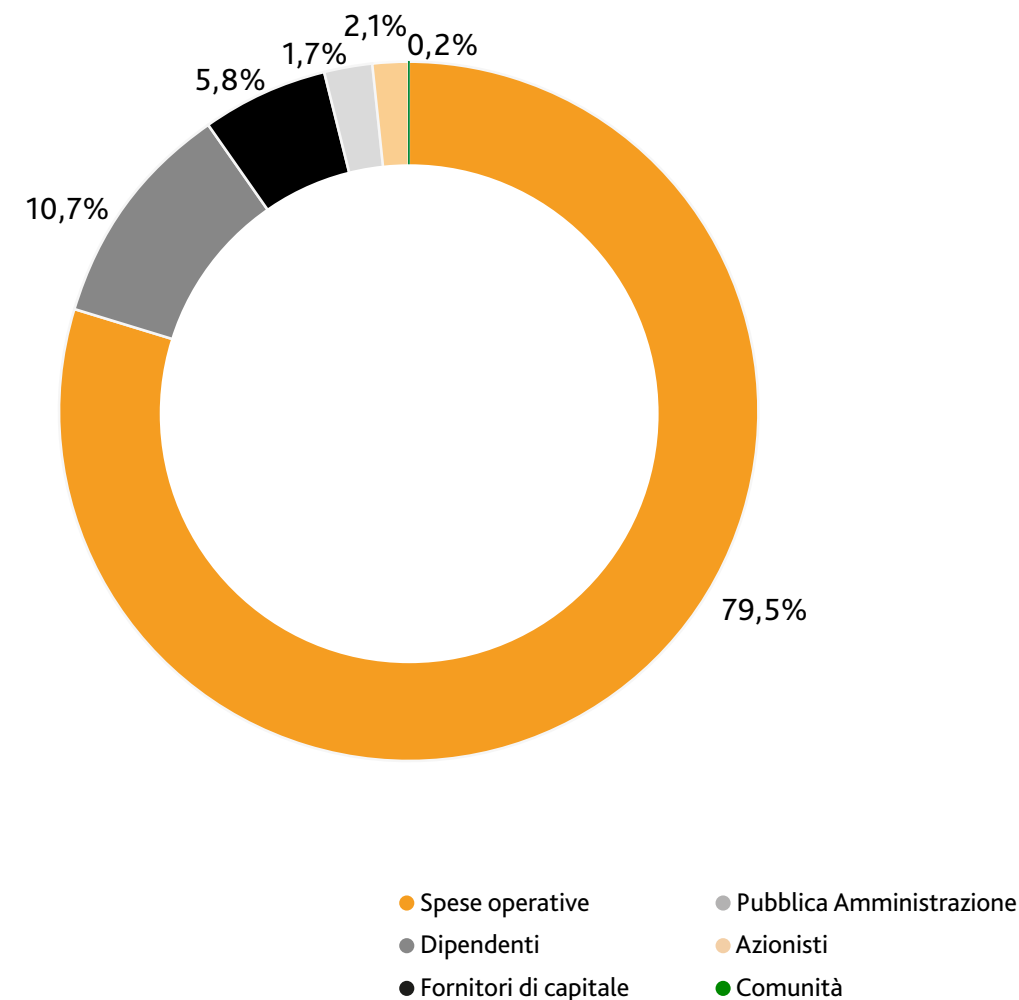
Valore economico generato e distribuito e descrizione dei principali investimenti

SDF svolge un ruolo fondamentale nelle regioni in cui opera, contribuendo a creare valore e beneficiando tutti gli stakeholder con cui interagisce. La **creazione di valore condiviso** tra l'azienda e il territorio è essenziale per definire un modello di business sostenibile e duraturo. Questo approccio non si concentra solo sulla crescita economica, ma anche sullo sviluppo delle comunità e dell'area circostante.

Per raggiungere questi obiettivi, SDF ha impostato la propria strategia su diverse linee d'azione. Ha instaurato partnership con fornitori locali, ha avviato progetti di ricerca e sviluppo nella zona e ha implementato politiche di Responsabilità Sociale d'Impresa. L'intento è quello di costruire **relazioni fruttuose e durature** con la comunità locale.

Dal punto di vista dei risultati economici, nell'ultimo anno SDF ha registrato un calo del valore generato rispetto ai risultati ottenuti nell'anno precedente, un trend previsto dopo il boom del 2023 e legato anche ad una contrazione globale del mercato. In particolare, nel 2024 SDF ha generato un valore economico di circa 1.7 miliardi di euro, registrando una diminuzione del 18,8% rispetto all'anno precedente ma rimanendo abbastanza in linea con i risultati del 2022. Questa flessione, risultato di dinamiche globali, ha colpito simultaneamente tutti i mercati del mondo, soprattutto negli Stati Uniti.

Valore economico distribuito



Nel 2024, il 97% del valore economico generato da SDF è stato distribuito ai vari stakeholder con cui interagisce, mentre solo il rimanente 3% è stato trattenuto all'interno dell'azienda. Questa percentuale risulta in crescita rispetto al 2023, quando il valore economico distribuito dall'azienda corrispondeva al 93%.



2. SDF: CHI SIAMO

2.4 La performance economica e i principali investimenti [GRI 201-1]

La maggior parte del valore distribuito, corrispondente al 79,5% e pari a circa 1,3 miliardi di euro, è stata destinata a spese operative. Fra le spese operative è inclusa una voce straordinaria relativa alla liquidazione della filiale croata, prevista per il 2025. La partecipazione in questa filiale è stata deconsolidata ed è stata svalutata per riflettere il valore atteso dalla liquidazione, generando oneri straordinari significativi.

Tuttavia, la decisione di svalutare la filiale croata è indipendente dal trend negativo registrato nel 2024. Infatti, già a partire dal 2023, la filiale aveva cessato le proprie attività produttive, in quanto il suo operato non rientrava nel core business del gruppo e non era considerato sufficientemente redditizio. La procedura di liquidazione è stata avviata a metà novembre 2024, con la previsione di una chiusura definitiva della società nel corso del 2025.

Il 10,7% del valore distribuito (equivalente a circa 177 milioni di euro) è stato destinato ai dipendenti sotto forma di retribuzione, benefici, costi pensionistici e di welfare, e indennità di fine rapporto. Mentre il 5,8% è stato distribuito ai fornitori di capitale, segnando un aumento da 44 milioni nel 2023 a 95 milioni nel 2024 (+112%), dovuto principalmente all'aumento degli interessi passivi della consociata turca e all'applicazione dello IAS29 in materia di iperinflazione.

STAKEHOLDER ESTERNI	2022	2023	2024
Valore economico generato	1.834.020.670	2.089.035.073	1.696.224.845
Valore economico distribuito	1.761.611.252	1.937.134.159	1.651.096.388
Spese operative	1.447.601.703	1.555.266.257	1.313.379.511
Valore distribuito ai dipendenti	177.732.944	190.693.366	176.936.228
Valore distribuito ai fornitori di capitale	46.120.919	44.853.316	95.126.920
Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione	38.491.835	59.337.672	27.980.578
Valore distribuito agli azionisti	50.000.000	84.979.840	35.000.000
Valore distribuito alla comunità	1.663.851	2.003.708	2.673.151
Valore economico trattenuto	72.409.418	151.900.913	45.128.457



I NOSTRI PRODOTTI



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.1 La gamma di prodotti



Treviglio. Le attività di Ricerca & Sviluppo si sono concentrate sul completamento dell'offerta del portafoglio prodotti di SDF. Tra questi sviluppi sono inclusi l'introduzione di una serie di opzioni aggiuntive sulla gamma Frutteto con piattaforma Stage V e l'aggiunta del modello 75hp nella famiglia 5D Stage V. Completa l'elenco delle novità l'ampliamento dell'offerta della gamma 6C nei mercati Export non regolamentati.

Lauingen. Lo sviluppo prodotto è stato principalmente legato all'aggiornamento della gamma 6.4 | 6 TTV. Nei modelli della fascia di potenza da 160 a 180 CV, vengono offerte nuove trasmissioni TTV, un incremento dei valori di massa massima ammissibile, nuove curve di coppie che consentono lavorazioni a regimi motore più bassi, un incremento di capacità del serbatoio carburante ed un generale miglioramento del comfort di guida.

Bandirma. Le attività su questo impianto produttivo possono essere raggruppate in due macrocategorie: completamento del processo di introduzione di trasmissioni tecnologicamente avanzate con inversore idraulico e power-shift sulla piattaforma 5D Keyline, ed aggiunta di una versione motorizzata Stage I nella gamma prodotto 4E per mercati export. L'installazione dell'inversore idraulico sulla piattaforma 5D Keyline (attività iniziata nel 2023 per i modelli Stage V per mercato europeo) è stata ora completata per tutti i principali mercati di riferimento, includendo le motorizzazioni Stage II e Stage IIIB per mercati export e Nord America.

Ranipet. Le attività si sono concentrate sull'introduzione di trasmissioni tecnologicamente avanzate con inversore idraulico sulla gamma di prodotto 4E footstep per Europa, America ed export (attività precedentemente iniziata nel 2023).

3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Treviglio

Nel 2024 il sito di Treviglio ha prodotto 6.675 trattori, 8.165 trasmissioni e 9.923 assali.



Il miglioramento dell'ergonomia e sicurezza delle postazioni di lavoro, l'aumento dell'affidabilità dei prodotti per i clienti finali e la progressiva digitalizzazione dei processi si confermano essere le tre linee guida principali su cui l'azienda concentra gli investimenti industriali e le attività ad esse finalizzate.

Nel corso dell'anno è stato introdotto un nuovo software nell'area delle lavorazioni meccaniche che, oltre a digitalizzare i cicli di lavoro e a garantire la registrazione e la tracciabilità dei cambi utensile, consente un monitoraggio più accurato di tutti i parametri macchina, tra cui l'Overall Equipment Effectiveness (OEE). Sempre nell'ambito delle lavorazioni meccaniche è stato avviato il processo di digitalizzazione dei controlli dimensionali. Grazie all'impiego di calibri e strumenti elettronici interconnessi con le stazioni di misura del laboratorio qualità, è ora possibile raccogliere i dati in maniera puntuale e sistematica all'interno di un database dedicato. Il progetto sarà progressivamente esteso anche al reparto lavorazioni meccaniche del sito produttivo di Bandirma, permettendo così la creazione di un unico centro di machining, operante in sinergia al servizio delle diverse unità produttive del Gruppo. Parallelamente, è stato avviato il progetto Smart Labels, che consente la verifica visiva e immediata dello stato di avanzamento dei sottogruppi nel processo produttivo tramite l'utilizzo di targhette elettroniche, migliorando l'efficienza complessiva e favorendo una maggiore integrazione tra le varie fasi della produzione.

Infine, il software Digitest, progetto ormai consolidato ed esteso alla quasi totalità dei reparti produttivi, continua a supportare le attività di collaudo, garantendo la completa tracciabilità di tutte le fasi del processo di test finale sia dei trattori sia dei macro-componenti.

I progetti Kaizen a miglioramento dell'organizzazione delle postazioni e dei relativi flussi operativi, sono in continua implementazione all'interno dei vari reparti. Anche nel 2024, si è dato seguito al progetto di miglioramento delle postazioni di avvitatura critiche, mediante l'introduzione di avvitatori elettronici a controllo di coppia, che oltre a garantire la qualità dell'avvenuto serraggio, consentono di avere una raccolta puntuale di tali dati ai fini della tracciabilità. L'utilizzo di tali stazioni di avvitatura, comporta un netto miglioramento dell'ergonomia dei processi di serraggio.

Nel corso del 2024 è stato ultimato il processo di re-ingegnerizzazione dei flussi logistici e produttivi della linea 1 cabine, con conseguente ottimizzazione dei principali processi di fabbricazione dei sotto-componenti. In questa ottica si è provveduto all'integrazione dell'assemblaggio del tetto con la struttura della cabina (operazione inizialmente effettuata in due reparti produttivi separati e distanti dal processo principale). Si è provveduto anche all'installazione di due nuove stazioni di ribaltamento cabina, dotate dei più sofisticati sistemi di sensoristica, al fine di garantire la massima sicurezza durante le fasi di rotazione cabina, con una forte riduzione delle attività di sollevamento critiche ed un netto miglioramento in termini di ergonomia ed efficienza della postazione di lavoro. E' stato infine completato il re-layout della linea 1 del reparto trasmissioni con l'integrazione nel flusso produttivo principale di aree di pre-montaggio, garantendo un maggiore standardizzazione e migliore bilanciamento del processo di assemblaggio.



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Lauingen

Nel 2024, il sito di Lauingen ha continuato a fornire ottime prestazioni sia in termini di produzione che di sostenibilità. Lo stabilimento ha prodotto un totale di 3.107 trattori, implementando al contempo una serie di miglioramenti strategici e operativi.

”

Sono stati effettuati investimenti significativi per potenziare l'infrastruttura IT dell'organizzazione, rafforzando l'impegno verso la possibilità operativa e la trasformazione digitale sostenibile. Tra le iniziative chiave figurano l'implementazione di nuovi sistemi di archiviazione avanzati e nuovi server client virtuali, che hanno consentito di ampliare significativamente la capacità, migliorare la possibilità di memorizzazione e salvaguardare la continuità operativa.

Inoltre, è stato attivato un sistema di gestione documentale all'avanguardia all'interno del reparto Risorse Umane. Questo sistema consente la gestione digitale sicura della documentazione relativa alle buste paga, riducendo la dipendenza dai processi cartacei e semplificando le interazioni con gli enti previdenziali e fiscali. È pienamente conforme alle attuali normative GDPR e GoBD, garantendo sia l'integrità legale che l'efficienza incentrata sull'utente. Inoltre, sono stati eseguiti aggiornamenti mirati sia all'hardware che al software nei principali sistemi di produzione strategici. Questi miglioramenti sono in linea con i più recenti standard tecnologici, rafforzando le fondamenta digitali dell'organizzazione e la sua predisposizione per ulteriori innovazioni future.

La digitalizzazione della manutenzione in loco e della gestione delle strutture è stata completata con successo attraverso l'implementazione di un sistema di ticketing basato su cloud, che integra tutte le risorse di produzione. Questa trasformazione migliora la reattività e la trasparenza nei flussi di lavoro operativi.

Inoltre, il processo di finitura dei trattori è stato ulteriormente ottimizzato estendendo la soluzione digitale precedentemente applicata al controllo qualità. Questa integrazione consente un flusso di lavoro completamente digitale e senza carta, migliorando l'efficienza dei processi, la tracciabilità e l'utilizzo complessivo delle risorse.

Sono state inoltre migliorate le misure di efficienza energetica attraverso la segmentazione intelligente delle aree di logistica e produzione dei ricambi, consentendo un riscaldamento mirato in base a specifici requisiti operativi. Nell'ambito di questa iniziativa, il sistema di fornitura del vapore è stato ottimizzato per ridurre ulteriormente il consumo energetico e migliorare l'efficienza termica.

Oltre a queste iniziative strategiche, sono stati messi in atto con successo una serie di miglioramenti operativi mirati. Tra queste, l'integrazione di sistemi avanzati di spruzzatura manuale nel reparto verniciatura Powertrain ha portato a una riduzione misurabile degli sprechi di materiale e a una maggiore precisione nell'applicazione del rivestimento, rafforzando sia le ambizioni di sostenibilità che l'impegno per l'eccellenza produttiva.

Guardando al futuro, il sito di Lauingen rimane impegnato a integrare pratiche sostenibili e innovazione tecnologica in tutte le sue attività.



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Bandirma

Nel 2024, lo stabilimento di Bandirma ha prodotto 11.679 trattori, 8.845 trasmissioni e 2.724 motori.



Dopo l'anno record del 2023, con 77.800 unità, il mercato totale dei trattori in Turchia nel 2024 ha raggiunto le 63.608 unità, con un calo del 18%. Nel 2024 la quota di mercato si è mantenuta stabile al 13,5%, consolidando SDF come secondo operatore del mercato. Il 2024 ha segnato l'anno record dello stabilimento di Bandirma in termini di esportazioni, con 3.635 unità esportate. Il 2024 rappresenta un anno chiave nella storia del sito produttivo, che nell'ultimo decennio è stato oggetto di costanti investimenti, volti a soddisfare le crescenti richieste produttive del mercato locale ma anche dei mercati europei: infatti nel mese di maggio è stato inaugurato il nuovo stabilimento per la produzione dei motori FARMotion, entrato ormai a pieno regime operativo. Lo stabilimento si sviluppa su una superficie coperta di 10.000 m2 ed è dedicato alla produzione dei motori 3, 4 e 6 cilindri (quest'ultimo in fase di industrializzazione) più un'area lavorazioni meccaniche con 6 centri di lavoro orizzontali multi-asse a controllo numerico, dedicati alle lavorazioni delle scatole cambio anteriori e posteriori per trasmissioni. Per organizzazione delle postazioni di lavoro ed ergonomia, layout e flussi di asservimento materiali, standard qualitativi e di tracciabilità dei dati, il reparto motori di Bandirma rappresenta un'eccellenza e un punto di riferimento nel mondo della produzione motori per macchine agricole.

La fabbrica di produzione trattori e sotto-componenti è stata oggetto nel corso dell'anno di migliorie ed ampliamenti in tutti i reparti produttivi. L'introduzione di nuovi flussi logistici interni ha portato ad una riduzione del materiale lungo le linee di montaggio, con conseguente miglior organizzazione del rimanente e affinamento delle condizioni di montaggio. Questo ha significato una crescita degli standard qualitativi e di ergonomia della postazione di lavoro, per far fronte anche agli incrementi produttivi richiesti.

Alla luce di questi profondi cambiamenti e degli investimenti industriali realizzati nel corso della sua storia recente, nel 2024 lo stabilimento produttivo SDF in Turchia è diventato uno dei siti più integrati del Gruppo. A Bandirma vengono eseguite le lavorazioni meccaniche per le scatole trasmissioni, verniciati e assemblati i cofani, prodotti e testati al 100% trasmissioni e motori, oltre all'assemblaggio e completamento delle cabine e piattaforme. Un magazzino ricambi e un centro di formazione completano le strutture dello stabilimento.



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Ranipet

Il sito di Ranipet continua a svolgere un ruolo fondamentale sia come polo produttivo che di fornitura strategica per il Gruppo SDF. Nel 2024 sono stati prodotti 3.797 CBU (Complete Build-up Unit) e 1.780 SKD (Semi Knocked Down) oltre a 16.145 motori. Inoltre, sono stati forniti ad altri stabilimenti del Gruppo SDF componenti per un valore di 50,2 milioni di euro, con un notevole aumento del 23% rispetto all'anno precedente e con un piano di ulteriore incremento nel 2025.

”

Nel corso dell'anno, per allinearsi ai più elevati standard qualitativi e di processo in preparazione del lancio di nuovi prodotti, sia lo stabilimento trattori che quello motori hanno implementato significativi aggiornamenti tecnologici e infrastrutturali riuscendo comunque a mantenere l'efficienza produttiva prevista. L'industrializzazione del modello Agrofarm 5 è stata completata con successo con l'integrazione di diversi miglioramenti, come l'aggiornamento dei banchi prova trasmissione di fine linea. E' inoltre stata progettata e messa in funzione, direttamente presso il sito del fornitore, una nuova macchina robotizzata per la pulizia dei principali componenti aggregati come le scatole cambio, i supporti ruota e le teste motore, con conseguente miglioramento della qualità e dell'efficienza in termini di spazio e tempo. Nel corso del 2024 è iniziata la produzione dei gruppi inversori idraulici a 4 e 6 dischi, supportata da macchinari di collaudo di fine linea di nuova installazione. Questa linea di assemblaggio è completamente digitalizzata, consentendo così la tracciabilità di tutti i processi critici.

Nel 2024 sono stati compiuti notevoli sforzi anche per migliorare gli ambienti di lavoro ed il benessere dei dipendenti, con l'avvio, tra l'altro, della ristrutturazione di uffici e sale riunioni. Parallelamente sono stati implementati programmi di coinvolgimento e formazione dei dipendenti, focalizzati sia sullo sviluppo delle competenze che sul potenziamento delle conoscenze tecniche relative ai prodotti. Questi percorsi formativi vengono spesso erogati con il supporto di alcuni colleghi che condividono le proprie conoscenze ed esperienze. Sono, inoltre, state organizzate sessioni di formazione specifiche dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali e avviate diverse iniziative per il benessere e la salute delle persone.

A dimostrazione del suo impegno per la sostenibilità ambientale, SDF India ha anche piantato oltre 300 alberi di diverse specie in prossimità degli stabilimenti. Questa iniziativa sostiene la biodiversità, promuove un'aria più pulita e riflette l'impegno dell'azienda nel creare un ambiente più verde, più sano e più resiliente per le generazioni future.



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Linshu

Nel 2024, lo stabilimento di Linshu ha prodotto 5.018 trattori, 4.889 trasmissioni, 434 mietitrebbie e 453 cabine di fascia alta per il mercato interno e l'export.



Il nuovo portafoglio di prodotti Powershift, inclusi i progetti 5W HD e 7W HD, ha raggiunto l'inizio della produzione (SOP) nel 2024, stabilendo la più ampia gamma di prodotti Powershift sul mercato cinese, con una potenza compresa tra 140 e 300 CV. Il trattore Power Shuttle 4W è entrato in piena produzione con soluzioni mature e tecnologicamente avanzate. Sono stati introdotti modelli personalizzati a carreggiata stretta e cabine aggiornate, per adattarsi a una più ampia gamma di scenari di lavoro.

Gli aggiornamenti dei modelli includevano il 3W-A, equipaggiato con il motore V38N, e la versione 6W-A EGR, per allinearsi rapidamente ai cambiamenti del mercato. Le esigenze del mercato sono state ulteriormente esplorate attraverso il lancio di nuovi progetti, come il Powershift 7WD, che sta permettendo di conquistare clienti alla ricerca di costi operativi contenuti e di comfort di guida.

In parallelo, l'impianto ha continuato a integrare pratiche sostenibili nella produzione, prestando attenzione alla riduzione dei rifiuti e all'ottimizzazione dell'efficienza energetica. L'ergonomia della postazione di lavoro è stata oggetto di progetti specifici, che hanno portato anche al miglioramento della produttività. La progettazione dei nuovi prodotti mira a soddisfare le esigenze del cliente, ma allo stesso tempo a minimizzare l'impatto ambientale.



3. I NOSTRI PRODOTTI

3.2 Siti produttivi

Grégoire

Nel 2024, lo stabilimento di Chateaubernard ha prodotto un totale di 262 macchine da raccolta.



Il 2024 è stato, per Grégoire, un anno volto all'implementazione di parecchi miglioramenti di carattere logistico-produttivo all'interno del processo di fabbricazione. Un primo grosso step di miglioramento è stato condotto grazie ad una analisi sistematica dei processi di dimensionamento stock di componenti, sia all'interno dei magazzini centrali che sulle postazioni di lavoro. Eseguito una chiara classificazione dei materiali in base ai lead time di approvvigionamento e comparandola con i fabbisogni di materiale nelle varie fasi del processo produttivo, si è arrivati a definire una più lineare gestione dei flussi logistici, oltre ad un netto miglioramento degli spazi all'interno di ciascuna postazione di lavoro. La nuova gestione del flusso dei componenti ci ha permesso non solo di migliorare l'organizzazione degli spazi di lavoro, ma anche di ottimizzare molti aspetti del processo produttivo. Uno di questi è stato la riduzione del periodo di stoccaggio dei pezzi da verniciare: questo consente di ridurre i tempi di preparazione pezzi prima della verniciatura, ottenendo una netta riduzione, sia dei consumi di materiali di verniciatura che dei consumi di acqua e delle vernici, con un forte impatto dal punto di vista della gestione dei rifiuti derivanti e delle emissioni in ambiente.

A supporto dei progetti di miglioramento e per una ottimale gestione operativa della fabbrica e dei flussi in ingresso e uscita dal processo produttivo, è stato avviato un vasto progetto di digitalizzazione, che prevede l'introduzione di un nuovo sistema ERP, l'implementazione di un sistema PLM e la digitalizzazione dei processi relativi alle risorse umane, che vedranno la loro introduzione ad inizio 2025.

I piani di miglioramento continuo, mediante l'esecuzione di innumerevoli cantieri Kaizen nelle varie aree del processo di fabbricazione, hanno portato un netto miglioramento sia delle attrezzature di fabbrica, che di layout di alcune postazioni chiave, creando le basi affinché il 2025 possa vedere un netto incremento dell'efficienza produttiva ed un migliore livellamento dei picchi di produzione.





CAPITALE NATURALE



4. CAPITALE NATURALE

4.1 Energia ed emissioni di gas serra

[GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 304-1; GRI 304-2] [ESRS E1 Mitigazione dei cambiamenti climatici; ESRS E1 Energia; ESRS E1 Adattamento ai cambiamenti climatici]

I prodotti SDF sono frutto di un processo di sviluppo orientato alla costante innovazione tecnologica, che negli ultimi anni ha visto un significativo avanzamento nella connettività digitale e nello sviluppo di software. L'impegno continuo in attività di Ricerca e Sviluppo consente di introdurre soluzioni tecniche sempre più affidabili ed efficienti, finalizzate alla realizzazione di prodotti caratterizzati da elevati standard di sicurezza, comfort operativo e semplicità d'uso.

Il processo di sviluppo parte dalla prototipazione, fase in cui vengono effettuati test approfonditi per garantire affidabilità, sicurezza e prestazioni. Una volta validati i modelli, si passa all'industrializzazione, che include la selezione e relativa qualifica dei fornitori, la definizione delle modalità di approvvigionamento e l'organizzazione delle linee produttive. Alcune lavorazioni meccaniche sono svolte internamente, seguite da processi speciali quali la saldatura del telaio della cabina e la verniciatura del carro del veicolo.

Durante l'assemblaggio del prodotto si procede con l'integrazione di motori, trasmissioni, assali e cabine, fino al completamento del veicolo. Ogni fase è sottoposta a rigorosi controlli qualità che assicurano la conformità agli standard aziendali. Al termine della produzione ogni prodotto viene sottoposto a collaudi funzionali completi che includono: test di configurazione, diagnostica elettronica e verifiche prestazionali.

Una volta concluso il ciclo produttivo, i prodotti vengono distribuiti attraverso la rete commerciale SDF, raggiungendo concessionari e importatori e quindi clienti finali in tutto il mondo. Il Gruppo garantisce servizi di assistenza tecnica, distribuzione di ricambi originali, oltre a pacchetti di manutenzione programmata.



4. CAPITALE NATURALE

4.1 Energia ed emissioni di gas serra

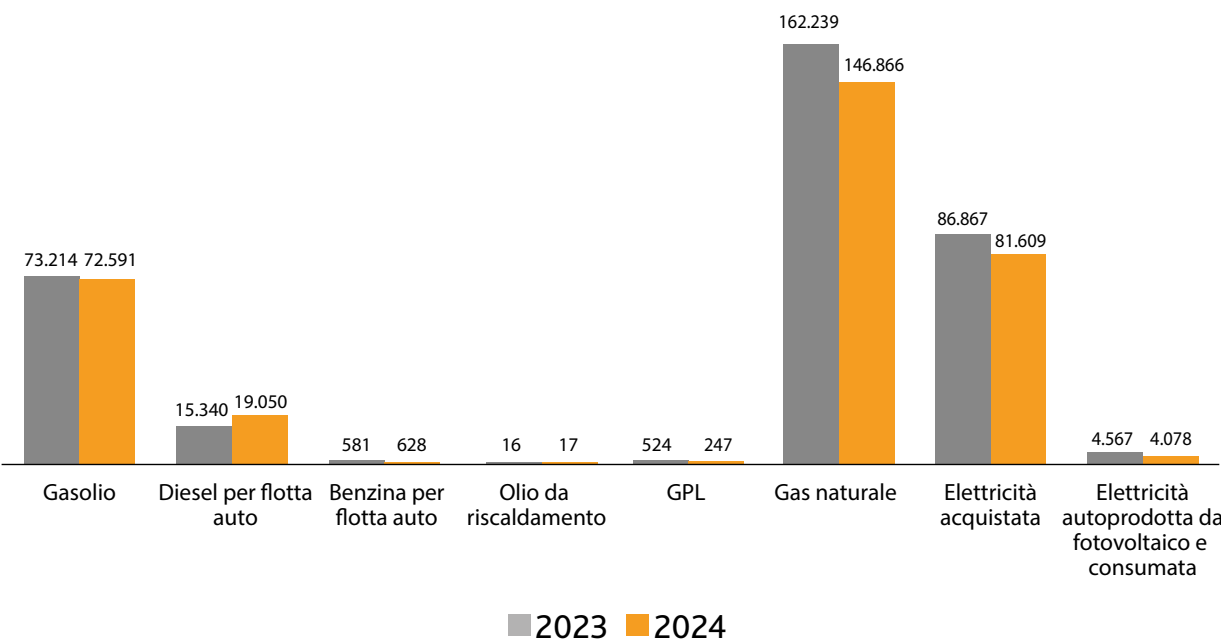
[GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 304-1; GRI 304-2] [ESRS E1 Mitigazione dei cambiamenti climatici; ESRS E1 Energia; ESRS E1 Adattamento ai cambiamenti climatici]

I consumi energetici

L'efficienza operativa e la qualità del prodotto finale si accompagnano a una consapevolezza crescente dell'impatto ambientale del processo produttivo. L'utilizzo di combustibili fossili liquidi, come diesel e oli combustibili vengono impiegati sia internamente, per attività di Ricerca e Sviluppo e collaudi, sia esternamente durante le operazioni di trasporto. Inoltre, il Gruppo SDF, per le attività produttive ed in generale per la gestione degli stabili, utilizza energia elettrica e gas metano. Nel 2024 il consumo di energia totale del Gruppo è pari a 325.086 GJ, in calo del 5% rispetto al 2023 quando il consumo corrispondeva a 343.348 GJ. La quota di energia da fonti rinnovabili, proveniente da Garanzie d'Origine e impianti fotovoltaici, è stata pari al 12% sia nel 2024 che nel 2023.

Nel 2024, il consumo energetico del Gruppo ha visto principalmente l'impiego di gas naturale per un ammontare pari a 146.866 GJ (-10% rispetto al 2023), utilizzato principalmente per il riscaldamento. L'elettricità consumata, acquistata e autoprodotta, rappresenta la seconda fonte per importanza, con 85.687 GJ (81.609 GJ di elettricità acquistata e 4.078 GJ di elettricità autoprodotta), a conferma del suo ruolo centrale nei processi aziendali. Il gasolio, impiegato sia per la flotta aziendale sia per apparecchiature e generatori, costituisce un'altra fonte rilevante.

Consumi energetici biennio 2023-2024 in GJ



SDF è attivamente impegnata nel monitoraggio e nella riduzione del proprio impatto ambientale, perseguendo strategie di ottimizzazione energetica, esplorando fonti di energia rinnovabile e adottando pratiche di gestione ambientale sostenibili.

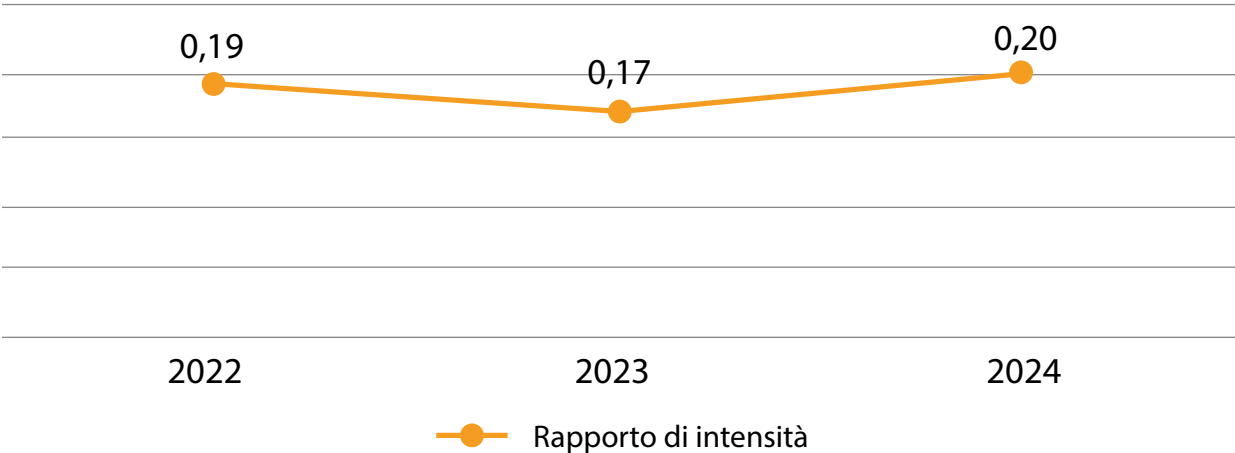
In particolare, il **plant indiano** di SDF ha avviato un progetto di conservazione energetica, implementando un **sistema di ventilazione** ad alta efficienza che sostituisce 30 ventilatori tradizionali con un unico ventilatore a bassa velocità, non solo contribuendo a un notevole risparmio economico ma anche riducendo sensibilmente il consumo di elettricità. Inoltre, nel 2024 gli uffici della filiale indiana di Ranipet hanno subito diverse modifiche, con la creazione di spazi lavorativi progettati per essere più efficienti e accoglienti. Nel plant dedicato ai trattori, i pannelli del tetto sono stati sostituiti con moderni pannelli in Galvalume e lastre di polycarbonato trasparente, che permettono di **massimizzare l'utilizzo della luce solare naturale**. Questo intervento ha ridotto la necessità di illuminazione artificiale durante il giorno, portando a un risparmio energetico annuale di circa 27.800 kWh e a un significativo abbattimento dei costi energetici. Inoltre, l'adozione di **illuminazione a LED** nei reparti produttivi ha ulteriormente contribuito a ottimizzare il consumo energetico.

Nel corso del 2024, anche altri stabilimenti hanno registrato avanzamenti in ambito di efficienza energetica. In particolare, nel plant produttivo francese sono stati realizzati interventi strutturali sui tetti degli edifici con l'obiettivo di incrementare l'apporto di luce naturale, contribuendo così alla riduzione del fabbisogno di illuminazione artificiale. Inoltre, sia il plant produttivo francese che quello italiano hanno visto l'installazione di sistemi di illuminazione a **LED ad alta efficienza**, con un impatto positivo sul contenimento dei consumi elettrici complessivi.

A supporto di queste iniziative, **l'intensità energetica** del Gruppo offre una misura concreta dell'efficienza dei processi aziendali, mettendo in relazione l'energia consumata con il valore economico generato. Questo parametro consente di identificare tendenze e potenziali aree di miglioramento, soprattutto in relazione ai costi operativi e all'impatto ambientale. La sua rilevanza è crescente anche in termini di conformità normativa e competitività, rendendolo uno strumento importante per orientare future iniziative in ambito sostenibilità.

Nel 2024 si registra un incremento dell'intensità energetica (GJ/€k ricavi netti), che passa da 0,17 a 0,20. Tale variazione è imputabile principalmente a una significativa contrazione dei ricavi, a fronte di consumi energetici sostanzialmente stabili con una riduzione minima del 5% come evidenziato sopra.

Intensità energetica, in GJ/€k ricavi netti



Le emissioni di gas ad effetto serra

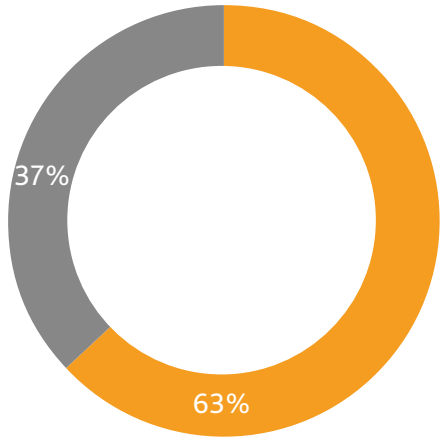
Le attività produttive di SDF, così come le attività a monte e a valle della sua catena del valore, comportano la generazione di emissioni atmosferiche, come conseguenza diretta e indiretta dei processi industriali. In linea con quanto previsto dal Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), tali emissioni vengono suddivise in tre categorie principali:

- **Emissioni dirette - Scope 1:** Queste includono le emissioni generate dal consumo di gas naturale e altri combustibili fossili, le emissioni di gas refrigeranti e le emissioni derivanti dal carburante utilizzato sia per parco auto gestito dal Gruppo che per apparecchiature e generatori.
- **Emissioni indirette legate all'energia elettrica acquistata - Scope 2:** Queste emissioni derivano dal consumo di energia elettrica acquistata dalla rete nazionale.
- **Altre emissioni indirette – Scope 3:** Questa categoria racchiude le fonti emissive che non sono sotto il diretto controllo aziendale, ma le cui emissioni sono indirettamente legate all'attività dell'azienda. Lo Scope 3 include le emissioni a monte e a valle della catena del valore, ovvero quelle prodotte da fornitori e clienti, ad esempio: trasporti, uso dei prodotti venduti, viaggi di lavoro, ecc.

In sintesi, il consumo energetico di SDF si traduce in emissioni dirette (Scope 1) di gas a effetto serra provenienti da fonti di emissione di proprietà o sotto il controllo dell'azienda, oltre alle emissioni indirette (Scope 2) associate all'uso di elettricità o energia termica acquistata in linea con quanto previsto dal GHG protocol. Allo stato attuale lo Scope 3 non è incluso nell'analisi.

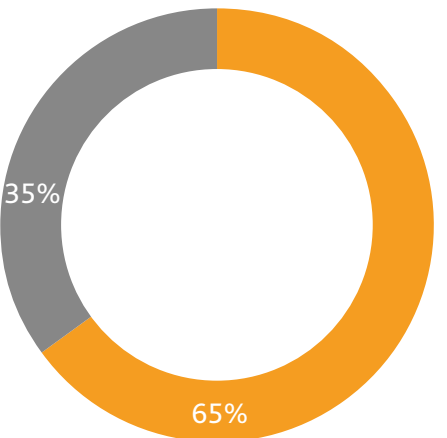
Come si nota nei grafici rappresentati di seguito, il rapporto tra Scope 1 e Scope 2 delle emissioni generate è rimasto pressoché costante nel corso del triennio, nonostante negli anni il totale in valore assoluto si sia ridotto sia per le emissioni dirette Scope 1 (passando da 16.303 a 15.183 tCO₂e) che per le emissioni indirette Scope 2, location based (passando da 8.794 a 7.768 tCO₂e).

Composizione delle emissioni GHG (2022)



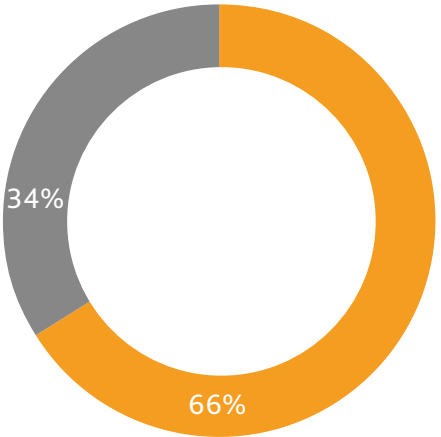
■ Scope 1
■ Scope 2 (location-based)

Composizione delle emissioni GHG (2023)



■ Scope 1
■ Scope 2 (location-based)

Composizione delle emissioni GHG (2024)



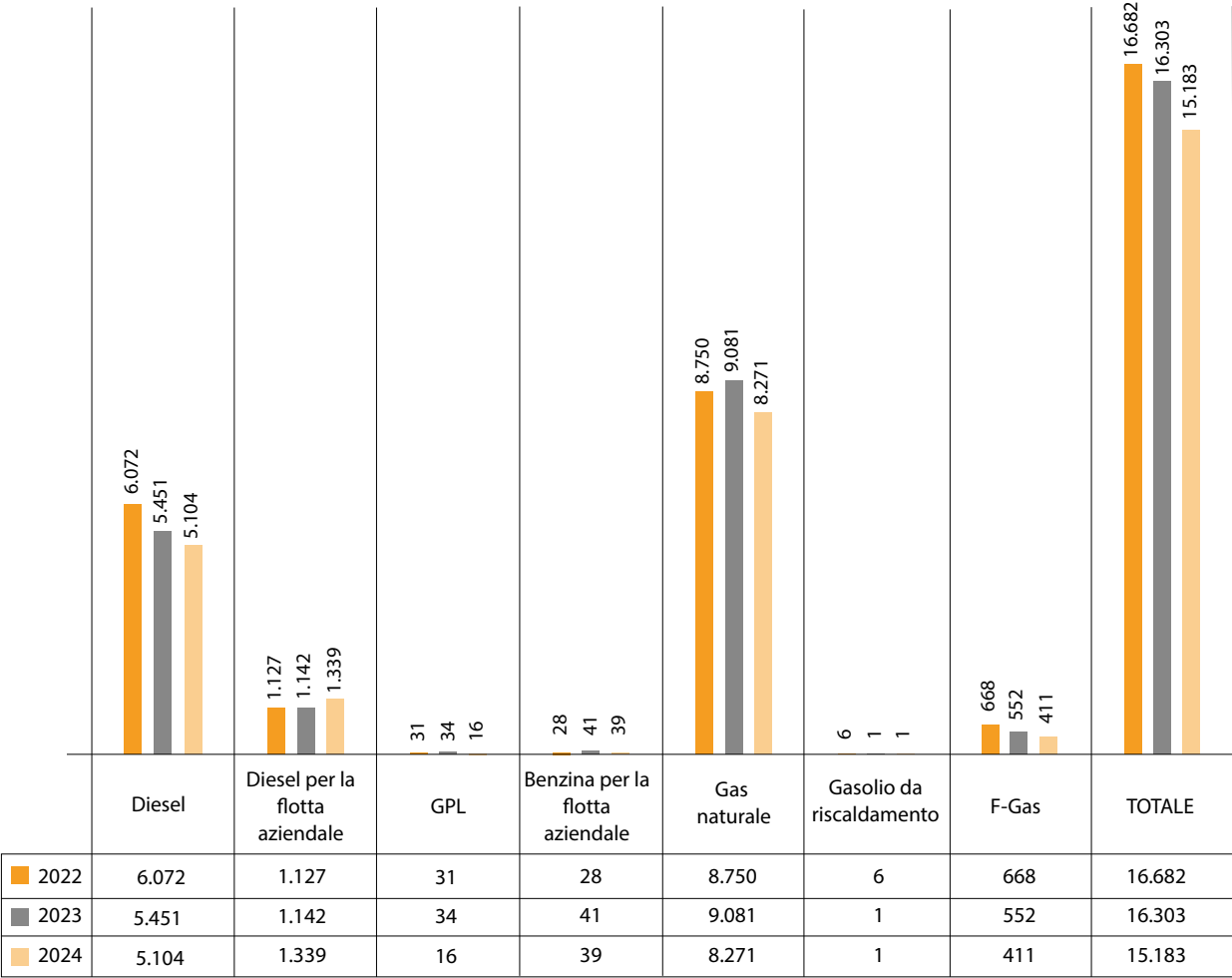
■ Scope 1
■ Scope 2 (location-based)

Emissioni Scope 1 triennio 2022-2024 in tonnellate di CO₂e

Inoltre, nel 2024, la maggior parte dei siti produttivi ha registrato un rallentamento delle attività, condizione che ha contribuito alla riduzione delle emissioni indirette (Scope 2) e ha influenzato la distribuzione complessiva delle fonti emissive.

In merito alle emissioni Scope 1, pari a 15.183 tCO₂e nel 2024, confrontando i dati con l'anno precedente si evidenzia un cambiamento significativo nella distribuzione tra le diverse fonti energetiche. Si osserva una **riduzione complessiva delle emissioni da tutte le fonti** ad esclusione del diesel impiegato per la flotta aziendale. Questo è dovuto ad un aumento di veicoli di proprietà nel plant turco. Questo andamento riflette una riorganizzazione nei consumi energetici, con un impatto diretto sulle emissioni climalteranti.

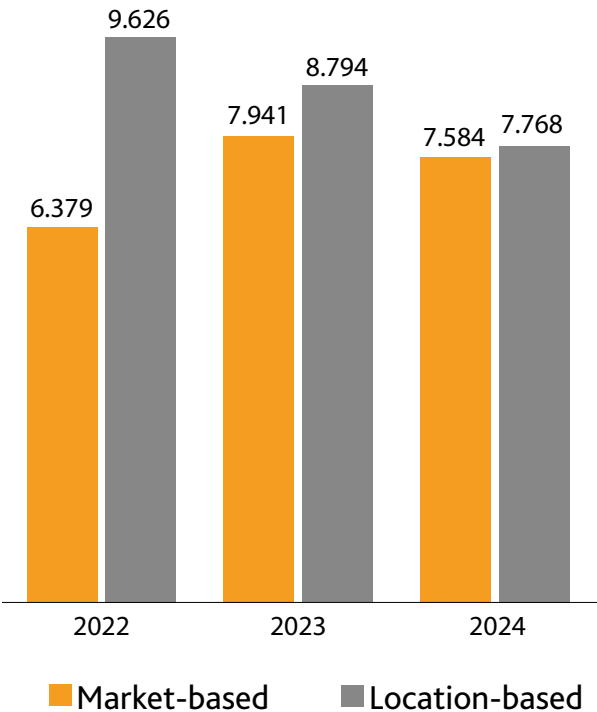
In particolare, nel **plant indiano e nel plant turco**, SDF si impegna attivamente offrendo un servizio di **bus aziendale**, utilizzato dal 90% del personale per raggiungere il lavoro. Questa iniziativa non solo facilita l'accesso al luogo di lavoro per i dipendenti, ma riflette anche la responsabilità dell'azienda nel ridurre il proprio impatto ambientale legato agli spostamenti, promuovendo l'uso del trasporto collettivo.



Per quanto riguarda **Scope 2**, le emissioni associate all'elettricità acquistata dall'organizzazione dalla rete sono state calcolate in due modi diversi, secondo il GHG Protocol:

- Il **metodo location-based** calcola le emissioni utilizzando fattori medi di emissione del mix energetico della rete elettrica locale. Riflette l'impatto fisico dell'energia consumata, indipendentemente dalle scelte contrattuali dell'azienda.
- Il **metodo market-based** calcola le emissioni sulla base di strumenti contrattuali specifici, come certificati di origine dell'energia (es. GOs, RECs), Power Purchase Agreements (PPA) o tariffe fornitore specifiche. Questo approccio consente di attribuire emissioni in funzione dell'origine dell'energia acquistata, se supportata da documentazione conforme ai criteri di qualità del GHG Protocol.

Emissioni Scope 2 2022, 2023 e 2024 (in tCO₂e)



Nel biennio 2023-2024, SDF ha registrato una **riduzione delle emissioni Scope 2**, sia nella modalità **location-based** sia in quella **market-based**. Le emissioni location-based sono passate da 8.794 a 7.768 tonnellate di CO₂ equivalente (-13%), mentre quelle market-based sono scese da 7.941 a 7.584 tonnellate (-5%). La riduzione delle emissioni indirette osservata nel 2024 riflette sia interventi tecnici sugli impianti, finalizzati a migliorare l'efficienza energetica, sia un rallentamento generalizzato della produzione nella maggior parte dei siti del Gruppo.

Nel 2024 sono stati implementati interventi sugli impianti volti a migliorare l'efficienza energetica e a promuovere un uso più razionale delle risorse. Infatti, la raccolta e l'analisi dei dati energetici rappresentano strumenti utili per orientare futuri interventi e per favorire una maggiore coerenza con gli obiettivi ambientali di lungo periodo.

Nel 2024, diversi stabilimenti SDF hanno implementato soluzioni specifiche per migliorare la gestione energetica e ridurre le emissioni associate al consumo elettrico. In **Italia**, il fabbisogno elettrico è stato interamente coperto da fonti rinnovabili certificate tramite **Garanzie d'Origine (GO)**. In **Cina**, parte dell'energia utilizzata proviene da **impianti fotovoltaici** installati in loco, contribuendo all'autoproduzione da fonti rinnovabili. In **Germania**, lo stabilimento utilizza un **cogeneratore** alimentato a gas naturale per la produzione combinata di energia elettrica e calore, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza energetica.

Lo stesso sito tedesco ha visto la realizzazione di nuovi uffici progettati secondo criteri di sostenibilità, con l'integrazione di un sistema di raffreddamento ad alta efficienza e l'installazione di un impianto fotovoltaico. In **Francia**, il plant è stato oggetto di interventi di ristrutturazione che hanno portato alla creazione di nuovi spazi dotati di pannelli a doppio strato e isolamento integrato, con effetti positivi sui consumi energetici.

SDF Italia sta portando avanti una collaborazione con il Politecnico di Milano per un progetto che analizza lo stato dei capannoni finalizzato ad individuare eventuali soluzioni che possano migliorarne l'involucro e gli impianti climatici. Con la realizzazione del progetto SAME Campus sono già stati installati, in corso di ulteriore ampliamento, **pannelli fotovoltaici** che, autoproducendo energia elettrica, consentono di ridurre la dipendenza dalla rete e quindi contribuire a una maggiore sostenibilità energetica. Inoltre, SDF Italia ha ottenuto nel 2025, con un percorso iniziato già nel 2024, la certificazione **ISO 50001** per la gestione dell'energia, un passo importante per garantire un utilizzo efficiente delle risorse e rafforzare ulteriormente il proprio impegno verso la sostenibilità.



La tutela della biodiversità e degli ecosistemi

L'impegno di SDF per la riduzione delle emissioni e la tutela dell'ambiente è intrinsecamente legato alla conservazione degli habitat naturali. A livello globale, siti operativi del Gruppo sono posizionati lontano da regioni protette o aree di significativo valore per la biodiversità, con l'unica eccezione dello stabilimento in India. Il sito operativo di SDF India, situato nel Tamilnadu e attivo nella produzione di trattori e motori, si estende su una superficie di 128.528 metri quadrati in prossimità di un'area protetta. La vicinanza a questa riserva rimarca l'importanza di attività sostenibili per garantire un impatto minimo su queste aree ecologicamente sensibili. L'attenzione dell'azienda per questi luoghi riflette il riconoscimento della necessità di considerare la conservazione dell'ambiente nella pianificazione operativa.

SDF è consapevole dell'impatto che le sue attività aziendali hanno sulla biodiversità e ogni stabilimento si impegna a riconoscere questi effetti come parte della propria responsabilità ambientale.

SDF Cina, ad esempio, individua due principali origini dell'impatto sulla biodiversità: la costruzione e l'utilizzo di impianti produttivi, che riducono lo spazio a disposizione delle specie animali selvatiche che vivono nei dintorni, e l'inquinamento da rumore e da emissioni di gas di scarico, che possono influenzare la migrazione degli animali selvatici. Questi impatti suggeriscono che le operazioni dell'impianto potrebbero avere un'influenza più diretta sulla biodiversità locale, in particolare in termini di alterazione e inquinamento degli habitat.

SDF India individua diversi impatti sulla biodiversità correlati all'inquinamento, quali la contaminazione del suolo e dell'acqua, la carenza d'acqua e l'inquinamento atmosferico. Lo stabilimento dispone di un impianto di trattamento dei reflui (ETP) per trattare e riciclare le acque reflue, con l'obiettivo di prevenire la contaminazione del suolo e dell'acqua ed evitare l'impovertimento delle falde acquifere. Inoltre, i rifiuti pericolosi provenienti dal reparto verniciatura vengono trattati e smaltiti attraverso agenzie certificate per ridurre l'inquinamento del suolo e delle acque. Lo stabilimento riconosce anche il suo contributo indiretto alle emissioni di gas serra per effetto dell'impiego di energia proveniente da centrali termiche. Iniziative come l'installazione

di pannelli solari, lampioni solari o turbine eoliche sono valutate al fine di ridurre la dipendenza dall'energia convenzionale e aumentare l'impiego di energie rinnovabili. In India, l'azienda ha inoltre pianificato la **piantumazione di 300 alberi** all'interno del proprio stabilimento, un passo significativo verso un futuro più verde e sostenibile. Questa iniziativa non solo contribuirà a migliorare la qualità dell'aria, ma avrà anche un impatto positivo sull'ecosistema locale.

Nel sito produttivo **SDF in Turchia**, la tutela e valorizzazione del territorio si riflette in diverse iniziative realizzate in occasione dell'ampliamento industriale. Durante la costruzione del nuovo FARMotion Plant, è stata predisposta una siepe di lauroceraso lunga circa 100 metri, affiancata da piante di ulivo autoctono in vaso. Inoltre, sono stati creati viali alberati lungo i percorsi pedonali, contribuendo all'estensione delle aree verdi, che oggi raggiungono circa 5.000 m². Per quanto riguarda la gestione delle risorse idriche, lo stabilimento adotta misure specifiche per il trattamento dei reflui industriali, affidandone la raccolta e lo smaltimento a operatori autorizzati, nel rispetto delle normative vigenti. Anche il contenimento delle emissioni atmosferiche è stato oggetto di attenzione attraverso la predisposizione di sistemi di aspirazione e filtraggio dell'aria nelle sale prova motori e nell'impianto di verniciatura, che sono sottoposti a monitoraggi periodici da parte degli enti competenti.

Allo stesso modo, sia nel **plant tedesco** che nel **plant italiano** sono state realizzate **nuove aree verdi** per i dipendenti. In particolare, il recente progetto di costruzione di un nuovo edificio adibito ad uffici in Germania, che ha comportato la demolizione dello stabile precedente, ha visto l'ampliamento dell'area verde esterna esistente rendendo l'ambiente più sano e accogliente; parimenti in Italia, grazie al progetto SAME Campus, sono stati realizzati nuovi spazi verdi che abbelliscono le aree interne attigue agli stabili e che i dipendenti possono frequentare durante la pausa pranzo. Queste azioni riflettono l'impegno di SDF nel promuovere pratiche sostenibili e nella salvaguardia dell'ambiente, sottolineando l'importanza di preservare la biodiversità per le generazioni future.



4. CAPITALE NATURALE

4.2 Gestione responsabile delle risorse

[GRI 301-1; GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 204-1] [ESRS E3 Acque e risorse marine; ESRS E5 Rifiuti; ESRS E5 Afflussi di risorse]

I materiali utilizzati

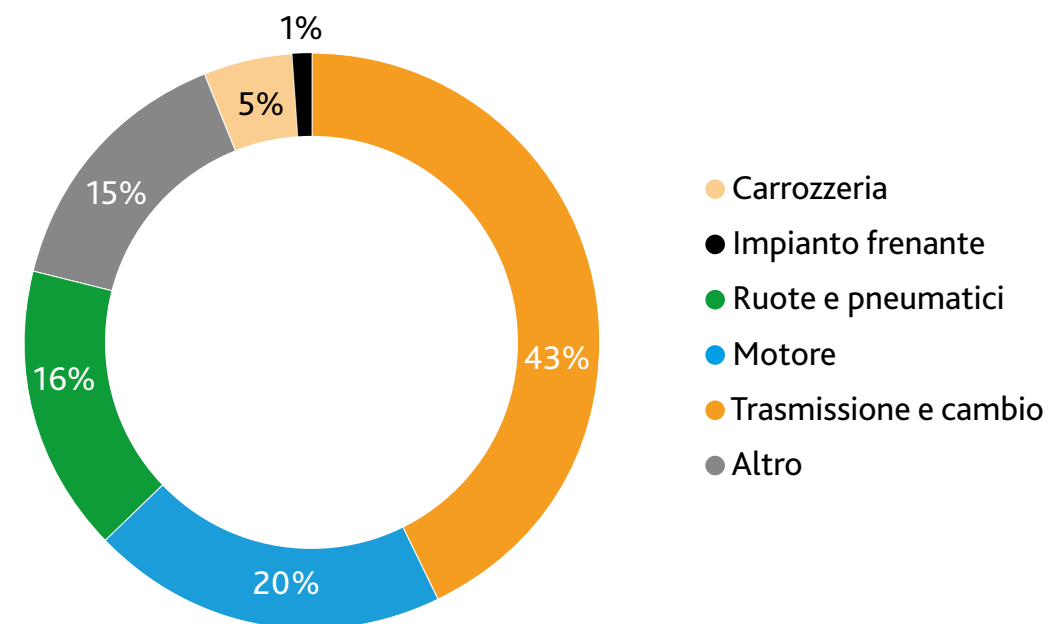
La selezione dei materiali e la gestione dei rifiuti generati dalle attività produttive rappresentano aspetti centrali per il controllo della qualità e per la riduzione dell'impatto ambientale. I materiali utilizzati influenzano sia le prestazioni tecniche dei prodotti sia il bilancio ambientale complessivo, in particolare per quanto riguarda le emissioni e la gestione delle risorse. In questo contesto, SDF adotta criteri di selezione orientati alla durabilità e all'efficienza, con l'obiettivo di garantire sostenibilità economica e ambientale nel medio-lungo periodo.

Il processo di approvvigionamento è gestito su scala globale, con una struttura organizzativa che coinvolge diversi team acquisti distribuiti nei principali mercati. La sede centrale di Treviglio coordina le attività in Europa, assicurando coerenza strategica e ottimizzazione dei processi. In India, Cina e Turchia, gli uffici locali operano in linea con le direttive centrali, adattando le scelte operative alle condizioni specifiche dei mercati regionali.

La valutazione dei fornitori include anche criteri legati alla sostenibilità ambientale, con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili lungo tutta la catena di fornitura. Questo approccio consente di integrare considerazioni ambientali nei processi decisionali, contribuendo alla riduzione dell'impatto complessivo delle attività aziendali.

Nel 2024, così come negli anni precedenti, la maggior parte dei materiali acquistati è stata destinata al montaggio di trasmissioni e cambi, che rappresentano la quota più rilevante con il 43% del totale. Un'altra parte significativa è stata impiegata per l'assemblaggio del trattore e del motore (20%) e per le ruote e pneumatici (16%). Altri materiali includono componenti per carrozzeria (5%), impiantistica frenante (1%) e altro come viti, bulloni, componenti in acciaio e oli e colle.

Materiali acquistati nel 2024 per gruppi funzionali



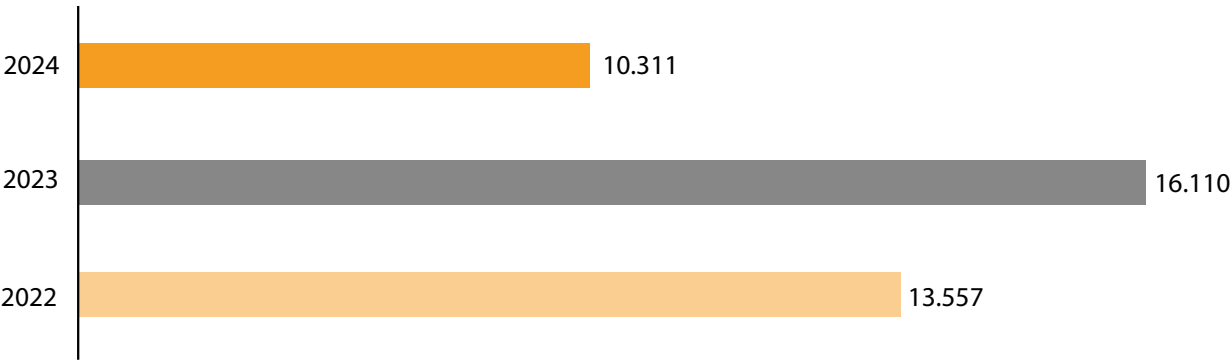
Negli stabilimenti produttivi SDF i materiali acquistati sono destinati alla realizzazione e al montaggio interno di gruppi e sottogruppi funzionali come ad esempio impianto elettrico, impianto idraulico, carrozzerie e sollevatori. Motori, trasmissioni, cabine e assali possono essere prodotti internamente al Gruppo o acquistati da fornitori esterni. Il loro assemblaggio finale, insieme ai gruppi funzionali, dà forma al trattore completo.

Nel complesso, la gamma dei componenti acquistati da fornitori è rimasta stabile rispetto al precedente biennio, confermando una continuità nella strategia di approvvigionamento e produzione.

I rifiuti prodotti

Tuttavia, la gestione dei materiali e delle materie prime all'interno di un'azienda è un processo che va oltre la semplice selezione e acquisto di risorse di alta qualità. Per garantire un approccio sostenibile e responsabile, è fondamentale integrare pratiche efficaci e rispettose dell'ambiente nella gestione dei rifiuti. Questo implica che la selezione dei materiali debba essere supportata da una strategia di gestione dei rifiuti, focalizzato sulla loro riduzione. Tale piano prevede di diminuire la quantità di rifiuti prodotti attraverso l'ottimizzazione dei processi produttivi, un uso più efficiente delle materie prime e la progettazione di prodotti che richiedano meno materiali o che siano più durevoli. Nel grafico seguente è riportata la quantità di rifiuti prodotti nel triennio 2022-2024:

Totale dei rifiuti prodotti in tonnellate (2022-2023-2024)



Nell'anno 2023 l'andamento in aumento rispetto al 2022 è dovuto prevalentemente alla presenza di attività edili di demolizione, per la realizzazione della nuova palazzina uffici in Germania, che hanno generato uno smaltimento di cemento pari a quasi 3.000 tonnellate, senza le quali l'andamento sarebbe risultato in linea al precedente anno.

Nel 2024 si è registrata una riduzione, con un totale di 10.311 tonnellate. Questo calo è attribuibile a una combinazione di fattori, tra cui interventi mirati alla prevenzione, al riutilizzo dei materiali e all'ottimizzazione dei processi produttivi. Tuttavia, una componente significativa di questa riduzione è legata al rallentamento delle attività produttive registrato nel 2024 in diversi siti del Gruppo, che ha comportato una minore generazione complessiva di rifiuti.

SDF pone un'enfasi significativa sullo sviluppo e l'implementazione di strategie di gestione dei rifiuti specifiche per i suoi vari stabilimenti. Nel 2024, la gestione dei rifiuti negli stabilimenti internazionali ha continuato a seguire criteri di responsabilità ambientale, conformità normativa e tracciabilità.

Nel plant tedesco di Lauingen, SDF sta già implementando pratiche di recupero dei rifiuti. In particolare, SDF Germania riutilizza quasi l'80% dei cartoni come materiale di imballaggio, dando nuova vita a questo materiale. Il legno viene rivenduto esternamente sotto forma di pallet e scatole, evitando che diventi rifiuto mentre i materiali metallici vengono riutilizzati durante le spedizioni contribuendo così a una gestione più sostenibile delle risorse. In Germania, i rifiuti generati dalle attività interne, dagli imballaggi dei fornitori e da quelli per la spedizione vengono quindi raccolti in contenitori dedicati e gestiti settimanalmente. Il materiale viene poi trasferito in grandi container e affidato a un operatore esterno certificato, garantendo la piena conformità delle normative vigenti. A valle delle operazioni di riciclo, l'ente esterno fornisce dei report mensili dettagliati che vengono archiviati sistematicamente, assicurando trasparenza e tracciabilità.

SDF India ha continuato a investire nella circolarità degli imballaggi, utilizzando pallet e casse in metallo e plastica riciclabili, sostituendo il polietilene con carta e adottando scatole in cartone ondulato. I rifiuti vengono raccolti in un deposito centralizzato, supervisionati da un comitato interno, pesati e gestiti da agenzie autorizzate. Le operazioni sono tracciate tramite un sistema gestionale che garantisce integrità e accessibilità dei dati. In particolare, oltre il 97% dei rifiuti generati durante l'assemblaggio, il collaudo e la spedizione di trattori e motori viene riciclato, mentre meno del 3% è smaltito tramite agenzie governative certificate, minimizzando l'impatto ambientale.

In Cina, la gestione dei rifiuti è articolata e comprende sia rifiuti pericolosi (come fanghi da

elettroforesi, residui di verniciatura e sostanze chimiche) sia rifiuti solidi generali. I rifiuti pericolosi sono stoccati in magazzini dedicati con misure di sicurezza specifiche e vengono tracciati in entrata e in uscita, per essere poi smaltiti da operatori qualificati. I rifiuti riciclabili sono differenziati e affidati a terzi, mentre quelli non riciclabili vengono raccolti quotidianamente dal servizio municipale. Questo approccio consente un controllo preciso e una pianificazione finanziaria efficace.

In Turchia, tutti i rifiuti, solidi e liquidi, pericolosi e non, sono gestiti da aziende autorizzate per il riciclo o lo smaltimento nel rispetto della normativa ambientale nazionale (Legge n. 2872¹). Il sito dispone di aree di stoccaggio dedicate e adotta un sistema di gestione a rifiuti zero. Inoltre, vengono effettuate misurazioni delle emissioni da laboratori accreditati e gestiti i rifiuti domestici e liquidi tramite la rete fognaria dell'area industriale.

In Francia, i rifiuti classificati come pericolosi seguono procedure di controllo specifiche, mentre quelli non pericolosi sono trattati secondo le disposizioni normative vigenti. Inoltre, SDF Francia ha rafforzato il proprio impegno nella formazione del personale, mirata a promuovere una corretta pratica di differenziazione dei rifiuti.

In Italia, lo stabilimento di Treviglio raccoglie i rifiuti industriali in contenitori differenziati a bordo linea, distinguibili per colore e segnaletica. Un progetto avviato nel 2023 ha migliorato la raccolta differenziata anche nelle aree ristoro. I rifiuti vengono poi suddivisi in circa 50 codici identificativi prima di essere avviati al recupero o smaltimento, mentre i rifiuti pericolosi sono gestiti in un'area dedicata con il supporto di enti terzi. Durante questo processo, la tracciabilità è garantita dai formulari previsti dalle normative in vigore oltre ad un gestionale dedicato e, dal 2023, da un cruscotto di Business Intelligence che consentono di monitorare mensilmente smaltimenti, costi e ricavi.

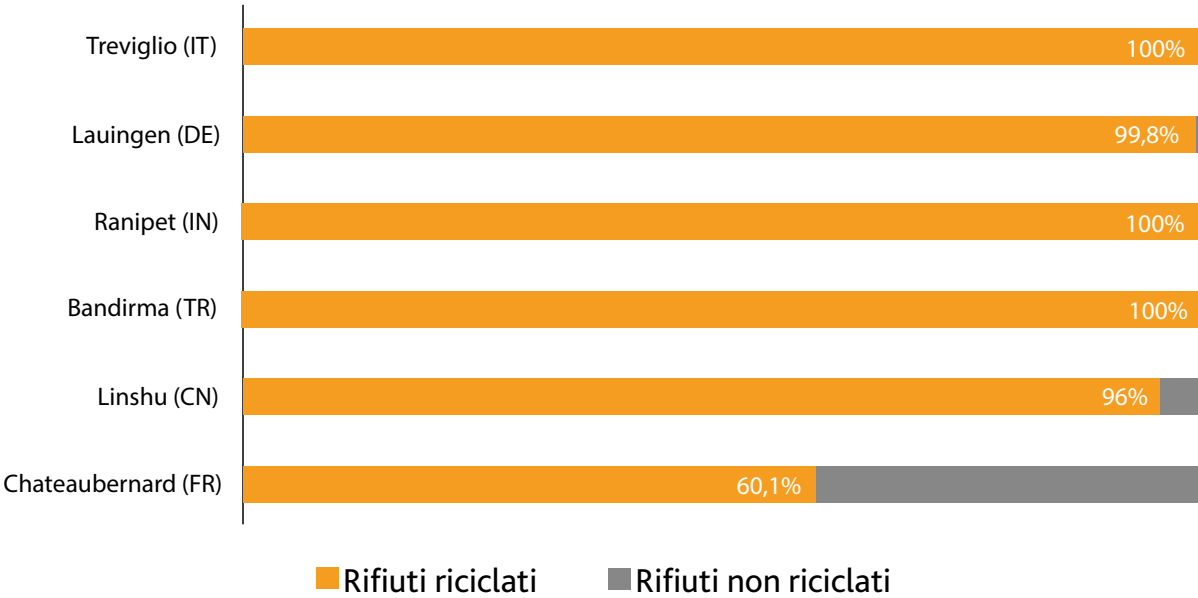
Inoltre, SDF Italia è un membro registrato di CONAI, CONOU e COBAT, tre importanti consorzi italiani che svolgono un ruolo cruciale nella gestione sostenibile dei rifiuti. Queste adesioni evidenziano l'approccio proattivo di SDF Italia nella gestione sostenibile dei rifiuti, allineandosi con gli sforzi nazionali per proteggere l'ambiente e preservare le risorse attraverso iniziative efficaci di riciclo e recupero.

1 Legge sull'Ambiente n. 2872 della Repubblica di Turchia, promulgata l'11 agosto 1983.

In sintesi, sebbene ciascun impianto SDF operi nel proprio contesto regionale e secondo le normative locali, tutti condividono un forte impegno nella gestione dei rifiuti e nella riduzione dell'impatto ambientale. Le differenze tra gli stabilimenti riguardano le tipologie di rifiuti generati, l'intensità degli sforzi di riciclo e le misure specifiche adottate per prevenire l'inquinamento e conformarsi alle normative ambientali.

Nel 2024, SDF ha raggiunto una media del 92,7% di rifiuti riciclati nei propri stabilimenti, confermando un forte impegno verso la gestione responsabile delle risorse. Cinque siti produttivi hanno superato il 96% di riciclo, con Treviglio, Bandirma e Ranipet che hanno raggiunto il 100%, e Lauingen che si è attestato al 99,8%. Anche Linshu ha mostrato performance elevate con il 96%. L'unico stabilimento con margini di miglioramento è Chateaubernard, che ha registrato un valore del 60,1%, comunque significativo. Questi risultati dimostrano l'efficacia delle politiche ambientali adottate e la diffusione di buone pratiche di economia circolare a livello globale.

Rifiuti riciclati nel 2024



I consumi idrici

Un altro aspetto fondamentale dell'impatto ambientale riguarda la gestione efficiente delle risorse idriche. SDF utilizza acqua per scopi industriali e i diversi stabilimenti si stanno muovendo per migliorare l'efficienza idrica in tutte le attività produttive. Questo impegno si traduce in una serie di iniziative volte a ridurre i consumi e a promuovere pratiche sostenibili.

Nello stabilimento di **Treviglio** è stato recentemente installato, all'interno dell'impianto di verniciatura, un secondo sistema a osmosi. Questo recupera l'acqua proveniente dal primo impianto e, trattando il concentrato rimuovendolo dai contaminanti tramite un processo di filtrazione ad alta pressione, la rende riutilizzabile nei successivi risciacqui che precedono il processo di verniciatura. Inoltre, legato al progetto SAME Campus, è stata realizzata una vasca per la raccolta delle acque piovane da riutilizzare per l'irrigazione delle nuove aree verdi.

A **Lauingen**, in Germania, l'acqua residua dei processi di verniciatura interni viene raccolta in apposite vasche e i campioni vengono controllati quotidianamente. Una volta ottenuti i risultati dei controlli, l'acqua di processo viene pretrattata e neutralizzata. Dopo un secondo controllo a campione, viene immessa nella rete fognaria come acqua di scarico.

Presso lo stabilimento indiano di **Ranipet** sono adottate diverse misure per riciclare e riutilizzare l'acqua in modo efficiente. Due impianti di trattamento delle acque reflue recuperano le acque provenienti sia dalla mensa che dai lavabi dei servizi igienici. A seguito di uno speciale trattamento, che avviene secondo le procedure prescritte dall'Ente per il Controllo dell'Inquinamento, l'acqua viene poi riutilizzata per il giardinaggio. Inoltre, nell'ambito delle iniziative di sostenibilità, sono state installate fosse di raccolta dell'acqua piovana che viene poi lasciata filtrare nel terreno. Sebbene quest'acqua non venga impiegata nelle attività del sito produttivo, contribuisce a ricostituire la falda nell'area circostante.

A **Bandirma**, in Turchia, sono stati avviati progetti innovativi per il riutilizzo dell'acqua pulita, contribuendo ad un'economia circolare volta a minimizzare gli sprechi.

Anche in Francia, a **Chateaubernard**, è stato implementato un **sistema di trattamento autonomo** che garantisce il riutilizzo dell'acqua, in particolare per le operazioni di pulizia. Questo sistema circolare consente di riciclare e **riutilizzare continuamente l'acqua**, evitando di attingere al sistema pubblico. Inoltre, l'acqua che viene utilizzata principalmente per la pulizia e la verniciatura viene gestita attraverso un sistema dotato di pompe che consentono l'ottimizzazione del consumo di questa risorsa.



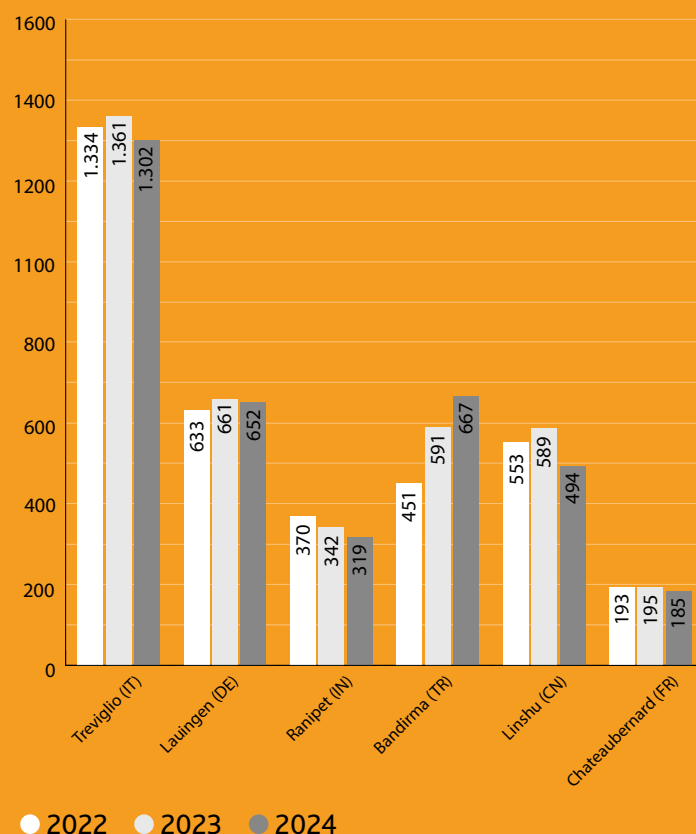
CAPITALE UMANO



5. CAPITALE UMANO

5.1 I dipendenti di SDF

[GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1; GRI 406-1]
[ESRS S1 - Parità di trattamento e opportunità per tutti]



SDF considera la salute, la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti come una priorità, riconoscendo che il loro contributo è essenziale per il successo del Gruppo. Per questo motivo, l'azienda si impegna a creare un forte senso di comunità tra i collaboratori, consapevole che un ambiente di lavoro positivo e stimolante è fondamentale per il raggiungimento di obiettivi comuni e per la crescita individuale.

La Direzione continua a investire in risorse e competenze per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione al miglioramento del benessere individuale e alla valorizzazione delle opportunità di crescita professionale.

SDF è impegnata nella promozione di una cultura aziendale fondata su principi etici e di sostenibilità, orientata al rispetto delle esigenze personali e professionali di ciascun collaboratore. In quest'ottica, l'azienda favorisce attivamente il bilanciamento tra vita lavorativa e privata, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della diversità.

La composizione del personale aziendale riflette l'impegno verso una gestione equa, trasparente e meritocratica delle risorse. Le procedure di selezione sono condotte secondo criteri di imparzialità, pari opportunità, pubblicità e trasparenza, garantendo l'accesso al lavoro sulla base delle competenze e delle attitudini professionali, senza discriminazioni di genere, età, provenienza o condizione personale. Il processo di inserimento prevede momenti di follow-up tra il responsabile e la nuova risorsa, strutturati attraverso una scheda di valutazione, che tiene conto di parametri quali la capacità di integrazione nel team, l'aderenza ai valori aziendali e la flessibilità operativa. Al termine di tale periodo, la valutazione costituisce elemento determinante per l'eventuale definizione di percorsi di sviluppo individuale. La composizione della forza lavoro, pertanto, è il risultato di un processo selettivo rigoroso e orientato alla valorizzazione del capitale umano, in coerenza con gli standard GRI relativi alla gestione responsabile delle risorse umane.

Nel triennio 2022-2024, l'occupazione nelle sei sedi aziendali evidenzia una dinamica che complessivamente risente degli andamenti produttivi, con particolari flessioni nell'ultimo anno.

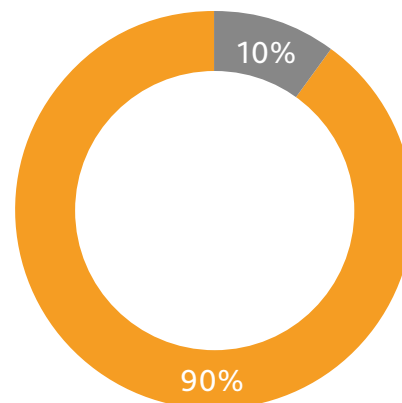
Nel dettaglio, la sede di **Treviglio (IT)** mostra una lieve crescita tra 2022 e 2023, seguita da una contrazione nel 2024, che porta il saldo complessivo del triennio in lieve flessione. **Lauingen (DE)** segue la tendenza del sito di Treviglio, con un incremento nel biennio 2022-2023, seguito da una lieve contrazione nel 2024. Al contrario, **Ranipet (IN)** registra una riduzione continua della forza lavoro prevalentemente legata a processi di riorganizzazione e automazione. **Bandirma (TR)** rappresenta il caso di crescita più marcata dovuto ad una espansione significativa delle attività produttive e logistiche. **Linshu (CN)** mostra un andamento altalenante, con un picco nel 2023 seguito da un calo nel 2024. Infine, **Chateaubernard (FR)** mantiene una sostanziale stabilità, con variazioni minime che indicano una struttura consolidata.

La distribuzione di genere all'interno di SDF evidenzia una marcata prevalenza della componente maschile in tutti i Paesi analizzati. Questo dato risulta coerente con le caratteristiche del settore manifatturiero e meccanico, storicamente connotato da una maggiore presenza di forza lavoro maschile, soprattutto nei ruoli operativi e tecnici.

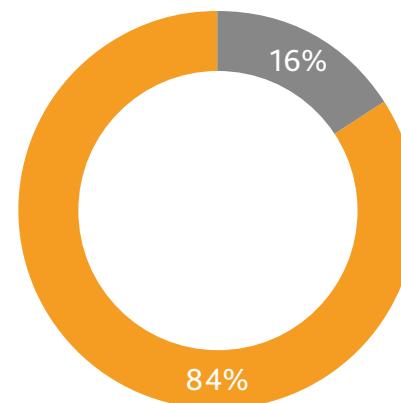
In particolare, la percentuale di donne varia dal 3% in India e in Turchia al 22% in Cina, con valori intermedi in Italia (circa 10%), Germania (circa 16%) e Francia (circa 12%). Sebbene la presenza femminile sia ancora contenuta, si osservano segnali di maggiore inclusione in alcune sedi, a testimonianza di un possibile percorso di evoluzione verso una maggiore diversificazione di genere, anche in ambiti tradizionalmente a prevalenza maschile.

La distribuzione di genere 2024

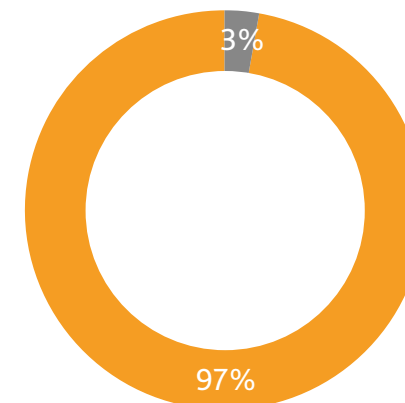
Treviglio (IT)



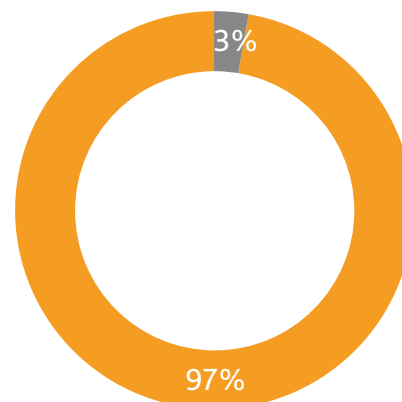
Lauingen (DE)



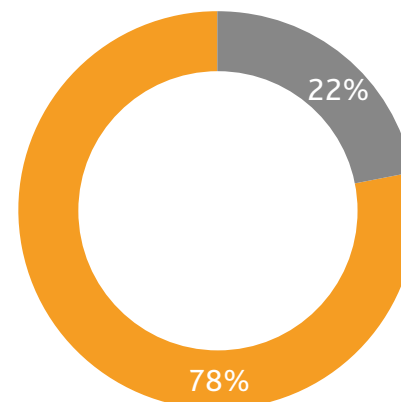
Ranipet (IN)



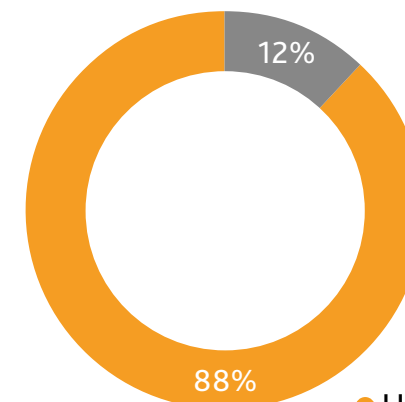
Bandirma (TR)



Linshu (CN)



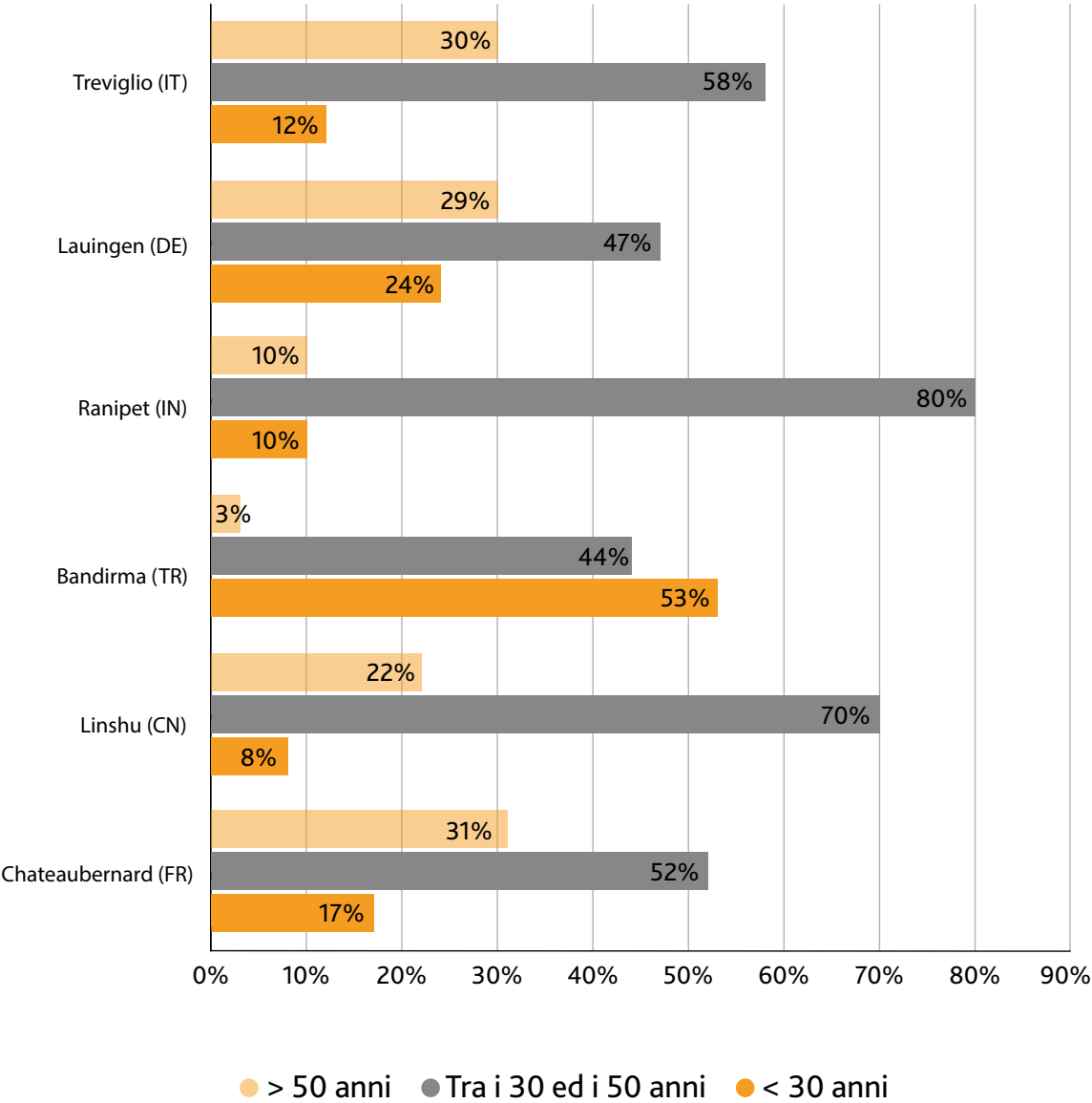
Chateaubernard (FR)



● Uomini
● Donne



Totale dipendenti per fasce di età 2024



La composizione anagrafica del personale evidenzia una prevalenza significativa della fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni, che rappresenta quasi il 60% della forza lavoro complessiva.

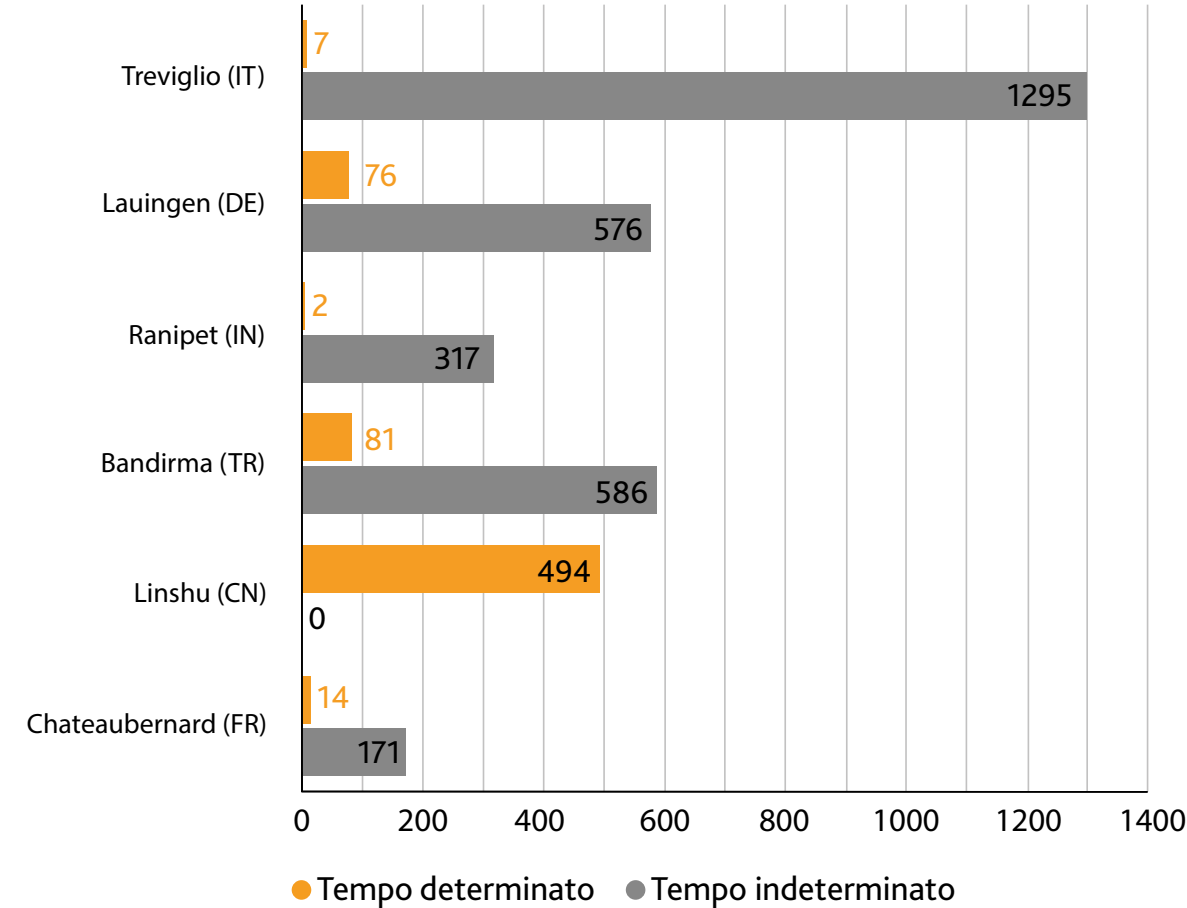
Le fasce **under 30** e **over 50** risultano molto simili, entrambe con una quota intorno al 20%. Questo equilibrio tra le risorse più giovani e quelle più esperte costituisce un indicatore positivo in termini di **ricambio generazionale** e **trasferimento di competenze**, elementi fondamentali per garantire **continuità** e **innovazione** nei processi aziendali.

A livello territoriale, si osservano differenze rilevanti: in **Italia**, il 58% dei dipendenti ha tra i 30 e i 50 anni, segno di una **struttura aziendale consolidata** e matura; mentre in **Turchia** spicca una forte **componente giovanile**: il 53% ha meno di 30 anni, indice di un ambiente dinamico e in espansione. La **Germania** mostra un **equilibrio generazionale**, con il 47% nella fascia centrale e il 24% sotto i 30. Al contrario, in **India e Cina** prevale una **forza lavoro esperta**, con percentuali più alte tra i 30 e i 50 anni e una presenza giovanile molto contenuta. Queste variazioni riflettono le specificità locali legate al mercato del lavoro, alla seniority media del personale e alle strategie di reclutamento adottate nei diversi contesti.

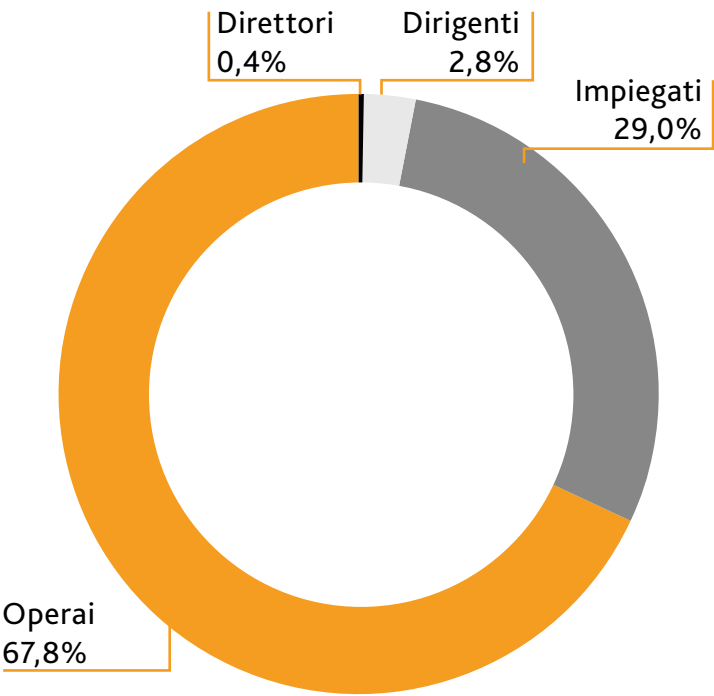
Nel complesso, la distribuzione per età evidenzia come l'organizzazione sia equilibrata e capace di integrare competenze consolidate con nuove energie, in linea con i principi di inclusività e sostenibilità relativi alla gestione del capitale umano.

La distribuzione dei dipendenti per tipologia contrattuale evidenzia una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato, che rappresentano circa l'**81% del totale**. Questo dato riflette l'impegno di SDF verso la stabilità occupazionale e la valorizzazione del capitale umano nel lungo periodo. La presenza di contratti a tempo determinato e di altre forme contrattuali, seppur minoritaria (19%), risponde a esigenze operative specifiche e a dinamiche locali del mercato del lavoro. Inoltre, si evidenzia che il **98% dei lavoratori è impiegato a tempo pieno**.

Dipendenti per tipologia di contratto 2024



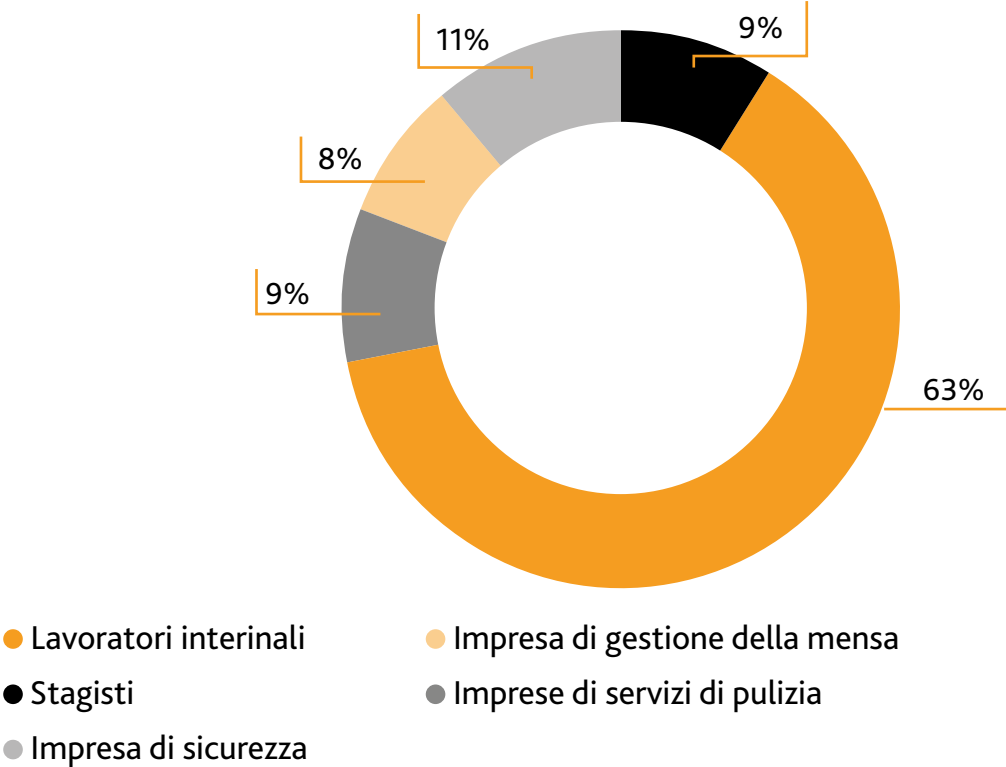
Dipendenti per categoria professionale 2024 (%)



Per quanto riguarda invece la distribuzione dei dipendenti per categoria professionale il 2024, in linea con gli anni precedenti, evidenzia una netta prevalenza di **operai**, che rappresentano il **67,8%** della forza lavoro. Seguono gli **impiegati** con il **29%**, mentre le figure dirigenziali risultano significativamente meno numerose: i **dirigenti** costituiscono il **2,8%** e i **direttori** appena lo **0,4%**. Questa composizione riflette la natura operativa e produttiva dell'organizzazione, con una struttura piramidale snella e orientata all'efficienza. La distribuzione tra le diverse categorie professionali è coerente con un modello industriale in cui le competenze tecniche e operative rappresentano il fulcro, supportate da funzioni gestionali e strategiche in misura proporzionata. Nel complesso, la struttura adottata promuove inclusione, continuità e responsabilità nella gestione delle risorse umane.

In merito ai lavoratori non dipendenti, nel 2024, il Gruppo ha collaborato complessivamente con **361 lavoratori interinali** e **54 stagisti** evidenziando attenzione verso l'inserimento di giovani talenti e verso la formazione. I dati mostrano anche una presenza significativa di personale proveniente da imprese esterne, come quelle dedicate alla sicurezza e ai servizi di pulizia.

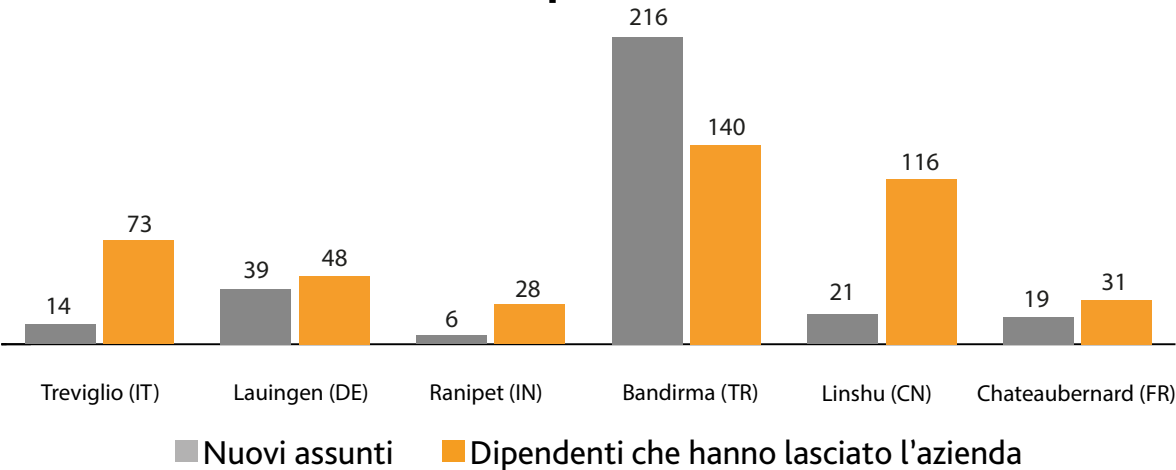
Totale dei non dipendenti 2024



Per quanto riguarda il **reclutamento**, SDF si impegna a investire nel potenziale di giovani talenti, come l'inserimento di neolaureati. Tuttavia, il Gruppo riconosce anche la necessità di assumere persone con maggiore esperienza, che consentono di portare in azienda nuove competenze e approcci, unitamente alla possibilità di guidare e far crescere i giovani. Nel cuore dello stabilimento produttivo di Treviglio, è stato avviato un **programma di accoglienza** pensato per facilitare l'ingresso dei nuovi assunti.

Questo programma include incontri di follow-up durante il primo anno, momenti di formazione sia tecnica che generale e la possibilità di ricevere aiuto da un supporto psicologico dedicato. Al termine di questo periodo iniziale, i dipendenti hanno l'opportunità di intraprendere un percorso di formazione multidisciplinare, che abbraccia temi come leadership, comunicazione e intelligenza emotiva, con un successivo approfondimento sulla formazione finanziaria. Grazie a un sistema informatizzato già attivo per le aree di recruiting, talent management e formazione, SDF sta implementando una **strategia integrata** tra le varie filiali, che sarà finalizzata nel 2025 e che permetterà di rendere la gestione delle risorse umane ancora più efficiente e allineata con le ambizioni del Gruppo. Questo approccio non solo migliora l'esperienza dei dipendenti, ma contribuisce anche a costruire un ambiente di lavoro dinamico e stimolante.

Turnover dipendenti 2024



In relazione al tema delle **cessazioni**, nel corso del 2024 c'è stato un turnover piuttosto naturale che ha interessato varie fasce d'età. SDF si impegna ad attrarre e trattenere i talenti garantendo conformità agli standard di legge e di settore in materia di benefit e tutele per i dipendenti. L'azienda offre stipendi competitivi che riflettono i tassi di mercato, con una politica retributiva che incorpora componenti fisse e variabili. Queste componenti sono ideate per essere misurabili e allineate agli obiettivi aziendali, a supporto di una cultura di equità e pari opportunità.

5. CAPITALE UMANO

5.2 Benessere e sviluppo

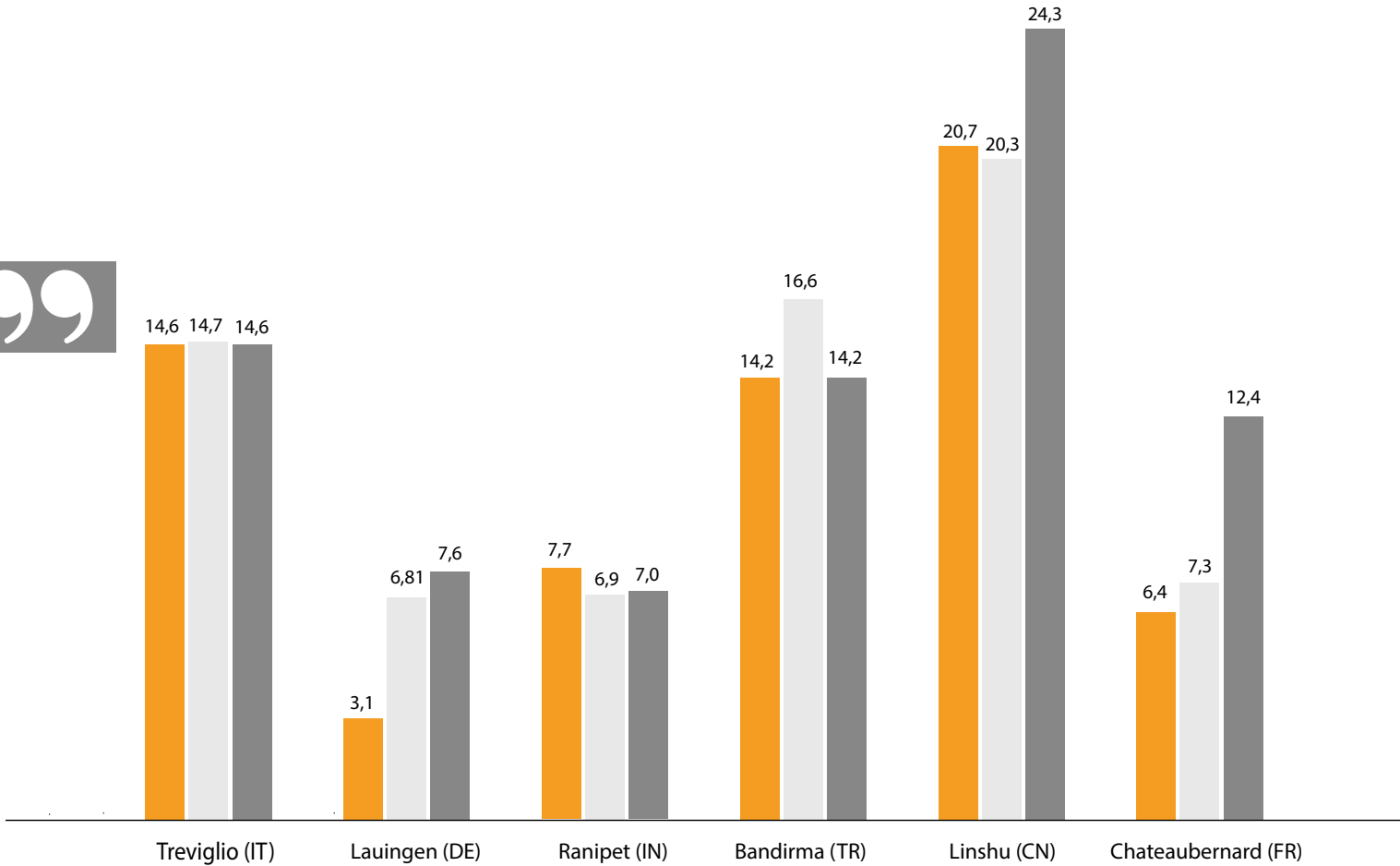
professionale [GRI 404-1; GRI 401-2; GRI 401-3] [ESRS S1 - Altri diritti connessi al lavoro]

SDF riconosce il valore unico di ciascun individuo e si dedica a offrire opportunità di formazione e sviluppo professionale

L'azienda si propone di potenziare le competenze tecniche e le soft skill dei propri collaboratori, creando così un contesto di apprendimento continuo. Questo approccio non solo arricchisce il percorso professionale delle persone, ma contribuisce anche a instaurare un ambiente di lavoro stimolante e produttivo.

Le iniziative promosse dal Gruppo si inseriscono in una visione integrata del benessere organizzativo, in cui l'investimento nel capitale umano e la crescita delle competenze sono considerati elementi chiave per costruire un ambiente di lavoro armonioso e dinamico. In questo modo, SDF mira a favorire un clima lavorativo che stimoli la creatività e l'efficienza, contribuendo al successo collettivo.

Ore medie di formazione per dipendente (annuali)



Il grafico mostra l'evoluzione delle ore medie di formazione per dipendente all'anno nelle diverse sedi internazionali di SDF tra il 2022 e il 2024.

La sede cinese di **Linshu** si distingue per il numero più alto di ore medie, con una crescita costante che raggiunge il picco nel 2024. Anche Châteaubernard (Francia) e Lauingen (Germania) evidenziano un forte incremento, segno di un investimento crescente nella formazione del personale. Treviglio (Italia) e Bandirma (Turchia) mantengono livelli elevati e stabili. Nel complesso, il gruppo evidenzia un impegno diffuso e crescente nella valorizzazione delle competenze.



Presso la sede centrale di Treviglio, sono state organizzate sessioni di formazione dedicate alla biodiversità e all'intelligenza artificiale, aperte a tutti i dipendenti. In particolare, si è svolto il seminario intitolato "Il ruolo cruciale della biodiversità", che ne ha esplorato il concetto e la sua importanza per il pianeta. Sono stati approfonditi il funzionamento degli ecosistemi e il valore delle diverse specie al loro interno, oltre a discutere le motivazioni fondamentali per cui è essenziale preservarla per il nostro futuro.



Il seminario sull'intelligenza artificiale ha avuto come obiettivo quello di presentare queste tecnologie, spiegando come già facciano parte della vita quotidiana dei dipendenti. Sono stati analizzati l'origine dell'intelligenza artificiale e il suo potenziale nel fare la differenza, attraverso esempi pratici e best practices, per aiutare i partecipanti a comprendere il cambiamento che li coinvolge. Inoltre, nel novembre 2024, anche nello stabilimento cinese sono state tenute sessioni di formazione per i dipendenti riguardo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, evidenziando l'impegno dell'azienda nel garantire che tutti i collaboratori, indipendentemente dalla loro posizione geografica, possano beneficiare di competenze moderne e rilevanti per il loro sviluppo professionale.

Anche nel 2024, in linea con gli anni precedenti, lo stabilimento italiano ha messo a disposizione di tutti i dipendenti la possibilità di iscriversi volontariamente a corsi di lingua, formazione digitale e formazione tecnica, arricchendo ulteriormente l'offerta con l'introduzione di corsi di comunicazione. Inoltre, sono stati pianificati una serie di eventi informativi come parte del progetto SDF Wellbeing, focalizzandosi su temi come l'importanza del sonno, la gestione dello stress e il supporto ai caregiver.

Queste sessioni, condotte da specialisti della salute, offrono ai partecipanti l'opportunità di interagire direttamente con i relatori per ulteriori discussioni o assistenza, se lo desiderano. In particolare, ad aprile 2024, si è svolto un incontro dedicato alla gestione dei disturbi del sonno con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza del sonno per la salute fisica e mentale, promuovendo azioni per migliorarne la qualità. In un altro incontro, è stato affrontato il tema della gestione dello stress e delle tensioni quotidiane, offrendo suggerimenti pratici per ridurre lo stress e approfondendo strategie per ritrovare calma e recuperare energia. Infine, in occasione della Giornata Mondiale dell'Alzheimer, si è tenuto un incontro che ha promosso la conoscenza e la diffusione di informazioni sulla malattia, mettendo in luce il ruolo fondamentale dei caregiver ed evidenziando i servizi di supporto disponibili. Inoltre, SDF Italia ha organizzato un corso formativo sui comportamenti additivi. Questa iniziativa mira a sensibilizzare i partecipanti sui rischi legati a comportamenti di abuso, come l'alcolismo e il gioco d'azzardo, e a fornire informazioni sulle procedure per accedere ai servizi di supporto disponibili sul territorio.



Workplace Health Promotion (WHP) in SDF



Dal 2018, SDF ha avviato in Italia un percorso strutturato nell'ambito della Workplace Health Promotion (WHP), con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano e attento al benessere delle persone.

Le attività WHP si fondano su quattro pilastri fondamentali:

- Coinvolgimento attivo di tutta la popolazione aziendale
- Formazione continua
- Comunicazione efficace e trasparente
- Attività di sostegno mirate e inclusive

Le iniziative attivate si sono sviluppate secondo diverse linee di intervento, descritte in modo più approfondito nei paragrafi successivi, tra cui:

- **Alimentazione sana**, attraverso campagne informative e iniziative dedicate;
- **Benessere psicofisico**, con attività volte a migliorare la qualità della vita lavorativa;
- **Supporto alle famiglie**, come l'introduzione del kit nascita per i neo-genitori;
- **Formazione e salute**, con programmi di sensibilizzazione e prevenzione, tra cui una campagna per aiutare i dipendenti a smettere di fumare;
- **Mobilità attiva**, attraverso iniziative volte a promuovere il movimento quotidiano e uno stile di vita dinamico.

SALUTE E BENESSERE

Dal 2020, SDF Italia è ufficialmente un'azienda libera dal fumo, a testimonianza dell'impegno concreto verso la salute dei propri collaboratori.

A partire dal 2023 e rinforzato nel 2024, presso la sede di Treviglio, è stata offerta la possibilità di consultare uno **psicologo aziendale**, con l'obiettivo di supportare i lavoratori appartenenti a categorie protette, i neoassunti e i neo-genitori. Tutti i dipendenti, inoltre, possono accedere a questo servizio su base volontaria.

SDF Italia, contribuendo ulteriormente alla salute e al benessere del personale, mette a disposizione gli spazi presso la nuova infermeria per dare la possibilità ai dipendenti di accedere ad una serie di **visite specialistiche** erogate dal Poliambulatorio S. Chiara. Tra queste: dermatologia, pneumologia, oculistica, allergologia, valutazioni posturali, fisioterapia, consulenze nutrizionali ed ecografie. Il dipendente paga un prezzo convenzionato e conveniente direttamente agli specialisti.

Per promuovere la salute fisica dei propri dipendenti, SDF Italia ha avviato una serie di **iniziative ludico-motorie** che incoraggiano la partecipazione attiva e il divertimento. Tra queste, spicca la partecipazione alla decima edizione di Strafara 2024 e alla cinquantesima edizione di StraTreviglio, due eventi di corsa che offrono ai dipendenti l'opportunità di iscriversi gratuitamente e di unirsi alla squadra SDF. Inoltre, SDF ha preso parte alla trentottesima passeggiata ciclistica nelle campagne intorno a Treviglio, un evento che ha visto la squadra SDF percorrere 18 km in un contesto naturale e stimolante. Queste iniziative non solo promuovono l'attività fisica, ma favoriscono anche la socializzazione tra i dipendenti, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più coeso e sano.





Tra le iniziative a favore dei dipendenti di SDF Italia, spicca l'apertura della **Biblioteca SAME** presso la sede di Treviglio. Questo servizio consente ai lavoratori di prendere in prestito gratuitamente un'ampia selezione di libri e riviste, inclusi bestseller, classici, romanzi e pubblicazioni sulla meccanizzazione agricola. La biblioteca è parte della Rete Bibliotecaria Bergamasca (RBBG), permettendo agli utenti l'accesso a oltre 245 biblioteche nella provincia, collegate tra loro tramite un servizio di interprestito. Con un patrimonio di oltre 1.300 libri e l'obiettivo di arrivare progressivamente a 5.000, la Biblioteca SAME rappresenta un'importante risorsa culturale che promuove la lettura e il benessere personale dei dipendenti.

Negli ultimi anni, SDF Italia ha introdotto una maggiore flessibilità per i propri dipendenti, consentendo l'organizzazione del lavoro secondo la **settimana corta**. Questa iniziativa mira a promuovere il benessere aziendale e facilitare la conciliazione tra vita e lavoro. L'orario di lavoro standard, per gli addetti alla produzione, è di 38 ore settimanali suddiviso in 8,5 ore dal lunedì al giovedì e 4 ore il venerdì. Tuttavia, la settimana corta può variare da un minimo di 34 ore settimanali (con 0 ore di lavoro il venerdì) a un massimo di 42 ore (con 8 ore di turno il venerdì). Dal 2023, questa flessibilità oraria è stata estesa a un numero maggiore di dipendenti industriali, mentre per le aree non industriali, come vendite, acquisti, R&D, HR, AFC, è stata implementata una settimana corta con 39 ore fisse, lavorando mezza giornata il venerdì. Inoltre, dal 2024, è stata eliminata la timbratura durante la pausa pranzo, consentendo agli impiegati di gestire il proprio tempo in modo più flessibile e autonomo. Anche in Francia, SDF ha adottato un modello di lavoro di quattro giorni, migliorando così il benessere del personale e contribuendo concretamente alla diminuzione delle emissioni di CO₂ legate ai trasporti. Questa scelta consente ai dipendenti di godere di un equilibrio tra vita professionale e personale, contribuendo così a un ambiente di lavoro più soddisfacente.

In aggiunta, a settembre 2024 sono stati inaugurati alcuni dei nuovi spazi relativi al **SAME Campus**, di cui ha potuto beneficiare tutta la popolazione aziendale. Maggiori informazioni si trovano nel capitolo 6.3 Iniziative a tutela e sostegno della comunità.

Il Gruppo SDF valorizza il benessere dei propri dipendenti, consapevole che un ambiente lavorativo positivo e collaborativo contribuisce a migliorare la produttività e a promuovere relazioni professionali equilibrate. Pertanto, il benessere dei lavoratori rappresenta un elemento chiave nella strategia aziendale. Per sostenere questa visione, SDF ha avviato diverse iniziative mirate a migliorare la qualità della vita lavorativa.

Tra queste, il **congedo parentale** si distingue come un importante strumento offerto da tutte le aziende del Gruppo, evidenziando l'impegno profondo a supportare i dipendenti nei momenti significativi della loro vita. Nel 2024, 163 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale, di cui l'88% uomini. Al termine del periodo di congedo, la maggior parte è rientrata in azienda, con un tasso di rientro pari al 92% a livello di Gruppo.

Anche la **pianificazione pensionistica** rappresenta un elemento cruciale del pacchetto previdenziale globale del Gruppo. Diverse aziende all'interno del Gruppo offrono prestazioni previdenziali che spaziano da piani pensionistici completi a forme di accantonamento parziale, riflettendo l'impegno del Gruppo verso il benessere e la sicurezza a lungo termine dei propri dipendenti, evidenziando l'importanza della stabilità e della serenità finanziaria durante il periodo di pensionamento.

In alcuni paesi, come Francia, India e Cina, le aziende del Gruppo estendono ulteriormente il loro sostegno offrendo assicurazioni in caso di **disabilità e invalidità**, fornendo un ulteriore livello di protezione per quanti potrebbero avere problemi di salute inaspettati.

SDF Francia e SDF India hanno introdotto un sussidio per garantire ai dipendenti l'accesso a pasti di qualità in un ambiente confortevole e conveniente, con l'obiettivo di promuovere una dieta sana e favorire la socializzazione tra i lavoratori durante le pause pranzo, contribuendo a creare un'atmosfera di comunità.

Inoltre, in un contesto di promozione di un ambiente di lavoro sicuro, accogliente e attento alle diverse esigenze delle persone, è stato attivato un **portale welfare** per i dipendenti di Treviglio, che offre una varietà di convenzioni e sconti. Questi vantaggi includono sia offerte generali fornite dalla piattaforma, che stipula accordi con vari brand, sia soluzioni personalizzate per i dipendenti, introdotte a partire dal 2024.

Il **progetto L&P Scorecard**, avviato in Italia nel 2023, prosegue con l'obiettivo di valutare gli impiegati sotto due principali dimensioni: Performance e Leadership. La valutazione delle Performance si concentra su aspetti come senso di responsabilità, capacità di adattamento al cambiamento, orientamento ai risultati e umiltà. La Leadership, invece, viene analizzata attraverso parametri quali intelligenza emotiva, agilità nell'apprendimento, motivazione e attitudine all'innovazione. A guidare questo processo sono i responsabili che, insieme ai collaboratori, definiscono obiettivi annuali con l'intento di stimolare nuove motivazioni e favorire il miglioramento delle prestazioni individuali. Recentemente il progetto è stato ampliato prima in Germania e poi in Turchia, con l'intenzione di estenderlo anche ad altre filiali in futuro. Inoltre, nel 2024 è stata introdotta una sezione nella scheda di valutazione dedicata alla motivazione e all'engagement, che raccoglie informazioni sui fabbisogni formativi, contribuendo così a migliorare le competenze e il coinvolgimento del personale.



Infine, la maggior parte dei dipendenti è tutelata da un contratto collettivo di lavoro e da contratti integrativi aziendali, che vengono gestiti a livello locale da ciascun stabilimento. La percentuale di dipendenti coperti, tuttavia, varia da paese a paese, in base alle normative nazionali.

Nel 2024, SDF ha lanciato la global mobility policy, per consentire ai dipendenti di svolgere periodi di lavoro nelle sedi estere del Gruppo. Questa iniziativa, che risponde alla richiesta dei lavoratori di vivere esperienze internazionali, si è concretizzata con le prime esperienze in Turchia, con l'obiettivo per il 2025 di estenderla alle altre filiali del gruppo. La durata della mobilità corrisponde a due anni, durante i quali i dipendenti rimangono assunti nella loro filiale di riferimento. Questa iniziativa rappresenta un importante passo verso la valorizzazione delle competenze e delle esperienze internazionali dei dipendenti, contribuendo al loro sviluppo professionale e personale.

Infine, in tutti gli stabilimenti del Gruppo vengono organizzate attività di team building che mirano a rafforzare i legami tra i dipendenti e a promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e coeso. Ad esempio, in Cina è stata organizzata un'iniziativa culinaria e sportiva in cui i dipendenti hanno avuto l'opportunità di imparare a creare dumplings, un piatto tradizionale, per celebrare l'arrivo del nuovo anno a gennaio 2024, rafforzando il senso di comunità tra i membri del team. Inoltre, sempre in Cina, in occasione del Dragon Boat Festival, i dipendenti hanno partecipato alla preparazione di un pasto tradizionale legato a questa festività, celebrando così la cultura locale e incoraggiando alla collaborazione e al lavoro di squadra. Attraverso queste attività, il Gruppo dimostra il proprio impegno nel valorizzare le tradizioni culturali e nel promuovere relazioni positive tra i dipendenti.



5. CAPITALE UMANO

5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori

[GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-9; GRI 403-10; GRI 416-2] [ESRS S1

Condizioni di lavoro (salute e sicurezza) ESRS S4 Salute e sicurezza"]

SDF ha implementato un processo integrato e completo relativo alla Salute e Sicurezza sul Lavoro applicabile a tutte le sue sedi. In linea con il suo costante impegno per la salute e la sicurezza dei dipendenti, SDF Italia ha adottato, già da parecchi anni, un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza conforme alla norma ISO 45001, che contribuisce a garantire ambienti di lavoro sicuri e per prevenire infortuni e malattie professionali. Per monitorare l'efficacia di questo sistema, SDF Italia conduce anche audit interni realizzati con la collaborazione di un team interfunzionale che include addetti HSE, responsabili di reparto, rappresentanti della manutenzione, della sicurezza dei lavoratori e tecnologi di reparto.

Un database dedicato gestisce tutte le segnalazioni ricevute in materia di salute e sicurezza, inclusi gli infortuni e i cosiddetti near miss, ovvero i mancati infortuni. Questi rapporti vengono sistematicamente condivisi e discussi durante le riunioni mensili del team sicurezza, alle quali partecipa tutto il personale interessato, compresi i rappresentanti dei lavoratori. I risultati di questi incontri sono accuratamente documentati e contribuiscono all'analisi dei dati e al monitoraggio degli andamenti. Un sistema dedicato consente di monitorare tutte le segnalazioni, sia aperte che risolte, suddivise per reparto e tipologia, includendo anche gli indici di infortunio. L'obiettivo è assicurare che ogni segnalazione registrata nel database venga gestita e portata a conclusione. Ogni riunione viene inoltre verbalizzata nel database e, al momento della risoluzione, la chiusura della segnalazione viene registrata con tutti i dettagli pertinenti.



5. CAPITALE UMANO

5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori

[GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-9; GRI 403-10; GRI 416-2] [ESRS S1 - Condizioni di lavoro (salute e sicurezza)]

Nel 2024 l'analisi delle segnalazioni per la sicurezza ha portato all'attuazione di azioni correttive, adottando approcci specifici e mirati in ciascun paese in cui opera.

Il Gruppo, sempre attento alle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, ha implementato nel 2024 diverse iniziative. In Italia, per ulteriormente ottimizzare l'efficienza di intervento in caso di incendio, è stato migliorato l'impianto antincendio con due nuove cisterne che hanno la funzione di pressurizzare l'anello dell'antincendio, assicurando così un'efficace distribuzione dell'acqua in caso di emergenza e quindi migliorare la capacità di risposta dell'impianto. In Francia, sono stati fatti investimenti in dispositivi di protezione per ulteriormente migliorare la sicurezza sul lavoro. Negli ultimi anni, sono stati inoltre condotti studi sul rumore con l'obiettivo di rafforzare le condizioni operative a tutela dei dipendenti. Queste misure non solo dimostrano l'impegno per la sicurezza, ma anche la volontà di creare un ambiente di lavoro più sano e protetto. In Germania, sono stati resi maggiormente accessibili gli strumenti di pronto soccorso, permettendo a ogni lavoratore di accedere facilmente a tali risorse in caso di necessità. Infine, in Turchia, sono stati fatti investimenti in macchinari per migliorare la sicurezza ed è stato istituito un team che ha contribuito a ridurre il numero di infortuni attraverso incontri regolari e l'automazione di alcuni processi. Questo team lavora attivamente per identificare e risolvere le problematiche di sicurezza, garantendo che le misure preventive siano sempre in atto.



SDF riconosce inoltre che la formazione e la consapevolezza sono fondamentali per ridurre i rischi e promuovere una cultura relativa alle tematiche riguardanti la sicurezza, contribuendo così al miglioramento del benessere dei propri dipendenti. In Italia, oltre alla formazione di sicurezza rivolta a tutti i dipendenti, l'azienda organizza ulteriori corsi di formazione specifici per il personale di produzione per aumentare la consapevolezza dei rischi presenti nell'ambiente produttivo. Questi corsi non solo forniscono informazioni teoriche, ma includono anche addestramenti pratici per rendere i lavoratori più consapevoli e preparati ad affrontare eventuali situazioni di rischio. In Germania, è attivo un team di riferimento, composto da personale formato che rappresenta il punto di contatto per questioni di sicurezza lungo la linea di produzione. Questo team ha ricevuto formazione aggiuntiva per affrontare eventuali situazioni di emergenza e migliorare le pratiche di sicurezza. Sono stati anche aumentati i corsi di primo soccorso e i dipendenti ricevono anche formazione individuale. In India, viene offerta assistenza sanitaria attraverso un medico dedicato e corsi di formazione specifici per garantire che i lavoratori siano ben informati sui protocolli di sicurezza.

Work-related injuries (GRI 403-9)	2022	2023	2024
Istituzioni nazionali e internazionali	6.921.678	7.070.109	5.975.781
Numero totale di infortuni registrati sul lavoro	59	67	60
di cui incidenti in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione)	0	0	0
di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza)	1	0	1
di cui decessi sul lavoro	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	8,5	9,5	10
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0,1	0	0,2
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0

Nel 2024, non si sono verificati casi di malattia professionale e mentre il **numero totale di infortuni** per i dipendenti è **calato** da 67 (nel 2023) a 60, il tasso di infortuni è aumentato da 9,5 a 10 a causa di un minor numero di ore lavorate. Per quanto riguarda i non dipendenti, il numero di infortuni è calato da 8 (nel 2023) a 4, così come il tasso di infortuni che è sceso da 11 a 6 durante il biennio.

L'azienda riconosce che la formazione e la consapevolezza sono fondamentali per ridurre i rischi e promuovere una cultura della sicurezza, contribuendo così al benessere e alla produttività dei propri dipendenti.

In merito alla tutela della salute e sicurezza dei consumatori, il Gruppo SDF ha sviluppato un sistema strutturato e proattivo per la gestione della sicurezza del prodotto. Questo sistema prevede la raccolta sistematica, il monitoraggio continuo e l'analisi approfondita di eventuali non conformità, segnalazioni o opportunità di miglioramento, al fine di garantire elevati standard di qualità e sicurezza dei propri prodotti.

A tal fine, il team interfunzionale denominato Safety Team, composto da esperti provenienti da diverse aree aziendali (come qualità, produzione, ricerca e sviluppo e assistenza tecnica post vendita), collabora attivamente per valutare i rischi, individuare le cause dei problemi e proporre soluzioni efficaci e sostenibili.

Questo approccio consente di affrontare le criticità in modo tempestivo e mirato, promuovendo una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo e alla responsabilità verso l'utilizzatore finale. L'obiettivo è non solo quello di risolvere le problematiche esistenti, ma anche di anticipare potenziali rischi, rafforzando l'affidabilità e contribuendo alla creazione di prodotti sempre più sicuri.



CREAZIONE DI VALORE PER I CLIENTI E LA COMUNITA'



6.1. LA QUALITÀ

[GRI 416-2] [ESRS S4 SALUTE E SICUREZZA ; ESRS S2 CONDIZIONI DI LAVORO (SALUTE E SICUREZZA); ESRS S2 PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI; ESRS S2 ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO]

SDF investe costantemente in soluzioni tecnologiche avanzate, progettate appositamente per il settore della meccanizzazione agricola.

”

L'attenzione alla qualità dei prodotti: il controllo e la sua gestione.

La qualità dei prodotti, garantita da una rigorosa gestione e controlli accurati, si conferma essere un elemento chiave per affermarsi nel panorama competitivo internazionale. Il Gruppo SDF adotta un approccio gestionale strutturato, orientato ad ottimizzare l'efficienza operativa e a consolidare la solidità dei processi. Nella sua strategia, l'azienda integra anche una forte sensibilità verso le tematiche ambientali e sociali, con l'obiettivo di operare in modo responsabile e affidabile nel tempo.

L'obiettivo è ampliare e perfezionare la propria offerta, proponendo macchine sempre più affidabili, sicure, produttive, confortevoli e semplici da utilizzare. La qualità del prodotto finale è il risultato di una combinazione sinergica tra progettazione accurata, processi produttivi controllati, competenze tecniche del personale, gestione efficiente della supply chain che include un accurato processo di validazione del fornitore.

Il controllo qualità è un processo che inizia con la selezione dei fornitori e prosegue lungo tutte le fasi produttive. Prima dell'uscita dagli stabilimenti produttivi, ogni prodotto viene sottoposto a test rigorosi per garantire il rispetto degli standard aziendali. L'azienda adotta un approccio integrato al miglioramento continuo, che combina la formazione costante del personale, la manutenzione preventiva degli impianti e l'analisi sistematica dei feedback dei clienti, al fine di garantire l'eccellenza dei propri prodotti e servizi.

Per garantire l'efficacia dei processi e la qualità dei risultati, SDF identifica e implementa azioni correttive mirate a eliminare le cause di eventuali criticità.



OBIETTIVI E RISULTATI DI QUALITÀ, PRESENTI E FUTURI

Ogni anno, SDF stabilisce specifici obiettivi per migliorare la qualità rispetto all'anno precedente, con l'intento di elevare gli standard di affidabilità, diminuire la percentuale di componenti difettosi e offrire al consumatore il prodotto migliore possibile.

L'attenzione costante al miglioramento dei processi aziendali e alla riduzione degli scarti nelle diverse aree di produzione ha portato ai seguenti risultati significativi nel 2024:

Nel 2024, il Gruppo ha raggiunto l'obiettivo di migliorare la qualità dei prodotti forniti, nonostante le sfide legate all'approvvigionamento dei componenti e ai ritardi nelle consegne. Questo risultato è stato possibile grazie alle iniziative implementate per ottimizzare i processi dei fornitori, che hanno portato a una significativa riduzione degli scarti di linea. Inoltre, si è registrato un complessivo progressivo miglioramento della qualità dei prodotti in uscita, con una diminuzione dei problemi di funzionamento riscontrati durante la fase di delibera. Nel corso del 2025, il Gruppo intende ulteriormente migliorare i propri risultati nonostante le persistenti criticità legate alla catena di fornitura.

Alla fine del 2024, la soddisfazione dei clienti ha mostrato un ulteriore miglioramento rispetto all'anno precedente, evidenziato dal punteggio ottenuto nel Dealer Tractor Management, un indicatore che valuta le condizioni della macchina al momento della consegna dal concessionario. Il Gruppo ha raggiunto un punteggio superiore a 4 (su una scala da 0 a 5, dove 5 rappresenta l'eccellenza), grazie alle iniziative attuate che hanno contribuito a ridurre i problemi di funzionamento riscontrati a fondo linea.

Dal punto di vista ambientale, il Gruppo ha raggiunto gli obiettivi relativi alla differenziazione dei rifiuti grazie al completamento di progetti di sensibilizzazione e all'ottimizzazione delle aree ecologiche. Per il 2025, l'azienda si propone di conseguire ulteriori miglioramenti in questo ambito, oltre all'implementazione di nuovi sistemi di gestione ISO in diversi plant produttivi a supporto della gestione operativa.

In termini di sicurezza sul lavoro, si è registrata una complessiva diminuzione del numero, della frequenza e della gravità degli infortuni rispetto al 2023. Questo miglioramento è stato raggiunto anche grazie alle iniziative di formazione sulla sicurezza e alla promozione della segnalazione a tutti i livelli. Per il 2025, il Gruppo si propone di continuare a ridurre ulteriormente il numero di incidenti.

Nel 2024, SDF ha avviato importanti aggiornamenti relativi ai prodotti, introducendo nuovi modelli nel segmento HHP e migliorando la gamma Low/Mid con innovazioni come l'inversore idraulico e motorizzazioni aggiornate. Sono stati rilasciati nuovi modelli per il mercato europeo e completata la gamma 6C per mercati export. Nel segmento specialistici, sono state implementate nuove opzioni per la gamma frutteto e adeguamenti normativi per il mercato turco. Per il 2025, SDF prevede il lancio della nuova Serie 8 DEUTZ-FAHR, la gamma Agrofarm 5 oltre ad aggiornamenti significativi per le gamme 6C e Frutteto.

In generale, per il 2025 SDF ha definito una serie di obiettivi strategici volti a rafforzare la propria competitività e sostenibilità.

SDF si impegna a monitorare e migliorare costantemente ogni aspetto legato alla qualità, integrando questo principio in tutte le fasi delle proprie attività, considerando la qualità non come un traguardo statico, ma come un percorso continuo di crescita.



IL RAPPORTO CON I FORNITORI

Nel 2024, Il Gruppo continua a **consolidare il suo legame con i fornitori locali**, un aspetto fondamentale della sua strategia di approvvigionamento.

Tutti gli stabilimenti di SDF privilegiano la collaborazione con fornitori situati nelle vicinanze. Questa strategia non solo sostiene le economie locali, ma contribuisce anche all'efficienza operativa e alla sostenibilità della catena di fornitura.

SDF opera principalmente in Italia, Germania, Francia, Cina, India e Turchia, con occasionali forniture dalla Corea e dal Messico. Tuttavia, la Turchia sta emergendo come un paese di fornitura in crescita, e il Gruppo è determinato a sviluppare ulteriormente questa rete, garantendo che ogni fornitore rispetti gli standard di qualità stabiliti. In particolare, la Turchia, che ha avviato la sua attività di fornitura più recentemente, ha visto un notevole sviluppo, consentendo a SDF non solo di supportare l'economia regionale, ma anche di mantenere un controllo più diretto sulla qualità dei materiali utilizzati.

Il Gruppo dispone di un approfondito **processo di qualifica dei fornitori**, che definisce metodi e criteri oggettivi per la selezione e la valutazione sia dei nuovi fornitori sia di quelli già attivi.

Il Gruppo sta adottando un approccio graduale per integrare i **criteri di sostenibilità nel processo di selezione** e valutazione dei fornitori. Oltre ai parametri di qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro già esistenti, quest'anno sono stati inclusi anche aspetti energetici in linea con il percorso di certificazione ISO 50001.



Questo processo comprende l'invio proattivo di questionari preliminari, che consentono di raccogliere informazioni dettagliate sull'azienda, sulla presenza di sistemi di gestione certificati e sulle pratiche adottate in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro ed energia. I risultati dei questionari vengono condivisi con il dipartimento HSE, che si interfaccia direttamente con i fornitori per eventuali chiarimenti. Successivamente, il team di audit effettua una valutazione presso la sede del fornitore, assegnando un punteggio complessivo sulla base di parametri quali sistema qualità, documentazione, azioni correttive implementate, ecc. I fornitori qualificati vengono poi monitorati mensilmente tramite KPI dedicati.

Il processo di qualifica dei fornitori è uniforme per tutti i plant e gli audit sono condotti dal team di Qualità, in collaborazione con i buyer, utilizzando una scheda di valutazione che tiene conto di vari aspetti, tra cui eventuali certificazioni ISO, la pubblicazione di un Report di Sostenibilità, la tracciabilità delle materie prime e dei processi, la tutela dei lavoratori lungo tutta la catena del valore, ecc. La qualità del processo è un elemento cruciale in questo sistema di qualifica.

Questo riflette un impegno crescente verso la valutazione dei fornitori anche in base alle normative europee. In questo modo, SDF non solo costruisce relazioni solide con i propri fornitori, ma si assicura anche che ogni parte della sua catena di fornitura contribuisca a un futuro più sostenibile e responsabile.



6.2 INNOVAZIONE E SVILUPPO R&D

Nel 2024, SDF ha proseguito il proprio percorso di consolidamento, rafforzando ulteriormente l'attenzione verso il cliente e l'ottimizzazione dei propri prodotti. L'obiettivo primario resta quello di offrire soluzioni tecniche ad alte prestazioni, affidabili e coerenti con le esigenze del mercato.

Per supportare questo orientamento, l'azienda ha formalizzato un processo di valutazione ed approvazione progetti integrato ed un sistema di gestione dei processi che prevede l'utilizzo di indicatori chiave di performance (KPI) per monitorare le diverse fasi progettuali. Questo sistema coinvolge trasversalmente tutti i reparti aziendali, promuovendo una visione integrata e condivisa.

L'iter di approvazione di un progetto prevede la sua analisi strategica in un meeting dedicato (Board Strategia Prodotto), la raccolta ed analisi dei requisiti di mercato (Comitato Analisi Mercato Prodotto) ed infine la presentazione della fattibilità tecnica dei requisiti di mercato, e della sostenibilità economica del progetto (Comitato Esecutivo Sviluppo Prodotto).

La costante spinta all'innovazione tecnologica del gruppo.

La gestione dei progetti si basa su una struttura articolata che consente di supervisionare e monitorare l'intero ciclo di vita del prodotto: dall'ideazione iniziale fino all'industrializzazione e alla fase di manutenzione.

L'area Ricerca e Sviluppo è articolata in due sezioni principali: progettazione e validazione. All'interno della progettazione, i gruppi funzionali operano in stretta collaborazione, con un coordinamento costante che assicura l'allineamento tra le attività di R&D e le altre funzioni aziendali. L'area validazione, anch'essa in costante e stretto coordinamento con l'area progettazione, gestisce le attività di verifica funzionale dei nuovi veicoli, assicurando una completa validazione delle soluzioni rilasciate nonché l'ottemperanza a requisiti di omologativi, di sicurezza e affidabilità.



L'organizzazione ha adottato una struttura a matrice, in cui i Project Leader sono responsabili della supervisione dell'intero ciclo di vita del prodotto. I responsabili di funzione e i manager di prodotto collaborano per sviluppare soluzioni tecniche che rispondano agli standard prestazionali richiesti dal mercato e dalle legislazioni.

La riorganizzazione strutturale intrapresa negli ultimi anni ha rappresentato un'evoluzione strategica significativa. Ha permesso di migliorare la comunicazione interna e di creare sinergie più efficaci, con un impatto positivo sulla qualità, sull'affidabilità e sulle performance complessive dei prodotti.

OBIETTIVI FUTURI

Nel 2024, in linea con gli anni passati, SDF continua a perseguire una strategia di definizione sinergica degli obiettivi, con la sede di Treviglio che svolge un ruolo cruciale in questo processo, garantendo coordinazione e cooperazione tra i team a livello globale.

Un aspetto fondamentale della strategia di SDF è il mantenimento di un processo di miglioramento continuo.

In tema di sostenibilità, il dipartimento di Ricerca e Sviluppo si propone, come obiettivo futuro, di ottimizzare il processo di gestione dei materiali attraverso una migliore integrazione di tali informazioni nei sistemi aziendali e quindi nelle anagrafiche prodotto.

Le Soluzioni Smart Farming di SDF assistono agricoltori e contoterzisti con un'ampia e personalizzabile serie di soluzioni digitali. L'agricoltura di precisione (chiamata anche precision farming o smart farming) è un insieme di tecnologie e strumenti applicati ai processi produttivi in agricoltura creati al fine di migliorare la produzione, minimizzare gli impatti ambientali ed elevare gli standard qualitativi dei prodotti agricoli. Queste soluzioni consentono dunque di ottimizzare velocità, precisione e redditività in base alle diverse esigenze aziendali.



COLLABORAZIONI

Nel contesto di un mercato in continua evoluzione, SDF ha riconosciuto l'importanza di stringere delle collaborazioni strategiche per garantire l'innovazione e la competitività.

Le partnership con fornitori di componenti sono fondamentali per l'operato del Gruppo in quanto anche i componenti non sviluppati internamente richiedono un'integrazione accurata sui veicoli. Le collaborazioni non si limitano ai fornitori, ma si estendono anche a società di ingegneria e centri di ricerca e sviluppo.

Infine, SDF ha avviato diverse collaborazioni con università e istituti di istruzione superiore nei settori della digitalizzazione e dell'innovazione e con le scuole secondarie attraverso progetti di alternanza scuola-lavoro, organizzando incontri per spiegare i processi di sviluppo e produzione dei veicoli e introdurre gli studenti nel settore della meccanizzazione agricola.



6.3 INIZIATIVE A TUTELA E SOSTEGNO DELLA COMUNITÀ LOCALE

[ESRS S3 DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E
CULTURALI DELLE COMUNITÀ]

Il progetto SAME Campus, lanciato alla fine del 2022 con completamento previsto entro il 2027, nasce con lo scopo di aumentare il benessere dei lavoratori, migliorare la funzionalità e l'accessibilità delle strutture esistenti oltre all'impatto ambientale.

”

Il progetto ha visto la realizzazione di un primo step, completato nel 2024, con la costruzione di un fabbricato adibito a nuovi spogliatoi con oltre 1000 postazioni e nuova infermeria dotata di 5 ambulatori e 2 sale medicazioni che, oltre a soddisfare le esigenze di medicina del lavoro, offre ai dipendenti servizi specialistici convenzionati, con la collaborazione di ambulatori esterni.

Un altro importante sviluppo è rappresentato dalla realizzazione di un nuovo parcheggio per i dipendenti e visitatori, concluso nel 2024, comprensivo di un'ampia area coperta per moto e biciclette, nuovi spazi verdi che valorizzano l'area circostante e una portineria per l'accesso di dipendenti, visitatori e approvvigionamento materiali.

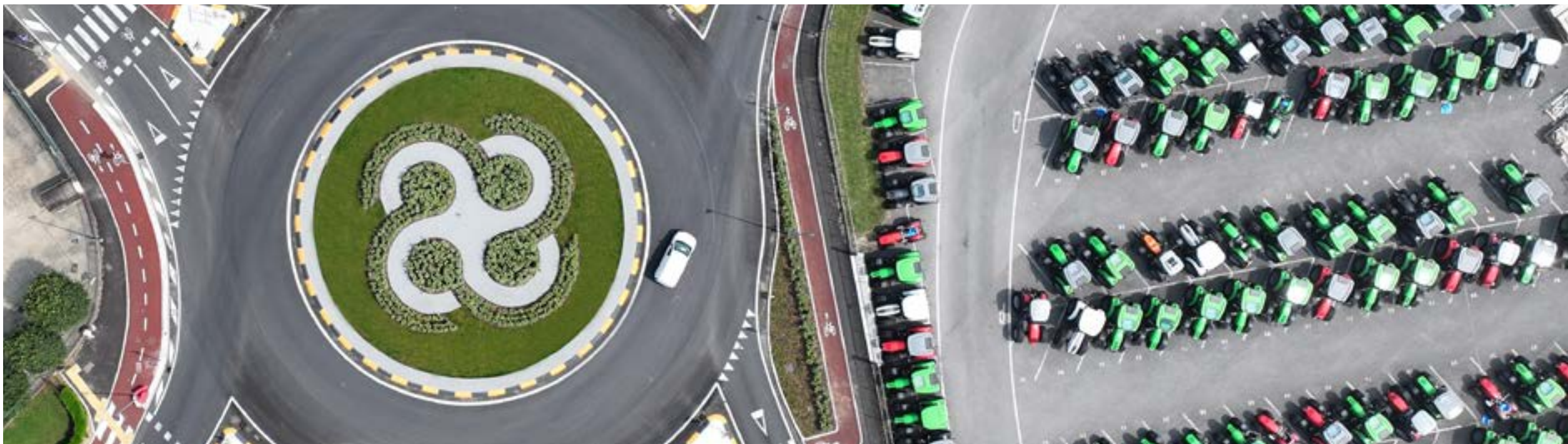


In ottica di sostenibilità, è stato installato un impianto fotovoltaico da 150 kWh allacciato alla rete. E' previsto il potenziamento dell'impianto fino a raggiungere una potenza totale di oltre 500 kWh. Sono state predisposte anche postazioni di ricarica (biciclette e auto) con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi e a basso impatto ambientale.

Nei pressi del campus sono inoltre state realizzate, a cura di SDF, una nuova pista ciclabile per promuovere la micromobilità alternativa e sostenibile e una nuova rotonda volta a favorire il decongestionamento del traffico quotidiano cittadino. Tali infrastrutture sono state progettate e condivise con il Comune di Treviglio, con un attento approccio urbanistico per integrarsi con i quartieri attigui.

E' in corso la riqualificazione architettonica dell'area dei vecchi spogliatoi attraverso la loro demolizione e la creazione di un'area verde che prevede un percorso pedonale per il raggiungimento della mensa aziendale e la sosta "nel verde" durante le pause. Nella stessa area verranno ricavati alcuni parcheggi esterni per i visitatori e parcheggi interni a servizio dei dipendenti, dotati di colonnina per la ricarica elettrica. E' in corso, inoltre, la manutenzione straordinaria della portineria storica per allinearla al nuovo contesto. E' stato avviato, infine, il processo di ristrutturazione della mensa aziendale con la sostituzione di tutti gli infissi, migliorando il microclima interno, la luminosità ed i consumi termici.

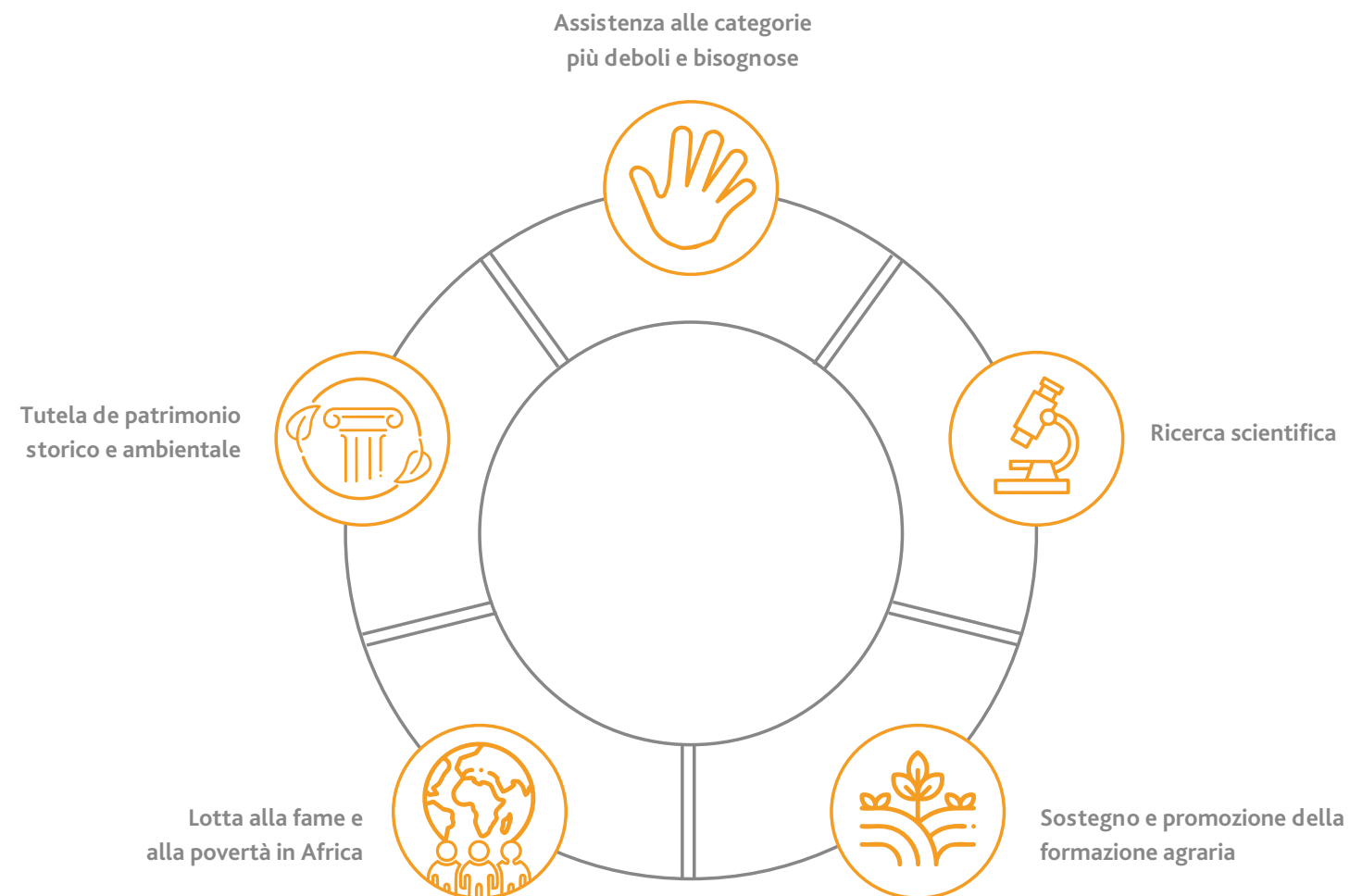
I prossimi passi prevedono l'ammodernamento del centro di formazione tecnica "Academy", il completamento della ristrutturazione della mensa, il restyling dell'Auditorium, ulteriori aree verdi pedonali e soprattutto la costruzione di una palazzina uffici di tre piani che ospiterà oltre trecento postazioni di lavoro con l'obiettivo di garantire un ambiente lavorativo moderno, efficiente e attento alle prestazioni energetiche e che consenta la massima integrazione tra i vari Enti aziendali. Anche questa nuova struttura sarà dotata di impianto fotovoltaico, contribuendo al miglioramento dell'efficienza energetica complessiva del sito.



6.4 FONDAZIONE SAME

[ESRS S3 DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI DELLE COMUNITÀ]

Istituita nel 2017 dal Gruppo SDF in occasione del novantesimo anniversario della creazione dell'azienda da parte di Francesco e Eugenio Cassani, la Fondazione SAME è un ente filantropico che nasce per promuovere iniziative sociali e culturali. Nel corso del 2024, la Fondazione SAME ha rafforzato il proprio impegno in ambito sociale, sanitario, educativo e internazionale, come documentato nella nuova edizione del Bilancio Sociale. Il documento riporta un totale di € 1.319.255 destinati al sostegno di progetti già avviati e di nuove iniziative. Tra gli sviluppi istituzionali, si segnala anche la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, il cui mandato era in scadenza con l'approvazione del bilancio 2024.



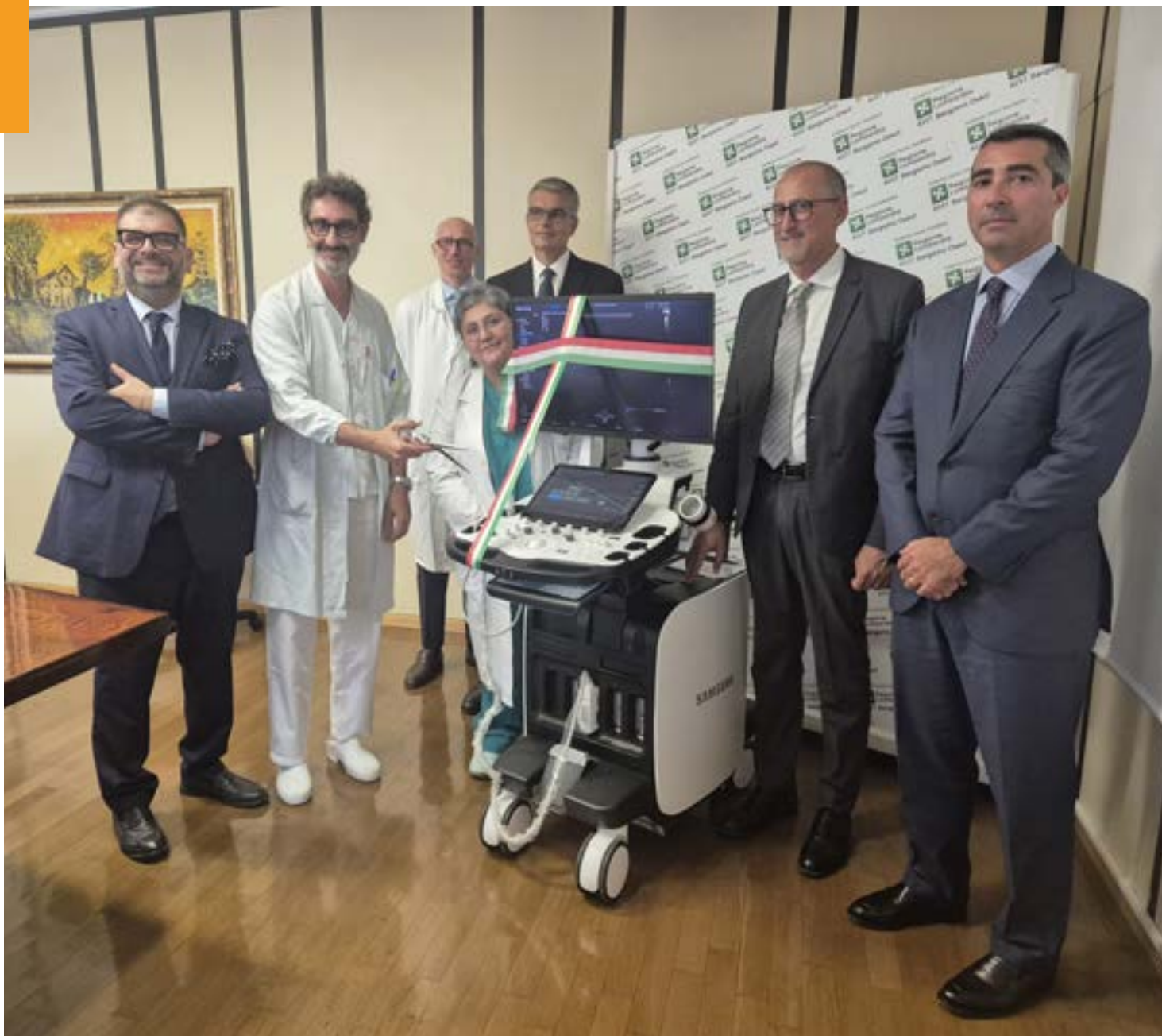
Nel settore sanitario, uno dei principali interventi ha riguardato il sostegno alla ricerca scientifica condotta presso l'Ospedale San Raffaele. Il progetto, di durata triennale, è focalizzato sull'identificazione di nuovi farmaci antivirali contro il virus Sars-CoV-2 e sulla prevenzione delle infezioni da epatite virale. Il contributo della Fondazione ha reso possibile la realizzazione di ambienti in biosicurezza e l'installazione delle apparecchiature scientifiche necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca.

In risposta all'emergenza umanitaria legata alla guerra in Ucraina, la Fondazione ha proseguito il proprio impegno a favore delle persone richiedenti asilo, attraverso progetti di accoglienza e inclusione. Le attività realizzate nel 2024 hanno riguardato l'organizzazione di oratori estivi, corsi formativi e soggiorni estivi. La Fondazione ha coperto le spese correnti relative all'alloggio, al trasporto e al sostegno quotidiano delle persone rifugiate, fornendo inoltre una dote scolastica per i bambini e supporto nel doposcuola, con un contributo totale di oltre 30 mila euro durante il 2024. Queste iniziative hanno offerto un ambiente sicuro e accogliente per le famiglie in difficoltà.

Nel campo della tutela del patrimonio e del territorio, anche nel 2024 la Fondazione ha continuato a collaborare con il FAI donando un ulteriore contributo di circa 100 mila euro per la ristrutturazione di Fontana Secca, nel massiccio del Monte Grappa. Dopo i progressi registrati nel 2023, i lavori di cantiere sono ripresi nel 2024 e si sono protratti fino al mese di novembre, con l'obiettivo di riattivare l'alpeggio e riqualificare pascoli e aree forestali.

Sempre nel 2024, la Fondazione ha partecipato attivamente al miglioramento delle infrastrutture locali, contribuendo alla ristrutturazione della Cascina Ganassina, una struttura risalente alla seconda metà dell'Ottocento composta da un edificio rurale e oltre 15 ettari di terreno agricolo. Il Comune di Treviglio ha rilasciato il certificato di regolare esecuzione dei lavori, riconoscendo il ruolo della Fondazione come partner strategico nel progetto.





Numerose sono state anche le iniziative a sostegno delle fasce più fragili della popolazione. La mensa per i bisognosi "La Quercia di Mamre ODV" ha continuato a rappresentare un punto di riferimento per la comunità, distribuendo circa 121.000 pasti e 5.200 pacchi alimentari settimanali a 100 nuclei familiari. L'Associazione Volontari del Trasporto Solidale ha garantito servizi di trasporto per persone in difficoltà, effettuando 5.309 interventi per un totale di 122.805 km percorsi. A luglio, la Fondazione ha inoltre finanziato l'acquisto di un nuovo veicolo attrezzato per il trasporto di persone con mobilità ridotta.

Nel settore dell'accoglienza residenziale, la Comunità Alloggio Margherita, gestita dalla Fondazione Monsignor Portaluppi, ha continuato a offrire supporto a minori in situazioni di disagio, ospitando sei ragazzi e una giovane neomaggiorenne. Il contributo della Fondazione ha permesso di arredare gli spazi comuni e le camere, migliorando la qualità dell'accoglienza.

In ambito sanitario, la Fondazione ha sostenuto l'acquisto di un nuovo ecografo per l'Unità Semplice di Senologia Clinica e Screening Mammografico dell'Ospedale di Treviglio, con l'obiettivo di aumentare la precisione diagnostica e l'efficienza operativa. Parallelamente, ha continuato a supportare l'Associazione "Il Tetto" nella gestione del progetto "Pane Quotidiano", con una donazione di 15 mila euro che ha contribuito alla distribuzione di generi alimentari a circa 70 persone in difficoltà nella città di Brescia.



Sempre in Tanzania, la Fondazione ha continuato a sostenere l'Istituto Secondario St. Jacobus, contribuendo alla costruzione di un dormitorio maschile, all'ampliamento delle cucine e alla realizzazione di nuovi pozzi. Negli anni precedenti, il supporto aveva già permesso la costruzione di una biblioteca, un'officina, due aule, una guest house e l'acquisto di veicoli per la scuola.

Nel 2024, la Fondazione ha inoltre erogato borse di studio al merito per gli studenti dell'Istituto Agrario Cantoni e finanziato un viaggio formativo in Tanzania per 12 studenti e 2 accompagnatori, svoltosi dal 2 al 15 novembre. Durante una cerimonia tenutasi a febbraio, gli studenti partecipanti sono stati premiati con il riconoscimento "Madonna delle lacrime".

Infine, ha preso avvio un nuovo progetto accademico: un programma di Bachelor in Agricultural Economics and Development, sviluppato in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano e la Ruaha Catholic University di Iringa. Nel mese di luglio si sono svolti incontri tra i docenti delle due università per la costituzione di un comitato scientifico di coordinamento. A novembre sono iniziate le lezioni online, accompagnate da seminari e attività preparatorie per le tesi, con l'obiettivo di armonizzare i contenuti e i metodi didattici tra Italia e Tanzania.

Nel campo dell'educazione e del reinserimento sociale, la Fondazione ha rinnovato il proprio sostegno al progetto "Adotta un educatore" presso la cooperativa San Patrignano, contribuendo alla presenza costante di figure educative professionali a supporto dei giovani ospiti.

A livello internazionale, la Fondazione ha consolidato e ampliato i progetti avviati negli anni precedenti in Africa. In Tanzania, ha proseguito la collaborazione con Solidarietà Passionista Onlus per la realizzazione di un ospedale, dotato nel 2024 di un ambulatorio oculistico attrezzato per visite specialistiche e diagnosi, un laboratorio per la produzione di occhiali e una casa per ospiti e volontari. In Repubblica Democratica del Congo, ha sostenuto la creazione di una cooperativa agricola femminile a Kaniola, con l'obiettivo di promuovere l'autonomia economica delle donne. Giovani agronomi locali, formati in Tanzania, hanno avviato la formazione delle 50 donne coinvolte. A settembre è stato acquistato un terreno per la coltivazione di ortaggi e, da ottobre, sono iniziate le attività agricole comunitarie, culminate con la prima vendita dei prodotti a gennaio.



ANNEX



Messaggio
agli stakeholder

In evidenza

I temi materiali
di SDF

SDF: chi siamo

I nostri prodotti

Capitale naturale

Capitale umano

Creazione di valore
per i clienti e
la comunità

Annex

Nota
metodologica

Indice dei
contenuti gri

Bilancio di sostenibilità
2024

3.1 ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA

GRI 302 - Energia

GRI 302-1 Consumo energetico all'interno dell'organizzazione	UdM	2022	2023	2024
Carburanti per la flotta aziendale	GJ	15.464	15.921	19.678
Carburanti per la produzione e per il riscaldamento	GJ	236.439	235.994	219.721
Energia elettrica	GJ	88.641	91.433	85.687
di cui proveniente e consumata da fonti rinnovabili	GJ	46.341	41.942	37.986

GRI 302-3 Intensità energetica	2022	2023	2024
Rapporto di intensità	0,19	0,17	0,20

GRI 302 - Energia

NOTA: I dati relativi all'anno 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. In particolare, per quanto riguarda i dati del 2022 sono stati aggiornati i valori relativi ai consumi di carburante per la flotta aziendale ed al rapporto di intensità energetica. In relazione al 2023 sono stati aggiornati i valori relativi all'intensità energetica ed ai consumi di Diesel.

Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance ambientali comunicate.



3.2 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

GRI 301 – MATERIALI (IN TONNELLATE)	Treviglio (IT)			Lauingen (DE)			Ranipet (IN)			Bandirma (TR)			Linshu (CN)			Chateaubernard (FR)			Ricambi			Totale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Trasmissione e cambio	24.574	22.752	14.836	14.107	19.417	13.512	16.301	14.683	23.934	4.491	7.448	8.814	35.571	27.363	11.098	-	-	-	719	576	414	95.763	92.239	72.608
Motore	12.036	6.455	5.809	5.450	5.156	4.163	4.502	4.129	4.212	16.100	17.819	16.188	0	0	3.183	-	-	-	811	874	910	38.898	34.433	34.464
Ruote e pneumatici	10.695	9.356	11.325	4.524	5.728	5.208	1.533	1.287	1.540	3.226	3.788	4.161	0	0	5.517	-	-	-	88	67	69	20.066	20.225	27.821
Imballaggi	282	165	165	4	3	2	4	3	5	59	68	73	88	112	7	19	13	13	0	0	0	456	364	265
Sistema frenante	1.001	872	631	984	623	419	697	549	592	101	167	194	0	0	0	8	11	8	24	29	27	2.816	2.250	1.871
Carrozzeria	3.990	2.688	3.169	2.258	2.700	2.073	763	580	583	519	735	915	10	10	841	-	-	-	309	262	494	7.849	6.974	8.075
Olio e colle	2.000	1.719	2.817	1.008	1.033	740	1.184	1.647	1.671	711	720	976	2.038	2.091	2.954	1	1	1	5	3	3	6.948	7.214	7.162
Altri	8.932	6.859	6.276	3.725	4.651	3.711	2.699	1.961	2.340	2.146	4.132	3.550	0	0	2.173	42	49	45	201	169	159	17.746	17.822	18.254

GRI 305 - EMISSIONI	2022			
GRI 305-1 Emissioni dirette (Scope 1)	UdM	2022	2023	2024
Flotta auto	tCO ₂ e	1.155,47	1.183,29	1.378,77
Ricariche di gas refrigerante per celle frigorifere e impianti di condizionamento dell'aria (F-GAS)	tCO ₂ e	667,57	552,28	411,45
Combustibili per caldaie, riscaldamento e sistemi di cogenerazione e trigenerazione	tCO ₂ e	14.859,41	14.567,48	13.392,29
GRI 305-2 Emissioni indirette (Scope 2)	UdM	2022	2023	2024
Emissioni indirette (Scope 2) – Location-based	tCO ₂ e	9.626	8.794	7.768
Emissioni indirette (Scope 2) – Market-based	tCO ₂ e	6.379	7.941	7.584

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance ambientali comunicate.

3.2 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

GRI 306 – EFFLUENTI E RIFIUTI	2022					
Rifiuti generati (GRI 306-3) in Tonnellate	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Totale rifiuti pericolosi inviati in discarica	1	6	0	0	52	7
Totale rifiuti non pericolosi inviati in discarica	0	0	0	0	0	82
Totale rifiuti inviati in discarica	1	6	0	0	52	89
Totale rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	639	140	10	68	0	48
Totale rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	7.943	1.204	1.327	748	1.225	57
Totale rifiuti sottratti allo smaltimento	8.582	1.344	1.336	816	1.225	105
TOTALE RIFIUTI	8.583	1.350	1.336	816	1.277	194

	2023					
Rifiuti generati (GRI 306-3) in Tonnellate	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Totale rifiuti pericolosi inviati in discarica	6	6	0	0	55	8
Totale rifiuti non pericolosi inviati in discarica	0	0	0	0	0	79
Totale rifiuti inviati in discarica	6	6	0	0	55	87
Totale rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	605	2.984	7	97	0	51
Totale rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	7.281	1.570	1.223	786	1.272	80
Totale rifiuti sottratti allo smaltimento	7.886	4.554	1.230	883	1.272	131
TOTALE RIFIUTI	7.892	4.560	1.230	883	1.327	218

2024						
Rifiuti generati (GRI 306-3) in Tonnellate	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Totale rifiuti pericolosi inviati in discarica	0	3	0	0	35	6
Totale rifiuti non pericolosi inviati in discarica	0	0	0	0	0	80
Totale rifiuti inviati in discarica	0	3	0	0	35	86
Totale rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	513	104	8	216	0	49
Totale rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	5.180	1.367	1.006	818	846	80
Totale rifiuti sottratti allo smaltimento	5.692	1.471	1.014	1.034	846	129
TOTALE RIFIUTI	5.692	1.474	1.014	1.034	882	215

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 per il Plant Indiano di Ranipet sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. In particolare, i dati relativi agli indicatori GRI 306 – 3 Rifiuti generati sono stati aggiornati. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance ambientali comunicate.

4.1 FORZA LAVORO

GRI 2-7 DIPENDENTI	2022					
Dipendenti per tipologia di contratto	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.304	542	336	308	1	185
Dipendenti con contratto a tempo determinato	30	91	34	143	529	8
Dipendenti con orario non garantito	0	0	0	0	23	0
TOTALE	1.334	633	370	451	553	193
2023						
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.345	567	329	508	1	175
Dipendenti con contratto a tempo determinato	16	94	13	83	588	20
Dipendenti con orario non garantito	0	0	0	0	0	0
TOTALE	1.361	661	342	591	589	195
2024						
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.295	576	317	586	0	171
Dipendenti con contratto a tempo determinato	7	76	2	81	494	14
Dipendenti con orario non garantito	0	0	0	0	0	0
TOTALE	1.302	652	319	667	494	185

GRI 2-7 DIPENDENTI	2022					
Dipendenti per tipologia di contratto	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Dipendenti con contratti full-time	1.297	586	370	451	553	190
Dipendenti con contratti part-time	37	47	0	0	0	3
TOTALE	1.334	633	370	451	553	193
2023						
Dipendenti con contratti full-time	1.325	610	342	591	589	192
Dipendenti con contratti part-time	36	51	0	0	0	3
TOTALE	1.361	661	342	591	589	195
2024						
Dipendenti con contratti full-time	1.268	601	319	667	494	182
Dipendenti con contratti part-time	34	51	0	0	0	3
TOTALE	1.302	652	319	667	494	185

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance comunicate.



4.1 FORZA LAVORO

GRI 2-8 NON DIPENDENTI		2022				
Lavoratori non dipendenti	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Stagisti	5	10	0	15	14	13
Lavoratori interinali	152	185	120	0	0	92
Appaltatori servizi di pulizia	0	0	33	1	4	3
Appaltatori servizio mensa	0	6	15	12	8	2
Appaltatori servizi di sicurezza	0	8	39	7	12	1
Altro	0	0	0	3	0	0
TOTALE	157	209	207	38	38	111
2023						
Stagisti	1	7	0	18	4	23
Lavoratori interinali	30	283	147	0	0	153
Appaltatori servizi di pulizia	0	0	33	1	4	3
Appaltatori servizio mensa	0	6	13	18	8	2
Appaltatori servizi di sicurezza	0	8	35	10	12	1
Altro	0	0	0	3	0	0
TOTALE	31	304	228	50	28	182
2024						
Stagisti	8	10	0	21	0	15
Lavoratori interinali	23	126	123	0	0	89
Appaltatori servizi di pulizia	0	5	33	2	7	3
Appaltatori servizio mensa	0	6	13	16	8	3
Appaltatori servizi di sicurezza	0	8	35	5	12	1
Altro	0	0	0	3	0	0
TOTALE	31	155	204	47	27	111

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance comunicate.

4.1 FORZA LAVORO

GRI 405 – DIVERSITÀ ED INCLUSIONE		2022				
Dipendenti per fasce d'età (GRI 405-1)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
< 30 anni	172	154	64	271	76	30
Tra i 30 ed i 50 anni	809	299	262	161	354	102
> 50 anni	353	180	44	19	123	61
TOTALE	1.334	633	370	451	553	193
2023						
< 30 anni	185	161	40	336	61	36
Tra i 30 ed i 50 anni	808	313	260	234	419	101
> 50 anni	368	187	42	21	109	58
TOTALE	1.361	661	342	591	589	195
2024						
< 30 anni	155	155	32	354	40	31
Tra i 30 ed i 50 anni	761	304	254	290	344	97
> 50 anni	386	193	33	23	110	57
TOTALE	1.302	652	319	667	494	185

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance comunicate.

4.2 BENESSERE DEI DIPENDENTI E SVILUPPO PERSONALE

GRI 401 - OCCUPAZIONE	2023					
Congedo parentale (GRI 401-3)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateaubernard (Francia)
Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2023	50	28	1	41	17	8
Di cui donne	5	11	1	0	6	1
Di cui uomini	45	17	0	41	11	7
Numero dipendenti rientrati al lavoro nel 2023 dopo la fine del congedo parentale	50	28	1	41	17	8
Numero dipendenti che devono rientrare al lavoro dopo congedo parentale	50	28	1	41	17	8
Tasso di ritorno al lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Per le donne	100%	100%	100%	0%	100%	100%
Per gli uomini	100%	100%	0%	100%	100%	100%
	2024					
Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel 2024	51	39	0	59	13	1
Di cui donne	5	10	0	1	4	0
Di cui uomini	46	29	0	58	9	1
Numero dipendenti rientrati al lavoro nel 2024 dopo la fine del congedo parentale	51	27	0	58	13	1
Numero dipendenti che devono rientrare al lavoro dopo congedo parentale	51	27	0	59	13	1
Tasso di ritorno al lavoro	100%	100%	0%	98%	100%	100%
Per le donne	100%	100%	0%	0%	100%	0%
Per gli uomini	100%	100%	0%	100%	100%	100%

NOTA: I dati relativi agli anni 2022 e 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance comunicate.



4.3 SALUTE E SICUREZZA DI DIPENDENTI E CONSUMATORI

GRI 403 – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	2022						2023						2024					
Infortuni legati al Lavoro – LAVORATORI DIPENDENTI (GRI 403-9)																		
	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)
Ore lavorate dai dipendenti	2.378.591	915.854	904.257	825.596	1.590.569	306.811	2.125.510	1.198.917	884.322	1.110.088	1.441.635	309.637	1.791.627	824.102	659.412	1.321.387	1.078.985	300.268
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, compresi infortuni mortali	21	5	1	27	0	5							11	3	1	31	2	12
di cui incidenti in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione)	0	0	0	0	0	0	17	10	0	30	2	8	0	0	0	0	0	0
di cui infortuni sul lavoro gravi conseguenze (assenza >6 mesi), esclusi i decessi	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
di cui vittime	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	8,83	5,46	1,11	32,70	0	16,30	0	0	0	0	0	0	6,1	3,6	1,5	23,5	1,9	40
Tasso di infortuni sul lavoro gravi	0,427	0	0	0	0	0	7,99	8,34	0	27,02	1,39	25,84	1	0	0	0	0	0
Tasso di mortalità	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTA: Le ore lavorate dai dipendenti totali relative all'anno 2023 sono stati oggetto di rivalutazione a seguito di un aggiornamento delle basi di calcolo da parte dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore accuratezza e coerenza metodologica. Tali aggiornamenti riflettono una più precisa interpretazione dei dati originari e non comportano modifiche sostanziali alle performance comunicate.

4.3 SALUTE E SICUREZZA DI DIPENDENTI E CONSUMATORI

GRI 403 – SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	2022						2023						2024					
Infortuni legati al Lavoro – LAVORATORI NON DIPENDENTI (GRI 403-9)																		
	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)	Treviglio (Italia)	Lauingen (Germania)	Ranipet (India)	Bandirma (Turchia)	Linshu (Cina)	Chateau-bernard (Francia)
Ore lavorate dai lavoratori non dipendenti	0	99.238	634.419	37.800	0	0	0	177.051	507.636	43.200	0	0	0	155.831	271.026	71.510	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, compresi infortuni mortali	0	6	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
di cui incidenti in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione)	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui infortuni sul lavoro gravi conseguenze (assenza >6 mesi), esclusi i decessi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui vittime	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	60	0	0	0	0	0	45	0	0	0	0	0	13	4	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro gravi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di mortalità	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





NOTA METODOLOGICA



Messaggio
agli stakeholder

In evidenza

I temi materiali
di SDF

SDF: chi siamo

I nostri prodotti

Capitale naturale

Capitale umano

Creazione di valore
per i clienti e
la comunità

Annex

Nota
metodologica

Indice dei
contenuti gri

Bilancio di sostenibilità
2024

NOTA METODOLOGICA

Il Rapporto di Sostenibilità SDF include una descrizione delle iniziative e delle attività svolte dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, nonché i relativi indicatori chiave di performance del Gruppo presentati per il periodo 2022–2024, ove disponibili. Il processo di raccolta dei dati e le attività di pubblicazione del rapporto vengono svolti su base annuale.

Il Rapporto è stato redatto utilizzando gli Standard GRI per il Reporting di Sostenibilità 2021, definiti dalla Global Reporting Initiative, secondo l'opzione "with reference".

In aggiunta, pur non essendo attualmente sottoposto a obblighi legislativi in materia, il Gruppo ha deciso di ispirarsi agli European Sustainability Reporting Standard (ESRS) adottati nel 2023 e previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), con l'obiettivo di anticipare l'adeguamento ai futuri requisiti normativi e facilitare una transizione graduale verso la rendicontazione obbligatoria. Questo Rapporto prende in considerazione i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà del Gruppo SDF con sede centrale a Treviglio (BG) in Viale F. Cassani, 14, 24047.

Il perimetro del presente Rapporto include gli stabilimenti produttivi di: Same Deutz-Fahr Italia S.p.A. (Italia), Grégoire SaS (Francia), Same Deutz-Fahr Deutschland GmbH (Germania), Same Deutz-Fahr Traktor Sanay Ve Ticaret A.S. (Turchia), Same Deutz-Fahr India Private Ltd (India), Deutz-Fahr Machinery Co. Ltd (Cina).

Non sono incluse le filiali commerciali, consultabili al seguente link all'interno del sito web del Gruppo:

<https://www.sdfgroup.com/it-it/presenza-globale>.

Questo documento include informazioni relative sia al Bilancio Finanziario sia al Rapporto di Sostenibilità.

Alla data di pubblicazione del presente Rapporto, non si sono verificati eventi significativi nel 2024, ad eccezione di quanto già riportato nel testo.

Il documento non è stato sottoposto a verifica da parte di un ente terzo indipendente.



L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO NORMATIVO

Negli ultimi anni, il quadro normativo europeo e nazionale in materia di rendicontazione di sostenibilità ha conosciuto un'evoluzione significativa, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e la comparabilità delle informazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) fornite dalle imprese.

In Italia, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) è stata recepita con il Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 212 del 10 settembre 2024. Il decreto dà attuazione alla Direttiva (UE) 2022/2464, che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014 e le direttive 2004/109/CE, 2006/43/CE e 2013/34/UE, introducendo nuovi obblighi in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità.

Successivamente, il 26 febbraio 2025, la Commissione europea ha presentato l'"Omnibus Package", articolato in due iniziative distinte: Omnibus I e Omnibus II. Questo pacchetto legislativo mira a conciliare gli obiettivi di transizione sostenibile con la necessità di tutelare la competitività delle imprese europee. Le principali novità proposte includono:

- Ridefinizione dell'ambito di applicazione della CSRD: l'obbligo di rendicontazione si applicherà solo alle grandi imprese con oltre 1.000 dipendenti e che superano almeno una delle seguenti soglie: 50 milioni di euro di fatturato o 25 milioni di euro di attivo patrimoniale.
- Revisione degli ESRS (European Sustainability Reporting Standards): la Commissione intende semplificare gli standard, riducendo il numero di datapoint, chiarendo le disposizioni ambigue e migliorando la coerenza con altre normative.
- Introduzione di uno standard volontario: per le imprese escluse dall'ambito di applicazione della CSRD (sotto i 1.000 dipendenti), sarà disponibile uno standard volontario semplificato (VSME), sviluppato da EFRAG.
- Rinvio delle scadenze (Wave 2 e 3): viene proposto un posticipo di due anni per l'entrata in vigore degli obblighi di rendicontazione per le grandi imprese che non hanno ancora iniziato ad applicare la CSRD e per le PMI quotate.
- Modifiche al Regolamento Tassonomia: l'obbligo di rendicontazione secondo la Tassonomia UE sarà limitato alle imprese con oltre 1.000 dipendenti e fatturato superiore a 450 milioni di euro, con l'obiettivo di ridurre i requisiti di rendicontazione fino al 70%.

A completamento di questo processo, il 16 aprile 2025 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva (UE) 2025/794, nota come "Direttiva stop-the-clock", che ufficializza il rinvio di due anni dell'applicazione degli obblighi di rendicontazione previsti dalla CSRD.

Alla luce di queste modifiche, SDF sarà tenuta a rendicontare in regime obbligatorio secondo la CSRD, in conformità con gli ESRS, a partire dal 2028, con riferimento ai dati dell'esercizio 2027.



ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Il processo di analisi di Doppia Materialità (Double Materiality Assessment), uno degli elementi rilevanti introdotti in via volontaria da SDF Group, ha permesso di identificare i temi ESG materiali per il Gruppo, attraverso il processo di mappatura e prioritizzazione degli IRO (Impacts, Risks & Opportunities) contenuti negli ESRS.

Il processo di analisi di Impact Materiality è stato strutturato in quattro fasi principali:

Comprensione del contesto operativo del Gruppo: analisi del settore, considerando diverse fonti interne ed esterne all'azienda, comprese le attività, le relazioni commerciali, il contesto di sostenibilità e gli stakeholder.

Identificazione degli impatti effettivi e potenziali di SDF: distinguendo tra impatti già verificatisi e quelli che potrebbero verificarsi in futuro.

Valutazione della significatività e rilevanza degli impatti: esaminando tutti gli impatti secondo i criteri dello Standard ESRS, valutandoli tra positivi e negativi, effettivi e potenziali per le proprie operazioni e per l'intera catena del valore.

Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione: stabilendo la priorità degli impatti più rilevanti per guidare l'identificazione dei temi materiali.

Per quanto riguarda la Financial Materiality, il processo si articola in quattro fasi principali, che seguono un approccio simile a quello dell'Impact Materiality, ma con un focus specifico sugli aspetti finanziari e sull'impatto che le dinamiche esterne, incluse quelle legate alle risorse naturali e sociali, possono avere sulla creazione di valore e sulla performance economico-finanziaria del Gruppo:

Identificazione delle dipendenze dalle risorse naturali e sociali: si analizzano le risorse naturali e sociali da cui il Gruppo dipende per le sue operazioni, considerando l'accesso alle risorse, la sostenibilità e gli impatti economici derivanti dalla disponibilità di queste risorse.

Valutazione della rilevanza di queste dipendenze: si esamina l'importanza di ciascuna dipendenza per la performance finanziaria del Gruppo, valutando come le variazioni di queste risorse potrebbero influenzare i costi, la stabilità e la crescita dell'azienda.

Classificazione delle dipendenze come rischi o opportunità: le dipendenze identificate vengono classificate in base al loro impatto potenziale, distinguendo tra fattori che potrebbero generare rischi o creare opportunità per il Gruppo.

Determinazione dei rischi e delle opportunità rilevanti: si definiscono soglie che riflettono la probabilità e l'entità degli effetti, per identificare i rischi e le opportunità significativi da monitorare e gestire nella strategia del Gruppo.



Principi di Reporting

I temi risultati rilevanti, trattati nel Report di Sostenibilità SDF, si basano sui risultati dell'analisi di doppia materialità condotta dal Gruppo:

ESRS	Tema materiale
E1 - Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici
	Adattamento ai cambiamenti climatici
	Energia
E2 - Inquinamento	Inquinamento di acqua
	Inquinamento di aria
E3 - Acque e risorse marine	Acque e risorse marine
E5 - Economia circolare	Afflusso di risorse
	Rifiuti
S1 - Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti
	Altri diritti connessi al lavoro
S2 - Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti
	Altri diritti connessi al lavoro
S3 - Comunità interessate	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Salute e sicurezza
G1 - Condotta delle imprese	Corruzione attiva e passiva (incidenti)

In linea con i requisiti degli Standard GRI 2021, i principi generali adottati da SDF in questo Rapporto di Sostenibilità includono:

- **Accuratezza:** Le informazioni sono riportate correttamente e con un livello di dettaglio sufficiente per consentire la valutazione degli impatti dell'organizzazione.
- **Equilibrio:** Gli impatti positivi e negativi sono presentati in modo obiettivo ed equo.
- **Chiarezza:** Le informazioni sono presentate in modo comprensibile e accessibile.
- **Comparabilità:** Le informazioni sono selezionate e riportate in modo coerente per permettere l'analisi delle variazioni degli impatti dell'organizzazione nel tempo e il confronto con altre organizzazioni.
- **Completezza:** Le informazioni fornite sono sufficienti per consentire una valutazione degli impatti dell'organizzazione durante il periodo di rendicontazione.
- **Contesto di sostenibilità:** Le informazioni sugli impatti dell'organizzazione sono riportate nel contesto più ampio dello sviluppo sostenibile.
- **Tempestività:** Il Rapporto di Sostenibilità è redatto secondo una cadenza regolare, in modo che le informazioni siano disponibili in tempo utile per permettere agli utenti di prendere decisioni.
- **Affidabilità:** I dati devono essere raccolti, registrati, compilati e analizzati in modo tale da consentire la valutazione della qualità delle informazioni riportate.



Il Processo di Reporting e le Metodologie di Calcolo

Le informazioni qualitative e quantitative di tipo sociale, ambientale ed economico-finanziario contenute nel Rapporto di Sostenibilità sono state raccolte attraverso interviste effettuate ai responsabili di diverse funzioni aziendali e mediante la successiva compilazione di appositi moduli di raccolta dati. Di seguito sono riportate le principali metodologie di calcolo e ipotesi utilizzate per gli indicatori di performance, oltre a quanto già indicato nel Rapporto:

Per il calcolo dei materiali utilizzati, la quantità è stata classificata in cluster che costituiscono il prodotto finale. Nei casi in cui non è stato possibile ottenere dati precisi, sono state effettuate stime basate su proporzioni di dimensioni e peso rispetto a prodotti simili.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza dei dipendenti:

Il tasso di infortuni registrabili sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero totale di infortuni registrabili (inclusi i decessi) e il numero totale di ore lavorate nello stesso periodo.

Il tasso di infortuni gravi sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero totale di infortuni gravi (esclusi i decessi) che hanno causato un'assenza dal lavoro superiore a 180 giorni e il numero totale di ore lavorate nello stesso periodo.

I dati relativi ai dipendenti sono rappresentati come numero di persone al 31 dicembre dei periodi di riferimento e non come FTE (Full-Time Equivalent).

Il tasso di turnover in entrata è stato calcolato considerando il numero di assunzioni sul totale dei dipendenti.

Il tasso di turnover in uscita, espresso in percentuale, corrisponde al numero di cessazioni sul totale dei dipendenti.

Emissioni GHG – Scope 1

Le emissioni Scope 1 sono state calcolate come segue:

Fonte	Dati sull'attività	Fattore di emissione	Potenziale di riscaldamento globale (GWP)
Flotta auto	Consumo di carburante (benzina e diesel)	Dipartimento britannico per l'Ambiente, l'Alimentazione e gli Affari rurali (DEFRA), Fattori di conversione - serie completa 2023, 2024	È stata considerata la CO2 equivalente.
Combustibili per verniciatura, riscaldamento	Consumo di carburante (gas naturale, olio combustibile, gas naturale compresso GNC e GPL)	Dipartimento britannico per l'Ambiente, l'Alimentazione e gli Affari rurali (DEFRA), Fattori di conversione - serie completa 2023, 2024	È stata considerata la CO2 equivalente.
Ricariche di gas refrigerante per celle frigorifere e aria condizionata	Perdite (kg)	-	I Potenziali di Riscaldamento Globale (GWP) sono tratti dal VI Rapporto di Valutazione (AR6) dell'IPCC.



Emissioni GHG – Scope 2

Le **emissioni Scope 2** derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata dalla rete nazionale sono calcolate secondo due metodologie differenti:

- L'approccio **location-based** riflette l'intensità media delle emissioni delle reti elettriche nei luoghi in cui avviene il consumo di energia;
- L'approccio **market-based** riflette le emissioni derivanti dalla fonte di elettricità scelta intenzionalmente dalle aziende.

Emissioni Scope 2 evitate – approccio market-based:

- Per l'energia elettrica rinnovabile acquistata, il riferimento è ai European Residual Mixes dell'AIB: edizione 2022, 2024.

Le emissioni Scope 2 sono state calcolate come segue:

Fonte	Dati sull'attività	Fattore di emissione	Potenziale di riscaldamento globale (GWP)
Elettricità acquistata dalla rete nazionale –Location-based	Consumo di elettricità (kWh)	Confronti internazionali di Terna su dati Enerdata, 2019	Sono state considerate solo le emissioni di CO2
		Ministero dell'Ecologia e dell'Ambiente della RPC	
Elettricità acquistata dalla rete nazionale -Market-based	Consumo di elettricità (kWh)	Agenzia europea dell'ambiente 2022, 2023	È stata considerata la CO2 equivalente.
		AIB, European Residual Mixes 2023, 2024	
Elettricità acquistata dalla rete nazionale -Market-based	Consumo di elettricità (kWh)	Terna international comparisons on Enerdata figures, 2019	È stata considerata la CO2 equivalente.
		Ministry of Ecology and Environment of the PRC	

Per informazioni e richieste relative a questo documento, si prega di contattare: SAME DEUTZ-FAHR ITALIA SpA - Tel. 0363 4211 -mail@sdfipec.telecompost.it



GRI CONTENT INDEX



Messaggio
agli stakeholder

In evidenza

I temi materiali
di SDF

SDF: chi siamo

I nostri prodotti

Capitale naturale

Capitale umano

Creazione di valore
per i clienti e
la comunità

Annex

Nota
metodologica

Indice dei
contenuti gri

Bilancio di sostenibilità
2024

GRI CONTENT INDEX

Il materiale del presente Rapporto sul Progresso della Sostenibilità fa riferimento alle seguenti Informative GRI.

DICHIARAZIONE D'USO

SDF ha redatto il report con riferimento agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024.

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1: Foundation 2021

STANDARD SETTORIALI GRI APPLICABILI

Non disponibile al momento

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	2.1 La nostra storia 2.2 Il modello di governance	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione in materia di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni	Annex	
	2-5 Garanzia esterna	-	La relazione non è stata sottoposta a verifica esterna.
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	1.2 Catena del valore e stakeholder	Non sono state registrate variazioni significative della catena di fornitura dell'organizzazione nel periodo in esame.
	2-7 dipendenti	5.1 I dipendenti di SDF Annex	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	5.1 I dipendenti di SDF Annex	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders	
	2-26 Meccanismi per richiesta di consulenza e segnalazione di problemi	2.2 Il modello di governance	
	2-29 Approccio di engagement degli stakeholder	1.2 Catena del valore e stakeholder	
	2-30 Contratti collettivi di lavoro	5.1 I dipendenti di SDF	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica	
	3-2 Elenco dei temi materiali	Nota metodologica	



PERFORMANCE ECONOMICA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	2.4 La performance economica e i principali investimenti	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Percentuale di spesa per fornitori locali	4.2 Gestione responsabile delle risorse	

CONDOTTA DEL BUSINESS: CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 301: Materiali 2016	205-3 Casi di corruzione confermati e misure adottate	2.2 Il modello di governance	

CAMBIAMENTI CLIMATICI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	4.1 Energia ed emission di gas serra Annex	
	302-3 Intensità energetica	4.1 Energia ed emission di gas serra Annex	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)	4.1 Energia ed emission di gas serra Annex	
	305-2 Emissioni GHG indirette da consumi energetici (Scope 2)	4.1 Energia ed emission di gas serra Annex	

ACQUE: CONSUMO IDRICO

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 303: Acqua e reflui 2018	303-5 Consumi idrici	4.2 Gestione responsabile delle risorse Annex	

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 304: Biodiversità 2016	304-1 Siti operativi di proprietà, in affitto o in gestione in o nelle adiacenze di aree protette e aree ad alto valore di biodiversità al di fuori delle aree protette	4.1 Energia ed emission di gas serra	
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	4.1 Energia ed emission di gas serra	

ECONOMIA CIRCOLARE

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in peso o volume	4.2 Gestione responsabile delle risorse Annex	Omissione parziale in merito alla richiesta del punto a), in quanto non viene riportata una distinzione in termini di peso e volume tra materiali rinnovabili e non rinnovabili acquistati
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi associati ai rifiuti	4.2 Gestione responsabile delle risorse	
	306-2 Gestione degli impatti significativi associati ai rifiuti	4.2 Gestione responsabile delle risorse	
	306-3 Rifiuti prodotti	4.2 Gestione responsabile delle risorse Annex	



FORZA LAVORO PROPRIA: DIRITTI UMANI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	5.1 I dipendenti di SDF	
	401-2 Benefici previsti per i dipendenti a tempo pieno che non sono previsti per i dipendenti a tempo determinato o parziale	5.2 Benessere e sviluppo professionale	
	401-3 Congedo parentale	5.2 Benessere e sviluppo professionale Annex	
GRI 404: Formazione e sviluppo 2016	404-1 Ore medie di formazione all'anno per dipendente	5.2 Benessere e sviluppo professionale	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità degli organi sociali e dei dipendenti	5.1 I dipendenti di SDF Annex	
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese	5.1 I dipendenti di SDF	Nel 2024 non si sono verificati episodi di discriminazione

FORZA LAVORO PROPRIA: SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 401: Occupazione 2016	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-3 Servizi per la salute professionale	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e ei consumatori	
	403-9 Infortuni sul lavoro	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori Annex	
	403-10 Malattie di natura professionale	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori	

CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI: SALUTE E SICUREZZA

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO CORRELATO	NOTA
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali		
GRI 416: Salute e sicurezza dei consumatori 2016	416-2 Incidenti di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	5.3 La salute e la sicurezza dei dipendenti e dei consumatori 6.1 La qualità	Nel periodo in esame non sono stati registrati incidenti di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi



