

2024

Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens



Einführung

Brief der Unternehmensleitung

Von Luisa und Ignazio Bertola



Das Jahr 2024 stellt für ELVI einen wichtigen Schritt dar: nicht der Beginn eines neuen Weges, sondern die **Transparenz eines Engagements, das uns schon immer begleitet**.

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht gibt Form und Maß an Werte, die seit Jahren unser Wachstum leiten: die Fürsorge für Menschen, die Verantwortung gegenüber der Umwelt, die Aufmerksamkeit für die Qualität der Arbeit und des Produkts.

Unsere Unternehmensidee war schon immer auf dem Gleichgewicht zwischen Innovation und Respekt gegründet: für die Zeit der Menschen, für die Sicherheit am Arbeitsplatz, für die Ressourcen, die wir nutzen.

Seit über zehn Jahren produzieren wir einen Teil der Energie, die wir verbrauchen, durch Photovoltaikanlagen, überzeugt davon, dass Nachhaltigkeit nicht mit Worten, sondern mit täglichen Entscheidungen kommuniziert wird.

Wir haben eine Organisationskultur aufgebaut, in der **die Flexibilität der Arbeitszeiten, die Beschäftigungskontinuität und die Aufmerksamkeit für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer** keine zusätzlichen Vorteile sind, sondern Teil unserer Auffassung von Produktivität und gegenseitigem Vertrauen.

Die Erstellung dieses Dokuments hat es uns ermöglicht, Informationen zu sammeln und zu systematisieren, die wir bereits umfassend überwachten, indem wir sie in die Systeme für Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsmanagement sowie in den Zertifizierungsprozess **UNI/PdR 125:2022** für die Gleichstellung der Geschlechter integrierten.

Ab heute werden diese Informationen zu einem gemeinsamen Erbe, offen für den Austausch mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und der Gemeinschaft.

Unser Engagement für die kommenden Jahre besteht darin, mit der gleichen Konsequenz fortzufahren, die unsere Geschichte geprägt hat:

- + Verbesserung der Energieeffizienz;
- + schrittweise Reduzierung von Emissionen und Materialbelastung;
- + Aufrechterhaltung eines sicheren, gerechten und partizipativen Arbeitsumfelds.

Luisa und Ignazio Bertola
Antw. Geschäftsführer und Vorsitzender des Vorstands



Nachhaltigkeit ist für uns in erster Linie eine **Frage der Verantwortung:** gegenüber den Menschen im Unternehmen, den Kunden, die sich für uns entscheiden, und dem Umfeld, das uns aufnimmt.

Dieser Bericht ist ein Weg, sichtbar zu machen, was bereits existiert - eine Art, Unternehmen solide, messbar und respektvoll zu führen, die wir Jahr für Jahr weiter stärken wollen

■ *Luisa und Ignazio Bertola, Geschäftsführerin und Vorsitzender des Verwaltungsrats (VR)*

Seit der Gründung orientieren sich die Unternehmensaktivitäten an den Grundsätzen von Genügsamkeit, Pünktlichkeit und Respekt gegenüber Menschen und Umwelt stets mit dem Ziel, Innovation zu fördern und die Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Die Prinzipien, die sie leiten — Verantwortung, Prävention und kontinuierliche Verbesserung — stammen direkt aus dem **Ethikkodex** und den **Unternehmensrichtlinien für Nachhaltigkeit, Sicherheit und Geschlechtergleichstellung**.

Jede Richtlinie wird von der Geschäftsleitung genehmigt und dem gesamten Personal durch interne Treffen, Anschlagtafeln und digitale Kanäle mitgeteilt.

Die Unternehmenskultur schätzt technisches Wissen, operative Präzision und Beteiligung.

Die Wirksamkeit der Richtlinien wird durch die Managementsysteme **ISO 9001, 14001 und 45001** überprüft, die die Rückverfolgbarkeit von Entscheidungen und Ergebnissen gewährleisten.

Audittätigkeiten, Management-Reviews und Verbesserungspläne sind die Instrumente, mit denen Fortschritte gemessen und Prioritäten festgelegt werden.

Die Geschäftsleitung behält die direkte Verantwortung für die Koordination der ESG-Themen, unterstützt von Funktionsverantwortlichen und speziellen Ausschüssen (Umwelt und Sicherheit, Geschlechtergleichstellung).

Die Ziele werden jährlich im Management-Review zusammen mit den Leistungsindikatoren diskutiert und formalisiert.

Ein zentraler Aspekt der Unternehmenskultur ist die **kontinuierliche Weiterbildung**, die als Teil des Managements und nicht als Zusatzaktivität verstanden wird. Die Schulungsprogramme betreffen Sicherheit, Qualität, Umweltverträglichkeit und Inklusion und werden entsprechend den gesetzlichen Änderungen oder den Ergebnissen interner Audits aktualisiert. Jeder Mitarbeiter wird über seine Rolle und die operativen Konsequenzen der Unternehmensrichtlinien informiert.

Für die **Gleichstellung der Geschlechter** wendet das Unternehmen ein strukturiertes System an, das der UNI/PdR 125:2022 entspricht. Der **Lenkungsausschuss für Geschlechtergleichstellung** überprüft die Umsetzung des Dreijahresplans, analysiert quantitative Indikatoren und verwaltet eventuelle Meldungen, wobei Vertraulichkeit und Schutz der Person gewährleistet werden. Die Ergebnisse des Monitorings werden mit der Geschäftsleitung besprochen und in Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

Das Unternehmen fördert zudem ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness, Respekt und Zusammenarbeit basiert.

Das **Whistleblowing**-System ermöglicht es, eventuelle nicht konforme Verhaltensweisen zu melden, wobei Anonymität und Schutz des Meldenden garantiert werden. Die Meldungen werden strukturiert verwaltet, mit dokumentierten Analysen und Antworten.

Die Nachhaltigkeitskultur bei ELVI basiert auf der Idee, dass Umwelt- und soziale Verantwortung kein externes Ziel, sondern eine Bedingung für die Kontinuität und Effizienz des Unternehmens ist.



Aus diesem Grund werden die erzielten Ergebnisse und die aufgetretenen Schwierigkeiten mit dem gleichen Ansatz wie die Produktionsdaten behandelt: **analysiert, korrigiert und im Laufe der Zeit überprüft.**

1

Managementsysteme **ISO 9001, 14001 und 45001**

2

System zum Management der **Geschlechtergleichstellung**
Zertifiziert nach
Uni PDR 125/2022

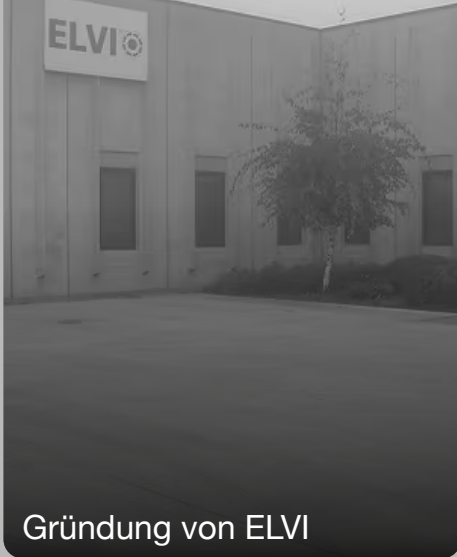
3

Digitalisierung der Indikatoren von ESG-Leistung

Seit 1977 bis heute

Meilensteine auf dem Weg von ELVI

1977



Gründung von ELVI

Elvi wird in Visano als Unternehmen zur Herstellung von Motoren und Getriebemotoren gegründet. Schon von Anfang an zeichnet es sich durch Qualität und Innovation aus. Die Spezialisierung auf Permanentmagnetmotoren ermöglicht es, zuverlässige und effiziente Lösungen anzubieten.

1984



Neue Führung bei ELVI

Ignazio Bertola, Chemieingenieur und Anlagenbauer, übernimmt Elettrica Visano, um seine unternehmerische Vision zu verwirklichen. Mit Entschlossenheit und Fachkompetenz strebt er die Entwicklung innovativer und verlässlicher Lösungen an. Seine Führung markiert eine neue Wachstumsphase und festigt die Position des Unternehmens im Bereich Elektromotoren.

2000



Neuanfang nach Isorella

Im Jahr 2000 verlegt Elvi seinen Hauptsitz nach Isorella, ein strategischer Schritt zur Förderung von Wachstum und Innovation. Der Umzug kennzeichnet eine bedeutende Weiterentwicklung und geht einher mit einer Namensänderung, die die neue Unternehmensidentität widerspiegelt. Hier entwickelt das Unternehmen weiterhin hochwertige Elektromotoren und Getriebemotoren, wobei die Werte Zuverlässigkeit und Fachkompetenz konsequent beibehalten werden.

2015



Zertifizierte Prozesse

Seit 2015 hat Elvi bedeutende Zertifizierungen erhalten, die die Exzellenz seiner Produktionsprozesse bestätigen. Diese Anerkennungen gewährleisten die Einhaltung internationaler Standards und stärken das Vertrauen der Kunden. Das Unternehmen investiert weiterhin in Qualität und Professionalität und festigt seine Rolle als Referenz im Bereich Elektromotoren.

Governance, Rollen und Verantwortlichkeiten

Governance, Rollen und Verantwortlichkeiten



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-21

Die Governance der ELVI Srl basiert auf einer klaren und an die Unternehmensgröße angepassten Struktur. Die Governance der ELVI Srl basiert auf einer klar strukturierten und an die Unternehmensgröße angepassten Organisation.

Der Verwaltungsrat (VR) setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt, gemäß den Verpflichtungen des Unternehmens im Strategischen Plan für Geschlechtergerechtigkeit (UNI/PdR 125:2022). Die Chief Operating Officer (COO) ist eine Frau, wodurch die weibliche Vertretung in Entscheidungspositionen gestärkt wird und das Engagement für eine ausgewogene Führung sichtbar wird.

Als familiengeführtes Unternehmen liegt die operative Leitung bei dem Präsidenten des VR und der COO, beide Mitglieder der Familie Bertola. Dadurch wird strategische Kontinuität und operative Stabilität gewährleistet.

Der VR legt die Unternehmensstrategie fest, genehmigt diese und überwacht die Umsetzung. Jährlich werden im Rahmen der Genehmigung des Lageberichts die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Leistungen des Unternehmens analysiert.

Die COO koordiniert die Datenerhebung und ESG-Bericht erstattung, unterstützt von der Verantwortlichen für die Managementsysteme ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001. Ergebnisse, operative Kennzahlen, Nachhaltigkeitsziele und der Stand interner Projekte werden regelmäßig an den Präsidenten des VR kommuniziert.

Die Informationen werden regelmäßig dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats mitgeteilt, indem operative Ergebnisse, Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt interner Projekte geteilt werden.





Die Governance basiert auf den Prinzipien der **Transparenz, Verantwortung und kontinuierlichen Verbesserung.**

Der Präsident des VR übernimmt keine operativen Aufgaben, wodurch eine klare Trennung zwischen strategischer Aufsicht und operativer Führung besteht. Das Verhältnis zwischen der höchsten Jahresvergütung und dem Median der Vergütung beträgt 5:1, im Einklang mit der Unternehmenspolitik zu fairer und proportionaler Vergütung.

Die Governance von ELVI vereint familiengeführte Tradition mit modernen Prinzipien von Verantwortung und Inklusion. Während der VR die strategische Aufsicht behält, wird die operative Geschäftsführung von einer kompetenten, stabilen Fachstruktur übernommen, die bei allen Tätigkeiten Transparenz, Verantwortung und Nachvollziehbarkeit sicherstellt.

Darüber hinaus wurde ein Lenkungsausschuss für Geschlechtergerechtigkeit eingerichtet, der die Geschäftsführung bei der Definition und Überwachung von Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Work-Life-Balance unterstützt.

Dieses Komitee überwacht die KPIs des Strategischen Plans 2025–2026 und bearbeitet Meldungen über die dedizierten Kanäle (E-Mail: paritadigenere@elvi.it sowie Whistleblowing-Plattform).

Stakeholder-Einbindung und Wesentlichkeitsanalyse

In Übereinstimmung mit den GRI-Standards und den Anforderungen der Europäischen Richtlinie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) hat ELVI einen strukturierten Stakeholder-Dialog durchgeführt, um die für die Organisation relevanten wesentlichen Themen zu identifizieren.

Diese Aktivität ist Teil der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die sowohl die Impact-Wesentlichkeit, also die positiven oder negativen Auswirkungen, die die Aktivitäten von ELVI auf Umwelt, Menschen und Wirtschaft haben können, als auch die finanzielle Wesentlichkeit

betrachtet. Letztere bezieht sich auf gegenwärtige oder potenzielle Auswirkungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen auf die wirtschaftlich-finanzielle Lage, Performance und Fähigkeit des Unternehmens, mittel- bis langfristig Wert zu schaffen.

Die Kombination von Impact-Perspektive und finanzieller Perspektive ermöglicht es, die für externe Stakeholder wichtigsten Themen zu identifizieren und gleichzeitig die Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken, im Einklang mit den Grundsätzen der ESRS und GRI 3-2.

Methodik

Der Beteiligungsprozess wurde durch einen **Online-Fragebogen** entwickelt, der sich an die wichtigsten Stakeholder-Kategorien richtet, mit denen ELVI einen kontinuierlichen Dialog pflegt:

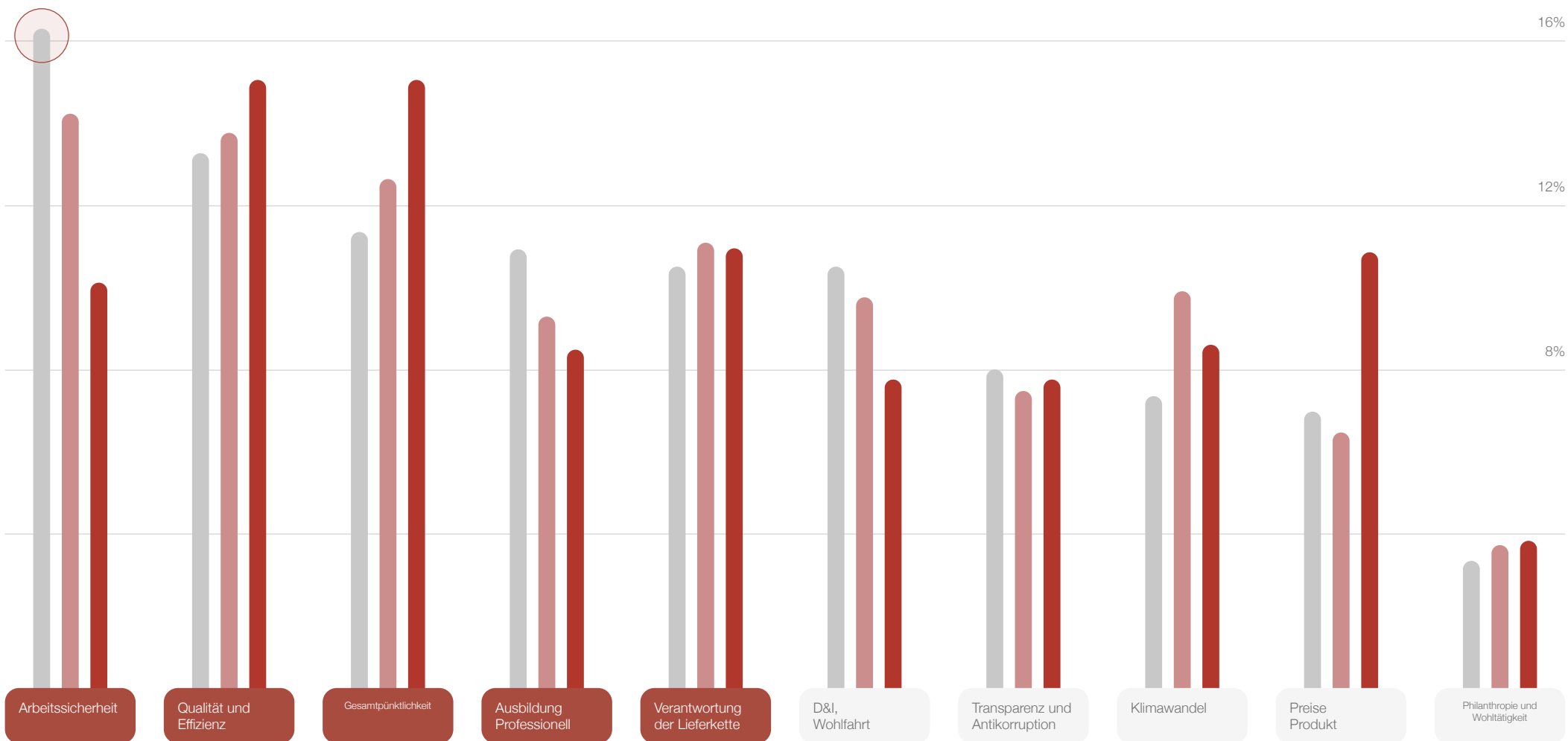
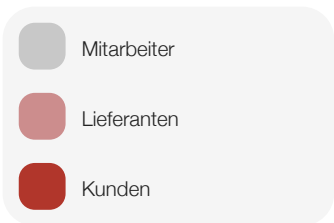
- + **Mitarbeiter**, die direkt in die operativen Prozesse und die Sicherheit eingebunden sind;
- + **Lieferanten**, integraler Bestandteil der Wertschöpfungskette und der Gesamtqualität des Produkts;
- + **Kunden**, Träger der unmittelbaren Erwartungen in Bezug auf Service, Zuverlässigkeit, Transparenz.

Der Fragebogen, der in italienischer und englischer Sprache verfügbar ist, forderte die Teilnehmer auf, zehn vom Unternehmen ausgewählte **Nachhaltigkeitsaspekte** nach Wichtigkeit zu ordnen, basierend auf der Kontextanalyse, den gesetzlichen Anforderungen und den wichtigsten Branchentrends.

Die bewerteten Aspekte waren:

- | | |
|--|---|
| 01. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 07. Verantwortungsvolle Lieferkettenführung |
| 02. Qualität von Materialien, Produkten und Produktionsprozessen | 08. Geschlechtergleichstellung und Mitarbeiter-Welfare |
| 03. Energieeffizienz und Verbrauchsreduktion | 09. Transparente und faire Unternehmensführung |
| 04. Abfallmanagement und Vermeidung von Umweltverschmutzung | 10. Beziehung zur Region und Unterstützung lokaler Gemeinschaften |
| 05. Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden | |
| 06. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit in Lieferungen und Kundenbeziehungen | |

Die Stichprobe der Befragten umfasste Vertreter aller oben genannten Kategorien und gewährleistete eine ausgewogene Sichtweise zwischen internen und externen Interessen.



Die Antworten ermöglichten es, ein kohärentes Bild der von den verschiedenen Stakeholder-Gruppen wahrgenommenen Prioritäten zu erstellen.

Zu den relevantesten Themen zählen:

1

Arbeitssicherheit, von allen Gruppen als oberste Priorität genannt

2

Qualität und Zuverlässigkeit der Produkte und Prozesse, was die zentrale Bedeutung technischer Performance und Kundenzufriedenheit bestätigt

3

Gesamte Pünktlichkeit, um ein verlässlicher Partner zu sein und auf Kundenbedürfnisse einzugehen

4

Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, als strategischer Hebel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation anerkannt

5

Verantwortungsvolle Lieferkettenführung und Pünktlichkeit in der Lieferung, was die Bedeutung einer stabilen und verlässlichen Supply Chain widerspiegelt.

Themen wie Klimaschutz, Geschlechtergleichstellung und Mitarbeiter-Welfare sowie transparente Unternehmensführung wurden als wichtig eingestuft, jedoch mit leicht niedrigerer Priorität im Vergleich zu Produktionsthemen und Sicherheit.

Die Beziehung zur Region und zu lokalen Gemeinschaften wird als positiver Wert anerkannt, gehört jedoch nicht zu den kritischsten Aspekten für die operative Kontinuität.

Die Ergebnisse des Fragebogens wurden mit den internen Bewertungen des Managements integriert, das auch die finanzielle Dimension der wesentlichen Themen analysierte und Risiken und Chancen in Bezug auf:

- + **Operative Kontinuität und Risikomanagement** (z. B. Sicherheit, regulatorische Compliance, Stabilität der Lieferkette)
- + **Prozesseffizienz und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit** (z. B. Qualität, Innovation, Weiterbildung)
- + **Marktzugang und Reputation** (z. B. Transparenz, Geschlechtergleichstellung, Klimaverpflichtungen).

Die integrierte Analyse bildet die Grundlage für die strategische Planung und die ESG-Berichterstattung. Der Prozess wird regelmäßig wiederholt, um die Entwicklung der Stakeholder-Erwartungen zu überwachen und die Übereinstimmung zwischen Unternehmensstrategie und aufkommenden Herausforderungen sicherzustellen.

Produkte

Gleichstrom- Elektromotoren



Die Gleichstrommotoren (DC) und Getriebemotoren von ELVI S.r.l. stellen innovative und nachhaltige Lösungen für die Automatisierung von Torantrieben sowie für eine Vielzahl weiterer industrieller Anwendungen dar.

Diese Antriebe sind so konzipiert, dass sie hohe Leistung, Präzision und lange Lebensdauer bieten und gleichzeitig die Anforderungen an Effizienz und Nachhaltigkeit automatisierter Systeme erfüllen.

Gleichstrom- Getriebemotoren



Erfahren Sie mehr
auf unserer Website!

Die präzise Steuerung von Geschwindigkeit und Drehmoment ist ein charakteristisches Merkmal der DC-Motoren und Getriebemotoren von ELVI. Sie ermöglicht eine optimale Nutzung der Energie: Die Geschwindigkeitsregelung sorgt dafür, dass jede Bewegung des Tores flüssig und synchron mit den betrieblichen Anforderungen erfolgt.

Obwohl diese Motoren und Getriebemotoren besonders für Torantriebssysteme geeignet sind, werden sie auch in anderen Anwendungen eingesetzt, die häufige Aktivierungs- und Deaktivierungszyklen erfordern, wodurch Energieverschwendung minimiert und die Effizienz maximiert wird. Die Zuverlässigkeit der Motoren reduziert zudem den Wartungsaufwand.

Die Getriebemotoren von ELVI S.r.l. sind ideal für Anwendungen, die eine Reduzierung der Drehzahl und eine Erhöhung des Drehmoments erfordern, da sie Motor und Getriebe in einer kompakten Lösung kombinieren.

ELVI S.r.l. bietet maßgeschneiderte Lösungen, um spezifische technische und operative Anforderungen zu erfüllen. Die Möglichkeit, kundenspezifische Motoren oder Getriebemotoren zu entwickeln, erlaubt die Optimierung von Leistung und Lebensdauer, sodass jedes Gerät perfekt an die Betriebsbedingungen und Branchennormen angepasst ist.

Ein zertifizierter Entwicklungsprozess



Der Entwicklungsprozess für maßgeschneiderte Motoren und Getriebemotoren bei ELVI S.r.l. umfasst strenge Phasen, um **höchste Qualität und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.**

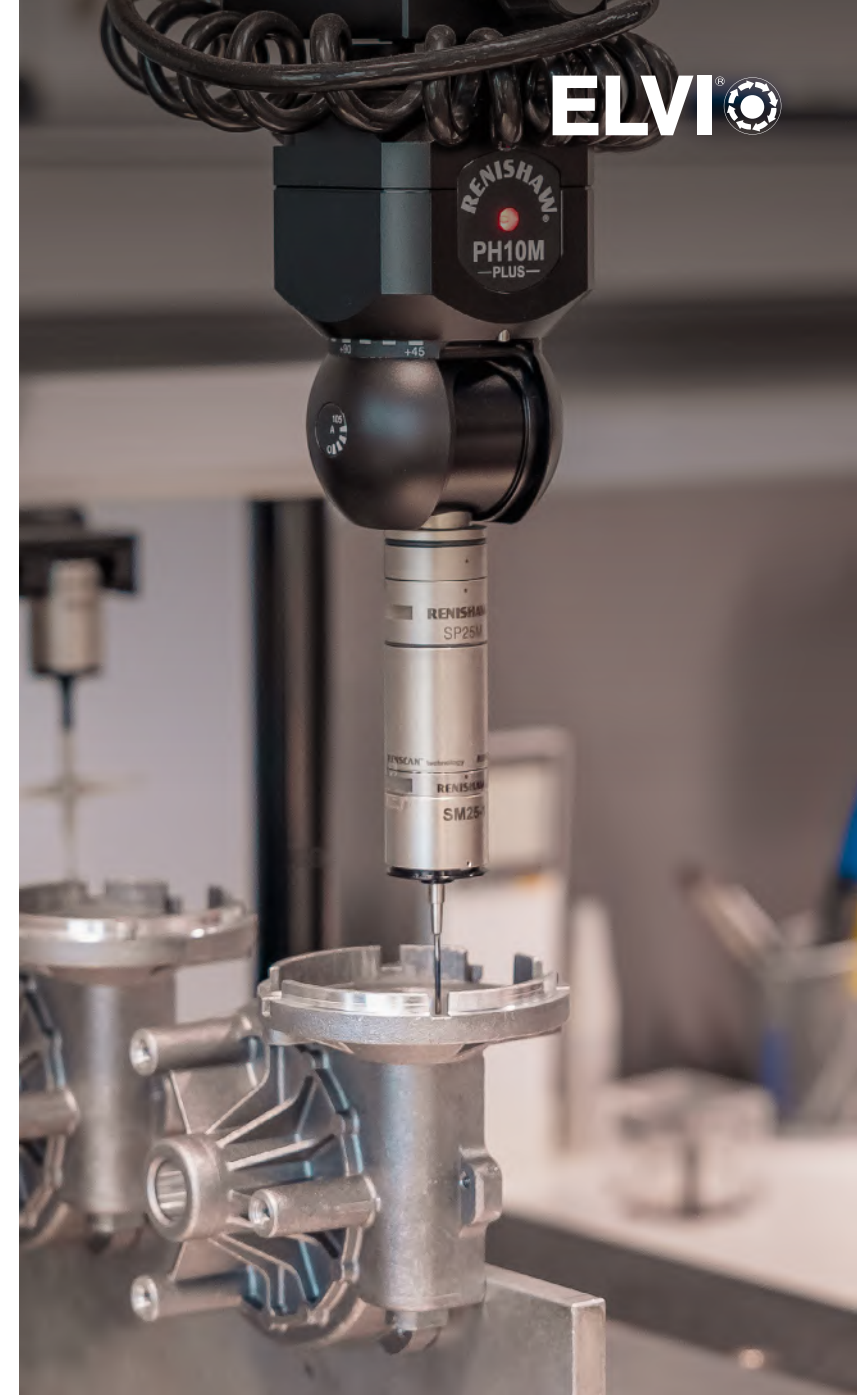
Wir beginnen mit der Erfassung von Kundeninformationen, um die geforderten Leistungen, die Betriebsbedingungen und die notwendigen Anpassungen zu identifizieren.

Anschließend führen wir eine Machbarkeitsanalyse durch, bei der Materialien, Komponenten, Platzverhältnisse, Normen und Leistungsziele geprüft werden. Nach der Projektfreigabe fertigen wir einen Prototyp an, der getestet und validiert wird, um die Integration in das Endsystem sicherzustellen. Erst nach der ausdrücklichen Freigabe durch den Kunden geht der Motor oder Getriebemotor unter Einhaltung strenger Qualitätsstandards in die Serienproduktion.

Das Qualitätsmanagement ist für ELVI S.r.l. von zentraler Bedeutung. Das Unternehmen ist nach **ISO 9001 zertifiziert**. Dies garantiert, dass jede Phase des Produktionsprozesses den hohen internationalen Qualitätsstandards entspricht. Die ISO 9001-Zertifizierung umfasst systematische Kontrollen, detaillierte Verfahren und Methoden zur kontinuierlichen Verbesserung. Diese stellen sicher, dass die Endprodukte die geforderten Spezifikationen vollständig erfüllen sowie eine lange Lebensdauer und optimale Leistung garantieren.

Jede in den Motoren und Getriebemotoren verwendete Komponente unterliegt einem strengen Qualitätssicherungsprozess. Die Kontrolle beginnt bereits bei der Beschaffung der Rohstoffe, wobei die interne Fachabteilung die Konformität der gelieferten Materialien prüft. Jeder Lieferant wird sorgfältig ausgewählt. Die Materialien werden bei der Wareneingangsprüfung kontrolliert, die Stichproben zur Verifizierung der technischen Eigenschaften durchführt.

Erst nach erfolgreichem Abschluss dieser Kontrollen werden die Komponenten in den Produktionsprozess übernommen. Nach der Fertigstellung des Motors oder Getriebemotors wird das Endprodukt einer weiteren Stichprobenprüfung durch die Endproduktkontrolle unterzogen, um sicherzustellen, dass alle Spezifikationen und Leistungsanforderungen erfüllt werden.



Die elektrischen Motoren und Getriebemotoren von ELVI S.r.l. sind nicht nur **Hochleistungs-lösungen**, sondern auch Beispiele für **Innovationen**, die darauf abzielen, die **Umweltleistung zu verbessern**

Die Reduzierung des Energieverbrauchs, die längere Lebensdauer und die Anpassung der Geräte tragen dazu bei, die Automatisierung von Anlagen effizienter und umweltfreundlicher zu gestalten.

Diese Geräte sind darauf ausgelegt, die Betriebskosten und den Energieverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren, im Einklang mit den Umweltzielen des Unternehmens.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Umweltbelastung seiner Lösungen durch innovative Technologien zu reduzieren, indem es eine längere Lebensdauer der Produkte gewährleistet und zur Verbesserung der Leistung automatisierter Systeme auf verantwortungsvolle und umweltfreundliche Weise beiträgt.

Unsere Umweltauswirkungen

+

Kg, 2024

Kupfer	241.490
Stahl	1.845.430
Aluminium	115.500
Kunststoffe	45.210
Ferrite	450.020
Zamak	107.780
Elektrokabel	17.140
Karton	103.071



Im Jahr 2024 hat ELVI rund 3.000 Tonnen Materialien verwendet, überwiegend Eisen- und Nichteisenmetalle, die für die Produktion von Gleichstrommotoren und Getriebemotoren eingesetzt werden.

Die Beschaffung erfolgt hauptsächlich bei italienischen und europäischen Lieferanten, ausgewählt nach Kriterien wie Rückverfolgbarkeit, Umweltkonformität und der Verfügbarkeit von EPD-Erklärungen oder vergleichbaren Daten zum Recyclinganteil und ökologischen Fußabdruck der gelieferten Materialien.

Der Recyclinganteil der Endprodukte von ELVI liegt, abhängig vom Motortyp oder Getriebemotor, zwischen 18 % und 25 % **des Gewichts.**

Dies resultiert vor allem aus der Verwendung von warmgewalztem Stahl mit ca. **30 % Recyclinganteil**, Sekundäraluminiumlegierungen mit über **80 % recyceltem Material** und Verpackungskartons, die nahezu vollständig aus recycelten Fasern bestehen.

Der GRI-Indikator 301-2 zum Recyclinganteil wird jährlich überwacht, um Fortschritte in Richtung Materialkreislaufwirtschaft zu dokumentieren.

Die Materialien werden nach Effizienz- und Kreislaufprinzipien verwaltet:

1

Metallabfälle aus der Produktion werden vollständig **über zertifizierte Recyclingunternehmen** verwertet.

2

Recyclinganteile und **CO₂-Fußabdruck (kg CO₂eq/kg)** der Lieferanten werden dokumentiert und jährlich aktualisiert.

3

Verpackungsmaterialien sind zu **100 % recycelbar** und entsprechen den europäischen Vorschriften für Kennzeichnung und getrennte Sammlung (Entscheidung 97/129/EG).

Für 2026 plant das Unternehmen die Automatisierung der Materialüberwachung, einschließlich ökologischer Indikatoren für die wichtigsten Materialkategorien auf Basis von **EPD-Zertifikaten**, um die Umweltleistung entlang des gesamten Produktlebenszyklus systematischer zu bewerten.

Abfallproduktion



GRI 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

+

Produzierte Abfälle (kg, 2024)	Gesamtbetrag	Nicht Gefährlich	Gefährlich	Rec. / Entsorgung.	% Nicht für.	Gefährlich
Gesamt	105.578	92.848	12.730	-	88%	12%
Recycling	105.578	92.848	12.730	100%	88%	12%
Entsorgung	0	0	0	0%	0%	0%

100 % des Abfalls werden dem Recycling zugeführt, davon 2 % zur energetischen Verwertung.
Kein gefährlicher oder nicht gefährlicher Abfall wird auf Deponien entsorgt oder verbrannt.

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5

Gesamtenergieverbrauch (MJ)	6.161.001
Motoren produziert	2.354.872
Energieintensität (MJ/Motor)	2,6
Umsatz (€)	27.444.229
Energieintensität pro (MJ/Euro)	0,2

+

Nicht erneuerbare Brennstoffe verwendet (2024)	Kg oder m ³	MJ
Diesel*	6.248	277.403
Benzin für die Autoflotte	189	7.954
Erdgas an der Produkt.	62.192 m ³	2.121.494
Gesamt		2.406.851

*für den Warentransport außerhalb des Standorts mit internen Kurieren oder Fahrzeugflotte

+

Elektrische Energie (2024)	kW/h	MJ
Aus dem Netz gekauft	634.026	2.282.494
Produzierte Photov.*	408.794	1.471.657
Insgesamt verbraucht	1.042.820	3.754.150

*und anschließend verzehrt

Im Jahr 2024 betrug der gesamte Energieverbrauch von ELVI **6.161.001 MJ**, wobei sowohl thermische als auch elektrische Quellen berücksichtigt wurden.

Energie wird für die Produktionsprozesse, die Heizung und die interne Warenbewegung genutzt.

Der überwiegende Anteil des Verbrauchs stammt aus dem **am Produktionsstandort eingesetzten Methan** (etwa 2,1 Millionen MJ), gefolgt von der **aus dem Netz bezogenen elektrischen Energie und der Photovoltaik-Eigenproduktion**, die etwa **39 % des gesamten Strombedarfs deckt**.

Die Brennstoffe für den Fuhrpark und den internen Transport sind marginal (<5 %).
Durchschnittliche Energieintensität: **2,6 MJ pro produziertem Motor, 0,2 MJ pro Euro Umsatz**.

2024 ist das erste **Jahr der Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen** nach GHG Protocol, für Scope 1, 2 und 3.

Direkte Emissionen resultieren aus Methan-, Diesel- und Benzinverbrauch sowie Verlusten fluorierter Gase (F-Gase). ELVI setzt sich seit Jahren für Energieeinsparung ein, z. B. durch die Nutzung von **Brunnenwasser** für die Klimatisierung, was den Stromverbrauch gegenüber herkömmlichen Luftsystemen reduziert.

Die indirekten Emissionen im Zusammenhang mit dem Stromverbrauch wurden mit beiden von den internationalen Standards vorgesehenen Ansätzen berechnet:

- + **Location-based:** 149 tCO₂eq, berechnet auf der Grundlage des nationalen Durchschnittsfaktors des Stromnetzes;
- + **Marktbasiert:** 278 tCO₂eq, unter Verwendung des Restemissionsfaktors des nationalen Energiemixes.

Im Jahr 2024 ist **der gekaufte Strom noch nicht durch Herkunftsnachweise für erneuerbare** Energien gedeckt, aber es läuft eine **Machbarkeitsstudie für den Übergang zur zertifizierten Beschaffung ab 2026**.

Die Eigenproduktion aus **Photovoltaikanlagen**, die etwa **409.000 kWh** beträgt, deckte **39 % des gesamten Strombedarfs** und ermöglichte es, die Emission von **etwa 180 tCO₂eq** zu vermeiden, was einer **Reduzierung von 38 % der gesamten Emissionen von Scope 1 und 2** im Vergleich zu einem Szenario ohne Eigenproduktion entspricht.

Die Gesamtemissionen von Scope 1 und 2 (marktbezogen) betragen **473 tCO₂eq**, was **201 gCO₂eq pro produziertem Motor und 17 gCO₂eq pro Euro Umsatz** entspricht.

Die Scope-3-Emissionen belaufen sich insgesamt auf **8.053 tCO₂eq** und umfassen:

- + **7.705 tCO₂eq** für die **Produktion und Verarbeitung** der Roh- und Hilfsstoffe;
- + **249 tCO₂eq** für den **Transport** der Roh- und Hilfsstoffe, überwacht durch eine spezielle **Software**, eingeführt im Jahr 2024, das die Rückverfolgbarkeit der Strecken und die automatische Schätzung der Emissionen ermöglicht;
- + **54 tCO₂eq** aus der **Produktion der intern verwendeten Brennstoffe**;
- + **45 tCO₂eq** aus den **Pendelwegen** der Mitarbeiter.

Treibhausgasemissionen Ziel 1 und 2



GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Zweck 1

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) 2024 tonCO₂eq

Materialtransport **25**

Kesselabgasemissionen **155**

F-Gas-Verluste **15**

Zweck 2

Indirekte Treibhausgasemissionen durch Energie (Scope 2) 2024 tonCO₂eq

Standortbasiert **149**

Marktbasiert **278**

Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2, marktbasiert (Tonnen CO ₂ eq)	473
Normalisierungsgröße: n. Hergestellte Motoren	2.354.872
Treibhausgas-Emissionsintensität ZIEL 1 und 2 (gCO ₂ eq/Motor)	201
Normalisierungsgröße: Umsatz (€)	27.444.229
Treibhausgas-Emissionsintensität Ziel 1 und 2 (gCO ₂ eq/Euro)	17

Siehe im Anhang die detaillierten Werte der verwendeten Emissionsfaktoren.

Zweck 3

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 3) 2024	tonCO ₂ eq
Wohn-Arbeitsweg der Mitarbeiter	45
Emissionen beim Trans. von Rohst./Hilfsst.	249
Produktion von Rohstoffen/Hilfsstoffen	7.705
Produktion verwendeter Brennstoffe	54

Siehe im Anhang die detaillierten Werte der verwendeten Emissionsfaktoren.

Ziele

ELVI hat die folgenden Prioritäten für Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen identifiziert:

01. Wechsel zum Kauf von Strom mit **Garantien der Erneuerbare Herkunft** bis 2026.
02. **Logistikoptimierung und Erweiterung** der Überwachung der Transportemissionen entlang der Lieferkette.
03. **Aufrechterhaltung effizienter Energiesysteme**, einschließlich der Brunnenwasserkühlung als kostengünstige Lösung Verbrauch.

Das Ziel ist es, die gesamte Emissionsintensität schrittweise zu reduzieren und das Management der Emissionsdaten in das Umweltberichterstattungssystem und die Überprüfung der Direktion zu integrieren.

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Wasser wird nicht in den Produktionsprozessen eingesetzt, sondern ausschließlich für **sanitäre Zwecke** sowie für die **sommerliche Klimatisierung** des Produktionsstandortes genutzt. Es wird als eine mit der lokalen Gemeinschaft geteilte Ressource betrachtet und verantwortungsbewusst verwaltet, um Verschwendung zu vermeiden und die **Einhaltung gesetzlicher Vorschriften** zu gewährleisten.

Gesamtwasserverbrauch (m ³)	55.176
Normalisierungsgröße: n. Motoren hergestellt	2.354.872
Wasserverbrauchsintensität (m ³ /Stück)	0,02
Normalisierungsgröße: Umsatz (€)	27.444.229
Wasserverbrauchsintensität (m ³ /k€)	2,0

Die Wasserversorgung erfolgt teilweise über das **öffentliche Wassernetz (1.768 m³)** und überwiegend über **interne Brunnen mit Entnahme aus dem Grundwasser (53.408 m³)**, die gemäß der geltenden Gesetzgebung (D.Lgs.) ordnungsgemäß genehmigt sind. 152/2006, Teil III). Es gibt keine Entnahmen in Gebieten mit Wasserstress und keine erheblichen Auswirkungen auf die Verfügbarkeit der Ressource im Gebiet.

Da das Wasser nicht in den Produktionszyklus eintritt, sind die direkten Auswirkungen auf die zivile Nutzung und die Kühlung der Klimaanlage beschränkt. Das Umweltmanagementsystem ISO 14001 sieht dennoch die **regelmäßige Überwachung des Verbrauchs**, die Überprüfung der Entnahmegenehmigungen und die Kontrolle der Wasserqualität gemäß den gesetzlichen Grenzwerten vor.

Es wird außerdem die geplante Wartung der internen Netze und der Klimaanlage gewährleistet, um Verluste und Verschwendung zu verhindern.

Der **Gesamtentnahme** im Jahr 2024 betrug **55.176 m³**, davon **97% aus dem Grundwasser** und **3% aus dem öffentlichen Wassernetz**, entsprechend einer Intensität von **0,02 m³ pro produziertem Motor**, **2,00 m³ pro 1.000 € Umsatz**. Abwässer stammen ausschließlich aus sanitären Einrichtungen und Klimaanlage; es gibt keine industriellen Prozessabflüsse. Alle Abwässer fließen in das kommunale Kanalisationsnetz oder in ein oberirdisches Gewässer gemäß der Entwässerungsgenehmigung.

+

Wasserverbrauch (2024)	m ³
Vom Aquädukt	1.768
Aus Brunnen mit Entnahme aus dem Grund.	53.408
Gesamt	55.176

Ökonomische Aspekte und Transparenz

GRI 201*, 203*, 207

Im Jahr 2025 erzielte ELVI einen Umsatz von **27,44 Mio. €**, bei einer Netto-Marge von 1,3 %. Die wirtschaftliche Stabilität von ELVI ermöglicht langfristige Beziehungen zu Kunden und Lieferanten und unterstützt die Beschäftigungsentwicklung im Raum Brescia, im Rahmen einer vorsichtigen Finanzpolitik und Reinvestition der Gewinne.

Direkt generierter wirtschaftlicher Wert (Umsatz): **27.444.229€**

Verteilte wirtschaftliche Wertschöpfung: **26.808.481€**

- + Betriebskosten: **21.609.561€**
- + Personalkosten: **4.947.410€**
- + Zahlungen an Kapitalgeber: **193.133€**
- + Steuern: **-15.268€** (aufgrund von latenten Steuern negativ)

Nicht verteilter wirtschaftlicher Wert: **365.053€**

Steuererleichterungen/Steuerergutschriften: **183.970€**

* (GRI 201-3) Die Beträge für die Abfindungen der Mitarbeiter sind nicht vollständig im Unternehmen zurückgestellt. Der im Unternehmen zum 31.12.2024 zurückgestellte Betrag beträgt 314.755 €.

Die Steuerpolitik basiert auf Legalität, Korrektheit und Transparenz. ELVI ist ausschließlich in Italien tätig und unterhält keine Niederlassungen oder Gesellschaften in Steueroasen.

Alle Steuer- und Sozialabgaben werden in Italien ordnungsgemäß nach geltendem Recht geleistet.

Die Steuerpolitik basiert auf Legalität, Korrektheit und Transparenz. ELVI ist ausschließlich in Italien tätig und unterhält keine Niederlassungen oder Gesellschaften in Steueroasen. Alle Steuer- und Sozialabgaben werden in Italien ordnungsgemäß nach geltendem Recht geleistet.

ELVI trägt zur wirtschaftlichen Wohlfahrt der Region bei durch stabile Beschäftigung, lokale Beschaffung und Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten und Fachkräften. Der Durchschnittszahlungszeitraum gegenüber Lieferanten beträgt 62 Tage, um angemessene Liquiditätslevels in der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Das Unternehmen unterliegt den Direktsteuern IRES und IRAP und hat einen einzelnen Abschlussprüfer, mit dem regelmäßig geplante Meetings durchgeführt werden.

Im Falle eines steuerlichen Streits sieht das operative Verfahren eine vorläufige Prüfung der Rechtmäßigkeit und Korrektheit der Forderung der Steuerbehörde vor, basierend auf einer gründlichen Analyse der Bilanz und Buchhaltungsunterlagen, insbesondere in Bezug auf wirtschaftliche Zuständigkeit und Abzugsfähigkeit relevanter Einkommensbestandteile.

0 Anzahl der wesentlichen Fälle von Nichtkonformität mit Gesetzen und Vorschriften im Berichtszeitraum

0 Anzahl der Fälle mit Geldstrafen

0 Anzahl der Fälle mit nicht-monetären Sanktionen

Innovation, Digitalisierung und Qualität

Innovation wird als strategischer Wettbewerbsfaktor betrachtet.

Im Jahr 2024 wurden folgende Projekte abgeschlossen:

01. Implementierung eines integrierten **ERP-Systems** zur Verwaltung technischer, wirtschaftlicher und ESG-Daten.
02. Digitalisierung des Abfallmanagementsystems, in Übereinstimmung mit dem **RENTRI-Portal**.



Mitarbeitende und Vergütung

Gleichberechtigung als alltäglicher Wert, nicht als Formalität.

Im Jahr 2025 erhielt ELVI die Zertifizierung **UNI/PdR 125:2022**, den nationalen Standard, der Organisationen auszeichnet, die sich systematisch, messbar und kontinuierlich für Geschlechtergleichstellung einsetzen.

Die Zertifizierung ist das Ergebnis einer kollektiven Arbeit, die Geschäftsführung, Verantwortliche und Mitarbeitende in einen kontinuierlichen Analyse- und Verbesserungsprozess einbezog. Auf Grundlage bestehender Maßnahmen wurden Instrumente eingeführt oder formalisiert, die eine Unternehmenskultur von Fairness, Zuhören und Inklusion stärken, darunter:

- + Eine Richtlinie für die Rückkehr nach Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, die Kompetenzen wertschätzt und jede Phase der Fürsorge und Rückkehr begleitet.
- + Strukturierte Bewerbungsgespräche und transparente Kriterien im Auswahlprozess, um Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu vermeiden.
- + Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung (DVR) in Bezug auf Risiken durch Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz.





ELVI betrachtet das **Wohlbefinden der Mitarbeitenden** seit jeher als tragenden Pfeiler ihres Unternehmensverständnisses.

Dies zeigt sich in Welfare-Systemen, **organisatorischer Flexibilität**, **Familienfreundlichkeit** und der **Möglichkeit individueller Freistellungen**.

ELVI basiert auf einer konkreten Realität von Zahlen und Beziehungen, wobei **65 % der Mitarbeitenden weiblich sind** – deutlich über dem Branchendurchschnitt der Metall- und Maschinenbauindustrie.



+

Die **Zertifizierung UNI/PdR 125:2022** stellt daher keinen Endpunkt dar, sondern eine öffentliche Anerkennung eines konkreten Engagements, das ELVI auch in den kommenden Jahren mit präzisen Indikatoren, Verbesserungszielen und der direkten Einbindung der Menschen, die diese Vision täglich möglich machen, weiterführen wird.

	Frauen 2024	Männer 2024	Gesamt 2024	% 2024 Frauen	% 2024 insgesamt
Gesamtzahl der Beschäftigten	68	37	105	65%	/
Teilzeit	7	0	7	100%	7%
Vollzeit	61	37	98	62%	93%
Befristet	0	2	2	0%	2%
Unbefristet	68	35	103	66%	98%

Nicht angestellte Arbeiter: 15, eingestuft als Arbeiter/innen.
 Alle Arbeiter sind in Italien. Die Werte sind in der Anzahl der aktiven Arbeiter zum 31.12.2024 ausgedrückt.

Vielfalt im Mitarbeiterstab



GRI 405-1

+

		Frauen 2024	Männer 2024	Gesamt 2024	% 2024 Frauen	% 2024 insgesamt
Alter	Mitarbeiter unter 30	2	12	14	14%	13%
	Mitarbeiter Alter 30-50	53	16	69	77%	66%
	Mitarbeiter über 50	13	9	22	59%	21%
Behinderung	Mitarbeiter mit Behinderung	2	1	3	67%	3%
Kategorie	Angestellte Mitarbeiter	5	19	24	21%	23%
	Arbeiter Mitarbeiter	62	18	80	78%	76%
	Führungskräfte Mitarbeiter	1	0	1	100%	1%

GRI 401-1

Im Jahr 2024 verzeichnete ELVI eine geringe Fluktuationsrate, was im Einklang mit einer Unternehmensvision steht, die auf Beschäftigungskontinuität und der Förderung langfristiger Beziehungen basiert. Die Personalstabilität wird als wesentliches Element für die Arbeitsqualität, den Wissenstransfer und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden angesehen.

Die personellen Veränderungen sind hauptsächlich auf Renteneintritte und gezielte Neueinstellungen zurückzuführen, die auf die Stärkung spezifischer technischer und organisatorischer Kompetenzen abzielen.

Im Detail stellen sich die Veränderungen im Berichtszeitraum wie folgt dar:

- + Zugänge: 2 männliche Mitarbeitende (1 unter 30, 1 in der Altersgruppe 30–50)
- + Abgänge: 1 weibliche Mitarbeitende (30–50 Jahre)
- + 5 Mitarbeitende über 50 (3 Frauen, 2 Männer)

Es wurden keine relevanten ungewollten Abgänge verzeichnet. ELVI führt die Stabilität der Belegschaft auf flexible Organisationspolitik, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein über Jahre aufgebautes Vertrauensklima zurück.

GRI 405-1

ELVI betrachtet Vielfalt in den Governance-Gremien als strategischen Wert für den Aufbau eines modernen, verantwortungsbewussten und langfristig orientierten Managementmodells. Die paritätische Besetzung der Gesellschafterversammlung und des Verwaltungsrats – beide bestehend aus zwei Frauen und zwei Männern – spiegelt das Bestreben des Unternehmens wider, ein echtes Gleichgewicht in den Entscheidungsprozessen zu fördern.

Die Führung des Unternehmens liegt in den Händen der Familie Bertola: Den Vorsitz im Verwaltungsrat führt Ingenieur Bertola, in der operativen Leitung unterstützt von Luisa Bertola, Führungskraft bei ELVI. Sie koordiniert die Unternehmensdynamik mit einem Ansatz, der auf Zusammenarbeit, Wissensaustausch und Innovation basiert. Diese Synergie zwischen generationsübergreifender Kontinuität und weiblicher Führung trägt zur Stärkung einer inklusiven und menschenorientierten Unternehmenskultur bei.

Im Hinblick auf eine kontinuierliche Entwicklung beabsichtigt ELVI, ein Governance-Modell zu festigen, das zunehmend auf die Wertschätzung von Vielfalt ausgerichtet ist. Dabei wird die Pluralität von Erfahrungen und Sensibilitäten als wesentlicher Hebel anerkannt, um den Herausforderungen der Nachhaltigkeit und des verantwortungsvollen Wachstums zu begegnen.

	Gesamt 2024	Frauen 2024	Männer 2024
+			
Gesellschafterversammlung	4	2	2
Verwaltungsrat	4	2	2
Präsidenschaft des Verwalt.	1	/	1

ELVI verfolgt einen verantwortungsbewussten und transparenten Ansatz bei der Vergütungsgestaltung seiner Mitarbeitenden, ganz im Sinne der Grundsätze der Entgeltgleichheit und der Wertschätzung des Personals. Allen Beschäftigten wird eine Vergütung garantiert, die den Mindestvorgaben des nationalen Kollektivvertrags (CCNL) entspricht, der für 100 % der Belegschaft Anwendung findet.

Zusätzlich zur Grundvergütung bestehen individuelle Zusatzvereinbarungen, die es ermöglichen, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und erworbene Erfahrungen anzuerkennen. Dies fördert ein Vergütungssystem, das an Leistung und beruflicher Kontinuität orientiert ist.

Im Jahr 2024 lag das Verhältnis zwischen der Höchstvergütung und der Durchschnittsvergütung bei 5, was auf eine bewusste Begrenzung der Entgeltunterschiede innerhalb der Organisation hindeutet. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Höchstvergütung unverändert, was die Entscheidung des Unternehmens bestätigt, ein ausgewogenes Verhältnis bei der Verteilung der wirtschaftlichen Ressourcen beizubehalten.

Im Hinblick auf eine kontinuierliche Entwicklung beabsichtigt ELVI, ein Vergütungssystem beizubehalten, das auf Kriterien der Fairness, Nachhaltigkeit und Aufwertung der Professionalität basiert. Dabei wird das wirtschaftliche Wohlergehen der Menschen als zentrales Element für das Wachstum der Organisation anerkannt.

Allen Mitarbeitenden wird die Mindestvergütung gemäß dem nationalen Kollektivvertrag (CCNL) garantiert; zusätzlich bestehen verschiedene Individualvereinbarungen zur Ergänzung des vorgesehenen Entgelts.

Verhältnis maximale Vergütung zu durchschnittlicher Vergütung: **5**

Verhältnis % Gehaltserhöhung (durchschnittlich vs. maximal 2025 vs. 2024): **0***
(*maximales Gehalt unverändert)

Anteil Mitarbeitende unter Tarifvertrag: **100 %**

* Die maximale Vergütung ist konstant geblieben.

Vergütung und Geschlechtervielfalt



GRI 405-1

ELVI überwacht die Vergütung in Bezug auf Geschlechtervielfalt und Berufsgruppe und betrachtet Lohngerechtigkeit als zentrales Element ihrer Unternehmenskultur.

Im Jahr 2024 liegen die Vergütungsverhältnisse Frau/Mann nahe bei eins: **0,98 bei den Arbeitern, 0,97 bei den Angestellten und 1 bei der Führungsebene**, wo die Position derzeit von einer Frau besetzt ist. Diese Werte zeigen das Fehlen signifikanter struktureller Unterschiede im Zusammenhang mit dem Geschlecht.

Im Vergleich zur vertraglichen Vergütung beträgt das Verhältnis zwischen tatsächlicher Vergütung und CCNL-Basis **1,06 für die Arbeiter** (1,10 Frauen; 1,04 Männer) und **1,26 für die Angestellten**

(1,40 Frauen; 1,33 Männer), was eine Wertschätzung der Fähigkeiten und Erfahrungen unabhängig vom Geschlecht hervorhebt.

Diese Ergebnisse bestätigen die Ausrichtung des Unternehmens auf ein Vergütungssystem, das auf Kriterien wie Leistung, Kompetenz und Erfahrung basiert, anstatt auf geschlechtsspezifischen Unterschieden, und stärken das Engagement von ELVI zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion innerhalb der Organisation. In einer Perspektive der kontinuierlichen Entwicklung beabsichtigt das Unternehmen, die Überwachung dieser Indikatoren im Rahmen des nach **UNI/PdR 125:2022** zertifizierten Gleichstellungssystems fortzusetzen, mit dem Ziel, zunehmend auf Gerechtigkeit und die Wertschätzung der Menschen ausgerichtete Politiken zu festigen.

+	Gehaltsbericht	Gesamt
Genre	Weiblich im Vergleich zu männlich in der Kategorie Arbeiter	0,98
	Weiblich im Vergleich zu männlich in der Kategorie Angestellte	0,97
	Weiblich im Vergleich zu männlich in der Kategorie Führung.	1,00

+	Gehaltsbericht	Gesamt	Frauen	Männer
Einstell.	Mitarbeiter im Hinblick auf die vertragliche Grundlage der Einstufung von Arbeitern	1,06	1,10	1,04
	Mitarbeiter im Hinblick auf die vertragliche Grundlage der Angest.	1,26	1,40	1,33

Im Laufe des Jahres 2024 konzentrierte sich die betriebliche Ausbildung bei ELVI auf drei strategische Prioritäten: ESG-Themen, Geschlechtergleichstellung und Arbeitssicherheit.

Insbesondere die Sicherheit war ein zentrales Thema, das als grundlegend angesehen wird, um das Wohlbefinden der Menschen und eine gesunde und geschützte Arbeitsumgebung zu gewährleisten. In die Ausbildung zu Gesundheit und Sicherheit zu investieren bedeutet nicht nur, gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen, sondern auch eine Präventionskultur zu fördern, in der jeder Mitarbeiter zum Protagonisten seines eigenen Schutzes und des Schutzes seiner Kollegen wird. Ein sicheres Umfeld ermöglicht es, die Aktivitäten mit Gelassenheit durchzuführen, Risiken zu reduzieren und

Stabilität und Vertrauen innerhalb der Organisation zu fördern.

Im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter hat sich ELVI neben den bereits durchgeführten Schulungsaktivitäten zur Sensibilisierung des Personals das Ziel gesetzt, das Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der eigenen Mitarbeiter zu vertiefen, insbesondere angesichts des überwiegenden Frauenanteils im Unternehmen. Zu diesem Zweck ist die Durchführung eines Fragebogens zum Betriebsklima vorgesehen, der es ermöglicht, wertvolles Feedback zu sammeln, aktives Zuhören zu fördern und zukünftige Maßnahmen zu leiten, um das Arbeitsumfeld immer inklusiver und partizipativer zu gestalten. Mit dieser Kombination aus Schulung, Zuhören und Aufmerksamkeit für die Sicherheit zielt ELVI darauf ab, positive Effekte auch auf die sozialen Aspekte der GRI-Standards zu erzeugen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine Unternehmenskultur zu fördern, die auf die Würde, den Schutz und das Wohlbefinden der Menschen achtet.

+

Durchschnittliche Ausbildungsstunden	Gesamt	Frauen	Männer
Pro Mitarbeiter	6.5	5.5	7
Für angestellte Mitarbeiterin/Mitarbeiter	7	4	8
Für Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer	6	6	6.6
Für leitenden Angestellten	0	0	0

Welfare und Zusatzleistungen

Beiträge und Abfindung (TFR)

GRI 201-3

Die von den Arbeitnehmern zu leistenden INPS-Beiträge betragen 9,49 % des Gehalts. Das Unternehmen zahlt 31,58 % des Gehalts für unbefristete Arbeiter und 32,98 % für befristete Arbeiter. Der Beitragssatz des Unternehmens für unbefristete Angestellte beträgt 29,36 %. 33 % der Mitarbeiter führen ihren TFR (Abfindungsansparung) in den FONDAPI-Fonds ab, auf den das Unternehmen einen Beitrag zur Zusatzvorsorge von 2 % zahlt, während die Arbeitnehmer einen Anteil von mindestens 1,2 % leisten. 4,3 % haben einen privaten Fonds ohne Unternehmensbeitrag gewählt, und der Rest der Mitarbeiter hat den TFR beim INPS belassen.

Das Unternehmen hat im Laufe des Jahres 2024 TFR-Vorschüsse in Höhe von insgesamt **40.028,00 €** gewährt



■ Versicherung und Gesundheitsversorgung

Alle Mitarbeitenden sind gegen Invalidität und Berufsunfähigkeit versichert. Das Unternehmen hat eine RCO-Police abgeschlossen, die Arbeitsunfälle abdeckt, soweit eine Verantwortung besteht.

Die Gesundheitsversorgung 2025 erfolgt nach den nationalen Tarifvereinbarungen über den EBM Salute/UNISalute-Fonds, mit Beiträgen des Unternehmens für alle Angestellten und Arbeiter:innen.

Elternzeit und Rentenbeiträge werden allen Mitarbeitenden gemäß gesetzlicher Vorschriften gewährt.

■ Elternzeit

Bei ELVI stellt die Elternzeit ein zentrales Element der Unternehmenskultur dar, das darauf ausgerichtet ist, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben konkret zu unterstützen. Alle Mitarbeitenden haben unabhängig vom Geschlecht Anspruch auf diese Maßnahme, was das Engagement des Unternehmens für Chancengleichheit und Inklusion unterstreicht.

Im Jahr 2024 wurde die Elternzeit von weiblichen Beschäftigten für insgesamt 29 Tage und von männlichen Beschäftigten für insgesamt 20 Tage in Anspruch genommen; alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden – zwei Männer und eine Frau – haben die Maßnahme tatsächlich genutzt. Die Erfahrungen mit der Elternzeit bestätigen die positiven Ergebnisse dieser Politik: Alle Mitarbeitenden, die sie in Anspruch genommen haben, sind nach Ablauf des vorgesehenen Zeitraums an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt und sind auch 12 Monate später noch im Unternehmen beschäftigt. Dies entspricht einer Rückkehr- und Bindungsrate von 100 %.

Anzahl der Mitarbeiter, die Anspruch auf Elternurlaub hatten: **2 Männer, 1 Frau**

Anzahl der Mitarbeiter, die den Elternurlaub in Anspruch genommen haben: **2 Männer, 1 Frau**

Anzahl der Mitarbeiter, die nach dem Elternurlaub im Berichtszeitraum an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind: **2 Männer, 1 Frau**

Anzahl der Mitarbeiter, die nach dem Elternurlaub an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate später noch im Unternehmen beschäftigt waren: **2 Männer, 1 Frau**

Rückkehrquote der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben: **100%**

Bindungsrate der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben: **100%**

Es ist ein betrieblicher **Welfare-Plan aktiv**, der den Mitarbeitenden über eine **spezielle Plattform (Staff Welfare)** Waren und soziale Dienstleistungen anbietet. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, das persönliche und damit auch das organisatorische Wohlbefinden zu steigern, die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie von Familie und Beruf zu verbessern und die optimale persönliche Entwicklung zu fördern. Die Leistungen können von den Beschäftigten gemäß den Bestimmungen des Reglements frei in Anspruch genommen werden.

Der tatsächlich bereitgestellte Welfare-Betrag beläuft sich auf 200 Euro pro Jahr. Diesem kann ganz oder teilweise die leistungsbezogene Prämie (Ergebnisprämie) hinzugefügt werden, deren Berechnung jeweils bis zum 31. Januar eines jeden Jahres erfolgt. Die Ergebnisprämie ist an die jährlichen Anwesenheitstage der Mitarbeitenden gekoppelt, basierend auf einer mit den Gewerkschaftsvertretungen abgestimmten Tabelle. Insbesondere wird allen Beschäftigten ein Mindestbetrag der Prämie garantiert; der Höchstbetrag entspricht etwa dem Doppelten des Mindestbetrags.

Im Jahr 2024 belief sich der ausgezahlte Welfare-Gesamtbetrag auf 223.566 Euro. Der Anteil der Frauen, die eine Prämie über dem Mindestbetrag erhielten, lag bei 82 %, während dieser Anteil bei den Männern 100 % betrug. Wir führen dieses Ergebnis auf den hohen Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft zurück, was statistisch gesehen zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von Abwesenheitszeiten führt.

Das Unternehmen bietet zudem die Möglichkeit von Kleinkrediten für Mitarbeitende in Notlagen an. Dabei werden Ratenzahlungen und Rückzahlungsfristen individuell vereinbart, wobei keine Zinsen erhoben werden.

Gesundheit und Sicherheit

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit haben wir ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt und implementiert, das den Anforderungen der ISO 45001 entspricht. Dies unterstreicht unser Engagement für den Schutz von Rechten und die Sicherstellung würdiger Arbeitsbedingungen.

Die Identifizierung und Bewertung von Risiken sowie die Untersuchung von Unfällen und Beinahe-Unfällen erfolgt durch ein externes Beratungsunternehmen, das zusammen mit dem Sicherheitsbeauftragten (RSPP) die Prozesse halbjährlich oder bei Änderungen bzw. Einführung neuer Aktivitäten überprüft.

Die arbeitsmedizinischen Tätigkeiten werden von einem Betriebsarzt durchgeführt, der regelmäßige Untersuchungen entweder in unserem Unternehmen oder in externen Praxen durchführt. 62 % der Mitarbeitenden sind ohne Einschränkungen oder Auflagen arbeitsfähig, 7 % haben Einschränkungen und 31 % unterliegen vorübergehenden oder dauerhaften ärztlichen Auflagen.

Wir fördern aktiv die Mitarbeiterbindung bei der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung unseres Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit. Zu diesem Zweck organisieren wir regelmäßige Treffen, an denen die Arbeitnehmervertreter für Sicherheit (RLS) und der Betriebsarzt teilnehmen.

+

	Nummer	Prozentsatz
Abgedeckt durch das Arbeits- und LASD system	120	100%
Die einer internen Prüfung unterzogen wurden	120	100%
Von einer externen dritten Partei geprüft/zertifiziert.	120	100%

+		
	Arbeitnehmer 181.761 Arbeitsstunden	Nicht angestellte Arbeit. 13.967 Arbeitsstunden
Todesfälle infolge von Berufskrankheiten	0	0
Fälle von meldepflichtigen Berufskrankheiten	0	0

+			
	Unfälle und Todesfälle	Nummer	Dachs
Mitarbeiter <small>181.761 gearbeitete Stunden</small>	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen	0	0%
	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen mit schweren Folgen	0	0%
	Erfassbare Arbeitsunfälle	2	Frequenz: 11, Schweregrad: 0,1

+			
	Unfälle und Todesfälle	Nummer	Dachs
Nicht abh. <small>13.967 gearbeitete Stunden</small>	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen	0	0%
	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen mit schweren Folgen	0	0%
	Registrierbare Arbeitsunfälle	0	Häufigkeit: 0, Schweregrad: 0

Hinweis: Häufigkeitsindex = Anzahl der Unfälle / Arbeitsstunden × 1.000.000 Schwereindex = Tage mit vorübergehender Arbeitsunfähigkeit / Arbeitsstunden × 1.000

Lieferanten und Wertschöpfungskette

ELVI betrachtet die Lieferkette und die Beziehung zur lokalen Gemeinschaft als **wesentliche** Elemente ihrer wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen.

Das Unternehmen fördert Beziehungen, die auf Transparenz, gegenseitigem Respekt und der gemeinsamen Teilung der Werte des Ethikkodex basieren.

Die Lieferkette stellt weit mehr als nur eine Summe von Zulieferern dar: Sie ist ein Ökosystem von Beziehungen, das wesentlich zu den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens beiträgt. Die Organisation baut Bindungen auf, die auf Transparenz, gegenseitigem Respekt und der Teilung der Grundsätze des Ethikkodex basieren. Diese spiegeln das Engagement für Nachhaltigkeit, Verantwortung und Fairness entlang der gesamten Wertschöpfungskette wider.

Im Jahr 2024 arbeitete ELVI mit etwa 107 aktiven Lieferanten zusammen, vorwiegend aus Italien, wobei für hochspezialisierte technische Komponenten auch internationale Partner ausgewählt wurden. Stahl, Kupfer, Aluminium, elektronische Bauteile und Verpackungen bilden die wichtigsten beschafften Materialien, die alle nach klaren Kriterien für Qualität, Sicherheit, Solidität und soziale Verantwortung verwaltet werden.

In diesem Sinne hat das Unternehmen begonnen, strukturiertere Due-Diligence-Ansätze entlang der Wertschöpfungskette zu implementieren. Ziel ist es, die Lieferanten für das Thema der verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung zu sensibilisieren und Praktiken wie Korruption, Kinderarbeit und wirtschaftliche Ungleichheit vorzubeugen – Phänomene, die in Kontexten mit politischer oder regulatorischer Instabilität auftreten können. Durch diesen Prozess strebt ELVI danach, eine transparente und nachhaltige Lieferkette zu festigen, in der die Schaffung wirtschaftlicher Werte Hand in Hand mit dem Respekt vor den Menschenrechten und den beteiligten Gemeinschaften geht.



ELVI fördert einen **nachhaltigen Lieferkettenansatz**, indem es die territoriale Nähe und die Einhaltung von Umwelt- und Sozialanforderungen begünstigt.

Die Auswahl und Überwachung der Partner erfolgt gemäß dem **Lieferantenbewertungsverfahren**, das ESG-Indikatoren integriert und regelmäßige Audits vorsieht.

Im Jahr 2024 verwaltete ELVI ein Netzwerk von etwa 107 aktiven Lieferanten, von denen 82% italienisch sind und der Rest aus internationalen Lieferanten besteht, die für spezialisierte technische Komponenten ausgewählt wurden. Die wichtigsten beschafften Materialien sind Stahl, Kupfer, Aluminium, elektronische Komponenten und Verpackungen. Die Lieferanten werden nach folgenden Kriterien qualifiziert:

- + Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Beitragsregelmäßigkeit;
- + Qualitäts- und Umweltzertifizierungen (ISO 9001, ISO 14001);
- + Annahme sozial verantwortlicher Praktiken;
- + Wirtschaftliche Solidität und logistische Zuverlässigkeit.

Im Jahr 2024 wurden keine wesentlichen Nichtkonformitäten oder Lieferunterbrechungen aus ethischen oder ökologischen Gründen registriert. 80% der Lieferanten sind nach ISO 9001 zertifiziert, 5% nach ISO 45001 und 29% besitzen eine Umweltzertifizierung nach ISO 14001.

Schlussfolgerungen und Ziele

Der Nachhaltigkeitsweg von ELVI begann nicht mit diesem Bericht, sondern gründet auf **täglichen Entscheidungen, die das Unternehmen seit Jahren umsetzt.**

Seit über zehn Jahren erzeugt ELVI einen Teil seines Energiebedarfs durch Photovoltaikanlagen und pflegt eine Arbeitskultur, die auf Respekt gegenüber Menschen basiert.

Die Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts stellt einen Moment der Bewusstwerdung und Offenheit dar: Sie macht ein bereits konkretes Engagement sichtbar und messbar, indem tägliche Maßnahmen mit überprüfbaren Indikatoren und GRI-Standards verknüpft werden. Dieses Dokument ist kein Endpunkt, sondern der Beginn eines verantwortungsvollen Wachstumsprozesses.

Das Ziel für die kommenden Jahre ist es, den Weg der kontinuierlichen Verbesserung fortzusetzen und dabei die Unternehmensprioritäten mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) in Einklang zu bringen:

SDG 7



Saubere und bezahlbare Energie:

Umstellung auf den Kauf von Strom mit Herkunftsgarantie aus erneuerbaren Quellen.

SDG 12



Verantwortungsvoller Konsum und Produktion:

Reduzierung des spezifischen Energie- und Wasserverbrauchs; kontinuierliche Suche nach Rohstoffen mit höherem Recyclinganteil.

SDG 13



Bekämpfung des Klimawandels:

Festlegung von Zielen zur Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen.

SDG 5



Geschlechtergleichstellung:

Konsolidierung des Systems UNI/ PdR 125:2022 und Überwachung der Ergebnisse in Bezug auf Gleichstellung und Inklusion.

SDG 8



Menschenwürdige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum:

Fortsetzung von Programmen zu technischer Ausbildung, Sicherheit und Sozialleistungen zur Förderung von Beteiligung und Wachstum der Mitarbeitenden

Methodischer Hinweis

Methodologische Anmerkung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 wurde nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Ziel ist es, Transparenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, sodass Investoren, Kunden, lokale Gemeinschaften und andere Stakeholder die Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf Umwelt, Menschenrechte, Governance und Mitarbeiterwohlbefinden beurteilen können.

Der Bericht wurde individuell erstellt, um eine detaillierte Sicht auf die nachhaltigen Leistungen des Unternehmens zu ermöglichen. Die Datenerhebung wurde durch die Nutzung der Plattform Polar Impact unterstützt.

Zur Messung der Leistung wurden die vom GRI-Standard geforderten Indikatoren verwendet. Die Einheiten und Berechnungsmethoden entsprechen den GRI-Vorgaben, wodurch die Integrität und Belastbarkeit der Ergebnisse sichergestellt ist.

Der Bericht umfasst die Aktivitäten des Hauptsitzes und der Werke in Isorella (BS), die 100 % des wirtschaftlichen und ökologischen Umfangs von ELVI darstellen. Die ausgewiesenen Emissionen und Ressourcennutzung beziehen sich ausschließlich auf direkte Aktivitäten und schließen externe Standorte oder Drittanbieter aus, mit Ausnahme von Scope-3-Emissionen für Transport und Rohstoffe. Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt jährlich.

Für weitere Informationen oder Anfragen wenden Sie sich bitte an das zuständige Team unter regulations@elvi.it, um an den entsprechenden Ansprechpartner weitergeleitet zu werden.



CO₂-Äquivalente Emissionsfaktoren

CO₂eq-Emissionsfaktoren

Folgende CO₂-Emissionsfaktoren wurden für die Berechnung verwendet:

Diesel (europäischer Markt)*	856 gCO ₂ eq/kg	Kupfer und elektrische Kabel***	1450 gCO ₂ eq/kg
Benzin (europäischer Markt)*	1020 gCO ₂ eq/l	Stahl****	2808 gCO ₂ eq/kg
Erdgas (europäischer Markt)*	776 gCO ₂ eq/mc	Aluminium****	2180 gCO ₂ eq/kg
Strom aus dem Netz (marktbasierend Jahr 2023, Residualmix)**	500,57 gCO ₂ eq/kWh	Kunststoffe	2910 gCO ₂ eq/kg
Strom aus dem Netz (standortbezogen Jahr 2023, nationaler Mix)**	273,63 gCO ₂ eq/kWh	Ferrite*	2070 gCO ₂ eq/kg
Strom aus dem Netz (marktbasiert Jahr 2024, Residualmix)**	441,2 gCO ₂ eq/kWh	Zamak***	3610 gCO ₂ eq/kg
Strom aus dem Netz (standortbezogenes Jahr 2024, nationaler Energiemix)**	235,24 gCO ₂ eq/kWh	Kartonverpackungen*	983 gCO ₂ eq/kg
Wärmeerzeugung durch Kessel*	73,1 gCO ₂ eq/MJ	Emission durch Transport per Containerschiff*	10,2 gCO ₂ eq/ton*km
Emissionen von durchschnittlich im Umlauf befindlichen Autos in Italien (Daten ISPRA 2021)	162 gCO ₂ eq/km	Emission durch Transport mit Euro 4-Fahrzeug*	145 gCO ₂ eq/ton*km
Emissionen von leichten Fahrzeugen im durchschnittlichen Fahrzeugbestand in Italien (Daten ISPRA 2021), wenn keine spezifischen Daten aus dem Fahrzeugschein verfügbar sind.	242 gCO ₂ eq/km		

*Europäische Markt-Emissionsfaktoren aus EcolInvent v.3.9.1

** Italienischer Strommarkt, Quellen: „European Residual Mixes 2023/2024“, „Association of Issuing Bodies“.

*** Materialbezogene Emissionsfaktoren aus Ademe-Datenbank.

**** Vom Rohstoffproduzenten über EPD-Materialdeklaration bereitgestellt.

GRI-Index

GRI 2 – Allgemeine Informationen 2021

Discl.	Beschreibung	Seite. Bericht	Entschuldigung, ich kann das nicht übersetzen.	Beschreibung	Seite. Bericht	
2-1	Organisatorische Details	7, 63		2-15	Rolle des höchsten Organs in der Berichterstattung	9
2-2	In die Berichterstattung einbezogene Einheiten	63		2-16	Interessenkonflikte	5, 11
2-3	Berichtszeitraum und -frequenz	63		2-17	Mitteilung der Schwierigkeiten	9
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und bediente Märkte	18–21, 57–58		2-21	Kompetenzen des höchsten Regierungsorgans	11, 46
2-7	Mitarbeiter	42		2-22	Vergütungsbericht	3–4, 60
2-8	Selbstständige Arbeiter	42		2-23	Strategieerklärung	5
2-9	Struktur und Zusammensetzung der Governance	9–11, 45		2-24	Richtlinienverpflichtungen	5–6
2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Regierungsorgans	9–11		2-26	Integration der Verpflichtungen	5, 11
2-11	Präsident des höchsten Regierungsorgans	11, 45		2-27	Melde- und Whistleblowing-Mechanismen	36
2-12	Überwachung der Auswirkungen	9–11		2-29	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	13–16
2-13	Übertragung der Verantwortung für das Management der	9		2-30	Einbindung der Stakeholder	46
2-14	Auswirkungen	9			Tarifverträge	

GRI 3 – Wesentliche Themen 2021

Discl.	Beschreibung	Seite. Bericht
3-1	Prozess zur Bestimmung der materiellen Themen	13–16
3-2	Liste der materiellen Themen	13–16

Wirtschaftsstandards

GRI	Offenlegung/ Beschreibung	Seite. Bericht
201	201-1 Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	34
201	201-3 Verpflichtungen in Bezug auf Leistungen	34, 50
203	203-1 Investitionen in die Gemeinschaft	34
204	204-1 Beschaffungspraktiken	57–58
207	207-2 Steuerlicher Ansatz	35
207	207-3 Steuerliche Governance	35

GRI 2 – Allgemeine Informationen 2021

GRI	Beschreibung	Seite. Bericht
301	301-1 Verwendete Materialien	23
301	301-2 Gehalt an recyceltem Material	24
301	301-3 Zurückgewonnene Produkte und Verpackungen	26
302	302-1 Interner Energieverbrauch	27–28
302	302-2 Externer Energieverbrauch	27–28
302	302-3 Energieintensität	27–28
302	302-4 Reduzierung des Energieverbrauchs	28
302	302-5 Reduzierungen im Energiebedarf der Produkte	21
303	303-1 Interaktion mit Wasser	32
303	303-2 Verwaltung der Auswirkungen im Zusammenhang mit Abflüssen	32
303	303-3 Wasserentnahme	32

GRI	Beschreibung	Seite. Bericht
303	303-4 Wasserabflüsse	32
305	303-5 Wasserverbrauch	29–30
305	305-1 Direkte Emissionen (Scope 1)	29–30
305	305-2 Indirekte Emissionen (Scope 2)	29, 31
305	305-3 Indirekte Emissionen (Scope 3)	30
305	305-4 Emissionsintensität	29–31
306	305-5 Emissionsminderung	26
306	306-1 Abfallerzeugung	26
306	306-2 Abfallmanagement	26
306	306-3 Erzeugte Abfälle	26
306	306-4 Abfälle zur Entsorgung bestimmt	26
306	306-5 Abfälle zur Verwertung bestimmt	57–58
308	308-1 Umweltbewertung der Lieferanten	

Discl.	Beschreibung	Seite. Bericht
401	401-1 Neueinstellungen und Fluktuation	44
401	401-2 Leistungen für Mitarbeiter	51–52
401	401-3 Elternzeit	51
403	403-1 SSL-Managementsystem	54
403	403-2 Risikoidentifizierung	54
403	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	54
403	403-4 Arbeitnehmerbeteiligung	54
403	403-5 Schulung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48, 54
403	403-6 Gesundheitsförderung	54
403	403-7 Prävention und Minderung von Auswirkungen	54
403	403-8 SSL-Systemabdeckung	55
403	403-9 Arbeitsunfälle	55
404	403-10 Berufskrankheiten	48
405	404-1 Ausbildung	43, 45, 47
	405-1 Vielfalt und Chancengleichheit	

Der vorliegende Index wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (2021) („mit Bezugnahme auf die GRI-Standards“) erstellt und umfasst alle in den Untertiteln und Abschnitten des Nachhaltigkeitsberichts ELVI 2024 genannten Offenlegungen.

Inhalte herausgegeben von:
ELVI Srl
Otherwise Srl Società Benefit

Grafik und Fotografie:
Amedani Studio Srl



Für weitere Informationen über unsere Arbeit
besuche
unsere Website www.elvi.it oder kontaktieren Sie
uns unter info@elvi.it

