

Report di **Sostenibilità**

2025

Indice

Introduzione del CEO

Our way is your Success



Dal 1951, un’impresa di famiglia	5
Mission e Vision	6
Sfida, benessere, spirito di squadra	7
I traguardi 2025	8
Nota metodologica	9

Radicati nel futuro



Struttura societaria e catena del valore	11
Le Società del Gruppo	11
La nostra catena del valore	13
Struttura e governance	15
Una gestione strutturata e all’insegna dell’etica	15
Governance della sostenibilità	17
Il nostro approccio strategico	18
Governance della supply chain e relazioni con i fornitori	19
Sostenibilità economica e investimenti	20
Investimenti	20
I nostri prodotti fra innovazione e tensione alla sostenibilità	22
Una visione integrata	22
Le prospettive della mobilità sostenibile	23
I quattro driver della trasformazione	23
Chassis e powertrain	24
Il contributo alla mobilità sostenibile	25
Testing center	25
Le fasi dei nostri processi	26
Le certificazioni	27

Il percorso ESG



Il modello ESG di Streparava	30
Un’ambiziosa tabella di marcia	30
L’analisi di doppia materialità	31
I temi ESG prioritari	33
Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibili dell’agenda 2030 dell’ONU	34
Il Piano Strategico ESG	34

Il capitale umano



Approccio ai temi e alle politiche sociali	37
Le nostre persone	38
L’eterogeneità del nostro organico	38
Benessere dei lavoratori e iniziative di welfare	40
Sostegno alle famiglie	40
Salute e qualità della vita	40
Sport, movimento e socialità	40
L’ascolto dei dipendenti	41
Quick Kaizen: ogni idea può fare la differenza	41
Formazione e crescita personale e organizzativa	42
Formazione ESG	43
Lean Academy	43
Alta formazione e sviluppo manageriale	43
Formazione operativa on the job	43
Valutazione delle competenze e piano di crescita	44
Diversità, equità e inclusione	45
Parità di genere	45
Diversità culturale	45
Conciliazione vita-lavoro	45
Sicurezza e salute	46
Ergonomia e innovazione	47
Sviluppo e supporto al territorio	48
Il legame con il territorio	48
Stage, alternanza scuola-lavoro e relazioni con le scuole	48
Iniziative nel territorio	49

Streparava per l’ambiente



Approccio ai temi e politica ambientale	51
Uso delle risorse ed economia circolare	52
Flussi di risorse in entrata	52
Flussi di risorse in uscita	53
Progetti di economia circolare	54
Energia e clima	55
L’efficienza energetica	55
La gestione delle emissioni	57
La rendicontazione delle informazioni finanziarie	59
Interpretazione codici tabelle KPI	59

Introduzione del CEO

Dieci anni di sostenibilità.

Un percorso di crescita, una visione
per il futuro.

Con questa edizione celebriamo un traguardo importante: il decimo Report di Sostenibilità del Gruppo Streparava.

Quando pubblicammo la prima edizione, nel 2016, parlare di sostenibilità significava soprattutto scegliere di essere trasparenti nei confronti dei nostri stakeholder, raccontando con chiarezza il nostro modo di fare impresa, i risultati raggiunti e gli impegni assunti. Da allora il contesto economico, industriale e normativo è profondamente cambiato. Si sono evolute le aspettative dei clienti, dei mercati e delle istituzioni; sono cresciute la consapevolezza verso le tematiche ambientali e sociali e l'attenzione alla qualità della governance. Parallelamente, è cambiato anche il nostro modo di interpretare la sostenibilità. Ripercorrendo le edizioni di questi dieci anni, ritroviamo la storia della nostra azienda e della sua evoluzione.

Abbiamo raccontato il valore della trasparenza, riscoperto le nostre radici di impresa e di famiglia, valorizzato il sapere manifatturiero attraverso le mani dei nostri collaboratori e condiviso le passioni che animano le persone del Gruppo. Abbiamo affrontato insieme gli anni della pandemia riflettendo sul concetto di antifragilità e sulla capacità di trasformare una crisi senza

precedenti in un'opportunità di crescita. Successivamente abbiamo iniziato un percorso di progressivo rafforzamento della rendicontazione, adottando gli standard internazionali GRI, ampliando il perimetro del Report fino a coinvolgere tutte le società del Gruppo e avviando il percorso di allineamento ai nuovi principi europei di reporting sulla sostenibilità.

Ogni edizione ha rappresentato la fotografia di un momento della nostra storia, ma soprattutto una tappa di un percorso di miglioramento continuo che ancora oggi guida il nostro modo di lavorare.

La sostenibilità non rappresenta soltanto un tema di rendicontazione: per un Gruppo manifatturiero come Streparava, sostenibilità significa prima di tutto progettare processi più efficienti, utilizzare le risorse in modo sempre più consapevole, innovare prodotti e tecnologie e costruire un'organizzazione capace di affrontare con solidità le trasformazioni del settore automotive. È presente nelle scelte di investimento, nello sviluppo delle competenze delle persone, nell'innovazione dei processi produttivi, nella gestione dell'energia, nell'economia circolare, nella sicurezza sul lavoro e nel dialogo con i territori in cui operiamo.

Anche questo Report riflette tale evoluzione. Accanto alla rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance, racconta il lavoro svolto per integrare sempre più i principi



ESG nei processi decisionali dell'azienda, migliorare la qualità dei dati, rafforzare i sistemi di gestione e costruire una visione di lungo periodo capace di coniugare competitività, innovazione e responsabilità.

Sappiamo che il percorso non è concluso. Le trasformazioni che stanno interessando il settore automotive continueranno a richiedere capacità di adattamento, investimenti, competenze e una visione strategica sempre più ampia. Per affrontarle sarà fondamentale continuare a migliorare, misurare i risultati raggiunti e fissare

obiettivi sempre più ambiziosi, nella convinzione che crescita economica, sviluppo tecnologico e sostenibilità rappresentino elementi inseparabili di un unico progetto industriale.

Dieci anni fa abbiamo iniziato a raccontare chi eravamo. Oggi continuiamo a raccontare chi stiamo diventando, con la stessa convinzione di allora: migliorare continuamente per creare valore duraturo per le persone, per il territorio e per le generazioni future.

Presidente e CEO
Paolo Streparava

Our way is your **Success**

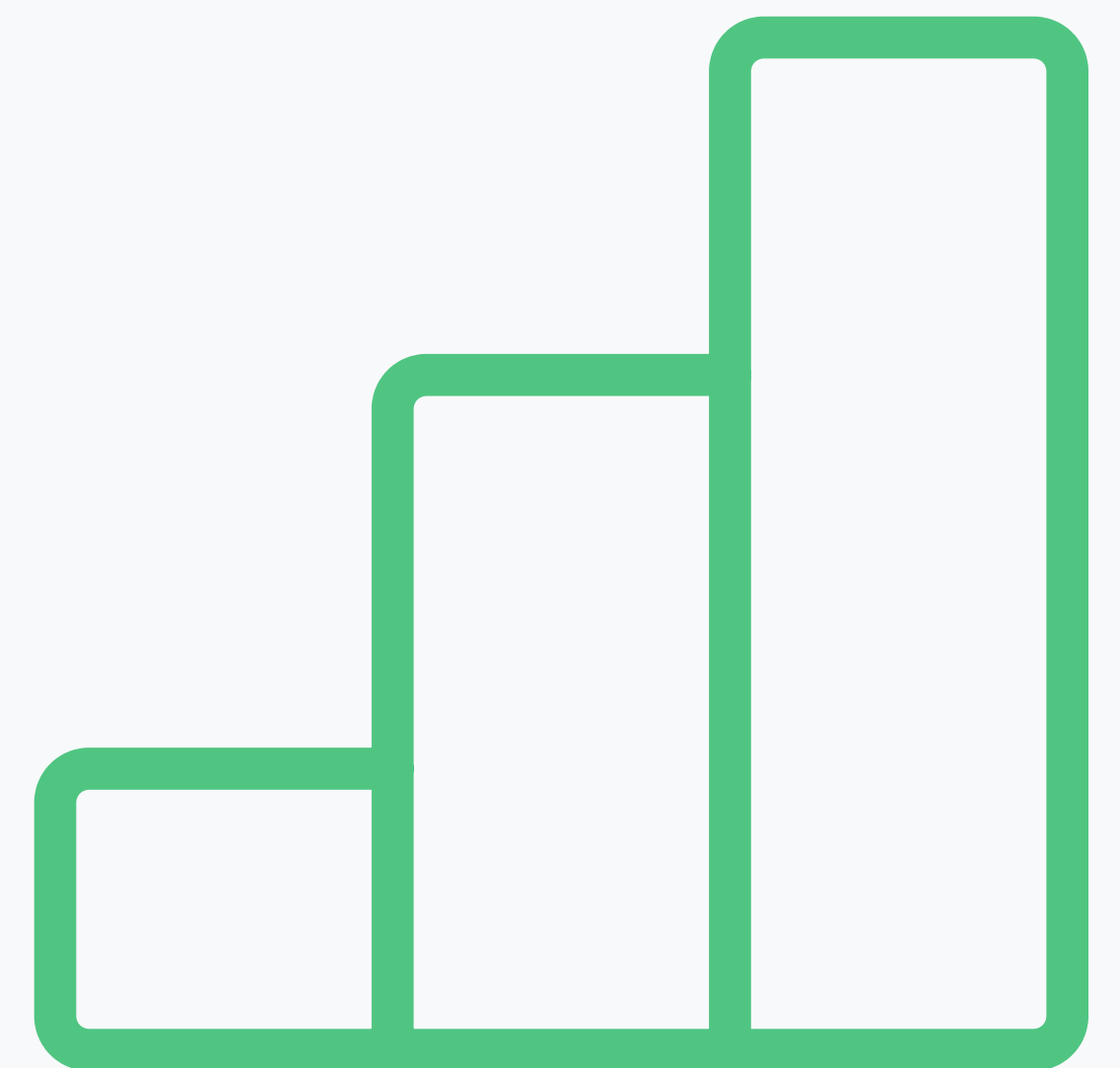
Dal 1951, un'impresa di famiglia

Mission, Vision e Valori

Sfida, benessere, spirito di squadra

I traguardi 2025

Nota metodologica





Dal 1951, un'impresa di famiglia

[GRI 2-1, 2-6]

La storia di Streparava inizia nel 1951 a Cologne, in provincia di Brescia, dove quattro soci e cinque operai avviarono, all'interno di una chiesa sconsacrata, la produzione di bulloneria e viteria per le Officine Meccaniche di Brescia. Tra loro vi era Gino Streparava, fondatore dell'azienda e figura che ha contribuito a definire un modello imprenditoriale fondato su competenza tecnica, determinazione e attenzione alle persone.

Da quella realtà artigianale è nato un Gruppo industriale internazionale specializzato nello sviluppo e nella produzione di componenti e sistemi ad alta precisione per il settore automotive. Oggi Streparava realizza sistemi chassis e powertrain destinati ai principali Original Equipment Manufacturer (OEM) dei comparti automobilistico, motociclistico, commerciale, industriale e agricolo.

La crescita del Gruppo è stata accompagnata da una costante evoluzione tecnologica, produttiva e organizzativa. Dalle prime sospensioni indipendenti sviluppate alla fine degli anni Settanta ai gruppi bilancieri introdotti negli anni Novanta, fino alle più recenti applicazioni dedicate ai veicoli premium, commerciali e agricoli, Streparava ha progressivamente ampliato competenze, processi e capacità industriali, consolidando il proprio posizionamento nel settore automotive.

Parallelamente, il Gruppo ha rafforzato la propria presenza internazionale attraverso acquisizioni, partnership e investimenti strategici. Nel 2025 è proseguito il percorso di integrazione delle società entrate recentemente nel perimetro aziendale, favorendo l'adozione di processi condivisi, modelli gestionali comuni e una cultura orientata al miglioramento continuo.

Al 2025, Streparava conta 9 stabilimenti produttivi distribuiti tra Italia, Spagna, India e Brasile e impiega complessivamente circa 1200 collaboratori.

Uno dei principali punti di forza del Gruppo è la capacità di presidiare internamente le principali fasi della catena del valore, dalla produzione dei semilavorati alle lavorazioni meccaniche fino all'assemblaggio finale. Questo modello integrato garantisce qualità, flessibilità produttiva e capacità di sviluppare soluzioni personalizzate per i clienti.

L'innovazione continua a rappresentare uno dei principali fattori di sviluppo di Streparava. In questo contesto, le collaborazioni con

e-Shock e **AS.CAR.I.** contribuiscono allo sviluppo di soluzioni dedicate ai sistemi intelligenti per il veicolo, alla digitalizzazione e alla mobilità del futuro.

Pur evolvendosi come realtà industriale internazionale, Streparava continua a mantenere saldo il legame con le proprie radici imprenditoriali e con i valori che ne hanno accompagnato la crescita fin dalle origini: responsabilità, spirito di squadra e attenzione alle persone.



1951

Anno di fondazione Streparava

1978

1° Sospensione

1998

1° Componente Powertrain

2000

Inaugurazione SISA (Spagna)

Inaugurazione SCAL (Brasile)

2013

Inaugurazione SIND (India)

2014

Acquisizione BPT

2018

Acquisizione SPT

2019

Partecipazione in E-Shock

2020

Presentazione primo digital chassis Streparava (CES 2020)

Costituzione di Alunext

2022

Affitto ramo d'azienda Fonderie Cervati

2023

Acquisizione e nascita di SMT

2024

Acquisizione Fonderie Cervati da parte di Alunext



Mission e Vision

[GRI 2-24]

Siamo una famiglia dal 1951.
Pronta per le sfide del futuro.

Mission e Vision rappresentano i principi che orientano le scelte strategiche, organizzative e operative del Gruppo. Definiscono l'identità di Streparava e guidano il modo in cui affrontiamo lo sviluppo del business, l'innovazione, le relazioni con gli stakeholder e la gestione delle persone.

Mission

Forniamo soluzioni ad alto impatto a livello mondiale attraverso la progettazione, la validazione e la produzione di componenti e sistemi driveline, chassis e powertrain. **Le nostre persone sono impegnate quotidianamente per la sicurezza, il miglioramento continuo, l'affidabilità e il benessere di tutti gli stakeholder di oggi e di domani.** Impegnati a migliorare il nostro impatto ambientale.

Alla base della nostra cultura aziendale vi è la convinzione che la crescita dell'impresa debba procedere insieme alla crescita delle persone. Per questo promuoviamo un ambiente fondato su responsabilità, partecipazione, ascolto e miglioramento continuo, valorizzando il contributo di ciascuno e favorendo il coinvolgimento attivo nei processi di evoluzione del Gruppo.

Essere “una famiglia dal 1951” significa preservare un modello imprenditoriale costruito sulla fiducia, sulla qualità delle relazioni e su una visione di lungo periodo. Un approccio che oggi si traduce nella volontà di coniugare innovazione, competitività e sostenibilità, creando valore duraturo per le persone, i territori e tutti gli stakeholder.

Vision

Appassionati, ispirati, sostenibili. Siamo un team professionale globale riconosciuto come fornitore di soluzioni innovative chiave per la mobilità del futuro.

Passione, ispirazione e sostenibilità continuano a guidare il nostro percorso di crescita: la passione alimenta la ricerca dell'eccellenza, l'ispirazione sostiene l'innovazione e il miglioramento continuo, mentre la sostenibilità orienta le nostre scelte verso uno sviluppo responsabile sotto il profilo ambientale, sociale ed economico.

Valori

Spirito di squadra

Benessere

Sfida





Sfida, benessere, spirito di squadra

[GRI 2-23, 2-24]

Sfida, benessere e spirito di squadra sono i valori che guidano da sempre il percorso di Streparava e continuano a orientare le nostre scelte industriali, il modo di affrontare i cambiamenti del mercato e le relazioni con persone e stakeholder.

Operare nel settore automotive significa confrontarsi con uno scenario in rapida evoluzione, caratterizzato dalla transizione energetica, dalla digitalizzazione, dall'innovazione tecnologica e da requisiti ambientali sempre più stringenti. Questo contesto richiede capacità di adattamento, competenze specialistiche e una visione di lungo periodo.

Per Streparava la sfida rappresenta un elemento identitario prima ancora che operativo. La cultura del miglioramento continuo ci spinge a investire nell'innovazione, nell'evoluzione dei processi e nello sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di rafforzare nel tempo competitività, qualità e affidabilità.

L'integrazione dei temi ESG nelle strategie aziendali si inserisce naturalmente in questo percorso, contribuendo a consolidare un modello di crescita capace di coniugare risultati economici, responsabilità ambientale e sociale e solidità organizzativa.

Accanto allo sviluppo industriale, continuiamo a considerare il benessere delle persone una condizione essenziale per favorire coinvolgimento, motivazione e crescita condivisa. Il nostro impegno si sviluppa lungo tre direttrici:

- **benessere fisico**, attraverso iniziative dedicate alla salute, alla sicurezza e alla promozione di stili di vita equilibrati;
- **benessere relazionale**, valorizzando ascolto, collaborazione e qualità delle relazioni professionali;
- **benessere personale e mentale**, promuovendo inclusione, equilibrio e attenzione alla persona.

Nel tempo abbiamo consolidato un modello organizzativo ispirato ai principi della **Lean Leadership** e della **Lean Lifestyle®**, estendendo la cultura del miglioramento continuo ai processi, ai comportamenti e alle modalità di lavoro, con l'obiettivo di favorire responsabilizzazione, partecipazione e sviluppo delle competenze.

L'attenzione alle persone, ai territori e alla qualità delle relazioni rappresenta da sempre un tratto distintivo della nostra cultura imprenditoriale e precede l'evoluzione delle normative in materia di sostenibilità. Oggi questi principi trovano ulteriore rafforzamento nel percorso ESG intrapreso dal Gruppo.

Lo spirito di squadra continua, infine, a rappresentare uno dei principali fattori della nostra identità. Collaborazione, fiducia reciproca, condivisione delle responsabilità e orientamento agli obiettivi comuni sostengono la capacità del Gruppo di affrontare scenari complessi con coesione ed efficacia.

Crediamo che il successo industriale nasca dalla capacità delle persone di crescere, collaborare e affrontare insieme le sfide del cambiamento. È su questo patrimonio di competenze, relazioni e responsabilità condivise che continuiamo a costruire il futuro di Streparava.



I traguardi 2025

Il 2025 rappresenta un ulteriore passo nel percorso di crescita del Gruppo Streparava. Accanto ai risultati economici e industriali, continuiamo a investire nello sviluppo delle persone, nell'innovazione, nella sostenibilità ambientale e nel rafforzamento della cultura aziendale.

I dati riportati di seguito offrono una sintesi dei principali indicatori che caratterizzano il Gruppo e anticipano i temi approfonditi nei capitoli successivi del Bilancio di Sostenibilità.



Business

325 mln
di fatturato consolidato

+80
fornitori situati in Italia



Persone

1.107
dipendenti

31%
dei collaboratori Under 30

116
assunzioni nell'anno 2024

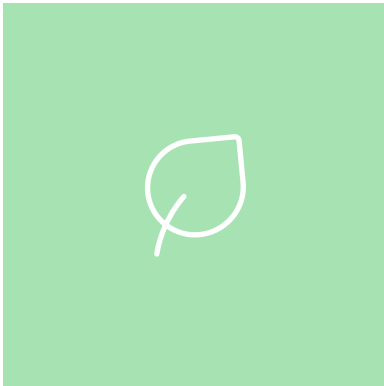


Formazione e sicurezza

17.200
ore di formazione

14,5 ore
di formazione procapite erogata

3.200
ore di formazione ESG



Ambiente

✓ Carbon footprint
di Organizzazione secondo standard GHG Protocol

23%
dell'energia consumata da fonti rinnovabili

12.192
GJ prodotti da impianto fotovoltaico

90%
dei rifiuti destinati a recupero



Nota metodologica

[GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5] [ESRS BP-1.5.a,b, BP-2.13]

La decima edizione del Rapporto di sostenibilità testimonia il percorso di evoluzione intrapreso da Streparava verso una rendicontazione sempre più strutturata, trasparente e integrata dei temi ambientali, sociali e di governance (ESG). Attraverso questo documento il Gruppo illustra le proprie performance, le principali iniziative realizzate nel corso dell’anno e l’approccio adottato nella gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alla sostenibilità.

Negli ultimi anni abbiamo progressivamente rafforzato il sistema di reporting ESG, con l’obiettivo di migliorare la qualità e la confrontabilità delle informazioni rendicontate e di integrare sempre più i temi di sostenibilità nei processi decisionali e nella gestione aziendale.

Pur non rientrando tra le imprese attualmente soggette agli obblighi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), abbiamo scelto di avviare volontariamente un percorso di progressivo allineamento ai principali standard europei di rendicontazione, nella convinzione che trasparenza, affidabilità dei dati e dialogo con gli stakeholder costituiscano fattori essenziali per una crescita sostenibile.

Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le società controllate dal Gruppo:

Streparava Holding Spa Adro (BS) - Italia
Streparava Spa Adro (BS) - Italia
BPT Borroni Powertrain Srl Saronno (VA) - Italia
SPT Srl Valsamoggia (BO) - Italia
Streparava SMT Srl Erbusco (BS) - Italia
Streparava Componentes Automotivos LTDA (in breve SCAL) Sete Lagoas (MG) - Brasile
Streparava Iberica SLU (in breve SISA) Valladolid - Spagna
Streparava India PVT (in breve SIND) Bangalore - India
Alunext Srl, Sirone (LC) Castegnato (BS) - Italia

Rispetto alle precedenti edizioni, il Rapporto include integralmente anche le attività di Alunext e delle società estere in Spagna e India, proseguendo il percorso di consolidamento di un sistema di rendicontazione uniforme a livello di Gruppo.

A seguito della chiusura dello stabilimento Alunext di Brescia e del trasferimento delle attività presso il sito di Castegnato, i dati riferiti alla Società comprendono esclusivamente quest’ultimo stabilimento.

Le informazioni contenute nel presente Rapporto fanno riferimento al periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2025**. Ove disponibili, gli indicatori sono presentati anche in forma comparativa rispetto agli esercizi precedenti per consentire una lettura dell’evoluzione delle performance del Gruppo.

Il Rapporto è stato redatto in conformità ai **GRI Sustainability Reporting Standards 2021** e tiene conto, ove applicabili, dei principi metodologici e dei contenuti previsti dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

L’edizione 2025 rappresenta inoltre il secondo esercizio in cui l’analisi di doppia materialità è stata sviluppata secondo l’impostazione prevista dagli ESRS, costituendo il riferimento per l’individuazione dei temi materiali e per la struttura del presente documento.

I temi rendicontati derivano infatti dal processo di doppia materialità, sviluppato attraverso il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, che ha consentito di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) maggiormente rilevanti per il Gruppo e di orientare la definizione dei contenuti del Rapporto.

Il presente Rapporto di sostenibilità non è stato sottoposto ad attività di assurance o revisione esterna indipendente.

I temi rendicontati derivano infatti dal processo di doppia materialità, sviluppato attraverso il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, che ha consentito di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) maggiormente rilevanti per il Gruppo e di orientare la definizione dei contenuti del Rapporto.

Il presente Rapporto di sostenibilità non è stato sottoposto ad attività di assurance o revisione esterna indipendente.

Radicati nel **futuro**

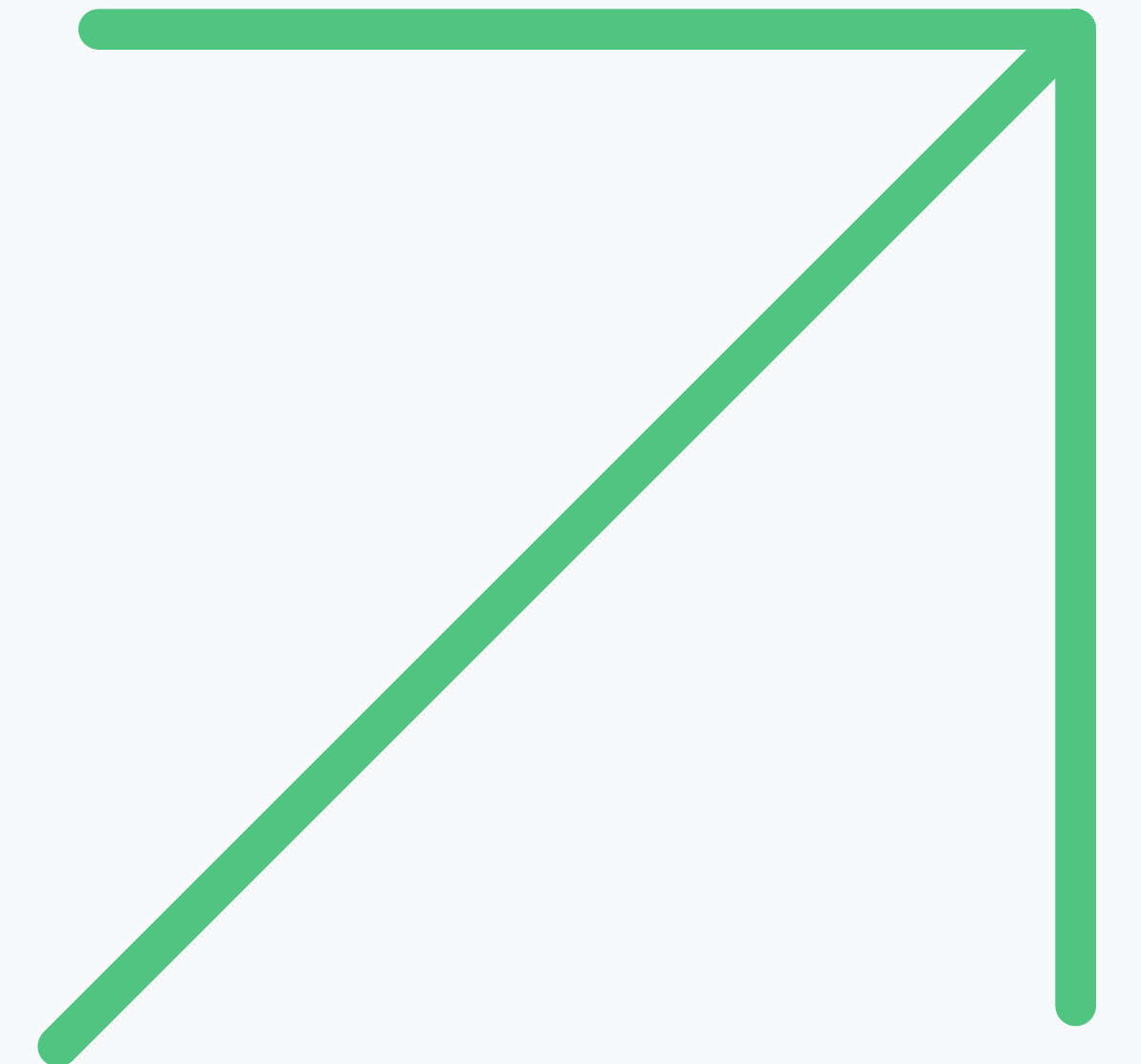
Struttura societaria e catena del valore

La nostra catena del valore

Struttura e governance

Sostenibilità economica e investimenti

I nostri prodotti fra innovazione
e tensione alla sostenibilità





Struttura societaria e catena del valore

Le Società del Gruppo

Streparava Holding SpA

C.S. Euro 12.500.000 V.

Presidente e A.D.
Pier Luigi Streparava

Amministratore Delegato
Paolo Streparava

Amministratore Delegato
Erminia Streparava

Consiglieri
Marco Streparava
Enrico Deltratti
Roberto Deltratti
Peter Moelgg
Fabio Faustini

Automotive

100%

Streparava SpA
C.S. Euro 15.000.000 V.

Presidente e A.D.
Pier Luigi Streparava

100%

Streparava Iberica SLU
C.S. Euro 1.700.000 V

Amministratore Delegato
Paolo Streparava

100%

SPT Srl
C.S. Euro 100.000 V

Consigliere Delegato
Enrico Deltratti

100%

BPT Borroni Powertrain Srl
C.S. Euro 300.000 V

Consigliere
Roberto Deltratti

100%

Streparava SMT Srl
C.S. Euro 10.000 V

99,99%

S.I.B. Participações Empreendimentos LTDA
C.S. Reais 12.912.000 V

50%

Streparava Componentes Automotivos LTDA
C.S. Reais 26.410.000 V

99,99%

Streparava India PVT LTD
C.S. Rupees 47.880.000 V

51%

Alunext Srl
C.S. Euro 20.000 V.

24,90%

E-shock Srl
C.S. Euro 11.824 V

Others

4,76%

Superpartes I.C. SpA
C.S. Euro 331,383 V

3,66%

Banca SantaGiulia SpA
C.S. Euro 30.000.000 V

1,67%

AQM Srl
C.S. Euro 4.000.000 V

0,48%

E-Novia SpA
C.S. Euro 192.404,64 V

0,27%

C.S.M.T. Gestione Scarl
C.S. Euro 5.600.000 V.



Il Gruppo Streparava è composto da società tra loro complementari, accomunate da competenze specialistiche, know-how tecnologico e una visione condivisa orientata all’innovazione e al miglioramento continuo. La presenza internazionale e la diversificazione delle attività consentono al Gruppo di operare lungo diversi segmenti della filiera automotive, offrendo ai clienti un modello industriale integrato e flessibile.

Di seguito una panoramica delle principali società che compongono il Gruppo.

Streparava Holding SpA

Capogruppo del Gruppo Streparava, coordina le attività di indirizzo strategico, sviluppo organizzativo e supporto alle società controllate, promuovendo sinergie operative e processi condivisi. della dinamica dei veicoli. In aggiunta, Streparava SpA ha acquisito una partecipazione in AS.CAR.I., spin-off del Politecnico di Milano, riconosciuto a livello internazionale per la ricerca nel campo dell’automazione e dei sistemi di controllo applicati ai veicoli.

Frutto della nostra collaborazione con e-Shock è lo chassis digital, cioè un «telaio digitale», che integra le funzionalità legate alla guida autonoma, connettività e digitalizzazione.

Streparava SpA

1951 / Italia
Componenti chassis e sospensioni

SISA

2000 / Spagna
Assali

SCAL

2000 / Brasile
Componenti automotive

BPT

2014 / Italia
Alberi motore e alberi a camme

SIND

2014 / India
Componenti powertrain

SPT

2016 / Italia
Bielle motore

Alunext

2021 / Italia
Fusione alluminio

SMT

2023 / Italia
Lamiera stampata

Accanto alle società operative, il Gruppo investe nello sviluppo tecnologico attraverso partnership e partecipazioni strategiche.

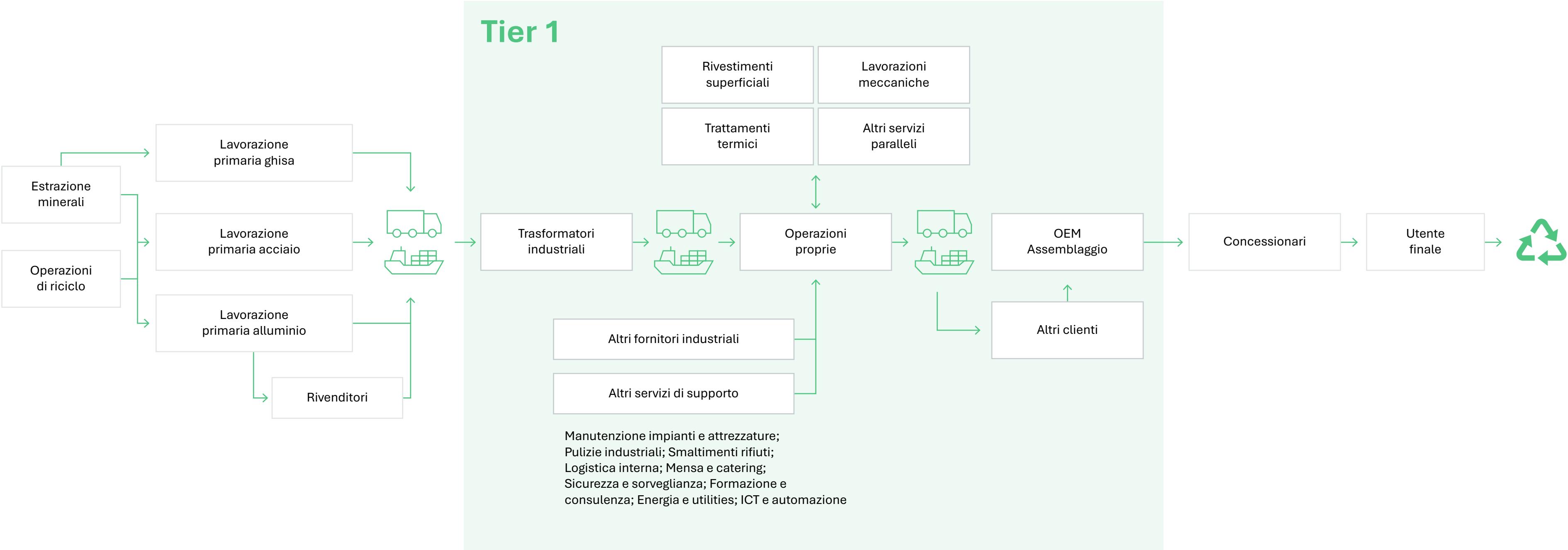
Tra queste rientrano **e-Shock S.r.l.**, società del gruppo e-Novia specializzata nei sistemi elettronici per il controllo della dinamica del veicolo, e **AS.CAR.I.**, spin-off del Politecnico di Milano dedicato alla ricerca applicata nei sistemi di controllo e automazione.

Dalla collaborazione con e-Shock è nato il progetto **Digital Chassis**, una piattaforma tecnologica che integra sistemi di controllo elettronico, connettività e funzionalità per la mobilità del futuro, confermando l’impegno del Gruppo nello sviluppo di soluzioni innovative per il settore automotive.



La nostra catena del valore

[GRI 2-6, 308-1, 414-1]



La catena del valore di Streparava comprende l'insieme delle relazioni industriali, produttive e commerciali che collegano l'approvvigionamento delle materie prime alla realizzazione e all'utilizzo finale dei prodotti.

La sua analisi è uno strumento importante per comprendere gli impatti ambientali, sociali ed economici generati dal Gruppo e per rafforzare progressivamente l'integrazione dei temi ESG lungo l'intero ciclo di vita dei componenti.

La struttura può essere letta attraverso diversi livelli di relazione (tier). Il tier 1 comprende i

fornitori e i clienti con cui il Gruppo intrattiene rapporti diretti. A monte si collocano principalmente i trasformatori industriali che forniscono componenti grezzi, semilavorati e materiali destinati alle lavorazioni meccaniche; a valle rientrano le case automobilistiche e gli altri clienti industriali che acquistano i prodotti finiti.



Nel tier 1 rientrano anche i partner che svolgono lavorazioni complementari e i fornitori di servizi logistici, manutentivi e infrastrutturali a supporto delle attività operative.

La catena del valore presenta alcune specificità legate alle diverse attività del Gruppo. In particolare, Alunext S.r.l. opera in una fase più a monte rispetto alle altre società, poiché acquista direttamente materia prima metallica e prodotti della lavorazione primaria dell'alluminio.

Nelle fasi iniziali della filiera si collocano inoltre le attività di estrazione, trasformazione e riciclo dei metalli. Il recupero delle materie prime seconde assume un ruolo crescente nell'ambito dell'economia circolare, anche perché parte degli scarti metallici generati dalle lavorazioni del Gruppo viene reimmessa nei cicli produttivi attraverso operatori specializzati nel riciclo.

A valle dei clienti diretti, la filiera prosegue con concessionari, distributori e utilizzatori finali dei veicoli. Il Gruppo non opera direttamente nel mercato aftermarket. I componenti Streparava sono progettati per garantire durata, affidabilità e sicurezza lungo l'intera vita utile del veicolo e, grazie all'elevato contenuto di materiali metallici, risultano ampiamente riciclabili al termine del loro utilizzo.

Negli ultimi anni abbiamo progressivamente formalizzato la mappatura della catena del valore per migliorare la comprensione degli impatti ESG upstream e downstream e supportare la raccolta dei dati necessari al calcolo delle emissioni indirette di Scope 3 all'interno del nostro inventario GHG.

Nel 2025 il Gruppo ha proseguito questo percorso valutando l'introduzione di indicatori chiave di performance (KPI), criteri di prioritizzazione dei partner strategici e strumenti di monitoraggio finalizzati a migliorare qualità, affidabilità e tracciabilità delle informazioni ESG lungo la supply chain.



Struttura e governance

[GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-25, 2-26, 2-27] [ESRS GOV-1]

Una governance strutturata e orientata all'etica

La governance del Gruppo Streparava si fonda su un modello organizzativo orientato a trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo. Il sistema di amministrazione e controllo, adottato secondo il modello tradizionale, integra organi societari, presidi di controllo e strutture manageriali che operano in modo coordinato per sostenere lo sviluppo del Gruppo e una gestione responsabile del business.

Il **Consiglio di Amministrazione**, nominato dall'Assemblea dei Soci, definisce gli indirizzi strategici del Gruppo e supervisiona l'assetto organizzativo, l'andamento economico e industriale e le principali decisioni di sviluppo, assicurando coerenza con gli obiettivi aziendali e con una corretta gestione dei rischi.

Accanto al CdA opera il **Collegio Sindacale**, cui compete il controllo sull'osservanza della normativa, dei principi di corretta amministrazione e dell'adequatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili.

Il sistema di controllo interno è completato dall'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, incaricato di vigilare sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e sul rispetto del Codice Etico aziendale.

Quest'ultimo rappresenta uno dei principali riferimenti della cultura del Gruppo: definisce i principi di comportamento che guidano tutte le società controllate e promuove una conduzione del business improntata a legalità, integrità, correttezza, trasparenza e rispetto delle normative.

Coerentemente con il Modello 231 e con la normativa vigente, tutte le società del Gruppo adottano un sistema di **whistleblowing** accessibile agli stakeholder interni ed esterni, che garantisce riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante.

Nel corso del 2025 non sono emerse criticità significative né segnalazioni tali da richiedere interventi straordinari da parte dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale. Le attività di monitoraggio sono proseguite attraverso l'analisi dei flussi informativi, la verifica della documentazione aziendale e il confronto costante con le funzioni coinvolte nei processi di controllo e compliance.

Il Consiglio di Amministrazione di Streparava

Streparava Holding SpA controlla direttamente Streparava SpA, BPT Borroni Powertrain S.r.l., SPT S.r.l., Streparava SMT S.r.l. e Streparava India Pvt. Ltd.; il controllo di Streparava Componentes Automotivos LTDA è esercitato tramite S.I.B. Participações Empreendimentos. La Holding detiene inoltre il 51% di Alunext S.r.l.

La Presidenza del Consiglio di Amministrazione è affidata a **Pier Luigi Streparava**, cui sono attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. Nei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo siedono sia rappresentanti della proprietà sia membri esterni, favorendo un equilibrio tra continuità imprenditoriale, competenze manageriali e visione strategica.



Pier Luigi Streparava



Paolo Streparava



Enrico Deltratti



Roberto Deltratti



Rosella Streparava



Marco Streparava



L'esperienza maturata dai componenti del CdA nei settori industriale e automotive costituisce un elemento di supporto all'evoluzione del Gruppo e alla gestione delle trasformazioni che interessano il mercato della mobilità.

Rappresentanza dei lavoratori e dialogo interno

Il dialogo con i lavoratori rappresenta un elemento qualificante del modello di governance. In tutti gli stabilimenti sono presenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che contribuiscono al confronto sui temi della sicurezza, dell'organizzazione del lavoro e del benessere delle persone.

Il confronto con il management avviene attraverso incontri periodici e momenti strutturati di

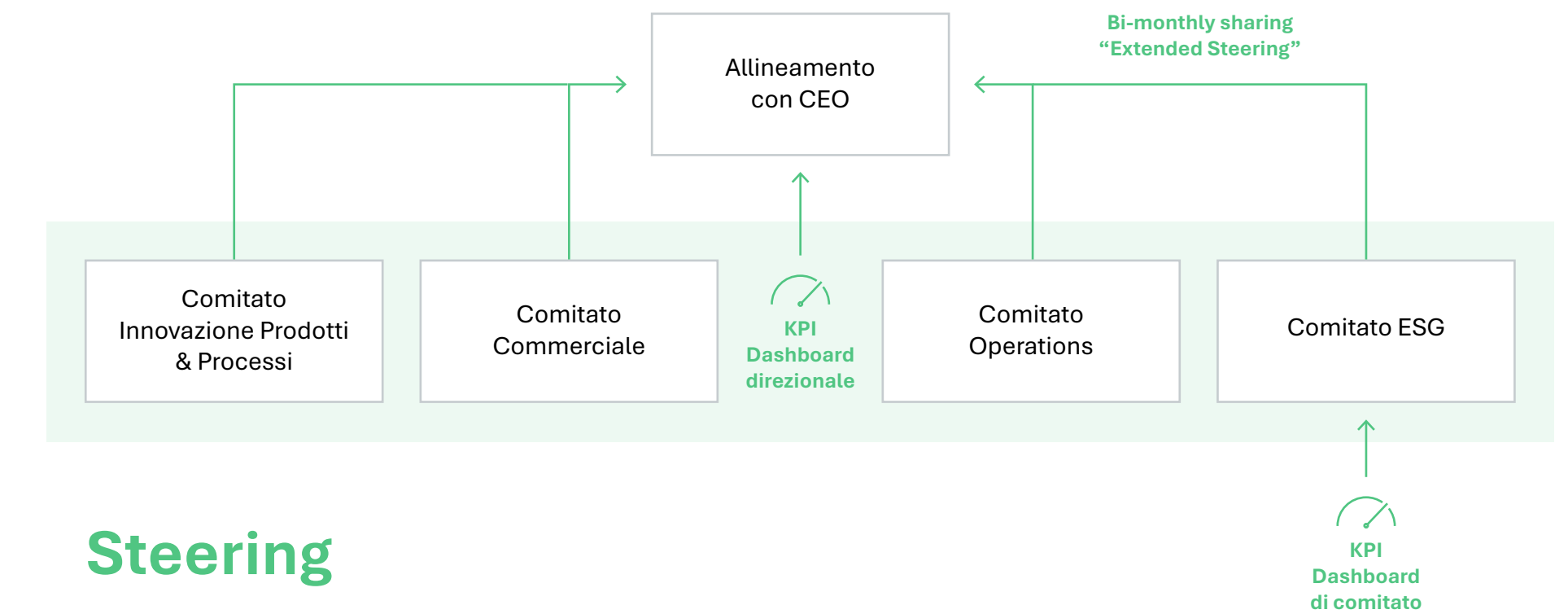
ascolto, che favoriscono la condivisione delle esigenze dei lavoratori e una gestione partecipata delle principali tematiche organizzative.

I comitati e la governance diffusa

Per favorire il coordinamento tra le diverse società e funzioni aziendali, Streparava adotta un modello di **governance diffusa**, fondato sulla collaborazione interfunzionale e sul coinvolgimento dei responsabili aziendali nei processi decisionali.

Il Gruppo ha istituito comitati dedicati alle principali aree strategiche e operative, ai quali par-

Modello di Governance tramite comitati operativi



Steering

tecipano componenti del CdA e responsabili delle diverse funzioni. Tali organismi promuovono l'allineamento degli obiettivi, la condivisione delle informazioni e il monitoraggio delle priorità aziendali.

L'attività dei comitati si inserisce nel sistema di pianificazione strategica **Hoshin Kanri**, attraverso il quale vengono definiti gli obiettivi di miglioramento e i relativi piani di azione, monitorati periodicamente mediante la matrice HK.

I presidenti dei principali comitati, insieme al Chief Financial Officer, allo Strategy Deploy-

ment Manager e al Chief Manufacturing Officer, fanno parte del **Comitato CEO**, presieduto dal CEO della Holding. L'organismo monitora le performance del Gruppo, verifica gli indicatori strategici e operativi, analizza le principali criticità e valuta le opportunità di sviluppo.

Completa il sistema di governance lo **Steering Committee**, composto dai responsabili di funzione e dai direttori degli stabilimenti, che contribuisce alla definizione delle linee strategiche e favorisce processi decisionali rapidi, coordinati e coerenti con gli obiettivi industriali del Gruppo.



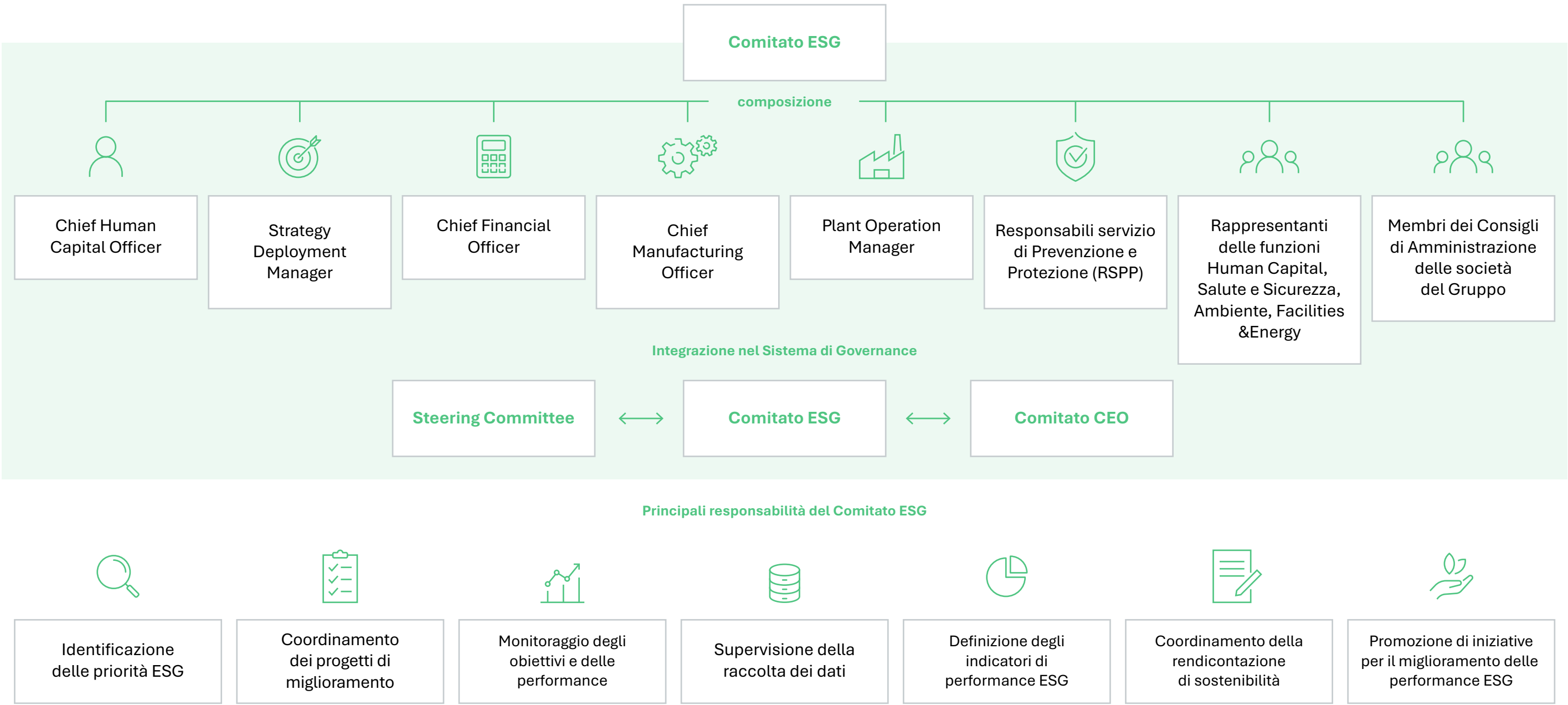
Governance della sostenibilità

[ESRS GOV-1, GOV-2, SBM-3]

La sostenibilità è progressivamente diventata parte integrante dei processi decisionali e del modello di gestione del Gruppo. Gli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) sono presidiati dalle strutture di governo e management che gestiscono le attività aziendali, favorendo una visione integrata delle performance economiche, operative e di sostenibilità.

L'obiettivo è identificare, valutare e gestire impatti, rischi e opportunità connessi ai temi ESG, integrandoli progressivamente nella pianificazione strategica, nei processi operativi e nelle iniziative di miglioramento continuo.

Per coordinare tali attività, Streparava ha istituito un **Comitato ESG**, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e supporto all'attuazione della strategia di sostenibilità del Gruppo.



Il **Comitato ESG** riunisce competenze diverse per garantire un approccio trasversale ai temi ESG e il coordinamento tra obiettivi di sostenibilità e priorità industriali.

Il Comitato opera in stretto raccordo con lo Steering Committee e con il Comitato CEO, contribuendo all'integrazione della sostenibilità nei

processi di pianificazione strategica e di sviluppo del business. I risultati delle attività svolte vengono periodicamente condivisi con gli organi di governo competenti.

Per accompagnare l'evoluzione del quadro normativo e degli standard di rendicontazione, il Gruppo promuove inoltre l'aggiorna-

mento continuo delle competenze in materia ESG, avvalendosi anche del supporto di consulenti ed esperti esterni.



Il nostro approccio strategico

In Streparava la pianificazione strategica è un processo strutturato e partecipativo, finalizzato a tradurre la visione di lungo periodo del Gruppo in obiettivi concreti e misurabili, condivisi a tutti i livelli dell'organizzazione.

Per guidare questo percorso adottiamo il metodo Hoshin Kanri, che collega gli indirizzi strategici pluriennali ai programmi annuali e ai progetti operativi, assicurando coerenza tra le diverse società del Gruppo e favorendo il coinvolgimento delle funzioni aziendali nel raggiungimento degli obiettivi comuni.

L'Hoshin Kanri rappresenta anche uno strumento fondamentale per integrare la sostenibilità nella gestione aziendale. Attraverso questo modello, gli obiettivi legati ai temi ESG, all'innovazione, allo sviluppo delle persone e all'eccellenza operativa vengono tradotti in iniziative concrete, monitorate mediante specifici indicatori di performance.

L'aggiornamento della strategia avviene annualmente in occasione del Focus Day, momento di confronto che coinvolge lo Steering Committee e il management del Gruppo. Durante l'incontro vengono analizzati i risultati conseguiti, l'evol-

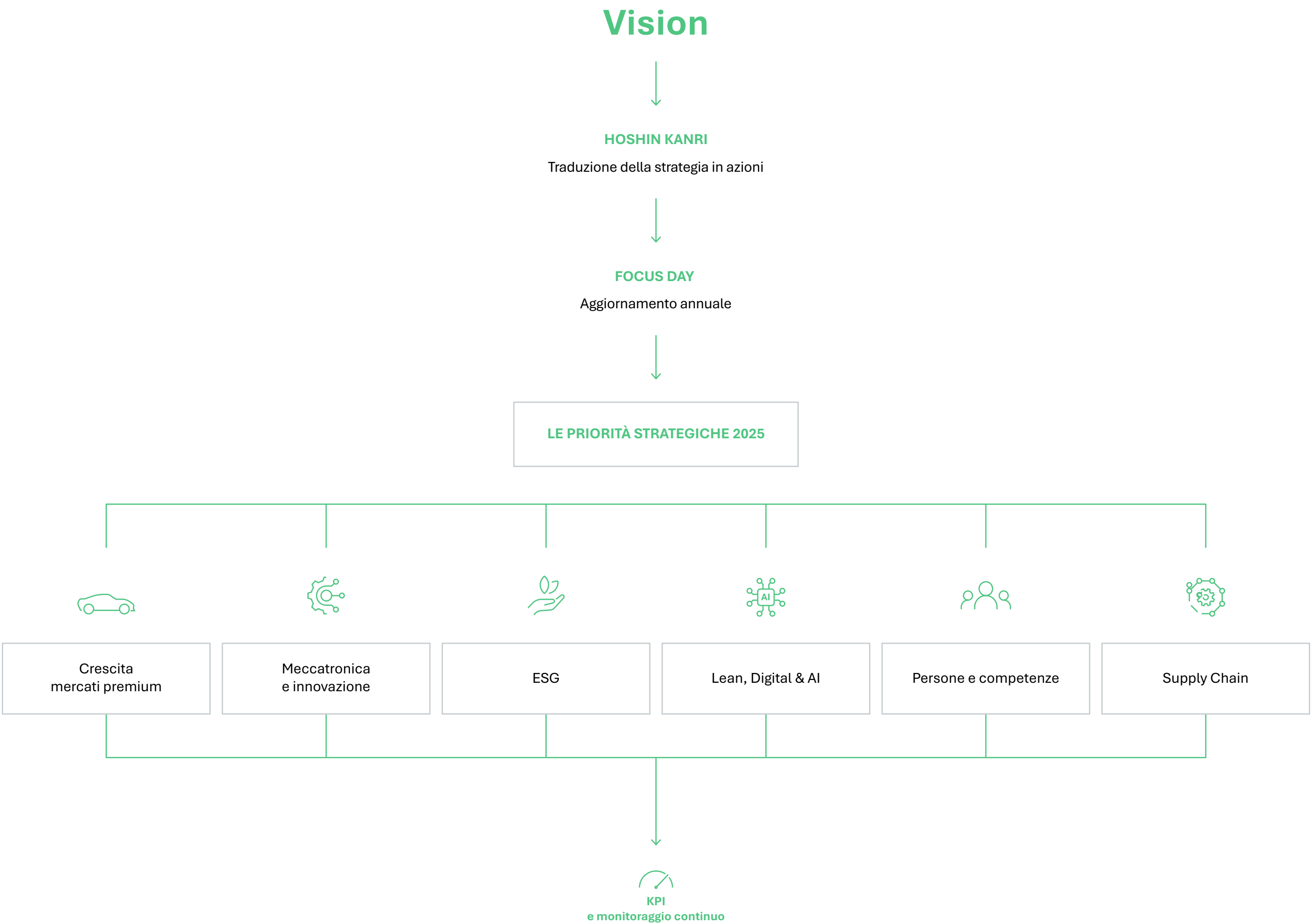
Avere una strategia significa avere un obiettivo definito, anche se questo non implica non poterlo cambiare o adeguare ai tempi e alle circostanze.

zione del settore automotive e i principali fattori economici, tecnologici, geopolitici e normativi che possono influenzare il business, così da aggiornare le priorità strategiche e definire i nuovi obiettivi di sviluppo.

Per favorire un confronto aperto ed efficace, il Focus Day è preceduto da attività dedicate al rafforzamento della collaborazione e della fiducia reciproca tra i partecipanti, elementi ritenuti essenziali per affrontare il cambiamento e sostenere una leadership condivisa.

Il raggiungimento di questi obiettivi richiede il contributo di tutte le persone del Gruppo.

Per questo Streparava promuove una cultura fondata su responsabilità diffusa, collaborazione e miglioramento continuo, nella convinzione che una strategia produca valore solo quando viene condivisa e tradotta in azioni concrete.





Governance della *supply chain* e relazioni con i fornitori

La gestione della supply chain rappresenta un elemento strategico per il modello di business di Streparava e contribuisce alla competitività del Gruppo, alla qualità dei prodotti e alla capacità di rispondere alle esigenze dei clienti. La funzione Procurement presidia l'intero processo di approvvigionamento, che incide per circa il 75% del volume d'affari complessivo, coordinando la selezione, la qualificazione e lo sviluppo dei fornitori.

L'obiettivo è costruire relazioni stabili e di lungo periodo, fondate su affidabilità, collaborazione e miglioramento continuo. La valutazione dei fornitori considera qualità, competitività, capacità produttiva e solidità organizzativa, integrando progressivamente aspetti legati alla conformità normativa, all'etica e alla sostenibilità.

I principi che regolano le relazioni con la supply chain sono raccolti nel Codice Etico dei Fornitori, ispirato ai principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani, lavoro, tutela dell'ambiente e integrità aziendale, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le Convenzioni dell'International Labour Organization (ILO).

Pur non essendo prevista un'adesione formale obbligatoria, il Gruppo ne promuove l'applicazione presso i propri partner e ne incoraggia l'estensione lungo la catena di fornitura.

La gestione della supply chain è supportata da un sistema strutturato di monitoraggio delle performance, basato sul **vendor rating**, adottato in tutti gli stabilimenti del Gruppo e progressivamente esteso alle società di più recente integrazione, così da garantire criteri di valutazione omogenei a livello internazionale.

A questo si affiancano specifiche iniziative dedicate allo sviluppo e alla resilienza della catena di fornitura, tra cui:

- **Corporate Supplier Development**, finalizzato alla crescita delle competenze tecniche, organizzative e qualitative dei fornitori strategici;
- **SWITCH**, progetto sviluppato per valutare e monitorare i principali fattori di rischio della supply chain, inclusi quelli economici, geopolitici, climatici e operativi.

I rapporti contrattuali richiamano inoltre i principi contenuti nel **Manuale Qualità Fornitori** e nel **Codice Etico**, contribuendo a diffondere standard condivisi lungo la catena del valore.

Parallelamente, Streparava sta rafforzando l'integrazione dei criteri ESG nei processi di gestione dei fornitori, con l'obiettivo di migliorare progressivamente la disponibilità delle informazioni, il monitoraggio delle performance e il coinvolgimento dei partner strategici sui temi ambientali, sociali e di governance.

Quando compatibile con i requisiti industriali, qualitativi e logistici, il Gruppo privilegia inoltre la collaborazione con fornitori locali, contribuendo allo sviluppo economico dei territori in cui opera. La costruzione di rapporti duraturi si fonda infine su relazioni commerciali corrette e trasparenti, sostenute da condizioni di pagamento chiare e dal rispetto degli impegni assunti.

Nel 2023 tutti i Plant del Gruppo sono stati coinvolti in visite regolari e periodiche per uno scambio costante di idee, informazioni, best practice, visioni e comportamenti. Queste attività permetteranno di beneficiare delle migliori pratiche a livello di Gruppo e di avere risultati estesi e sinergie importanti.

Fattore chiave del successo di questo approccio è il costante **supporto di fornitori e partner**. Riteniamo, infatti, fondamentale sviluppare una **leadership interna ed esterna all'azienda**

partendo dal concetto che non c'è successo senza conoscenza e che la conoscenza deve guidare le scelte aziendali nell'individuazione di partner che permettano una crescita in termini di prodotti, processi e competitività.

Le attività di miglioramento pianificate e realizzate da Streparava sono finalizzate a garantire una sostenibilità a 360° della catena di fornitura per poter far fronte in modo tempestivo ed efficace insieme ai nostri fornitori alle

sfide di un contesto complesso e in continuo mutamento.

È anche grazie ai proficui rapporti che l'azienda ha saputo costruire e consolidare con tutti i soggetti della supply chain che Streparava può **“far bene il proprio lavoro”**: una rete di relazioni basata su trasparenza, correttezza, rispetto, ascolto e continua ricerca della **reciproca soddisfazione**.





Sostenibilità economica e investimenti

[GRI 201-1]

La sostenibilità economica rappresenta il pre-supposto essenziale per garantire la continuità industriale del Gruppo e creare valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder. In un contesto caratterizzato da un mercato automotive ancora condizionato dall’incertezza economica, geopolitica e dalla trasformazione tecnologica del settore, Streparava ha continuato a perseguire una gestione improntata all’equilibrio economico,

66,9%%

ai fornitori di materie prime

13,6%%

ai fornitori di servizi

14,1%%

ai dipendenti

0,7% %

alla Pubblica Amministrazione

1,2%

ai fornitori di capitale

alla solidità finanziaria e alla capacità di investimento.

Il valore economico generato dal Gruppo deriva principalmente dalle attività industriali svolte nei diversi stabilimenti e viene successivamente redistribuito ai principali stakeholder attraverso l’acquisto di beni e servizi, la remunerazione delle persone, il pagamento delle imposte, gli oneri finanziari e gli investimenti necessari allo sviluppo dell’impresa.

Nel 2025 il contesto di mercato ha registrato una contrazione dei volumi in alcuni segmenti del settore automotive, con effetti anche sul valore della produzione del Gruppo. Nonostante tale scenario, Streparava ha mantenuto un modello di gestione orientato alla salvaguardia della propria capacità industriale, continuando a sostenere gli investimenti strategici e lo sviluppo delle competenze interne.

	2025	2024
VALORE DELLA PRODUZIONE (valori espressi in migliaia di €)	329.152	349.308
Ricavi di vendita	325.513	347.223
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	-3.273	-2.999
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	687	819
Altre partite	6.225	4265
Altri proventi	4.721	4.723
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	314.646	333.310
Costi operativi	264.302	280.865
Costi per materie prime	210.615	229.498
Costi per servizi	42.710	37.920
Costi per godimento di beni di terzi	7.879	7.520
Variazioni delle rimanenze di materie prime	645	820
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	1.993	4.862
Oneri straordinari	460	245
Valore distribuito ai dipendenti	44.299	45.803
Costi per il personale	44.299	45.803
Valore distribuito ai fornitori di capitale	3.916	4.884
Interessi ed altri oneri finanziari	3.916	4.884
Valore distribuito alla P.A.	2.129	1.758
Imposte correnti	2.278	2.585
Imposte differite e anticipate	-149	-827
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	19.227	20.721
Ammortamenti/ Svalutazioni / Rivalutazioni	13.670	12.464
Utile (o perdita) d’esercizio	5.647	8.511
Utile (o perdita) d’esercizio di pertinenza di terzi	-90	-254



La quota più significativa del valore economico distribuito continua a essere destinata ai fornitori di beni e servizi, a conferma della forte integrazione del Gruppo con la propria filiera produttiva. Un contributo rilevante è inoltre rappresentato dalla remunerazione del personale, che riflette il ruolo centrale delle persone nello sviluppo dell'organizzazione e nella continuità delle attività industriali.

La parte di valore trattenuta all'interno del Gruppo viene reinvestita per rafforzare la competitività aziendale, sostenere l'innovazione tecnologica, sviluppare nuovi processi produttivi e consolidare la solidità patrimoniale, creando le condizioni per una crescita sostenibile nel medio-lungo periodo.

Attraverso la propria operatività, Streparava non solo garantisce la quotidiana operatività e la continuità aziendale nel tempo per sé stessa, ma sostiene, attraverso la distribuzione di valore ai diversi stakeholder, la continuità di questi ultimi nel tempo.

L'occupazione ha continuato a crescere nel corso dell'anno mentre le retribuzioni non hanno manifestato nel complesso segnali di decisa accelerazione. Nel terzo e quarto trimestre, contestualmente alla riduzione del tasso di disoccupazione, si è assistito ad una crescita delle retribuzioni seppur inferiore al rialzo dei prezzi.





I nostri prodotti fra innovazione e tensione alla sostenibilità

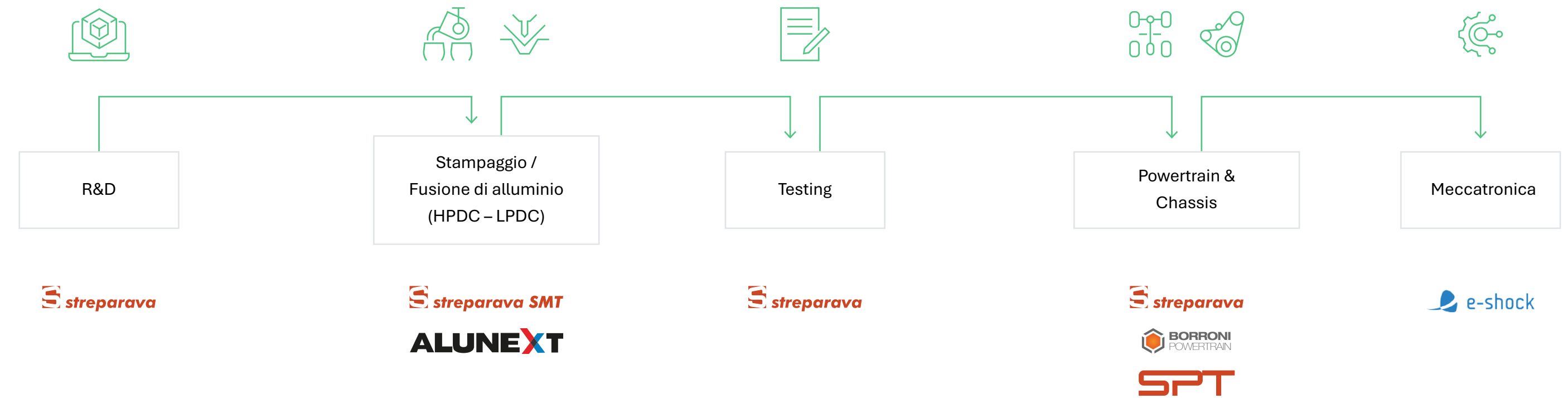
[GRI 201-1]

Una visione integrata

Operare nel settore automotive significa confrontarsi con mercati globali in continua evoluzione, caratterizzati da innovazione tecnologica, transizione energetica e filiere sempre più complesse. In questo contesto, la competitività dipende dalla capacità di integrare competenze multidisciplinari, processi industriali e collaborazione lungo l'intero ciclo di sviluppo del prodotto.

Per Streparava, creare valore significa mettere a sistema il patrimonio di competenze sviluppato dalle diverse società del Gruppo, favorendo la condivisione del know-how e la collaborazione tra funzioni, stabilimenti e partner industriali. Questo approccio consente di offrire ai clienti un interlocutore unico, capace di accompagnare lo sviluppo del prodotto dalle prime fasi progettuali fino alla produzione in serie.

Negli anni il Gruppo ha ampliato progressivamente il proprio perimetro di competenze, integrando attività di ricerca e sviluppo, progettazione, simulazione, testing, industrializzazione, lavorazioni meccaniche, assemblaggio e validazione. La presenza di specializzazioni complementari nelle diverse società permette di presidiare le principali tecnologie per i sistemi **chassis, powertrain, driveline, sheet metal, alluminio HPDC/LPDC** e, più recentemente, le applicazioni **meccatroniche**.



Questo modello integrato garantisce elevati standard di qualità, maggiore flessibilità progettuale e tempi di sviluppo più rapidi, consentendo ai clienti di scegliere il livello di coinvolgimento più adatto alle proprie esigenze, dalla singola fase produttiva fino alla gestione completa del progetto.

Alla base di questo ecosistema rimangono gli elementi che accomunano tutte le società del Gruppo: una cultura fondata su valori condivisi, miglioramento continuo, principi Lean e sostenibilità, che guidano l'evoluzione industriale e supportano lo sviluppo delle soluzioni destinate alla mobilità del futuro.





Le prospettive della mobilità sostenibile

La mobilità sta cambiando. Anche il nostro modo di innovare.

Il settore automotive sta vivendo una trasformazione senza precedenti. Elettrificazione, digitalizzazione, guida assistita e connettività stanno ridefinendo il modo in cui i veicoli vengono progettati, prodotti e utilizzati.

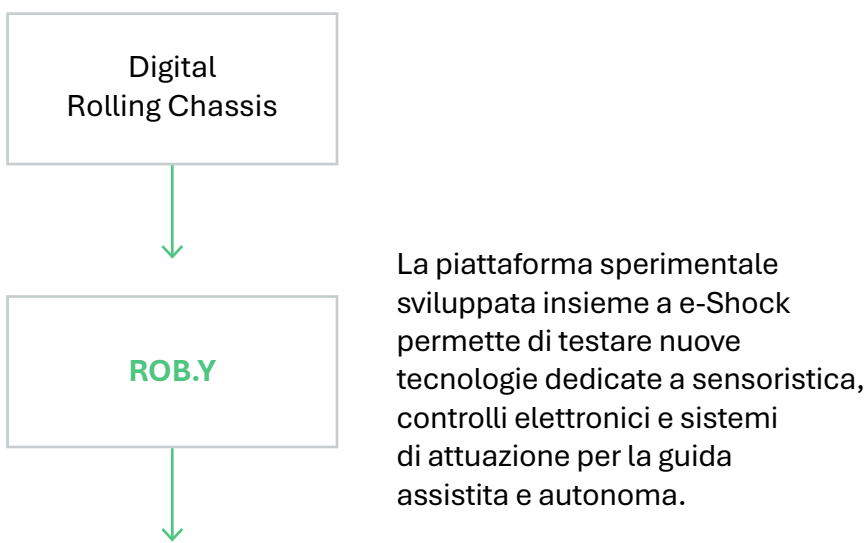
Per Streparava questa evoluzione rappresenta un’opportunità per mettere a sistema competenze meccaniche, elettroniche e meccatroniche, ampliando il proprio ruolo da produttore di componenti a partner tecnologico nello sviluppo delle soluzioni per la mobilità del futuro.

I quattro driver della trasformazione

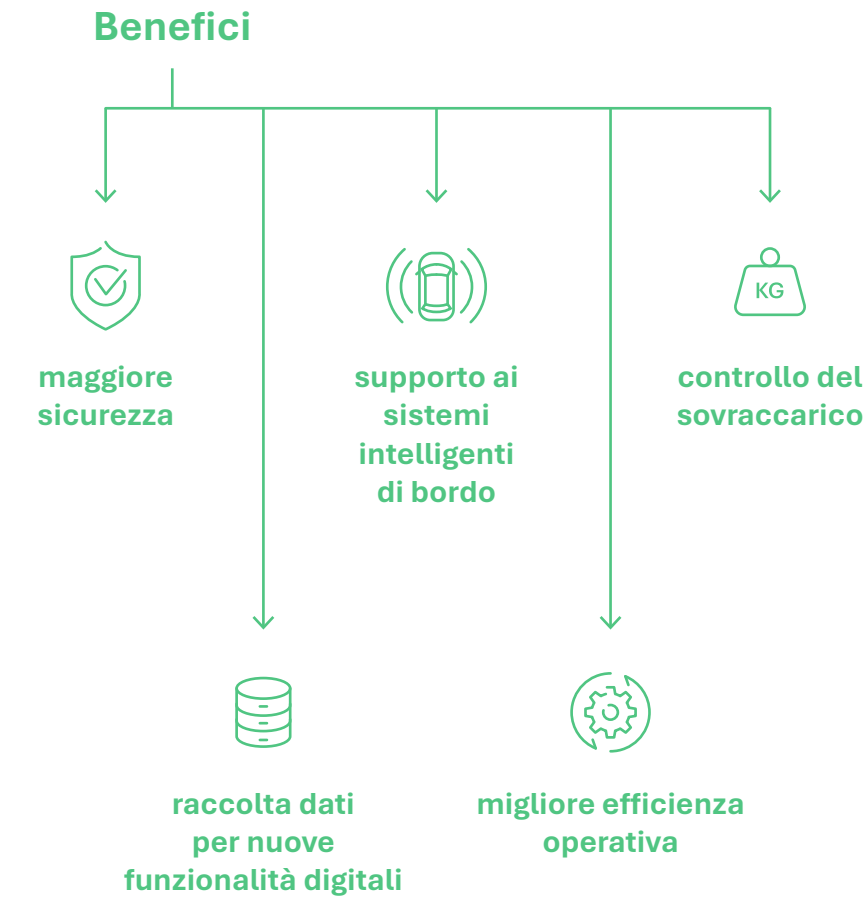
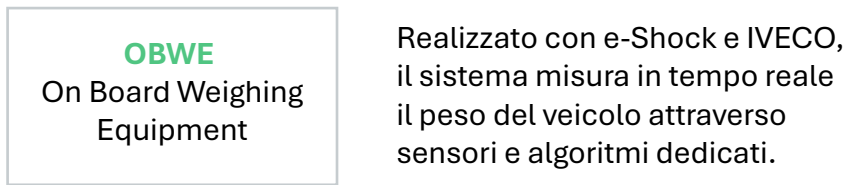
- Elettrificazione**
Componenti più leggeri, efficienti e ad alte prestazioni per i nuovi sistemi di propulsione.
- Guida assistita e autonoma**
Integrazione di sensori, sistemi di controllo e attuatori intelligenti.
- Digitalizzazione**
Veicoli connessi, raccolta dati e nuove funzionalità digitali.
- Nuovi modelli di mobilità**
Servizi sempre più integrati, sostenibili e orientati all'efficienza.

Innovare significa integrare competenze diverse per anticipare l'evoluzione della mobilità.

Dalla ricerca all'innovazione industriale



Dalla sperimentazione al prodotto



Dove stiamo andando

L'elettrificazione e la digitalizzazione richiedono componenti sempre più intelligenti. Per questo Streparava continua a investire nello sviluppo di sistemi che integrano meccanica,

elettronica e software, contribuendo all’evoluzione della mobilità verso soluzioni più sicure, efficienti e sostenibili.





Chassis e powertrain

Le competenze di Streparava si concentrano su due aree tecnologiche complementari – **chassis e powertrain** – che rappresentano il cuore dell’offerta del Gruppo e costituiscono la base delle attività di ricerca, sviluppo e innovazione.

Chassis

L’area chassis comprende i sistemi che contribuiscono alla struttura, alla stabilità e alla dinamica del veicolo. Streparava progetta, sviluppa, valida e produce componenti destinati principalmente a sospensioni indipendenti, gruppi ruota e assali per veicoli commerciali, autobus, truck, mezzi agricoli e applicazioni off-road.

L’esperienza maturata nelle sospensioni indipendenti, avviata alla fine degli anni Settanta, ha permesso al Gruppo di consolidare competenze nella gestione di sistemi complessi, integrando progettazione, lavorazioni meccaniche, assemblaggio e controllo qualità.

Le linee produttive altamente automatizzate assicurano tracciabilità dei componenti, monitoraggio dei parametri critici e coordinamento di una supply chain internazionale.

Powertrain

L’area powertrain comprende i componenti che trasmettono la potenza del motore alle ruote del veicolo.

Dal 1995 il Gruppo sviluppa soluzioni dedicate ai segmenti automotive, commercial vehicle e heavy-duty. Nel tempo il portafoglio prodotti si è ampliato dai gruppi bilancieri agli alberi motore, alberi a camme, bielle, sistemi per il freno motore e altri componenti della trasmissione.

Le acquisizioni di BPT Borroni Powertrain e SPT hanno rafforzato il patrimonio tecnologico del Gruppo, integrando competenze specialistiche e capacità produttive complementari.

L’innovazione di prodotto rappresenta uno dei principali contributi di Streparava alla transizione verso una mobilità più efficiente e sostenibile. Già dal 2010 il Gruppo ha sviluppato e brevettato soluzioni di sospensione indipendente dedicate ai veicoli a basse e zero emissioni, anticipando alcune delle principali evoluzioni del settore.

Parallelamente, le attività di ricerca si concentrano sull’alleggerimento dei componenti, elemento fondamentale per ridurre consumi energetici ed emissioni lungo l’intero ciclo di vita del veicolo.

In questa direzione sono state sviluppate soluzioni basate su leghe leggere e processi produttivi avanzati, tra cui componenti per sospensioni in alluminio, bracci ottenuti per estrusione e traverse realizzate mediante tecnologia **High Pressure Die Casting (HPDC)**.

In alcune applicazioni queste soluzioni consentono una riduzione del peso fino al **50%** rispetto ai componenti tradizionali, contribuendo a migliorare l’efficienza energetica dei veicoli indipendentemente dalla tecnologia di propulsione adottata.



Mercedes-Benz



PORSCHE
MOTORSPORT





Testing center

Fondato nel 2006 e accreditato da Accredia dal 2014, il **Testing Center** di Streparava rappresenta uno degli asset strategici a supporto dell'innovazione, dello sviluppo prodotto e della qualità industriale del Gruppo.

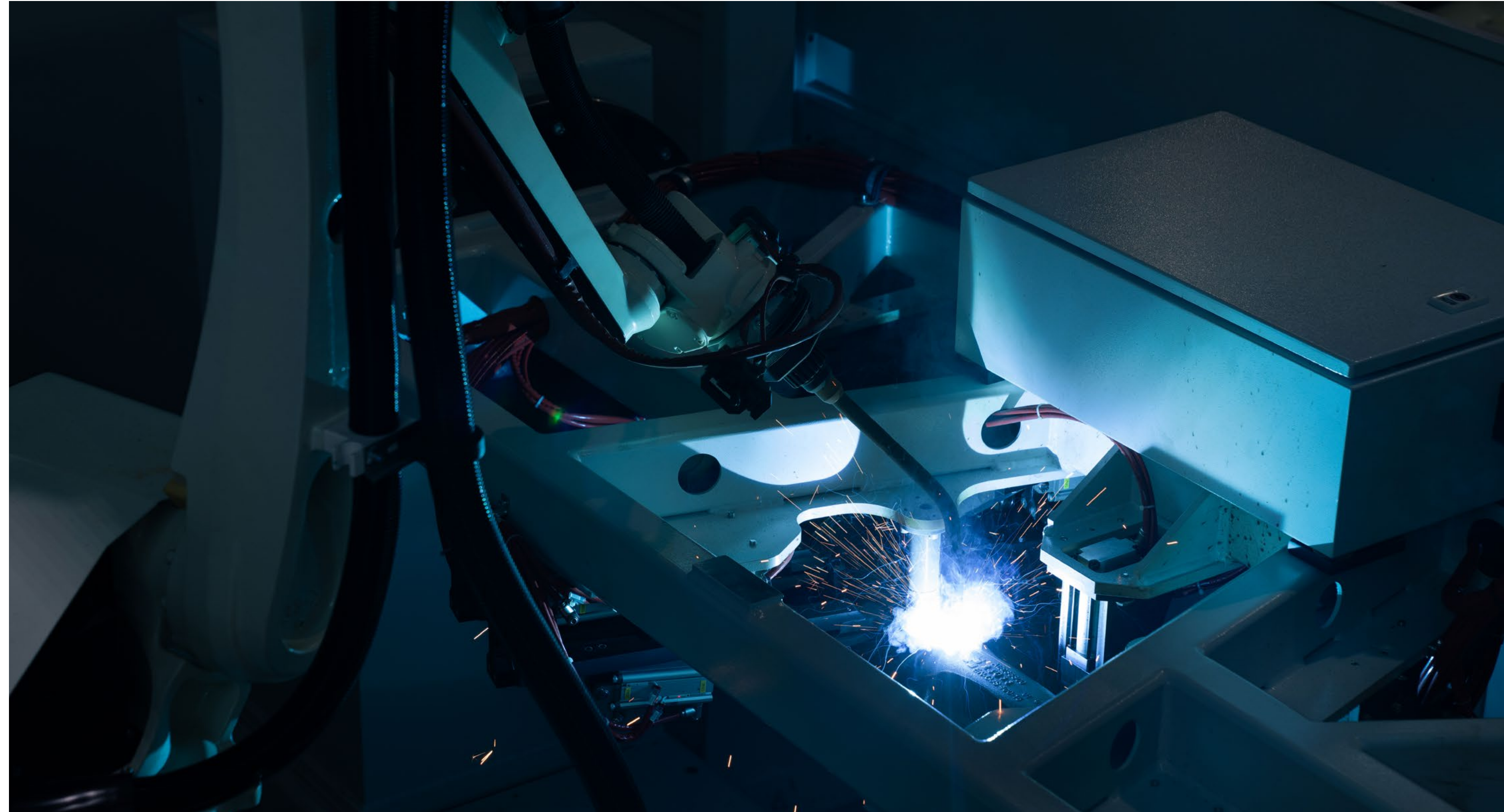
Il laboratorio nasce con l'obiettivo di garantire la validazione tecnica dei componenti e dei sistemi sviluppati da Streparava attraverso prove sperimentali, misurazioni e attività di verifica in grado di riprodurre le condizioni operative a cui i prodotti saranno sottoposti durante il loro ciclo di vita. Questo approccio consente di valutare prestazioni, affidabilità, resistenza e sicurezza dei componenti, supportando le attività di progettazione e industrializzazione fin dalle prime fasi di sviluppo.

Nel corso degli anni il Testing Center ha progressivamente ampliato le proprie competenze e capacità operative, diventando un punto di riferimento interno per le attività di ricerca e sviluppo e contribuendo alla riduzione dei tempi di validazione, all'ottimizzazione dei prodotti e alla mitigazione dei rischi tecnici associati all'introduzione di nuove soluzioni.

L'accreditamento Accredia rappresenta un importante riconoscimento della qualità dei processi, delle metodologie adottate e dell'affidabilità delle misurazioni effettuate, garantendo il rispetto di elevati standard tecnici e assicurando la tracciabilità dei risultati ottenuti.

Oltre a supportare le esigenze delle società del Gruppo, il laboratorio opera anche come centro di competenza al servizio di clienti e partner industriali. La possibilità di collaborare direttamente nelle attività di testing e validazione consente di sviluppare percorsi condivisi di innovazione e di progettare soluzioni personalizzate in funzione delle specifiche esigenze applicative.

In un settore caratterizzato da requisiti prestazionali sempre più elevati e da cicli di sviluppo sempre più rapidi, il Testing Center rappresenta un elemento distintivo della proposta di valore di Streparava, contribuendo a rafforzare la capacità del Gruppo di sviluppare prodotti affidabili, innovativi e competitivi sui mercati internazionali.





Le fasi dei nostri processi

Uno dei principali elementi distintivi di Streparava è la capacità di accompagnare il cliente lungo l'intero ciclo di sviluppo del prodotto, integrando competenze progettuali, industriali e produttive all'interno di un unico modello operativo.

Grazie alle competenze presenti nelle diverse società del Gruppo, siamo in grado di supportare lo sviluppo di componenti e sistemi complessi attraverso un processo strutturato che parte dall'analisi delle esigenze del cliente e si conclude con la produzione in serie.

01

Kick-off



Ogni progetto nasce dalla definizione degli obiettivi tecnici, prestazionali e industriali condivisi con il cliente. In questa fase vengono analizzati i requisiti applicativi, i vincoli progettuali e le aspettative relative a qualità, costi e tempi di sviluppo.

02

Design e Co-design



Le attività di progettazione rappresentano una fase centrale del processo. Grazie all'esperienza maturata nei settori chassis e powertrain, Streparava può sviluppare autonomamente soluzioni progettuali oppure collaborare direttamente con il cliente in modalità co-design, contribuendo all'ottimizzazione delle prestazioni, dell'industrializzazione e della sostenibilità del prodotto.

03

Prototipazione



Una volta definita la soluzione progettuale, vengono realizzati i prototipi necessari per verificare la fattibilità tecnica e validare le principali caratteristiche funzionali del componente o del sistema. La prototipazione consente di ridurre i rischi associati alle fasi successive di sviluppo e di accelerare il processo di industrializzazione.

04

Testing e validazione



I prototipi sviluppati vengono sottoposti a prove e verifiche all'interno del Testing Center del Gruppo, accreditato Accredia. Le attività di testing permettono di simulare le condizioni operative reali e di verificare prestazioni, affidabilità, sicurezza e durata dei componenti, assicurando il rispetto dei requisiti richiesti dal cliente e dalle normative applicabili.

05

Engineering e industrializzazione



A seguito della validazione tecnica, il progetto entra nella fase di industrializzazione. In questa fase vengono definiti i processi produttivi, le attrezzature, i cicli di lavorazione e i sistemi di controllo necessari per garantire la produzione efficiente e ripetibile del prodotto. L'esperienza maturata nella gestione di processi complessi consente al Gruppo di ottimizzare qualità, produttività e competitività industriale.

06

Project Validation



Prima dell'avvio della produzione in serie, il progetto viene sottoposto a una fase finale di validazione che verifica la piena conformità dei processi produttivi e dei prodotti rispetto alle specifiche tecniche concordate. Questa fase rappresenta un passaggio fondamentale per assicurare elevati standard qualitativi e garantire la stabilità delle performance nel tempo.

07

Produzione



L'ultima fase consiste nella produzione seriale dei componenti e dei sistemi destinati ai clienti.

Grazie all'integrazione delle competenze presenti nel Gruppo e a una rete produttiva internazionale, Streparava è in grado di gestire l'intero ciclo industriale, coordinando attività, fornitori e processi per garantire qualità, affidabilità e puntualità nelle consegne. Questo modello integrato consente di trasformare idee e requisiti progettuali in soluzioni industriali concrete, contribuendo alla creazione di valore per clienti, partner e stakeholder lungo tutta la catena del valore.





Le certificazioni

I sistemi di gestione rappresentano uno degli strumenti attraverso cui Streparava garantisce qualità, sicurezza, tutela dell’ambiente, efficienza operativa e conformità normativa.

Le certificazioni rappresentano uno strumento concreto per presidiare qualità, conformità normativa e miglioramento continuo, contribuendo a rafforzare l’affidabilità nei confronti di clienti, collaboratori e stakeholder.

Nel corso degli anni il Gruppo ha progressivamente esteso i propri sistemi di gestione alle diverse società, accompagnando la crescita internazionale con l’adozione di standard condivisi e di procedure omogenee.

Oggi le principali certificazioni riguardano gli ambiti della qualità, dell’automotive, dell’ambiente, della salute e sicurezza sul lavoro, delle prove di laboratorio, della sicurezza delle informazioni e della gestione delle emissioni di gas a effetto serra.

Nel 2024 BPT Borroni Powertrain ha completato il percorso di certificazione **ISO 14001** e **ISO 45001**, rafforzando ulteriormente il presidio dei temi ambientali e della salute e sicurezza sul lavoro.

Parallelamente prosegue il percorso di estensione dei sistemi di gestione alle società recentemente entrate nel Gruppo e di adeguamento ai nuovi requisiti normativi e di mercato.

Tra le priorità dei prossimi anni rientrano il consolidamento dei sistemi di monitoraggio delle performance ESG, l’implementazione della direttiva **NIS2** per la cybersicurezza e la valutazione dell’adozione di ulteriori standard internazionali, tra cui la ISO **50001**, dedicata alla gestione dell’energia.

Lo stato di adozione dei principali sistemi di gestione nelle società del Gruppo è riportato nella tabella seguente.

Stato di adozione delle certificazioni e altri strumenti da parte delle Società del Gruppo

Società	EN ISO 9001	IATF 16949	EN ISO 14001	EN ISO 45001	EN ISO 17025	TISAX	NIS 2	Modello 231 *	Inventario GHG
Streparava SpA	✓	✓	✓	✓	✓	✓	in corso di adozione	✓	✓
Streparava Iberica SLU	✓	✓							✓
SPT Srl	✓	✓						✓	✓
BPT Borroni powertrain Srl	✓	✓	✓	✓				✓	✓
Streparava SMT Srl	✓	In previsione						✓	✓
Streparava Componentes Automotivos LTDA	✓	✓	✓						✓
Streparava India PVT LTD	✓	✓	✓						✓
Alunext Srl P1	✓	In previsione	✓	✓		in corso di adozione		✓	✓
Alunext Srl P3	✓	✓				in corso di adozione		✓	✓

* Le estere sono gestite in coerenza con il Modello 231Italia

“In corso di adozione” è riferito all’anno 2025



Il percorso **ESG**

Il modello ESG di Streparava

L'analisi di doppia materialità

Il Piano Strategico ESG





Creare valore condiviso significa coniugare crescita economica, sviluppo industriale e responsabilità verso persone, ambiente e territori. Per Streparava la sostenibilità è parte integrante del modo di fare impresa e orienta sempre più strategie, processi e decisioni.

Dal 2022 il Gruppo ha avviato un percorso strutturato per integrare i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), rafforzando la comprensione degli impatti generati dalle proprie attività, dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità e delle aspettative degli stakeholder.

Questo percorso si è sviluppato dall'analisi di doppia materialità alla definizione delle priorità strategiche e del Piano di sostenibilità, fino alla progressiva integrazione degli obiettivi ESG nei processi di pianificazione, monitoraggio e miglioramento continuo.

Pur non essendo soggetto agli obblighi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), il Gruppo ha scelto di allineare volontariamente il proprio sistema di reporting agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), nella convinzione che trasparenza, misurabilità e qualità delle informazioni rappresentino fattori sempre più rilevanti per la competitività.

Nel 2025 Streparava ha consolidato questo percorso, rafforzando la governance della sostenibilità, ampliando la raccolta dei dati ESG e coinvolgendo progressivamente tutte le società del Gruppo.

La sostenibilità è un percorso in continua evoluzione. Per questo continuiamo a investire nello sviluppo di competenze, strumenti e modelli organizzativi capaci di generare valore nel lungo periodo.





Il modello ESG di Streparava

[GRI 201-1]

La nostra roadmap ESG

Integrare la sostenibilità nel business significa trasformare gli obiettivi ESG in decisioni, progetti e risultati misurabili. Per questo Streparava ha definito una roadmap che collega la strategia del Gruppo alle iniziative operative, favorendo l'integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali.

La roadmap parte dall'analisi del contesto e dei temi materiali, individua le priorità strategiche e le traduce in obiettivi, progetti e indicatori di performance (KPI), assegnando responsabilità, risorse e tempistiche di attuazione. Il modello è basato sul miglioramento continuo: le priorità vengono periodicamente aggiornate per rispon-

dere all'evoluzione del contesto normativo, del mercato e delle aspettative degli stakeholder. Nel 2025 il Gruppo ha rafforzato l'integrazione tra Piano di sostenibilità, pianificazione strategica e monitoraggio delle performance, consolidando il ruolo della sostenibilità come leva di creazione di valore nel lungo periodo.





L'analisi di doppia materialità

[GRI 2-29, 3-1, 3-2] [ESRS BP-1, IRO-1]

L'analisi di doppia materialità è lo strumento attraverso cui Streparava identifica i temi di sostenibilità prioritari e definisce le proprie strategie ESG. I risultati dell'analisi orientano il Piano di sostenibilità, la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) e la rendicontazione del Gruppo.

L'approccio considera due prospettive complementari:

materialità d'impatto (inside-out): valuta gli effetti che le attività del Gruppo generano sulle persone, sull'ambiente e sulla società lungo la catena del valore;

materialità finanziaria (outside-in): analizza come i fattori ESG possano influenzare la competitività, le performance economiche e la capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Dal 2024 l'analisi è sviluppata secondo una metodologia coerente con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ed è progressivamente estesa a tutte le società del Gruppo.

Il processo si articola in tre fasi:

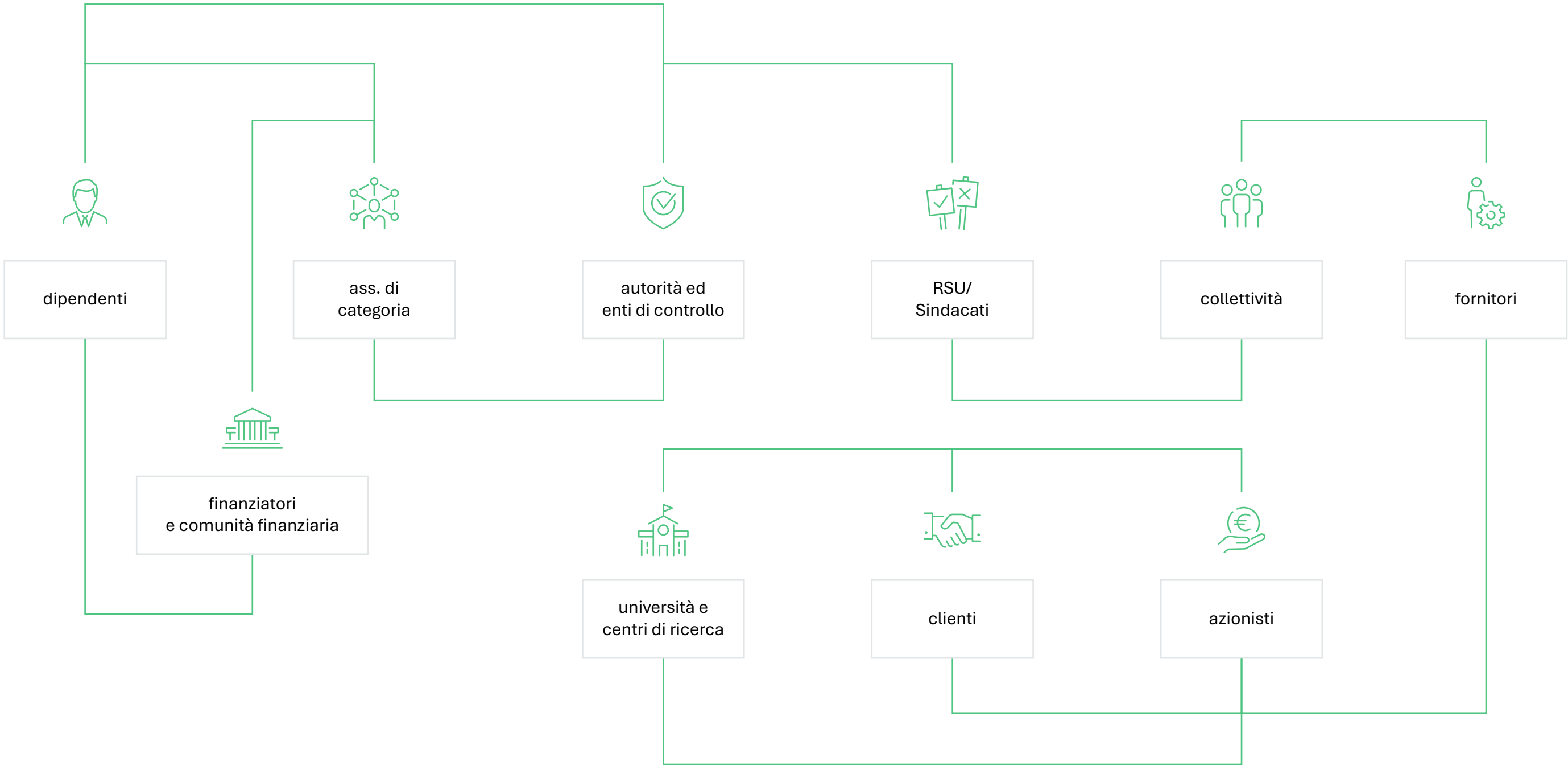
Analisi del contesto e stakeholder engagement, per comprendere il contesto di riferimento e raccogliere le aspettative dei principali portatori di interesse.

Valutazione di impatti, rischi e opportunità (IRO), considerando le attività del Gruppo e la catena del valore.

Definizione dei temi materiali, che costituiscono la base per la strategia e gli obiettivi di sostenibilità.

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento centrale dell'intero processo e consente di aggiornare periodicamente le priorità ESG in funzione dell'evoluzione del contesto, del mercato e delle aspettative dei portatori di interesse.





Il processo di stakeholder engagement è stato sviluppato in coerenza con i principi dello AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA-1000SES) 2015, attraverso l'identificazione delle categorie di stakeholder più rilevanti lungo la catena del valore del Gruppo.

La valutazione è stata condotta considerando cinque criteri: responsabilità, influenza, prossimità, dipendenza e rappresentatività, così da individuare i soggetti maggiormente rilevanti ai fini dell'analisi di doppia materialità.

Il coinvolgimento è avvenuto mediante un'attività di ascolto indiretto, basata sull'analisi di fonti documentali e pubbliche, finalizzata a raccogliere le principali aspettative e i temi di interesse delle diverse categorie di stakeholder.

Per ciascuna categoria sono stati analizzati almeno tre soggetti rappresentativi; le evidenze raccolte sono state successivamente tradotte in impatti, rischi e opportunità (IRO) e sottoposte alla valutazione del management aziendale.



Temi ESG materiali

L’analisi di doppia materialità ha consentito di individuare i temi ESG maggiormente rilevanti per Streparava, considerando sia gli impatti generati sulle persone, sull’ambiente e sulla società, sia gli effetti che tali aspetti possono avere sulla capacità del Gruppo di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

I temi materiali costituiscono il riferimento per la definizione delle priorità strategiche, del Piano ESG e dei contenuti del presente Rapporto.

L’aggiornamento svolto nel 2025 ha confermato la rilevanza delle principali tematiche già emerse negli anni precedenti, evidenziando una crescente attenzione verso resilienza climatica, economia circolare, valorizzazione delle persone e rafforzamento della governance lungo la catena del valore

Ambito	Tema	Sotto-tema
 Ambiente	Cambiamenti climatici (ESRS E1)	Adattamento ai cambiamenti climatici
		Mitigazione dei cambiamenti climatici
		Energia
	Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse
 Sociale	Forza lavoro propria (ESRS S1)	Condizioni di lavoro
		Parità di trattamento e di opportunità per tutti
		Altri diritti connessi al lavoro
	Comunità interessate (ESRS S3)	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
 Governance	Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali
	Condotta delle imprese (ESRS G1)	Cultura d'impresa
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

L’analisi ha inoltre considerato tutti gli altri temi previsti dagli ESRS. In particolare, **Acqua e risorse marine (ESRS E3)** e **Inquinamento (ESRS E2)** non sono risultati materiali alla luce delle caratteristiche delle attività svolte dal Gruppo e delle misure di gestione già adottate.

Tali aspetti continuano comunque a essere monitorati nell’ambito dei sistemi di gestione ambientale e saranno riesaminati nei futuri aggiornamenti dell’analisi di materialità.

La valutazione viene infatti aggiornata periodicamente per riflettere l’evoluzione del contesto normativo, delle aspettative degli stakeholder, delle attività del Gruppo e del settore automotive.



Il contributo agli Obiettivi di Sviluppo
Sostenibile dell’Agenda 2030 dell’ONU

L’Agenda 2030 delle Nazioni Unite rappresenta un riferimento per orientare le strategie di sostenibilità verso una crescita capace di coniugare sviluppo economico, tutela dell’ambiente e progresso sociale.

Pur non adottando gli SDGs come sistema autonomo di pianificazione, Streparava ne considera i principi nella definizione del proprio Piano ESG, collegando i temi materiali individuati attraverso l’analisi di doppia materialità agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile maggiormente coerenti con le attività del Gruppo.

In particolare, le principali aree di contributo riguardano:

SDG	Contributo di Streparava
	Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e promozione del benessere delle persone.
	Formazione continua, sviluppo delle competenze e collaborazione con scuole, università e centri di ricerca.
	Efficientamento energetico e miglioramento delle prestazioni ambientali dei siti produttivi.
	Valorizzazione delle persone, crescita occupazionale e sviluppo di pratiche di lavoro responsabili.

SDG	Contributo di Streparava
	Investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione per la mobilità del futuro.
	Economia circolare, gestione efficiente delle risorse e riduzione degli sprechi.
	Monitoraggio delle emissioni, efficienza energetica e integrazione dei temi climatici nella strategia aziendale.
	Collaborazione con clienti, fornitori, università, centri di ricerca e partner industriali.

L’allineamento tra temi materiali, obiettivi ESG e SDGs costituisce uno strumento di indirizzo strategico che supporta il Gruppo nel rafforzare il proprio contributo a uno sviluppo sostenibile e nella creazione di valore nel lungo periodo.

Il Piano
Strategico ESG

Il Piano Strategico ESG traduce gli indirizzi di sostenibilità del Gruppo in obiettivi, iniziative e strumenti di monitoraggio, favorendo una progressiva integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali e operativi.

Il Piano è stato definito sulla base dell’analisi di doppia materialità, della valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), delle aspettative degli stakeholder e della strategia industriale del Gruppo. Si tratta di uno strumento dinamico,

aggiornato periodicamente per riflettere l’evoluzione del contesto normativo, del mercato e delle priorità aziendali.

Per ciascun tema materiale sono stati individuati obiettivi di medio-lungo periodo, progressivamente accompagnati da iniziative, responsabilità e indicatori di performance (KPI), con l’obiettivo di misurarne l’attuazione e i risultati.

Le sezioni seguenti illustrano le principali linee di sviluppo del Piano ESG.





Gli **obiettivi ambientali** sono orientati al miglioramento delle prestazioni energetiche, alla gestione efficiente delle risorse, allo sviluppo dell’economia circolare e al rafforzamento della resilienza climatica. Un’attenzione particolare è dedicata al consolidamento dell’inventario

delle emissioni di gas a effetto serra (GHG Inventory), con il progressivo miglioramento della qualità dei dati relativi agli Scope 1, 2 e 3, quale base per future iniziative di decarbonizzazione e per rispondere alle crescenti richieste di clienti, istituzioni finanziarie e mercato.

Gli **obiettivi sociali** sono orientati alla valorizzazione delle persone, alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, allo sviluppo delle competenze e al rafforzamento del dialogo con i territori e le comunità in cui il Gruppo opera.

Obiettivi sociali

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
Forza lavoro propria		Valorizzare il benessere, la salute, la sicurezza e lo sviluppo delle persone	- Estendere le iniziative di welfare realizzando almeno un’iniziativa annuale in ogni stabilimento. - Proseguire il miglioramento della salute e sicurezza attraverso la riduzione dei fattori di rischio nei luoghi di lavoro.
Comunità interessate		Rafforzare il rapporto con il territorio	Ampliare le collaborazioni con scuole, ITS, università ed enti di formazione.

Obiettivi ambientali

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
Cambiamenti climatici	 	Contribuire progressivamente alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra associate alle attività del Gruppo e alla catena del valore	Consolidare il sistema di monitoraggio delle emissioni GHG estendendo la raccolta dati e migliorando la qualità delle informazioni relative agli Scope 1, 2 e 3
Uso delle risorse ed economia circolare		Continuare ad incrementare l’efficienza nell’utilizzo delle risorse	Definire e attuare almeno un progetto all’anno che includa la riduzione delle risorse utilizzate e/o la riduzione dei rifiuti prodotti

Gli **obiettivi di governance** mirano a rafforzare l’integrazione tra le società del Gruppo, consolidare gli strumenti di gestione ESG e migliorare la capacità di risposta alle crescenti richieste del mercato e degli stakeholder.

Obiettivi di governance

Tema materiale	SDG	Obiettivo a lungo termine	Obiettivo a breve-medio periodo
			Diffondere e uniformare le migliori pratiche organizzative e gestionali in tutte le società del Gruppo.
Condotta delle imprese	 	Rafforzare l’integrazione gestionale tra le società del Gruppo	Estendere le certificazioni ISO 14001 e 45001 ad ulteriori stabilimenti del Gruppo
		Migliorare la capacità di rispondere alle richieste informative del mercato	Implementare un sistema strutturato per il calcolo della Carbon Footprint di prodotto (PCF)
		Diffondere la cultura della sostenibilità	Proseguire la formazione strategica al management e ai ruoli chiave aziendali

Il capitale **umano**

Approccio ai temi e alle politiche social

Le nostre persone

Sviluppo e supporto al territorio





Approccio ai temi e alle politiche sociali

[GRI 3-3, S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria]

Le persone rappresentano un fattore essenziale per la competitività e lo sviluppo di Streparava. Le competenze, l'esperienza e la capacità di innovare costituiscono il principale patrimonio del Gruppo e consentono di affrontare le sfide di un settore in continua evoluzione come quello automotive.

Per questo promuoviamo un ambiente di lavoro fondato su sicurezza, inclusione, sviluppo delle competenze e valorizzazione delle persone, nella convinzione che crescita aziendale e benessere dei collaboratori siano strettamente collegati.

I principi che guidano la gestione delle risorse umane sono definiti nel **Codice Etico di Gruppo**, che promuove il rispetto della persona, dei diritti umani e del lavoro, la parità di trattamento, la valorizzazione delle diversità, la salute e sicurezza e lo sviluppo professionale. Tali principi sono ulteriormente rafforzati dalla **Politica ESG**, ispirata ai principali riferimenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni

fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

L'impegno verso una gestione responsabile delle persone è supportato anche dal **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e dal sistema di **whistleblowing**, che consente a dipendenti e stakeholder di segnalare eventuali comportamenti non conformi in modo riservato, secondo le procedure aziendali.

La tutela della salute e della sicurezza costituisce un principio trasversale a tutte le società del Gruppo. I sistemi di gestione adottati, supportati in diversi stabilimenti dalla certificazione ISO 45001, promuovono un approccio orientato alla prevenzione, al miglioramento continuo e alla diffusione di una cultura della sicurezza condivisa.





Le nostre persone

L’eterogeneità del nostro organico

[GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1]

Le persone rappresentano il principale patrimonio di Streparava e costituiscono un fattore determinante per la capacità del Gruppo di innovare, crescere e affrontare le trasformazioni del settore automotive.

Al 31 dicembre 2025 il Gruppo impiega 1.107 dipendenti, ai quali si aggiungono 76 lavoratori non dipendenti, prevalentemente inseriti tramite contratti di somministrazione o altre forme di collaborazione previste nei diversi contesti geografici. Complessivamente operano nel Gruppo 1.200 persone. La forza lavoro è caratterizzata da una presenza prevalente di contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno, a conferma della volontà di favorire rapporti di lavoro stabili e orientati al lungo periodo. In linea con le caratteristiche del settore automotive, la popolazione aziendale è composta prevalentemente da personale maschile. Il Gruppo promuove tuttavia

Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale

Contratto	Uomini	Donne	Totale	% su tot
Tempo indeterminato	776	102	878	79
Tempo determinato	215	14	229	21
Tempo pieno	976	101	1077	97
Tempo parziale	15	15	30	3
Totale	991	116	1107	
% su tot	90	10		

pari opportunità nei processi di selezione, sviluppo professionale e crescita interna, valorizzando competenze e merito indipendentemente da genere, età o nazionalità.

La presenza di società in diversi Paesi conferisce al Gruppo una composizione internazionale, regolata dai rispettivi ordinamenti nazionali e, ove applicabili, dai contratti collettivi di riferimento.

Riportiamo di seguito il dettaglio delle risorse impiegate nelle singole Società.

1.107

Totale Dipendenti

76

Totale Non Dipendenti¹

¹ La categoria dei lavoratori non dipendenti comprende interamente lavoratori con contratto di somministrazione, denominati anche lavoratori interinali. Nelle sedi che ospitano questa tipologia di lavoratori applichiamo pari condizioni contrattuali e retributive rispetto ai lavoratori assunti direttamente.

	Streparava Spa e Holding			BPT			SPT			Streparava SMT		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Dipendenti	398	396	387	70	76	77	45	44	48	46	48	45
Uomini	352	350	342	66	72	74	32	32	34	44	45	42
Donne	46	47	45	4	4	3	13	12	14	2	3	3
Non dipendenti	28	49	48	27	18	24	9	14	9	10	7	24
Uomini	27	46	47	27	18	24	8	13	7	10	7	24
Donne	1	3	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Totale	426	445	435	97	94	101	54	58	57	56	55	69

	Alunext			Streparava Brasile			Streparava India			Streparava Spagna		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Dipendenti	127	129	135	114	73	70	291	264	269	16	15	15
Uomini	116	118	126	90	57	49	277	249	257	14	13	13
Donne	11	11	9	24	16	21	14	15	12	2	2	2
Non dipendenti	1	1	4	0	0	0				1	1	3
Uomini	1	1	4	0	0	0				1	1	3
Donne	0	0	0	0	0	0				0	0	0
Totale	128	130	139	114	73	70	291	264	269	17	16	18



i lavoratori delle società del Gruppo sono assun-
ti secondo le disposizioni contrattuali previste
nei diversi contesti geografici.

Nelle aziende che operano all’internodell’U-
nioneeuropea viene applicato, ove previsto, il
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)
di riferimento o gli equivalenti contratti collettivi
locali.

Nelle società operanti al di fuori dell’Europa, i
rapporti di lavoro sono disciplinati da accordi
sindacali o contratti individuali conformi alle
normative vigenti nei rispettivi Paesi.

La distribuzione per fascia d’età evidenzia una
compresenza di professionalità con esperienze e
competenze differenti, favorendo il trasferimento
di conoscenze e la continuità organizzativa.

Distribuzione per età dei dipendenti

Età	N.
<30 anni	349
30-50 anni	503
>50 anni	255
Totale	1107

Turnover

	Streparava Spa e Holding		BPT		SPT		Streparava SMT		Streparava Brasile		Streparava Spagna		Alunext		Totale 2025
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	
Nuove Assunzioni	26	32	2	11	4	6	3	1	63	23	1	0	17	20	116
Dipendenti che hanno lasciato l’azienda	24	23	8	12	3	6	5	1	22	23	0	0	19	20	81
Dimissioni	13	8	6	8	2	4	3	0	7	8	0	0	9	8	40
Pensionamento	4	7	1	3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	7
Altre motivazioni	7	8	1	1	1	1	1	0	14	14	0	0	10	12	34
Totale Dipendenti	398	396	70	76	45	44	46	48	114	73	16	15	127	129	816
Turnover complessivo	6,0%	5,8%	11,4%	15,8%	6,7%	13,6%	10,9%	2,1%	19,3%	31,5%	0,0%	0,0%	15,0%	15,5%	9,9%
Turnover volontario	3,3%	2,0%	8,6%	10,5%	4,4%	9,1%	6,5%	0,0%	6,1%	11,0%	0,0%	0,0%	7,1%	6,2%	4,9%

Nel 2025 il Gruppo ha registrato 116 nuove as-
sunzioni e 81 cessazioni, con un tasso di tur-
nover pari al 4,9%. L’andamento di questo in-
dicatore viene monitorato periodicamente per
supportare le politiche di attrazione, sviluppo e
fidelizzazione delle persone.





Benessere dei lavoratori e iniziative di welfare

[GRI 401-2]

Un welfare che guarda alla persona

Il benessere delle persone rappresenta uno dei pilastri della cultura aziendale di Streparava. Per questo il Gruppo promuove iniziative dedicate alla salute, al benessere organizzativo, al sostegno delle famiglie, alla socialità e all'equilibrio tra vita professionale e privata, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei collaboratori dentro e fuori l'ambiente di lavoro.

Le principali iniziative si sviluppano lungo quattro direttrici.

1. Sostegno alle famiglie

Crediamo che il benessere delle persone passi anche attraverso il sostegno alle loro famiglie e ai percorsi di crescita delle nuove generazioni.

Dal 2001 Streparava promuove un programma di **borse di studio** dedicato ai figli dei collaboratori, con l'obiettivo di valorizzarne l'impegno scolastico e sostenere il diritto allo studio.

Ad oggi l'iniziativa ha coinvolto **circa 320 studenti**, con un investimento complessivo superiore a **240.000 euro**.

Nel 2025 sono stati premiati **21 studenti** durante la tradizionale cerimonia annuale, occasione di incontro tra azienda, collaboratori e famiglie.

2. Salute e qualità della vita

Promuovere il benessere significa anche favorire stili di vita sani. Il Gruppo mette a disposizione campagne di vaccinazione antinfluenzale gratuite, consulenze nutrizionali e iniziative dedicate alla prevenzione e alla salute psicologica.

Tra le principali attività:

- Vaccinazione antinfluenzale volontaria;
- Consulenze nutrizionali gratuite;
- Progetto **Codici Colore** per una corretta alimentazione;
- Servizio di supporto psicologico online presso lo stabilimento brasiliano.

3. Sport, movimento e socialità

Lo sport rappresenta un'importante occasione di benessere, collaborazione e senso di appartenenza.

Negli anni Streparava ha promosso la partecipazione dei collaboratori a numerose iniziative sportive e solidali, tra cui:

- Brescia Art Marathon
- Lake Run
- Red Run

StraWoman 2025

Streparava c'è: Per il terzo anno consecutivo il Gruppo ha partecipato alla StraWoman, manifestazione dedicata al benessere e alla valorizzazione della figura femminile.

Il Gruppo promuove inoltre convenzioni con strutture sportive, servizi sanitari e realtà del territorio, favorendo l'accesso dei collaboratori e delle loro famiglie a iniziative dedicate al benessere e alla qualità della vita.



Nella nostra realtà ascoltare e valorizzare le persone significa creare le condizioni per un miglioramento continuo, autentico e condiviso.

L'ascolto dei dipendenti

L'ascolto delle persone rappresenta uno dei principi su cui si fonda la cultura organizzativa di Streparava. Il confronto continuo con i collaboratori consente di comprendere esigenze, raccogliere suggerimenti e individuare opportunità di miglioramento, contribuendo allo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più partecipativo e orientato all'innovazione.

Il dialogo è favorito da un approccio di “**porte aperte**”, che promuove il confronto diretto tra collaboratori, responsabili e management. In ogni sede è inoltre presente un referente della funzione Human Capital, a cui le persone possono rivolgersi per condividere esigenze, segnalare criticità o proporre iniziative di miglioramento.

Le informazioni raccolte attraverso il confronto quotidiano e le attività di ascolto vengono analizzate per orientare gli interventi organizzativi e migliorare il benessere delle persone e l'efficacia dei processi.

Quick Kaizen: ogni idea può fare la differenza

L'ascolto si traduce concretamente nel programma **Quick Kaizen**, uno degli strumenti attraverso cui Streparava promuove il miglioramento continuo secondo i principi della cultura Lean.

Ogni collaboratore può proporre in modo semplice idee per migliorare processi, sicurezza, ergonomia, qualità o organizzazione del lavoro. Le proposte vengono valutate da un apposito comitato e, quando implementate, contribuiscono a un sistema di riconoscimento che valorizza il contributo delle persone.

Alcuni dati sui Quick Kaizen:

Dal 2015 quasi **4.000 Quick Kaizen** implementati;

Oltre 16.000 euro riconosciuti ai collaboratori;

Introduzione del premio “**Kaizen del mese**”, dedicato alla proposta più significativa.

Più che uno strumento di raccolta delle idee, il Quick Kaizen rappresenta un modo concreto di vivere il miglioramento continuo, valorizzando l'esperienza quotidiana delle persone e rafforzando il loro coinvolgimento nella crescita del Gruppo.





Formazione e crescita personale e organizzativa

[GRI 404-1, 404-2]

La formazione rappresenta uno dei principali strumenti attraverso cui Streparava sostiene lo sviluppo delle competenze, il miglioramento continuo e l’evoluzione dell’organizzazione.

Investire nelle persone significa rafforzare la capacità del Gruppo di affrontare le trasformazioni tecnologiche, industriali e organizzative del settore automotive, valorizzando al tempo stesso il potenziale dei collaboratori.

Le attività formative integrano percorsi tecnici, manageriali e trasversali, progettati per rispondere alle esigenze delle diverse funzioni aziendali e accompagnare la crescita professionale lungo tutto il percorso lavorativo.

Ore di formazione erogate

	Ore totali			Ore medie		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	2.331	13.198	15.528	20,1	13,3	14,0
Non dipendenti	30	1.642	1.672	15,0	22,2	22,0
Totale	2.361	14.839	17.200	20,0	13,9	14,5

Ore di formazione media pro capite (Dipendenti)

	2022	2023	2024
Streparava Spa e Holding	18,5	17,6	13,3
BPT	15,2	17,3	16,6
SPT	17,8	13,7	15,7
Streparava SMT	nd	10,6	13,4
Streparava Brasile	nd	nd	81,6
Streparava India	2,6	3,7	3,9
Streparava Spagna	nd	31,9	21,2
Alunext	8,6	5,9	4,6

Accanto alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, nel 2025 il Gruppo ha continuato a investire nello sviluppo delle competenze attraverso iniziative dedicate alla sostenibilità, all’innovazione, alla leadership e al miglioramento dei processi.

Formazione ESG

La diffusione della cultura della sostenibilità richiede competenze condivise.

Per questo ogni anno una parte significativa della formazione è dedicata ai temi ESG, con l’obiettivo di integrare gli aspetti ambientali, sociali e di governance nelle attività quotidiane.

Nel 2025 sono state erogate oltre 3.200 ore di formazione, coinvolgendo circa 400 collaboratori, con focus specifico su temi quali benessere mentale, sostenibilità finanziaria e conoscenza della busta paga.



Lean Academy

La crescita delle competenze manageriali è sostenuta dalla Lean Academy, sviluppata con Lenovys e accessibile a tutti i collaboratori. La piattaforma mette a disposizione oltre 25 ore di contenuti dedicati a leadership, organizzazione del lavoro, comunicazione, gestione delle priorità e miglioramento continuo. Elemento centrale del percorso è il concetto di Gold Activities, che aiuta le persone a concentrarsi sulle attività che generano maggiore valore per il cliente e per l'organizzazione. La Lean Academy rappresenta uno degli strumenti attraverso cui Streparava diffonde il modello Lean Lifestyle® Company, che integra i principi del Lean Thinking con il benessere delle persone e la crescita sostenibile dell'organizzazione.

Il modello Lean Lifestyle® Company

Il modello Lean Lifestyle® Company amplia i principi del Lean Thinking ponendo al centro non solo l'efficienza dei processi, ma anche la crescita delle persone. L'obiettivo è creare valore attraverso il miglioramento continuo, la riduzione degli sprechi, la responsabilizzazione diffusa e un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

A supporto di questo percorso lo Steering Committee ha definito il Decalogo del Lean Leader, che orienta i manager verso uno stile di leadership fondato su responsabilità, ascolto, delega, pianificazione e miglioramento continuo.

Alta formazione e sviluppo manageriale

Il Gruppo promuove percorsi di alta formazione realizzati con università e partner qualificati, dedicati allo sviluppo delle competenze manageriali e dell'innovazione. Tra le principali iniziative figurano:

- Executive Master Lean Lifestyle® Leadership e Impact Innovation;
- Master Streparava, rivolto alle figure ad alto potenziale;
- Aggiornamenti specialistici per le funzioni tecniche sugli standard del settore automotive.



AI e competenze per il futuro

Nel 2025 Streparava ha avviato un primo programma dedicato all'Intelligenza Artificiale, coinvolgendo gruppi di lavoro sperimentali e proponendo le prime attività formative rivolte ai collaboratori. L'iniziativa rappresenta l'avvio di un percorso di lungo periodo finalizzato a sviluppare competenze diffuse sull'utilizzo delle tecnologie di AI e sulle loro applicazioni nei processi industriali, organizzativi e gestionali.

Nel corso del 2026 il progetto entrerà in una nuova fase, con un piano formativo più ampio che coinvolgerà progressivamente collaboratori, tecnici, manager e funzioni di staff, con l'obiettivo di accompagnare l'evoluzione digitale del Gruppo e favorire un utilizzo consapevole e responsabile dell'Intelligenza Artificiale.

Formazione operativa on the job

La formazione sul campo rappresenta uno degli strumenti più efficaci per trasferire competenze tecniche e cultura aziendale.

Fin dall'inserimento in azienda, ogni collaboratore è affiancato da tutor e colleghi esperti per acquisire progressivamente autonomia operativa, familiarità con i processi e conoscenza dei principi di qualità, sicurezza e miglioramento continuo.



Valutazione delle competenze e piano di crescita

[404-3]

Lo sviluppo delle competenze rappresenta uno dei principali fattori di competitività del Gruppo. Per questo Streparava ha adottato un sistema strutturato di valutazione che supporta la crescita professionale delle persone e fornisce al management strumenti per pianificare formazione, sviluppo e successione dei ruoli chiave.

Al centro di questo modello vi è la Human Capital Review, un processo che analizza periodicamente competenze, performance e comportamenti organizzativi, favorendo il confronto continuo tra collaboratori e responsabili e promuovendo una cultura orientata al miglioramento.

Il processo si articola in tre fasi principali:

- **Skills Evaluation**, dedicata alla valutazione delle competenze tecniche e trasversali e all’individuazione dei fabbisogni formativi;
- **Trust Evaluation**, finalizzata a misurare i comportamenti organizzativi e la coerenza con i valori del Gruppo, attraverso indicatori quali collaborazione, responsabilità, affidabilità e orientamento al miglioramento;
- **Performance Management**, che prevede la definizione condivisa degli obiettivi individuali, il monitoraggio dei risultati e l’identificazione delle opportunità di sviluppo professionale.

Questo modello favorisce l’allineamento tra crescita delle persone e obiettivi aziendali, rafforzando la consapevolezza delle competenze e supportando la pianificazione delle future esigenze organizzative.

Nel 2025 il sistema è stato applicato a tutto il personale impiegatizio delle società italiane del Gruppo, mentre prosegue il percorso di estensione del modello alle altre realtà aziendali, con l’obiettivo di armonizzare i processi di gestione del capitale umano a livello internazionale.

Per il personale dei reparti produttivi sono adottati strumenti di valutazione specifici, orientati a valorizzare competenze tecniche, autonomia operativa, comportamenti organizzativi e polivalenza, elementi fondamentali per garantire qualità, flessibilità e miglioramento continuo.

Revisione periodica dei lavoratori

	N. di persone			% di persone		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	86	650	735	78%	70%	70%
Non dipendenti	4	84	88	100%	98%	98%
Totale	90	734	823	79%	72%	73%

% lavoratori con revisione periodica

	2025		2025
Streparava Spa e Holding	100%	Streparava Brasile	100%
BPT	100%	Streparava India	27%
SPT	100%	Streparava Spagna	15%
Streparava SMT	100%	Alunext	44%

Lo sviluppo dei talenti e la continuità delle competenze

Per Streparava valorizzare le persone significa costruire nel tempo le competenze necessarie a sostenere l’innovazione, la crescita e la continuità del business. Particolare attenzione è dedicata alle competenze strategiche e ai ruoli chiave.

Attraverso il confronto tra management e funzione Human Capital individuiamo i talenti, favoriamo la crescita interna e promuoviamo, ove possibile, percorsi di mobilità tra funzioni e società del Gruppo. Questo approccio consente di preserva-

re il patrimonio di conoscenze aziendali, facilitare il trasferimento delle competenze tra generazioni e rafforzare la capacità dell’organizzazione di affrontare le evoluzioni tecnologiche e di mercato.

Nei prossimi anni continueremo a sviluppare strumenti sempre più integrati di **Talent Management** e **Succession Planning**, con l’obiettivo di sostenere la crescita delle persone e assicurare al Gruppo le competenze necessarie per affrontare le sfide future.



Diversità, equità e inclusione

[GRI 401-3]

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo significa valorizzare le differenze e garantire pari opportunità a tutte le persone.

Per Streparava il rispetto della dignità individuale, l'equità e la non discriminazione rappresentano principi fondamentali del modello organizzativo e della cultura aziendale.

Questi principi, richiamati nel Codice Etico, guidano i processi di selezione, sviluppo professionale e gestione delle persone, affinché ogni collaboratore possa contribuire alla crescita del Gruppo indipendentemente da genere, età, nazionalità, convinzioni personali o altre caratteristiche individuali.

Pur operando in un settore tradizionalmente caratterizzato da una limitata presenza femminile, continuiamo a promuovere un ambiente di lavoro fondato su rispetto, inclusione e valorizzazione del merito.

Parità di genere

La presenza femminile nel settore automotive rimane contenuta, soprattutto nei ruoli produttivi e tecnici. Questa caratteristica si riflette anche nella composizione del Gruppo, dove le donne rappresentano circa il **10%** della forza lavoro.

Pur in un contesto condizionato dalle caratteristiche del mercato del lavoro, promuoviamo iniziative volte a diffondere una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco.

Dal 2024 aderiamo all'iniziativa **Posto Occupato**, promossa dal Comune di Adro in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Due sedie rosse collocate negli spazi aziendali ricordano simbolicamente le vittime di violenza e invitano a riflettere sull'importanza della prevenzione.

Nel 2025 l'iniziativa è proseguita con la distribuzione del fiocco rosso a tutti i collaboratori, quale simbolo dell'impegno del Gruppo nella promozione di una cultura fondata sul rispetto, sull'inclusione e sul contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

Diversità culturale

Con collaboratori provenienti da oltre venti nazionalità, Streparava è una realtà sempre più internazionale.

Promuoviamo un ambiente di lavoro rispettoso delle diverse culture e convinzioni, adottando soluzioni organizzative che favoriscono inclusione e benessere, come spazi dedicati alla preghiera, attenzione alle diverse esigenze alimentari e iniziative volte a favorire il dialogo e la conoscenza reciproca.

Conciliazione vita-lavoro

Favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata rappresenta un elemento essenziale del benessere delle persone.

Garantiamo ai collaboratori l'accesso ai congedi previsti dalla normativa vigente e promuoviamo un utilizzo sereno di questi strumenti, senza ripercussioni sui percorsi di crescita professionale.

Nel 2025 è stata inoltre attivata la **Banca Ore Solidale**, istituto previsto dal CCNL Metalmeccanici che consente ai collaboratori di donare volontariamente ore di ferie o permessi a colleghi in situazioni di particolare necessità.

Nel primo anno di attivazione sono state raccolte complessivamente 250 ore, a conferma del forte spirito di solidarietà presente all'interno del Gruppo. Nel corso dell'anno hanno usufruito dei congedi familiari 126 collaboratori, di

cui 78% uomini e 22% donne. Nelle società del Gruppo operanti in contesti normativi differenti, come l'India, adottiamo comunque forme di flessibilità coerenti con la legislazione locale, nella convinzione che il benessere delle persone rappresenti un elemento fondamentale per uno sviluppo sostenibile.



Sicurezza e salute

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta uno dei principi fondamentali del nostro modo di operare.

Garantire ambienti di lavoro sicuri significa proteggere le persone, assicurare la continuità operativa e contribuire alla qualità complessiva delle attività del Gruppo.

Per questo adottiamo un approccio preventivo e sistematico alla gestione dei rischi, fondato sul miglioramento continuo, sulla partecipazione attiva dei lavoratori e sulla diffusione di una solida cultura della sicurezza.

Nel 2025 il Gruppo ha registrato 32 infortuni tra i dipendenti, con un tasso complessivo di infortunio pari a 2,16.

Nel corso dell’anno non sono stati rilevati casi di malattia professionale.

Infortuni registrabili e malattie professionali

	2025	2024	2023
N. infortuni registrabili	32	24	21
Tasso di infortuni registrabili	2,16	1,61	1,45
Numero di malattie professionali	0	0	0

Evoluzione degli infortuni registrabili nelle aziende del Gruppo

	Streparava Spa e Holding			BPT			SPT			Streparava SMT		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
N. infortuni registrabili	16	12	7	1	0	1	0	1	2	3	3	3
Ore uomo lavorate	572.848	581.090	584.547	116.368	119.832	120.866	69.606	84.687	74.487	71.103	76.787	49.371
Tasso di infortuni	2,79	2,07	1,20	0,86	0	0,83	0	1,18	2,69	4,22	3,91	6,08

	Streparava Brasile			Streparava India			Streparava Spagna			Alunext		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
N. infortuni registrabili	4	5	1	0	0	0	0	0	1	8	3	6
Ore uomo lavorate	251.668	220.053	207.134	158.504	153.120	151.356	23.214	28.367	28.571	221.000	226.188	232.206
Tasso di infortuni	1,59	2,27	0,48	0	0	0	0	0	3,50	3,62	1,33	2,58



La gestione della salute e sicurezza si basa su un sistema conforme ai principi della ISO 45001, certificato presso Streparava S.p.A. e BPT Borroni Powertrain e progressivamente esteso alle altre società del Gruppo attraverso procedure e standard condivisi.

Il sistema definisce ruoli, responsabilità e modalità di gestione dei rischi, assicurando un processo strutturato di identificazione, valutazione e controllo dei pericoli in conformità alle normative vigenti nei Paesi in cui operiamo.

La valutazione dei rischi viene periodicamente aggiornata per recepire modifiche organizzative, nuovi processi produttivi ed eventuali esigenze di miglioramento.

Un ruolo importante è svolto anche dall'analisi dei near miss, che consente di individuare tempestivamente le cause dei quasi incidenti e di adottare azioni preventive prima che possano verificarsi eventi più gravi. Tutte le segnalazioni vengono analizzate e monitorate fino alla completa attuazione delle misure correttive.

La partecipazione delle persone costituisce un elemento essenziale del nostro modello di prevenzione. I collaboratori possono segnalare situazioni di rischio attraverso i responsabili, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o il sistema Quick Kaizen, contribuendo direttamente al miglioramento degli ambienti di lavoro.

La formazione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione. Oltre ai percorsi obbligatori previsti dalla normativa, promuoviamo iniziative rivolte a tutti i livelli dell'organizzazione per diffondere comportamenti sicuri e rafforzare la cultura della prevenzione. La tutela della salute è inoltre supportata dal servizio di medicina del lavoro, che assicura la sorveglianza sanitaria e attività di prevenzione in collaborazione con la funzione Human Capital e l'Health & Safety.

Ergonomia e innovazione

Tra i progetti sviluppati nel 2025 rientra un'iniziativa dedicata al miglioramento ergonomico delle postazioni di lavoro, con l'obiettivo di ridurre l'affaticamento fisico e prevenire i disturbi muscolo-scheletrici.

Il progetto utilizza strumenti basati sull'intelligenza artificiale per analizzare in tempo reale movimenti, posture e gesti degli operatori durante le attività produttive. Le informazioni raccolte consentono di individuare situazioni potenzialmente critiche e di progettare interventi mirati sulle postazioni, migliorando ergonomia, sicurezza e benessere delle persone.

L'iniziativa conferma l'approccio del Gruppo, che integra innovazione tecnologica e prevenzione per sviluppare ambienti di lavoro sempre più sicuri, efficienti e sostenibili.





Sviluppo e supporto al territorio

Il legame con il territorio

[GRI 3-3]

La crescita del Gruppo è strettamente legata ai territori in cui operiamo. I nostri stabilimenti non sono solo luoghi di produzione, ma punti di riferimento per persone, istituzioni, scuole e organizzazioni con cui costruiamo relazioni basate su fiducia, collaborazione e sviluppo condiviso.

Crediamo che un'impresa crei valore duraturo contribuendo anche alla crescita economica, sociale e culturale delle comunità che la ospitano. Per questo promuoviamo iniziative dedicate alla formazione, all'inclusione sociale, alla cultura, al volontariato e al dialogo con il sistema educativo.

Le nostre attività coinvolgono in particolare giovani, istituzioni scolastiche, enti di formazione, università, associazioni del Terzo Settore e altre realtà impegnate nello sviluppo delle comunità locali, con l'obiettivo di generare opportunità e valore condiviso nel lungo periodo.

Stage, alternanza scuola-lavoro e relazioni con le scuole

Collaborare con il sistema educativo significa contribuire alla formazione delle competenze che saranno fondamentali per il futuro del settore manifatturiero e favorire il dialogo tra scuola e impresa. Da anni sviluppiamo partnership con istituti tecnici, ITS, università e centri di alta formazione, offrendo stage, tirocini curriculari, percorsi di PCTO e visite aziendali che consentono agli studenti di conoscere da vicino la realtà produttiva e le professionalità richieste dal settore automotive.

Siamo partner di ITS Lombardia Meccatronica sin dalla sua fondazione e ogni anno accogliamo studenti in stage, alcuni dei quali proseguono il proprio percorso professionale all'interno del Gruppo.

Nel 2025 abbiamo inoltre aderito al progetto IFTS A.M.P.E.R.E., promosso da Fondazione ITS Lombardia Meccatronica Academy insieme a Randstad Technical e ad altre imprese del territorio, con l'obiettivo di formare nuove figure specializzate nella manutenzione meccanica ed elettrica.

Il percorso, basato su un contratto di apprendistato di primo livello, integra formazione in aula, esperienza in azienda e attività lavorativa, favorendo un rapido inserimento nel mondo del lavoro. Grazie a questa iniziativa, nel mese di settembre abbiamo inserito sei apprendisti nelle attività di manutenzione dei nostri stabilimenti,

7
stage universitari

6
stage ITS e IFTS

contribuendo allo sviluppo di competenze tecniche strategiche per il Gruppo. Prosegue infine la collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore Marzoli di Palazzolo sull'Oglio, con cui nel 2025 abbiamo realizzato la quarta edizione del progetto di PCTO. L'iniziativa ha coinvolto circa cinquanta studenti dell'ultimo anno dell'indi-

46
studenti in alternanza scuola-lavoro

50
alunni ospitati in visita scolastica

rizzo meccatronico, ai quali i nostri professionisti hanno dedicato quaranta ore di formazione su organizzazione aziendale, processi produttivi e competenze richieste dal settore, offrendo un concreto supporto all'orientamento formativo e professionale.





Iniziative nel territorio

Fiere, eventi e orientamento

Partecipiamo regolarmente a fiere, eventi e iniziative di orientamento per favorire il dialogo con studenti, giovani professionisti e comunità locali, facendo conoscere il Gruppo e le opportunità di crescita offerte dal settore manifatturiero.

Nel 2025 abbiamo preso parte a **Futura Expo**, la principale manifestazione italiana dedicata a innovazione e sostenibilità, dove abbiamo condiviso il nostro impegno nello sviluppo di soluzioni leggere in alluminio per una mobilità più efficiente e sostenibile.

Abbiamo inoltre partecipato a **Domani Lavoro**, evento dedicato all'incontro tra imprese e persone in cerca di opportunità professionali. Durante le tre giornate della manifestazione abbiamo incontrato numerosi studenti e candidati interessati a percorsi di stage e inserimento lavorativo, presentando il Gruppo, i nostri valori e le prospettive di crescita professionale offerte da Streparava.

Economia circolare e inclusione sociale

Uno degli esempi più significativi della nostra capacità di coniugare sostenibilità ambientale e impatto sociale nasce presso Streparava

Componentes Automotivos Ltda. (SCAL), in Brasile. Con il progetto **Il sogno inizia a letto**, gli scarti di legno dei pallet non più riutilizzabili vengono donati all'associazione APAC (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados), che li impiega in un laboratorio di falegnameria per realizzare culle e letti destinati a famiglie in difficoltà.

L'iniziativa genera un duplice valore: favorisce il recupero di materiali destinati allo smaltimento e sostiene il reinserimento sociale delle persone coinvolte nei percorsi dell'associazione, contribuendo al tempo stesso al supporto delle comunità locali.

Collaborazioni con associazioni e fondazioni

Il nostro impegno verso il territorio si traduce anche nel sostegno a organizzazioni attive in ambito sociale, sanitario, culturale e sportivo.

Nel 2025 abbiamo rinnovato il nostro supporto a Fondazione AIRC per la Ricerca sul Cancro, partecipando alla campagna delle Azalee della Ricerca. L'iniziativa ha coinvolto direttamente lo Steering Committee e i collaboratori delle sedi italiane; il Gruppo ha inoltre raddoppiato l'importo complessivamente raccolto, rafforzando il proprio contributo alla ricerca scientifica.

Continuiamo inoltre a sostenere iniziative culturali, tra cui le attività del Teatro Grande di Brescia, riconoscendo nella cultura un importante fattore di crescita per il territorio.

Supportiamo infine numerose realtà impegnate nel volontariato e nell'inclusione sociale, tra cui lo Sci Club Sarnico con il progetto Insieme non ci sono barriere, il Gruppo Volontari Ambulanza di Adro e i Vigili del Fuoco Volontari di Palazzolo sull'Oglio.

Attraverso queste collaborazioni contribuiamo allo sviluppo di comunità più inclusive e resilienti, consolidando il legame tra il Gruppo e i territori in cui opera.

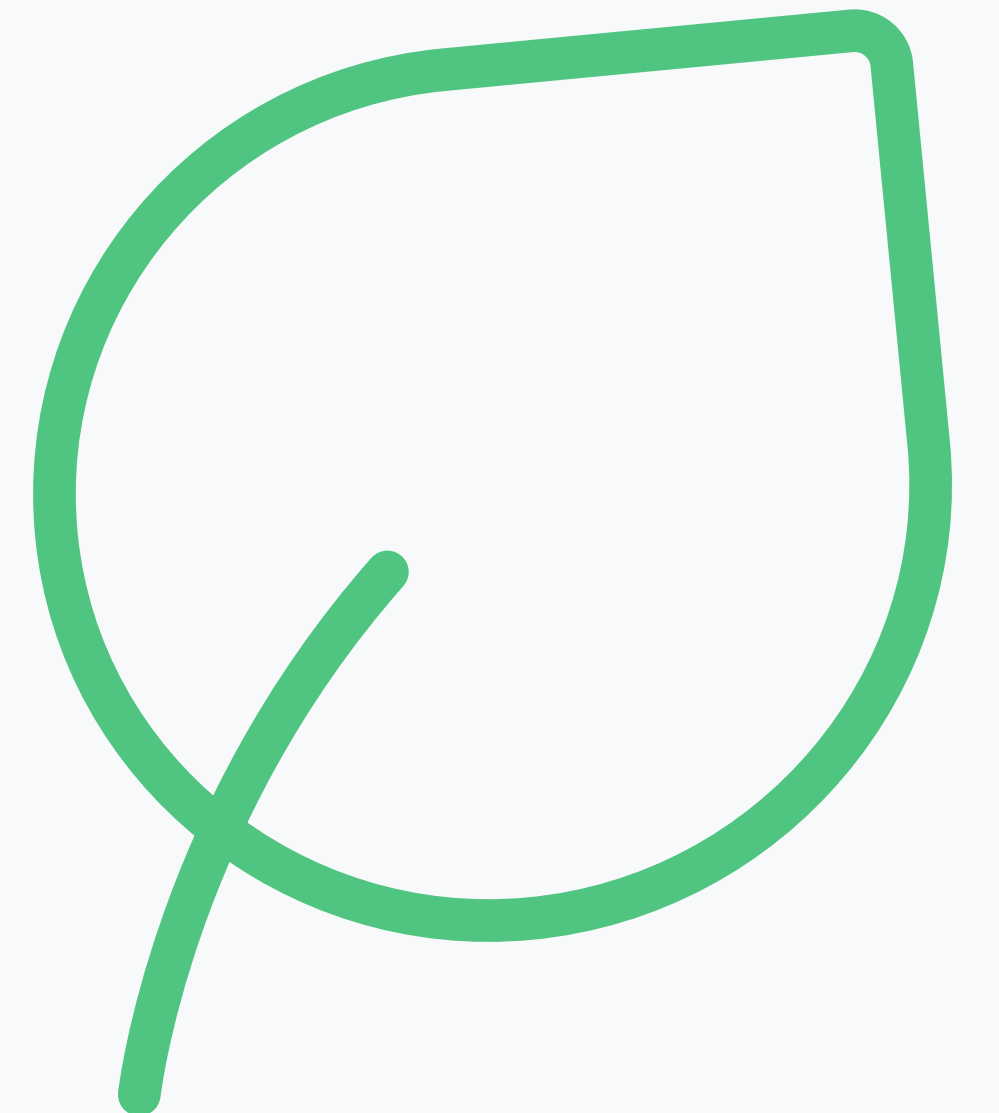


Streparava per **l'ambiente**

Approccio ai temi e politica ambientale

Uso delle risorse ed economia circolare

Energia e clima





Approccio ai temi e politica ambientale

[GRI 3-3, E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi, E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare]

La tutela dell'ambiente è parte integrante del nostro modo di fare impresa e del percorso di sostenibilità del Gruppo. Consapevoli degli impatti connessi alle attività manifatturiere, promuoviamo una gestione responsabile delle risorse e il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

Il nostro approccio si basa sulla prevenzione degli impatti, sul rispetto della normativa e sull'integrazione dei temi ambientali nei processi aziendali. Le priorità individuate attraverso l'analisi di doppia materialità riguardano in particolare i cambiamenti climatici, l'efficienza energetica, l'utilizzo delle risorse e l'economia circolare.

A supporto di questo impegno adottiamo un **Sistema di Gestione Ambientale** che definisce ruoli, responsabilità, procedure e strumenti di monitoraggio per governare gli aspetti ambientali e favorire il miglioramento delle performance. I principi che lo guidano trovano inoltre riscontro nel Codice Etico, che richiama l'impegno del Gruppo verso la tutela dell'ambiente, l'uso responsabile delle risorse naturali e il rispetto della normativa vigente.

Attualmente sono certificati secondo la norma **ISO 14001** gli stabilimenti di Streparava S.p.A., BPT Borroni Powertrain, Streparava Componentes Automotivos (Brasile) e Streparava India. Le

certificazioni sono sottoposte a verifiche periodiche da parte di organismi indipendenti, mentre il percorso di estensione del sistema prosegue progressivamente anche nelle altre società del Gruppo.

Parallelamente, tutti gli stabilimenti italiani effettuano una valutazione sistematica degli aspetti e dei rischi ambientali, così da individua-

re misure preventive e opportunità di **miglioramento** a supporto della continuità operativa.

Le prestazioni ambientali vengono monitorate attraverso indicatori relativi ai consumi energetici, alle emissioni di gas a effetto serra, all'utilizzo delle risorse e alla produzione di rifiuti, che costituiscono la base per definire gli obiettivi di miglioramento e rendicontare i risultati del Gruppo.





Uso delle risorse ed economia circolare

L'utilizzo efficiente delle risorse è un elemento centrale del nostro approccio alla sostenibilità. In un settore come quello automotive, caratterizzato da un impiego significativo di materie prime, migliorare l'efficienza dei processi significa ridurre gli impatti ambientali, limitare gli sprechi e creare valore lungo l'intera catena produttiva.

Per Streparava l’economia circolare interessa tutto il ciclo di vita delle risorse: dalla selezione delle materie prime alla progettazione dei processi, fino al recupero degli scarti e all’adozione di soluzioni logistiche orientate al riutilizzo dei materiali.

In coerenza con il Piano Strategico ESG, continuiamo a sviluppare iniziative di miglioramento volte a incrementare l’efficienza nell’utilizzo delle risorse, ridurre il consumo di materiali e limitare la produzione di rifiuti.

Flussi di risorse in entrata

[GRI 301-1, 301-2, 301-3, E5-4 – Flussi di risorse in entrata]

L’attività del Gruppo si basa principalmente sulla trasformazione di materiali metallici destinati alla produzione di componenti ad alto contenuto tecnologico per il settore automotive. La gestione delle risorse in ingresso è quindi fondamentale per garantire qualità, efficienza produttiva e riduzione degli impatti ambientali.

Le principali categorie di materiali utilizzati comprendono:

- materie prime metalliche
- materiali per l’imballaggio
- materiali ausiliari di processo

Le materie prime rappresentano la quota prevalente dei consumi e comprendono principalmente acciaio al carbonio, ghisa e leghe di alluminio, acquistati sotto forma di forgiati, fusioni o semilavorati. Un ruolo specifico è svolto da Alunext S.r.l., specializzata nella produzione di componenti in lega di alluminio ottenuti prevalentemente dalla fusione di lingotti.

Accanto ai materiali produttivi utilizziamo pallet in legno, carta e cartone, film plastici e altri materiali di imballaggio necessari a garantire la protezione dei prodotti durante trasporto e consegna.

Nel 2025 il Gruppo ha utilizzato complessivamente più di 60mila tonnellate di materiali.

L’impiego prevalente di metalli comporta un utilizzo significativo di risorse non rinnovabili. Allo stesso tempo, circa il **51%** dei materiali impiegati proviene da materiale riciclato, mentre per le principali materie prime metalliche la quota di contenuto riciclato raggiunge circa il **45%**.

Anche gli imballaggi contribuiscono agli obiettivi di sostenibilità: nel 2025 circa l’87% dei materiali utilizzati per l’imballaggio, pari a **1.030 tonnellate**, era costituito da materiali di origine rinnovabile, prevalentemente legno, carta e cartone.

Parallelamente continuiamo ad estendere l’utilizzo di **returnable packaging**, sistemi di imballaggio riutilizzabili che consentono di ridurre i materiali monouso, limitare i rifiuti e migliorare l’efficienza della supply chain.

Materiale consumato¹

Società	Materie prime	Packaging	Totale	% materiale riciclato
Streparava Spa	32.685,70	227,82	32.913,52	36,84
Alunext	4.582,05	471,51	5.053,56	65,06
BPT	624,30	43,01	667,31	78,38
SPT	775,81	50,00	825,81	48,69
Streparava SMT	3.479,50	245,83	3.725,33	67,26
Streparava Brasile	15.377,75	98,76	15.476,51	77,19
Streparava India	1.252,70	44,11	1.296,81	0,00
Streparava Spagna	119,12	2,71	121,83	64,84
Gruppo	58.896,92	1.183,76	60.080,69	51,25

¹Gli acquisti “intercompany”, cioè tra le varie aziende del Gruppo, non vengono considerati ai fini del calcolo.

²Per “materiali rinnovabili” si intendono quelli ottenuti da fonti naturali che si rigenerano in tempi compatibili con i cicli produttivi umani (es. legno, carta, fibre vegetali). I “materiali non rinnovabili” comprendono invece quelli derivati da risorse esauribili o che richiedono tempi di rigenerazione lunghi, come metalli, minerali e materiali di origine fossile (es. plastiche convenzionali).



Flussi di risorse in uscita

[GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5, E5-5 – Flussi di risorse in uscita]

La gestione dei flussi di risorse in uscita rappresenta un elemento fondamentale del nostro approccio all’economia circolare. L’obiettivo è ridurre progressivamente i materiali destinati allo smaltimento, privilegiandone il recupero e la valorizzazione quando tecnicamente ed economicamente possibile.

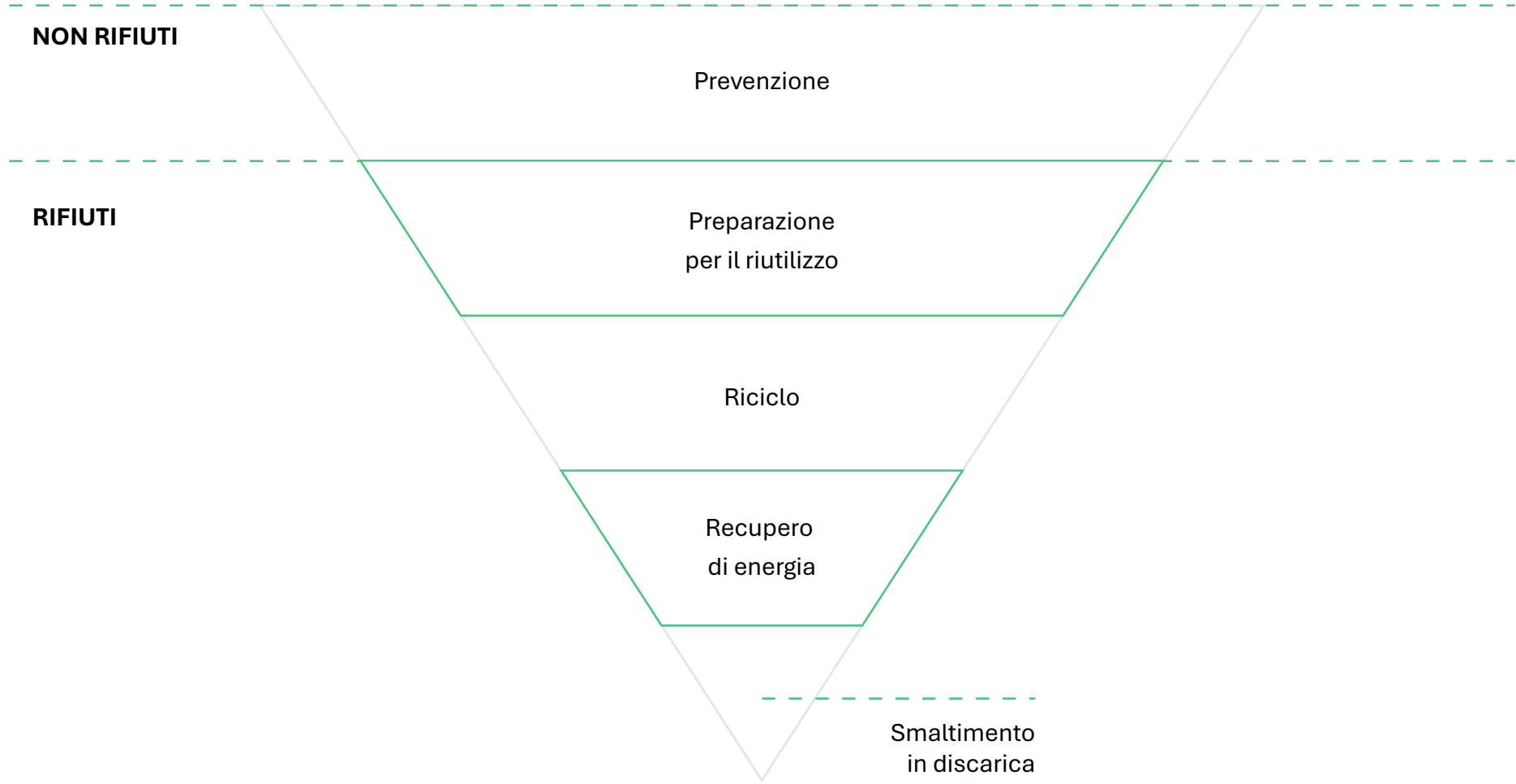
Per questo motivo ogni intervento di miglioramento ambientale viene valutato considerando sia gli aspetti economici sia i benefici derivanti dalla riduzione dei consumi di risorse e della produzione di rifiuti.

I principali rifiuti derivano dalle lavorazioni meccaniche e dai trattamenti industriali e compren-

dono prevalentemente residui metallici, emulsioni oleose, fanghi di lavorazione, oli esausti e altri rifiuti dei processi produttivi. Tutti i rifiuti vengono gestiti nel rispetto delle normative vigenti e conferiti esclusivamente a operatori autorizzati.

Nel 2025 il Gruppo ha prodotto i quantitativi di rifiuti riportati nella tabella seguente, distinti tra recupero e smaltimento e tra rifiuti pericolosi e non pericolosi.

In linea con i principi dell’economia circolare, privilegiamo la prevenzione, il riutilizzo e il recupero di materia rispetto allo smaltimento finale, seguendo la gerarchia europea di gestione dei rifiuti.



		Preparazione per il riutilizzo	Riciclaggio	Altre operazioni di recupero	Tot.	% su tot.
Rifiuti destinati a operazioni di recupero (tonnellate)	Rifiuti pericolosi	830	293	0	1123	15
	Rifiuti non pericolosi	1794	3.583	105	5.482	75
	Totale destinati a recupero (R)	2624	3.876	105	6.605	90
		Incenerimento	Smaltimento in discarica	Altre operazioni di smaltimento	Tot.	% su tot.
Rifiuti destinati allo smaltimento (tonnellate)	Rifiuti pericolosi	0	33	0	33	0%
	Rifiuti non pericolosi	32	237	346	615	8%
	Totale destinati a smaltimento (D)	32	270	346	648	9%
TOTALE RIFIUTI NEL 2025					7.253	



Progetti di economia circolare

L'economia circolare trova applicazione concreta attraverso numerosi progetti sviluppati nei nostri stabilimenti, con l'obiettivo di prolungare il ciclo di vita dei materiali, ridurre la produzione di rifiuti e individuare nuove opportunità di recupero delle risorse.

Le iniziative coinvolgono sia i processi produttivi sia le attività di supporto e testimoniano l'impegno del Gruppo verso un modello di sviluppo sempre più efficiente e sostenibile.

Recupero degli imballaggi in legno

Uno dei primi progetti avviati ha riguardato gli imballaggi in legno, con l'obiettivo di estenderne il ciclo di vita e ridurre la produzione di rifiuti. L'iniziativa ha previsto l'introduzione di un sistema di imballaggi a rendere con uno dei principali fornitori e la valorizzazione commerciale degli imballaggi ancora idonei al riutilizzo.

Grazie a questo progetto è stato possibile recuperare circa il 50% degli imballaggi in legno utilizzati da Streparava S.p.A., riducendo i quantitativi destinati a smaltimento e trasformando un costo ambientale in un'opportunità di recupero economico.

Recupero delle materie plastiche

Negli ultimi anni abbiamo sviluppato un sistema dedicato alla raccolta differenziata delle principali tipologie di rifiuti plastici generate dalle attività aziendali. La raccolta riguarda:

- plastica proveniente dalle aree break
- imballaggi industriali
- componenti plastici ad elevato valore qualitativo utilizzati per la protezione dei prodotti

Tra questi rientrano, ad esempio, i tappi coprisnodo impiegati durante l'assemblaggio dei componenti meccanici, che vengono raccolti direttamente nelle postazioni di lavoro e avviati al recupero come materia prima seconda. Parallelamente continuiamo a ridurre il consumo di plastica monouso attraverso la distribuzione di borracce riutilizzabili e l'installazione di erogatori di acqua naturale e frizzante nelle aree break e nei ristoranti aziendali.

Valorizzazione degli scarti metallici

Gli sfridi metallici rappresentano uno dei principali flussi di materiali recuperabili generati dalle lavorazioni meccaniche. Tutti i trucioli vengono conferiti a operatori specializzati che li reintroducono nel ciclo siderurgico come materia prima seconda, contribuendo a ridurre il consumo di risorse vergini.

Tra le principali collaborazioni rientra quella con Padana Rottami, società del Gruppo Acciaierie

Venete, che valorizza gli scarti metallici all'interno dei propri processi produttivi, realizzando un concreto esempio di economia circolare lungo la filiera.

Evaporatore ad emulsioni: trasformare un rifiuto in una risorsa

Nel 2025 abbiamo introdotto un nuovo impianto di evaporazione sottovuoto dedicato al trattamento delle emulsioni oleose provenienti dalle lavorazioni meccaniche.

Con una capacità di trattamento superiore a 600 tonnellate all'anno, il sistema consente di recuperare i reflui industriali riducendo drasticamente i quantitativi di rifiuti prodotti e limitando i trasporti necessari per il loro smaltimento. L'investimento rappresenta un importante passo nel percorso di transizione ecologica del Gruppo, contribuendo contemporaneamente alla riduzione dell'impatto ambientale, dei costi di gestione e del consumo di risorse.

Re-Cig: il recupero dei mozziconi di sigaretta

L'approccio alla circolarità coinvolge anche flussi di rifiuti non direttamente collegati ai processi produttivi. Dal 2022 collaboriamo con Re-Cig, iniziativa che consente di recuperare i mozziconi di sigaretta trasformando l'acetato di cellulosa in una nuova materia plastica riciclata (Re-CA®).

Nel 2024 il progetto, attivo nello stabilimento di Adro, ha consentito di raccogliere 59,5 kg di mozziconi, evitando emissioni stimate pari a circa

142 kg di CO₂ equivalente. Visti i risultati raggiunti, nel 2025 l'iniziativa è stata estesa anche agli stabilimenti BPT, SPT e SMT, rafforzando il contributo del Gruppo alla riduzione di uno dei rifiuti più dispersi nell'ambiente. Il progetto è accompagnato da attività di sensibilizzazione dedicate alla prevenzione del fumo e alla promozione della salute, sviluppate con il supporto del Medico Competente.

Una raccolta differenziata sempre più efficace

Nel corso degli ultimi anni abbiamo progressivamente uniformato il sistema di raccolta differenziata negli stabilimenti italiani.

L'intervento ha interessato uffici, reparti produttivi e aree comuni attraverso l'introduzione di nuovi contenitori, una segnaletica più chiara e attività di sensibilizzazione rivolte ai collaboratori.

L'obiettivo è migliorare la qualità della raccolta, incrementare il recupero dei materiali e ridurre progressivamente la quota di rifiuti indifferenziati.

Progetti in fase di sviluppo

Nell'ambito del percorso di miglioramento continuo dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse, il Gruppo sta valutando un progetto finalizzato al recupero e al riutilizzo degli scarti di alluminio generati dalle lavorazioni meccaniche e dalle attività di assemblaggio svolte presso Streparava S.p.A. e Alunext. L'iniziativa prevede la possibilità di reimpiegare trucioli e spezzoni di alluminio come materia prima secondaria all'interno del

ciclo produttivo, riducendo il ricorso a materiale vergine e favorendo una gestione ancora più circolare dei flussi di risorse.

Nel corso del 2025 sono state avviate le analisi di fattibilità tecnica, economica e autorizzativa necessarie a valutare l'implementazione del progetto, con particolare attenzione agli aspetti qualitativi del materiale recuperato, ai requisiti normativi e alle modalità di integrazione nei processi produttivi.

Qualora il progetto venga realizzato, si stima la possibilità di sostituire circa 200 tonnellate di materia prima ogni anno con bricchetti e spezzoni di alluminio recuperati internamente, contribuendo sia alla riduzione del consumo di risorse sia al miglioramento dell'efficienza complessiva del processo produttivo.

Sono inoltre proseguite le valutazioni relative alla valorizzazione degli scarti derivanti dal processo di verniciatura, con l'obiettivo di destinarli a recupero energetico attraverso la produzione di combustibili solidi e liquidi, contribuendo così a ridurre ulteriormente i quantitativi destinati a smaltimento.



Energia e clima

La transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio rappresenta una delle principali sfide per il settore manifatturiero e per l’intera filiera automotive. L’efficienza energetica, la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e l’utilizzo di fonti energetiche sempre più sostenibili costituiscono oggi elementi centrali per rafforzare la competitività delle imprese e contribuire agli obiettivi globali di contrasto ai cambiamenti climatici.

Consapevole di questo contesto, Streparava ha avviato un percorso di progressivo miglioramento delle proprie performance energetiche e ambientali, investendo nell’efficientamento dei processi produttivi, nel monitoraggio dei consumi e nello sviluppo degli strumenti necessari a misurare e gestire le proprie emissioni di gas a effetto serra.

L’efficienza energetica

[GRI 302-1, 302-3, E1-5 Consumo di energia e mix energetico]

I consumi energetici del Gruppo riflettono le caratteristiche dei diversi processi produttivi e delle attività svolte nei vari stabilimenti.

L’energia elettrica rappresenta la principale fonte energetica (56,9% dei consumi complessivi) ed è utilizzata prevalentemente per alimentare le lavorazioni meccaniche, le linee di assemblaggio e gli impianti di produzione. Il gas naturale (39,9%) è impiegato nei trattamenti termici, nei processi di verniciatura, per il riscaldamento degli ambienti e, in misura minore, per i servizi di ristorazione aziendale. I carburanti utilizzati per la flotta aziendale costituiscono invece una quota residuale dei consumi energetici complessivi (3,1%).

Consumo di energia e mix energetico - Anno 2025

Fonti	Consumi GJ
Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	5.435
Consumo di combustibile da gas naturale	74.299
Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	350
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	63.772
Consumo totale di energia da fonti fossili Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	143.855 77%
Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	29.939
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	12.192
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	42.131 23%
Consumo totale di energia	185.986

Consumo di energia per Società - Anno 2025

Società	Rinnovabile GJ	Non rinnovabile GJ	Totale GJ
Streparava Spa	13.189	51.070	64.260
Alunext	9.988	58.586	68.574
BPT	4.346	7.991	12.337
SPT	2.889	8.617	11.505
Streparava SMT	1.518	4.578	6.096
Streparava Brasile	9.430	826	10.256
Streparava India	731	10.439	11.170
Streparava Spagna	40	1.748	1.789
Consumo totale di energia	42.131	143.855	185.986

Per quanto riguarda l’energia elettrica, il Gruppo sta progressivamente incrementando il ricorso a fonti rinnovabili, sia attraverso la produzione interna sia mediante l’acquisto di energia elettrica certificata tramite Garanzie di Origine (GO).

Dal 2023 lo stabilimento Streparava S.p.A. di Adro è dotato di un impianto fotovoltaico con una potenza installata di 4,6 MWp, in grado di coprire circa il 26% del fabbisogno elettrico del sito. Nel 2024 è entrato in esercizio anche l’impianto fotovoltaico dello stabilimento Streparava SMT di Zocco di Erbusco, con una potenza installata di 440 kWp, contribuendo ad aumentare la quota di energia autoprodotta dal Gruppo.

Nel 2025 gli impianti fotovoltaici hanno generato complessivamente 5.014 MWh di energia elettrica. Di questa, circa il 68% è stato autoconsumato direttamente negli stabilimenti, mentre il restante 32% è stato immesso nella rete elettrica.

Parallelamente, una quota crescente dell’energia acquistata proviene da fonti rinnovabili certificate mediante Garanzie di Origine. Lo stabilimento Streparava Componentes Automotivos (Brasile) copre il 100% del proprio fabbisogno elettrico con energia rinnovabile certificata fornita da Pacifico Energia Serviços Ltda. Anche gli stabilimenti Alunext, BPT e SPT utilizzano energia elettrica parzialmente coperta da Garanzie di Origine, rispettivamente per il 62%, 42% e 38% dei consumi complessivi, registrando un incremento della quota certificata rispetto all’anno precedente.



Complessivamente, nel 2025 il 23% dell’energia consumata dal Gruppo è riconducibile a fonti rinnovabili, considerando sia l’energia autoprodotta sia quella acquistata con Garanzie di Origine. L’incremento della quota di energia rinnovabile costituisce uno degli obiettivi del percorso di miglioramento definito nel Piano Strategico ESG e sarà perseguito nei prossimi anni attraverso il progressivo ampliamento della produzione interna e l’estensione dell’approvvigionamento di energia certificata.

La tabella seguente riporta l’intensità energetica del Gruppo, calcolata come rapporto tra il consumo complessivo di energia e il volume di produzione dell’anno, pari a circa 63.353 tonnellate di prodotto

Intensità energetica - Anno 2025

	[GJ/ton]
Consumi energetici totali rispetto alla produzione	2,94

Il miglioramento delle performance energetiche costituisce uno dei principali ambiti di intervento del Piano Strategico ESG del Gruppo. L’obiettivo è ridurre progressivamente i consumi energetici dei processi produttivi attraverso un approccio basato sull’analisi dei dati, sull’innovazione tecnologica e sul miglioramento continuo.

A supporto di questo percorso è stato sviluppato un sistema di monitoraggio e analisi dei consumi che consente di individuare le aree a maggiore potenziale di efficientamento, valutare le priorità di intervento e misurare i risultati conseguiti.

La conoscenza puntuale dei profili di consumo rappresenta infatti il presupposto fondamentale per orientare gli investimenti verso le soluzioni a maggiore efficacia tecnica ed economica.

Nel corso del 2025 sono stati avviati numerosi interventi di efficientamento presso lo stabilimento di Streparava S.p.A. di Adro, alcuni dei quali saranno completati nel corso del 2026. Gli interventi riguardano sia l’ottimizzazione degli impianti sia l’introduzione di nuove soluzioni tecnologiche finalizzate alla riduzione dei consumi energetici.

Prima dell’approvazione, ciascun progetto viene sottoposto a una valutazione tecnico-economica attraverso un’analisi del rapporto Benefit/Cost (B/C), che confronta i benefici energetici ed economici attesi con l’investimento necessario. Tutti gli interventi realizzati presentano un rapporto B/C superiore a 1, con valori che in alcuni casi raggiungono quasi 5, confermando la validità delle iniziative sia sotto il profilo ambientale sia sotto quello economico.

Di seguito sono riportati i principali interventi di efficientamento energetico avviati nel corso dell’anno.

Intervento	kWh risparmiati	Anno conclusione
Efficientamento illuminazione in reparto	42.680	2025/2026
Riduzione costi di riscaldamento trattamenti termici tramite installazione pompe di calore	172.305	2025
Riduzione costi energia elettrica tramite ottimizzazione illuminazione notturna esterna	427.600	2025/2026
Riduzione costi energia elettrica tramite centralizzazione macchine impianto frigo centralizzato	45.210	2026
Rilevazione e riparazione fughe aria compressa	183.550	2025/2026
Risparmio energetico sala compressori tramite utilizzo compressore testing fine settimana	71.450	2026

Sistema ICOPOWER - Ottimizzazione dei consumi elettrici

Nell’ambito delle iniziative dedicate all’efficienza energetica, nel corso del 2025 è stato introdotto il sistema ICOPOWER, una tecnologia finalizzata al miglioramento della qualità dell’energia elettrica e all’ottimizzazione dei consumi degli impianti industriali.

Il sistema interviene sui parametri elettrici della rete interna riducendo le perdite associate a componenti reattive, dispersioni e distorsioni della corrente, contribuendo a rendere più efficiente il funzionamento degli impianti esistenti senza richiedere modifiche ai processi produttivi.

Tra i principali benefici attesi rientrano:

- la riduzione dei consumi di energia elettrica
- Il miglioramento della stabilità della rete interna e del fattore di potenza
- La diminuzione delle perdite energetiche e delle sollecitazioni sugli impianti
- Il monitoraggio continuo dei principali parametri energetici, utile per verificare l’efficacia degli interventi e individuare ulteriori opportunità di efficientamento

L’adozione di strumenti di monitoraggio avanzati rappresenta un elemento fondamentale del percorso di miglioramento continuo intrapreso dal Gruppo, consentendo di supportare le decisioni attraverso dati oggettivi e di misurare con maggiore precisione i risultati conseguiti in termini di efficienza energetica.



La gestione delle emissioni

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES]

La misurazione delle emissioni di gas a effetto serra costituisce uno degli strumenti fondamentali attraverso cui il Gruppo monitora i propri impatti climatici e definisce le priorità di miglioramento previste dal Piano Strategico ESG.

Dopo la predisposizione del primo inventario GHG nel 2024, nel 2025 il processo è stato ulteriormente consolidato, consentendo di aggiornare il quadro emissivo dell’intero Gruppo e di rafforzare la disponibilità di dati a supporto delle future strategie di decarbonizzazione.

Scope 1

emissioni dirette generate da fonti possedute o controllate dal Gruppo, quali combustibili utilizzati negli impianti produttivi e nei veicoli aziendali.

Scope 2

emissioni indirette associate all’energia elettrica acquistata. La rendicontazione è effettuata secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol:

- **Il location based**, basato sul mix medio nazionale di produzione elettrica
- **Il market based**, che considera invece la capacità dell’organizzazione di effettuare scelte consapevoli sul mercato dell’energia, calcolando le emissioni sulla base del cosiddetto residual mix nazionale o dei certificati di origine (GO)

Scope 3

emissioni indirette generate lungo la catena del valore, comprendenti l’acquisto di beni e servizi, i trasporti, i rifiuti, i viaggi di lavoro, il pendolarismo dei dipendenti e il trasporto dei prodotti finiti.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Dal 2015 il Gruppo partecipa al questionario Climate Change del Carbon Disclosure Project (CDP), il principale sistema internazionale di disclosure ambientale.

La compilazione annuale del questionario costituisce uno strumento di autovalutazione che consente di monitorare il percorso di miglioramento della governance climatica, confrontare le performance con aziende appartenenti allo stesso settore e individuare nuove opportunità di sviluppo delle strategie ambientali.

Di seguito riportiamo i dati relativi alle emissioni di gas a effetto serra, espressi in tonnellate di CO2 equivalente.

Emissioni di Gas a effetto serra (GHG)		Anno 2025 [tCO2eq]
Emissioni di GHG di Scope 1		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1		4.906
Emissioni di GHG di Scope 2		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 - location based		9.587
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 - market based		11.177
Emissioni significative di GHG di Scope 3		
Emissioni indirette lorde totali di GHG (scope 3) - location based		182.320
Emissioni indirette lorde totali di GHG (scope 3) - market based		184.409
Cat 1. Beni e servizi acquistati		168.095
Cat 3. Attività legate ai combustibili e all’energia (non incluse nell’ambito 1 o 2) – location based		1.252
Cat 3. Attività legate ai combustibili e all’energia (non incluse nell’ambito 1 o 2) – market based		3.340
Cat 4. Trasporto e distribuzione a monte		6.700
Cat 5. Rifiuti generati nel corso delle operazioni		646
Cat 6. Viaggi d’affari e 7. Pendolarismo dei dipendenti		2.531
Cat 9. Trasporto a valle		3.097
Emissioni totali di GHG		
Emissioni totali di GHG – location based		196.813
Emissioni totali di GHG – market based		200.492



Nel 2025 le emissioni complessive del Gruppo ammontano a 196.813 tCO₂e secondo l’approccio location-based e 200.492 tCO₂e secondo l’approccio market-based.

Oltre il 92% delle emissioni complessive è riconducibile allo Scope 3, confermando come gli impatti climatici del Gruppo siano prevalentemente associati alla catena del valore piuttosto che ai consumi diretti degli stabilimenti. In particolare, la categoria relativa ai beni e servizi acquistati rappresenta circa l’85% delle emissioni complessive, riflettendo la natura manifatturiera delle attività del Gruppo e il ruolo centrale delle materie prime metalliche impiegate nei processi produttivi.

Rispetto al 2024, le emissioni dirette di Scope 1 risultano in lieve diminuzione, mentre si osserva una riduzione delle emissioni associate ai trasporti a monte e ai viaggi di lavoro e al pendolarismo dei dipendenti. L’incremento delle emissioni complessive è principalmente attribuibile alla Categoria 1 dello Scope 3, evidenziando come le principali opportunità di riduzione dell’impronta carbonica siano strettamente connesse all’evoluzione della supply chain, all’approvvigionamento di materiali a minore intensità emissiva e ai progetti di economia circolare sviluppati dal Gruppo.

L’intensità emissiva è calcolata come rapporto tra le emissioni complessive di gas a effetto serra (Scope 1, Scope 2 e Scope 3) e la produzione complessiva del Gruppo espressa in tonnellate di prodotto.

Trend 24-25 - Emissioni GHG [tCO2eq]

	2024	2025
Emissioni Scope 1	5.059	4.906
Emissioni Scope 2 - Location based	9.377	9.587
Emissioni Scope 2 - Market based	11.179	11.177
Emissioni Scope 3 - Location based	177.554	177.972
Emissioni Scope 3 - Market based	179.604	184.409
Totale emissioni - Location based	191.991	192.465
Totale emissioni - Market based	195.843	200.493

Trend 24-25 - intensità delle emissioni

	2024	2025
Produzione [t]	64.595	63.353
Totale emissioni - Location based [tCO2eq]	191.991	192.465
Totale emissioni - Market based [tCO2eq]	195.843	200.493
Intensità delle emissioni - Location based [tCO2eq/t]	2,97	3,04
Intensità delle emissioni - Market based [tCO2eq/t]	3,03	3,16

La misurazione delle emissioni rappresenta il punto di partenza per definire le future strategie di decarbonizzazione del Gruppo. Nei prossimi anni proseguiranno le attività di miglioramento della qualità dei dati, di affinamento delle metodologie di calcolo e di individuazione delle principali leve di riduzione delle emissioni, in coerenza con il Piano Strategico ESG e con l’evoluzione del quadro normativo europeo.



STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE			
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione	
Informative generali						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1	Dettagli organizzativi	1.3; 1.5; 2.1			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.5			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.5 e fine rapporto			
	2-4	Revisione delle informazioni	1.5			
	2-5	Assurance esterna	1.5			
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.3; 2.1			
	2-7	Dipendenti	4.2			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	4.2			
	2-9	Struttura e composizione della governance	2.2			
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2			
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	2.2			
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2			
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2			
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2			
	2-15	Conflitti d'interesse	2.2			
	2-16	Comunicazione delle criticità	2.2			
	2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.2			
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	2.2			
	2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	-	X	Information unavailable/incomplete	Non sono presenti norme riguardanti le remunerazioni
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	-	X	Information unavailable/incomplete	Non sono presenti procedure
	2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo e la limitata disponibilità di informazioni retributive aggregate, non è stato possibile calcolare in modo attendibile il rapporto
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Introduzione del CEO			
	2-23	Impegno in termini di policy	1.1; 1.2			
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2			
	2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	2.2			
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2			
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	5.1			
	2-28	Appartenenza ad associazioni	3.2			
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	4.2			
	2-30	Contratti collettivi	4.2			



STANDARD GRI	INFORMATIVA		PARAGRAFO	OMISSIONE		
				Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	3.2	omissioni non applicabili		
	3-2	Elenco di temi materiali	3.2			
Cambiamenti climatici (ESRS E1)						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	6.1			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	6.3.1			
	302-3	Intensità energetica	6.3.1			
	302-4	Riduzione del consumo di energia	6.3.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	6.3.2			
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	6.3.2			
	305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	6.3.2			
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	6.3.2			
Uso delle risorse ed economia circolare (ESRS E5)						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	6.1			
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	6.2.1			
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	6.2.1			
	301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	6.2.1			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	6.2.2			
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	6.2.2			
	306-3	Rifiuti prodotti	6.2.2			
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	6.2.2			
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	6.2.2			
Forza lavoro propria (ESRS S1)						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7	Dipendenti	4.2.1			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	4.2.1			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	4.1			



STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Forza lavoro propria (ESRS S1)					
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.2.1			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.2.7			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.2.7			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.2.7			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.2.7			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.2.7			
	403-10 Malattie professionali	4.2.7			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.2.4			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.2.4			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	4.2.5			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo a)	2.2			
	405-1 Diversità tra i dipendenti b)	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo non è stato possibile raccogliere il dato nella classificazione in cui l’informazione viene richiesta
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	-	X	Information unavailable/incomplete	Per le caratteristiche del Gruppo e la limitata disponibilità di informazioni retributive aggregate, non è stato possibile calcolare in modo attendibile il rapporto
Comunità interessate (ESRS S3)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	5.1			
Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	2.4			
Condotta delle imprese (ESRS G1)					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	2.3			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	2.2.4			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	2.2.4			



streparava.com