

OUR BLEND FOR THE FUTURE

Una miscela che unisce tutta la filiera

Rendicontazione
di Sostenibilità 2025



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

Una miscela che unisce tutta la filiera

Rendicontazione
di Sostenibilità 2025



Indice

Lettera del Presidente

06

Lettera del Direttore Generale

07

EXECUTIVE SUMMARY

08

INFORMAZIONI GENERALI

Criteri per la redazione

Criteri generali per la redazione

Informativa in relazione a circostanze specifiche

Governance

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo

e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Strategia

Strategia, modello aziendale e catena del valore

Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia

e il modello aziendale

Analisi di doppia rilevanza

Descrizione del processo per individuare

e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

10 Obblighi di informativa 31

10

10 **INFORMAZIONI AMBIENTALI** 32

10 **ESRS E1: Cambiamenti climatici** 34

Strategia 35

12 Politiche 36

12 Azioni 36

Metriche 38

13

15 **ESRS E5: Uso delle risorse ed economia circolare** 42

Politiche 43

16 Azioni 43

16 Metriche 45

18

INFORMAZIONI SOCIALI 48

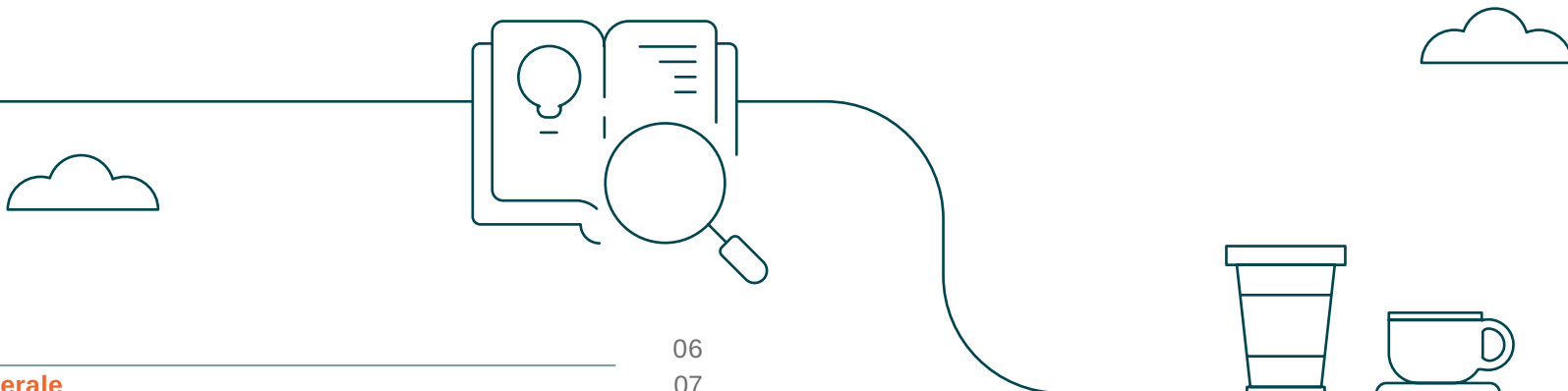
24 **ESRS S1: Forza lavoro propria** 50

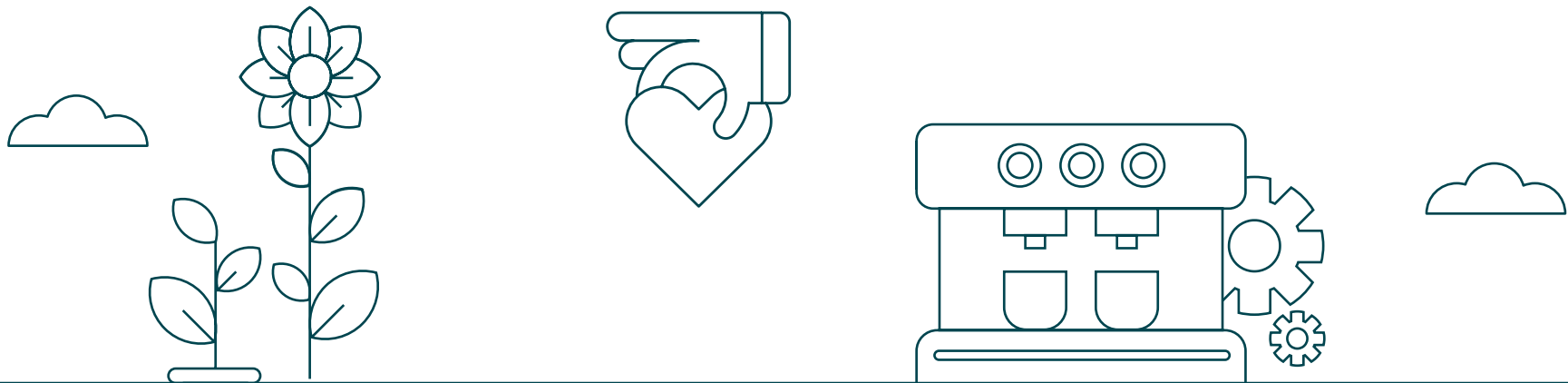
Politiche 52

25 Azioni 54

Metriche 56

25





ESRS S2: Lavoratori nella catena del valore	60	MUMAC ACADEMY	79
Politiche	61	Missione e valori	79
Azioni e metriche	62	Azioni e metriche	80
ESRS S4: Consumatori e utilizzatori finali	64	Sicurezza informatica	82
Politiche	65	Politiche	83
Azioni e metriche	66	Azioni e metriche	83
INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	68	APPROFONDIMENTI	84
ESRS G1: Condotta delle imprese	70	Inquinamento	84
Governance	71		
Politiche	71	Acque	84
Azioni	72		
INFORMATIVE SPECIFICHE		Corruzione attiva o passiva	85
MUMAC & MUMAC ACADEMY	74	Azioni	85
	76	Metriche	85
MUMAC	77	OBBLIGHI DI INFORMATIVA DEGLI ESRS OGGETTO DELLA	
Politiche	77	RENDICONTAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ DELL'IMPRESA	86
Azioni e metriche	78		

Una miscela che unisce tutta la filiera



Giorno dopo giorno, la nostra miscela si arricchisce di nuove energie e competenze grazie al contributo di tutti coloro che fanno parte della nostra filiera: dal fornitore di componenti delle nostre macchine al barista che sceglie di lavorare con noi.

Persone, realtà e professionalità diverse che insieme danno vita a un'armonia unica e irripetibile, capace di muovere il Gruppo verso un impatto sempre più leggero sull'ambiente e positivo per la società.



Lettere agli stakeholder

Lettera del Presidente

La nostra è un'azienda familiare che attraversa quattro generazioni. In oltre un secolo di storia, ciò che ci ha sempre guidato è non solo cosa produciamo, ma **come** scegliamo di farlo – con quale rispetto per le persone, per il contesto in cui operiamo, per chi verrà dopo di noi.

Ed è proprio questo che racconta la **Rendicontazione di Sostenibilità 2025 di Cimbali Group**, che oggi ho il piacere di condividere con voi.

È un documento che fotografa con trasparenza dove siamo – i progressi fatti, le nuove aree su cui continuare a lavorare – e che traccia la direzione verso cui vogliamo muoverci: un'impresa capace di generare valore nel tempo senza perdere di vista le proprie responsabilità.

Mio nonno, Giuseppe Cimbali, mi ha trasmesso principi semplici, ma che è fondamentale non dare per scontati: passione, onestà, dedizione al lavoro. Oggi abbiamo la responsabilità di portarli avanti e di tradurli in scelte concrete, perché vogliamo lasciare a chi arriverà domani un'azienda sana, un ambiente di lavoro di cui andare fieri, un modo di fare impresa di cui essere orgogliosi.

Per noi la sostenibilità è esattamente questo: un percorso di miglioramento continuo, che riguarda la gestione delle risorse, il rispetto della filiera e la cura delle persone.

Le nostre priorità si concentrano su tre ambiti:

- la **sostenibilità della catena del valore**
- la **cura delle persone e della cultura aziendale**
- una **governance trasparente e responsabile**

Dagli interventi sull'efficienza energetica dei siti produttivi alla promozione di un ambiente di lavoro più inclusivo, ogni iniziativa è un passo avanti nella costruzione di un valore d'impresa in equilibrio con il mondo che ci circonda.

Siamo consapevoli del lavoro che resta ancora da fare, ma anche della solidità dei presupposti. Vogliamo che la qualità dei nostri prodotti rispecchi la qualità del nostro modo di fare impresa – oggi e negli anni che verranno.

Ringrazio tutti voi – collaboratori, partner e clienti – per il contributo e la fiducia che rendono possibile questo cammino, per le generazioni presenti e future.

Maurizio Cimbali
Presidente Cimbali Group



Lettera del Direttore Generale

Il 2025 è stato un anno di mercato complesso, con fasi alterne che ci hanno chiesto adattamento e chiarezza nelle scelte. È proprio nei momenti più esigenti che si vede la forza di un'organizzazione nel restare fedeli ai propri obiettivi e trasformare le sfide in occasioni per crescere.

I dati contenuti in questa **Rendicontazione di Sostenibilità** raccontano come abbiamo risposto: con concretezza, con coerenza, e con la convinzione che il “saper fare” e il “sapere fare bene” siano prerogative essenziali e indispensabili in questo percorso. Ecco alcuni dati più significativi:

- **Energia e risorse: consumare meno, consumare meglio:**
 - Mix energetico elettrico di Gruppo composto per l'**81,4% da fonti rinnovabili**
 - **-6,7% di consumo di gas naturale** nella sede di Binasco, grazie all'installazione di pompe di calore e nastri radianti
- **Prodotto: innovare nel rispetto del pianeta:** grazie a una piattaforma termica di nuova generazione, il modello **LaCimbali M40** raggiunge un **risparmio energetico del 55%** rispetto al modello precedente, con consumi ridotti del 50% in modalità ready to use e con il **94,4% dei materiali riciclabile**. Con M40 dimostriamo quindi che efficienza energetica, sostenibilità dei materiali e facilità di manutenzione possono convivere senza compromessi sulle prestazioni. In questo modo, guidiamo una trasformazione non solo di prodotto ma anche culturale nel settore, anticipando le regole e accompagnando il mercato verso il cambiamento.
- **Persone:** ascoltare per crescere insieme: l'indagine di clima **Great Place to Work®** ci ha aiutato a evidenziare i punti

di forza e ambiti su cui investire. Cinque filiali hanno ottenuto la certificazione, e ora gruppi di lavoro trasversali stanno costruendo iniziative per portare progressivamente questi risultati in tutto il Gruppo.

- **Cultura del caffè: raccontare chi siamo attraverso il sapere:** il museo **MUMAC** ha accolto oltre 6.100 visitatori e **MUMAC Academy** ha formato più di 3.900 professionisti nel corso dell'anno. Diffondere la cultura del caffè, in Cimbali Group, rappresenta il nostro modo di restituire al settore parte del sapere che abbiamo costruito in oltre un secolo di storia, e di alimentare una comunità di professionisti consapevoli e appassionati.

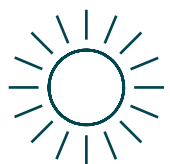
Questi risultati tracciano la strada di un impegno che prosegue nel 2026. Un percorso in cui il contributo e l'iniziativa di ognuno rendono Cimbali Group una realtà più solida, più responsabile, capace di crescere per il bene della propria generazione e di quelle future.

Grazie, intanto, di questo percorso e dell'impegno quotidiano e grazie ai nostri partner, per il continuo dialogo, ascolto e supporto.

Frédéric Thil

Managing Director Cimbali Group

Executive Summary



Una miscela che tutela il pianeta

- **Consumi energetici:** grazie all'installazione di pompe di calore e nastri radianti Cimbali Group SpA ha registrato una **riduzione del consumo di gas naturale del 6,7%** rispetto al 2024.
- **Mix energetico:** l'**81,4% dell'energia elettrica** totale utilizzata dal Gruppo proviene da fonti rinnovabili, di cui il 63% da acquisto con Garanzia d'Origine e il 18,4% da autoproduzione fotovoltaica.
- **Economia circolare:** si conferma la valutazione del ciclo di vita (LCA) per il monitoraggio degli impatti ambientali associati ai prodotti. L'attività, gestita da un team interno dedicato, supporta l'adozione di soluzioni sostenibili sin dalla progettazione dei nuovi prodotti.

Una miscela che promuove il benessere

- **Clima aziendale:** è stata avviata l'indagine **Great Place to Work®**, che ha portato alla certificazione di 5 filiali estere (Regno Unito, Germania, Svizzera, Spagna e Cina).
- **Iniziative sociali:** è stato organizzato il **MUMAC Summer Camp** per i figli dei dipendenti e la comunità locale.
- **Responsabilità nella filiera:** il monitoraggio ESG dei fornitori ha coperto il **68% del valore degli acquisti** (67 fornitori).

Una miscela che ispira integrità

- **Integrità nella gestione:** è proseguito il **programma di formazione** per la diffusione delle politiche di etica avviato nel 2024 e si conferma l'efficacia del **canale di segnalazione** per la prevenzione di illeciti e la tutela della trasparenza aziendale.
- **Governance e materialità:** il Gruppo ha aggiornato l'analisi di **doppia rilevanza** integrando l'attività di mappatura dei portatori di interesse e identificando nuovi temi materiali, tra cui la **salute e sicurezza** della propria forza lavoro e la **sicurezza informatica**.

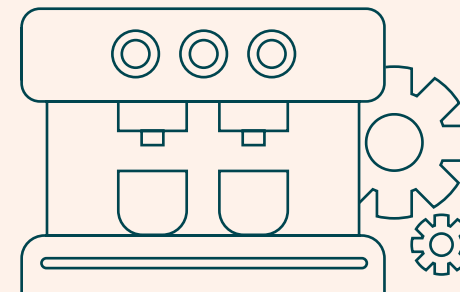
Una miscela che diffonde cultura

- **Riconoscimento museale:** nel corso del 2025 il **MUMAC** è stato ufficialmente riconosciuto come **Museo d'impresa** da Regione Lombardia, consolidando il suo ruolo di ambasciatore della cultura industriale e del Made in Italy.
- **Divulgazione e Academy:** attraverso la **MUMAC Academy** sono state formate oltre **3.900 persone**, promuovendo una cultura del caffè consapevole e favorendo una maggiore sensibilizzazione verso l'uso sostenibile delle risorse.



Informazioni generali

Criteri per la redazione



Criteri generali per la redazione

Questo documento rappresenta il secondo esercizio di Rendicontazione di Sostenibilità di Cimbali Group, orientato verso un progressivo allineamento ai requisiti previsti dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

I contenuti del documento sono stati predisposti facendo riferimento agli ESRS sviluppati dall'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG) nel 2023 e adottati dall'Unione Europea nell'ambito della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, che costituiscono, allo stato attuale, il quadro normativo di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità.

La CSRD è stata recepita in Italia dal **Decreto legislativo 125/2024**, modificato successivamente dalla Legge 8 agosto 2025 n. 118. Nonostante le recenti disposizioni il Gruppo non risulti chiamato a adempiere all'obbligo di rendicontazione per l'esercizio 2025, Cimbali Group ha deciso di proseguire il percorso già avviato nel 2024 volto al progressivo allineamento alle previsioni degli ESRS, con l'obiettivo di incrementare il livello di compliance agli Standard e garantire una sempre maggiore trasparenza e robustezza dei dati forniti, anche affinando il proprio processo di raccolta dati.

Nel corso della predisposizione del presente documento, il Gruppo ha inoltre tenuto conto, a titolo orientativo e prospettico, degli ESRS rivisti e pubblicati da EFRAG nel dicembre 2025, attualmente in versione provvisoria e non ancora definitivamente adottata, al fine di anticipare le principali evoluzioni del quadro regolamentare e favorire una graduale convergenza verso i futuri requisiti di rendicontazione, in un'ottica di miglioramento continuo.

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 a tutti i portatori di interesse 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 dei temi materiali e degli impatti, rischi e opportunità sono indicate nel documento, attraverso note dedicate.

Rispetto alle informazioni presentate nella Rendicontazione di Sostenibilità 2024, si segnala una modifica del perimetro dovuta alla chiusura della società Casadio HBS Srl, avvenuta a novembre 2025, nell'ambito di una fusione con la società Ciden Srl.

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.

Inoltre, il Gruppo non si è avvalso dell'esenzione dalla comunicazione di informazioni relative agli sviluppi imminenti o alle questioni oggetto di negoziazione.

Informativa in relazione a circostanze specifiche

Si segnala che 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.

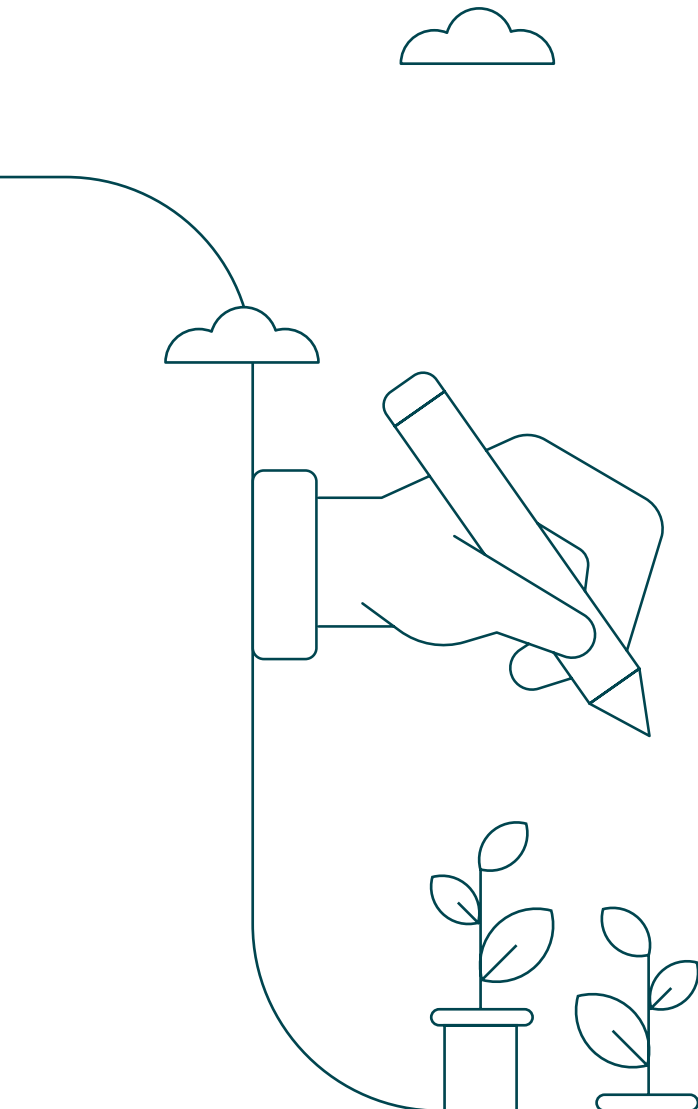
L'**informativa su politiche, azioni, metriche e obiettivi** è fornita nei pertinenti ESRS tematici ed è articolata in modo da rappresentare il livello di gestione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti dell'impresa, evidenziando, ove applicabile, i soli aspetti specifici delle tematiche per i quali tali elementi sono stati definiti.

Nello specifico, si segnala che:

→ Le **politiche** aziendali vengono periodicamente riviste per mantenere la loro rilevanza ed efficacia. 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;

→ Le **metriche** vengono accompagnate da informazioni di contesto e, ove rilevanti, dai cambiamenti significativi rispetto ai periodi di rendicontazione precedenti. Laddove disponibili, i dati vengono inoltre presentati su tre anni consecutivi, per garantire la comparabilità delle informazioni nel tempo;

→ Gli **obiettivi** identificati dall'azienda non sono riportati in specifici paragrafi, ma vengono presentati in modo coerente e contestualizzato lungo tutto il testo dell'informativa, in relazione agli IRO identificati. Inoltre, si segnala che il Gruppo non ha ancora definito obiettivi specifici per tutte le tematiche e che, in relazione alle normative di riferimento, sta attualmente lavorando alla loro definizione, 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 le proprie performance di sostenibilità e rafforzare la tracciabilità del proprio percorso.



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 basa su regole condivise che guidano le strategie e le attività dell'azienda. Questo garantisce coerenza tra ciò che si decide e ciò che si fa, tenendo conto di rischi e opportunità. La cultura aziendale è diffusa a tutti i livelli e le competenze delle persone sono valorizzate, aumentando la consapevolezza del ruolo 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 da sette membri: il Presidente, due Amministratori Delegati e quattro Consiglieri. La percentuale di genere femminile è del 29%, come anche la percentuale di consiglieri indipendenti.

Nome	2025	2024	2023
Percentuale di donne all'interno del CdA	29%	29%	33%

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di guidare l'azienda e definire le principali linee strategiche, incluse quelle legate alla sostenibilità. In particolare, il CdA stabi-

lisce gli indirizzi strategici e di gestione del Gruppo, monitora l'andamento delle attività ordinarie ed i cambiamenti più rilevanti nel mercato.

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 i portatori di interesse, garantendo una gestione ottimale del Gruppo grazie all'imparzialità del Presidente del CdA.

Vista la centralità di questo ruolo, la carica di Presidente del CdA 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	29/05/2025	3 anni	-
Federico Carlo Alessandro Cimbali	>50	M	Amministratore Delegato	Esecutivo	Non indipendente	29/05/2025	3 anni	-
Fabrizia Cimbali	<50	F	Amministratore Delegato	Esecutivo	Non indipendente	29/05/2025	3 anni	Presidente Comitato Endoconsiliare Etica & Governance della sostenibilità
Guido De Vivo	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Indipendente	29/05/2025	3 anni	-
Valentina Orena	>50	F	Consigliere	Non Esecutivo	Non indipendente	29/05/2025	3 anni	Membro del Comitato Endoconsiliare Etica e Governance della Sostenibilità
Fabio Enzo Fenzi	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Non indipendente	29/05/2025	3 anni	-
Paolo Morosetti	>50	M	Consigliere	Non Esecutivo	Indipendente	29/05/2025	3 anni	-

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di vigilare sull'amministrazione del Gruppo, 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 CdA e del Collegio Sindacale sono stati coinvolti in un percorso di formazione in materia di sostenibilità, che è proseguito nel corso del 2025 al fine di garantire una corretta supervisione e valutazione delle attività che stanno coinvolgendo il Gruppo in questo ambito.

Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Cimbali 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.

Comitato Endoconsiliare Etica & Governance della Sostenibilità

Istituzione, Composizione e Regolamentazione

Nel corso del 2024, il CdA di Cimbali Group SpA. ha deliberato l'istituzione del Comitato endoconsiliare "Etica & Governance della Sostenibilità". Tale organo è stato creato per garantire un presidio strategico e un coinvolgimento attivo del vertice aziendale sulle tematiche di sostenibilità.

Il Comitato è composto da due membri del CdA, nominati con delibera consiliare del 29 maggio 2025. Il funzionamento, le competenze e le responsabilità del Comitato sono disciplinati dal "Regolamento del Comitato Etica & Governance della Sostenibilità", approvato dal CdA in data 17 settembre 2024.

Funzioni e Responsabilità

Il Comitato svolge un ruolo di natura istruttoria, propositiva e consultiva a supporto del CdA. La sua attività si

esplica ogni qual volta l'organo amministrativo è chiamato ad assumere decisioni o a compiere valutazioni che attengono all'integrazione dei principi di sostenibilità nelle strategie e nell'operatività aziendale, nonché nell'interazione con i portatori di interesse.

Le principali responsabilità attribuite al Comitato nel corso dell'anno 2025 hanno incluso:

- Analisi di doppia rilevanza: coinvolgimento nella revisione degli impatti, rischi ed opportunità identificati come rilevanti, verificando la coerenza e l'allineamento con la strategia aziendale, fornendo al Consiglio elementi utili per le decisioni in materia di sostenibilità;
- Piano di sostenibilità: verifica dello stato di avanzamento del piano di sostenibilità, supportando il Consiglio nella valutazione di strategie e azioni con impatti ambientali, sociali e di governance;
- Reporting di Sostenibilità: esamina in via preventiva la rendicontazione di sostenibilità presentata annualmente al Consiglio come informativa;
- Funzione Consultiva: fornisce pareri su specifiche questioni in materia di sostenibilità, su richiesta del Consiglio

Il Comitato segue inoltre l'evoluzione del quadro normativo e il percorso di sostenibilità del Gruppo, valutando e condividendo con il CdA gli sviluppi strategici e i progressi, al fine di fornire elementi utili alle decisioni di competenza dell'organo amministrativo.

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il Gruppo si impegna a garantire che la rendicontazione di sostenibilità risponda ai principi di 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.

Governance della rendicontazione di sostenibilità: 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 che 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.

Una funzione chiave è svolta dal **Sustainability Manager**, che coordina la pianificazione annuale della rendicontazione di sostenibilità, definendo le attività, il piano di coinvolgimento dei portatori di interesse e supervisionando l'intero processo.

Processo: principali rischi, sfide e strategie di supporto

Nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità, il Gruppo è consapevole che il processo può essere esposto a diversi fattori di rischio. Tra questi rientrano la possibile **incompletezza o mancanza di integrità dei dati** raccolti e l'**accuratezza dei risultati** derivanti dall'utilizzo di stime e assunzioni metodologiche. Ulteriori criticità possono riguardare la **disponibilità e l'affidabilità delle informazioni lungo la catena del valore**, sia a monte sia a valle, anche in funzione del grado di maturità dei soggetti coinvolti. Inoltre, 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 gestione delle tempistiche di raccolta, validazione e consolidamento delle informazioni.

Per affrontare 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 verifica 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

Strategia, modello aziendale e catena del valore

Cimbali Group opera nel settore manifatturiero per la fabbricazione di macchine per l'industria delle bevande (codice NACE 2893), ambito caratterizzato da specifici impatti, rischi e opportunità legati alle attività di approvvigionamento, di progettazione, produzione e commercializzazione, di cui si è tenuto conto nell'analisi di doppia rilevanza.

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 tre stabilimenti produttivi in Italia e uno negli Stati Uniti.

L'anima dell'attività produttiva del Gruppo si concentra in Italia, nei due stabilimenti di Binasco (Milano) 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 terzo 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 macine 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 vengono progettati con una forte attenzione alla riduzione dei consumi energetici, 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.

Nel 2025 sono stati presentati due nuovi prodotti:

→ **LaCimbali Supera** è la nuova piattaforma modulare di macchine superautomatiche che unisce tecnologia, design e interazione per offrire un'esperienza di consumo personalizzata e coinvolgente. Progettata e costruita in Italia, si adatta a diversi contesti – dai QSR all'hotellerie, dalle coffee chain ai convenience store,

fino alle petrol station – interpretando e amplificando i valori del brand. Flessibile ed evolutiva, combina automazione e qualità artigianale, garantendo semplicità d'uso e risultati professionali anche in modalità self-service;

→ **Ermes Dual** è il nuovo macinadosatore progettato a doppio utilizzo progettato per rispondere alle esigenze di baristi professionisti contemporanei in cerca di qualità, funzionalità, precisione e versatilità. Il macinadosatore permette di passare con facilità dalla macinatura per espresso a quella per caffè filtro con precisione grazie al sistema di rilevamento distanza tra le macine.

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.

LA CIMBALI

FAEMA



keber

SLAYER

CASADIO

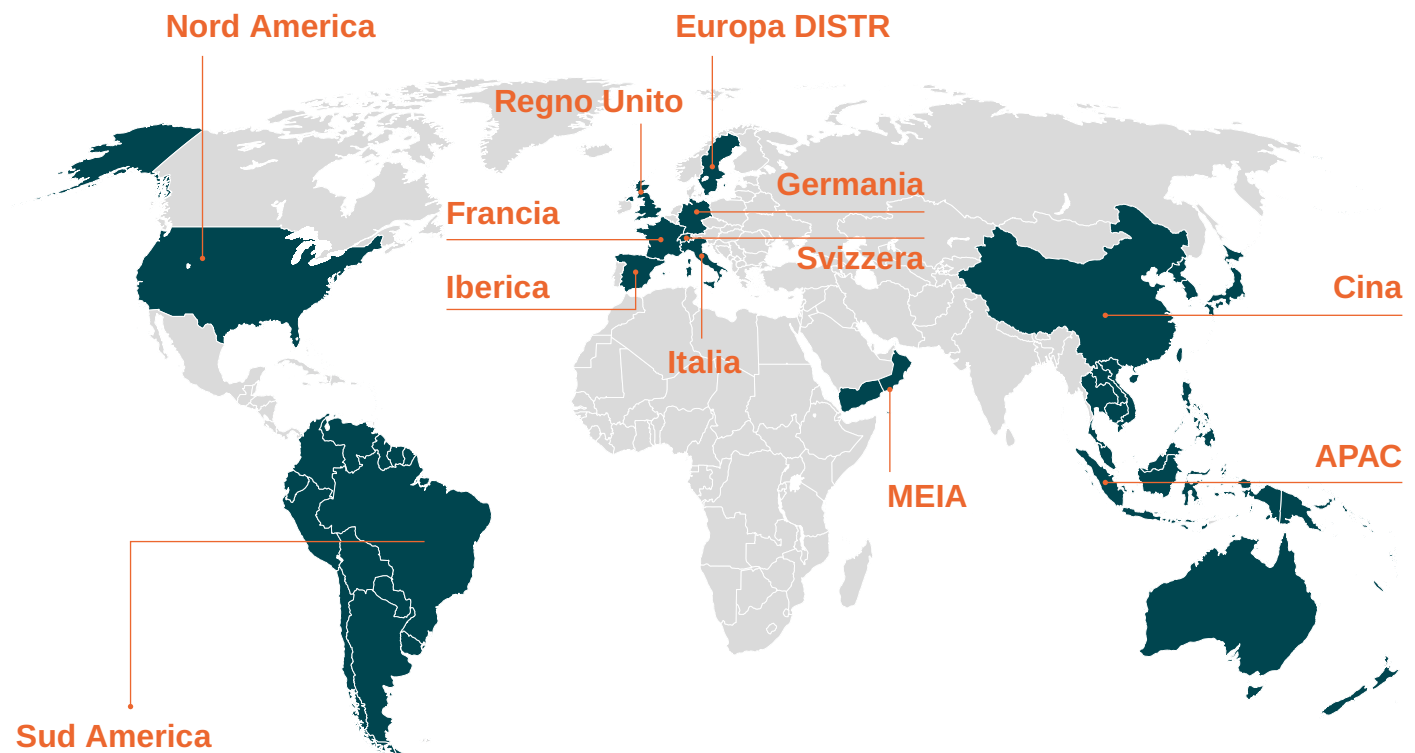
Modello di business

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 quattro 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 16% del fatturato consolidato, mentre il resto del mondo incide per l'84%, supportata da 13 filiali e oltre 700 distributori.

In linea con il trend di mercato, il comparto delle macchine tradizionali rappresenta la quota di maggioranza del fatturato 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 a lato sono rappresentati i principali mercati serviti da Cimbali Group.



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

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 principalmente 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 i portatori di interesse lungo tutta la sua catena del valore, riconoscendo l'importanza di costruire relazioni solide e trasparenti per generare valore a lungo termine.

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.



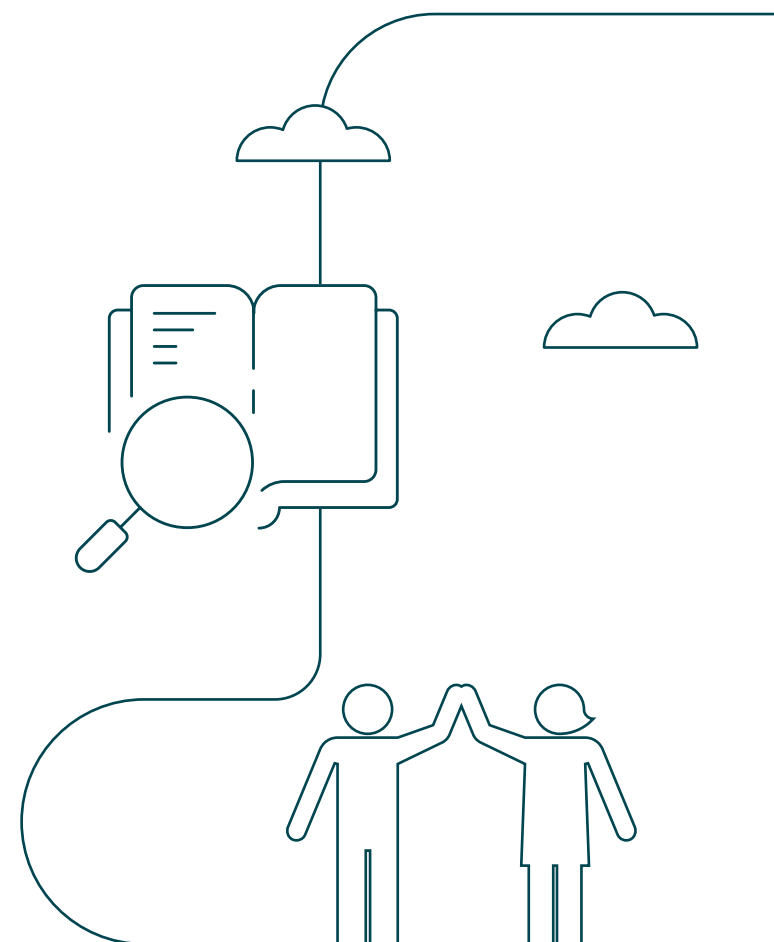
Coinvolgimento dei portatori di interesse impattati

Al fine di comprendere e gestire in modo strutturato le relazioni con i propri portatori di interesse, l'azienda ha adottato un approccio sistematico al **coinvolgimento dei portatori di interesse impattati**, intesi come quei soggetti che possono subire impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, derivanti dalle attività dell'impresa lungo l'intera catena del valore.

In via preliminare, Cimballi Group ha identificato e mappato tutti i portatori di interesse impattati valutando, per ciascun soggetto, il **livello di potere e influenza** esercitato sulle decisioni e sulle attività dell'organizzazione e il **livello di interesse**, inteso come grado di coinvolgimento o importanza attribuiti all'organizzazione.

Questa analisi ha consentito di classificare i portatori di interesse in quattro categorie, al fine di definire modalità di coinvolgimento differenziate, coerenti con il livello di rilevanza di ciascun gruppo:

- **Soggetti da coinvolgere proattivamente e in modo continuativo**, per comprenderne le esigenze e gestirne attivamente le aspettative;
- **Soggetti da mantenere soddisfatti**, attraverso attività regolari di monitoraggio e comunicazione con l'obiettivo di mitigare potenziali rischi e assicurare che i loro interessi siano considerati;
- **Soggetti verso cui mostrare considerazione**, da tenere informati e da coinvolgere su tematiche rilevanti, offrendo opportunità di contributo su aree a basso rischio e valorizzandone il potenziale ruolo di *ambassador* a supporto della reputazione dell'azienda;
- **Soggetti da monitorare e informare**, per i quali è previsto un livello di coinvolgimento più limitato e una comunicazione di base, focalizzata principalmente sulla condivisione degli sviluppi più rilevanti.



La tabella seguente presenta una **sintesi delle principali attività di coinvolgimento dei portatori di interesse impattati**, evidenziando per ciascun gruppo le modalità adottate, la frequenza, il livello di coinvolgimento e le finalità del dialogo:

Portatori di interesse	Matrice potere-influenza	Modalità coinvolgimento	Frequenza coinvolgimento	Livello di coinvolgimento	Finalità coinvolgimento	
Clienti e consumatori	Grandi clienti Distributori	Coinvolgimento proattivo Mostrare considerazione	Fiere	Ad hoc / quando necessario	Informare	Presentare novità e generare opportunità commerciali
			Meeting update e convention on-site	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Mantenere e sviluppare relazioni
			Convention off-site	Semestrale	Coinvolgere	Mantenere e sviluppare relazioni
			Questionari di ascolto	Ad hoc / quando necessario	Consultare	Raccogliere feedback ed orientare decisioni ed investimenti aziendali
			Sito web e social media	Mensile	Informare	Informare, comunicare novità, e rafforzare i brand
			Newsletter (es. comunicazione report sostenibilità)	Trimestrale	Informare	Informare, comunicare novità, e rafforzare i brand
	Utilizzatori finali Consumatori finali Coffee lover (coffee community)	Mantere soddisfatti	Formazione attraverso MUMAC Academy (approfondimento pag. 79-80)	Mensile	Informare	Formare sui prodotti e la cultura caffè
			Fiere	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Costruire interesse e relazioni
			Eventi specifici (es. sponsorizzazioni)	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Costruire interesse e relazioni
			Formazione attraverso MUMAC Academy (approfondimento pag. 79-80)	Mensile	Coinvolgere	Diffondere conoscenza e costruire relazioni
		Eventi culturali attraverso MUMAC (es. aperture al pubblico e talk/convegni) (approfondimento pag. 77-78)	Mensile	Coinvolgere	Costruire interesse e relazione	

Portatori di interesse		Matrice potere-influenza	Modalità coinvolgimento	Frequenza coinvolgimento	Livello di coinvolgimento	Finalità coinvolgimento
Fornitori	Fornitori	Coinvolgimento proattivo Mostrare considerazione	Codice di condotta (approfondimento pag. 61-62)	Ad hoc / quando necessario	Informare	Comunicare gli standard minimi e assicurarsi il rispetto tramite la sottoscrizione del documento
			Incontri periodici con il team acquisti e qualità	Semestrale	Trattare / Negoziare	Definire accordi commerciali e modalità operative di collaborazione
			Fiere	Ad hoc / quando necessario	Co-progettare	Esplorare nuove tecnologie ed opportunità e svolgere attività di scouting
			Audit	Ad hoc / quando necessario	Monitorare	Monitorare il processo produttivo, le capacità e gli standard qualitativi, oltre a risolvere eventuali criticità di fornitura
			Questionario di autovalutazione (Synesgy) e richieste specifiche ESG (approfondimento pag. 62-63)	Annuale	Consultare	Comprendere la maturità dei fornitori sulle tematiche ESG
			Newsletter (es. comunicazione report sostenibilità)	Ad hoc / quando necessario	Informare	Informare e comunicare novità
Forza lavoro propria	Top Management	Coinvolgimento proattivo	Riunione periodiche strategiche	Settimanale	Collaborare	Allineare gli obiettivi, prendere decisioni strategiche e monitorare le performance aziendali
	Management	Mostrare considerazione	Riunioni periodiche	Mensile	Consultare	Garantire coerenza tra strategia e operatività
	Rappresentanti dei lavoratori	Mostrare considerazione	Incontri periodici con funzione People&Organization	Settimanale	Trattare / Negoziare	Garantire allineamento e gestione degli accordi
			Incontri territoriali con delegato sindacale	Ad hoc / quando necessario	Trattare / Negoziare	Assicurare confronto e chiusura accordi
	Gruppo di lavoro sostenibilità	Mostrare considerazione	Riunioni periodiche comitati Catena del Valore e Persone&Cultura (approfondimento pag. 14)	Trimestrale	Collaborare	Guidare il piano di sostenibilità
			Riunione periodiche operative	Ad hoc / quando necessario	Co-progettare	Tradurre il piano di sostenibilità attraverso azioni specifiche

Portatori di interesse	Matrice potere-influenza	Modalità coinvolgimento	Frequenza coinvolgimento	Livello di coinvolgimento	Finalità coinvolgimento	
Forza lavoro propria	Altri dipendenti	Mostrare considerazione	Codice etico e People Policy (approfondimento pag. 52-53)	Ad hoc / quando necessario	Informare	Informare sui valori aziendali e promuovere comportamenti corretti e responsabilità
			Questionari di ascolto (es. indagine di clima) (approfondimento pag. 54)	Annuale	Coinvolgere	Misurare la percezione dei dipendenti e migliorare il clima aziendale
			Townhall informativo	Semestrale	Coinvolgere	Informare su novità, strategie aziendali e risultati, favorendo domande, partecipazione e dialogo
			Iniziative a supporto welfare (es. Summer Camp) (approfondimento pag. 55)	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Migliorare qualità vita-lavoro e motivazione dei dipendenti
			Newsletter (es. comunicazione report sostenibilità)	Ad hoc / quando necessario	Informare	Informare e comunicare novità
			Newsletter per invito ad eventi (es. eventi MUMAC)	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Coinvolgere e creare senso di appartenenza aziendale
			Formazione attraverso MUMAC Academy (approfondimento pag. 79-80)	Mensile	Coinvolgere	Formare sui prodotti e la cultura caffè e rafforzare la cultura aziendale
			Formazione per addetti quadre emergenza antincendio e primo soccorso (candidature volontarie)	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Formare volontari per gestione sicura delle emergenze aziendali
			Formazione per ambassador eventi ed attività MUMAC ed Academy (candidature volontarie)	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Formare volontari per rappresentare l'azienda, favorendo partecipazione e senso di appartenenza
	Nuovi assunti	Mostrare considerazione	Onboarding (welcome in Cimbali)	Ad hoc / quando necessario	Informare	Favorire integrazione, comprensione della cultura aziendale e conoscenza delle diverse funzioni aziendali
	Potenziali nuovi dipendenti e future generazioni	Monitorare	Career day e visite off-site presso scuole e università	Ad hoc / quando necessario	Informare	Far conoscere l'azienda, presentare opportunità professionali e formative ed attrarre talenti
			Company visit e project work	Ad hoc / quando necessario	Co-progettare	Far conoscere l'azienda e rafforzare l'employer branding
			Laboratori formativi e visite al MUMAC per scuole del territorio	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Coinvolgere scuole locali rafforzando il legame tra azienda ed il territorio

Portatori di interesse		Matrice potere-influenza	Modalità coinvolgimento	Frequenza coinvolgimento	Livello di coinvolgimento	Finalità coinvolgimento
Organi di governance	Consiglio di Amministrazione	Coinvolgimento proattivo	Riunioni periodiche	Ad hoc / quando necessario	Consultare	Definire strategie aziendali, approvare decisioni chiave, monitorare performance e garantire governance
	Comitato Etica&Governance sostenibilità	Coinvolgimento proattivo	Riunioni periodiche (approfondimento pag. 13)	Ad hoc / quando necessario	Consultare	Esprimere pareri sugli indirizzi e gli obiettivi di sostenibilità
Comunità locale		Mostrare considerazione	Iniziative di supporto sociale, culturale e sportive (es. sponsorizzazioni a livello territoriale)	Ad hoc / quando necessario	Collaborare	Sostenere sviluppo sociale, culturale e sportivo del territorio, rafforzando relazioni positive e reputazione aziendale
Partner di collaborazione	Associazioni di categoria (es. Assolombarda - ANIMA)	Monitorare	Tavoli e comitati di settore	Mensile	Collaborare	Portare le posizioni dell'azienda per influire sul mercato
	Istituzioni culturali (es. FAI - Scala...)	Mostrare considerazione	Eventi, tavoli di lavoro, iniziative culturali congiunte e supporto a progetti culturali strategici	Ad hoc / quando necessario	Collaborare	Promuovere la cultura, rafforzare a reputazione aziendale e creare valore condiviso
	Scuole e Università	Coinvolgimento proattivo	Progetti di ricerca	Ad hoc / quando necessario	Collaborare	Promuovere innovazione, apprendimento e collaborazione accademica
Media	Magazine e giornalisti di settore	Mantere soddisfatti	Conferenze stampa, media relation ed inviti ad eventi ed iniziative	Ad hoc / quando necessario	Coinvolgere	Condividere informazioni, contenuti e novità e diffonder awareness
Enti finanziatori e banche		Mostrare considerazione	Riunioni di allineamento sulla gestione finanziaria	Trimestrale	Coinvolgere	Informare sulla gestione finanziaria e su possibili progetti di finanziamento, oltre ad identificare opportunità in ambito di finanza green
Pubblica Amministrazione		Mostrare considerazione	Incontri, tavoli di lavoro e consultazioni normative	Ad hoc / quando necessario	Collaborare	Promuovere dialogo istituzionale e collaborazione

Inoltre, si segnala che Cimbali Group ha implementato un canale dedicato alla raccolta e gestione delle segnalazioni relative a comportamenti, fatti e/o illeciti rilevanti. Il canale è accessibile a tutti i portatori di interesse e garantisce la piena riservatezza del segnalante, consentendo la comunicazione di informazioni riguardanti condotte o omissioni connesse al contesto lavorativo che possano compromettere l'integrità del Gruppo.

Per un maggiore dettaglio vedere paragrafo “Procedura Whistleblowing” (pag. 73).

Integrazione del coinvolgimento nei processi aziendali

Il coinvolgimento dei portatori di interesse impattati supporta i processi aziendali di identificazione, valutazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle attività dell'impresa. I risultati delle attività forniscono un **contributo rilevante ai processi decisionali interni**, inclusa la valutazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti per l'azienda.

Nel 2025, in particolare sono state condotte attività di coinvolgimento dirette finalizzate a supportare l'**analisi di doppia rilevanza**.

La prima attività ha avuto l'obiettivo di raccogliere informazioni riguardanti la **fluttuazione del prezzo del caffè**

verde in relazione al cambiamento climatico, al fine di valutare un possibile impatto indiretto sul business di Cimbali Group, derivante dal posticipo degli investimenti per l'acquisto di macchine per caffè e macinadosatori. Dopo un'analisi della letteratura scientifica sul tema, sono state condotte interviste di approfondimento con alcuni Area Manager, responsabili del mercato dei torrefattori, i quali hanno confermato la rilevanza dell'impatto individuato.

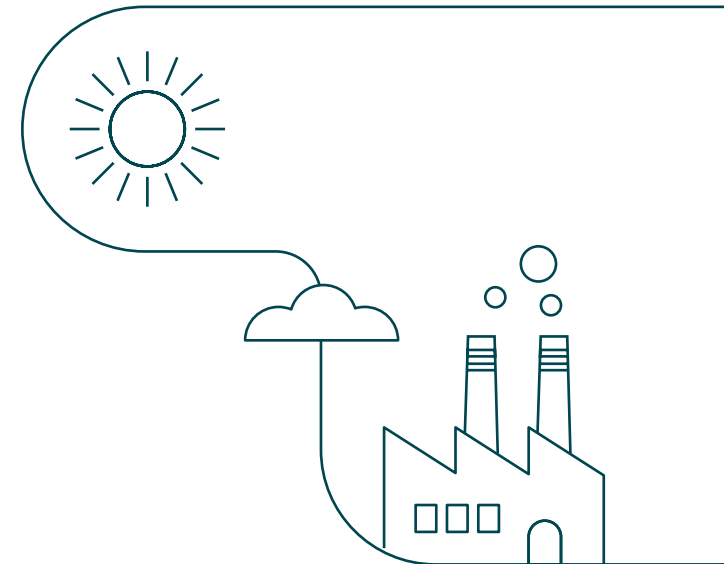
La seconda attività ha coinvolto un campione di distributori, rappresentativo di tutte le aree geografiche in cui Cimbali Group opera, con l'obiettivo di valutare come le tematiche ambientali – in particolare il **consumo energetico e l'economia circolare** – influenzino le scelte di

acquisto. L'analisi dei feedback raccolti ha permesso di identificare possibili opportunità di business legate a tali tematiche e di integrare le opinioni dei portatori di interesse nella definizione delle priorità strategiche dell'azienda.

Gli esiti dei coinvolgimenti sono stati presentati al Comitato Etica & Governance nel corso di una delle sue sessioni e successivamente condivisi con il CdA, integrandoli alla presentazione dei risultati dell'analisi di doppia rilevanza. È stato svolto un apposito approfondimento per garantire a tutti i membri una piena informazione sui processi che hanno portato a identificare le tematiche rilevanti.

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Le informazioni relative alle interazioni tra gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti e la strategia e il modello di business sono presentate sia nel paragrafo “Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa” (da pag.86), sia nei pertinenti ESRS tematici, che approfondiscono tali interazioni in relazione alle specifiche tematiche trattate.



Analisi di doppia rilevanza

Descrizione del 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 portatori di interessi e di strutturare adeguatamente i contenuti del presente documento per rispondere alle loro esigenze informative. A tal fine, ha intrapreso un **secondo esercizio 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 all'esercizio precedente, l'analisi è stata aggiornata e approfondita per riflettere in modo più accurato l'evoluzione del contesto aziendale e i cambiamenti intervenuti nello scenario esterno. La valutazione è stata quindi condotta facendo ricorso a **benchmark settoriali e al confronto con i principali concorrenti**, e basandosi su informazioni specifiche – preferibilmente quantitative – per ridurre al minimo possibili interpretazioni soggettive.

L'analisi ha considerato tanto gli impatti diretti derivanti dalle attività, dai prodotti e dai servizi forniti dall'azienda, quanto quelli indiretti generati in collaborazione con terzi. Inoltre, l'orizzonte temporale ha incluso, oltre al breve periodo, anche le prospettive di medio e lungo termine, e

sono state integrate nel processo le **preoccupazioni dei portatori di interessi**, compresi quelli silenti, come ad esempio gli ecosistemi naturali.

Con riferimento alla Direttiva EU 2022/2464 sulla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), l'analisi ha considerato 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.

Il processo di identificazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) è stato condotto attraverso una serie di attività sviluppate in modo sequenziale, così da assicurare che la definizione degli IRO riflettesse in modo accurato sia le dinamiche aziendali sia i cambiamenti avvenuti nel contesto esterno:

→ Analisi del contesto

È stata effettuata un'**analisi del contesto lungo l'intera catena del valore**, con particolare attenzione ai cambiamenti interni ed esterni avvenuti durante

l'anno e al loro possibile impatto sulle tematiche di sostenibilità;

→ Identificazione degli IRO attuali e potenziali

L'attività si è articolata in due fasi successive. La prima ha previsto **interviste con gli esperti interni** per raccogliere evidenze sugli IRO già identificati l'anno precedente, individuare nuovi IRO emersi in seguito ai cambiamenti intercorsi e valutare l'eventuale necessità di ulteriori approfondimenti tramite iniziative di coinvolgimento dei portatori di interesse. Questa fase ha portato alla riformulazione di alcuni IRO, all'identificazione di nuovi IRO e alla determinazione di attività di coinvolgimento dei portatori di interesse. Per un maggiore dettaglio vedere paragrafo "Integrazione del coinvolgimento nei processi aziendali" (pag. 24).

La seconda fase ha previsto **interviste di approfondimento con i responsabili aziendali**, finalizzate a formulare raccomandazioni conclusive sulla base delle evidenze raccolte e i risultati delle attività di coinvolgimento dei portatori di interesse, al fine di definire la lista completa degli IRO (**IRO long list**) da sottoporre alla valutazione finale.

→ Valutazione degli IRO da parte del Top Management

La lista consolidata degli IRO è stata presentata al Top Management nell'ambito di un workshop dedicato e successivamente è stato chiesto loro di compilare 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.

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. La soglia è stata definita tenendo conto delle valutazioni del Top Management e della distribuzione degli IRO nelle matrici ed è stata applicata in modo uniforme a impatti, rischi e opportunità, individuandola nelle classi di significatività medio-alta e alta, così da garantire un approccio metodologico omogeneo e comparabile nella determinazione delle tematiche materiali.

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**).

Al termine del processo, è stata svolta un'ulteriore attività di verifica volta a valutare la corrispondenza degli IRO rilevanti con i temi e i sotto-temi riportati nel requisito di applicazione n. 16 dell'ESRS 1, al fine di assicurare l'allineamento con il quadro normativo di riferimento e garantire la completezza dell'analisi rispetto alle aree tematiche considerate dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). Parallelamente, gli IRO sono stati ricondotti anche ai temi definiti a livello di Gruppo.



A seguito dell'analisi di doppia rilevanza, il Gruppo ha individuato i seguenti impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti:

Area strategica	ESRS	Sottotema	Temi Cimbali Group	Tipologia IRO	Versione breve IRO	Descrizione IRO	Orizzonte temporale	Catena del valore
Sostenibilità della catena del valore	E1 – cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici - Energia	Decarbonizzazione dei prodotti, servizi e della catena del valore	Impatto negativo attuale	Emissioni di gas a effetto serra	Contributo al cambiamento climatico attraverso la produzione di emissioni in atmosfera a causa delle attività dell'azienda lungo l'intera catena del valore.	Br/Me/Lu	A monte / Op. proprie / A valle
				Rischio	Volatilità consumi e qualità caffè e domanda prodotti Cimbali Group	ContraZIONE del business, a causa del posticipo o cancellazione degli investimenti per acquistare macchine per il caffè e macinadosatori, come conseguenza della fluttuazione del prezzo del caffè verde per effetto del cambiamento climatico	Me/Lu	Op. proprie
				Opportunità	Efficienza energetica macchine	Mantenimento e aumento dell'attrattività verso clienti maggiormente sensibili al tema del consumo energetico, con conseguente aumento del fatturato, grazie alla vendita di macchine per caffè che comportano un consumo energetico inferiore rispetto ad altre presenti sul mercato	Br/Me/Lu	A valle
				Rischio	Piano decarbonizzazione	Perdita di opportunità di business e competitività derivante da un insufficiente allineamento con le aspettative dei clienti in materia di decarbonizzazione	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Opportunità	Efficienza energetica sedi e siti	Riduzione dei costi energetici interni grazie all'efficientamento energetico di sedi e siti e/o il miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Impatto positivo potenziale	Riduzione materie prime vergini	Riduzione dell'uso di materie prime vergini grazie all'impiego di materiali riciclati nella progettazione delle macchine per caffè e macinadosatori, inclusi gli imballaggi	Br/Me/Lu	A monte
	E5 – uso delle risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse - Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi - Rifiuti	Economia circolare	Impatto positivo potenziale	Ottimizzazione fine vita	Ottimizzazione del fine vita delle macchine per caffè e dei macinadosatori attraverso la scelta di materiali riciclabili e l'adozione di soluzioni progettuali che ne facilitano il disassemblaggio	Br/Me/Lu	A valle

Area strategica	ESRS	Sottotema	Temi Cimbalì Group	Tipologia IRO	Versione breve IRO	Descrizione IRO	Orizzonte temporale	Catena del valore
Sostenibilità della catena del valore	E5 – uso delle risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse - Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi - Rifiuti	Economia circolare	Rischio	Compliance normativa in materia di economia circolare	Aumento dei costi relativi alla compliance normativa in materia di economia circolare	Me/Lu	Op. proprie
				Opportunità	Progettazione prodotti riparabili e servizi di manutenzione programmata	Mantenimento e aumento dell'attrattività, con conseguente aumento del fatturato, per scelte di progettazione in ottica di economia circolare che in ultimo agevolano la manutenzione programmata, la riparabilità e il ricondizionamento delle macchine per caffè	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Opportunità	Progettazione orientata all'ecodesign	Opportunità di differenziazione e posizionamento competitivo, con conseguente aumento del fatturato, attraverso l'implementazione di metodologie di valutazione del ciclo di vita di componenti e prodotti e l'allineamento ai requisiti di ecodesign	Br/Me	Op. proprie
			Gestione responsabile rifiuti	Opportunità	Gestione responsabile rifiuti	Riduzione dei costi per la gestione dei rifiuti resa possibile dalla diminuzione della quantità di rifiuti prodotti a seguito di scelte di approvvigionamento e gestione orientate alla minimizzazione degli scarti	Br/Me	Op. proprie
	S2 – lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro - Parità di trattamento e di opportunità per tutti - Salute e sicurezza - Altri diritti connessi al lavoro	Catena di fornitura etica	Rischio	Mancata conformità Codice di Condotta	Rischio reputazionale e di continuità del business, con conseguente perdita di fatturato, legato a pratiche non socialmente responsabili da parte dei fornitori, non in conformità con i principi etici previsti dal Codice di Condotta adottato da Cimbalì Group	Br/Me/Lu	A monte
	S4 – consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Centralità del cliente: Protezione della sicurezza e salute dei clienti	Rischio	Compliance normativa prodotti in materia di qualità e sicurezza	Aumento dei costi relativi alla compliance normativa in materia di qualità e sicurezza di prodotto (es. Norme alimentari - PFAS)	Br/Me	Op. proprie

Area strategica	ESRS	Sottotema	Temi Cimbali Group	Tipologia IRO	Versione breve IRO	Descrizione IRO	Orizzonte temporale	Catena del valore
Persone Cimbali Group & Cultura	S1 – forza lavoro propria	Condizioni di lavoro - Parità di trattamento e di opportunità per tutti – Salute e sicurezza - Altri diritti connessi al lavoro	Centralità delle nostre persone	Impatto positivo attuale	Inclusione & diversità	Creazione e diffusione di una cultura dell'inclusione e dell'inclusività, nel pieno rispetto delle differenze di genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità od altre caratteristiche personali	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Impatto positivo attuale	Leadership diversificata	Maggiore capacità di innovazione, creatività, comprensione degli stakeholder, capacità di innovazione, resilienza ed adattabilità ai cambiamenti grazie alla diversità di prospettive ed approcci che una leadership diversificata (ad es. per genere, età, provenienza e competenze ecc.) può apportare	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Impatto positivo attuale	Benessere e flessibilità lavorativa	Benessere psico-fisico e soddisfazione della forza lavoro propria derivante dalla possibilità di conciliare i doveri lavorativi e le responsabilità familiari, da un'adeguata offerta di flessibilità (tempo e luogo di lavoro) e da un ambiente di lavoro sicuro, sano, accessibile e inclusivo	Br/Me/Lu	Op. proprie
				Opportunità	Attrattività forza lavoro propria	Mantenimento e aumento dell'attrattività aziendale, come conseguenza di processi di selezione trasparenti, equi e inclusivi e un ambiente di lavoro che promuove la diversità e il benessere psico-fisico delle persone	Br/Me/Lu	Op. proprie
			Salute e sicurezza	Impatto negativo potenziale	Salute e sicurezza forza lavoro propria	Infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro derivante dall'esposizione da rischi intrinseci dovuti alla natura delle attività aziendali	Br/Me/Lu	Op. proprie
	Entità specifica	N.A.	Diffusione della cultura	Impatto positivo attuale	Diffusione cultura del caffè	Impatto culturale e sociale di MUMAC sul territorio e le comunità a livello locale, provinciale, regionale, nazionale e internazionale	Br/Me/Lu	A monte/ Op. proprie/ A valle
				Impatto positivo attuale	Responsabilità culturale e sociale	Diffusione della conoscenza della storia e dell'evoluzione delle macchine per caffè e della cultura del caffè tramite le attività di MUMAC e MUMAC Academy	Br/Me/Lu	A monte/ Op. proprie/ A valle

Area strategica	ESRS	Sottotema	Temi Cimballi Group	Tipologia IRO	Versione breve IRO	Descrizione IRO	Orizzonte temporale	Catena del valore
Persone Cimballi Group & Cultura	Entità specifica	N.A.	Diffusione della cultura	Opportunità	Formazione MUMAC Academy	Miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale come sostenibile, distinguendola nel settore, con conseguenza aumento del fatturato, 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	Br/Me/Lu	Op. proprie
	Entità specifiche	N.A.	Sicurezza informatica	Rischio	Sicurezza informatica	Rischio di continuità del business derivante da potenziali attacchi informatici ai sistemi informatici e di rete del Gruppo	Br	Op. proprie
Etica e Governance della Sostenibilità	G1 – condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Integrità nella condotta di gestione aziendale	Impatto positivo attuale	Cultura etica e diritti umani	Diffusione di una consapevole e adeguata cultura dell'etica e dei diritti umani da parte di Cimballi Group verso i propri stakeholder (clienti, fornitori, altri business partner, pubblica amministrazione e istituzioni)	Br/Me/Lu	A monte/ Op. proprie/ A valle



Rispetto al precedente periodo di rendicontazione, l'analisi di rilevanza ha evidenziato alcune variazioni. In particolare, è emerso come rilevante il tema della **salute e sicurezza della forza lavoro propria**, espresso come impatto negativo potenziale. Tale tema è stato riconsiderato anche alla luce della sua rilevanza diffusa tra le società analizzate e dell'elevato interesse informativo per gli utilizzatori della rendicontazione, in quanto la sua eventuale omissione potrebbe influenzare le valutazioni e le decisioni dei portatori di interesse.

Coerentemente, la rendicontazione include una descrizione dei principali presidi e delle misure adottate per la gestione e la mitigazione di tale impatto. Al contrario, il rischio legato alla **corruzione attiva e passiva**, precedentemente considerato rilevante, è stato rivalutato come non rilevante a seguito dei presidi già in essere, in particolare delle attività di formazione dedicate, e dell'assenza di casi registrati.

Ciononostante, al fine di garantire un'informativa completa, il Gruppo fornirà informazioni supplementari in merito alle azioni implementate per prevenire e individuare asserzioni o episodi di corruzione attiva e passiva, nonché alle modalità di reazione e conduzione delle indagini, incluse le attività di formazione e le metriche associate.

Inoltre, è stato identificato un nuovo rischio specifico dell'organizzazione connesso a potenziali **attacchi informatici** ai sistemi informativi e di rete del Gruppo, la cui rilevanza è stata valutata tenendo conto dell'evoluzione del contesto normativo e regolamentare in materia.

Infine, sono state approfondite le riflessioni sui **costi di conformità normativa**: oltre ai rischi già considerati in

ambito di qualità e sicurezza di prodotto, è stato introdotto come rilevante anche un rischio legato alla conformità ai requisiti normativi in materia di economia circolare, al fine di mantenere un'attenzione costante sulle nuove disposizioni europee e sui relativi impatti potenziali per il Gruppo.

Si segnala che, a valle dell'analisi di doppia rilevanza e in considerazione del modello di business di Cimbali Group, in continuità con la rendicontazione 2024, non si è ritenuto necessario rendicontare le seguenti tematiche:

- **Inquinamento (ESRS E2)**, dovuto al processo produttivo, in quanto non si 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)**, in quanto non sono stati identificati impatti, rischi o opportunità relativi ai sottotemi identificati dallo standard. Tuttavia, l'impatto sul territorio è stato rendicontato all'interno delle informative specifiche per l'entità.

Inoltre, Cimbali Group ha deciso di integrare la rendicontazione facendo ricorso all'**informativa aggiuntiva specifica** con riferimento ai temi "**Diffusione della cultura del caffè**" e "**Sicurezza informatica**", attraverso cui poter rendicontare le attività di MUMAC e MUMAC Academy, oltre alle iniziative in ambito di protezione dei sistemi informatici. L'informativa riferita a questi temi 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.

Obblighi di informativa

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" (da pag. 86).



Una miscela che tutela Il pianeta



Decarbonizzazione, economia circolare, gestione responsabile dei rifiuti. Sono le parole chiave di un impegno che ci vede sempre più coinvolti in una riduzione dell'impatto delle nostre attività, a livello globale, sull'intera catena del valore.

Dall'efficientamento energetico dei nostri siti alla riduzione dei consumi dei nostri prodotti: tante iniziative concrete dove la tecnologia ci aiuta a utilizzare le risorse in modo più responsabile.

FOCUS 2025

1 team interno
dedicato alla valutazione
del ciclo di vita (LCA) di
tutti i prodotti

Allineamento alla nuova
normativa europea **EN**
50730 per la misurazione
dei consumi energetici delle
macchine per caffè

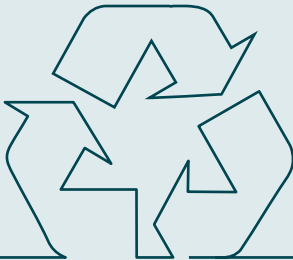
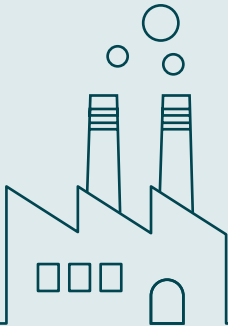
81,4% dell'energia elettrica
di Gruppo proviene da fonti
rinnovabili (100% in Italia)

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**

Emissioni di gas a effetto serra



Volatilità consumi e qualità caffè e domanda prodotti Cimballi Group



Efficienza energetica macchine



Piano di decarbonizzazione



Efficienza energetica sedi e siti



Orizzonte temporale

Breve Medio Lungo

Catena del valore

A monte Operazioni proprie A valle

Con riferimento ai cambiamenti climatici, l'analisi di doppia rilevanza ha consentito di identificare un impatto negativo attuale in termini di emissioni di gas a effetto serra lungo l'intera catena del valore, riconducibile alle proprie attività e ai processi a monte e a valle.

Al contempo, il Gruppo ha individuato un'opportunità connessa alla possibilità di mitigare tale impatto a livello interno attraverso interventi di efficientamento energetico delle proprie sedi e dei siti produttivi, finalizzati non solo alla ri-

duzione dei consumi energetici e delle emissioni associate, ma anche al contenimento dei costi operativi.

Inoltre, è stato valutato come rilevante anche un rischio indiretto connesso agli effetti del cambiamento climatico sul contesto di mercato. In particolare, la fluttuazione del prezzo del caffè, influenzata dagli eventi climatici estremi, potrebbe determinare una contrazione del business, incidendo sulle decisioni di investimento e sulla domanda di macchine per il caffè e macinadosatori.

Parallelamente, l'analisi ha evidenziato un'opportunità connessa allo sviluppo e alla commercializzazione di macchine caratterizzate da una maggiore efficienza energetica, elemento che può contribuire sia alla riduzione dell'impatto ambientale sia al rafforzamento della competitività del Gruppo da parte di clienti sempre più sensibili alle tematiche climatiche.

Strategia

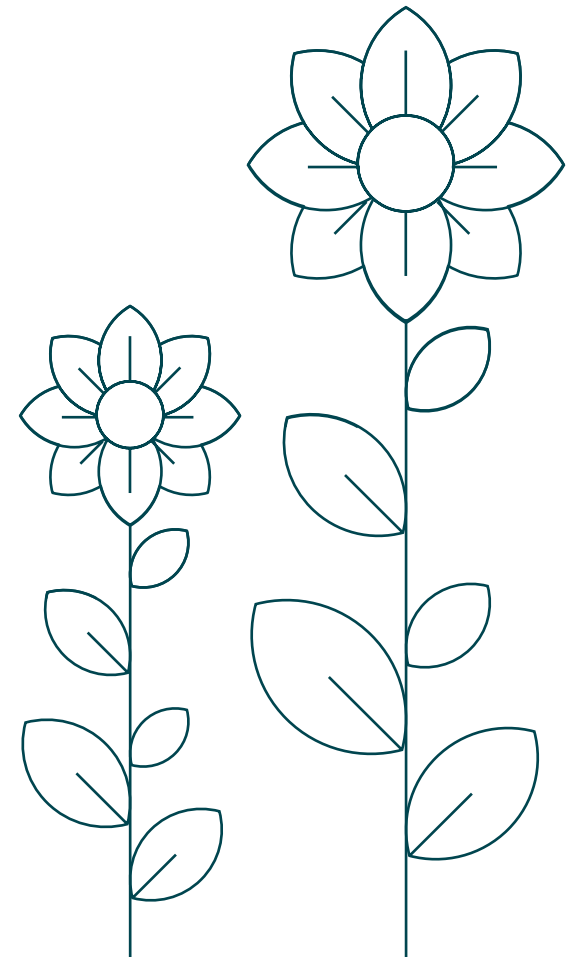
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Cimbali Group 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.

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

Per un maggiore dettaglio sulle azioni intraprese relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici vedere paragrafo "Azioni" (pag. 36-37).



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	Cimbalì Group SpA - Ciden Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Cimbalì Group, attraverso 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.

Inoltre, Cimbalì 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. L'applicazione degli impegni e i principi su tale tema sono di responsabilità della Direzione di Cimbalì 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

Mitigazione dei cambiamenti climatici ed energia

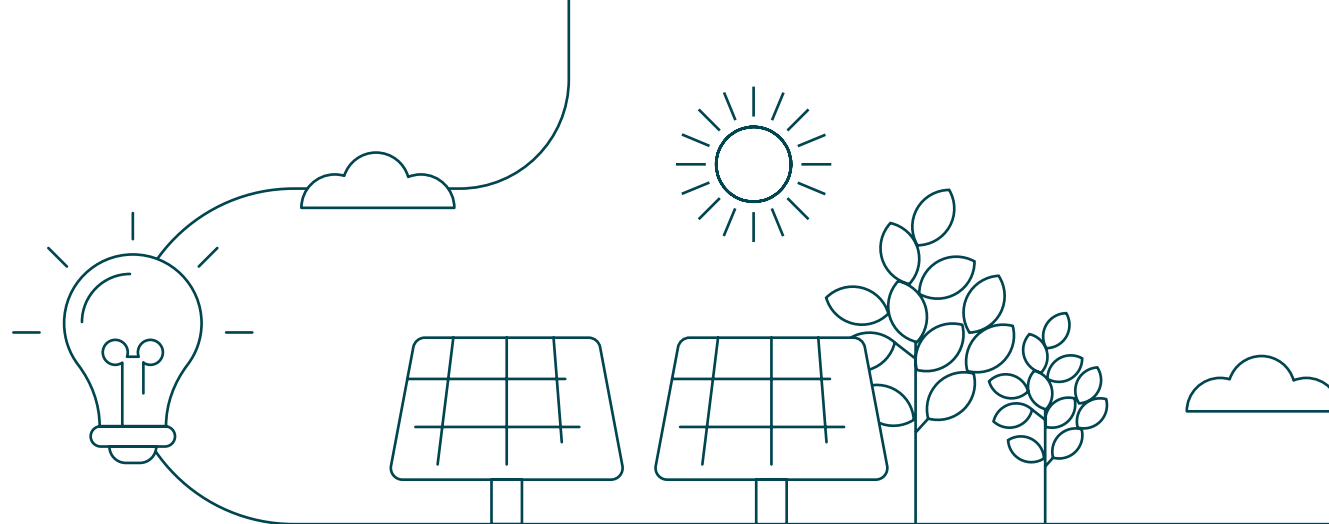
Cimbalì Group ha intrapreso e pianificato diverse azioni per mitigare l'impatto dei cambiamenti climatici, con particolare attenzione alla decarbonizzazione e alle soluzioni basate sulla natura. Le azioni comprendono misure di prevenzione, mitigazione e rimedio per ridurre le emissioni atmosferiche derivanti 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 (Scope 1) e sulle emissioni indirette da energia acquistata (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 1 & Scope 2

- Dal 2011 sono stati installati i primi **impianti fotovoltaici** presso i siti di Binasco via Manzoni (Cimbalì Group SpA) e Cappella Cantone (Ciden Srl). In entrambi i siti gli impianti fotovoltaici sono stati ampliati, nel 2018 nel sito di Cappella Cantone e nel 2023 nel sito di Binasco via Manzoni. Nel 2024 si è installato un nuovo impianto fotovoltaico di circa 1100 mq presso lo stabilimento di Macine Keber Srl;
- Nel 2018 sia il sito di Cappella Cantone sia il sito di Binasco via Manzoni hanno visto l'installazione di un impianto geotermico per il riscaldamento e raffreddamento delle aree di produzione. Nel 2025 si è deciso di dismettere l'impianto, a causa degli elevati costi di manutenzione legati alle caratteristiche geologiche del terreno e della falda acquifera del sito, e si è pertanto scelto di riscaldare e raffreddare le aree di produzione tramite **pompe di calore aria-aria**;
- Dal 2020 Cimbalì Group SpA ha avviato un progetto di



sostituzione delle lampade tradizionali con lampade a LED, concluso nel 2023;

- Dal 2022, Cimballi Group ha iniziato ad acquistare **certificati di Garanzia d'Origine (GO)** per gli stabilimenti di Cimballi Group SpA e Ciden Srl, assicurando che l'energia elettrica utilizzata provenga solo da fonti rinnovabili. Nel 2024, l'acquisto di garanzie d'origine è stato esteso anche a Macine Keber Srl;
- Nel corso del 2025, presso Cimballi Group SpA, sono stati avviati interventi mirati all'efficienza energetica degli impianti. In particolare, è stata completata l'installazione di **pompe di calore a servizio della produzione**, utilizzate per il raffrescamento estivo e per il riscaldamento a partire dal mese ottobre. Successivamente, è stata realizzata un'installazione separata di **pompe di calore per gli uffici amministrativi**, entrata in funzione da novembre 2025. Inoltre, è stato avviato un progetto pilota per il **riscaldamento del magazzino ricevimento** mediante **nastri radianti alimentati da caldaia locale dedicata**, consentendo il distacco dalla centrale termica generale. L'effetto combinato di

questi interventi ha contribuito a una riduzione del consumo di gas naturale del 6,7%, con un impatto positivo sulle emissioni dirette del sito.

Azioni per la riduzione delle emissioni di Scope 3

- Riduzione emissioni associate all'**acquisto dei beni**: il Gruppo mantiene un dialogo con i propri fornitori sui temi della sostenibilità e della riduzione dell'intensità emissiva dei componenti acquistati, al fine di favorire l'individuazione di possibili soluzioni migliorative;
- Riduzione emissioni associate allo **spostamento dei dipendenti**: dal 2020, Cimballi 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 annualmente tramite un questionario sulle abitudini di sposta-

mento dei dipendenti. Inoltre, per Cimballi Group SpA, viene predisposto il Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), finalizzato alla promozione di soluzioni di mobilità più sostenibili, quali l'utilizzo del trasporto pubblico, la mobilità condivisa e forme di mobilità alternativa;

- Riduzione emissioni associate ai **viaggi di lavoro**: nel 2025 è stata adottata una Business Travel Policy, che definisce le linee guida globali per le trasferte aziendali. Tra i principi della policy, per tutti i viaggi d'affari locali, nazionali e internazionali, viene promosso un approccio sostenibile che considera l'impatto ambientale dei viaggi e privilegia modalità di trasporto a basse emissioni di carbonio;
- Riduzione emissioni associate all'**uso dei prodotti venduti**: 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. Cimballi Group per questo si impegna a sviluppare tecnologie per migliorare l'efficienza energetica dei prodotti.

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 2025, i consumi energetici complessivi a livello di Gruppo si sono attestati su **13.692 MWh**.

Consumo e mix energetico (in MWh)	2023 ¹	2024 ¹	2025
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)	-	-	-
Consumo di carburante da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)	5.614	5.253	5.212
Consumo di combustibile da gas naturale	3.547	4.421	4.580
Consumo di combustibili da altre fonti non-rinnovabili	-	-	-
Consumo di elettricità, calore, vapore o raffreddamento da fonti fossili acquistati o acquisiti	1.860	665	720
Consumo totale di energia da fonti fossili	11.020	10.339	10.512
Quota di fonti fossili nel consumo totale di energia	83%	76%	77%
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	25
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili acquistati o acquisiti	1.865	2.517	2.440
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	263	787	715
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	2.192	3.329	3.180
Quota di fonti rinnovabili nel consumo totale di energia	17%	24%	23%
Consumo totale di energia	13.212	13.667	13.692

Consumi energia elettrica

Nel 2025, i consumi di energia elettrica complessivi a livello di Gruppo si sono attestati a **3.875 MWh**. La quantità di energia elettrica consumata, autoprodotta da fonti rinnovabili, ammonta a **715 MWh** grazie agli **impianti fotovoltaici** installati.

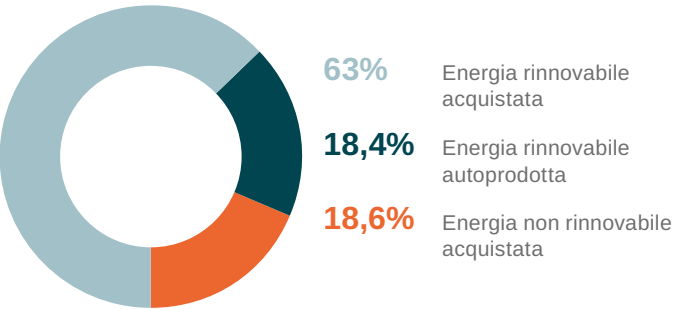
L'energia generata dagli impianti del Gruppo è destinata principalmente all'autoconsumo, coprendo il **18,4% del mix energetico elettrico totale**, mentre una parte residua viene venduta alla rete. Nello specifico, per Cimbali Group SpA l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili ha registrato una diminuzione rispetto allo scorso anno, a causa di un fermo temporaneo dell'impianto. Al contrario, per Keber Srl si è osservato un incremento significativo, attribuibile a una copertura continuativa dell'intero anno 2025.

La quantità di energia elettrica consumata, acquistata da fonti rinnovabili, ammonta a **2.440 MWh** grazie all'acquisto di certificati di Garanzia d'Origine (GO) per gli stabilimenti di Cimbali Group SpA, Ciden Srl. e Keber Srl e le filiali Cimbali Australia e Cimbali France, coprendo il **63% del mix energetico elettrico totale**. La quantità di energia consumata, acquistata da fonti **non rinnovabili**, ammonta a 720 MWh, coprendo il **18,6% del mix energetico elettrico totale**.

1. Il dato sul consumo totale di energia del 2023 e 2024 è stato modificato rispetto a quanto pubblicato nella precedente Rendicontazione di Sostenibilità 2024 a seguito di un affinamento metodologico.

Complessivamente, nel 2025 l'81,4% dell'energia elettrica proviene da fonti rinnovabili, di cui il 63% da energia rinnovabile acquistata e il 18,4% autoprodotta. Il restante 18,6% proviene da energia non rinnovabile.

Mix Energia Utilizzata - 2025 (%)



Emissioni di gas serra

Emissioni Scope 1&2

Nel 2025, Cimbali 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 **2.676 tCO₂e** secondo la metodologia **market-based**, con un incremento del 17% rispetto al 2024 (2.290 tCO₂e).

Secondo la metodologia market-based, lo **Scope 2** rappresenta il **6%** delle emissioni generate da **Scope 1** e **Scope 2**, mentre lo **Scope 1** il **94%**.

Emissioni Scope 1

L'impatto emissivo maggiore è attribuibile allo **Scope 1**, pari a **2.505 tCO₂e** nel 2025 (2.090 tCO₂e nel 2024). Tale impatto è riconducibile principalmente all'utilizzo di metano per il riscaldamento degli edifici e di gasolio per la flotta aziendale.

In particolare, le emissioni derivanti dai combustibili impiegati per il riscaldamento degli edifici aziendali rappresentano circa il 37% delle emissioni totali di Scope 1. Le emissioni legate alla flotta aziendale incidono invece per circa il 55%, configurandosi come la principale fonte di impatto all'interno di questa categoria, in larga parte dovuta al consumo di diesel.

La quota residuale delle emissioni di Scope 1 è attribuibile alle attività di manutenzione degli impianti di climatizzazione, in particolare alle ricariche di gas refrigeranti. L'incremento del 19% rispetto all'anno precedente è ri-

conducibile principalmente ad un aumento dei consumi di metano dovuto all'entrata in funzione del riscaldamento per le aree del magazzino e carpenteria in Keber Srl.

Emissioni Scope 2

Le emissioni di **Scope 2** relative all'elettricità consumata direttamente sono risultate pari a **655 tCO₂e secondo la metodologia location-based** (800 tCO₂e nel 2024).

La riduzione del 18% rispetto all'anno precedente è riconducibile principalmente alla riduzione dei consumi di energia elettrica e alle variazioni nel mix energetico nelle diverse geografie in cui opera il Gruppo.

Utilizzando il metodo **market-based**, le emissioni sono pari a **171 tCO₂e** (200 tCO₂e nel 2024), confermandosi una riduzione, in questo caso pari al 15%, rispetto all'anno precedente.

Emissioni di gas a effetto serra (in tCO ₂ eq)	2023	2024 ²	2025
Emissioni di GHG di Scope 1	1.965	2.090	2.505
Emissioni lorde di GHG di scope 1	1.965	2.090	2.505
Percentuale di emissioni di GHG di scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%)	0%	0%	0%
Emissioni di GHG di Scope 2	781	200	171
Emissioni lorde di GHG di scope 2 <i>location based</i>	1.240	800	655
Emissioni lorde di GHG di scope 2 <i>market based</i>	781	200	171
Emissioni totali di GHG di Scope 1 + 2 <i>location based</i>	3.205	2.891	3.160
Emissioni totali di GHG di Scope 1 + 2 <i>market based</i>	2.746	2.290	2.676

2. Il dato sulle emissioni di GHG Scope 1 del 2024 è stato modificato rispetto a quanto pubblicato nella precedente Rendicontazione di Sostenibilità a seguito di un affinamento metodologico.

Emissioni Scope 3

Nel 2025, il Gruppo ha continuato a 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 dei 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, selezionate 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	Percentuale delle categorie Scope 3 2024	Percentuale delle categorie Scope 3 2025
1. Beni e servizi acquistati	Average-data method e Spend Based Method	Database interno (LCA) + EcoInvent + DEFRA SPEND BASED SIC	14,3%	17%
2. Beni Capitali	Spend Based Method	DEFRA SPEND BASED SIC	1%	1%
3. Attività legate al carburante e all'energia	Average-data method	DEFRA 2025 + IEA 2025	0,2%	0,3%
4. Trasporto e distribuzione a monte	Distance-based method	DEFRA 2025	1,1%	1%
5. Rifiuti generati dalle operazioni	Average-data method	DEFRA 2025	0,004%	0,002%
6. Viaggi di lavoro	Distance-based method e spend based method	DEFRA 2025 + DEFRA SPEND BASED SIC	0,4%	1%
7. Pendolarismo dei dipendenti	Average-data method	DEFRA 2025	0,3%	0,4%
9. Trasporto a valle	Distance-based method	DEFRA 2025	1,9%	2%
11. Utilizzo dei prodotti venduti	Average-data method	IEA 2025	80,8%	78%
12. Trattamento a fine vita dei prodotti venduti	Average-data method	Ecoinvent 3.12	0,01%	0,1%

Rispetto al 2024³, non si osservano variazioni significative. In particolare, le emissioni Scope 3 rappresentano più del 90% 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% delle emissioni di Scope 3. Lavorare sui materiali e sull'efficienza energetica dei prodotti rappresenta quindi la principale leva per ridurre le

emissioni. Per un maggiore dettaglio sulle azioni intraprese relative alla riduzione dei consumi energetici dei prodotti vedere paragrafo "Azioni" (pag. 37).

3. I dati 2023 non sono disponibili in quanto il calcolo completo dello Scope 3 viene svolto dal 2024.



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	Riduzione materie prime vergini	  	
	Ottimizzazione fine vita	  	
	Compliance normativa in materia di economia circolare	 	
	Progettazione prodotti riparabili e servizi di manutenzione programmata	  	
	Progettazione orientata all'ecodesign	 	
→ Gestione responsabile dei rifiuti	Gestione responsabile rifiuti	 	

Orizzonte temporale

 Breve |  Medio |  Lungo

Catena del valore

 A monte |  Operazioni proprie |  A valle

Con riferimento all'uso delle risorse e all'economia circolare, l'analisi di doppia rilevanza ha consentito di identificare due impatti rilevanti lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti, considerando sia l'impatto a monte, legato all'utilizzo di risorse e materie prime, sia quello a valle, connesso alla gestione dei prodotti a fine vita, attraverso la scelta di materiali riciclabili e l'adozione di soluzioni progettuali che ne facilitano il disassemblaggio, il recupero e il riciclo.

Inoltre, l'implementazione di metodologie di valutazione del ciclo di vita di componenti e prodotti e l'allineamento ai requisiti di ecodesign rappresentano per Cimbali Group una rilevante opportunità di business, in quanto consentono di integrare i principi di economia circolare nei processi di sviluppo e innovazione di prodotto. In tale contesto, è stata individuata anche un'opportunità connessa alla progettazione di prodotti riparabili e allo sviluppo di servizi di manutenzione programmata, che favoriscono l'estensione della vita utile delle macchine per caffè. Tali scelte contribuiscono a mantenere e rafforzare l'attrattività del Gruppo sul mercato, con potenziali effetti positivi sul fatturato.

Accanto alle opportunità, è stato infine identificato un rischio rilevante legato all'aumento dei costi di compliance normativa in materia di economia circolare, riconducibile all'evoluzione del quadro regolatorio e ai requisiti crescenti in termini di progettazione sostenibile, tracciabilità dei materiali e gestione del fine vita dei prodotti.

In ultimo, l'analisi ha evidenziato un'opportunità connessa alla gestione responsabile dei rifiuti, in quanto scelte di approvvigionamento e di gestione orientate alla minimizzazione degli scarti possono contribuire alla riduzione della quantità di rifiuti prodotti e, di conseguenza, dei costi associati alla loro gestione.

Politiche

Politica ambiente e sicurezza

Cimbali Group, attraverso la politica ambiente e sicurezza, si impegna a promuovere i principi dell'economia circolare e una gestione responsabile dei rifiuti attraverso il miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi, del ciclo di vita dei prodotti e la riduzione della produzione di rifiuti. Questo si concretizza attraverso approfondite analisi del ciclo di vita (LCA) sui propri prodotti, l'adozione di materiali riciclabili e una gestione dei rifiuti che segue la gerarchia europea: prima la prevenzione, poi la preparazione per il riutilizzo, il riciclaggio e infine il recupero di altro tipo, come quello energetico.

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. 36).

Azioni

Afflussi e deflussi di risorse

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.

Ogni prodotto viene sottoposto ad approfondite analisi dell'impatto ambientale, che comprendono **studi del ciclo di vita (LCA)**, **valutazioni della riciclabilità** e dei **consumi energetici**, condotte secondo consolidati protocolli e in conformità alle normative internazionali **ISO 14040** e **ISO 14044**, nonché alla nuova normativa europea **EN 50730** sui consumi energetici delle macchine per caffè.

Tali analisi supportano il processo decisionale aziendale, contribuendo sia alla valutazione di alternative tecnologiche sia all'analisi degli impatti ambientali associati agli imballaggi e hanno permesso al Gruppo di acquisire competenze fondamentali per progettare prodotti a minor impatto ambientale.

L'esempio più virtuoso da questo punto di vista 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.

Testata secondo la nuova norma dei consumi di energia EN50730, ha evidenziato una riduzione dei consumi di energia superiore al 30% durante una giornata tipo modellata dalla norma e del 47% nella modalità ready to use, rispetto al modello precedente.

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

LaCimbali M40, rispetto al modello precedente, ha mostrato significativi miglioramenti secondo i criteri definiti dalla procedura sviluppata, con una riduzione dei tempi di intervento per le principali operazioni di manutenzione dal 30% al 70%.

Inoltre, l'impegno del Gruppo nell'estendere il ciclo di vita dei prodotti è supportato dalla **disponibilità dei pezzi di ricambio**, che consente di effettuare attività di riparazione e riutilizzo delle macchine per caffè e dei macinadosatori. In particolare, il Gruppo garantisce una disponibilità di 7 anni per i ricambi ad alta priorità e di 4 anni per quelli a bassa priorità.

Rifiuti

Cimbali Group ha intrapreso un percorso ambizioso per ottimizzare la gestione dei rifiuti, in linea con la gerarchia europea (prevenzione, preparazione per il riutilizzo, riciclaggio, recupero di altro tipo e smaltimento) e con i principi dell'economia circolare.

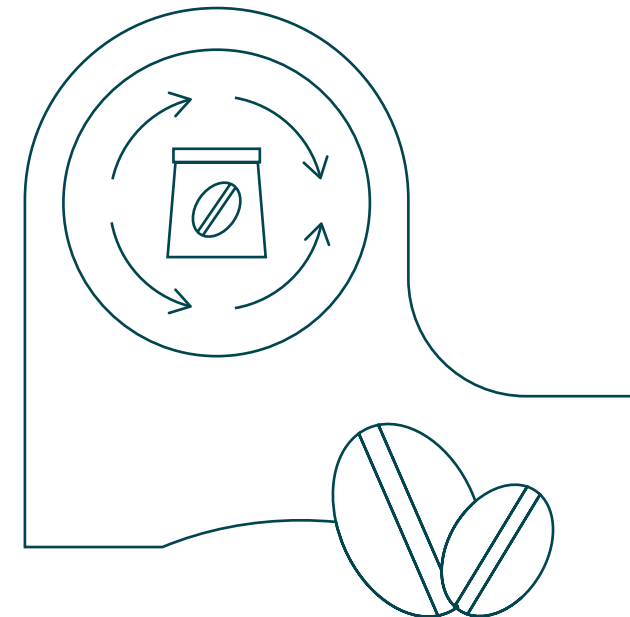
Questi principi mirano ad incoraggiare le funzioni competenti a tenere conto degli impatti sociali ed economici generati lungo il processo produttivo. Grazie al "Pacchetto economia circolare" viene introdotto il principio della responsabilità del produttore estesa anche ai beni durevoli. Tramite il contributo ambientale Erion WEEE (eco-contributo) il Gruppo finanzia la raccolta e il riciclo dei RAEE in Italia.

Per la gestione operativa dei rifiuti sia nei siti produttivi che servizi post-vendita, il Gruppo ha definito procedure interne e stipulato contratti con intermediari qualificati (es. Omnisyst), garantendo tracciabilità e conformità normativa. Vengono svolti audit periodici nell'ambito della certificazione ISO 14001 per validare i dati e monitorare le performance ambientali. La copertura è globale per i siti produttivi e coinvolge funzioni interne (HSE, Operations, Supply Chain) e partner esterni, inclusi fornitori e intermediari specializzati.

Gli orizzonti temporali delle azioni principali sono definiti nei piani di miglioramento: a breve termine (entro 12 mesi)

la riduzione degli scarti e l'ottimizzazione dei flussi di raccolta; a medio termine (entro 3 anni) l'incremento delle percentuali di riciclo; a lungo termine (entro 2030) l'integrazione completa dei principi di economia circolare nella progettazione e nella gestione dei prodotti.

Il monitoraggio avviene tramite indicatori di performance e audit regolari, assicurando trasparenza e miglioramento continuo.



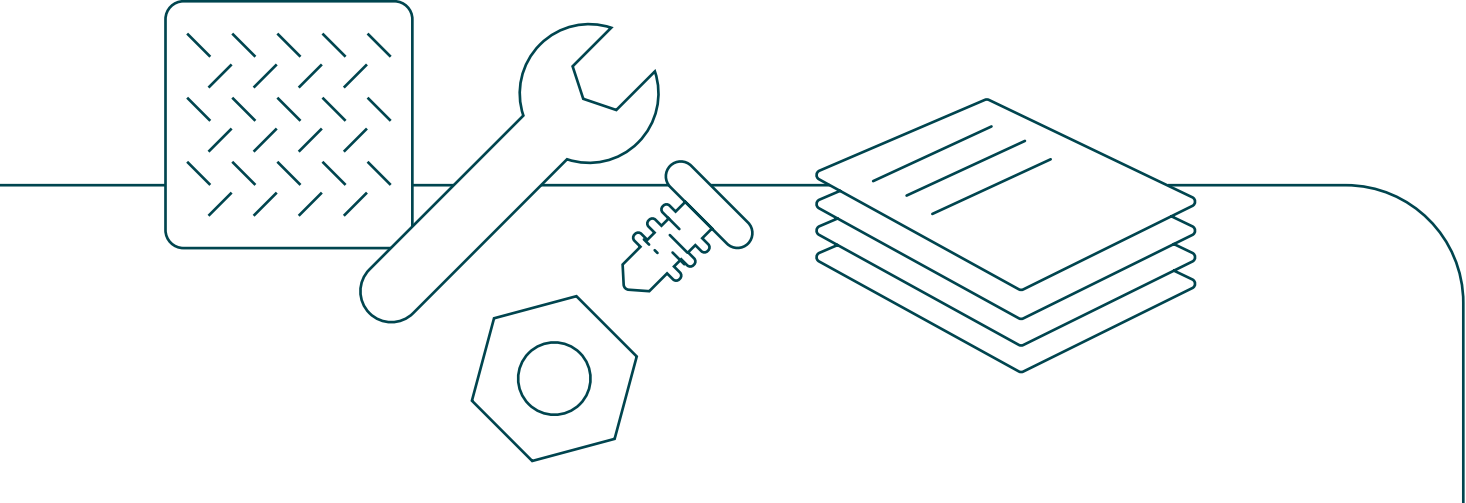
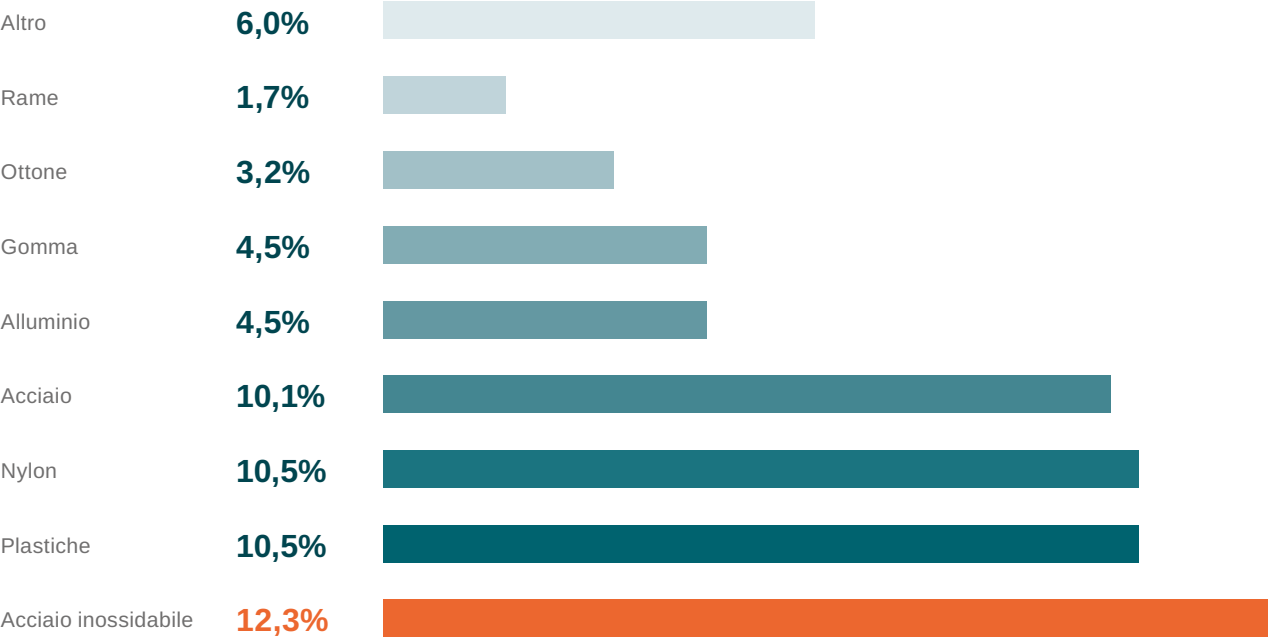
Metriche

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.

Il grafico seguente illustra la **composizione percentuale dei materiali in ingresso** con riferimento alle sedi produttive italiane del Gruppo, calcolata sulla base del numero di componenti acquistati. Escludendo i materiali non classificati, la categoria maggiormente rappresentata è l'**acciaio** (24% di cui il 12% inossidabile), seguita dalle **plastiche** e il **nylon** che rappresentano ciascuna circa il 10% dei materiali in ingresso, e successivamente dall'alluminio e dalla gomma (entrambi al 4,5%).

Materiale in ingresso sul numero dei componenti acquistati



Flussi di risorse in uscita

Rifiuti

Durante il 2025, il Gruppo ha generato circa **701 tonnellate di rifiuti**, in riduzione del 12,4% rispetto alle 800 tonnellate del 2024.

I **rifiuti non pericolosi** prodotti dall'azienda rappresentano la maggior parte dei rifiuti (**93,7%** pari a 656 tonnellate)⁴ 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 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.

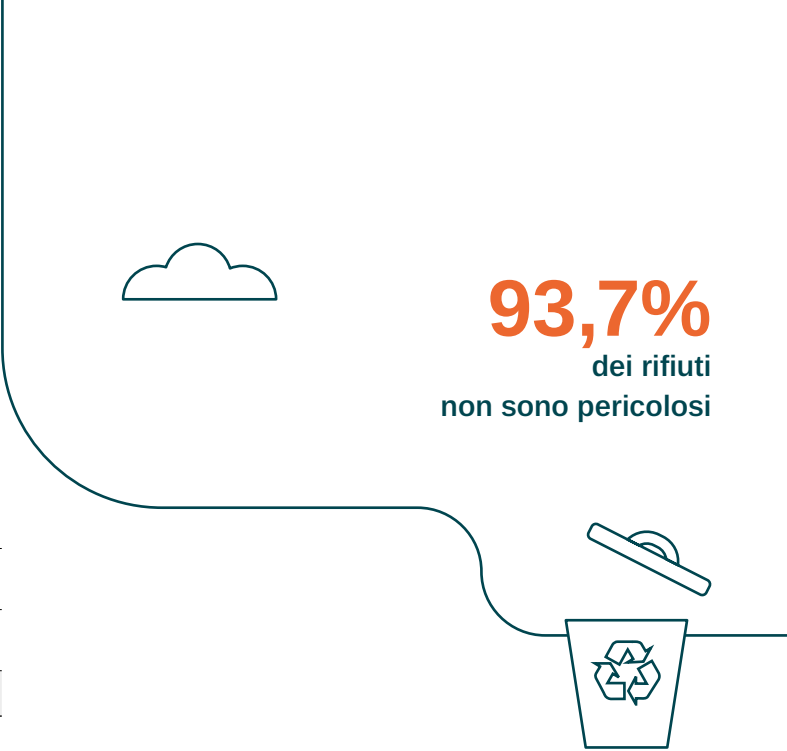
Nel 2025, i rifiuti prodotti dai **siti produttivi** rappresentano circa il **96%** dei rifiuti totali, generando **673 tonnellate di rifiuti** (773 tonnellate nel 2024), in riduzione del 12,9% rispetto all'anno precedente.

Gli **uffici e le filiali** estere rappresentano il **4%** dei rifiuti totali, generando **28 tonnellate di rifiuti** (27 tonnellate nel 2024), in allineamento rispetto all'anno precedente.

Tipologia di sede del Gruppo	Rifiuti 2023 (ton)	Rifiuti 2024 (ton)	Rifiuti 2025 (ton)
Rifiuti prodotti da sito produttivo	621	773	673
Rifiuti prodotti da filiale commerciale	31	27	28
Totale rifiuti prodotti	652	800	701

La quota di **rifiuti avviati a operazioni di recupero** si attesta a **641,7 tonnellate** nel 2025 (728,2 tonnellate nel 2024), mentre i rifiuti destinati a operazioni di smaltimento ammontano a **59 tonnellate** (71,5 tonnellate nel 2024).

Rifiuti prodotti (in tonnellate)	2024	2025
Rifiuti totali generati	800	701
Rifiuti tramite operazioni di recupero	728,2	641,7
Rifiuti pericolosi tramite operazioni di recupero - riciclaggio	0,5	5,8
Rifiuti non pericolosi tramite operazioni di recupero - riciclaggio	727,7	635,9
Rifiuti tramite operazioni di smaltimento	71,5	59,1
Rifiuti non pericolosi tramite incenerimento	1,5	12,4
Rifiuti pericolosi tramite incenerimento	62,5	38,3
Rifiuti non pericolosi destinati alla discarica	0,5	8,2
Rifiuti pericolosi destinati alla discarica	7,0	0,2



4. I rifiuti pericolosi rappresentano il 6,3% dei rifiuti totali pari a 45 tonnellate.



Una miscela che promuove il benessere



Ogni persona che lavora con noi e per noi merita tutte le nostre attenzioni per il contributo fondamentale che offre ai nostri prodotti e all'essenza del Gruppo.

Ci impegniamo a garantire la salute e la sicurezza di tutti coloro che contribuiscono alla nostra attività, a favorirne l'inclusione e lo sviluppo e a tutelarne i diritti. Crediamo nell'ascolto e nella valorizzazione del talento, consapevoli che il successo aziendale passa attraverso la possibilità di ognuno di distinguersi, osare e brillare.

FOCUS 2025

Cimbali Group S.p.A.
rinnova la Certificazione
UNI PDR 125 per la parità
di genere dal 2023

Indagine di clima **Great
Place to Work®** come
strumento di ascolto e
miglioramento

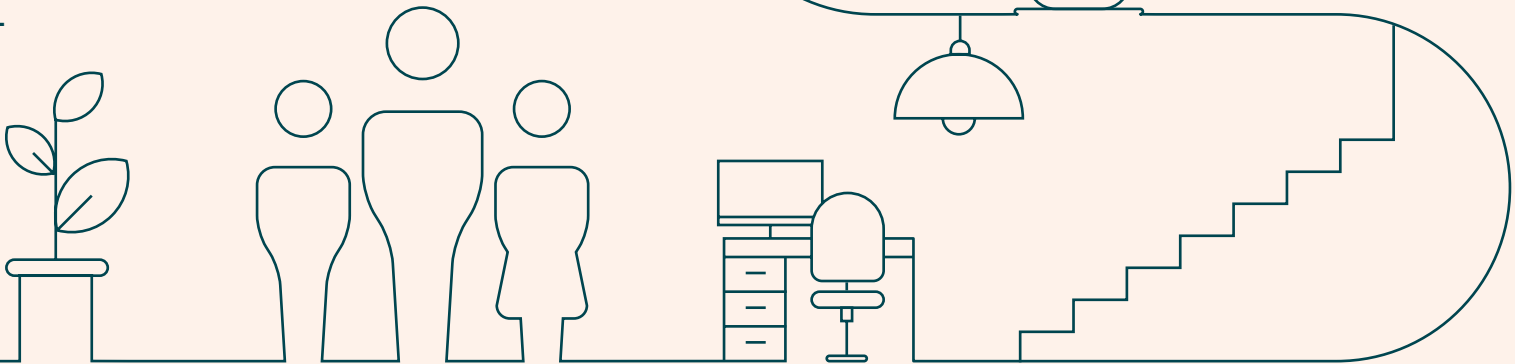
69% dipendenti coinvolti
in processi di revisione
delle prestazioni e dello
sviluppo della carriera

Persone Cimbali Group & Cultura

Forza lavoro propria



ESRS S1



TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
→ Centralità delle nostre persone	Inclusione & diversità	  	
	Leadership diversificata	  	
	Benessere e flessibilità lavorativa	  	
	Attrattività forza lavoro propria	  	
→ Salute e sicurezza	Salute e sicurezza forza lavoro propria	  	

Orizzonte temporale

 Breve |  Medio |  Lungo

Catena del valore

 A monte |  Operazioni proprie |  A valle

L'individuazione e la valutazione degli IRO rilevanti si sono basate in misura significativa sui risultati dell'indagine di clima interna (approfondimento pag. 54), che ha consentito di analizzare in modo strutturato le percezioni delle persone del Gruppo in relazione ai principali ambiti della People Policy (approfondimento pag. 52).

Inoltre, rispetto al 2024, sono state fatte alcune riformulazioni orientate a garantire una maggiore coerenza terminologica e concettuale con i pilastri della People Policy.

Gli impatti positivi attuali identificati riguardano in particolare la promozione di una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità, nonché lo sviluppo di una leadership diversificata, in grado di favorire innovazione, resilienza organizzativa e una migliore comprensione delle esigenze dei portatori di interesse. Ulteriori impatti positivi attuali sono connessi al benessere psico-fisico e alla flessibilità lavorativa, elementi che contribuiscono alla soddisfazione delle persone e alla conciliazione tra vita professionale e personale.

Tra le opportunità rilevanti è stata individuata l'attrattiva della forza lavoro propria, sostenuta da processi di selezione equi e trasparenti e da un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato al benessere, che può rafforzare la capacità del Gruppo di attrarre e trattenere talenti.

Inoltre, è stato considerato un potenziale impatto negativo connesso alla salute e sicurezza della forza lavoro propria, legato al rischio di infortuni e malattie professionali derivanti dall'esposizione a rischi intrinseci alle attività svolte. Tali aspetti rappresentano un'area di attenzione prioritaria per il Gruppo in termini di prevenzione, monitoraggio e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Per un maggiore dettaglio vedere paragrafo "Azioni - Salute e sicurezza" (pag. 55).



Politiche

Codice Etico

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

Il Codice Etico 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 Cimballi 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, Cimballi 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, Cimballi 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.

Cimballi 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 del Gruppo e accessibile a tutti i destinatari.



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.cimbaligroup.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.

Cimbali 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 Cimbali Group.

Cimbali 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.

Politica ambiente e sicurezza

Cimbali Group, attraverso la politica ambiente e sicurezza, si impegna a tutelare la salute e la sicurezza delle persone che lavorano per e per conto del Gruppo, garantendo il pieno rispetto delle disposizioni legislative applicabili e perseguendo l'obiettivo di **infortunio zero**. Tale impegno si concretizza me-

dante un'attenta e costante attività di identificazione e valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, accompagnata da un'adeguata gestione e monitoraggio delle azioni di prevenzione, protezione e miglioramento. Il Gruppo promuove inoltre il coinvolgimento attivo del personale nel miglioramento continuo delle prestazioni in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso attività di comunicazione, informazione, consultazione, partecipazione, formazione e sorveglianza sanitaria.

Inoltre, Cimbali Group ha ottenuto la certificazione **UNI ISO 45001** per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro nei siti di Binasco (Cimbali Group SpA) e Cappella Cantone (Ciden Srl), a testimonianza dell'impegno costante nella tutela della salute e sicurezza delle persone e dell'attenzione dedicata alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, e dispone di personale interno dedicato per Cimbali Group SpA e di risorse esterne per gli altri siti, garantendo copertura e competenza su tutte le sedi operative.

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. 36).

Azioni

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Nel corso del 2025 il Gruppo ha avviato un'indagine di clima **Great Place to Work®** con l'obiettivo di raccogliere in modo strutturato le opinioni delle persone sull'ambiente di lavoro e sull'esperienza organizzativa. L'iniziativa si inserisce in un percorso che viene ripetuto annualmente, concepito come strumento continuativo di ascolto e miglioramento, a supporto dello sviluppo del capitale umano e della qualità del contesto lavorativo nel tempo.

I risultati del primo questionario hanno consentito di individuare con chiarezza le principali aree di attenzione e le priorità di intervento quali le dimensioni della collaborazione, innovazione ed equità; su questa base sono state costituite due community trasversali, composte da persone appartenenti a diverse funzioni sia nella capogruppo che nelle filiali, con il compito di progettare e validare iniziative mirate al miglioramento degli ambiti emersi. Il programma è promosso dalla Direzione Generale di Gruppo e dalla Direzione Persone & Organizzazione ed è supportato da un budget dedicato per l'implementazione progressiva delle iniziative prioritarie.

Già nel 2025 le società del Gruppo che hanno raggiunto la certificazione GPTW sono Cimbali UK Ltd, Cimbali Group Deutschland, Cimbali Group Switzerland, Cimbali Maquinas Para Café (Spagna), Cimbali Shangai (PRC).

Inoltre, i dipendenti partecipano anche a **processi di Appraisal** volti a monitorare le loro attività e le performance, assicurando l'allineamento con il modello di leadership aziendale.

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.

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, università e agenzie per il lavoro per rafforzare i processi di selezione e formazione del personale.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Valorizzazione del merito, trasparenza e 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 criteri oggettivi, basati su competenze e risultati raggiunti, assicurando pari opportunità e l'assenza di qualsiasi influenza derivante da caratteristiche personali quali età, provenienza geografica, religione o genere.

La valorizzazione delle competenze avviene anche attraverso il processo di **performance appraisal** che, nel 2025, ha coin-

volto il 69% dei dipendenti, favorendo un dialogo strutturato tra manager e collaboratori su aspettative di ruolo, risultati ottenuti e prospettive di sviluppo. A ciò si affiancano sistemi di premialità annuali, tra cui il premio di risultato e gli incentivi basati sugli obiettivi, volti a riconoscere in modo trasparente il contributo individuale e ad allineare le performance alle priorità strategiche del Gruppo.

Un ulteriore strumento a supporto della crescita professionale è il **Job Posting interno**, che consente a tutti i dipendenti di candidarsi alle posizioni aperte in modo trasparente e coerente con le proprie competenze e aspirazioni. Parallelamente, il programma di **Job Grading** attualmente in implementazione permette al Gruppo di valutare le posizioni interne secondo criteri oggettivi e comparabili, contribuendo a decisioni coerenti con i principi di equità retributiva e di sviluppo professionale.

Inclusione & Diversità

Cimbali Group attribuisce grande valore alle iniziative che promuovono diversità, equità e inclusione, come dimostrato dall'organizzazione di workshop informativi e dalla collaborazione con l'associazione ValoreD. I workshop dedicati a questi temi rappresentano momenti fondamentali di sensibilizzazione, favoriscono la condivisione di conoscenze e creano spazi di confronto utili a rafforzare una cultura aziendale fondata sul rispetto, sulla valorizzazione delle differenze e sul contrasto ai bias.

Grazie alla partnership con ValoreD, il Gruppo ha inoltre sviluppato attività mirate a garantire pari opportunità alle nuove generazioni, in particolare nelle discipline STEM, fornendo strumenti di orientamento e incoraggiando un accesso più equo a percorsi di studio e carriere tradizionalmente meno frequentati dalle donne.

Condizioni di lavoro

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 2025, 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.

Tra le iniziative relative al 2025, Cimbali Group SpA ha organizzato il **MUMAC Summer Camp**, un progetto educativo e culturale con l'obiettivo di dare concretezza all'impegno di responsabilità sociale del Gruppo. Dedicato in primis e gratuitamente ai figli dei dipendenti ed esteso ad un costo simbolico ai bambini del territorio di Binasco è stato organizzato in collaborazione

con Sofia Società Cooperativa Sociale, che ha proposto laboratori creativi unitamente a visite ritagliate ad hoc al MUMAC e al limitrofo museo d'impresa Kartell, avvicinando i più piccoli al mondo del design e alla storia del caffè e dell'industria italiana. Il campus svoltosi nell'arco di due settimane (una a giugno e una a settembre) a tempo pieno ha promosso all'interno degli ampi spazi disponibili al MUMAC, la socializzazione, la creatività e la curiosità dei più piccoli, offrendo supporto concreto alle famiglie, contribuendo a rafforzare il legame tra azienda, famiglie e comunità.

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.

Salute e sicurezza

Tra le principali azioni volte a prevenire infortuni e malattie professionali si includono incontri periodici con i preposti per monitorare e condividere le tematiche di sicurezza, corsi di formazione regolare per i lavoratori, comprensivi di aggiornamenti obbligatori, e il tracciamento sistematico di infortuni e segnalazioni provenienti dai dipendenti, al fine di favorire l'analisi e il miglioramento continuo.

Nel 2025 l'azienda ha rafforzato il proprio approccio proattivo alla prevenzione di infortuni e malattie professionali, potenziando il tracciamento dei **leading indicators**⁵, oltre ai tradizionali **lagging indicators**⁶. Oltre al monitoraggio degli infortuni, sono stati sistematicamente rilevati e analizzati comportamenti insicuri, situazioni pericolose e near miss, al fine di promuovere un miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

DARE VOCE ALLE PERSONE: L'INIZIATIVA #LOOKINGFORCOFFEE

Per favorire una maggiore partecipazione e visibilità delle persone che lavorano in azienda, nel 2025 il Gruppo ha avviato l'iniziativa #LookingForCoffee, una serie di contenuti pubblicati sul profilo LinkedIn aziendale in cui vengono raccontate, attraverso le voci dei collaboratori, esperienze professionali, motivazioni e aspetti significativi del lavoro quotidiano presso il Gruppo. Questa attività ha coinvolto tre persone nel 2025 e due persone nel 2026, invitandole a condividere storie autentiche legate tanto al proprio ruolo quanto alla cultura d'impresa, il tutto "attorno a una buona tazza di caffè".

L'obiettivo dell'iniziativa è stato duplice: valorizzare le competenze, i talenti e i contributi individuali delle persone interne, dando loro spazio di espressione e riconoscimento, e attrarre nuovi talenti, mostrando la cultura di lavoro, i valori e l'esperienza concreta di chi già fa parte dell'organizzazione.

5. Misurano ciò che accade prima di un infortunio, permettendo di individuare i rischi in anticipo e di intervenire prima che si trasformino in incidenti. Sono indicatori proattivi, legati ai comportamenti, alle condizioni di lavoro e all'attenzione quotidiana alla sicurezza. Cimbali Group monitora in particolare near miss, comportamenti insicuri e condizioni insicure.

6. Misurano eventi che si sono già verificati mostrando l'impatto reale degli incidenti. Cimbali Group monitora in particolare infortuni e first aid.

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 31.12.2025 Cimbali Group ha all'attivo un totale di 734 dipendenti, dei quali il 74,4% uomini e 25,6% donne.

Nel corso del 2025 si è registrata una riduzione complessiva di 84 dipendenti rispetto all'anno precedente in ragione di una razionalizzazione degli stabilimenti produttivi del Gruppo e a un processo di riorganizzazione interna che ha coinvolto in particolare le filiali estere, con un consolidamento in quattro regioni commerciali (Europa, Italia, Americhe e Global Key Account, Asia), volto a rafforzare la prossimità ai mercati e la capacità di risposta alle esigenze di partner e clienti.

Genere	2025	2024	2023
Donne	188	229	239
Uomini	546	588	584
Altro	-	1	-
Non comunicato	-	-	-
Totale dipendenti	734	818	823

Di seguito, viene rappresentato il numero dei dipendenti del Gruppo per tipologia contrattuale, e la ripartizione per genere e regione. In particolare, si può notare che più del 99% dei dipendenti del Gruppo ha un contratto a tempo indeterminato, aspetto che registra un trend in miglioramento rispetto all'anno precedente (98%).

Numero dipendenti per tipologia contrattuale, per genere	Donne			Uomini			Altro			Totale		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Totale dipendenti	188	229	239	546	588	584	0	1	0	734	818	823
Contratto a tempo Indeterminato	187	222	238	546	585	582	0	1	0	733	808	820
Contratto a tempo Determinato	1	7	1	0	3	2	0	0	0	1	10	3
Orario variabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Numero dipendenti per tipologia contrattuale, per regione	Italia			Resto del Mondo			Totale		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Totale dipendenti	441	495	498	293	323	325	734	818	823
Contratto a tempo Indeterminato	440	492	496	293	316	324	733	808	579
Contratto a tempo Determinato	1	3	2	0	7	1	1	10	1
Orario variabile	0	0	0	0	0	0	0	0	5

Nel corso del 2025, 121 dipendenti hanno lasciato il Gruppo, corrispondenti a un tasso di turnover in uscita pari al 16,5%. Nel medesimo periodo sono stati registrati 37 ingressi, pari a un tasso di turnover in entrata del 5,0%. Il tasso di turnover complessivo, dato dalla somma dei flussi in ingresso e in uscita rispetto alla popolazione media aziendale, si attesta al 21,5%.

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

Il numero di lavoratori non dipendenti di Cimbali Group è pari a 43 persone, con una leggera riduzione rispetto al 2024. Le categorie di lavatori 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.

	2025	2024	2023
Totale lavoratori non dipendenti	43	49	48
Lavoratori da una agenzia del lavoro	36	44	39
Lavoratori autonomi	1	1	0
Stagisti	6	4	9

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Nel 2025, il numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva è pari a 688, raggiungendo una percentuale pari al 94% dei dipendenti totali⁷. 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.

Inoltre, si segnala che il 100% dei dipendenti in Italia (440) sono coperti da rappresentanti dei lavoratori.

Metriche della diversità

Nel 2025, la percentuale di donne nell'alta dirigenza è pari al 27%, con 8 donne.

Per quanto riguarda la fascia di età, si osserva una forte rappresentanza della fascia di età 30-50 (49%), seguita dai dipendenti al di sopra dei 50 anni (43%) e successivamente dai dipendenti sotto i 30 anni (8%).

7. Nell'ambito dello Spazio economico europeo (SEE) il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

Distribuzione di genere dell'alta dirigenza	2025	2024	2023
Donne nell'alta dirigenza	8	7	6
Percentuale del totale nell'alta dirigenza	27%	26%	21%
Uomini nell'alta dirigenza	22	19	23
Percentuale del totale nell'alta dirigenza	73%	74%	89%
Genere "altro" nell'alta dirigenza	0	0	0
Percentuale del totale nell'alta dirigenza	0,0%	0,0%	0,0%
Genere non comunicato nell'alta dirigenza	0	0	0
Percentuale del totale nell'alta dirigenza	0,0%	0,0%	0,0%
Totale alta dirigenza	30	26	29

Distribuzione dei dipendenti per fascia d'età	2025	2024	2023
< 30 anni	58	72	66
Percentuale dipendenti < 30 anni	8%	10%	8%
30-50 anni	358	445	346
Percentuale dipendenti 30-50 anni	49%	54%	42%
> 50 anni	318	301	411
Percentuale dipendenti > 50 anni	43%	36%	50%
Non specificato	0	0	0
Percentuale dipendenti non specificato	0,0%	0,0%	0,0%

Salari adeguati

Tutti i dipendenti del Gruppo, senza differenze di genere, percepiscono livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Protezione sociale

Il 100% dei dipendenti di Cimbali 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. In aggiunta le società del Gruppo assicurano, all'interno del sistema di welfare aziendale, anche specifiche forme di tutele a supporto integrative.

Persone con disabilità

In considerazione dell'impegno di Cimbali 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.

Salute e sicurezza

Nel 2025 Cimbali Group ha avviato il monitoraggio strutturato degli indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. I dati riportati si riferiscono esclusivamente all'esercizio 2025 e non viene presentato un confronto con gli anni precedenti, in quanto il tema non era stato precedentemente identificato come rilevante nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza.

Per un maggiore dettaglio sui risultati dell'analisi vedere paragrafo “Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti” (pag. 25).

Formazione e sviluppo delle competenze

Nel corso del 2025 si registra un significativo incremento della percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera, che passa dal 39,5% del 2024 al 69% nel 2025. Tale miglioramento è principalmente attribuibile all'introduzione di una matrice strutturata di valutazione delle prestazioni estesa anche al personale di stabilimento, che ha consentito di ampliare in modo significativo il perimetro dei dipendenti coinvolti nei processi di performance management.

Per quanto riguarda invece le attività formative, si evidenzia un aumento del numero medio di ore di formazione per dipendente, che passa da 9,42 nel 2024 a 10,7 nel 2025. In particolare, si è privilegiata l'erogazione di percorsi meno estensivi ma maggiormente mirati e professionalizzanti, rivolti a specifiche popolazioni aziendali. Le iniziative formative sono state progettate con un maggiore grado di specializzazione, con l'obiettivo di rafforzare competenze tecniche e professionali in ambiti ritenuti strategici.

Nel corso dell'anno si sono registrati complessivamente 16 infortuni tra i dipendenti, di cui 3 presso i siti produttivi e 13 presso le sedi commerciali, e 1 infortunio tra i non dipendenti, verificatosi presso il sito produttivo di Cimbali Group SpA.

L'analisi degli infortuni registrati nel periodo evidenzia che gli eventi sono di natura non grave e risultato prevalentemente connessi ad attività operative e di assistenza tecnica presso clienti. Le cause più ricorrenti includono la movimentazione delle macchine, scivolamenti, sforzi muscolo-scheletrici ed eventi accidentali durante interventi tecnici. Tutti gli infortuni, inclusi i casi a bassa gravità e first aid, sono stati oggetto di analisi e hanno portato all'adozione di misure correttive e preventive. L'azienda ha inoltre rafforzato il monitoraggio dei leading indicators per migliorare la prevenzione e ridurre il rischio di eventi futuri. Non si sono verificati incidenti mortali nel periodo di riferimento.

Revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	Donne			Uomini			Altro			Totale		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	74%	39%	-	68%	41%	-	-	100%	-	69%	39.5%	33,9%
Ore medie di formazione per dipendente	12,8	9,65	12,2	3,11	9,1	11,6	-	-	-	10,7	9,42	11.9

Con riferimento alle malattie professionali, il Gruppo monitora costantemente tali fenomeni al fine di individuare eventuali criticità negli ambienti di lavoro che possano averne favorito l'insorgenza. Nel 2025 sono stati registrati 2 casi. Per entrambi sono già state attuate le necessarie azioni correttive con l'obiettivo di prevenirne il ripetersi e migliorare ulteriormente le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Nel corso del 2025, la percentuale di dipendenti aventi diritto che ha usufruito dei congedi per motivi familiari è stata del 20%. Sebbene si osservi una lieve differenza tra uomini e donne (26% per le donne e 19% per gli uomini), entrambi i gruppi sembrano avere una partecipazione simile nell'utilizzo.

Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito dei congedi per motivi familiari			
	2025	2024	2023
Donne	26%	28%	n/a
Uomini	19%	31,5%	n/a
Altro	-	100%	n/a
Non comunicato	-	-	n/a
Totale	20%	31%	n/a

	Dipendenti	Non-dipendenti
	2025	
Totale numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	-	-
Di cui numero di decessi dovuti a lesioni connesse al lavoro	-	-
Di cui numero di decessi dovuti a malattie connesse al lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	16	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	13,9	14,3
Numero di malattie connesse al lavoro registrabili	2	-
Numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	949	22

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del 2025 sono pervenute, tramite il canale di whistleblowing, 4 segnalazioni, in relazione alle quali il Gruppo si è prontamente attivato al fine di verificare l'eventuale sussistenza di episodi di discriminazione.

Numero di segnalazioni riguardanti la procedura di whistleblowing			
	2025	2024	2023
N. segnalazioni	4	3	n/a

All'esito delle verifiche svolte, non sono emersi elementi idonei a configurare condotte discriminatorie. In ogni caso, anche in un'ottica preventiva e di continuo rafforzamento della cultura aziendale, il Gruppo ha previsto per l'anno 2026

l'organizzazione di specifici percorsi formativi dedicati ai temi della parità di trattamento, dell'inclusione e della prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Non sono stati registrati incidenti gravi in materia di diritti umani all'interno della propria forza lavoro, quali lavoro forzato, tratta di esseri umani e lavoro minorile. Di conseguenza, nel periodo di riferimento non sono state applicate ammende, sanzioni o risarcimenti.

Casi di lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani			
	2025	2024	2023
Casi registrati	0	0	0

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

Mancata conformità Codice di Condotta



Orizzonte temporale



Breve



Medio



Lungo

Catena del valore



A monte



Operazioni proprie



A valle

L'individuazione e la valutazione degli IRO rilevanti relativi ai lavoratori della catena del valore si sono basati nello specifico su un'analisi della catena di fornitura del Gruppo, partendo da un'analisi della provenienza geografica dei fornitori e il potenziale livello di esposizione a rischi sociali.

Tale analisi ha consentito di valutare in modo informato i profili di rischio connessi alle pratiche lavorative adottate dai fornitori, anche in relazione al contesto normativo e socio-economico dei Paesi di operatività. Dall'analisi emerge che i fornitori del Gruppo sono prevalentemente locali, con il 92,5% localizzato in Italia, mentre la quota residua del 7,5% è rappresentata da fornitori esteri. Questa configurazione contribuisce a ridurre l'esposizione a rischi sociali significativi, anche in considerazione dei più elevati standard normativi e di tutela dei lavoratori vigenti nei principali Paesi di approvvigionamento.

Nonostante ciò, è stato identificato un rischio rilevante di natura reputazionale e di continuità del business, con potenziali effetti negativi sul fatturato, connesso all'eventuale adozione di pratiche non socialmente responsabili da parte dei fornitori, in particolare in relazione al rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dei lavoratori della catena del valore. Eventuali comportamenti non conformi potrebbero infatti generare impatti negativi sull'immagine del Gruppo e compromettere la stabilità delle relazioni commerciali.

Tali aspetti rappresentano un'area di attenzione per il Gruppo, che sta lavorando per sviluppare misure di prevenzione, monitoraggio e miglioramento continuo volte a promuovere comportamenti responsabili lungo la catena di fornitura. Per un maggiore dettaglio sulle azioni intraprese relative alla gestione di tale rischio vedere paragrafo "Azioni e metriche" (pag. 62-63).

Politiche

Codice di Condotta fornitori

Politica	Codice di Condotta
Scopo	Stabilire le norme ed i principi di comportamento da seguire per i fornitori del Gruppo
Perimetro ⁸	Cimbali Group SpA - Ciden Srl
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbali group.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 e Ciden 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 afferma:

“
Cimbali Group 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.

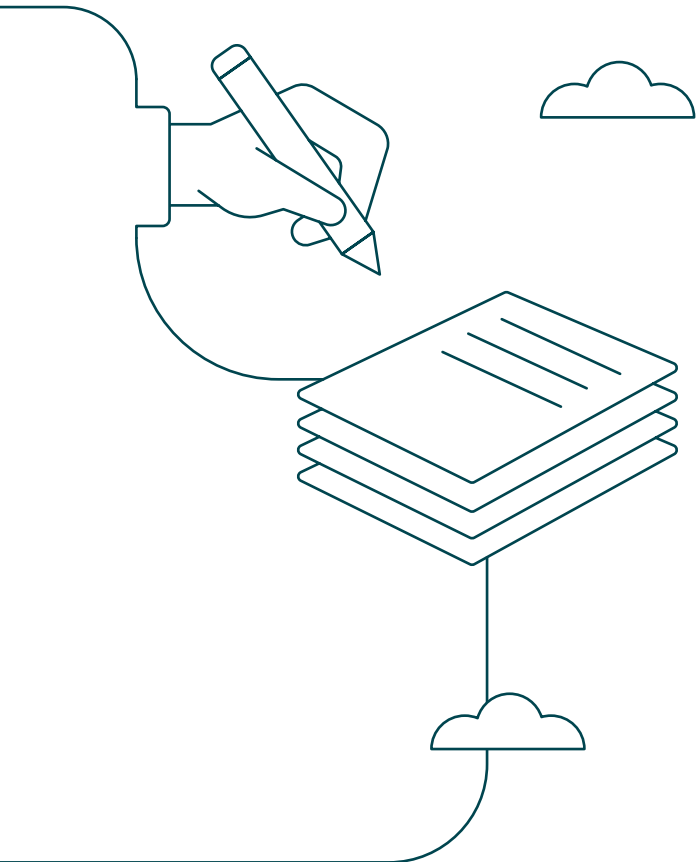
”
Il Codice di condotta nella sezione Diritti Umani sul lavoro afferma come l'Azienda si impegni a rispettare tutte le norme dell'OIL (Organizzazione internazionale del lavoro) tra cui il lavoro forzato e la tratta degli esseri umani. I fornitori non devono ricorrere a forme di lavoro non volontario, 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.

8. 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.

Azioni e metriche

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.



L'impegno di Cimballi Group nel costruire una filiera attenta alle tematiche ESG si configura anche in una gestione attiva 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.

Cimballi Group ha adottato dal 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 dimostrato anche nell'inclusione di specifiche disposizioni sui "conflict minerals".

A fine 2025, il documento è stato inviato a 180 fornitori (fornitori di materiali diretti), con un tasso di adesione attuale pari al 33%⁹, corrispondente a 59 fornitori (equivalenti a circa il 31% del valore acquistato) 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 ad i principi in esso contenuti.

	2025	2024
Numero di fornitori che hanno sottoscritto il codice di condotta fornitori	59	59
Tasso di sottoscrizione codice di condotta fornitori (%)	33	33

Per il 2026 Cimballi Group continuerà l'impegno a sensibilizzare e stimolare i fornitori, al fine di migliorare l'attuale tasso di adesione coprendo anche i fornitori minori.

Nel corso del 2025 Cimballi Group ha, inoltre, consolidato il canale 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, attraverso un **questionario** somministrato ai fornitori, finalizzato alla **raccolta di informazioni in ambito ambientale, sociale e di governance**.

A fine 2025, il questionario è stato compilato da 67 fornitori, coprendo circa il 68% del valore degli acquisti, con un incremento di 36 fornitori rispetto al 2024.

	2025	2024	2023
Numero di fornitori sottoposti a valutazione ESG	67	31	15

9. Il tasso di adesione al Codice di Condotta rappresenta un indicatore delle attività di due diligence sui diritti umani nella catena di fornitura, in quanto la sottoscrizione implica l'accettazione dei relativi principi. Il Codice di Condotta include inoltre requisiti di natura ambientale e relativi ai diritti umani e lavorativi, la cui accettazione da parte dei fornitori avviene attraverso la sottoscrizione del documento stesso.

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.

A fine 2025, non vi sono fornitori coinvolti in piani formali di azioni correttive o programmi di miglioramento. Eventuali iniziative future dipenderanno dagli esiti delle valutazioni ESG raccolte tramite la piattaforma Synesgy.

Nel 2026, la partnership con CRIBIS continuerà affiancando alla piattaforma di Synesgy un tool per l'**analisi del rischio della catena di fornitura**. Cimbali Group sta inoltre definendo il processo di **Vendor Rating** che verrà finalizzato nel 2026. Questo sistema terrà anche conto dei parametri ESG dei fornitori quali prerequisiti per la valutazione positiva degli stessi.

Nel corso del 2025, non sono stati effettuati audit in loco specificamente dedicati alla sostenibilità presso i fornitori. Tuttavia, nel corso delle visite vengono effettuate verifiche anche su aspetti ambientali e sociali. A partire dal 2026, il processo di Vendor Rating in fase di definizione prevederà l'integrazione di criteri ESG e l'introduzione di attività di verifica strutturate, anche attraverso audit in loco.

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.

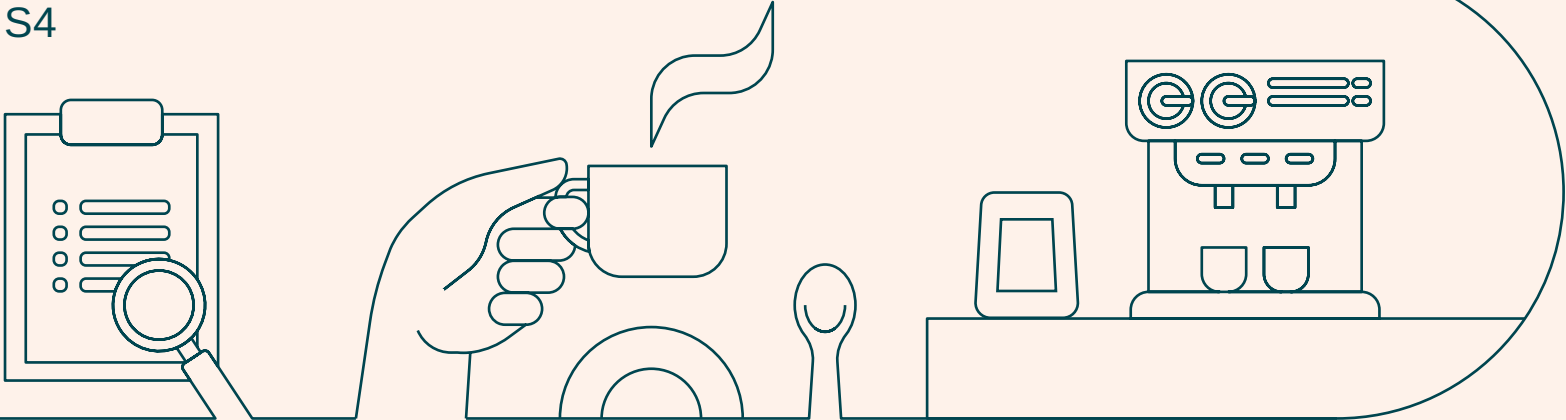


Sostenibilità della catena del valore

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	Compliance normativa prodotti in materia di qualità e sicurezza	 	

Orizzonte temporale

-  Breve
-  Medio
-  Lungo

Catena del valore

-  A monte
-  Operazioni proprie
-  A valle

Nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, Cimbali Group ha preliminarmente definito i portatori di interesse rilevanti afferenti alla categoria dei consumatori e degli utilizzatori finali, distinguendo tra:

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

A conclusione dell'analisi è stato identificato un rischio rilevante per il Gruppo, già emerso nel 2024, connesso all'aumento dei costi relativi alla compliance normativa in materia di qualità e sicurezza di prodotto. Tale rischio è riconducibile alla crescente complessità e all'evoluzione del quadro normativo. In particolare, oltre ai costi necessari per garantire la conformità ai requisiti normativi vigenti, il Gruppo ha valutato anche i costi aggiuntivi legati al continuo aggiornamento normativo e all'adeguamento dei processi di progettazione, approvvigionamento e produzione.

Tra le principali normative monitorate rientra il Regolamento (CE) n. 1935/2004, che disciplina i materiali e gli oggetti destinati a venire a contatto con i prodotti alimentari, nonché la proposta di restrizione delle sostanze per- e polifluoroalchiliche (PFAS) nell'ambito del Regolamento REACH, che potrebbe comportare impatti sulla disponibilità e sulla selezione dei materiali utilizzati nei prodotti e sui relativi costi di adeguamento.

Il presidio di tale rischio rappresenta un'area di attenzione per il Gruppo, che opera per garantire il rispetto dei più elevati standard di qualità e sicurezza a tutela degli utilizzatori e dei consumatori finali.

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
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.cimbaligroup.com/il-gruppo/sostenibilita/

Cimbali Group, attraverso 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'attenzio-

ne 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 le seguenti linee guida:

- 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 ha ottenuto la certificazione **UNI ISO 9001** per il sistema di gestione per la qualità nei siti di Binasco (Cimbali Group SpA) e Cappella Cantone (Ciden Srl), a testimonianza dell'impegno costante nel garantire elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi e nella promozione del miglioramento continuo dei processi aziendali.

Azioni e metriche

Sicurezza personale dei consumatori e degli utilizzatori finali

Per Cimballi 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.

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 Cimballi Group sono certificati, ottenendo i seguenti marchi di qualità:



CERTIFICAZIONE COREA



SICUREZZA CANADA



SICUREZZA EUROPA



SICUREZZA USA + CANADA



SICUREZZA USA



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, Cimballi 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 2025 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 consumatori e utilizzatori finali, confermando il raggiungimento dell'obiettivo di **zero non conformità**, che rappresenta un impegno costante del Gruppo.

	2025	2024	2023
Casi non conformità legati al prodotto su salute e sicurezza consumatori e utilizzatori finali	0	0	0



Una miscela che ispira integrità



I principi racchiusi nel nostro Codice Etico ispirano e orientano il modello di governance del Gruppo, a tutti i livelli, in una condivisione di diritti e doveri che coinvolge ogni tassello della nostra filiera.

Etica, trasparenza, rispetto, integrità nella condotta aziendale, sono valori che riguardano ogni singola attività quotidiana e che promuoviamo con convinzione, alla base del nostro impegno sostenibile.

FOCUS 2025

Programma di formazione aziendale per la diffusione delle politiche di etica ed integrità

Canale **Whistleblowing** per raccogliere e gestire segnalazioni relative a fatti e illeciti rilevanti

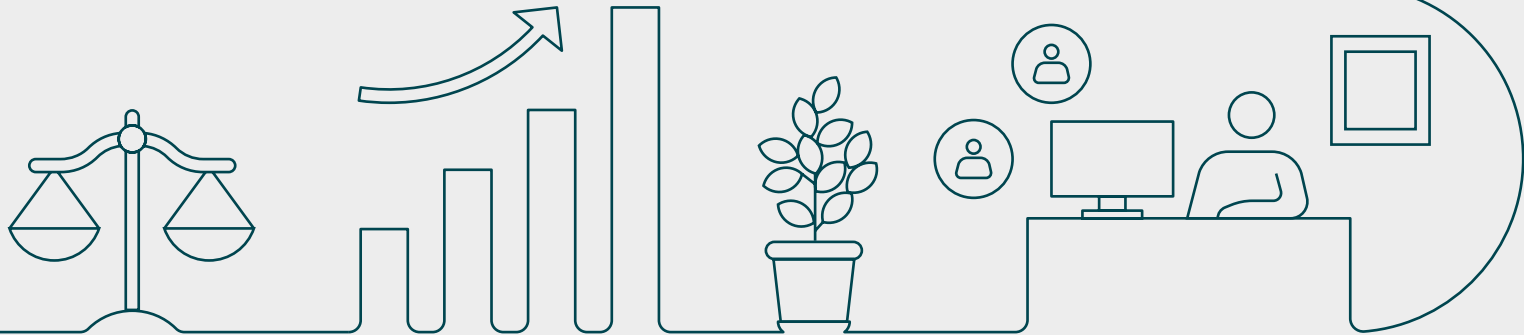
0 casi di corruzione

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**

Cultura etica e diritti umani



Orizzonte temporale

Breve | Medio | Lungo

Catena del valore

A monte | Operazioni proprie | A valle

Con riferimento alla condotta delle imprese, l'analisi di doppia rilevanza ha consentito di individuare un impatto positivo attuale legato alla diffusione di una cultura consapevole e strutturata dell'etica e del rispetto dei diritti umani da parte di Cimbali Group nei confronti dei propri portatori di interesse, inclusi clienti, fornitori, altri partner commerciali, la pubblica amministrazione e le istituzioni.

In continuità con l'analisi svolta nel 2024, il Gruppo conferma il ruolo centrale della cultura dell'etica e dei diritti umani come elemento chiave del proprio modello di governance e del proprio approccio alle relazioni con tutti i portatori di interesse.

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 società di Cimbali Group è definito principalmente all'interno del **Modello 231** e del **Codice Etico**, che costituiscono i principali riferimenti per orientare e promuovere un comportamento aziendale conforme ai valori del Gruppo, alla normativa applicabile e agli obiettivi strategici.

Il Modello 231 disciplina il sistema di prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, con

particolare riguardo ai comportamenti tenuti da amministratori, dipendenti e collaboratori nell'interesse o a vantaggio del Gruppo.

Il Modello definisce un insieme di regole organizzative e protocolli volti a prevenire la commissione di illeciti, tra cui reati di corruzione, frodi, reati ambientali e violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Esso prevede un sistema di controllo interno strutturato, che assicura il rispetto delle leggi e dei regolamenti attraverso procedure dedicate, attività di audit e iniziative di formazione rivolte alle funzioni maggiormente esposte ai rischi individuati.

Politiche

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.cimbali-group.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 violazio-

ni 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.

Nel corso del 2025 l'OdV, cui è affidata anche la supervisione sul Modello 231, ha preso parte ad iniziative di formazione mirata rivolte alle funzioni maggiormente esposte al rischio, con l'obiettivo di rendere il Modello uno strumento giuridicamente "vivo" e concretamente operativo, effettivamente integrato nei processi azienda.

Codice Etico

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 CdA, assicurando che coprano tutte le attività dell'organizzazione e i suoi rapporti commerciali.

Inoltre, Cimbali Group è dotato di un Organismo di OdV, 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 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. 52).



Zero casi
di ammende, sanzioni
o risarcimenti

Azioni

Cultura d'impresa

Formazione Organismo di Vigilanza per la gestione dei rischi prevenzionistici

Nel 2025, oltre alla formazione ordinaria prevista in materia di salute e sicurezza, l'OdV ha partecipato a un incontro formativo dedicato alle figure apicali maggiormente coinvolte nella gestione dei rischi prevenzionistici (dirigenti, delegati ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 e subdelegati). L'obiettivo era rafforzare la consapevolezza delle responsabilità connesse alla tutela della salute e sicurezza e migliorare il coordinamento tra il sistema di prevenzione aziendale e il Modello 231.

Durante l'incontro sono stati richiamati i principi generali del D.Lgs. 231/2001, con focus sui reati in materia di sicurezza e sulle condizioni che consentono all'ente di esonerarsi da responsabilità. È stato inoltre approfondito il concetto di “posizione di garanzia” e il ruolo del delegato, analizzando gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e i requisiti di una delega efficace (chiarezza dei compiti, poteri e risorse adeguate, accettazione espressa).

La formazione ha incluso l'esame di casi giurisprudenziali concreti, utili a mostrare l'applicazione pratica dei principi teorici e le possibili conseguenze, anche personali, di omissioni o carenze nella gestione degli obblighi di sicurezza. È stato inoltre rivisto l'organigramma della sicurezza, con attenzione alla ripartizione delle responsabilità tra datore di lavoro, dirigenti, preposti, delegati e subdelegati, e alle interazioni con le funzioni di controllo e con l'OdV. Un'ultima parte è stata dedicata agli obblighi previsti

dalle deleghe e subdeleghe, alle modalità di esercizio dei poteri conferiti e agli strumenti di controllo disponibili per i delegati, sottolineando il dovere di vigilanza residua in capo al delegante e l'importanza della tracciabilità delle attività svolte.

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: CdA e Responsabili Interni (come procuratori speciali e responsabili di area). Il CdA 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 del Gruppo. 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 accordi 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'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 CdA, il caso viene gestito dal Presidente del CdA;
- Se la segnalazione coinvolge il Presidente del CdA o l'intero Consiglio, l'analisi viene affidata all'OdV per garantire imparzialità;
- Se la segnalazione riguarda un membro dell'OdV, è il Presidente dell'OdV a occuparsi della gestione del caso;
- Se la segnalazione riguarda il Presidente dell'OdV o l'intero OdV, il caso viene preso in carico dal CdA;
- Se la segnalazione riguarda la Funzione Legale, HSE o People & Organization dell'azienda, l'analisi e la gestione sono affidate all'OdV, con il supporto delle funzioni del Comitato Gestore non coinvolte.

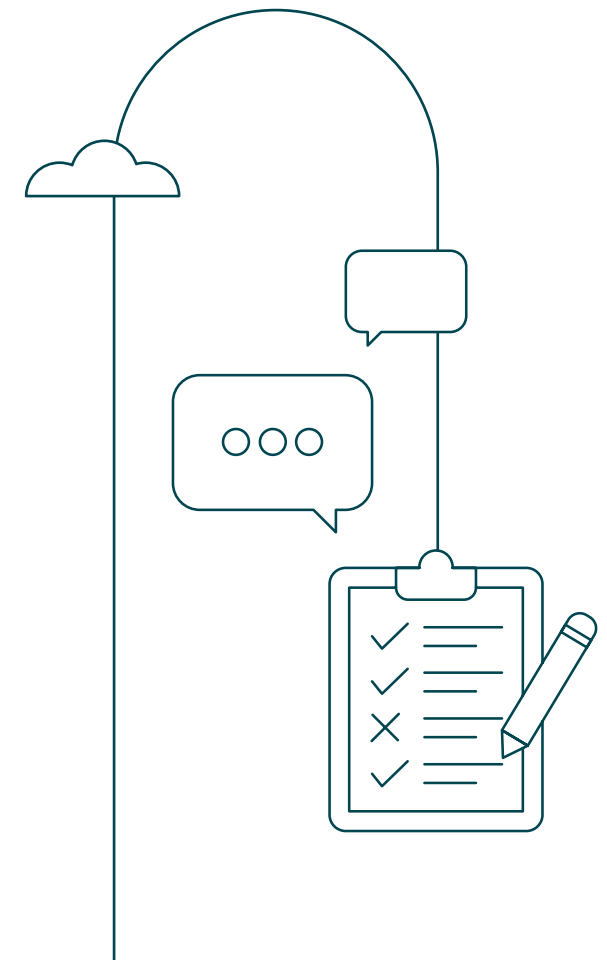
Tutte le altre segnalazioni sono gestite dalla Funzione Legale o dalla Funzione People & Organization, parte del comitato gestore.

Al termine delle verifiche, il Comitato Gestore predispone una relazione riepilogativa degli accertamenti svolti e delle evidenze emerse. Tale relazione viene trasmessa al CdA, 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 CdA 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.



Una miscela che diffonde cultura



Il caffè è gusto, storia, bellezza, socialità, innovazione. Valori condivisi che diffondiamo ogni giorno attraverso le attività di MUMAC e MUMAC Academy.

Due istituzioni attraverso cui la nostra azienda si apre al mondo, a partire dal nostro territorio d'origine, per trasmettere conoscenza ed essere, ogni giorno di più, un punto di riferimento riconosciuto per enti, scuole, università, coffee lovers e professionisti del settore.

FOCUS 2025

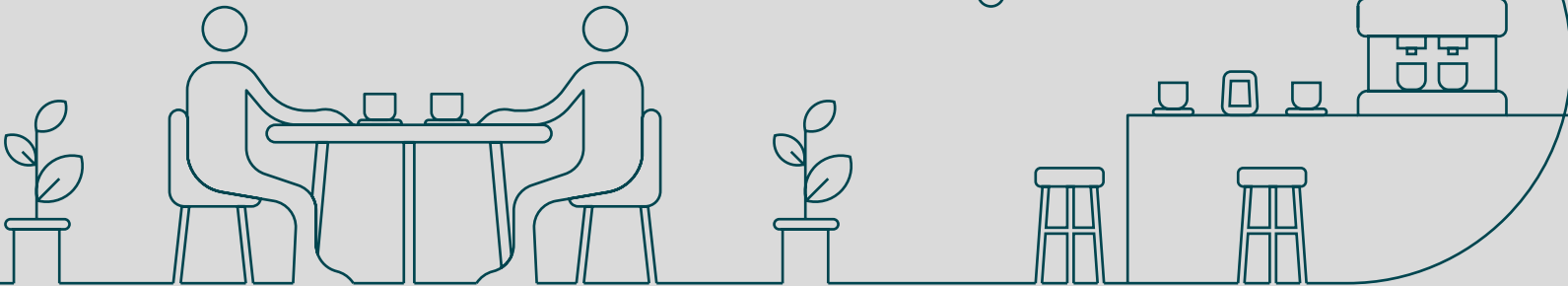
MUMAC come promotore dalla **Corporate Cultural Responsibility (CCR)** aziendale

MUMAC Summer Camp come progetto di welfare aziendale e di attenzione al territorio

30.000 persone formate attraverso la MUMAC Academy dal 2014

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 cultura del caffè	  	  
	Responsabilità culturale e sociale	  	  
	Formazione MUMAC Academy	  	

Orizzonte temporale

 Breve

 Medio

 Lungo

Catena del valore

 A monte

 Operazioni proprie

 A valle

MUMAC è il museo d'impresa di Cimbali Group, dedicato alla storia, alla cultura e all'evoluzione della macchina per caffè espresso e del caffè come rito sociale, tecnologico e industriale. 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.

MUMAC Academy è il centro di formazione internazionale di Cimbali Group, un hub di eccellenza dedicato alla diffusione della cultura del caffè e allo sviluppo delle competenze lungo tutta la filiera. Attraverso percorsi formativi innovativi e un approccio consulenziale, supporta professionisti e aziende nel mi-

gliorare qualità, servizio e capacità di innovazione, contribuendo alla crescita della Coffee Community globale.

Con riferimento all'entità specifica MUMAC e MUMAC Academy, l'analisi di doppia rilevanza ha confermato l'importanza dei temi legati alla diffusione della cultura. Sono stati individuati impatti positivi attuali connessi alla diffusione della conoscenza della storia e dell'evoluzione delle macchine per caffè e della cultura del caffè tramite le attività di MUMAC e MUMAC Academy e all'impatto culturale e sociale di MUMAC sul territorio e sulle comunità. Questo secondo impatto è stato introdotto nell'analisi svolta nel 2025 in quanto MUMAC si pone l'obiettivo

di andare oltre alla sola diffusione della cultura del caffè, diventando un riferimento per la Cultural Corporate Responsibility.

È stata inoltre confermata dall'analisi svolta nel 2024 un'opportunità legata alle attività di formazione della MUMAC Academy, che contribuiscono a rafforzare l'immagine e la reputazione del Gruppo come realtà attenta alla sostenibilità e alla promozione di una cultura del caffè di qualità, favorendo una maggiore consapevolezza sull'utilizzo sostenibile delle risorse.

MUMAC

Politiche

Regolamento MUMAC

Politica	Regolamento MUMAC
Scopo	Disciplinare la missione, l'organizzazione e il funzionamento di MUMAC
Perimetro	MUMAC (organico di Cimbali Group SpA)
Responsabile	Datori di lavoro
Link per la consultazione	https://www.mumac.it/regolamento

culturale contemporanea, capace di coniugare heritage industriale, legacy aziendale, design, innovazione, sostenibilità e formazione.

MUMAC non è quindi solo un museo, ma un importante ambasciatore globale della cultura del caffè e del made in Italy, interpretandoli come patrimonio identitario italiano e internazionale e raccontando l'impresa non solo come soggetto economico, ma come attore culturale e sociale. Svolgendo un ruolo attivo nel sostenere il territorio a tutti i livelli (locale, metropolitano, nazionale, internazionale), collabora con enti, scuole, università, e altre istituzioni su progetti legati alla responsabilità sociale e culturale d'impresa. Inoltre, è partner di rilevanti associazioni museali (per es. ICOM, Museimpresa, MuseoCity), partecipando attivamente alla vita associativa, organizzando e promuovendo iniziative culturali trasversali sia on che off site.

La sua mission è valorizzare l'heritage aziendale attraverso l'esposizione permanente di una collezione di macchine per caffè professionali, la conservazione di un archivio storico e l'implementazione continua di una biblioteca specializzata (denominata MUMAC Library: Biblioteca storica del Caffè), rendendone



Nel 2025, MUMAC è stato ufficialmente riconosciuto come Museo d'impresa da Regione Lombardia, e opera come istituzione

fruibili i contenuti ai diversi pubblici, in ottica di accessibilità e inclusività, e offrendo esperienze diversificate per l'educazione, il piacere, la riflessione e la condivisione di conoscenze. La sua mission per esteso e i contenuti della sua politica con gli obiettivi generali che persegue sono specificamente indicati nel Regolamento del Museo approvato dal CdA nel 2014, con successivo aggiornamento e approvazione nel 2024 e consultabile dal sito web MUMAC (<https://www.mumac.it/>).

Azioni e metriche

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 strumento del Gruppo per consolidare le politiche della stessa con riferimento alla Corporate Social Responsibility (CSR) e alla tutela della cultura (diffusione della storia delle macchine professionali del caffè espresso, dell'eccellenza dei prodotti dei marchi del Gruppo nel quadro del Made in Italy, del concetto di sostenibilità sociale, culturale, ambientale d'impresa), diventando elemento sostanziale di Corporate Cultural Responsibility (CCR) aziendale.

In quest'ottica, tra le principali iniziative del 2025 spiccano:

- ➔ **MUMAC Summer Camp:** progetto di welfare aziendale e di attenzione al territorio attraverso la realizzazione di un campo estivo dedicato in primis ai figli dei dipendenti e, per i posti residuali, ai bambini del territorio di appartenenza;
- ➔ **Adesione all'Associazione Marchi Storici** per supportare la valorizzazione dei marchi storici aziendali riconosciuti e iscritti a Registro dei Marchi storici nazionali (LaCimbali, FA-EMA, E61).
- ➔ **Faema 80x80:** mostra fotografica diffusa in 6 tappe, volta a supportare la brand awareness in occasione degli 80 anni

- dalla fondazione del marchio nella diffusione della conoscenza del suo heritage comparato all'attualità del marchio storico;
- ➔ **MUMAC Book Week:** appuntamento semestrale volto alla presentazione di volumi attinenti a tematiche di interesse trasversale (ambito design, mondo caffè, valorizzazione partnership e brand del Gruppo);
 - ➔ **Partecipazione a seminari, talk, lectio universitarie, tavole rotonde** per condividere la case history MUMAC quale esempio di CCR aziendale;
 - ➔ **Aperture gratuite al pubblico e realizzazione tavole rotonde in collaborazioni con musei, università e istituzioni culturali**, per ampliare la diffusione della cultura legata al patrimonio storico-industriale delle macchine per caffè come valore per il made in Italy o di tematiche di sensibilizzazione sociale;
 - ➔ **Proiezione della Prima Diffusa del 7 dicembre**, iniziativa volta a rendere disponibile per tutti il patrimonio culturale legato alla bellezza e all'arte del Teatro alla Scala di Milano;
 - ➔ Digitalizzazione dei contenuti museali e dell'archivio storico per ridurre l'impatto ambientale e aumentarne l'accessibilità globale.

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: 18 nel 2025, con un incremento del 25% medio di pubblico presente per evento rispetto all'anno precedente-;
- ➔ Il numero di visitatori annui: 6100, senza variazioni sostanziali rispetto all'anno precedente, con una crescente quota di visitatori internazionali;
- ➔ Il monitoraggio della percezione del cambiamento nella cultura del caffè tra i visitatori, attraverso questionari di gradi-

- mento, feedback diretti o raccolta di commenti in un Guest book dedicato a fine visita;
- ➔ La rilevazione del parametro OTS (Opportunity To See), che misura l'impatto mediatico delle attività del museo, con una rassegna stampa che raggiunge quasi 47milioni di lettori nel 2025.

	2025	2024	2023
Numero di aperture al pubblico MUMAC	18	24	21
Numero di visitatori annui MUMAC	~6100	~6100	~6000
Numero di lettori raggiunti rassegna stampa MUMAC	47 mln	30 mln	26 mln

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 oltre 750 contatti diretti in presenza nel 2025 (500 contatti nel 2024);
- ➔ Il numero di visitatori a mostre esterne organizzate da terzi a livello non solo nazionale ma anche internazionale cui MUMAC ha dato in prestito propri pezzi (in particolare, 2 edizioni della mostra Passione Italiana a San Paolo del Brasile e Shenzen in Cina; mostra Design Up presso Adi Design Museum Milano): 125.000 presenze;
- ➔ Il numero di visitatori attratti da attività di collaborazioni e le partnership, come per esempio il supporto a mostre o eventi (in particolare: fiera Retromobile a Parigi in collaborazione con Trouing Superleggera e mostra dedicata agli 80 anni di Eddy Merckx, uno dei più grandi ciclisti di tutti i tempi. organizzata dal Museo del Ciclismo del Ghisallo): 35.000 presenze.

Tutti questi risultati sono periodicamente condivisi con il CdA ed il Direttore Generale, evidenziando l'impegno di MUMAC nel perseguire la propria missione.

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 punto di riferimento 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, oltre alla corretta gestione delle attrezzature, con particolare attenzione all'uso e alla manutenzione.

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.



Azioni e metriche

MUMAC Academy non è solo un luogo dove imparare, ma un punto di riferimento per tutti i portatori di interesse 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 LaCimbali 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.

Dal 2014, MUMAC Academy ha formato 30.000 persone, offrendo più di 18.000 ore di corsi sia in presenza che online.

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: 1.596 nel 2025
- ➔ il numero di sessioni di formazione: 3.952 nel 2025
- ➔ 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. Dalla somministrazione del questionario, avviata a marzo 2024, sono state raccolte oltre 600 risposte. I risultati evidenziano un'evoluzione significativa nella percezione della sostenibilità, in particolare rispetto all'impatto che essa avrà sull'attività professionale dei corsisti: un numero crescente di partecipanti ha infatti dichiarato che inizierà a considerare la sostenibilità come una componente imprescindibile del proprio lavoro.

	2025	2024	2023
Ore di formazione MUMAC Academy	1.596	~2.300	~2.300
Numero di persone formate da MUMAC Academy	3.952	~4.500	~4.500

In questo contesto, MUMAC Academy non solo promuove i prodotti e le soluzioni di Cimballi 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.

1.596
ore di formazione nel 2025

3.952
persone formate

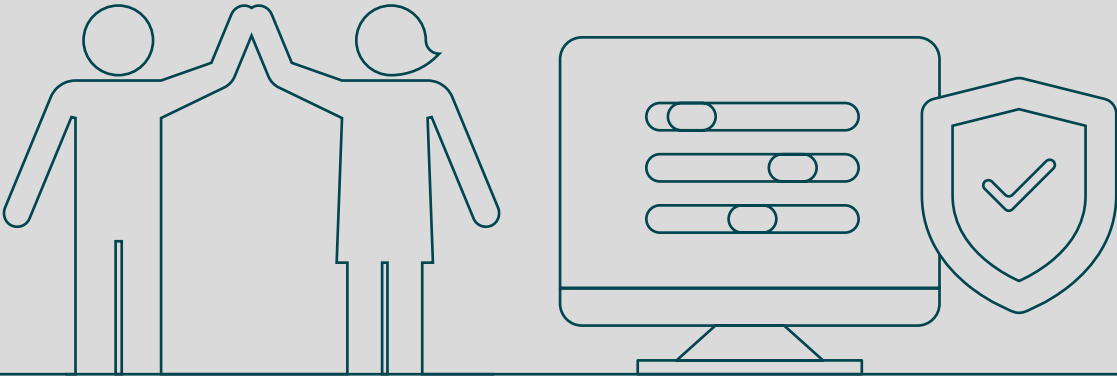




Etica e governance della sostenibilità

Sicurezza Informatica

 Informative specifiche per l'entità



TEMI MATERIALI	DESCRIZIONE IMPATTO, RISCHIO, OPPORTUNITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
 Sicurezza informatica	Sicurezza informatica		

Orizzonte temporale

-  Breve
-  Medio
-  Lungo

Catena del valore

-  A monte
-  Operazioni proprie
-  A valle

Con riferimento alla sicurezza informatica, l'analisi di doppia rilevanza ha consentito di individuare un rischio significativo per la continuità del business derivante da potenziali attacchi informatici ai sistemi e alle infrastrutture di rete del Gruppo, in un contesto caratterizzato da evoluzioni normative costanti e da minacce informatiche sempre più sofisticate.

Il Gruppo per questo si impegna a implementare e mantenere adeguate misure di sicurezza fisiche, tecniche e amministrative, proporzionate ai rischi, finalizzate a proteggere i sistemi al fine di salvaguardare la continuità del business.

Politiche

GDPR Master Policy

Politica	GDPR Master Policy
Scopo	Definire i principi generali, i ruoli ed il modello adottato per il trattamento dati personali.
Perimetro	Cimbali Group S.p.A.
Responsabile	Il Titolare del Trattamento, il delegato del Titolare del Trattamento e il Responsabile del Trattamento

Il documento interno di riferimento è la Data Protection Master Policy (di seguito “GDPR Master Policy”) della società Cimbali Group S.p.A., aggiornata al 7 ottobre 2024. La GDPR Master Policy definisce i principi generali e il modello organizzativo adottato in materia di protezione dei dati personali, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”). La policy disciplina ruoli, responsabilità, misure di sicurezza e processi interni

relativi al trattamento dei dati personali. Costituisce il documento quadro di riferimento per tutte le procedure privacy adottate da Cimbali Group S.p.A. Il soggetto Delegato alla Privacy è il Direttore Generale. Il Responsabile del Trattamento dati è il responsabile dell'Area IT della Società.

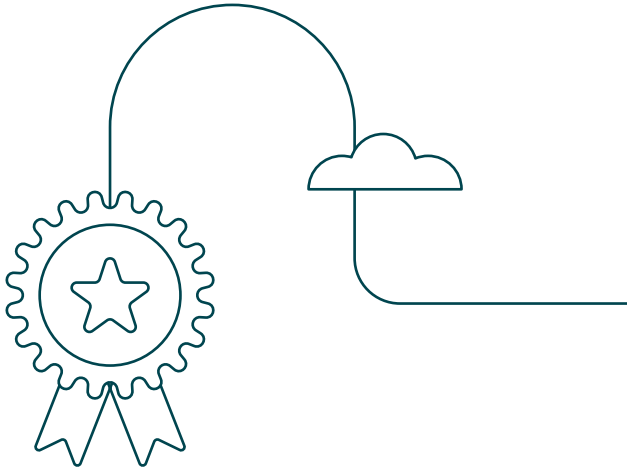
Azioni e metriche

Cimbali Group opera in un contesto altamente digitalizzato, nel quale le piattaforme connesse, le soluzioni cloud, i sistemi di gestione remota delle macchine e gli strumenti di analisi dei dati costituiscono un fattore abilitante per l'innovazione di prodotto, di servizio e di modello di business, ma al tempo stesso una fonte di rischio in termini di cybersecurity, protezione dei dati e resilienza delle infrastrutture digitali. La crescente integrazione tra macchine, sistemi informativi aziendali e servizi digitali erogati ai clienti comporta infatti una maggiore esposizione a minacce informatiche, possibili accessi non autorizzati e potenziali interruzioni dei servizi.

Inoltre, l'Azienda è soggetta a un articolato quadro normativo europeo e nazionale in materia di sicurezza informatica, protezione dei dati personali e sicurezza dei prodotti connessi.

In tale contesto complesso e altamente presidiato dalle autorità competenti, Cimbali Group ha avviato un percorso strutturato di adeguamento e mitigazione del rischio cyber che comprende: analisi di conformità e gap analysis, definizione e implementazione di piani di remediation, aggiornamenti hardware e software

delle piattaforme connesse, gestione dei periodi transitori tramite misure tecniche di blocco o limitazione della connettività dove necessario, messa in sicurezza delle soluzioni cloud,



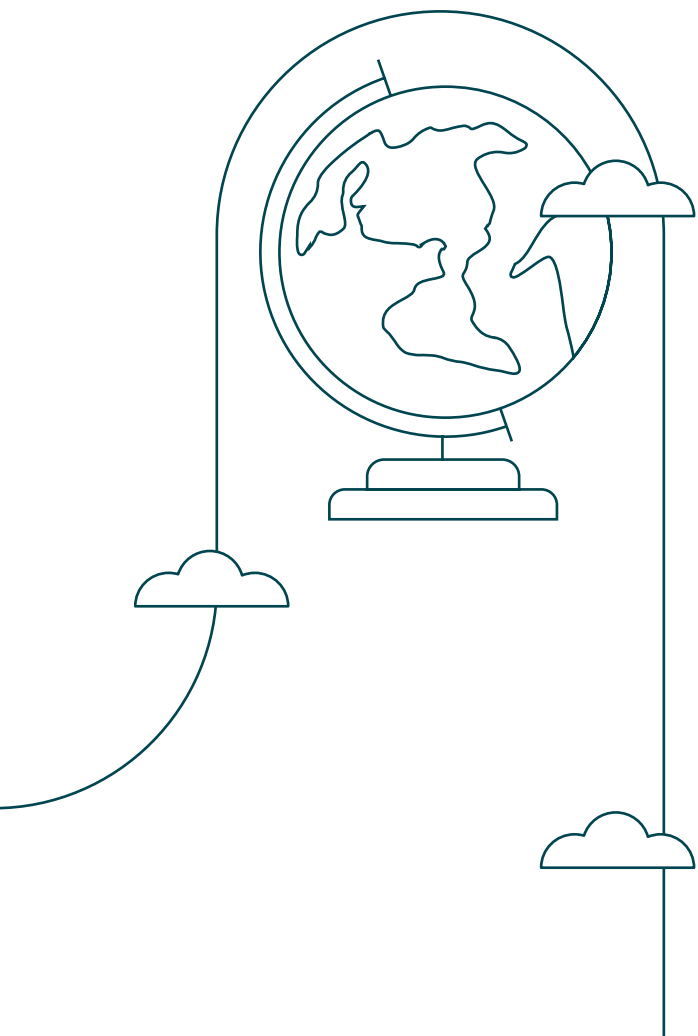
sviluppo di strumenti evoluti di gestione OTA e pianificazione di roadmap di conformità differenziate per piattaforme e prodotti. A queste misure tecniche si affiancano il rafforzamento delle politiche interne e dei processi di gestione degli incidenti, la definizione di ruoli e responsabilità dedicate alla sicurezza informatica e la realizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale.

Tali attività consentono all'Azienda di presidiare in modo responsabile i rischi legati agli attacchi informatici, alla possibile perdita o compromissione dei dati e alla non conformità normativa, assicurando la continuità operativa e la piena conformità regolatoria nei mercati in cui opera, nonché una maggiore tutela dei clienti, dei partner commerciali e di tutti gli stakeholder coinvolti nei servizi digitali offerti da Cimbali Group.

Nel corso del 2025 non si sono registrati incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni.

Approfondimenti

La presente sezione raccoglie le informative volontarie relative alle tematiche non rilevanti ai sensi dell'analisi di doppia rilevanza, per le quali il Gruppo ha comunque scelto di fornire informazioni ai propri portatori di interesse, garantendo trasparenza sulle metriche raccolte e sulle iniziative intraprese.



Inquinamento

L'inquinamento atmosferico non è stato identificato come un aspetto rilevante per le attività del Gruppo, in quanto normalmente non si prevedono emissioni significative di sostanze inquinanti nell'aria, nell'acqua o nel suolo, e i lavoratori non hanno contatto diretto con sostanze pericolose che possano generare impatti ambientali. Tuttavia, alcune emissioni possono verificarsi in determinati processi come attività di saldatura, impianti termici, veicoli aziendali, e situazioni di emergenza quali incendi o fughe di gas. Inoltre, le emissioni indirette possono derivare dal consumo di energia elettrica o da attività affidate a fornitori esterni (verniciatura, lavorazioni meccaniche, trattamenti galvanici, trasporto merci, smaltimento rifiuti tramite incenerimento).

Presso Cimbali Group SpA, certificata ISO 14001, sono stati misurati i principali inquinanti atmosferici: ossidi di azoto (NOx/NO₂) e monossido di carbonio (CO). Nel 2025, le concentrazioni rilevate per singolo punto di emissione variavano tra 128,7 e 130 mg/Nm³ per NOx/NO₂ e tra 5,5 e 77,1 mg/Nm³ per CO.

Acque

Il consumo idrico del Gruppo è principalmente associato a usi civili e non direttamente a processi produttivi. Per tale ragione il tema dell'acqua, in quanto non associato a un impiego significativo nei processi industriali. Tuttavia, il Gruppo riconosce l'importanza della risorsa idrica e ne monitora costantemente i consumi, al fine di garantirne un utilizzo responsabile ed efficiente.

Nel corso del 2025, il prelievo idrico complessivo del Gruppo è stato pari a 26.452 m³. Considerata la natura degli utilizzi, l'acqua prelevata non viene impiegata in processi industriali e risulta pertanto sostanzialmente restituita al sistema attraverso gli scarichi, che sono convogliati prevalentemente nelle reti fognarie municipali per il successivo trattamento. Di conseguenza, il consumo totale di acqua, inteso come prelievo meno scarichi restituiti, può essere considerato pari a zero.

Coerentemente con il limitato impiego della risorsa in attività produttive, al momento non è stato raccolto uno specifico indicatore quantitativo relativo al totale di acqua riciclata e riutilizzata. Il Gruppo si impegna tuttavia a valutare progressivamente l'introduzione di specifici indicatori e possibili iniziative di ottimizzazione.

Corruzione attiva o passiva

Azioni

Formazione per la prevenzione dei casi di corruzione

Nel 2025, l'OdV ha organizzato e svolto un corso di formazione dedicato alla prevenzione della corruzione, rivolto alle funzioni maggiormente esposte ai rischi corruttivi individuati nell'ambito del risk assessment condotto nel 2024. L'iniziativa aveva l'obiettivo di rafforzare la cultura della legalità, accrescere la consapevolezza sui rischi sanzionatori e promuovere comportamenti conformi ai principi del Modello 231 e del Codice Etico.

La formazione si è concentrato sul **quadro normativo sui reati contro la Pubblica Amministrazione e i reati corruttivi**, con riferimento al **D.Lgs. 231/2001** e alle principali fattispecie rilevanti. Sono state analizzate le **aree a rischio individuate nel risk assessment 2024**, con particolare attenzione ai processi sensibili quali rapporti con la PA, approvvigionamenti, gestione fornitori, attività commerciali, sponsorizzazioni e omaggi.

È stata chiarita la distinzione tra **corruzione attiva e passiva, concussione** e reati correlati, supportata da esempi pratici tratti da casi reali e dalla giurisprudenza. Sono stati inoltre approfonditi il **ruolo e le responsabilità dei destinatari del Modello 231** nella prevenzione dei rischi corruttivi, compresi gli obblighi di comportamento e segnalazione.

La sessione ha illustrato le **misure di controllo** previste dal Modello 231 e dalle procedure aziendali, tra cui autorizzazioni, separazione delle funzioni e tracciabilità delle operazioni. Sono state richiamate le corrette modalità di utilizzo dei **canali di whistleblowing** e le tutele previste per i segnalanti.

Infine, è stato effettuato un **confronto interattivo su scenari e casi pratici**, per favorire la comprensione delle situazioni a rischio e delle corrette modalità di gestione.

L'intervento formativo si è concluso con una sessione di Q&A, che ha permesso di approfondire temi di interesse specifico per le diverse funzioni aziendali coinvolte, e con la condivisione di materiali di supporto per l'applicazione quotidiana dei principi illustrati.

La formazione in materia di prevenzione della corruzione si inserisce nel più ampio programma aziendale volto alla diffusione delle politiche di etica e integrità, contribuendo al rafforzamento della consapevolezza dei dipendenti su tali tematiche¹⁰.

Metriche

Casi di corruzione attiva e passiva

Cimbali Group dichiara che nel corso del 2025 non sono stati registrati episodi di corruzione accertati, di conseguenza l'importo delle ammende è zero. Inoltre, a carico del Gruppo non risultano procedimenti giudiziari pubblici in materia di corruzione attiva o passiva.

	2025	2024	2023
Casi di corruzione confermati	0	0	0

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.

10. Oltre il 55% dei dipendenti del Gruppo ha partecipato a specifiche attività formative in materia di etica aziendale, con focus su: principi e finalità del D.Lgs. 231/2001, procedure di whistleblowing, contenuti del Codice Etico e promozione di una cultura aziendale basata su integrità e trasparenza.

Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della Rendicontazione sulla sostenibilità dell'impresa

Nella seguente tabella, Cimballi Group si è ispirata a quanto definito dagli Obblighi di infromativa 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 ^{11,12,13,14}	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. 12
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. 12
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	Non disponibile ¹⁵
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 32	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	Non disponibile ¹⁵
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 applicabile
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 applicabile
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 applicabile
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 applicabile
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	Pag. 35

11. 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).

12. 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).

13. 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).

14. 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).

15. Il Gruppo è in fase di implementazione dei processi necessari per la raccolta del dato.

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{11,12,13,14}	Disclosure
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 applicabile
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34 lettera a), lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4 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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non disponibile ¹⁵
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. 38
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 applicabile
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 applicabile
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44, 52 lettera a), lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2 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 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 39-40
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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 39-40
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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 39-40
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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Pag. 39-40

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{11,12,13,14}	Disclosure
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3 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 Regolamento sugli indici di riferimento: Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	Non disponibile ¹⁵
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 applicabile
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 disponibile ¹⁵
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 disponibile ¹⁵
ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, 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 disponibile ¹⁵
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 disponibile ¹⁵
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

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{11,12,13,14}	Disclosure
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. 46
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9	Pag. 46
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
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. 52
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. 52
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	Pag. 52
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. 53
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5	Pag. 73
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	Pag. 59
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	Pag. 59
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 disponibile ¹⁵
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 disponibile ¹⁵
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7	Pag. 59
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. 59

Obbligo di informativa e relativi datapoint	Obblighi da altri atti legislativi dell'UE ^{11,12,13,14}	Disclosure
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. 61-62
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4	Pag. 61-62
	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	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. 61-62
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. 62-63
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	Pag. 62
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
	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	
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	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. 65
	SFDR: Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	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. 65
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	Pag. 66
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15	Non materiale
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6	Pag. 71
	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17	
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Regolamento sugli indici di riferimento: Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	Non materiale
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	SFDR: Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16	Non materiale



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