

OUR BLEND FOR THE FUTURE

Rendicontazione
di Sostenibilità 2024



PDF INTERATTIVO



STAMPA



CERCA



EMAIL



INFO PDF

Cosa puoi trovare in questo pdf interattivo?

Nella parte in alto di ciascuna pagina di questo PDF, troverai alcune icone (come quelle riportate qui sopra), che ti permetteranno di navigare il PDF ed accedere in maniera rapida ad alcune funzionalità di Acrobat Reader.

Che cosa significano le icone?

Premendo ciascuna icona, potrai:



Icona **Sommario** apre la pagina con il sommario dei contenuti del documento. Selezionando ciascun titolo, accederai direttamente alla sezione relativa.



Icona **Cerca** apre la funzionalità di ricerca di Acrobat in una finestra dedicata.



Icona **Stampa** apre la finestra di stampa.



Icona **Email** ti permette di condividere via mail questo documento PDF ad un amico o collega (nota che questa selezione aprirà il client di posta elettronica predefinito sul tuo computer).



Icona **Informazioni** ti porta in qualsiasi momento a questa pagina d'istruzioni.



Icona **Indietro** selezionando questo tasto, potrai tornare alla pagina precedente del documento.



Icona **Avanti** selezionando questo tasto, potrai andare alla pagina successiva del documento.

OUR BLEND FOR THE FUTURE

Rendicontazione
di Sostenibilità 2024



Indice

Lettera del Presidente	04	Azioni	39
Lettera del Direttore Generale	05	Metriche	40
INFORMAZIONI GENERALI	06	ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore	44
Criteri per la redazione	06	Strategia	45
Governance	07	Politiche	45
Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	07	Azioni	47
Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	10	ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali	48
Strategia, modello aziendale e catena del valore	11	Strategia	49
Interessi e opinioni dei portatori di interessi	13	Politiche	49
Analisi di doppia rilevanza	14	Azioni	50
INFORMAZIONI AMBIENTALI	19	INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	51
ESRS E1: cambiamenti climatici	20	ESRS G1: Condotta delle imprese	52
Strategia	21	Governance	53
Politiche	21	Politiche	53
Azioni	22	Azioni	54
Metriche	23	Metriche	56
ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare	28	INFORMATIVE SPECIFICHE PER L'ENTITÀ	58
Politiche	29	MUMAC	59
Azioni	29	Missione e valori	59
Metriche	30	Azioni	60
INFORMAZIONI SOCIALI	33	Metriche	60
ESRS S1: Forza lavoro propria	34	MUMAC ACADEMY	61
Strategia	35	Missione e valori	61
Politiche	37	Azioni	62
		Metriche	62
		INDICE DEI CONTENUTI ESRS	63



OUR BLEND FOR THE FUTURE

Anno dopo anno, il nostro impegno per la sostenibilità diventa sempre più concreto e la nostra miscela per il futuro si arricchisce di nuovi aromi.

Siamo in prima linea nella transizione verso la mitigazione del cambiamento climatico e nello sviluppo di prodotti che minimizzano l'impatto lungo l'intero ciclo di vita.

Lavoriamo ogni giorno per promuovere il coinvolgimento, l'inclusione ed il benessere delle nostre persone, e una catena di fornitura ancora più vicina ai nostri valori.

Etica e trasparenza guidano l'evoluzione dei nostri processi di governance e la diffusione della cultura del caffè diventa sempre più centrale nella valorizzazione dell'eccellenza.

**Sono tutti gli ingredienti del nostro futuro.
Our blend for the future.**



Lettere agli stakeholder

Lettera del Presidente

Sono lieto di condividere con voi la Rendicontazione di Sostenibilità 2024 di Cimbalì Group. In un contesto in continua evoluzione, segnato da sfide sempre più complesse, la nostra azienda rinnova con forza la propria assunzione di responsabilità verso la sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Questi principi rappresentano i pilastri su cui si fondano le nostre decisioni strategiche e operative.

Viviamo in un contesto globale in cui è essenziale per le aziende riconoscere che la crescita sostenibile non può prescindere dall'allineamento alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), che oggi rappresenta una bussola per affermare l'impegno verso un percorso di trasparenza, nonché di adozione delle politiche e delle azioni rivolte al benessere dei territori in cui operiamo e delle persone che ne fanno parte. Siamo orgogliosi dei risultati raggiunti fino ad ora, ma anche desiderosi di proseguire nel nostro percorso di miglioramento.

Per sottolineare l'impegno proattivo del Gruppo nell'anticipare gli obblighi normativi e nel promuovere una cultura aziendale basata sulla trasparenza, abbiamo adottato gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) come guida per la Rendicontazione di sostenibilità 2024. Questa scelta riflette il nostro approccio integrato, che coinvolge ogni aspetto del nostro modello industriale, dalla gestione delle risorse alla valorizzazione del capitale umano.

Il nostro impegno per il futuro è rivolto al pianeta, alle persone e a un modo di operare etico, trasparente e responsabile. Promuoviamo con passione la cultura del caffè e, attraverso un'attenta analisi di rilevanza, abbiamo individuato i temi strategici su cui concentrare le nostre azioni: Sostenibilità della Catena del Valore, Persone Cimbalì Group & Cultura, Etica & Governance della sostenibilità.

Questi tre ambiti costituiscono le macro-aree di attenzione su cui abbiamo concentrato le nostre risorse, sviluppando iniziative specifiche per prevenire gli impatti negativi e generare effetti positivi sull'ambiente e sulle persone.

A tutti i nostri collaboratori, partner, fornitori e clienti, va il mio sentito ringraziamento per la passione, la dedizione e il senso di responsabilità dimostrati. Solo insieme, possiamo trasformare le sfide in opportunità, lavorando quotidianamente per una crescita sostenibile che genera valore per l'ambiente, il territorio e le comunità in cui operiamo.

Maurizio Cimbalì
Presidente Cimbalì Group



Lettera del Direttore Generale

Siamo orgogliosi di essere un'azienda familiare, fondata su valori solidi e ben radicati. In un contesto economico globale complesso e incerto, affrontiamo le sfide con determinazione e un forte senso di responsabilità.

Il 2024 rappresenta per noi un anno cruciale, in cui abbiamo intrapreso un percorso per rafforzare il nostro impegno verso la sostenibilità, integrando gradualmente questi principi nelle strategie operative e nei processi aziendali. La rendicontazione di sostenibilità 2024 offre una visione trasparente sulle iniziative avviate, sui risultati conseguiti e sulle aree in cui intendiamo continuare a investire e migliorare ulteriormente, con l'obiettivo di generare valore a lungo termine.

Tra i risultati più rilevanti raggiunti nel corso dell'anno vi è la notevole riduzione della nostra impronta ambientale. Abbiamo implementato interventi di efficientamento energetico, tra cui l'ampliamento dell'impianto fotovoltaico presso il nostro headquarter di Binasco, l'installazione di un nuovo impianto nello stabilimento di Keber e l'approvvigionamento di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili per tutti i nostri siti in Italia. Grazie a queste azioni, attualmente l'84% dell'energia elettrica del Gruppo proviene da fonti rinnovabili, con un miglioramento del 30% rispetto all'anno precedente.

Sul fronte dell'economia circolare, abbiamo lavorato sulla riciclabilità e sulla semplificazione delle attività di manutenzione e assistenza dei nostri prodotti. Un esempio significativo è La Cimbalì M40, che vanta il 94,4% di contenuto riciclabile e consente una riduzione dei tempi di intervento per le principali operazioni di manutenzione compresa tra il 30% e fino al 70% rispetto al modello precedente.

Sul piano sociale, abbiamo investito nella valorizzazione del-

le competenze dei nostri collaboratori attraverso un processo di performance appraisal che favorisce un dialogo aperto tra i manager e i loro team. Inoltre, abbiamo organizzato corsi di formazione dedicati ai temi della diversità e dell'inclusione, a conferma del nostro impegno nel costruire una cultura aziendale attenta al rispetto delle differenze.

A testimonianza della nostra integrità nella gestione aziendale, abbiamo implementato un canale per raccogliere e gestire le segnalazioni di illeciti e abbiamo condotto programmi di formazione specifici che prevedono lezioni pratiche, momenti di confronto e simulazioni, per favorire un apprendimento attivo e coinvolgente.

Inoltre, abbiamo contribuito a diffondere la cultura del caffè grazie al museo d'impresa MUMAC, che, nel corso dell'anno, ha accolto oltre 6.200 visitatori, e a MUMAC Academy, che ha offerto percorsi di formazione professionale a oltre 4.500 persone.

Con questa lettera, vogliamo rinnovare il nostro impegno a proseguire lungo il cammino della sostenibilità, affrontando con determinazione le sfide future e lavorando per il continuo miglioramento delle nostre performance. A tutti voi un sentito grazie per il costante supporto e per la fiducia che continuate a dimostrare ogni giorno nei confronti di Cimbalì Group.

Frédéric Thil

Direttore Generale Cimbalì Group

Informazioni generali

Criteri per la redazione

Questo documento rappresenta il primo esercizio di Rendicontazione di Sostenibilità di Cimbali Group orientato verso la conformità con gli ESRS. Difatti, i contenuti sono stati predisposti secondo i nuovi standard di rendicontazione degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** sviluppati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e adottati dall'Unione Europea nell'ambito della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Esso descrive le principali iniziative e progetti intrapresi per affrontare le questioni ambientali, sociali, dei diritti umani e di governance, con l'intento di offrire agli stakeholder una visione trasparente, completa e accurata delle strategie, attività, performance e risultati dell'azienda in termini di crescita economica e sviluppo del business.

In linea, con il bilancio finanziario, il perimetro di rendicontazione comprende Cimbali Group SpA e tutte le società controllate del Gruppo, consolidate con il metodo integrale. Eventuali limitazioni nel perimetro di disclosure dei temi materiali e degli impatti, rischi e opportunità sono indicate nel documento, attraverso note dedicate.

Nella rendicontazione è stata presa in considerazione l'**intera catena del valore** del Gruppo. Per ciascun impatto, rischio e opportunità rilevante emerso dall'analisi di doppia rilevanza, è stato esaminato in dettaglio quale segmento della catena fosse coinvolto, distinguendo tra gli effetti a monte, legati alle operazioni interne, e quelli a valle.

Cimbali Group si avvale dell'opzione di omettere specifiche informazioni relative a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione, qualora necessario, in conformità con quanto previsto dalla normativa.

Cimbali Group non si è avvalsa dell'esenzione dalla comunicazione di informazioni relative agli sviluppi imminenti o alle questioni oggetto di negoziazione.

Cimbali Group si ispira per la prima volta agli *European Sustainability Reporting Standard* (ESRS) per la redazione della Rendicontazione di Sostenibilità. L'adozione del presente standard ha comportato alcune modifiche nelle richieste dei dati e nelle modalità di presentazione rispetto agli standard Global Reporting Initiative (GRI) precedentemente utilizzati. **Le modifiche**

introdotte per allinearsi ai nuovi requisiti degli ESRS hanno consentito di fornire informazioni più dettagliate, utili a una rendicontazione trasparente e accurata. Eventuali modifiche o errori rispetto alle informazioni precedentemente rendicontate sono evidenziati nei capitoli di riferimento. Inoltre, qualora le metriche riportate nel documento siano soggette a incertezze nei risultati, tali livelli di incertezza vengono chiaramente indicati nei paragrafi pertinenti. Nei capitoli che seguono i dati comparativi riveduti saranno opportunamente segnalati. Qualora sia presente un confronto con l'anno precedente, l'informativa viene resa disponibile.

Cimbali Group, nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024, per gli Impatti, Rischi ed Opportunità si allinea agli orizzonti temporali (breve, medio e lungo periodo) definiti dallo standard ESRS.

Per l'elenco degli obblighi di informativa inclusi mediante riferimento, si rimanda alla tabella di dettaglio "[Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione sulla sostenibilità dell'impresa](#)" (pag. 63).

Governance

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Cimbali Group ha adottato un sistema di norme interne che configurano un modello di corporate governance fondato sulla **ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo**. La governance si fonda su regole condivise che ispirano ed indirizzano strategie e attività. Questo approccio assicura coerenza tra comportamenti e strategie, considerando adeguatamente rischi e opportunità nei processi decisionali. **La cultura aziendale è diffusa a tutti i livelli e le competenze sono valorizzate**, contribuendo a far crescere la consapevolezza tra le risorse interne e i collaboratori del ruolo significativo del Gruppo nella creazione di valore per la collettività.

Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale

Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** di Cimbali Group è composto dal Presidente, da due Amministratori Delegati e quattro Consiglieri. La percentuale di genere femminile è del 29%, come anche la percentuale di consiglieri indipendenti. Il loro ruolo principale è quello di **gestire l'azienda e supervisionare le linee strategiche, compresi gli aspetti legati alla sostenibilità**. In particolare, il Consiglio di Amministrazione determina le linee strategiche di gestione e alta direzione della società e del Gruppo, verificando l'andamento della gestione ordinaria e dettando il passo dei mutamenti più significativi.

Inoltre, lo stesso definisce il sistema di governo societario ed esamina le fondamentali procedure di controllo interno, con particolare riferimento all'individuazione dei rischi cui è esposto il Gruppo. **I ruoli di Presidente e Amministratore Delegato sono separati per salvaguardare gli interessi di tutti gli stakeholder**, garantendo una gestione ottimale della So-

cietà grazie all'imparzialità del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Vista la centralità di questo ruolo, **la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione in Cimbali Group è affidata a Maurizio Cimbali, Cavaliere del Lavoro e custode dell'equilibrio dell'assetto societario**.

Nome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo/ Non Esecutivo	Indipendenza	Data inizio incarico	Durata incarico (anni fiscali)	Comitati endoconsiliari
Maurizio Cimbali	>50	M	Presidente	Esecutivo	Non indipendente	25/06/2024	1 anno	-
Federico Carlo Alessandro Cimbali	<50	M	Amministratore Delegato	Esecutivo	Non indipendente	25/06/2024	1 anno	-
Fabrizia Cimbali	<50	F	Amministratore Delegato	Esecutivo	Non indipendente	25/06/2024	1 anno	Presidente Comitato Endoconsiliare Etica & Governance della sostenibilità
Guido De Vivo	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Indipendente	25/06/2024	1 anno	-
Valentina Orena	>50	F	Consigliere	Non Esecutivo	Non indipendente	25/06/2024	1 anno	Membro del Comitato Endoconsiliare Etica e Governance della Sostenibilità
Fabio Enzo Fenzi	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Non indipendente	25/06/2024	1 anno	-
Paolo Morosetti	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Indipendente	25/06/2024	1 anno	-

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di **vigilare sull'amministrazione della società, assicurando la conformità alle leggi e allo statuto**. Esamina i bilanci, verifica la corretta tenuta della contabilità e può effettuare ispezioni. Inoltre, controlla l'adeguatezza del sistema di controllo interno e della struttura organizzativa dell'impresa. Di seguito è riportata la composizione del Collegio sindacale del Gruppo.

Nome	Età	Genere	Incarico	Data inizio incarico	Durata mandato
Angelo Gervaso Colombo	>50	M	Presidente	25/06/2024	3 anni
Michele Ghiringhelli	>50	M	Sindaco	25/06/2024	3 anni
Pietro Carena	>50	M	Sindaco	25/06/2024	3 anni

Nel 2024 tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono stati coinvolti in un percorso di formazione in materia di sostenibilità, che proseguirà nel corso del 2025 al fine di garantire una corretta supervisione e valutazione delle attività che stanno coinvolgendo il Gruppo.

Responsabilità sulle questioni di sostenibilità

Cimballi Group ha iniziato a lavorare al fine di definire un modello di governance chiaro, con ruoli e responsabilità ben delineati per gli organi di amministrazione, direzione e controllo, con l'obiettivo di monitorare, gestire e controllare gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità.

Nel 2024, è stato istituito il **Comitato endoconsiliare “Etica & Governance della Sostenibilità”**, composto da due membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato svolge attività istruttoria, propositiva e consultiva, ogni qual volta il Consiglio debba compiere valutazioni o assumere decisioni che coinvolgono tematiche legate alla sostenibilità, nell'esercizio dell'attività della Società o nell'interazione con gli stakeholder, e in materia di integrazione nelle strategie aziendali delle tematiche legate alla sostenibilità. In particolare, le attività del Comitato si concentrano sulla **valutazione delle linee strategiche del piano industriale, esprimendo un parere sugli indirizzi e sugli obiettivi di sostenibilità**. Inoltre, **analizza l'adeguatezza delle politiche di sostenibilità rispetto agli obiettivi aziendali di lungo termine** e, in collaborazione con esperti interni, individua i rischi e le opportunità, sia finanziari che non finanziari, legati alle tematiche ESG.

Il Comitato **monitora il piano di sostenibilità e l'avanzamento degli obiettivi in esso contenuti**, supportando il Consiglio, anche con attività propositive, nella valutazione di strategie, politiche e azioni che possono avere impatti ambientali, sociali e di governance. Inoltre, **esamina preventivamente la rendicontazione di sostenibilità** presentata annualmente al Consiglio. Su richiesta del Consiglio, fornisce pareri su ulteriori questioni legate alla sostenibilità.

Cimballi Group garantisce un **coinvolgimento attivo del Consiglio di Amministrazione sui temi di sostenibilità**.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono stati informati sulla rendicontazione volontaria di sostenibilità 2023 del Gruppo ed i progressi rispetto al 2022 così come sui progetti principali per integrare la sostenibilità nella gestione aziendale. Nel 2024, a seguito della creazione del Comitato endocon-

siliare **“Etica & Governance della Sostenibilità”** e della nomina dei suoi membri, il Comitato si è riunito per la prima volta. Come stabilito dal Regolamento, riferirà periodicamente al Consiglio di Amministrazione. Per il 2025, è già stato definito un calendario quadrimestrale di incontri per monitorare i progressi e l'efficacia delle iniziative in corso.

Responsabilità in materia di impatti, rischi e opportunità

Il **Regolamento del Comitato “Etica & Governance della Sostenibilità” stabilisce i principi guida per l'intera attività aziendale in tema di sostenibilità, inclusa la gestione degli impatti sociali, ambientali e reputazionali**. Le responsabilità in questi ambiti sono integrate nei mandati del Comitato. In primo luogo, supporta strategicamente il Consiglio di Amministrazione di Cimballi Group SpA con compiti istruttivi, propositivi e consultivi sui temi della sostenibilità, tra cui la doppia rilevanza e la conformità alle normative, come la CSRD. Questo supporto comprende l'integrazione dei principi di sostenibilità nelle strategie aziendali e l'identificazione dei rischi e delle opportunità finanziarie e non finanziarie legate alla sostenibilità.

Il Comitato “Etica & Governance della Sostenibilità” ha iniziato ad approfondire il processo di analisi di doppia rilevanza approvata dalla Direzione aziendale, in previsione della condivisione con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale. Il Comitato continuerà a seguire l'evoluzione della normativa e il percorso verso la sostenibilità del Gruppo, valutando e condividendo con il Consiglio di Amministrazione gli sviluppi strategici ed i progressi, al fine di fornire elementi utili alle decisioni di competenza del Consiglio stesso.

Politiche retributive e collegamento con le questioni di sostenibilità

I compensi riconosciuti al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sono definiti tenendo conto delle competenze, della professionalità e dell'esperienza richieste per lo svolgimento degli incarichi, oltre che delle caratteristiche e delle dimensioni della Società e del settore di riferimento. In conformità alle disposizioni normative e statutarie vigenti, tali compensi sono deliberati nel loro complesso dall'Assemblea dei Soci.

Il **compenso del Presidente e degli Amministratori Delegati** prevede una componente fissa e una componente variabile. Quest'ultima è definita sulla base dei risultati economico-finanziari del Gruppo e, allo stato attuale, non risulta comprendere componenti variabili o sistemi di incentivazione collegati ad obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale o di governance (ESG), né a specifiche considerazioni legate al clima.

Il **compenso degli Amministratori (non delegati) e dei membri del Collegio Sindacale** è composto esclusivamente da una parte fissa.

Management esecutivo

Cimbali Group ha definito un modello di governance della sostenibilità, dettagliando compiti e responsabilità specifiche. Il Gruppo ha intrapreso un percorso di sviluppo organizzativo che ha determinato la definizione di una specifica **funzione Sustainability**, la quale si occupa di coordinare i team che hanno responsabilità di definire, realizzare e misurare le iniziative del Gruppo in

ambito di etica e di governance, catena del valore, persone e cultura.

Affinché la sostenibilità diventi sempre più parte integrante del modello di business, accanto al **Comitato endo-consiliare "Etica & Governance della Sostenibilità"**, sono stati costituiti **due 'Comitati' operativi** che perseguono lo scopo di garantire una gestione efficace delle attività afferenti alle aree **'Catena del Valore'** e **'Persone & Cultura'**. Tali Comitati sono **responsabili** a livello di Gruppo e **hanno il compito di monitorare i piani, rispetto alle strategie identificate, oltre a decidere, ove necessario le azioni correttive e rimuovere gli ostacoli per raggiungere tali obiettivi**. I Comitati vengono convocati dalla Sustainability Manager periodicamente e in caso di necessità specifiche.

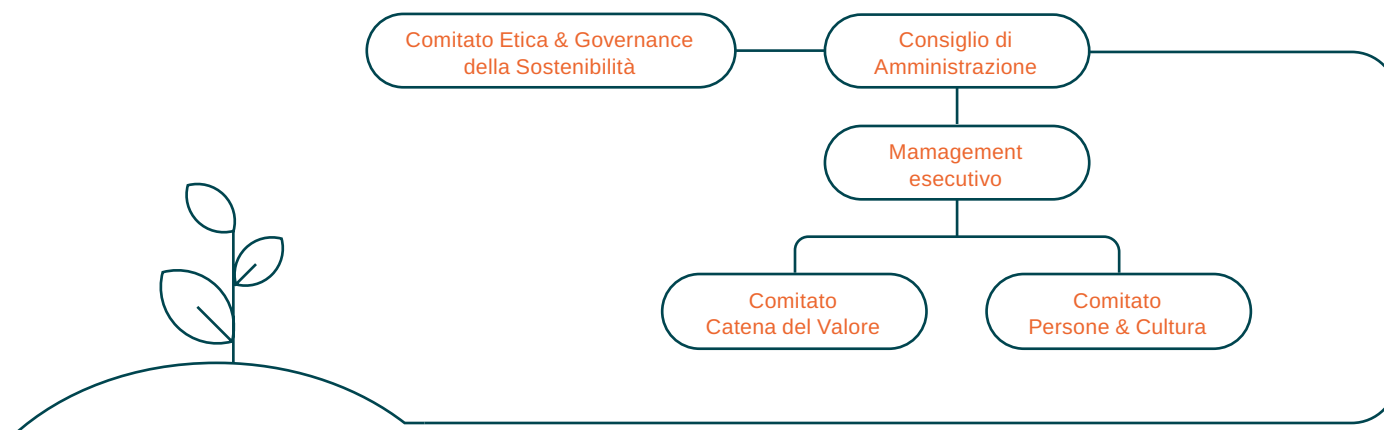
Il **Comitato "Persone & Cultura"** è composto dalla Direzione Generale e dalle funzioni People & Organization, Communication & Sustainability, Health, Safety and Environment, MUMAC e MUMAC Academy.

Il **Comitato "Catena del Valore"** è composto dalla Di-

rezione Generale e dalle funzioni Research & Development, Marketing, Operations, Business, Services, Quality e Administration-Finance-&-Controlling.

I Comitati coinvolgono non soltanto la Direzione Aziendale e la Sustainability Manager, ma anche i **Direttori di funzione e i Global Sustainability Champion**. Questi ultimi, presenti nelle varie funzioni, hanno competenza, oltreché responsabilità, su di uno specifico tema, ed assicurano ai 'Comitati' le proposte e l'operatività necessaria sulle attività da realizzare. Tra le altre cose, si occupano della raccolta e monitoraggio dei dati e delle informazioni per la rendicontazione, l'analisi di materialità, il coordinamento e l'implementazione delle attività di stakeholder engagement e i piani d'azione.

Il **modello di responsabilità condivisa della sostenibilità coinvolge tutte le Società e le Persone del Gruppo**. In particolare, le unità locali, sia in Italia che all'estero, sono state attivamente coinvolte fin dall'inizio attraverso la nomina dei **Local Sustainability Champion**. Questi sono responsabili della raccolta dei dati locali per la rendicontazione.



Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Sistema di controllo sul processo della Rendicontazione di sostenibilità

Il Gruppo si impegna a rendere la propria rendicontazione di sostenibilità sempre più conforme ai principi dello **ESRS 1**, garantendo trasparenza, rilevanza e affidabilità delle informazioni fornite.

Per raggiungere questo obiettivo, ha adottato un **approccio di responsabilità condivisa**, coinvolgendo gli esperti interni in base alle loro specifiche competenze sui temi di sostenibilità.

Il processo di controllo della rendicontazione di sostenibilità si sviluppa lungo due direttrici principali:

- **Definizione chiara di ruoli e responsabilità** per ogni richiesta informativa, in linea con le competenze interne;
- **Graduale transizione verso l'integrazione della raccolta dati nei sistemi interni**, per garantire maggiore efficienza e affidabilità.

Ruoli e responsabilità

Il Gruppo ha strutturato il processo di rendicontazione attribuendo ruoli specifici ai diversi attori coinvolti:

- **Local Sustainability Champion**: sono identificati all'interno dei team delle singole società appartenenti

al Gruppo e sono responsabili della fornitura, completezza e accuratezza dei dati a livello locale.

- **Global Sustainability Champion**: esperti tematici di sostenibilità all'interno della sede centrale e sono responsabili della raccolta dati da tutte le società del Gruppo, della redazione delle richieste informative e del dialogo con i team locali e le funzioni interne per garantire completezza, accuratezza e comparabilità delle informazioni. Si occupano inoltre della raccolta e archiviazione delle evidenze necessarie alla verificabilità delle informazioni.
- **Direttori di Funzione di Gruppo**: approvano le richieste informative predisposte dai Global Sustainability Champion per le loro aree di competenza.
- **Direttore Generale**: ha la responsabilità ultima della revisione e approvazione della rendicontazione di sostenibilità.
- **Sustainability Manager**: coordina la pianificazione annuale della rendicontazione di sostenibilità, definendo le attività, il piano di coinvolgimento degli stakeholder e supervisionando l'intero processo.

Principali sfide e strategie di supporto

L'implementazione di un processo strutturato di rendicontazione presenta diverse sfide, tra cui lo sviluppo delle competenze necessarie per soddisfare i requisiti richiesti, la comprensione delle richieste informative, soprattutto in relazione ai nuovi standard, e la raccolta di dati completi e accurati, evitando incongruenze o lacune. Per affron-

tare queste difficoltà, il Gruppo ha deciso di avvalersi di un supporto consulenziale esterno, concentrandosi principalmente su due ambiti principali:

- la strutturazione del processo, la definizione dei ruoli e delle responsabilità, con particolare attenzione alle fasi di pianificazione iniziale;
- il supporto professionale nella redazione della rendicontazione, nell'identificazione di eventuali gap e nel rafforzamento delle competenze degli esperti interni.

Per supportare lo sviluppo delle competenze, prima dell'avvio della rendicontazione, la Sustainability Manager organizza delle sessioni formative. In queste sessioni vengono condivisi il calendario delle attività e le tempistiche, i principi degli standard di rendicontazione e le linee guida per rispondere alle richieste informative. Al termine di ogni ciclo di rendicontazione, vengono inoltre organizzate delle sessioni di feedback per raccogliere suggerimenti e migliorare il processo per i cicli successivi.

In aggiunta, il Gruppo ha richiesto una consulenza esterna per la preparazione dell'inventario delle emissioni di gas serra, garantendo la completezza e l'accuratezza dei dati. Parallelamente, il Gruppo sta conducendo un'analisi dei dati necessari per la rendicontazione di sostenibilità che al momento non sono presenti nei sistemi gestionali interni, con l'obiettivo di valutarne l'integrazione nei flussi aziendali.

Strategia, modello aziendale e catena del valore

Cimbali Group è una multinazionale italiana, che offre una vasta gamma di macchine per caffè espresso (tradizionali e superautomatiche), macinadosatori, servizi digitali e accessori, mettendo così a disposizione dei clienti soluzioni specifiche e complete.

La Società Capogruppo, Cimbali Group SpA opera nel settore della produzione e vendita delle macchine per caffè espresso, macinadosatori ed attrezzature per pubblici esercizi.

Le altre società del Gruppo svolgono attività complementari e/o funzionali al core business del Gruppo.

L'azienda porta passione, tradizione e cultura del caffè sin dal 1912, grazie alla costante ricerca di soluzioni innovative, alla cura dei dettagli e alla particolare attenzione al design. Con oltre 110 anni di storia, il Gruppo oggi annovera i **brand LaCimbali, Faema, Slayer, Casadio e Keber** operando attraverso quattro stabilimenti produttivi in Italia e uno negli Stati Uniti.

LA CIMBALI

FAEMA

SLAYER

CASADIO



L'anima dell'attività produttiva del Gruppo si concentra in Italia, nei tre stabilimenti di Binasco (Milano), Ghisalba (Bergamo) e Cappella Cantone (Cremona), i quali producono mediamente oltre 200 macchine per caffè al giorno, perfettamente in linea con il design e la passione del Made in Italy. Dal 2017, con l'acquisizione del brand Slayer, Cimbali Group annovera un quarto stabilimento produttivo a Renton (SEMCO), negli Stati Uniti. Nel 2019, il Gruppo ha incorporato Macine Keber Srl, azienda di Dolo (Venezia), esperta nella progettazione e produzione di macchine per diversi marchi nel settore del caffè italiano ed internazionale.

Il Gruppo lavora allo sviluppo di prodotti che mirano a minimizzare l'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita. I nuovi prodotti (es. LaCimbali M40) vengono

progettati con un'alta attenzione ai consumi energetici e alla riduzione, al riutilizzo, al riciclo ed al recupero dei materiali, oltre all'allungamento della loro vita utile. Le scelte di progettazione tengono conto anche della manutenzione programmata, della riparabilità e del possibile ricondizionamento delle macchine per caffè.

L'impegno del Gruppo per la diffusione della cultura del caffè espresso e per la valorizzazione del territorio si è concretizzato con la fondazione nel 2012 di **MUMAC**, Museo della Macchina per Caffè, la prima e più grande esposizione permanente dedicata alla storia, al mondo e alla cultura di un intero settore del Made in Italy, nel 2014 di **MUMAC Academy**, l'accademia della macchina per caffè del Gruppo, centro di formazione, divulgazione e ricerca, e nel 2016 di **MUMAC Library**, biblioteca storica del caffè riconosciuta a livello di Sistema Bibliotecario Nazionale per la specifica tematica e l'importanza di alcuni volumi in essa contenuti.

Modello di business

Cimbali Group è specializzato nella progettazione e produzione di macchine professionali per caffè espresso e attrezzature dedicate alla caffetteria, sia per uso professionale (quota principale del business), sia per uso domestico.

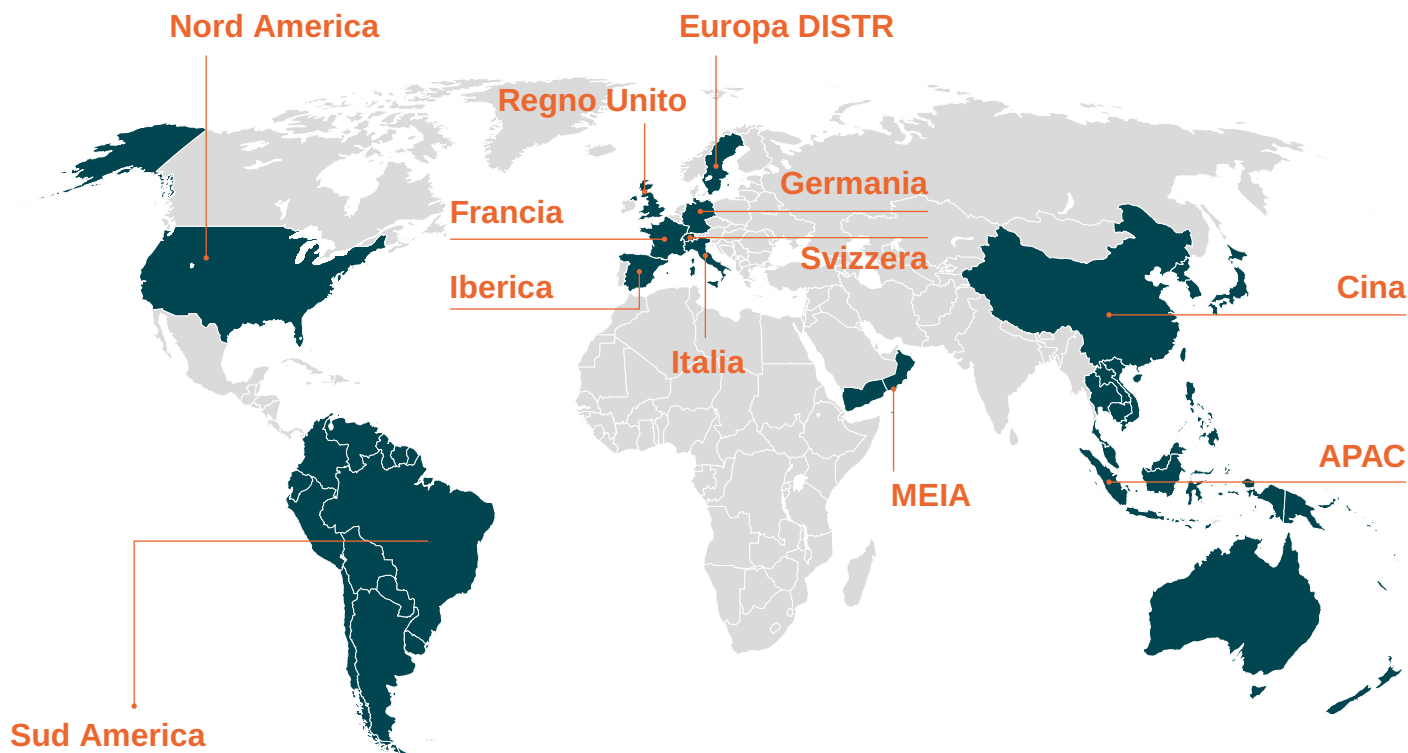
L'azienda gestisce **cinque stabilimenti produttivi** e conta su una rete di assistenza post-vendita estesa che si avvale di **filiali commerciali proprie e distributori terzi**. Il

Gruppo commercializza i prodotti in tutte le principali aree geografiche del mondo, il mercato italiano ne rappresenta il 17,47% del fatturato consolidato, mentre il resto del mondo incide per l'82,53%, supportata da 13 filiali e 700 distributori.

In linea con il *trend* di mercato, il comparto delle **macchine tradizionali** rappresenta la quota di maggioranza del fattu-

rato e quello delle **macchine superautomatiche** registra una crescita dove si evidenziano maggiori opportunità di business per il Gruppo. In ultimo, il comparto dei **macinadosatori** rappresenta una quota marginale con un potenziale di crescita per i prossimi anni.

Nell'immagine di seguito riportata sono rappresentati i principali mercati serviti da Cimbali Group.



Il numero di dipendenti per aree geografiche è presente nella paragrafo "Metriche: Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa" in **ESRS S1** (pag. 40).

Cimbali Group non è coinvolta nel settore dei combustibili fossili, nella produzione di sostanze chimiche, armi controverse o nella coltivazione e produzione di tabacco.

Cimbali Group, in relazione alle normativa di riferimento, **sta attualmente lavorando alla definizione di obiettivi specifici**, in linea con le proprie strategie future, al fine di orientare la direzione aziendale in coerenza con gli impatti, i rischi e le opportunità individuati, migliorare i propri livelli di prestazioni di sostenibilità e aumentare la tracciabilità del proprio percorso.

Pertanto, si segnala che all'interno di ogni standard tematico materiale, non sono stati ancora individuati obiettivi misurabili. Con specifico riferimento agli ESRS E1-4, E5-3, S1-5, S2-5 e S4-5, Cimbali Group sta lavorando alla definizione di target specifici.

Catena del valore

01. Attività di approvvigionamento fornitori a monte

La catena del valore di Cimbali Group è formata da una solida rete di fornitori, composta da aziende manifatturiere dell'industria leggera specializzate nella produzione di componentistica. La rete di fornitori, prevalentemente locali e nazionali, aiuta a ridurre l'impatto ambientale, generando allo stesso tempo valore per le comunità locali e sostenendo gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

02. Attività interne

Il Gruppo investe significativamente nella **ricerca e sviluppo** per migliorare l'innovazione e l'efficienza dei propri prodotti, mantenendo elevati standard di qualità e sicurezza. La **produzione interna** è caratterizzata da un forte impegno verso l'affidabilità, l'efficienza e la qualità, con una particolare attenzione alla sicurezza dei prodotti.

03. Attività di commercializzazione e post-vendita a valle

La **commercializzazione** dei prodotti a marchio LaCimbali, Faema e Casadio avviene tramite una rete commerciale interna, filiali commerciali, distributori e agenti terzi nei territori in cui non sono presenti filiali dirette. In Cina e negli Stati Uniti, le attività di agenzia sono gestite rispettivamente da Cimbali Shanghai e Cimbali Usa. Per i prodotti a marchio Slayer, prodotti da SEMCO, la commercializzazione è svolta da Cimbali Group SpA e dalle sue filiali, che ne assicurano una distribuzione globale e capillare.

L'**assistenza post-vendita** è un aspetto cruciale per Cimbali Group, che garantisce un supporto tempestivo e qualificato ai clienti tramite personale dedicato e concessionari, a seconda del mercato di riferimento.

Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Cimbali Group adotta un approccio proattivo nel coinvolgere gli stakeholder lungo tutta la sua catena del valore, riconoscendo l'importanza di costruire relazioni solide e trasparenti per generare valore a lungo termine e perseguire gli obiettivi di sostenibilità.

Questo è un aspetto centrale della sua operatività, perché permette di creare opportunità di collaborazione reciproca, migliorare la gestione dei rischi ed opportunità e rispondere alle aspettative degli interlocutori.

Il Gruppo promuove un dialogo con tutte le parti coinvolte, dai dipendenti ai fornitori, per raccogliere le loro opinioni, identificare tendenze emergenti e migliorare le proprie pratiche.

Un maggiore dettaglio delle attività è presente nel paragrafo "Processi di coinvolgimento in merito agli impatti" in **ESRS S1** (pag. 36). Per ESRS S2 e S4 non avendo identificato impatti rilevanti non sono state condotte attività di coinvolgimento specifiche dei lavoratori nella catena del valore e dei consumatori e utilizzatori finali in merito agli impatti.

Analisi di doppia rilevanza

Processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Cimbali Group è consapevole dell'importanza di individuare i temi rilevanti per i propri stakeholder e di strutturare adeguatamente i contenuti del presente documento per rispondere alle loro esigenze informative. A tal fine, ha intrapreso per la prima volta un **processo di analisi di doppia rilevanza**, finalizzato a valutare gli impatti di business (positivi e negativi), identificare e gestire rischi e opportunità, nonché a definire i contenuti della rendicontazione di sostenibilità. Rispetto al periodo di riferimento precedente, il processo ha considerato, oltre all'**analisi degli impatti**, anche l'**analisi finanziaria**, permettendo di identificare non solo gli impatti ma anche i rischi e le opportunità rilevanti per il Gruppo.

Con l'introduzione della Direttiva EU 2022/2464 sulla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, è stata adottata l'analisi di doppia rilevanza, che considera due prospettive complementari: la materialità di impatto, che riguarda l'identificazione e la valutazione degli impatti che il Gruppo ha (o potrebbe avere) sull'ambiente e sulle persone, e la materialità finanziaria, che si concentra sui rischi e le opportunità che influenzano i flussi finanziari del Gruppo.

A partire dall'analisi del contesto interno ed esterno, sono stati identificati i temi potenzialmente rilevanti per Cimbali Group, classificandoli in conformità con gli **European Su-**

stainability Reporting Standards (ESRS), per garantire una comunicazione coerente e significativa. Per ciascun tema, sono stati identificati gli impatti generati dal Gruppo, considerando la materialità di impatto, e i rischi e le opportunità che possono influire sulla creazione di valore aziendale, valutati dalla prospettiva della materialità finanziaria.

Il processo di raccolta delle informazioni per la valutazione della rilevanza ha coinvolto gli esperti interni sui vari temi, garantendo una valutazione accurata e completa.

La lista preliminare di impatti, rischi e opportunità (*IRO long list*) è stata sottoposta a una valutazione preliminare da parte degli esperti interni delle diverse funzioni aziendali, seguita da una valutazione del *Top Management*. Quest'ultimo è stato coinvolto in un *workshop*, durante il quale ha risposto a un questionario per valutare la significatività degli IRO, concentrandosi su variabili specifiche per gli **impatti positivi (magnitudo come entità e portata)**, gli **impatti negativi** (oltre a entità e portata, la **natura irrimediabile**) e gli **impatti potenziali (probabilità di accadimento)**.

La valutazione dei **rischi** e delle **opportunità** si è focalizzata sulla **magnitudo**, considerando la possibilità di un impatto sotto un profilo finanziario, reputazionale, di continuità del business e conformità normativa, e sulla **probabilità di accadimento**.

Un approfondimento particolare è stato dedicato all'analisi dell'impatto finanziario di un rischio e un'opportunità, che, dopo l'elaborazione di un business case da parte della funzione Finance e un team di esperti interni, sono stati valutati come non rilevanti.

Per entrambe le dimensioni della materialità, la magnitudo e le probabilità assegnate sono state inserite in una matrice per classificare gli IRO in base alla loro significatività, al fine di identificare quelli superiori a una soglia di rilevanza prestabilita. **Le soglie sono state definite tenendo conto delle valutazioni del Top Management e della distribuzione degli IRO nelle matrici.** A conclusione di questo processo, si è tenuto un secondo *workshop* per discutere i risultati del questionario e approvare la lista finale degli IRO considerati rilevanti (*IRO short list*).

Gli IRO sono stati quindi ricondotti ai temi identificati inizialmente, definendo così i temi ritenuti rilevanti dal Gruppo.

Segnaliamo che la descrizione del processo per individuare gli impatti, rischi ed opportunità rilevanti per Cimbali Group è stato spiegato solo in questo paragrafo, senza un'ulteriore spiegazione negli standard tematici in quanto il processo è stato il medesimo per tutti.

Esclusioni

Si segnala che, a valle dell'analisi di doppia rilevanza e in considerazione del modello di business di Cimbali Group, non si è ritenuto necessario rendicontare le seguenti tematiche:

→ **Inquinamento (ESRS E2)**

dovuto al processo produttivo, in quanto non prevede di norma il rilascio di sostanze inquinanti nell'aria, nell'acqua o nel suolo. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo non hanno contatto diretto con sostanze pericolose o estremamente pericolose che potrebbero in ultimo generare un impatto negativo in termini di inquinamento.

→ **Acque e risorse marine (ESRS E3)**

in quanto utilizzate solo per scopi civili, per usi sanitari nelle mense, nei servizi igienici e negli spogliatoi, per il riscaldamento, per approvvigionare i distributori di bevande per i dipendenti e i visitatori e le macchine per caffè utilizzate per il training, per il raffrescamento degli ambienti, per attività di collaudo, come acqua addolcita.

→ **Biodiversità (ESRS E4)**

in quanto, allo stato dell'arte, non risultano esserci correlazioni dirette tra le attività produttive e la perdita di biodiversità, la condizione degli ecosistemi e lo stato delle specie.

→ **Comunità interessate (ESRS S3)**

non sono stati identificati impatti, rischi o opportunità relativi ai sottotemi identificati dallo standard (per le Comunità interessate), tuttavia l'impatto sul territorio è stato rendicontato all'interno delle informative specifiche per l'entità.

Inoltre, anche il tema della **salute e sicurezza** è stato ritenuto come non materiale a seguito della valutazione da parte del Top Management. Il tema è stato valutato infatti come rischio residuo, considerando già le misure di mitigazione messe in atto dall'impresa. In ottica di miglioramento della rendicontazione del prossimo anno, il Gruppo si impegna ad una rivalutazione considerando il rischio come inerente, al netto dei presidi di prevenzione già in essere.



Impatti, rischi e opportunità rilevanti

A seguito dell'analisi di doppia rilevanza condotta nel 2024, il Gruppo ha individuato i seguenti impatti, rischi e opportunità rilevanti:

Area strategica	Temi materiali	Descrizione Impatto, Rischio, Opportunità	Impatto, Rischio, Opportunità	Orizzonte temporale	Catena del valore	ESRS
Sostenibilità della catena del valore	Decarbonizzazione dei prodotti, servizi e della catena del valore Riduzione delle emissioni di gas serra e mitigazione del cambiamento climatico	Cambiamento climatico – emissioni Contributo al cambiamento climatico attraverso la produzione di emissioni in atmosfera dovute al consumo di fonti energetiche fossili durante l'attività produttiva, anche in considerazione della catena del valore	Impatto – Negativo Attuale	Breve, Medio, Lungo	A monte Operazioni proprie A valle	E1
		Volatilità consumi e qualità caffè e domanda prodotti Cimballi Group Cambiamento o riduzione nei consumi di caffè e di conseguenza dell'acquisto dei prodotti di Cimballi Group da parte dei clienti dovuto alla fluttuazione del prezzo, della qualità (ad es arabica vs robusta), della disponibilità del caffè (ad es calo significativo della produzione) a seguito di eventi climatici estremi o cronici dovuti al cambiamento climatico nelle zone di produzione del caffè e all'introduzione di normative di protezione ambientale (ad es importazione in UE di caffè deforestation-free)	Rischio	Medio, Lungo	Operazioni proprie	E1
		Efficienza energetica macchine Mantenimento e aumento della attrattività di Cimballi Group verso clienti maggiormente sensibili al tema del consumo energetico grazie alla vendita di macchine che comportano un consumo energetico inferiore rispetto ad altre macchine presenti nel mercato	Opportunità	Medio, Lungo	A valle	E1
		Piano di decarbonizzazione Mantenimento e aumento della attrattività di Cimballi Group verso clienti maggiormente sensibili al tema della decarbonizzazione grazie a un forte piano di decarbonizzazione in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione dei clienti e più avanzato rispetto ai concorrenti	Opportunità	Breve, Medio, Lungo	A valle	E1
	Economia circolare Allungamento della vita dei prodotti, riparabilità, ricondizionamento, utilizzo materiali rinnovabili, e riciclabilità	Economia circolare per la progettazione prodotti Impatto positivo sull'economia circolare per la progettazione delle macchine per caffè e macinadosatori, inclusi gli imballaggi, massimizzando l'utilizzo di materie prime seconde e riciclabili, e l'ottimizzazione del disassemblaggio	Impatto – Positivo Potenziale	Breve, Medio, Lungo	A monte A valle	E5
		Progettazione prodotti riparabili e servizi di manutenzione programmata Mantenimento e aumento dell'attrattività nel mercato per scelte di progettazione in ottica di circular design che in ultimo agevolano la manutenzione programmata, la riparabilità, il ricondizionamento delle macchine per caffè	Opportunità	Breve, Medio, Lungo	A valle	E5
	Gestione responsabile dei rifiuti Prevenzione, Riduzione, riutilizzo, riciclo	Gestione responsabile dei rifiuti Potenziali impatti ambientali negativi dovuti ad un'inadeguata gestione dei rifiuti generati da Cimballi Group	Impatto – Negativo Potenziale	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	E5

Area strategica	Temi materiali	Descrizione Impatto, Rischio, Opportunità	Impatto, Rischio, Opportunità	Orizzonte temporale	Catena del valore	ESRS
Persone Cimbali Group & Cultura	Coinvolgimento, motivazione e sviluppo delle nostre Persone	Valorizzazione del merito e trasparenza Soddisfazione della forza lavoro propria derivante da processi di selezioni trasparenti, valorizzazione delle competenze e dei ruoli organizzativi, riconoscimento delle performance e avanzamento di carriera bilanciate in coerenza con le mansioni e i risultati raggiunti, anche attraverso pratiche di equità e trasparenza salariale, e non influenzate da caratteristiche personali, come ad esempio l'età, la provenienza geografica, la religione e il genere	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	S1
		Sviluppo e coinvolgimento attivo Aumento dell'attrattività aziendale in conseguenza di un'adeguata offerta di sviluppo della forza lavoro, anche grazie ad un loro coinvolgimento attivo, ascolto e confronto aperto e costruttivo, ad un ambiente di lavoro inclusivo e basato sul rispetto reciproco	Opportunità	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	S1
	Diversità, pari opportunità ed inclusione	Cultura equità e diversità Creazione e diffusione di una cultura dell'equità e dell'inclusività, valorizzando le diversità aumentando la soddisfazione della propria forza lavoro e riducendo i potenziali episodi di discriminazione o molestia basata su genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità od altre caratteristiche personali	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	S1
	Qualità della vita aziendale	Benessere e flessibilità lavorativa Benessere psico-fisico e motivazione della forza lavoro propria derivante dalla possibilità di conciliare i doveri lavorativi e le responsabilità familiari e da un'adeguata offerta di flessibilità della prestazione (tempo e luogo di lavoro)	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	S1
Sostenibilità della catena del valore	Catena di fornitura etica Pratiche sociali dei fornitori	Catena di fornitura etica Rischio reputazionale legato a pratiche non socialmente responsabili da parte dei fornitori di Cimbali Group e/o alla selezione di fornitori che non rispondono ai requisiti professionali ed etici in linea con quanto richiesto da Cimbali Group	Rischio	Breve, Medio, Lungo	A valle	S2
	Centralità del cliente: Protezione della sicurezza, salute dei clienti Qualità e conformità legale prodotti	Salute e sicurezza consumatori e utilizzatori finali Rischio reputazionale per Cimbali Group dovuto al difettoso e/o mancato funzionamento delle macchine per caffè	Rischio	Breve, Medio, Lungo	A valle	S4
		Compliance normativa prodotti in materia di qualità e sicurezza Aumento dei costi relativi alla compliance normativa in materia di qualità e sicurezza di prodotto	Rischio	Breve, Medio	Operazioni proprie	S4

Area strategica	Temi materiali	Descrizione Impatto, Rischio, Opportunità	Impatto, Rischio, Opportunità	Orizzonte temporale	Catena del valore	ESRS
Etica e Governance della Sostenibilità	Integrità nella condotta di gestione aziendale	Integrità nella condotta di gestione aziendale - Diffusione cultura dell'etica e dei diritti umani Diffusione di una consapevole e adeguata cultura dell'etica e dei diritti umani da parte del management, a dipendenti, catena del valore e altri stakeholder, anche grazie ad attività formative dedicate.	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	A monte Operazioni proprie A valle	G1
		Integrità nella condotta di gestione aziendale - Prevenzione condotte illecite Attenzione e predisposizione di politiche aggiornate per garantire il rispetto del codice etico e di condotta, delle norme anticorruzione per prevenire eventuali condotte illecite	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	Operazioni proprie	G1
	Consiglio di Amministrazione e Top Management: struttura equilibrata per competenze, indipendenza e diversità; coinvolgimento e responsabilità nella gestione della sostenibilità	CdA e Top Management - leadership diversificata Maggiore capacità di innovazione, creatività, comprensione degli stakeholder, resilienza ed adattabilità ai cambiamenti grazie alla diversità di prospettive ed approcci che una leadership diversificata (ad esempio per genere, età, provenienza, ecc.) può apportare. Miglioramento dell'immagine e reputazione dell'azienda come datore di lavoro inclusivo e progressista, attirando talenti di alto livello e migliorando la retention del personale	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	A monte Operazioni proprie A valle	G1
Centralità delle nostre persone e cultura	Diffusione della cultura del caffè	Diffusione cultura del caffè Diffusione della conoscenza della storia e dell'evoluzione delle macchine per caffè espresso professionali e della cultura del caffè tramite MUMAC e MUMAC Academy	Impatto – Positivo Attuale	Breve, Medio, Lungo	A monte Operazioni proprie A valle	ES ¹
		Formazione MUMAC Academy Miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale come sostenibile, distinguendola nel settore, attraverso le attività di formazione della MUMAC Academy sulla cultura del caffè di qualità nel mondo e la consapevolezza sull'utilizzo sostenibile delle risorse come energia elettrica, acqua, latte e caffè	Opportunità	Breve, Medio, Lungo	A valle	ES

Rispetto al 2023 non sono intervenuti cambiamenti negli impatti. **Il Gruppo ha deciso di rendere noti per la prima volta in questa rendicontazione anche i rischi e le opportunità considerati come rilevanti.**

Cimballi Group ha deciso di integrare la rendicontazio-

ne facendo ricorso all'informativa aggiuntiva specifica con riferimento al tema "Diffusione della cultura del caffè", attraverso cui poter rendicontare le attività di MUMAC e MUMAC Academy. L'informativa riferita a questo tema segue l'impostazione della normativa, riportando le politiche adottate per gestire le questioni di sostenibilità,

le azioni e le metriche. Il monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni avviene mediante la definizione di obiettivi di natura qualitativa (definiti come traguardi), in considerazione della natura stessa delle attività.

1. Entity specific per Cimballi Group.

IL NOSTRO FUTURO È PER IL PIANETA

Consapevoli dell'impatto di ogni nostra azione, siamo in prima linea per contrastare il cambiamento climatico. Una responsabilità che dà senso al nostro fare impresa. L'ingrediente più importante della sostenibilità di Cimbalì Group.

Siamo impegnati nell'ampliamento degli impianti fotovoltaici dei nostri stabilimenti per incrementare l'autonomia energetica e limitare il nostro impatto. Misuriamo le emissioni generate lungo tutta la catena del valore e puntiamo a ridurle, grazie all'indispensabile contributo dei nostri fornitori.

I criteri di sostenibilità sono sempre di più parte dei nostri processi di ricerca e sviluppo, integrati alla progettazione dei nuovi prodotti attraverso protocolli interni che seguono i principi di economia circolare.

**Il nostro futuro è qui.
Il nostro futuro è per il pianeta.**



84%
dell'energia
elettrica proviene
da fonti rinnovabili
(54% nel 2023)



-55%
dei consumi
energetici di M40
rispetto al modello
precedente



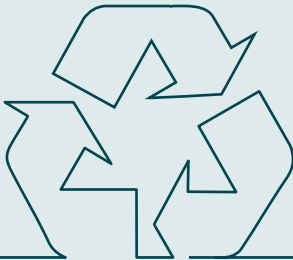
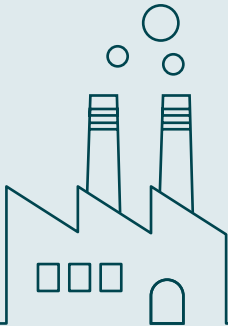
fino a -70%
tempo di intervento
per le principali
operazioni di M40
rispetto al precedente
modello

Sostenibilità della catena del valore

Cambiamenti climatici



ESRS E1



TEMI MATERIALI

DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ

ORIZZONTE TEMPORALE

CATENA DEL VALORE



Decarbonizzazione dei prodotti, servizi e della catena del valore
Riduzione delle emissioni di gas serra e mitigazione del cambiamento climatico

Cambiamento climatico – emissioni



Volatilità consumi e qualità caffè e domanda prodotti Cimbali Group



Efficienza energetica macchine



Piano di decarbonizzazione



Orizzonte temporale

- Breve
- Medio
- Lungo

Catena del valore

- A monte
- Operazioni proprie
- A valle

Strategia

Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Cimbali Group, in relazione alla normativa di riferimento, sta attualmente lavorando alla definizione di un piano di transizione. Inoltre, ha già avviato iniziative concrete per ridurre il proprio impatto ambientale. Queste rappresentano i primi passi verso un percorso strutturato di transizione al fine di allinearsi agli obiettivi globali dell'Accordo di Parigi.

Nel corso del 2024, il Gruppo ha intrapreso diverse iniziative significative. Tra queste, il calcolo delle emissioni Scope 3 rappresenta un passaggio cruciale per la gestione dell'impatto climatico lungo l'intera catena del valore, includendo le emissioni derivanti dai fornitori, dalla logistica e dall'uso dei prodotti da parte dei clienti.

Con un impegno concreto per la riduzione delle emissioni, l'azienda si è focalizzata sull'adozione di pratiche energetiche più sostenibili tramite l'installazione di pannelli fotovoltaici presso alcuni dei propri stabilimenti produttivi, con l'obiettivo di incrementare l'autonomia energetica e ridurre significativamente le emissioni di CO₂ derivanti dal consumo energetico. Inoltre, l'acquisto di garanzie d'origine ha contribuito a coprire il fabbisogno energetico, riducendo le emissioni di Scope 2 e supportando la transizione verso un sistema energetico più sostenibile. Inoltre, il Gruppo ha continuato a integrare criteri di sostenibilità nei propri pro-

cessi di ricerca e sviluppo, investendo in tecnologie per il risparmio energetico al fine di ridurre l'impatto ambientale nella fase di utilizzo del prodotto.

Un maggiore dettaglio sulle azioni intraprese relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici viene affrontato nel paragrafo "Azioni" (pag. 22).

Politiche

Politica ambiente e sicurezza

Politica	Politica ambiente e sicurezza
Scopo	Prevenire e ridurre gli impatti ambientali e garantire la salute e la sicurezza sul lavoro
Perimetro	Cimbali Group SpA, Ciden Srl, Casadio HBS Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Cimbali Group con la Politica ambiente e sicurezza si impegna a ridurre l'impronta ambientale dei propri processi attraverso interventi di efficientamento energetico e ulteriori iniziative volte alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico, definendo collaborazioni e obiettivi comuni con i propri fornitori.

Inoltre, **Cimbali Group SpA** ha ottenuto la certificazione **UNI ISO 14001** per il sistema di gestione ambientale, a testimonianza dell'impegno costante verso le tematiche di sostenibilità e dell'attenzione nella gestione responsabile dell'ambiente. La certificazione UNI ISO 14001 è uno standard internazionale che specifica i requisiti per un **sistema di gestione ambientale** (SGA) efficace e supporta le aziende nel miglioramento delle proprie prestazioni ambientali.

L'applicazione degli impegni e i principi sopra menzionati sono di responsabilità della Direzione di Cimbali Group, la quale si premura di agire in coerenza con la strategia aziendale e i relativi obiettivi. Tutti i livelli dell'Organizzazione sono impegnati e dedicano le risorse necessarie per garantirne il pieno rispetto, monitorando i risultati e promuovendo un miglioramento continuo delle performance.



Azioni

Cimbali Group ha intrapreso e pianificato diverse **azioni per mitigare l'impatto dei cambiamenti climatici**, con particolare attenzione alla decarbonizzazione e alle soluzioni basate sulla natura. Le azioni comprendono misure di prevenzione, mitigazione e rimedio per ridurre le emissioni atmosferiche derivanti dal consumo di fonti energetiche fossili durante l'attività produttiva, tenendo in considerazione anche la catena del valore.

Misurazione delle emissioni di gas serra e valutazione del ciclo di vita dei prodotti

- Dal 2017, l'azienda ha avviato la **misurazione delle emissioni di gas serra** (GHG) seguendo il GHG Protocol. Questo processo ha iniziato a concentrarsi sulle emissioni dirette e indirette (Scope 1 e Scope 2) per poi estendersi al monitoraggio delle emissioni lungo l'intera catena del valore (Scope 3), migliorando progressivamente la qualità e la completezza dei dati raccolti.
- Dal 2021, l'azienda utilizza la **valutazione del ciclo di vita** (LCA) per analizzare gli impatti ambientali legati ai prodotti esistenti e sviluppare soluzioni più sostenibili. Dal 2022 queste analisi vengono svolte internamente da un *team* dedicato all'attività.

Azioni per la riduzione delle emissioni di Scope 2

- Dal 2011 sono stati installati i primi **impianti fotovoltaici** presso i siti di Binasco (**Cimbali Group SpA**) e Cappella Cantone (**Ciden Srl**). Nel 2018, il sito di Cappella Cantone ha visto un ampliamento del fotovoltaico e l'installazione di un impianto geotermico per il riscaldamento e raffreddamento delle aree di produzione. **Nel 2024**, è stato fatto un importante ampliamento anche presso il sito Binasco, e **si è installato un nuovo impianto fotovoltaico di circa 1100 mq presso lo stabilimento di Macine Keber Srl**.
- Dal 2020 Cimbali Group SpA ha avviato un progetto di **sostituzione delle lampade tradizionali con lampade a LED**, concluso nel 2023.
- Dal 2022, Cimbali Group ha iniziato ad acquistare **certificati di Garanzia d'Origine (GO)** per gli stabilimenti di **Cimbali Group SpA**, **Casadio HBS Srl** e **Ciden Srl**, assicurando che l'energia utilizzata provenga solo da fonti rinnovabili. **Nel 2024, l'acquisto di garanzie d'origine è stato esteso anche a Macine Keber Srl**.

Azioni per la riduzione delle emissioni di Scope 3

- Dal 2020, Cimbali Group ha introdotto il **lavoro agile**, che non solo ha migliorato la conciliazione tra vita privata e professionale dei dipendenti, ma ha anche contribuito a ridurre l'impatto ambientale, diminuendo gli spostamenti e le relative emissioni. L'efficacia di questa misura viene monitorata tramite un questionario sulle abitudini di spostamento dei dipendenti. Nel 2024 il questionario è stato inviato a tutte le società del Gruppo.
- Dal 2021 il Gruppo misura le emissioni associate ai prodotti attraverso studi LCA. Da questi emerge che circa l'80% degli impatti ambientali è attribuibile al consumo energetico generato durante l'utilizzo dei prodotti. Cimbali Group per questo si impegna a **sviluppare tecnologie per migliorare l'efficienza energetica dei prodotti**. Un esempio di questa attenzione è il modello La Cimbali M40, progettato con particolare attenzione verso il tema dei consumi energetici.
- Nel 2024, è stato organizzato un **workshop con i fornitori sui temi ambientali** per sensibilizzarli riguardo

Metriche

Consumo di energia e mix energetico

L'approvvigionamento energetico del Gruppo è costituito da un mix di fonti diverse. In particolare, i siti produttivi e le sedi commerciali utilizzano principalmente energia elettrica per l'illuminazione, il raffreddamento e l'alimentazione delle apparecchiature elettriche, mentre il riscaldamento è garantito principalmente dall'acquisto di gas naturale (metano).

Nel 2024, i consumi energetici complessivi a livello di Gruppo si sono attestati su 10.841 mWh.

al cambiamento climatico e promuovere la collaborazione nella riduzione dell'impatto ambientale lungo la filiera. Durante l'incontro, sono stati discussi vari aspetti legati alla riduzione delle emissioni di gas serra, all'efficienza energetica e alla gestione sostenibile delle risorse. Inoltre, si sono svolte numerose discussioni informali con i fornitori per condividere esperienze, sfide e soluzioni innovative nel contesto della sostenibilità.

L'incontro ha anche avuto una componente interattiva, in cui sono stati discussi casi pratici e scenari reali, con l'intento di aiutare i fornitori a identificare possibili aree di miglioramento nelle loro operazioni quotidiane. Cimbali Group ha sottolineato l'importanza di una visione condivisa in materia di sostenibilità, in modo che ogni partner possa contribuire concretamente alla creazione di una catena di approvvigionamento più responsabile e trasparente.

Consumo e mix energetico (in MWh)	2023	2024
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	0	0
Consumo di carburante da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	3.719	3.103
Consumo di combustibile da gas naturale	3.547	3.757
Consumo di combustibili da altre fonti non-rinnovabili	0	0
Consumo di elettricità, calore, vapore o raffreddamento da fonti fossili acquistati o acquisiti	1.848	652
Consumo totale di energia da fonti fossili	9.113	7.512
Quota di fonti fossili nel consumo totale di energia	81%	69%
Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno da rinnovabile, ecc.)	64	26
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili acquistati o acquisiti	1.865	2.517
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	263	787
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	2.192	3.329
Quota di fonti rinnovabili nel consumo totale di energia	19%	31%
Consumo totale di energia	11.305	10.841

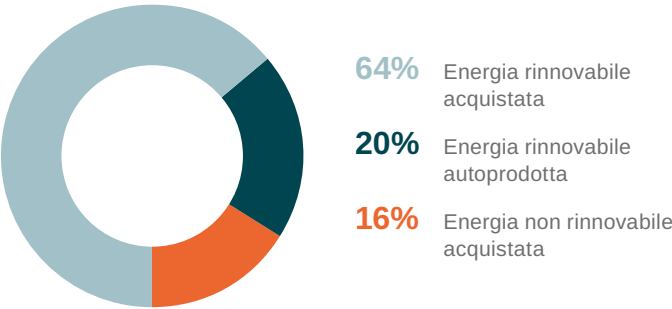
Consumi energia elettrica

Nel 2024, i consumi di energia elettrica complessivi a livello di Gruppo si sono attestati a 3.956 MWh:

- La quantità di energia elettrica consumata, prodotta da fonti rinnovabili, ammonta a 787 MWh grazie agli impianti fotovoltaici installati negli stabilimenti di Cimballi Group SpA, Ciden Srl e Keber. L'energia generata dagli impianti del Gruppo è destinata principalmente all'autoconsumo, coprendo il 20% del mix energetico totale, mentre una parte residua viene venduta alla rete. Si evidenzia un incremento di energia elettrica rinnovabile autoprodotta del 199% rispetto al 2023, dovuto principalmente all'ampliamento dell'impianto fotovoltaico di Cimballi Group SpA e l'installazione (da luglio 2024) di un nuovo impianto presso lo stabilimento di Macine Keber Srl.
- La quantità di energia elettrica consumata, acquistata da fonti rinnovabili, ammonta a 2.517 mWh grazie all'acquisto di certificati di Garanzie d'Origine (GO) per gli stabilimenti di Cimballi Group SpA, Casadio HBS Srl, Ciden Srl e Macine Keber Srl e le filiali Cimballi Australia e Cimballi France, coprendo il 64% del mix energetico totale. Si evidenzia un incremento di energia elettrica rinnovabile acquistata del 35% rispetto al 2023, dovuto principalmente all'acquisto di energia rinnovabile con garanzia di origine (GO) anche per lo stabilimento di Macine Keber Srl.
- La quantità di energia consumata, acquistata da fonti non rinnovabili, ammonta a 652 Mwh, coprendo il 16% del mix energetico totale.

Complessivamente, nel 2024 l'84% dell'energia elettrica proviene quindi da fonti rinnovabili (54% nel 2023), di cui il 64% da energia rinnovabile acquistata (47% nel 2023) ed il 20% autoprodotta (7% nel 2023). Infine, il 16% proviene da energia non rinnovabile (46% nel 2023).

Mix Energia Utilizzata - 2024 (%)



Emissioni di gas serra

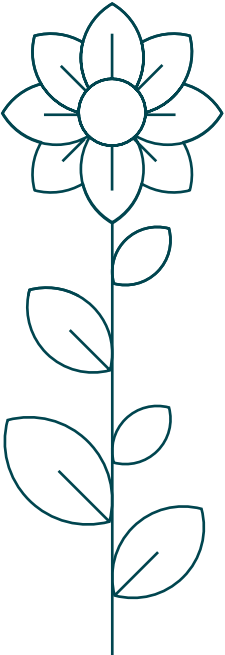
Emissioni Scope 1&2

Nel 2024, Cimballi Group ha continuato a calcolare le proprie emissioni aziendali secondo il perimetro consolidato del Gruppo, seguendo lo standard del Protocollo GHG.

Le emissioni totali di Scope 1 e Scope 2 per il Gruppo sono state pari a 2.151 tCO₂e, con una riduzione del 22% rispetto al 2023 (2.747 tCO₂e).

L'impatto maggiore proviene dallo Scope 1 (pari a 1.951 tCO₂e), principalmente causato dall'utilizzo di metano per il riscaldamento degli edifici ed il gasolio per la flotta aziendale.

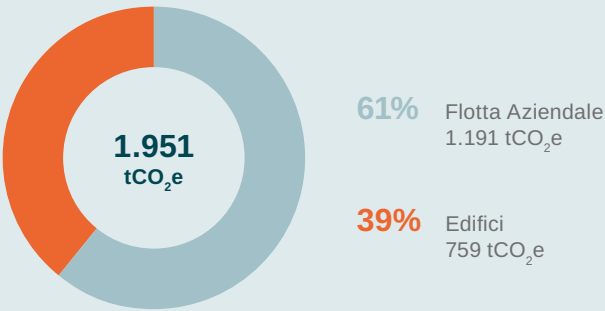
- Le emissioni generate dai combustibili utilizzati per riscaldare gli edifici aziendali rappresentano circa il 39% delle emissioni Scope 1. L'acquisto di gas naturale (metano) per i siti produttivi di Cimballi Group SpA, Semco e Casadio HBS Srl è la principale fonte di impatto in questo ambito.
- Le emissioni provenienti dalla flotta aziendale sono responsabili del 61% delle emissioni di Scope 1. Il parco auto del Gruppo è composto da 262 veicoli, tra cui auto aziendali e van di servizio, alimentati principalmente a gasolio e benzina. Il 14% della flotta aziendale è alimentato in modalità ibrida o esclusivamente tramite energia elettrica.



84%
energia da fonti
rinnovabili

-22%
emissioni Scope 1 e 2
vs anno precedente

Emissioni Scope 1 (tCO₂e)



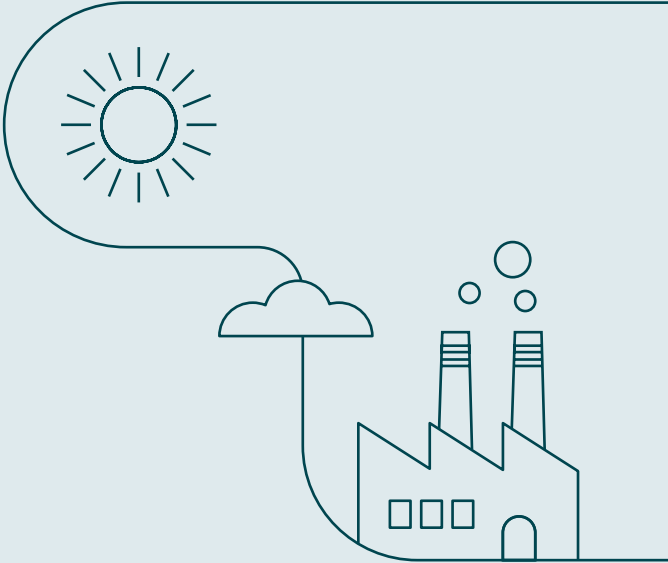
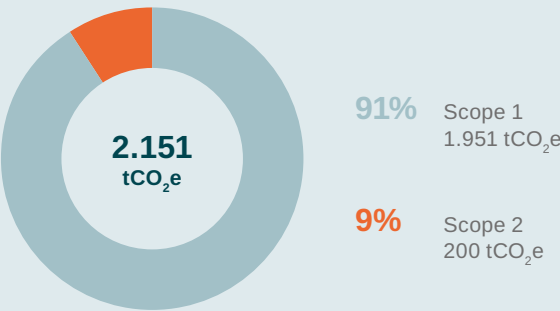
Rispetto al 2023 si segnala una **riduzione del 1% sul totale dello Scope 1**, nello specifico un lieve aumento (+7%) dovuto al consumo di metano e una riduzione (-5%) dovuto alla flotta aziendale.

Le emissioni di **Scope 2** (relative all'elettricità consumata direttamente) sono risultate pari a **800 tCO₂e** secondo la **metodologia location-based**, segnalando una **riduzione del 35% rispetto al 2023** (1.240 tCO₂e), dovuta principalmente all'ampliamento dell'impianto fotovoltaico di Cimbali Group SpA e l'installazione (da luglio 2024) di un nuovo impianto presso lo stabilimento di Macine Keber Srl.

Utilizzando il **metodo market-based**, le emissioni sono pari a **200 tCO₂e**, segnalando una **riduzione del 74% rispetto al 2023** (781 tCO₂e), dovuta principalmente all'acquisto di energia rinnovabile con garanzia di origine (GO) anche per lo stabilimento di Macine Keber Srl.

Secondo la metodologia market-based lo Scope 2 rappresenta il 9% delle emissioni generate da Scope 1&2. Mentre lo Scope 1 il 91%.

Scope 1&2 (Market-based) | 2024



Emissioni di gas a effetto serra (in tCO ₂ eq)	2023	2024
Emissioni di GHG di Scope 1	1.965	1.951
Emissioni lorde di GHG di scope 1	1.965	1.951
Percentuale di emissioni di GHG di scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	0%	0%
Emissioni di GHG di Scope 2	781	200
Emissioni lorde di GHG di scope 2 <i>location based</i>	1.240	800
Emissioni lorde di GHG di scope 2 <i>market based</i>	781	200
Emissioni di GHG di Scope 1&2	2.746	2.151

Emissioni Scope 3

Nel 2024, l'azienda ha intensificato gli sforzi per misurare e rendicontare le emissioni **Scope 3**, al fine di ottenere una visibilità completa delle **emissioni lungo l'intera catena del valore**. Cimbali Group sta lavorando per coinvolgere tutti gli attori lungo la filiera al fine di ridurre l'impatto ambientale complessivo. Per il calcolo delle emissioni Scope 3, le fasi principali dell'attività sono state:

1. l'identificazione delle categorie rilevanti per il Gruppo;

2. la fattibilità della raccolta dei dati con il coinvolgimento diretto dei Global Sustainability Champion e i Local Sustainability Champion;
3. la valutazione delle metodologie proposte dal GHG Protocol e la selezione degli approcci metodologici più appropriati in base ai dati disponibili, con riferimento al rapporto tecnico *“Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions”*.

Per il calcolo delle emissioni Scope 3, sono state considerate 10 categorie su 15. Tali categorie sono state sele-

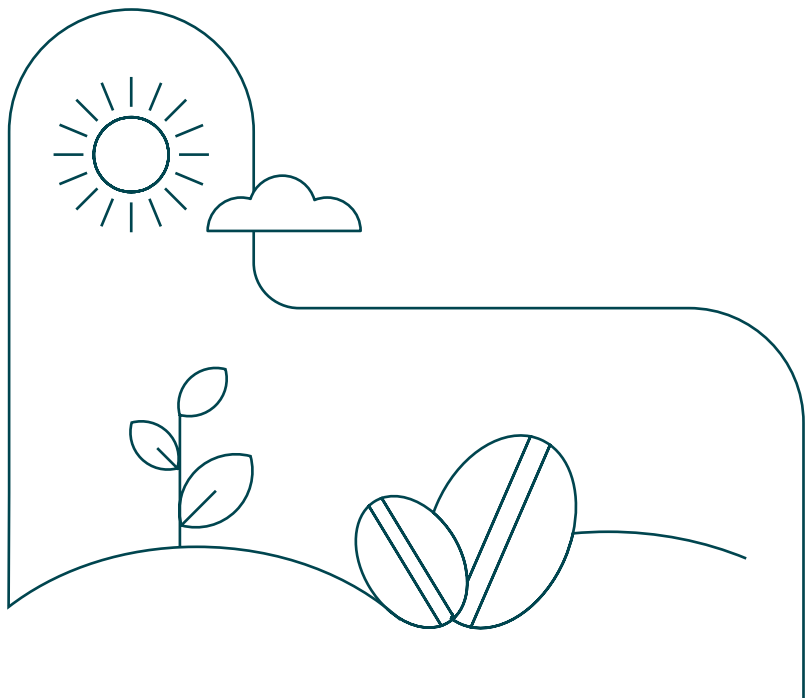
zionate come rilevanti e applicabili dopo un'analisi della concorrenza e dei principali clienti e un'analisi di significatività di tutte le categorie, sulla base di alcuni aspetti quali la magnitudo, il livello di influenza, la specificità del settore, il coinvolgimento degli stakeholder e l'accessibilità dei dati.
In conformità con le linee guida del **GHG Protocol**, la seguente tabella illustra le metodologie adottate da Cimbali Group per il calcolo delle emissioni e i relativi database utilizzati per convertire i dati in emissioni (tCO₂e), oltre al peso in percentuale delle diverse categorie di Scope 3:

Categorie emissive Scope 3	Metodologia	Database di Fattori d'emissione	Emissioni 2024 di gas a effetto serra (in %)
1. Beni e servizi acquistati	Average-data method e Spend Based Method	EcoInvent + NACE	14,3%
2. Beni Capitali	Spend based method	NACE	1,0%
3. Attività legate al carburante e all'energia	Spend based method	DEFRA 2024	0,2%
4. Trasporto e distribuzione a monte	Distance-based method	DEFRA 2024	1,1%
5. Rifiuti generati dalle operazioni	Average-data method	DEFRA 2024	0,004%
6. Viaggi di lavoro	Distance-based method e spend based method	DEFRA 2024 + NACE	0,4%
7. Pendolarismo dei dipendenti	Average-data method	DEFRA 2024	0,3%
9. Trasporto e distribuzione a valle	Distance-based method	DEFRA 2024	1,9%
11. Utilizzo dei prodotti venduti	Average-data method	EcoInvent	80,8%
12. Trattamento a fine vita dei prodotti venduti	Average-data method	EcoInvent	0,01%

Le emissioni Scope 3 rappresentano il 99,1% delle emissioni complessive del Gruppo e sono principalmente generate dall'acquisto di beni e servizi e dall'utilizzo del prodotto venduto che congiuntamente rappresentano circa il 95,1% delle emissioni di Scope 3.

Lavorare sui materiali e sull'efficienza energetica dei prodotti rappresenta quindi la principale leva per ridurre le emissioni.

Le azioni intraprese relative alla riduzione dei consumi energetici dei prodotti vengono invece riportate nel paragrafo "Azioni" in **ESRS E1** (pag. 22).

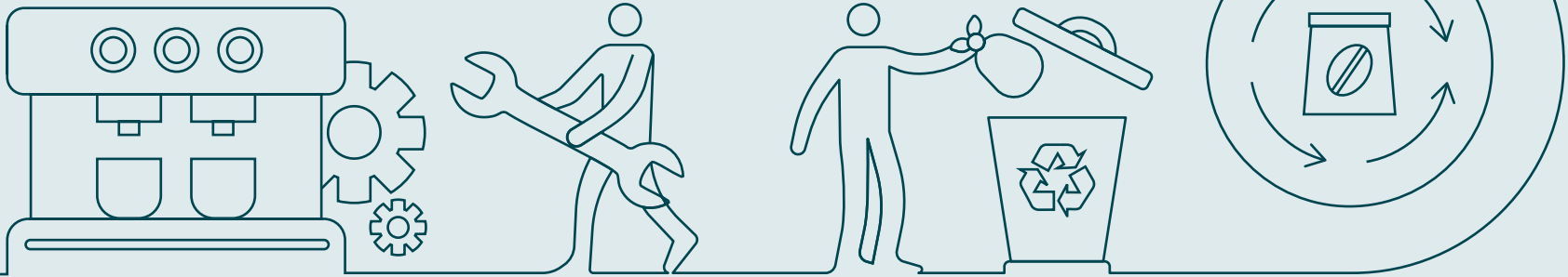


Sostenibilità della catena del valore

Uso delle risorse ed economia circolare



ESRS E5



TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
→ Economia circolare Allungamento della vita dei prodotti, riparabilità, ricondizionamento, utilizzo materiali rinnovabili, e riciclabilità	Economia circolare per la progettazione prodotti	  	 
	Progettazione prodotti riparabili e servizi di manutenzione programmata	  	
→ Gestione responsabile dei rifiuti Prevenzione, Riduzione, riutilizzo, riciclo	Gestione responsabile dei rifiuti	  	

Orizzonte temporale

 Breve |  Medio |  Lungo

Catena del valore

 A monte |  Operazioni proprie |  A valle

Politiche

Politica ambiente e sicurezza

Per un maggiore dettaglio sullo scopo, il perimetro, il responsabile ed il link per la consultazione della Politica ambiente e sicurezza vedere paragrafo “[Politiche](#)” in **ESRS E1** (pag. 21).

La Politica ambiente e sicurezza di Cimbali Group, sottolinea l'importanza della promozione dei principi di economia circolare. Per il Gruppo, promuovere la sostenibilità, la qualità e la sicurezza del prodotto è un impegno fondamentale, che si concretizza attraverso approfondite **analisi del ciclo di vita (LCA) sui propri prodotti, l'individuazione di soluzioni per il risparmio energetico in fase di utilizzo e l'adozione di materiali riciclabili**.

Inoltre, l'azienda si impegna attivamente a **ridurre la produzione di rifiuti**, al fine di minimizzare l'impatto ambientale in ogni fase del ciclo di vita del prodotto.

Azioni

Cimbali Group ha intrapreso un percorso ambizioso per gestire e ottimizzare gli impatti ambientali, cogliendo le opportunità offerte dall'economia circolare e dalla gestione dei rifiuti.

Economia Circolare

Cimbali Group lavora allo sviluppo di prodotti che mirano a minimizzare l'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita.

Questo obiettivo è perseguito attraverso la riduzione, il riutilizzo, il riciclo e il recupero dei materiali, oltre all'allungamento della vita utile dei prodotti. In linea con questo approccio, è stato sviluppato un protocollo interno per valutare l'impatto ambientale di ogni prodotto, tramite **analisi del ciclo di vita (LCA)**, sui **consumi di energia** e sulla **riciclabilità dei prodotti**. Queste analisi vengono eseguite sulla base di procedure interne consolidate, realizzate attenendosi alle normative internazionali ISO14040 e ISO14044.

Diventate prassi nelle fasi di progettazione e sviluppo, vengono implementate sia sui nuovi prodotti che su quelli già presenti nel mercato. Inoltre, questa analisi vengono utilizzate anche per valutare alternative tecnologiche e gli impatti ambientali associati agli imballaggi.

Questo processo ha permesso al Gruppo di acquisire **competenze fondamentali per progettare prodotti a minor impatto ambientale**.

Un esempio di applicazione è **LaCimbali M40**. L'analisi di riciclabilità ha evidenziato un **punteggio di contenuto riciclabile pari al 94,4%, con un miglioramento del 3,8% rispetto al modello precedente**.

Oltre a ridurre gli impatti ambientali legati alla composizione e all'uso dei prodotti, Cimbali Group si impegna anche a migliorare la **facilità di manutenzione e l'assistenza dei prodotti**. È stata sviluppata internamente una procedura per valutare la facilità di manutenzione dei prodotti.

Un esempio di applicazione è **LaCimbali M40**. Rispetto al modello precedente, secondo i criteri definiti dalla procedura sviluppata, ha registrato significativi miglioramenti, con una **riduzione dei tempi di intervento per le principali operazioni di manutenzione dal 30% fino al 70%**.

Questi risultati riflettono l'impegno del Gruppo non solo nell'ottimizzare la riciclabilità e l'efficienza energetica, ma anche a lavorare per allungare la vita utile dei prodotti.

Metriche

Gestione responsabile dei rifiuti

Cimbali Group SpA, Casadio HBS Srl, Ciden Srl, Gruppo Cimbali Service Srl si sono dotati di una **procedura per la gestione dei rifiuti** che dovrà avvenire nel rispetto della seguente gerarchia: **prevenzione, riciclaggio, recupero di altro tipo** (per esempio il recupero di energia) e **smaltimento**.

Questi principi mirano ad incoraggiare le funzioni competenti a tenere conto degli impatti sociali ed economici generati lungo il processo produttivo. Grazie al “Pacchetto economia circolare”² viene introdotto il **principio della responsabilità del produttore estesa anche ai beni durevoli**. I produttori possono finanziare ed eventualmente anche organizzare le filiere del recupero, per favorire la riduzione dei rifiuti e il riciclo dei materiali.

Inoltre, gli stessi siti hanno stipulato un contratto con un intermediario (Omnisyst) per la gestione degli aspetti più operativi relativi alla gestione dei rifiuti. Nell'ambito di tale gestione vengono svolti regolarmente audit nell'ambito dell'aggiornamento della certificazione ISO 14001, al fine di avere un dato aggiornato e validato.

Flussi di risorse in entrata

L'approvvigionamento delle materie prime è un aspetto fondamentale per il Gruppo. Negli anni, Cimbali Group ha perfezionato il processo di selezione e approvvigionamento dei materiali, valutando in fase di progettazione l'impatto ambientale di questi lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.

Le principali materie prime utilizzate nel ciclo produttivo delle macchine da caffè sono:

- Acciaio
- Ottone
- Rame
- Alluminio
- Plastiche (ABS e PP)

Flussi di risorse in uscita

Prodotti e materiali

La **durabilità dei prodotti**, in particolare per le macchine per caffè, **è generalmente fissata a sette anni**, in linea con le esigenze degli accordi commerciali con i clienti e con gli standard di mercato.

Ogni prodotto è progettato per essere facilmente riparabile, consentendo la sostituzione o il ricondizionamento dei componenti, e quindi l'allungamento della vita utile.

Un maggiore dettaglio sulla **riciclabilità** e la **facilità di manutenzione** viene affrontato nel paragrafo “Azioni” (pag. 29).

Rifiuti

Cimbali Group pone grande attenzione nella gestione dei rifiuti **attraverso un processo strutturato che inizia con l'individuazione e la classificazione dei rifiuti prodotti**.

In collaborazione con le funzioni aziendali, il responsabile del Sistema di Gestione Ambientale identifica i rifiuti e assegna loro il codice CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti), seguendo la normativa vigente. Qualora necessario, vengono effettuate analisi per determinare le caratteristiche di pericolosità e attribuire correttamente il codice CER. Tutte le modifiche nei processi produttivi che potrebbero generare nuovi tipi di rifiuti sono preventivamente valutate in termini di impatti ambientali, al fine di pianificare la miglior gestione del nuovo rifiuto, in termini di identificazione, raccolta e smaltimento.

2. <https://www.mase.gov.it/pagina/il-pacchetto-europeo-sulleconomia-circolare>.

La gestione dei rifiuti è accuratamente monitorata attraverso il portale Omnisyst³ che contiene un'anagrafica aggiornata dei rifiuti per ogni unità locale.

Il responsabile del Sistema di Gestione Ambientale, insieme ai responsabili di reparto, ha l'obiettivo di garantire una corretta classificazione e prevenzione del loro smaltimento. Il Gruppo promuovendo l'economia circolare e favorendo i fornitori che eseguano operazioni di recupero anziché smaltimento, riduce così l'impatto ambientale complessivo.

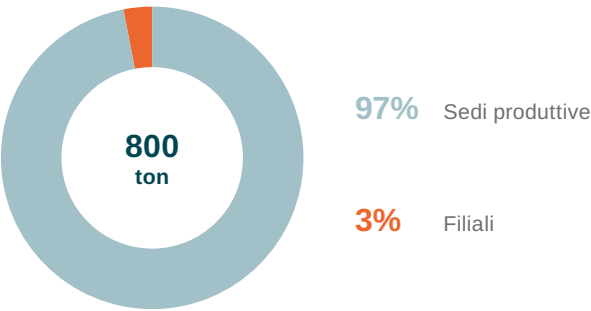
Il processo continua con la **registrazione del percorso dei rifiuti**, compreso il loro trasporto e le modalità di recupero o smaltimento conforme alle normative. Si segnala che il **100% dei rifiuti prodotti nel 2024 dal Gruppo è stato raccolto e smaltito da enti specializzati e autorizzati**.

Per i **siti produttivi** i rifiuti prodotti nel 2024 rappresentano circa il **97% dei rifiuti totali**.

Durante il 2024 gli **stabilimenti produttivi** del Gruppo hanno generato **776 tonnellate di rifiuti**, generando un **incremento del 25% rispetto al 2023** (621 tonnellate di rifiuti), dovuto principalmente ad un aumento dei rifiuti presso Cimbali Group SpA per delle attività straordinarie.

Per gli **uffici e le filiali estere** i rifiuti prodotti nel 2024 rappresentano il **3% dei rifiuti totali** e consistono principalmente in rifiuti solidi urbani. I quantitativi sono stati stimati, calcolando una produzione di rifiuti giornaliera o settimanale e moltiplicando tale valore per il numero di giorni o settimane lavorativi.

Rifiuti prodotti



I rifiuti non pericolosi, prodotti dall'azienda, sono la maggior parte dei rifiuti del Gruppo (92%), poiché la produzione delle macchine per caffè consiste principalmente nell'assemblaggio di componenti; i rifiuti prodotti derivano essenzialmente dagli imballaggi dei componenti (carta, legno e plastica) e scarti e dagli sfridi metallici derivanti dalla produzione delle macchine Keber. In quantità minore sono presenti anche rifiuti dovuti al processo produttivo come scarti di rame, acciaio e alluminio e componenti elettroniche.

Rifiuti prodotti (in tonnellate)	2024
Totale rifiuti generati	800
Rifiuti tramite operazioni di recupero	728,50
Rifiuti pericolosi tramite operazioni di recupero - riciclaggio	0,50
Rifiuti non pericolosi tramite operazioni di recupero - riciclaggio	728
Rifiuti tramite operazioni di smaltimento	71,50
Rifiuti non pericolosi tramite incenerimento	1,50
Rifiuti pericolosi tramite incenerimento	62,50
Rifiuti non pericolosi destinati alla discarica	0,50
Rifiuti pericolosi destinati alla discarica	7

Questo approccio integrato e sistematico consente a Cimbali Group di controllare e ottimizzare l'intero ciclo di vita dei rifiuti, contribuendo a un processo produttivo sostenibile e responsabile.

92%
dei rifiuti
non sono pericolosi



3. Perimetro siti:Cimbali Group SpA, Casadio HBS Srl, Ciden Srl, Gruppo Cimbali Service Srl.

Entità	Tipologia	Rifiuti – 2023 (ton)	Rifiuti – 2024 (ton)	Delta %
Casadio HBS Srl	Sito produttivo	85	85	0%
Cimbali Group SpA		198	350	77%
Ciden Srl		46	53	15%
Macine Keber Srl		281	274	-2%
Cimbali Service Srl		11	11	0%
SEMCO ⁴		-	3	-
APAC	Filiale commerciale	0,04	0,05	7%
AU		0,49	0,30	-39%
CH		2,10	2,30	9%
CN		1,50	2	31%
DE		1	1	0%
ES		7,50	4,10	-45%
FR		10,30	10	-3%
UK		8,60	5	-42%
US		0,32	0,01	-97%
Totale		652	800	23%

4. Dato stimato in quanto non si considerano i rifiuti pesanti.



IL NOSTRO FUTURO È NELLE PERSONE

Dipendenti, fornitori, clienti. Sono le persone a dare sapore al nostro domani. L'ingrediente con cui immaginiamo e costruiamo il futuro.

Ci impegniamo ogni giorno nel creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo, rispettoso di ogni diversità, dove ognuno possa esprimere il proprio potenziale e le proprie capacità.

Principi e azioni che ci tengono uniti e che difendiamo lungo tutta la catena del valore, grazie a un codice di condotta introdotto per i nostri fornitori e alle iniziative volte a garantire salute e sicurezza sui nostri prodotti, a beneficio di ogni consumatore e utilizzatore finale.

**Il nostro futuro è qui.
Il nostro futuro è nelle persone.**



26%
donne nell'alta
dirigenza



180 fornitori
con cui si è
condiviso il codice
di condotta



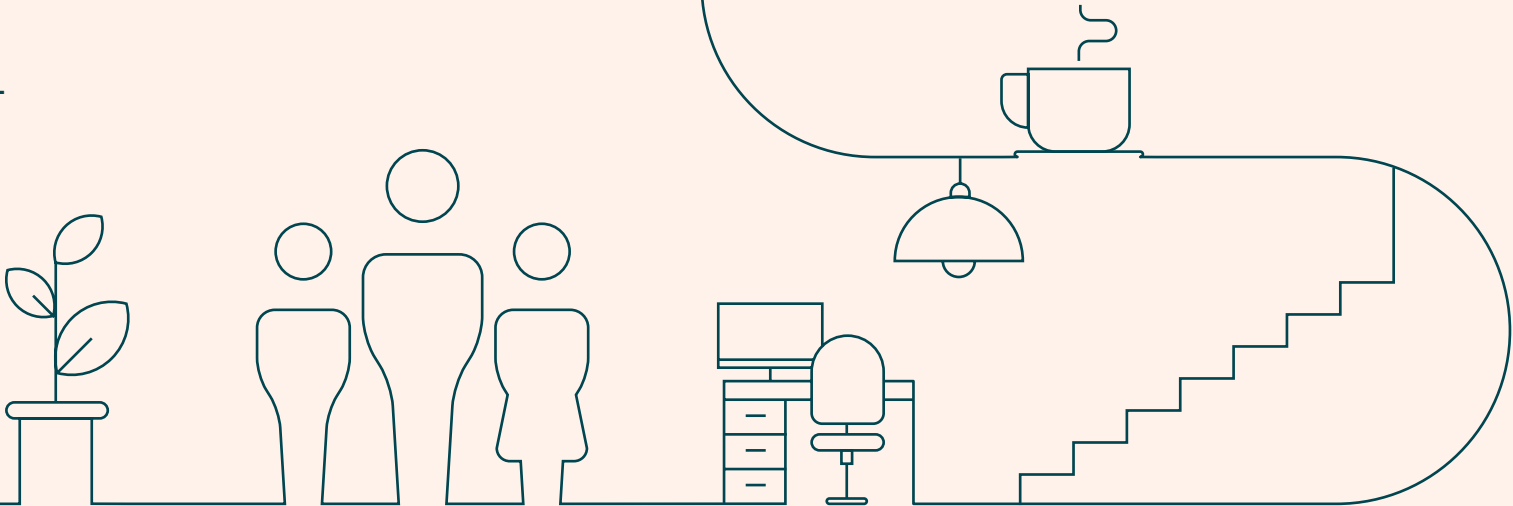
100%
dei prodotti certificati
in materia di qualità e
sicurezza

Persone Cimbali Group & Cultura

Forza lavoro propria



ESRS S1



	TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
→	Coinvolgimento, motivazione e sviluppo delle nostre Persone	• Valorizzazione del merito e trasparenza • Sviluppo e coinvolgimento attivo	     	 
→	Diversità, pari opportunità ed inclusione	Cultura equità e diversità	  	
→	Qualità della vita aziendale	Benessere e flessibilità lavorativa	  	

Orizzonte temporale

 Breve |  Medio |  Lungo

Catena del valore

 A monte |  Operazioni proprie |  A valle

Strategia

Le persone rappresentano un elemento centrale per il successo di Cimbalì Group.

Il loro valore risiede nella capacità di guidare l'innovazione, affrontare le sfide del mercato e contribuire a una cultura aziendale inclusiva e collaborativa. Per questo motivo, il Gruppo è consapevole di quanto sia fondamentale identificare e gestire in modo efficace gli impatti e le opportunità legati alla forza lavoro, assicurando che le persone siano supportate e valorizzate attraverso politiche, programmi e iniziative che promuovano il benessere e lo sviluppo professionale.

Gli impatti effettivi sulla forza lavoro di Cimbalì Group individuati attraverso l'analisi di doppia rilevanza sono correlati alle attività aziendali. La promozione del benessere attraverso benefit dedicati, iniziative di lavoro agile per un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro sono in linea con l'impegno del Gruppo di creare un **ambiente lavorativo inclusivo, motivante e focalizzato su innovazione e creatività**. Inoltre, il Gruppo si impegna a

costruire una **cultura aziendale che promuova la meritocrazia e la trasparenza nelle scelte professionali**, con l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo ed equo, che rispetti e valorizzi la diversità. Questo approccio mira non solo a tutelare l'equità tra i dipendenti, ma anche a favorire la loro soddisfazione attraverso un sistema che premia il merito e garantisce opportunità di crescita per tutti.

Allo stesso modo, i **programmi di formazione e sviluppo delle competenze** rappresentano un'opportunità concreta per Cimbalì Group, essendo parte integrante della valorizzazione del proprio capitale umano. Questi programmi costituiscono un pilastro fondamentale per supportare e adattare il modello aziendale di Cimbalì Group in un contesto di continuo cambiamento, garantendo una crescita sostenibile e la competitività nel lungo periodo.

GLI IMPATTI MENZIONATI TROVANO SPAZIO ALL'INTERNO DI TRE MACRO-DIRETTRICI:

- **Il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle nostre persone**, attraverso la definizione di politiche e pratiche di selezione, assunzione e retribuzione che contribuiscono ad un'occupazione sicura, a salari adeguati, alla copertura della contrattazione collettiva, oltre che alla protezione sociale, e alla continua formazione dei dipendenti;
- **Diversità, pari opportunità ed inclusione**, attraverso la definizione di politiche e pratiche per la parità di genere e lotta alla discriminazione;
- **Qualità della vita aziendale**, attraverso l'attuazione di modalità di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'incentivazione di strumenti di cura parentale e l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa.

Processi di coinvolgimento in merito agli impatti



Cimbali Group coinvolge attivamente le diverse categorie di stakeholder in merito agli impatti sulla forza lavoro propria attraverso modalità specifiche per garantire un dialogo costante e migliorare i propri processi.

I dipendenti partecipano a **survey periodiche** e a **processi di Appraisal** che consentono di monitorare le loro attività, come lo spostamento casa-lavoro e le loro performance in linea con il modello di leadership aziendale. Questi strumenti sono fondamentali per sviluppare il piano di mobilità e gestire le valutazioni delle performance.

Dove presenti, anche i rappresentanti dei lavoratori, una parte

cruciale della forza lavoro, sono coinvolti in **incontri sindacali** per discutere l'andamento aziendale e le scelte organizzative. Inoltre, partecipano a gruppi di lavoro in merito ai processi di valutazione dei dipendenti, in conformità agli accordi sindacali.

Inoltre, gli ex dipendenti pensionati di Cimbali Group SpA vengono coinvolti tramite l'Associazione anziani d'azienda, partecipando a **eventi sociali** che li mantengono connessi con la realtà aziendale.

L'Azienda organizza **workshop tematici** e gestisce **attività di selezione, colloqui e project work** per attrarre nuovi talenti. Inoltre, Cimbali Group collabora con business school, universi-

tà e agenzie per il lavoro per rafforzare i processi di selezione e formazione del personale. Questi interventi formativi approfondiscono temi chiave come la valutazione delle performance, la parità di genere e i processi legati alla diversità, equità e inclusione. In alcuni casi, vengono coinvolte aziende esterne per offrire testimonianze dirette e condividere esperienze.

Per un maggiore dettaglio nell'informazione vedere paragrafo "**Azioni**" (pag. 39).

In questo modo, l'azienda favorisce un miglioramento continuo e un dialogo costruttivo con tutte le parti interessate.

Politiche

Codice etico

Politica	Codice Etico
Scopo	Promuove un comportamento etico delle persone all'interno del Gruppo
Perimetro	Cimbali Group SpA, Ciden Srl, Casadio HBS Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Il Codice Etico⁵ rappresenta un pilastro fondamentale per la cultura aziendale e il comportamento delle persone all'interno del Gruppo.

Il Codice stabilisce i principi etici che guidano ogni attività del Gruppo. **Esso si ispira a documenti di rilevanza globale, al fine di garantire un approccio allineato alle migliori pratiche in tema di responsabilità sociale e di rispetto dei diritti dei lavoratori.**

L'adozione di questo Codice non solo risponde alle necessità di compliance, ma sottolinea anche l'impegno di Cimbali Group

nel promuovere una condotta aziendale trasparente, etica e responsabile, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro che valorizzi la cultura dell'equità, della meritocrazia e benessere nei luoghi di lavoro. Il Codice Etico rappresenta quindi un impegno concreto verso l'integrità e il rispetto reciproco, orientando le decisioni e le azioni di tutti i membri del Gruppo nell'ottica di un successo duraturo e sostenibile.

Nel Codice etico si afferma:

“

La Società riconosce la persona come espressione e fondamento di tutti i valori e, quindi, presupposto di ogni sua attività. A tal fine, Cimbali Group si impegna a valorizzare le risorse degli individui e dei team di lavoro tutelando, senza pregiudizi, la dignità personale e professionale delle nostre persone.

È un impegno concreto al rispetto e nel rispetto delle diversità, con lo scopo di creare un clima in cui le persone possano esprimersi e agire in un'ottica di generosità organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

”

Il Gruppo condanna con fermezza ogni forma di violazione dei diritti umani e si impegna a operare nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali per prevenire e contrastare tali pratiche. In coerenza con questi principi, Cimbali Group adotta tutte le misure necessarie per garantire che le proprie attività, così come quelle dei partner commerciali, siano libere da ogni forma di sfruttamento, inclusi il lavoro forzato, la tratta di esseri umani, il lavoro minorile, il traffico di persone e qualsiasi forma di discriminazione.

Cimbali Group, attraverso il Codice Etico, riafferma il proprio impegno a rispettare i più elevati standard etici, nei quali crede e si riconosce. **Tutti i collaboratori del Gruppo**, inclusi amministratori, dipendenti e chiunque operi sotto la direzione o vigilanza di tutte le Società del Gruppo, **sono tenuti a osservare e promuovere i principi enunciati nel Codice.** Inoltre, il Codice Etico è pubblicato sul sito web della Società e accessibile a tutti i destinatari.

5. Il Codice etico fa riferimento a la Carta dei Diritti delle Nazioni Unite, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e la Costituzione Italiana, quali riferimenti fondamentali per la tutela dei diritti umani e civili, e per il contrasto alla tratta di esseri umani e ogni forma di sfruttamento; i "core labour standards" contemplati nelle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), il Global Compact delle Nazioni Unite, i principi della Social Accountability 8000 e la Carta dei Valori d'Impresa dell'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale.

People Policy

Politica	People Policy
Scopo	Creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, promuovendo la diversità, l'equità e l'inclusione indipendentemente da genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.
Perimetro	Tutte le società del Gruppo
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimballigroup.com/il-gruppo/people/

La People Policy si applica a tutte le società del Gruppo e rappresenta l’impegno a **creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso in cui ogni Persona possa esprimere le proprie capacità e potenzialità, promuovendo la diversità, l’equità e l’inclusione indipendentemente da genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.**

LA POLITICA È STRUTTURATA INTORNO A SEI PILASTRI PRINCIPALI:

- RECRUITING & CULTURE
- SVILUPPO & COINVOLGIMENTO
- EQUITÀ E REWARDING
- GENITORIALITÀ, CURA E CONCILIAZIONE
- AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE
- DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Cimballi Group riconosce la centralità della Persona nell'organizzazione e promuove un contesto lavorativo orientato al lavoro di squadra e all'integrazione delle persone. Il Gruppo favorisce un modello di leadership che valorizzi le persone, offrendo opportunità di sviluppo per tutti i suoi collaboratori.

L'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro che promuova diversità, equità, inclusione, e parità di genere, rendendo questi principi fondamentali nella cultura organizzativa e nelle modalità di interazione quotidiana all'interno del Gruppo.

La responsabilità di far sì che tali principi siano rispettati e applicati è condivisa da ogni manager e, più in generale, da ogni Persona all'interno dell'azienda, affinché tutte le attività aziendali siano svolte in conformità con comportamenti etici e responsabili, nel rispetto della cultura inclusiva e dei valori fondamentali di Cimballi Group. **Cimballi Group si impegna a implementare, monitorare e migliorare continuamente i propri processi e pratiche per garantire il pieno raggiungimento di questi impegni.** Al fine di sorvegliare i principi espressi all'interno della Politica vengono portate avanti delle azioni di monitoraggio attraverso diversi strumenti come survey periodiche, e audit di sorveglianza da parte di un ente terzo.

Cimballi Group SpA ha ottenuto la certificazione **UNI PDR 125**, un riconoscimento importante che attesta il suo impegno verso la parità di genere e l'inclusività all'interno dell'organizzazione. La UNI PDR 125 è uno standard che definisce le linee guida per l'implementazione di politiche aziendali orientate alla promozione delle pari opportunità e alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Questa certificazione testimonia l'attenzione costante di Cimballi Group SpA nel favorire un ambiente di lavoro equo e rispettoso, nonché il suo impegno concreto nel garantire condizioni di lavoro paritarie e un trattamento equo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere.

Azioni

Valorizzazione del merito, trasparenza & Sviluppo e coinvolgimento attivo

Cimbali Group si impegna a garantire la soddisfazione della propria forza lavoro attraverso azioni concrete che favoriscono la trasparenza, la valorizzazione delle competenze e la coerenza nei processi di selezione, riconoscimento delle performance e avanzamento di carriera. Le selezioni sono condotte con trasparenza, garantendo pari opportunità e basandosi esclusivamente su criteri di competenza e risultati raggiunti, senza influenze da caratteristiche personali come età, provenienza geografica, religione o genere.

La valorizzazione delle competenze avviene tramite un processo di **performance appraisal** che, nel 2024, ha coinvolto il 39,5% dei dipendenti, permettendo un dialogo aperto tra manager e collaboratori sulle aspettative di ruolo, sui risultati ottenuti e le opportunità di sviluppo. **Cimbali Group offre anche strumenti di premialità annuali, come il premio di risultato e il sistema di incentivazione basato sugli obiettivi, per riconoscere in modo trasparente il contributo di ciascun dipendente e allineare le performance con gli obiettivi aziendali.**

Inoltre, un'altra iniziativa è il **Job Posting interno**, che consente di dare visibilità alle posizioni aperte e offre a tutti i dipendenti la possibilità di avanzare nella carriera, permettendo loro di ricoprire nuovi ruoli in coerenza con le proprie competenze e ambizioni. Inoltre, sono **presenti programmi di mentorship e formazione**, al fine di promuovere un ambiente inclusivo,

sostenendo l'avanzamento professionale di tutti i dipendenti, senza discriminazioni, e incentivando una cultura di crescita continua basata sulla meritocrazia. In questo contesto, è stato recentemente avviato un programma che analizza le posizioni interne, il **Job Grading**, il quale consente al Gruppo di prendere decisioni oggettive in linea con le politiche aziendali di equità retributiva.

Cultura equità e diversità

Cimbali Group attribuisce grande valore alle iniziative che promuovono la diversità, l'inclusività e l'equità, come dimostrato attraverso l'organizzazione di **workshop informativi e la collaborazione con l'associazione ValoreD**.

I workshop informativi, focalizzati su temi di diversità e inclusione, sono momenti fondamentali per sensibilizzare e formare i dipendenti e le future generazioni su come abbattere le barriere di genere e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Questi eventi non solo favoriscono la condivisione di conoscenze, ma creano anche spazi di confronto e crescita che rafforzano la cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.

Grazie alla partnership con ValoreD, l'azienda ha inoltre dato vita a numerose attività mirate a garantire pari opportunità alle giovani generazioni, in particolare nelle discipline STEM, al fine non solo di fornire risorse e orientamento professionale alle ragazze, ma di incoraggiarle anche a intraprendere percorsi di studi e carriere che storicamente hanno visto una bassa partecipazione femminile, contribuendo a ridurre i bias di genere.

Benessere e flessibilità lavorativa

Cimbali Group riconosce l'importanza del benessere psico-fisico dei propri dipendenti e si impegna attivamente a garantire un ambiente di lavoro che favorisca una sana conciliazione tra vita privata e professionale.

Nel 2024, Cimbali Group ha consolidato le azioni di miglioramento per il **welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro**, offrendo soluzioni concrete come orari flessibili, smart working (dove possibile) e servizi di ristorazione per favorire una gestione equilibrata del tempo.

Cimbali Group promuove anche un ampio **pacchetto di permessi retribuiti** che va oltre le normative di riferimento, includendo permessi per visite specialistiche, per assistenza ai figli e per esigenze personali, con la possibilità di lavorare part-time in base alle necessità individuali. L'azienda permette inoltre aspettative per ragioni personali e offre permessi di studio, per sostenere i dipendenti nelle loro necessità personali e nello sviluppo continuo delle proprie competenze.

Cimbali Group ha anche introdotto **programmi di benefit flessibili, borse di studio per i figli dei dipendenti e coperture assicurative sanitarie** per tutte le sedi, italiane ed estere, con l'obiettivo di supportare i dipendenti nella gestione della loro salute e delle necessità familiari.

In questo contesto, l'azienda punta a migliorare la qualità della vita lavorativa, assicurando che i dipendenti possano conciliare

adeguatamente i propri doveri professionali con le responsabilità familiari. Questo approccio contribuisce a ridurre lo stress e ad aumentare la motivazione, promuovendo una forza lavoro più soddisfatta e produttiva.

Inoltre, Cimbali SpA ha sviluppato un **piano di mobilità sostenibile** per ridurre le emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro e ha continuato a supportare i dipendenti con bonus mobilità per alleggerire le spese di trasporto.

Metriche

Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa

Cimbali Group opera nel pieno rispetto del capitale umano e indirizza i propri sforzi verso la crescita delle competenze delle persone, migliorando altresì le proprie prestazioni per avere luoghi di lavoro salubri e sicuri, nel rispetto delle normative vigenti. Al 31.12.2024 Cimbali Group ha all’attivo un totale di **818 dipendenti**, in lieve diminuzione rispetto ai dati 2023, dei quali il **72% uomini** e **28% donne**.

Genere	2024	2023
Donne	229	239
Uomini	588	584
Altro	1	-
Non comunicato	-	-
Totale dipendenti	818	823

Il tasso di turn-over del personale del Gruppo è diminuito di 1,7 punti percentuali, con un totale di dipendenti attivi ridotto di 5 nel 2024 rispetto al 2023.

Di seguito, viene rappresentato il numero dei dipendenti del Gruppo per regione e per tipologia contrattuale, dove si può notare che più del 98% dei dipendenti del Gruppo ha un contratto a tempo indeterminato, aspetto che registra un trend in miglioramento rispetto all’anno precedente (97%).

Numero dipendenti per tipologia contrattuale, per genere	Donne		Uomini		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totale dipendenti	229	239	588	584	1	0	0	0	818	823
Contratto a tempo Indeterminato	222	238	585	582	1	0	0	0	808	820
Contratto a tempo Determinato	7	1	3	2	0	0	0	0	10	3
Orario variabile	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0

Numero dipendenti per tipologia contrattuale, per regione	Italia		Resto del Mondo		Totale	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totale dipendenti	495	498	323	325	818	823
Contratto a tempo Indeterminato	492	496	316	324	808	820
Contratto a tempo Determinato	3	2	7	1	10	3
Orario variabile	0	0	0	0	0	0

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell’impresa

Il numero di **lavoratori non dipendenti** di Cimbali Group è passato da 48 nel 2023 a **49** nel 2024. Le categorie di lavoratori non dipendenti che fanno parte della forza lavoro propria sono principalmente i **lavoratori provenienti da agenzia del lavoro**, ovvero forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale. Una parte residuale riguarda rapporti di **lavoratori autonomi e stagisti**.

	2024	2023
Totale lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria	49	48
Lavoratori da una agenzia del lavoro	44	39
Lavoratori autonomi	1	0
Stagisti	4	9

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Nel 2024, il numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva è pari a 769, raggiungendo una percentuale pari al 94% dei dipendenti totali. Per i dipendenti non coperti da contratti collettivi di lavoro, Cimbali Group determina le loro condizioni di lavoro e di occupazione sulla base di contratti collettivi nazionali.

Diversità

Nel 2024, la percentuale di donne nell’alta dirigenza è passata dal 21% al 26%, aumentando da 6 a 7 donne. Viceversa, la componente di uomini nell’alta dirigenza è leggermente diminuita, passando da 23 a 19 uomini; pertanto, la disparità di genere è diminuita rispetto allo scorso anno.

Per quanto riguarda la fascia di età, si osserva un leggero aumento della presenza dei dipendenti sotto i 30 anni. La fa-

scia di età 30-50 anni, rimanendo la più numerosa, ha visto un incremento sia in termini percentuali (dal 42% al 54%) che numerici (da 346 a 445). La fascia di età over 50 anni ha registrato una diminuzione significativa, passando dal 50% al 36%.

In sintesi, nel 2024 la composizione dell’alta dirigenza non ha visto cambiamenti sostanziali, se non un leggero aumento di percentuali di donne, mentre la distribuzione per fascia d’età mostra la quota di dipendenti al di sopra dei 50 anni in diminuzione rispetto ai dati 2023. La quota di personale sotto i 30 anni rimane quella meno rappresentata nell’organizzazione, seppur con un incremento nel 2024.

Distribuzione di genere dell’alta dirigenza	2024	2023
Donne nell’alta dirigenza	7	6
Percentuale del totale nell’alta dirigenza	26%	21%
Uomini nell’alta dirigenza	19	23
Percentuale del totale nell’alta dirigenza	74%	89%
Genere "altro" nell’alta dirigenza	0	0
Percentuale del totale nell’alta dirigenza	0,0%	0,0%
Genere non comunicato nell’alta dirigenza	0	0
Percentuale del totale nell’alta dirigenza	0,0%	0,0%
Totale alta dirigenza	26	29

Distribuzione dei dipendenti per fascia d’età	2024	2023
< 30 anni	72	66
Percentuale dipendenti < 30 anni	10%	8%
30-50 anni	445	346
Percentuale dipendenti 30-50 anni	54%	42%
> 50 anni	301	411
Percentuale dipendenti > 50 anni	36%	50%
Non specificato	0	0
Percentuale dipendenti non specificato	0,0%	0,0%

Protezione sociale

Tutti i dipendenti di Cimballi Group hanno assicurate specifiche misure di protezione sociale, derivanti dal quadro di riferimento normativo presente nel Paese in cui operano. Queste misure possono assicurare tutele contro la perdita di reddito dovuta ad eventi quali malattia, disabilità, disoccupazione, cure parentali ed età di pensionamento.

Persone con disabilità

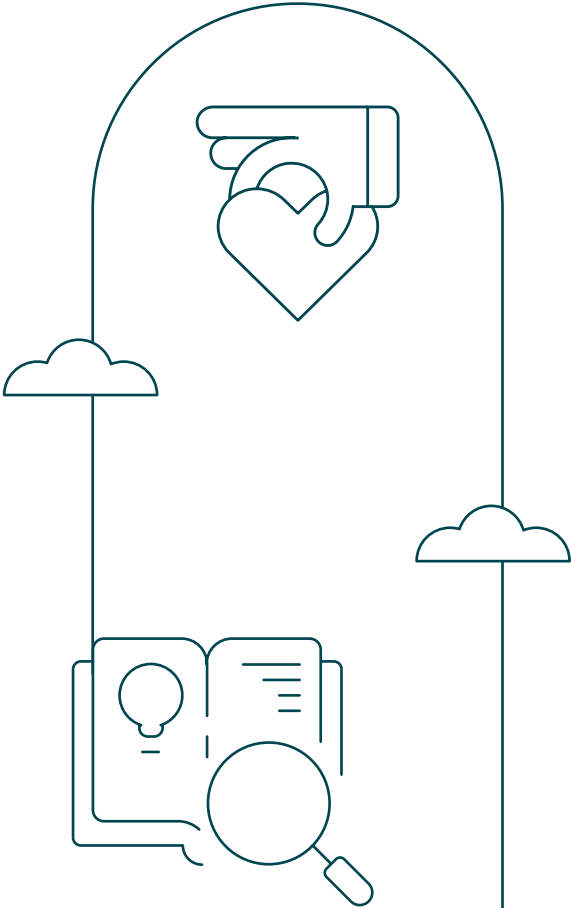
In considerazione dell'impegno di Cimballi Group per l'inclusione ed il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, nell'organico dell'Azienda sono presenti persone con disabilità. Tuttavia, a tutela della privacy di questi lavoratori, il dato complessivo non viene indicato. Questo consente di tutelare non soltanto i lavoratori con disabilità riconosciuti tali dagli enti, ma di assicurare la privacy a coloro i quali – in questa condizione soggettiva – non ritengano di doverlo condividere.

Formazione e sviluppo delle competenze

Cimballi Group valorizza le competenze e le qualità delle sue persone attraverso l'implementazione di percorsi formativi volti a favorire lo sviluppo professionale. Numerosi **corsi in ambito di formazione tecnica, soft skills, compliance, salute e sicurezza** sono stati svolti anche presso le sedi estere del Gruppo.

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	Donne		Uomini		Altro		Non comunicato		Totale	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	39%	-	41%	-	100%	-	-	-	39,5%	33,9%
Ore medie di formazione per dipendente	9,65	12,20	9,10	11,60	0	-	-	-	9,42	11,90

Si segnala che il dato 2024 relativo alle ore medie di formazione per dipendente riflette una diversa intensità delle attività formative svolte rispetto al 2023. Nel 2024 l'approccio formativo si è evoluto, privilegiando investimenti strategici in processi e sviluppo, tra cui il 'Performance Appraisal' ed iniziative legate alle normative su parità di genere.



Equilibrio tra vita professionale e vita privata

La tabella evidenzia l'**utilizzo dei congedi per motivi familiari** da parte dei dipendenti di Cimbali Group nel 2024, suddiviso per genere e altre categorie. Nel complesso, la percentuale di dipendenti aventi diritto che ha usufruito di questo beneficio è del **31%**, suggerendo che circa un terzo dei dipendenti di Cimbali Group ha fatto ricorso a questa opzione.

Sebbene si osservi una lieve differenza tra uomini e donne (32% per gli uomini e 28% per le donne), entrambi i gruppi sembrano avere una partecipazione simile nell'utilizzo di questi congedi.

Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito dei congedi per motivi familiari	2024
Donne	28%
Uomini	32%
Altro ⁶	100%
Non comunicato	-
Totale	31%

6. La categoria Altro, con il 100%, come indicato nelle tabelle precedenti fa riferimento ad un solo dipendente.

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel 2024, per Cimbali Group, nonostante l'assenza di un canale specifico per la segnalazione di incidenti o violazioni dei diritti umani, ha registrato **tre denunce relative a presunti episodi di discriminazione**. Una è stata presentata tramite il canale di whistleblowing, mentre le altre due attraverso canali diretti. Le segnalazioni sono state esaminate dall'Ufficio Legale e dall'area Risorse Umane, che hanno accertato l'**insussistenza dei fatti denunciati, archiviando così i casi senza ulteriori azioni**.

Non sono stati riscontrati impatti gravi in materia di diritti umani all'interno della forza lavoro di Cimbali Group, né sono state applicate ammende, sanzioni o risarcimenti rilevanti nel periodo di riferimento.



Zero casi
di ammende, sanzioni
o risarcimenti

Sostenibilità della catena del valore

Lavoratori nella catena del valore



ESRS S2



TEMI MATERIALI

DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ

ORIZZONTE
TEMPORALE

CATENA
DEL VALORE



Catena di fornitura etica

Catena di fornitura etica



Orizzonte temporale



Breve



Medio



Lungo

Catena del valore



A monte



Operazioni proprie



A valle

Strategia

A seguito dell'analisi di doppia rilevanza, è emerso il rischio reputazionale legato a pratiche non socialmente responsabili da parte dei fornitori, che potrebbe compromettere la fiducia degli stakeholder e danneggiare l'immagine dell'azienda. Per questo motivo, **Cimbali Group si impegna a selezionare accuratamente i propri fornitori, assicurandosi che rispettino gli standard etici e professionali previsti.**

Al fine di dotarsi di una catena del valore che condivida i principi etici del Gruppo, è stato adottato un **Codice di Condotta dei fornitori** che garantisce una fornitura sicura e responsabile, anche a principale tutela della reputazione aziendale.

Politiche

Codice di Condotta

Politica	Codice di Condotta
Scopo	Stabilire le norme ed i principi di comportamento da seguire per i fornitori del Gruppo
Perimetro ⁷	Cimbali Group SpA, Ciden Srl, Casadio HBS Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Il Codice di Condotta Fornitori di Cimbali Group stabilisce le norme e i principi di comportamento che devono essere seguiti da tutti i fornitori coinvolti nelle attività del Gruppo, al fine di garantire che le pratiche aziendali siano in linea con gli elevati standard etici e professionali del Gruppo. Questo Codice si applica a tutti i fornitori di Cimbali Group SpA, Ciden Srl e Casadio HBS Srl, inclusi quelli di materiali, tecnologie, logistica e altri servizi, e copre l'intero ciclo del prodotto, dalla progettazione alla distribuzione e assistenza post-vendita.

Nel Codice di Condotta si indica:

“
Cimbali ritiene sia un dovere fondamentale gestire l'attività aziendale in modo etico e responsabile. Trattare gli Stakeholder con onestà e integrità, riflette i valori, principi e comportamenti etici di un modello industriale capace di pianificare e sostenere uno sviluppo sostenibile lungo tutta la filiera. I medesimi modelli comportamentali su temi quali diritti umani, salute e sicurezza sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente sono trasferiti e richiesti anche alla catena di fornitura e sono alla base della scelta e della valutazione dei Fornitori.

”
Il Codice di condotta nella sezione Diritti Umani sul lavoro afferma come l'Azienda si impegni a rispettare tutte le norme dell'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) tra cui il lavoro forzato e la tratta degli esseri umani. I fornitori non devono ricorrere a forme di lavoro non volontario, come il lavoro forzato, per debiti o carcerario, né a qualsiasi altra forma di “moderna schiavitù”. Inoltre, i lavoratori devono godere della piena libertà e non essere soggetti a condizioni che limitino la loro libertà legittima, incluse la tratta di esseri umani. Infine, è vietato l'utilizzo di lavoro minorile in qualsiasi forma che possa compromettere la salute, lo sviluppo o l'accesso all'istruzione dei minori coinvolti.



7. Macine Keber Srl e Semco non rientrano nel perimetro della politica in questione, ma la maggior parte dei fornitori sono i medesimi degli altri stabilimenti produttivi del Gruppo.

180

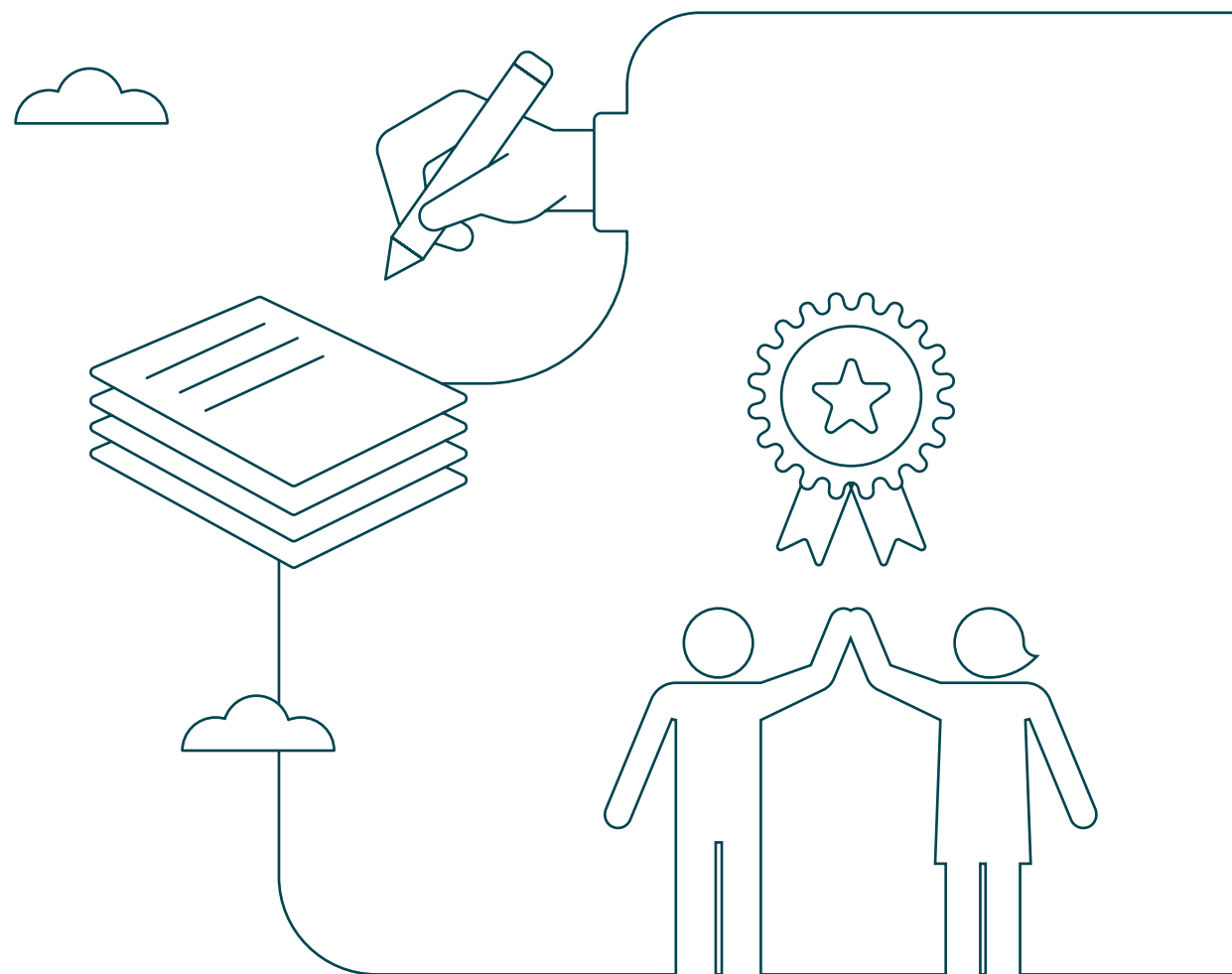
fornitori hanno ricevuto
il Codice di Condotta

Il Codice di Condotta viene inviato a tutti i fornitori, i quali sono tenuti a firmarlo e restituirlo per accettazione.

L'azienda si aspetta che i propri fornitori rispettino i valori etici del Gruppo, gestiscano e riducano i rischi legati alla violazione dei diritti umani, in modo da evitare di contribuire a effetti negativi su tali diritti nei contesti internazionali in cui operano.

Il Codice di Condotta è stato **inviato a 180 fornitori** (fornitori di materiali diretti), con un **tasso di adesione attuale pari al 33%**, corrispondente a **59 fornitori** che hanno già sottoscritto il documento.

Questo processo non si limita alla semplice distribuzione del Codice, ma include la richiesta di firmarlo come segno di adesione e impegno a rispettare le normative stabilite.



Azioni



L'impegno di Cimbali Group nel costruire una filiera attenta alle tematiche ESG si configura anche in una gestione attiva ed attenta del proprio parco fornitori, i quali vengono monitorati non solo per le loro performance di business, ma anche per il rispetto dei parametri di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Cimbali Group ha adottato da novembre 2024 un **Codice di Condotta** per i propri fornitori. Uno dei principali obiettivi del Codice è garantire un elevato standard di condotta etica da parte dei fornitori, come dimostato anche nell'inclusione di specifiche disposizioni sui "conflict minerals".

Per un maggiore dettaglio sul Codice di Condotta vedere paragrafo "Politiche" (pag. 45).

Nel corso del 2024 Cimbali Group ha, inoltre, consolidato il ca-

nale di collaborazione con la società CRIBIS, con cui già lavora nell'ambito dell'analisi di gestione dei rischi legati al mondo della catena del valore. La partnership fa riferimento alla **piattaforma Synesgy**, che monitora le performance ESG di diverse filiere industriali a livello nazionale ed internazionale.

L'obiettivo è di lavorare con i propri fornitori rilevanti per raggiungere una valutazione sulle tematiche ESG che copra almeno l'80% del valore degli acquisti (circa 45 fornitori). A fine 2024 il questionario è stato compilato da **31 fornitori**, 16 fornitori in più rispetto al 2023.

Conclusa la raccolta dei questionari, Cimbali Group analizzerà i report dettagliati per monitorare la sostenibilità dei fornitori rilevanti con l'obiettivo di sviluppare piani adeguati di miglioramento per i fornitori non idonei al fine di raggiungere il livello richiesto da Cimbali Group.

Inoltre, Cimbali Group per sensibilizzare i propri partner alimenta la **discussione confrontandosi su tematiche sociali come formazione, approccio alle scuole, ricerca e tutela del talento, sviluppo delle carriere all'interno delle aziende e valorizzazione della diversità e dell'inclusione**.

Il gruppo dei fornitori diretti partner di Cimbali Group è estremamente ricettivo e motivato e comprende molteplici realtà, ognuna con il proprio passo e il proprio bagaglio di conoscenza e competenze: proprio grazie al ruolo di capo filiera il Gruppo si pone l'obiettivo di guidare i percorsi virtuosi di crescita sostenibile.

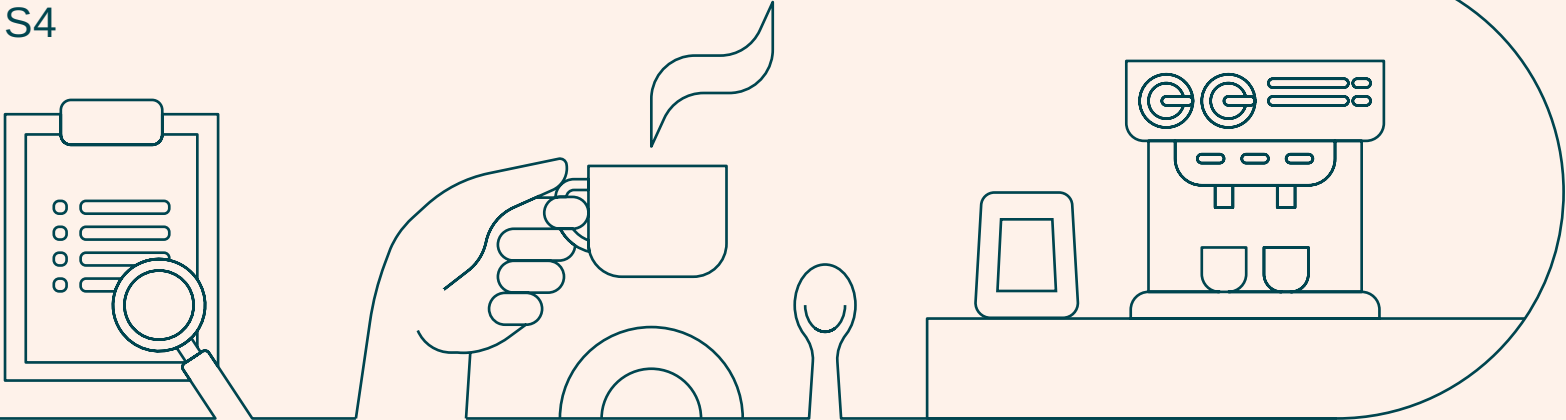
In questo contesto si cercano spunti di miglioramento anche tramite elementi di sostenibilità del business, partendo dall'ottimizzazione dei processi produttivi, del packaging, fino alla riduzione ed una gestione responsabile degli scarti.

Sostenibilità della catena del valore

Consumatori e utilizzatori finali



ESRS S4



TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
→ Centralità del cliente: Protezione della sicurezza, salute dei clienti	• Salute e sicurezza consumatori e utilizzatori finali • Compliance normativa prodotti in materia di qualità e sicurezza	    	 

Orizzonte temporale

 Breve |  Medio |  Lungo

Catena del valore

 A monte |  Operazioni proprie |  A valle

Strategia

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza sono risultati materiali due rischi riguardanti il consumatore ed utilizzatore finale. Nell'ambito dell'analisi sono state identificate le definizioni di:

- **Consumatore finale**
persona che acquista e consuma il caffè preparato con i prodotti venduti da Cimbali Group
- **Utilizzatore finale**
persona che utilizza o è destinata a utilizzare i prodotti venduti da Cimbali Group (es. baristi)

Il primo **rischio è di natura reputazionale come conseguenza della presenza di difetti o malfunzionamenti sui prodotti di Cimbali Group**. Per questo motivo, il monitoraggio delle difettosità legate a problematiche qualitative rappresenta un'attività fondamentale. Per rafforzare l'efficacia di questo processo e mantenere un legame diretto con il mercato, la funzione Quality, in collaborazione con la funzione Services, organizza incontri periodici con alcune filiali del Gruppo, focalizzati sull'analisi e la gestione dei principali problemi qualitativi emersi sul campo.

In questo contesto, le **attività di compliance normativa** comportano un secondo **rischio legato all'aumento dei costi relativi**, per esempio, a possibili evoluzioni sui materiali utilizzabili.

Per affrontare questi rischi, Cimbali Group ha adottato una **Politica per la qualità**, impegnandosi a garantire che i propri prodotti siano conformi ai più alti standard di sicurezza e affidabilità. In tale contesto, l'azienda ha inoltre l'obiettivo di adeguarsi volontariamente a diverse **certificazioni internazionali**,

in modo da assicurare non solo la compliance con le normative, ma anche di rispondere alle crescenti aspettative del mercato e dei consumatori e utilizzatori finali. L'impegno verso l'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello globale non solo protegge la reputazione del Gruppo, ma rafforza anche la fiducia dei clienti, dimostrando il costante impegno verso l'eccellenza e l'innovazione nel settore delle macchine per caffè.

Politiche

Politica per la qualità

Politica	Politica per la qualità
Scopo	Anticipare le esigenze dei clienti con prodotti innovativi e di qualità
Perimetro	Cimbali Group SpA, Ciden Srl, Casadio HBS Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Cimbali Group con la Politica per la Qualità si pone l'obiettivo di **anticipare le esigenze dei clienti con prodotti innovativi e di qualità, per proporre un servizio eccellente, valorizzare e sviluppare il capitale umano, in un contesto orientato al lavoro di squadra e all'integrazione**.

L'innovazione che Cimbali Group persegue nello sviluppo dei suoi prodotti si traduce in caratteristiche quali la multifunzionalità e la facilità di utilizzo, la ricercatezza dei materiali, l'attenzione al design e all'ergonomia e, infine, l'adozione di tecnologie all'avanguardia.

Il Gruppo vuole perseguire e garantire nel tempo l'aumento della soddisfazione del cliente, il miglioramento dei propri prodotti e servizi, l'attenzione alle aspettative della proprietà e degli azionisti, dei collaboratori e delle comunità in cui opera, attraverso i seguenti principi:

- progettare e realizzare prodotti che soddisfino il rispetto delle aspettative ed esigenze dei clienti in termini di qualità, prestazioni, affidabilità e servizio;
- utilizzare attrezzature e risorse idonee a consentire il rispetto ed il mantenimento dei requisiti stabiliti, garantendo efficacia ed efficienza della produzione;
- garantire il rispetto delle disposizioni legislative e delle normative cogenti applicabili ai propri processi, prodotti e servizi.

Nella Politica di Qualità del Gruppo non è previsto un impegno specifico in materia di diritti umani, in quanto tali temi non risultano direttamente pertinenti ai propri consumatori e/o utilizzatori finali.

Inoltre, Cimbali Group SpA, Ciden Srl e Casadio HBS Srl sono certificate **UNI ISO 9001** per il sistema di gestione della qualità.

Azioni

Salute e sicurezza consumatori e utilizzatori finali

Per Cimbali Group garantire salute e sicurezza è l'obiettivo di ogni prodotto. A tal fine, nel processo di sviluppo, sono presenti due filoni principali di analisi per garantire il rispetto di questi due requisiti:

→ **Analisi sui materiali e oggetti a contatto con alimenti (MOCA):** in linea con le principali direttive europee e normative italiane, fin dalla fase iniziale di progettazione viene posta particolare attenzione a tutti quei materiali che per loro finalità entreranno in contatto con sostanze alimentari. È su questi componenti che vengono effettuati test presso laboratori specializzati.

Durante il processo produttivo, viene garantito il rispetto delle cosiddette Good Manufacturing Practices in conformità con il Reg. UE 2023/2006 al fine di garantire pulizia e prevenire contaminazioni durante la fase di assemblaggio. Per prevenire la contaminazione dei materiali MOCA, sono stati definiti dei protocolli specifici. Un passaggio fondamentale è rappresentato dai collaudi che vengono condotti tramite l'utilizzo di acqua ad alta temperatura e con una forte pressione, in modo da evitare la presenza di sostanze estranee.

→ **Analisi sulla sicurezza elettrica e meccanica:** l'intera produzione è sottoposta a rigorosi collaudi funzionali e a test di sicurezza elettrica. Inoltre, ogni anno, il Gruppo è sottoposto ad attività di audit di terza parte per verificare che i componenti omologati siano correttamente assemblati.

Compliance normativa prodotti in materia di qualità e sicurezza

Per garantire piena compliance in materia di qualità e sicurezza, tutto l'**iter certificativo** sui prodotti viene concluso prima dell'immissione dei prodotti sul mercato. Tutti i prodotti di Cimbali Group sono certificati, ottenendo i seguenti marchi di qualità:



CERTIFICAZIONE COREA



SICUREZZA EUROPA



SICUREZZA USA



SICUREZZA CANADA



SICUREZZA USA + CANADA



SICUREZZA ALIMENTARE USA

Inoltre, il Gruppo si impegna ad acquistare **componenti solo da fornitori qualificati** in grado di produrre la documentazione necessaria, quali dichiarazioni di conformità, rapporti di prova e certificati dei materiali. Per i componenti a contatto con alimenti, viene verificato il rispetto delle normative vigenti sia a livello italiano che internazionale e, a tutela del cliente, viene richiesto periodicamente il rinnovo della dichiarazione di conformità.

Inoltre, Cimbali Group si impegna a **monitorare costantemente le evoluzioni normative pertinenti al settore**, al fine di

garantire il pieno rispetto delle normative vigenti e anticipare eventuali cambiamenti. La collaborazione attiva con i fornitori di componentistica è un elemento chiave per assicurare che le soluzioni adottate siano sempre conformi agli standard di qualità e alle normative emergenti.

Nel corso del 2024 non è stato rilevato alcun caso di non conformità ai regolamenti o a codici volontari riguardanti i prodotti del Gruppo, a garanzia dell'attenzione posta sulla salute e sicurezza dei clienti.

IL NOSTRO FUTURO È ETICO E TRASPARENTE

Responsabilità è per noi essere un esempio di integrità, sia come individui sia come Gruppo. Un ingrediente indispensabile per guidare il cambiamento.

Lavoriamo ogni giorno per una governance corretta e trasparente, attraverso una struttura equilibrata e indipendente, in grado di operare con efficacia nella gestione della sostenibilità.

Il nostro codice etico si ispira agli standard internazionali in materia di rispetto dei diritti umani e prevenzione alla corruzione. Un tema su cui abbiamo attivato programmi di formazione specifici e un canale Whistleblowing dedicato, per raccogliere e gestire eventuali segnalazioni.

**Il nostro futuro è qui.
Il nostro futuro è etico e trasparente.**



0
casi di corruzione
accertati



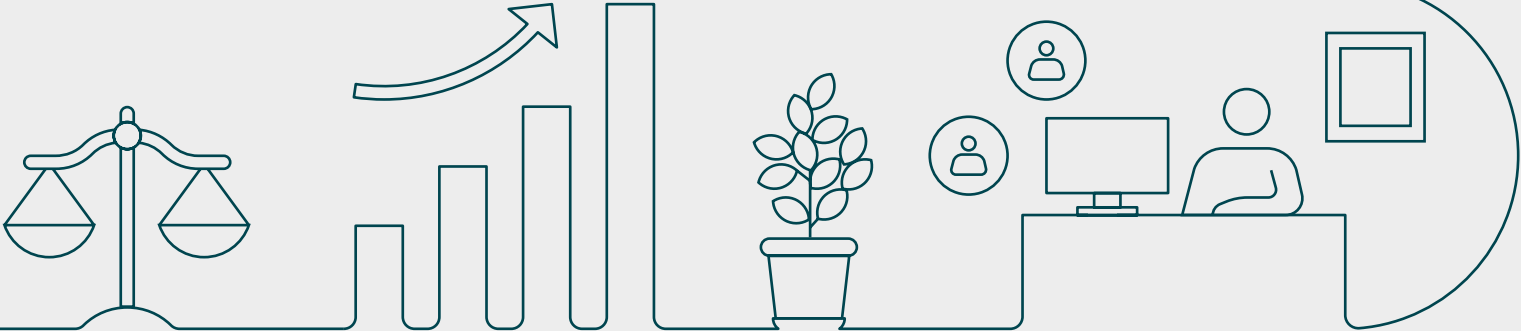
+450
persone formate in materia
di etica aziendale e
compliance

Etica e governance della sostenibilità

Condotta delle imprese



ESRS G1



TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
→ Integrità nella condotta di gestione aziendale, correttezza e trasparenza nella comunicazione	• Integrità nella condotta di gestione aziendale - Diffusione cultura dell'etica e dei diritti umani • Integrità nella condotta di gestione aziendale - Prevenzione condotte illecite	 	 
→ Consiglio di Amministrazione e Top Management: struttura equilibrata per competenze, indipendenza e diversità; coinvolgimento e responsabilità nella gestione della sostenibilità	CdA e Top Management - leadership diversificata		

Orizzonte temporale

 Breve

 Medio

 Lungo

Catena del valore

 A monte

 Operazioni proprie

 A valle

Governance

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo in relazione alla Cultura di Impresa e alla Condotta delle Imprese di Cimbali Group SpA. sono principalmente definiti all'interno del **Modello 231** (Parte Generale e Speciale), che, insieme al **Codice Etico**, rappresentano i documenti di riferimento per guidare e promuovere una condotta aziendale conforme ai valori, alle normative e agli obiettivi strategici del Gruppo. Il Modello 231 regola la responsabilità amministrativa delle imprese per reati commessi da dipendenti o amministratori nell'interesse dell'azienda. In Cimbali Group, al fine di garantire la massima trasparenza e correttezza, tutti i sette membri del Consiglio di Amministrazione sono stati informati sulle politiche e procedure di anticorruzione.

Il Modello stabilisce un insieme di regole organizzative e protocolli volti a prevenire la commissione di reati, quali corruzione, frodi, reati ambientali e violazioni delle normative in materia di sicurezza sul lavoro. Al suo interno è previsto un sistema di controllo interno che assicura il rispetto delle leggi e dei regolamenti attraverso l'adozione di procedure specifiche, attività di audit e programmi di formazione dedicati.

Politiche

Codice Etico

Per un maggiore dettaglio sullo scopo, il perimetro, il responsabile ed il link per la consultazione del Codice Etico vedere paragrafo “Politiche” in **ESRS S1** (pag. 37).

Il Codice Etico di Cimbali Group si ispira agli standard internazionali in tema di rispetto dei diritti umani e si concentra sul **comportamento dell'azienda in termini di corruzione**. Particolare attenzione è dedicata ai dipendenti, fornitori, clienti e alla comunità locale, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro libero da molestie e discriminazioni, sicuro e rispettoso della privacy e dei dati personali. Per assicurare che questi principi siano compresi e seguiti, l'azienda comunica le sue linee guida a tutti i dipendenti e partner attraverso sessioni di formazione, il sito web aziendale e gli accordi contrattuali che richiedono l'adesione a tali principi.

L'adozione delle linee guida del Codice a è stata formalmente **approvata dal Consiglio di Amministrazione**, assicurando che coprano tutte le attività dell'organizzazione e i suoi rapporti commerciali. Questo garantisce un'applicazione uniforme dei principi etici in tutti i settori e le aree geografiche in cui opera Cimbali Group.

Inoltre, Cimbali Group è dotato di un **Organismo di Vigilanza**, il quale è responsabile per il monitoraggio della conformità al Codice, gestendo le segnalazioni di non conformità e promuovendo la formazione e sensibilizzazione etica. Le violazioni del Codice comportano sanzioni conformi ai contratti di lavoro e alle normative applicabili.

Per mantenere la loro rilevanza ed efficacia, le politiche aziendali vengono periodicamente riviste. Questo impegno continuo assicura che l'organizzazione operi in maniera etica e responsabile, ponendo un forte accento sui diritti umani, la responsabilità sociale, la tutela ambientale e il rispetto dei più elevati standard internazionali.

Modello Organizzativo 231/01

Politica	Modello Organizzativo 231/01
Scopo	Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse nell'ambito delle attività a rischio 231
Perimetro	Cimbali Group SpA
Responsabile	Organismo di Vigilanza (OdV) / Datori di lavoro per i profili formativi e attuativi
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 è uno strumento fondamentale per prevenire i reati presupposto (quali corruzione, reati ambientali, frodi e violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e rafforzare la cultura della legalità.

Attraverso la mappatura delle attività a rischio, l'adozione di protocolli specifici e il monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza (OdV), il Modello contribuisce alla tutela della reputazione aziendale, alla conformità normativa e alla diffusione di comportamenti etici e responsabili.

Azioni

Gestione dei rapporti con i fornitori

Cimbali Group adotta un approccio strategico e proattivo nei rapporti con i suoi fornitori, riconoscendo l'importanza di **gestire efficacemente i rischi associati alla catena di approvvigionamento e agli impatti sulle tematiche di sostenibilità**. Il Gruppo, infatti, si impegna attivamente a guidare i propri partner verso percorsi di crescita sostenibile, facendo leva sulla propria posizione di capo filiera per promuovere buone pratiche e comportamenti virtuosi. Grazie alla collaborazione con CRIBIS, attraverso la piattaforma Synesgy, Cimbali Group ha avviato un processo di analisi dei rischi ESG legati alla catena di fornitura.

Per un maggiore dettaglio del rapporto con i fornitori e i criteri di scelta dei fornitori vedere paragrafo "Azioni" in **ESRS S2** (pag. 47).

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Sistema di controllo

La responsabilità in Cimbali Group di attuare gli impegni per una condotta d'impresa responsabile è distribuita a diversi livelli all'interno dell'organizzazione: **Consiglio di Amministrazione**

e **Responsabili Interni** (come procuratori speciali e responsabili di area). Il Consiglio di Amministrazione delibera le politiche aziendali e approva le strategie per garantire una condotta responsabile. Invece, i Responsabili Interni sono nominati per ogni azione o pluralità di operazioni sensibili e sono formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società. Inoltre, il Gruppo ha implementato un sistema di **deleghe e poteri di firma**, coerenti con le responsabilità assegnate, per garantire che il processo decisionale sia adeguato alle posizioni di responsabilità.

L'attuazione degli impegni nelle strategie organizzative, politiche e procedure operative avviene tramite diverse modalità. Tra queste, ci sono le procedure aziendali, che, nel descrivere modalità operative relative alle attività svolte, assicurano un comportamento corretto e trasparente dei vari attori coinvolti.

In relazione alle controparti esterne, i rapporti con i terzi vengono gestiti attraverso procedure operative e valutazioni di affidabilità. La selezione avviene considerando anche il grado reputazionale e tramite controlli antiriciclaggio, in particolare utilizzando una piattaforma dedicata per la gestione dei profili dei fornitori. In tale contesto, si segnala che gli incarichi includono clausole standard che garantiscano il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (MOG 231/01) e del Codice Etico.

Procedura Whistleblowing

Cimbali Group ha implementato e aggiornato, alla luce delle novità normative intercorse in materia di Whistleblowing, un **canale atto a raccogliere e gestire le segnalazioni relative a fatti e/o illeciti rilevanti**.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite una piattaforma online (<https://www.cimbaligroup.com/whistleblowing>) o tramite indirizzi dedicati per segnalazioni interne (legale@cimbaligroup.com) ed esterne (odv@cimbaligroup.com). Tutte le segnalazioni sono ricevute da un comitato gestore, composto da membri delle funzioni Legale, HSE e People & Organization; la piattaforma invia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni.

Per garantire indipendenza e trasparenza nella gestione delle segnalazioni, Cimbali Group ha previsto un sistema strutturato che assicura che ogni segnalazione venga gestita dall'organo più appropriato, evitando conflitti di interesse e garantendo un'analisi imparziale.

➔ **Segnalazioni 231:** riguardano violazioni del Modello Organizzativo 231, adottato dall'azienda in conformità al D.Lgs. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle imprese per reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. Queste segnalazioni includono possibili reati societari, corruzione, reati ambientali, violazioni della sicurezza sul lavoro e altre condotte illecite che possono compromettere l'integrità dell'organizzazione. Le segnalazioni di questa natura sono gestite direttamente dall'**Organismo di Vigilanza** (OdV), che ha il compito di analizzare il caso, effettuare le opportune verifiche e, se necessario, attivare le procedure sanzionatorie o segnalare il caso alle autorità competenti.

➔ **Segnalazioni qualificate:** coinvolgono figure di alto livello all'interno dell'azienda. Le segnalazioni di questa natura vengono trattate con un iter speciale per garantire massima indipendenza e imparzialità. La gestione avviene nel modo seguente:

- Se la segnalazione riguarda un membro del Consiglio di Amministrazione, il caso viene gestito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- Se la segnalazione coinvolge il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'intero Consiglio, l'analisi viene affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV) per garantire imparzialità.
- Se la segnalazione riguarda un membro dell'Organismo di Vigilanza, è il Presidente dell'OdV a occuparsi della gestione del caso.
- Se la segnalazione riguarda il Presidente dell'OdV o l'intero Organismo di Vigilanza, il caso viene preso in carico dal Consiglio di Amministrazione.
- Se la segnalazione riguarda la Funzione Legale dell'azienda, l'analisi e la gestione sono affidate all'Organismo di Vigilanza.

Tutte le altre segnalazioni sono gestite dalla Funzione Legale o dalla Funzione People & Organization, parte del comitato gestore.

Al termine delle verifiche, il Comitato Gestore predispone una relazione riepilogativa degli accertamenti svolti e delle evidenze emerse. Tale relazione viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione, il quale è responsabile per l'adozione delle decisioni finali e delle eventuali azioni correttive. Se necessario, il comitato propone un piano di azione che può includere la segnalazione alle autorità giudiziarie e l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Il comitato gestore monitora l'attuazione delle azioni correttive suggerite, chiedendo aggiornamenti periodici alle funzioni responsabili. Un report riepilogativo delle segnalazioni gestite, inclusi gli esiti degli accertamenti e le conclusioni, viene fornito

al Consiglio di Amministrazione con cadenza semestrale.

Nella ricezione e gestione della segnalazione, il Comitato Gestore assicura la massima riservatezza e tutela l'identità del segnalante e del facilitatore, che fornisce supporto nel processo di segnalazione all'interno dello stesso contesto lavorativo. La riservatezza è garantita anche per le attività del facilitatore, le persone coinvolte o menzionate, nonché per il contenuto e la documentazione della segnalazione.

Nel 2024 è stata eseguita una **mappatura sulle società del gruppo estere** per (i) determinare se vi fosse già un sistema di invio e gestione delle segnalazioni (ii) quali fossero gli obblighi secondo la legge locale in vigore e (iii) comprendere se vi sia la possibilità di estendere quello già vigente per le società italiane.

Funzioni a rischio di corruzione attiva e passiva

Nel novembre 2024 è stata svolta una "Mappatura delle Funzioni Internamente Esposte ai Rischi di Corruzione" quale risk assessment.

I principali rischi di corruzione identificati nelle aree esaminate includono:

- **Corruzione attiva e passiva:** la possibilità che dipendenti o rappresentanti dell'azienda offrano o accettino regali per influenzare decisioni aziendali o ottenere vantaggi illeciti
- **Conflitti di Interesse:** situazioni in cui le decisioni aziendali potrebbero essere influenzate da interessi personali dei dipendenti.

Piani di informazione e formazione

L'Organizzazione fornisce costanti aggiornamenti sulle tematiche del Decreto Legislativo 231/1, Codice Etico e Whistleblowing, tramite **programmi di formazione**⁸, definiti in accordo con il Group Director People & Organization, con le seguenti finalità:

- Comprendere i principi e le finalità del Decreto Legislativo 231/2001.
- Apprendere le procedure e le tutele del Whistleblowing.
- Conoscere l'importanza e i contenuti del codice etico aziendale
- Promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità e la trasparenza

L'attività formativa è stata condotta attraverso lezioni frontali, discussioni di gruppo, casi pratici e simulazioni per garantire un apprendimento attivo e coinvolgente.

In aggiunta alla formazione già ricevuta, è in programma per il 2025 una formazione maggiormente specifica.

8. Formazione erogata per i dipendenti di Cimballi Group SpA, Casadio HBS Srl, Ciden Srl e Cimballi Group Service Srl.

Metriche

Pratiche di pagamento per i fornitori

Cimbali Group adotta **prassi di pagamento per i fornitori con un tempo medio impiegato di 90 giorni**. Nello specifico, i termini medi di pagamento sono di **120-90 giorni** per i **fornitori di produzione** e di **30-60 giorni** per i **fornitori di servizi**.

I fornitori di produzione comprendono tutti i soggetti da cui la società acquista materiale diretto di produzione e materiale indiretto ausiliario. Nella categoria fornitori di servizi sono racchiusi i soggetti che forniscono prestazioni di servizi quali ad esempio: consulenze industriali, servizi per utenze, servizi di marketing, fiere ed eventi, consulenze legali/tributarie.

Tutti i pagamenti, ad eccezione dei bonifici di fine mese che richiedono un tempo tecnico di preparazione/gestione di dieci giorni lavorativi, vengono effettuati puntualmente, senza dilazioni o ritardi, come confermato dall'assenza di procedimenti giudiziari attualmente pendenti per ritardi di pagamento a carico del Gruppo.

La società ha utilizzato lo strumento del DPO (Days Payable Outstanding) per la determinazione dei giorni medi di pagamento. Il calcolo viene eseguito prendendo il dato puntuale dei debiti verso fornitori alla chiusura del periodo, ripartendolo per capienza sul valore dell'acquistato di ogni specifico fornitore, determinando in tal modo i giorni medi di pagamento.

La società, al fine di evitare ritardi nei pagamenti, **monitora mensilmente lo scadenziario fornitori attraverso il software gestionale SAP** e verifica la corretta conclusione dei flussi autorizzativi legati ai documenti di ciclo passivo.

Non ci sono procedimenti giudiziari attualmente pendenti dovuti a ritardi di pagamento.

Casi di corruzione attiva o passiva

Cimbali Group dichiara che nel corso del 2024 non sono stati registrati episodi di corruzione accertati, di conseguenza l'importo delle ammende è zero. Inoltre, a carico della società non risultano procedimenti giudiziari pubblici in materia di corruzione attiva o passiva.

L'azienda rimane comunque impegnata a garantire la massima trasparenza e a promuovere un ambiente in cui eventuali comportamenti non conformi possano essere segnalati e gestiti con rigore e imparzialità.



Zero casi
di corruzione accertati



IL NOSTRO FUTURO È CULTURA

La cultura è arte, sapere, tradizione, bellezza, identità. L'ingrediente con cui contribuiamo a un futuro di qualità e condivisione.

Con il nostro museo d'impresa MUMAC, ci dedichiamo a diffondere la cultura del caffè attraverso esperienze uniche e percorsi di conoscenza che mettono al centro le nostre competenze e il patrimonio storico-industriale delle macchine per caffè.

Con i corsi di MUMAC Academy abbiamo creato un autentico centro di eccellenza che connette e coinvolge tutti i protagonisti del nostro settore.

Corsi di formazione a vari livelli progettati per affrontare ogni aspetto del business del caffè, con un'attenzione particolare alla pratica e alla sperimentazione.

**Il nostro futuro è qui.
Il nostro futuro è cultura.**



24
aperture al
pubblico di
MUMAC
(21 nel 2023)



+6.200
visitatori annui
di MUMAC
(+6.000 nel 2023)



4.536
persone formate da
MUMAC Academy
(4.535 nel 2023)

Persone Cimbali Group & Cultura Mumac e Mumac Academy



Informative specifiche per l'entità



TEMI MATERIALI

DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ

ORIZZONTE TEMPORALE

CATENA DEL VALORE



Diffusione della cultura del caffè

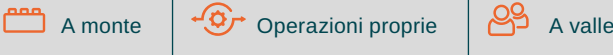
- Diffusione cultura del caffè
- Formazione MUMAC Academy



Orizzonte temporale



Catena del valore



MUMAC

Missione e valori



MUMAC non è solo un museo, ma un importante **ambasciatore globale della cultura del caffè, impegnato a diffondere la conoscenza della storia e dell'evoluzione delle macchine per caffè espresso professionali a livello locale, nazionale e internazionale.**

MUMAC svolge un ruolo attivo nel sostenere eventi territoriali e collabora con enti, scuole, università, e altre istituzioni culturali su progetti legati alla sostenibilità. Inoltre, è partner di rilevanti associazioni museali, partecipando attivamente alla promozione di iniziative educative e culturali.

Il museo custodisce, studia, colleziona ed espone il patrimonio aziendale di Cimbali Group, non solo come valore materiale, ma anche come un asset culturale immateriale.

La sua mission e i contenuti della sua politica con gli obiettivi generali che persegue sono specificamente indicati nel **Rego-**

lamento del Museo approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2014, con successivo aggiornamento e approvazione nel 2024.

La sua mission è valorizzare l'heritage aziendale attraverso una collezione permanente di macchine per caffè professionali e la conservazione di un Archivio Storico e della **MUMAC Library**, la biblioteca storica del caffè. Questi contenuti sono accessibili a un ampio pubblico, con un'ottica inclusiva che promuove l'educazione, la riflessione e la condivisione delle conoscenze legate alla cultura del caffè, creando esperienze diversificate per tutti i visitatori.



Azioni

In linea con il report “The Indicators for Culture in the 2030 Agenda” dell’UNESCO, che sancisce la Cultura come un elemento fondamentale per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, MUMAC è, per definizione, il riferimento per la Cultural Corporate Responsibility dell’azienda come centro di diffusione culturale che promuove la storia delle macchine per caffè e la cultura del caffè di qualità. A tal fine, MUMAC si impegna a creare esperienze culturali ed educative uniche, come **aperture straordinarie, tavole rotonde, mostre tematiche e percorsi di conoscenza**, mettendo in evidenza il bagaglio dell’impresa e il patrimonio storico-industriale delle macchine per caffè.

Inoltre, MUMAC promuove il dialogo tra tecnologia, design e sostenibilità, temi che sono strettamente legati all’evoluzione delle macchine per caffè e alla qualità del caffè stesso. Tra le principali iniziative del 2024 spiccano:

- Lo sviluppo di un’applicazione con intelligenza artificiale per visite guidate multilingue, progettate ad hoc per diversi target di visitatori.
- Progetti di edutainment innovativi, come la “MUMAC Coffee Escape”, per coinvolgere attivamente i visitatori e i dipendenti.
- Aperture gratuite al pubblico e collaborazioni con musei, università e istituzioni culturali, tra cui il Teatro alla Scala e il FAI (Fondo Ambiente Italiano), per ampliare l’accessibilità alla cultura del caffè.

Inoltre, MUMAC ha integrato la sostenibilità nelle proprie azioni culturali con iniziative concrete come la digitalizzazione dei contenuti museali per ridurre l’impatto ambientale e aumentare l’accessibilità globale.

Metriche

MUMAC ha implementato un sistema di monitoraggio per valutare continuamente il successo delle proprie iniziative, collaborazioni e progetti. Tra le principali metriche dirette, si evidenziano:

- Il numero di aperture al pubblico (24 nel 2024; 21 nel 2023) e il numero di visitatori annui (>6200 nel 2024, 6002 nel 2023), con una crescente quota di visitatori internazionali.
- Il monitoraggio della percezione del cambiamento nella cultura del caffè tra i visitatori, attraverso questionari di gradimento e feedback diretti.
- La rilevazione del parametro OTS (Opportunity To See), che misura l’impatto mediatico delle attività del museo, con una rassegna stampa che raggiunge oltre 30 milioni di lettori nel 2024 (>26 milioni nel 2023).

Tra le principali metriche indirette, si evidenziano:

- Il numero di partecipanti a eventi e conferenze in Italia e all’estero tenuti da MUMAC presso terzi (musei, enti e università), per un totale di circa 500 contatti nel 2024.
- I visitatori delle mostre esterne organizzate da terzi a livello non solo nazionale ma anche internazionale cui MUMAC ha dato in prestito propri pezzi (326.000 presenze nel 2024)
- Le collaborazioni e le partnership, come per esempio il supporto a mostre organizzate dal Museo Teatrale alla Scala, che hanno attratto 250.000 visitatori nel 2024.

Tutti questi risultati sono periodicamente condivisi con il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore Generale, evidenziando l’impegno di MUMAC nel promuovere la cultura delle macchine per caffè e della cultura del caffè come patrimonio condiviso e internazionale.



+6.200
visitatori nel 2024



500
contatti nel 2024
grazie a conferenze e eventi
tenuti da MUMAC



MUMAC ACADEMY

Missione e valori

MUMAC Academy, l'Accademia della Macchina per Caffè di Cimbali Group, rappresenta un **centro di eccellenza per la promozione della cultura del caffè consapevole e in continua evoluzione, capace di connettere i vari attori della filiera e di valorizzare l'eccellenza in ogni fase del processo.**

Punto di riferimento ideale per coffee lovers e professionisti del settore, l'Academy offre un ampio ventaglio di corsi a vari livelli, che coprono ogni aspetto della filiera del caffè, dalla selezione della materia prima alla sua trasformazione, fino all'analisi sensoriale. Questi corsi sono rivolti non solo a professionisti del settore, ma anche ai dipendenti di Cimbali Group e ai giovani talenti, futuri protagonisti del mondo del caffè.

Grazie alla sua visione, che abbraccia tutte le fasi della filiera, dall'acquisto del caffè verde fino alla sua preparazione finale, l'Academy si pone come un faro di competenza e innovazione nel settore. La sua missione è guidare i professionisti e le aziende del settore a fare scelte consapevoli riguardo la materia prima, agli strumenti necessari per la trasformazione del caffè e alla gestione ottimale delle risorse.

La sua offerta formativa è progettata per affrontare ogni aspetto del business legato al caffè, con un'attenzione particolare

alla pratica e alla sperimentazione, affiancando alla teoria gli strumenti più avanzati per l'apprendimento e l'innovazione.

L'integrazione tra tecnologia all'avanguardia e una ricerca costante sulla qualità del caffè rappresenta la base della proposta formativa di Academy.

Per aumentare la cultura del caffè di qualità e valorizzare le professionalità del settore, MUMAC Academy offre corsi di formazione innovativi e specializzati, tenuti dai maggiori esperti di caffè e tecnologie.

Questi corsi promuovono i prodotti e le soluzioni di Cimbali Group, indirizzando i professionisti del mercato a fare scelte consapevoli riguardo alla materia prima, agli strumenti per la sua trasformazione e alla corretta gestione delle attrezzature, con particolare attenzione all'uso e alla manutenzione.



Azioni

MUMAC Academy non è solo un luogo dove imparare, ma un punto di riferimento per tutti gli stakeholder nel campo del caffè. MUMAC Academy ha sviluppato **proposte formative per gli Istituti Alberghieri e i Centri di Formazione Professionale**, offrendo percorsi pratici e personalizzabili su caffè, espresso, latte art e analisi sensoriale per preparare i giovani alle esigenze del settore.

In collaborazione con illycaffè, promuove il concorso Maestri dell'Espresso Junior, coinvolgendo oltre 1.000 studenti ogni anno. I premi includono stage, borse di studio, macchine La-Cimbali e forniture di caffè per supportare la formazione dei giovani professionisti.

Inoltre, offre iniziative esperienziali e formative anche per i coffee lover, con attività che spaziano dall'estrazione del caffè alla degustazione e tostatura, per sensibilizzare alla qualità e all'importanza del ruolo del barista.

MUMAC Academy si impegna anche per la sostenibilità, adottando pratiche per ridurre gli sprechi. Tra queste, la riduzione del materiale cartaceo nei corsi grazie all'introduzione di QR Code, il riutilizzo del caffè avanzato per i test sui prodotti, e la donazione di latte o bevande vegetali prossimi alla scadenza ai dipendenti o per le prove interne di laboratorio.

Metriche

Dal 2014, MUMAC Academy ha formato oltre **21.000 persone**, offrendo più di **1.700 giornate di formazione** sia in presenza che online. Nel 2024 sono stati proposti ben **60 moduli formativi**, coinvolgendo **4.536 partecipanti** e totalizzando **2.338 ore di formazione**.

La sua offerta formativa non si limita a insegnamenti teorici, ma si distingue per l'attenzione all'innovazione e alla qualità delle esperienze pratiche, sempre tenute dai migliori esperti del settore. MUMAC Academy monitora i suoi obiettivi tramite **tre metriche principali**:

- le ore di formazione (2338 nel 2024 in linea con il 2023);
- il numero di persone formate (4536 nel 2024 in linea con il 2023), segno dell'impatto dell'Academy nel settore;
- il monitoraggio della percezione del cambiamento nella cultura del caffè dei partecipanti ai corsi, attraverso un questionario che misura la sensibilizzazione verso l'uso sostenibile delle risorse. I risultati di questo monitoraggio evidenziano un significativo incremento nella consapevolezza dei partecipanti, dimostrando l'efficacia dei corsi nel promuovere pratiche sostenibili.

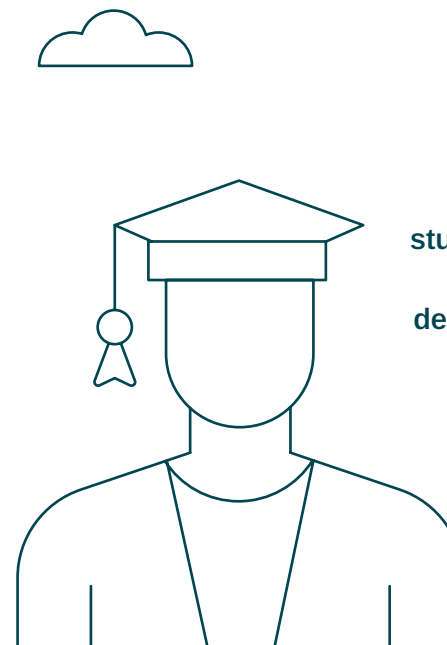
In questo contesto, MUMAC Academy non solo promuove i prodotti e le soluzioni di Cimbali Group, ma contribuisce attivamente

all'innovazione, intercettando le tendenze emergenti e orientando lo sviluppo di nuovi prodotti. Con il suo impegno, l'Academy è un luogo dove cultura, formazione e ricerca si intrecciano, facendo della passione per il caffè una forza motrice per il futuro del settore.

2.338
ore di formazione nel 2024

4.536
persone formate

1.000
studenti coinvolti nel
concorso Maestri
dell'Espresso Junior



Indice dei contenuti ESRS

Nella seguente tabella, Cimbali Group si è ispirata a quanto definito dagli Obblighi di informativa IRO-2 dell'ESRS 2, facendo riferimento agli aspetti rendicontati dal Gruppo.

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{9,10,11,12}	Disclosure
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione (5), allegato II	Pag. 7
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Pag. 7 (manca percentuale)
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	Non materiale
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 32	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	Non materiale
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Non materiale
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Non materiale
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 (7) e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	Non materiale
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	Non materiale
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	Normativa dell'UE sul clima: Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non materiale
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non materiale

9. SFDR: regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) (GU L 317 del 9.12.2019, pag. 1).

10. Terzo pilastro: regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (regolamento sui requisiti patrimoniali) (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

11. Regolamento sugli indici di riferimento: regolamento (UE) 2016/1011 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sugli indici usati come indici di riferimento negli strumenti finanziari e nei contratti finanziari o per misurare la performance di fondi di investimento e recante modifica delle direttive 2008/48/CE e 2014/17/UE e del regolamento (UE) n. 596/2014 (GU L 171 del 29.6.2016, pag. 1).

12. Normativa dell'UE sul clima: regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il conseguimento della neutralità climatica e che modifica il regolamento (CE) n. 401/2009 e il regolamento (UE) 2018/1999 («Normativa europea sul clima») (GU L 243 del 9.7.2021, pag. 1).

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{9,10,11,12}	Disclosure
	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34 lettera a), lettera b)	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Non materiale
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37 lettera a), lettera b), lettera c) i, lettera c) ii, lettera c) iii	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5	Pag. 24
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38 lettera a), lettera b), lettera c), lettera d), lettera e)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5	Non materiale
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6	Non materiale
	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44, 52 lettera a), lettera b)	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Pag. 25
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 48 lettera a), lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Pag. 25
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 49 lettera a), 52 lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Pag. 26 - 27
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 51	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Pag. 26
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Non materiale
	Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{9,10,11,12}	Disclosure
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56 lettera a), lettera b)	Normativa dell'UE sul clima: Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non materiale
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	Non materiale
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a)	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico	Non materiale
ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)	Terzo pilastro: Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali	Non materiale
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)	Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non materiale
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69 lettera a)	Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non materiale
ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28 lettera a) lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3	Non materiale
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 11	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7	Non materiale
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8	Non materiale
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	Non materiale
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2	Non materiale
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1	Non materiale
ESRS 2 SBM-3 E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7	Non materiale
ESRS 2 SBM-3 E4 paragrafo 16, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10	Non materiale
ESRS 2 SBM-3 E4 paragrafo 16, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14	Non materiale
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11	Non materiale
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12	Non materiale
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15	Non materiale
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13	Pag. 31
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9	Pag. 31
ESRS 2 SBM-3 S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f) punto i), lettera f) punto ii)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13	Non materiale

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{9,10,11,12}	Disclosure
ESRS 2 SBM-3 S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g) punto i), lettera g) punto ii)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12	Non materiale
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20 lettera a), lettera b), lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	Pag. 37
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Pag. 37
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	Pag. 37
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1	Pag. 37
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5	Pag. 37
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Non materiale
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3	Non materiale
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12 Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Non materiale
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8	Non materiale
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7	Pag. 43
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 43
ESRS 2 SBM-3 S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13	Non materiale
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17 lettera a), lettera b), lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	Pag. 45
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4	Pag. 45
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 45

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{9,10,11,12}	Disclosure
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	Regolamento sugli indici di riferimento: Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	Pag. 45
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16 lettera a), lettera b), lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	Non materiale
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non materiale
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	Non materiale
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16 lettera a), lettera b), lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	Pag.49
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 49
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	Pag. 49
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15	Pag. 53
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6	Pag. 54
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17 Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	Pag. 58
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16	Pag. 54
ESRS G1-6 Pratiche di pagamento		Pag. 56

CONTATTI

Cimbali Group SpA

Sede Legale
Via Manzoni, 17 - 20082
Binasco (MI) Italia
Tel. +39 02 900491

Per informazioni andare sul sito:
<https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/>

Direzione artistica e Progetto Grafico

common.



www.cimbaligroup.com