



2025

Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens

Einführung

Brief der Unternehmensleitung

Von Luisa und Ignazio Bertola



War 2024 das Jahr, in dem wir ein Engagement, das uns seit jeher begleitet, transparent gemacht haben, so ist 2025 das Jahr, in dem wir beginnen, dessen Fortschritte zu messen. Dieser zweite Nachhaltigkeitsbericht erzählt keinen neuen Weg, sondern führt den ersten konsequent fort: Er ermöglicht den Vergleich der Daten von Jahr zu Jahr und die Überprüfung – anhand konkreter Zahlen – der Kohärenz zwischen dem, was wir sagen, und dem, was wir tun. Es war ein Jahr des Wachstums: Die Produktion stieg um 9,7 % und die Belegschaft um 9,5 %, um einem raschen Anstieg der Nachfrage gerecht zu werden. Dieses Wachstum zu bewältigen, ohne dabei auf Arbeitsqualität und die Aufmerksamkeit für die Menschen zu verzichten, war die zentrale Herausforderung – und wir sind überzeugt, ihr treu zu unserer Art des Wirtschaftens begegnet zu sein.

Die aus unserer Sicht bedeutendsten Ergebnisse betreffen die Effizienz. Im Jahr 2025 wurden über 40 % des am Standort verbrauchten Stroms durch unsere seit mehr als zehn Jahren aktiven Photovoltaikanlagen selbst erzeugt, und die Energieintensität pro produziertem Motor ist weiter gesunken. Auch die Emissionsintensität von Scope 1 und Scope 2 hat sich pro Motor um rund 20 % reduziert – ein Beleg dafür, dass ein Anstieg der Volumina nicht zwangsläufig zu einer proportionalen Zunahme der Umweltauswirkungen führen muss. 100 % unserer Abfälle werden weiterhin der Verwertung zugeführt, ganz ohne Deponierung. Im Bereich der Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil an der Belegschaft weiterhin bei 65 % – ein Wert, der deutlich über dem Durchschnitt der Metall- und Elektroindustrie liegt – und der mit der Zertifizierung UNI/PdR 125:2022 für Geschlechtergleichstellung eingeschlagene Weg wird konsequent fortgesetzt. Beschäftigungskontinuität, flexible Arbeitszeiten und die Aufmerksamkeit für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden bleiben für uns fester Bestandteil unseres Produktivitätsverständnisses – keine Zusatzleistungen. In diesem Jahr haben wir zudem unsere Berechnungsmethoden verfeinert, die Daten für 2024 dort, wo erforderlich, neu berechnet, um korrekte Vergleiche zu gewährleisten, sowie die Berichterstattung um Bezüge zum europäischen VSME-Standard erweitert.

Unser Engagement für die Zukunft wird mit derselben Konsequenz fortgeführt, die unsere Geschichte stets geprägt hat:

- + Umstellung auf den Bezug von Strom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Energien bis 2026;
- + schrittweise Reduzierung der Emissionsintensität und Ausweitung des Emissionsmonitorings entlang der Lieferkette;
- + Aufrechterhaltung eines sicheren, gerechten und partizipativen Arbeitsumfelds;
- + schrittweise Integration der finanziellen Perspektive in die Wesentlichkeitsanalyse in den kommenden Berichtszyklen.

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)*

Bei ELVI ist Nachhaltigkeit Bestandteil der Unternehmensführung und kein separater Bereich. Seit ihrer Gründung hat sich die Unternehmenstätigkeit durch Grundsätze der Genügsamkeit, Pünktlichkeit sowie Respekt gegenüber Mensch und Umwelt ausgezeichnet, stets bestrebt, Innovation und die Reduzierung der Umweltauswirkungen zu verfolgen.

Die Grundsätze, an denen sie sich orientiert — Verantwortung, Prävention und kontinuierliche Verbesserung — leiten sich unmittelbar aus dem Ethikkodex und den Unternehmensrichtlinien für Nachhaltigkeit, Sicherheit und Geschlechtergleichstellung ab, die auf der Website unter folgender Adresse verfügbar sind:

<https://elvi.it/impegno/politica-sostenibilita-salute-sicurezza/>.

Jede Richtlinie bezieht sich auf die Tätigkeiten der Organisation, wird von der Geschäftsführung genehmigt und dem gesamten Personal über interne Meetings, Aushänge und digitale Kanäle kommuniziert. Die Unternehmenskultur legt Wert auf technisches Know-how, operative Präzision und Mitwirkung.

Die im Ethikkodex festgelegten Verpflichtungen gelten insbesondere nicht nur für Gesellschafter, Geschäftsführer und Personal, sondern auch für Berater, Lieferanten, Partner und Kunden. Die Wirksamkeit der Richtlinien wird durch die Managementsysteme nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 überprüft, die die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und Ergebnissen gewährleisten. Auditaktivitäten, das Management-Review und Verbesserungspläne sind die Instrumente, mit denen Fortschritte gemessen und Prioritäten festgelegt werden. Die Geschäftsführung trägt die unmittelbare Verantwortung für die Koordinierung der ESG-Themen und wird dabei von Funktionsverantwortlichen sowie eigens eingerichteten Ausschüssen (Umwelt und Sicherheit, Geschlechtergleichstellung) unterstützt. Bei ELVI ist Nachhaltigkeit Bestandteil der Unternehmensführung und kein separater Bereich.

Seit ihrer Gründung hat sich die Unternehmenstätigkeit durch Grundsätze der Genügsamkeit, Pünktlichkeit sowie Respekt gegenüber Mensch und Umwelt ausgezeichnet, stets bestrebt, Innovation und die Reduzierung der Umweltauswirkungen zu verfolgen.

Die Ziele werden jährlich im Rahmen des Management-Reviews gemeinsam mit den Leistungsindikatoren erörtert und formalisiert.

Ein zentraler Aspekt der Unternehmenskultur ist die kontinuierliche Weiterbildung, die als integraler Bestandteil des Managements und nicht als Nebentätigkeit verstanden wird. Die Schulungsprogramme betreffen Sicherheit, Qualität, Umweltnachhaltigkeit und Inklusion und werden auf Grundlage gesetzlicher Änderungen oder der Ergebnisse interner Audits aktualisiert.

Für die Geschlechtergleichstellung wendet das Unternehmen ein strukturiertes System an, das der Norm UNI/PdR 125:2022 entspricht. Der Lenkungsausschuss für Geschlechtergleichstellung überprüft die Umsetzung des Dreijahresplans, analysiert quantitative Indikatoren und bearbeitet etwaige Meldungen unter Wahrung von Vertraulichkeit und Schutz der betroffenen Person. Das Unternehmen fördert zudem ein Arbeitsumfeld, das auf Fairness, Respekt und Zusammenarbeit beruht. Das Whistleblowing-System ermöglicht die Meldung nicht konformer Verhaltensweisen unter Gewährleistung von Anonymität und Schutz des Hinweisgebers.

Im Jahr 2025 sind über die dafür vorgesehenen Kanäle keine Meldungen eingegangen. Die Meldungen werden von der Personalabteilung bearbeitet.

Die Nachhaltigkeitskultur bei ELVI beruht auf der Überzeugung, dass ökologische und soziale Verantwortung kein externes Ziel darstellt, sondern eine Voraussetzung für die Kontinuität und Effizienz des Unternehmens ist.

Aus diesem Grund werden die erzielten Ergebnisse und aufgetretenen Schwachstellen mit demselben Ansatz behandelt wie die Produktionsdaten: **analysiert, korrigiert und im Zeitverlauf 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, Verantwortlichkeiten

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-21 | VSME C9

Die Governance von ELVI Srl basiert auf einer klaren und der Unternehmensgröße angepassten Struktur.

Der Verwaltungsrat setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen, paritätisch zwischen Frauen und Männern, im Einklang mit den im Strategieplan für Geschlechtergleichstellung (UNI/PdR 125:2022) eingegangenen Verpflichtungen des Unternehmens. Der Chief Operating Officer (COO) ist eine Frau, ein Umstand, der die Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen stärkt und das Engagement für eine ausgewogene Führung belegt.

Innerhalb des Verwaltungsrats üben 3 Mitglieder ihr Mandat seit mehr als 10 Jahren und 1 Mitglied seit 5 Jahren aus; darüber hinaus sind 2 Mitglieder von der operativen Unternehmensführung unabhängig. Der Verwaltungsrat setzt sich konkret aus einem Mann und einer Frau im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sowie aus einer Frau und einem Mann in der Altersgruppe über 50 Jahre zusammen. Der Verwaltungsrat wird von der Gesellschafterversammlung ernannt, die gemäß den Bestimmungen der Satzung die Befugnis zur Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Verwaltungsrats ausübt. Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats sind unmittelbare Vertreter der Gesellschafter.

ELVI ist ein familiengeführtes Unternehmen.

Die Geschäftsführung obliegt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats und dem COO, die beide der Familie Bertola angehören und die strategische Kontinuität sowie die Stabilität der Unternehmensführung gewährleisten.

Der Verwaltungsrat definiert und genehmigt die Unternehmensstrategie, überwacht die Geschäftsführung und analysiert jährlich die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Leistungen im Rahmen der Genehmigung des Lageberichts.

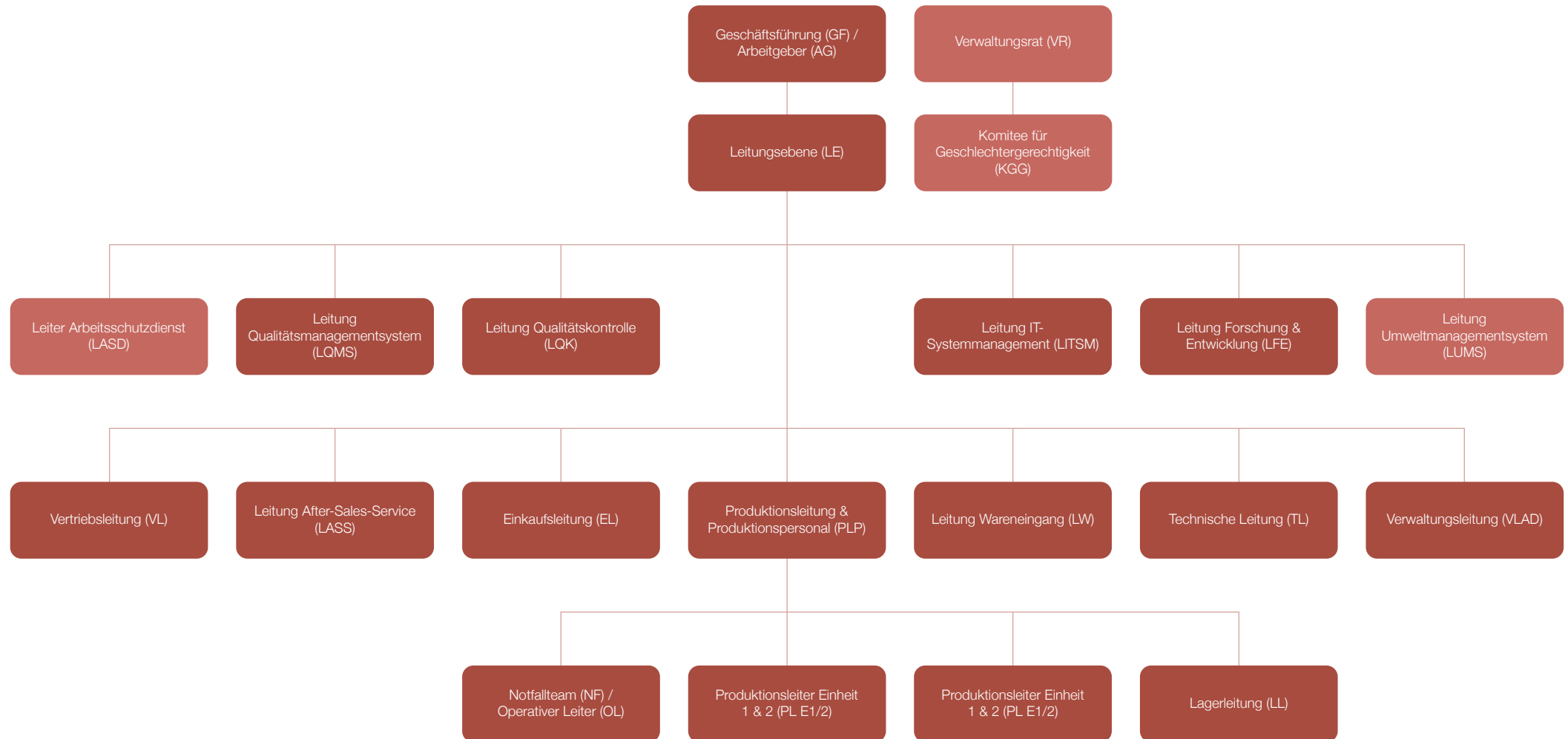
Die COO koordiniert die Erhebung der Daten und die ESG-Berichterstattung, unterstützt von der Verantwortlichen für die Managementsysteme ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001.

Zwei Mitglieder des Verwaltungsrats (darunter der Vorsitzende) sind mit der Überwachung der Nachhaltigkeitsziele und des Fortschritts der internen Projekte betraut. In diesem Rahmen nimmt der Verwaltungsrat eine Selbstbewertung der Leistungen im Hinblick auf die ESG-Ziele vor, die durch das vorliegende Instrument des Nachhaltigkeitsberichts transparent gemacht wird. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats am 30. Juni 2026 genehmigt.

Sollten Interessenkonflikte auftreten, wendet der Verwaltungsrat die Bestimmungen des unternehmensinternen Ethikkodex an. Im Jahr 2025 wurden keine wesentlichen Interessenkonflikte im Verwaltungsrat festgestellt oder gemeldet.

Die Informationen werden regelmäßig an den Vorsitzenden des Verwaltungsrats übermittelt, wobei operative Ergebnisse, Nachhaltigkeitsziele und der Fortschritt interner Projekte mitgeteilt werden.







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

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats übt keine operativen Funktionen aus, wodurch eine klare Trennung zwischen Steuerungs- und Führungsaufgaben gewährleistet wird. Das Verhältnis zwischen der höchsten Jahresvergütung und dem Unternehmensdurchschnitt beträgt 4,42 und steht im Einklang mit der Vergütungspolitik der Fairness und Verhältnismäßigkeit.

Die Governance von ELVI spiegelt ein Gleichgewicht zwischen familiärer Tradition und der Berücksichtigung moderner Grundsätze der Verantwortung und Inklusion wider. Der Verwaltungsrat behält die strategische Aufsicht, während die operative Führung von einer kompetenten und stabilen technischen Struktur wahrgenommen wird, die dieselben Kriterien der Transparenz und Verantwortung im Tagesgeschäft anwendet.

Die Governance sieht zudem die Einrichtung eines Lenkungsausschusses für Geschlechtergleichstellung vor, der mit der Geschäftsführung bei der Festlegung und Überwachung von Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Inklusion und Work-Life-Balance zusammenarbeitet.

Dieser Ausschuss ist verantwortlich für die Überwachung der im Strategieplan 2024–2026 vorgesehenen KPIs sowie für die über die dafür vorgesehenen Kanäle eingehenden Meldungen (E-Mail paritadigenere@elvi.it und Whistleblowing-Plattform).

Stakeholder-Einbindung und Wesentlichkeitsanalyse

Im Einklang mit den GRI-Standards hat ELVI einen strukturierten Stakeholder-Einbindungsprozess durchgeführt, der auf die Ermittlung der für die Organisation relevanten wesentlichen Themen abzielt.

Die Analyse folgt der Perspektive der Auswirkungswesentlichkeit — also der positiven oder negativen Effekte, die die Tätigkeiten von ELVI auf Umwelt, Menschen und Wirtschaft haben können — gemäß den Vorgaben des GRI 3. Die Festlegung der wesentlichen Themen bildet die Referenzgrundlage für die strategische Planung und die ESG-Berichterstattung. Die Integration der finanziellen Perspektive, gemäß der durch die CSRD-Richtlinie eingeführten Logik der doppelten Wesentlichkeit, ist für die nachfolgenden Berichtszyklen vorgesehen, im Einklang mit dem freiwilligen Weg zur Einführung der VSME-Standards.

Methodik

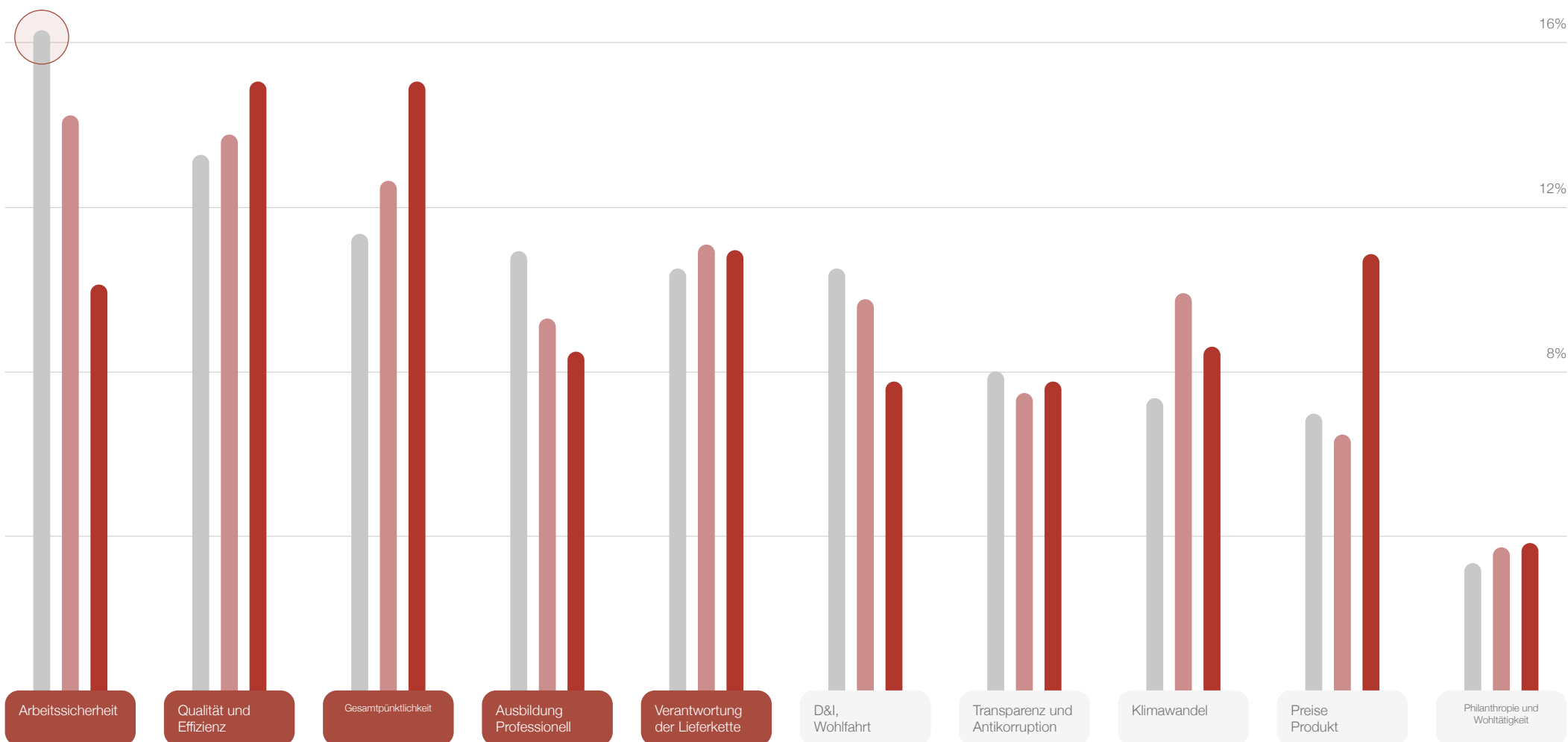
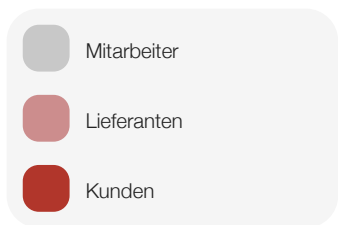
Der Einbindungsprozess wurde mittels eines **Online-Fragebogens** entwickelt, der sich an die wichtigsten Stakeholder-Kategorien richtete, mit denen ELVI einen kontinuierlichen Dialog pflegt:

- + **Mitarbeitende**, die unmittelbar in die operativen Prozesse und die Sicherheit eingebunden sind;
- + **Lieferanten**, als integraler Bestandteil der Wertschöpfungskette und der Gesamtqualität des Produkts;
- + **Kunden**, als Träger der unmittelbaren Erwartungen hinsichtlich Service, Zuverlässigkeit und Transparenz.

Der Fragebogen, verfügbar in italienischer und englischer Sprache, forderte die Teilnehmenden auf, zehn von ELVI auf Grundlage der Kontextanalyse, der gesetzlichen Anforderungen und der wichtigsten Branchentrends ausgewählte Nachhaltigkeitsaspekte nach Wichtigkeit zu ordnen. Die bewerteten Aspekte waren:

- | | |
|--|---|
| 01. Kontinuierliche Weiterbildung und Schulung des Personals; | 06. Termintreue bei Lieferungen und bei der Reaktion auf |
| 02. Maßnahmen zur Reduzierung des Klimawandels und der | Problemstellungen; |
| Umweltauswirkungen; | 07. Qualität der Materialien und Produkte sowie Effizienz der Prozesse; |
| 03. Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement; | 08. Arbeitssicherheit; |
| 04. Der Endpreis des Produkts als wesentlicher Erfolgsfaktor des | 09. Unterstützung lokaler Verbände und Einrichtungen; |
| Unternehmens; | 10. Transparenz und Korruptionsbekämpfung in der |
| 05. Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Wohlfahrt für die | Unternehmensführung |
| Mitarbeitenden; | |

Am Fragebogen nahmen insgesamt 246 Personen und Unternehmen teil, mit einer Rücklaufquote von 100 % bei den Kunden, 98 % bei den Mitarbeitenden und 55 % bei den Lieferanten. Die geringere Beteiligung der Lieferanten wird bei der Interpretation der Ergebnisse zur Lieferkette entsprechend berücksichtigt.



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

Aus- und Weiterbildung
des Personals,
anerkannt als
strategischer Hebel für
Wettbewerbsfähigkeit
und Innovation.

4

Termintreue
insgesamt, um ein
zuverlässiger und stets
kundenorientierter
Partner zu sein.

5

Verantwortungsvolles
Lieferkettenmanage-
ment und Termintreue
bei Lieferungen, die die
Bedeutung einer stabi-
len und zuverlässigen
Lieferkette
widerspiegeln.

Themen wie Klimaschutz, Geschlechtergleichstellung und Mitarbeiterwohlfahrt 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 zusammengeführt, das die strategische Relevanz der wesentlichen Themen im Hinblick auf folgende Aspekte geprüft hat:

- + **Betriebskontinuität und Risikomanagement** (z. B. Sicherheit, gesetzliche Konformität, Stabilität der Lieferkette);
- + **Prozesseffizienz und Wettbewerbsfähigkeit** (z. B. Qualität, Innovation, Aus- und Weiterbildung);
- + **Marktzugang und Reputation** (z. B. Transparenz, Geschlechtergleichstellung, Klimaschutzengagement).

Die Analyse bildet die Referenzgrundlage für die strategische Planung und die ESG-Berichterstattung. Der Prozess wird regelmäßig wiederholt, um die Entwicklung der Stakeholder-Erwartungen zu überwachen und die finanzielle Perspektive schrittweise zu integrieren, wobei die Kohärenz zwischen Unternehmensstrategie und aufkommenden Herausforderungen gewahrt bleibt.

Die von den Stakeholdern geäußerten Prioritäten haben, zusammen mit der Bewertung der Geschäftsführung, die Festlegung der Liste der wesentlichen Themen von ELVI ermöglicht: der Aspekte, auf die das Unternehmen seine Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung konzentriert. Die Tabelle ordnet jedem Thema die wichtigsten Auswirkungen, den zugehörigen GRI-/VSME-Standard sowie die aus der Stakeholder-Einbindung hervorgegangenen Erkenntnisse zu.

Wesentlichkeitsmatrix



Nr.	Wesentliches Thema	Hauptauswirkungen ELVI*	GRI/VSME-Standard **	Anmerkungen
1	Arbeitssicherheit	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; Umgang mit Maschinen und Präzisionsmechanik; Überwachung durch ISO 45001	GRI 403, VSME B9	Priorität Nr. 1 für alle Kategorien
2	Qualität der Materialien/Produkte und Prozesseffizienz	Qualität von Materialien und Produkten; Effizienz und Zuverlässigkeit der Produktionsprozesse; Kundenzufriedenheit; Überwachung durch ISO 9001	GRI 301, ISO 9001	Priorität Nr. 2; hoch für Kunden und Lieferanten
3	Kontinuierliche Weiterbildung des Personals	Schulung zu Sicherheit, Qualität, Umweltnachhaltigkeit und Inklusion	GRI 404, VSME B10	Kategorienübergreifend
4	Termintreue bei Lieferungen und im Service	Einhaltung von Lieferterminen; Problemmanagement; Kundenorientierung und Zuverlässigkeit	GRI 2-6, ISO 9001	Hoch für Kunden; relevant für Lieferanten
5	Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement	Lieferantenqualifizierung; Rohstoffe (Stahl von Marcegaglia, Aluminium von Raffmetal) mit deklarierten EPD-Werten; Scope-3-Emissionen aus dem Transport	GRI 308, GRI 414, VSME C1	Hoch für Lieferanten und Wertschöpfungskette (Teilnahmequote der Lieferanten am Fragebogen: 55 %)
6	Klimawandel und Umweltauswirkungen	Scope 1 (Diesel Fuhrpark, Erdgas), Scope 2 (Strom, Herkunftsnachweise erneuerbarer Energien seit 2025), Scope 3 (Land-/Seetransport, Verpackungen); 100 % Abfallverwertung 2024 und 2025	GRI 305, GRI 306, VSME B3, VSME B7	Mittlere Priorität; zunehmende Relevanz bei B2B-Kunden
7	Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Wohlfahrt	Überwiegend männlich geprägtes Umfeld der Metall- und Elektroindustrie; Wohlfahrt und Work-Life-Balance; Zertifizierung UNI/PdR 125:2022 (2024); Wiedereinstiegs-Policy nach Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub; aktualisierte Gefährdungsbeurteilung zu Belästigung	GRI 401, GRI 405, VSME B8	Hoch für Mitarbeitende; mittel für die übrigen Kategorien
8	Transparenz und Korruptionsbekämpfung	Ethikkodex; Whistleblowing-System mit Anonymität und Schutz von Hinweisgebern; Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	GRI 205, VSME B11	Relevant für alle Kategorien; mittlere Priorität
9	Preis und Produktwert	Wettbewerbsfähigkeit und Preisnachhaltigkeit des Endpreises als Faktor der Kundenbeziehung	GRI 3-3 (einheitsspezifisches Thema)	Geringe Priorität; stärker bei Kunden ausgeprägt
10	Unterstützung von Region und Gemeinschaften	Initiativen zur Förderung der regionalen Entwicklung	GRI 413, nicht relevant	Als positiver Wert anerkannt; nicht unter den kritischsten Themen für die operative Kontinuität

Produkte

Gleichstrom- Elektromotoren



Gleichstrom-Elektromotoren

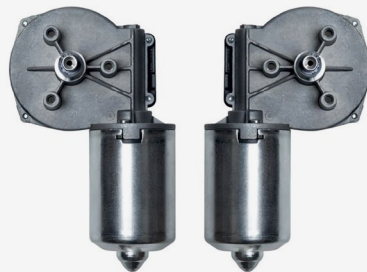


DC-Elektromotoren

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



DC-Elektrogetriebemotoren



DC-Elektrogetriebemotoren



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

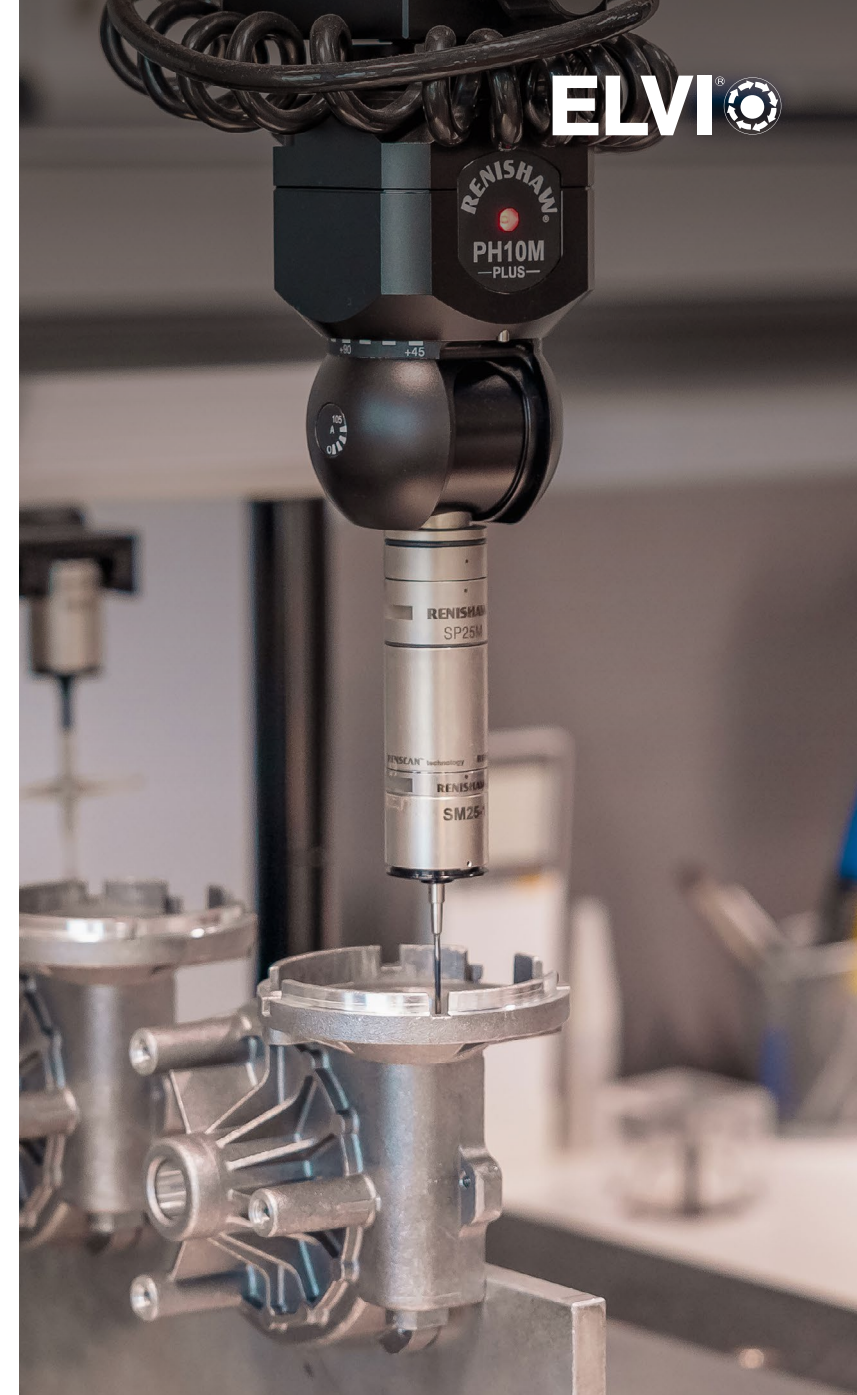
Der Entwicklungsprozess für maßgeschneiderte Motoren und Getriebemotoren bei ELVI S.r.l. umfasst strenge Phasen, um **höchste Qualität und Nachhaltigkeit zu gewährleisten**.

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.

The background of the slide features a large, dark grey circular graphic on the left side, which contains several white arrows pointing in a clockwise direction, suggesting a cycle or process. The rest of the background is a solid dark grey.

Unsere Umweltauswirkungen

+

	kg, 2024	kg, 2025
Kupfer	241.490	254.933
Stahl	1.845.430	2.004.275
Aluminium	115.500	99.814
Kunststoffe	45.210	44.601
Ferrite	450.020	190.577
Zamak	107.780	39.640
Elektrokabel	17.140	23.177
Karton	103.071	132.274
Holzpaletten	117.480	119.515



Im Jahr 2025 hat ELVI rund 2.900 Tonnen an Materialien eingesetzt, überwiegend Eisen- und Nichteisenmetalle, die für die Produktion von Elektromotoren und Getriebemotoren bestimmt sind.

Die Beschaffung erfolgt hauptsächlich von italienischen und europäischen Lieferanten, die nach Kriterien der Rückverfolgbarkeit, der Umweltkonformität sowie der Verfügbarkeit von EPD-Erklärungen oder gleichwertigen Daten zum Rezyklatanteil und zum ökologischen Fußabdruck der gelieferten Materialien ausgewählt werden.

Basierend auf den erhobenen Daten **beträgt der Gesamtanteil an recyceltem Material** in den Endprodukten von ELVI je nach Motoren- oder Getriebemotortyp **zwischen 18 % und 25 % nach Gewicht.**

Dieser Wert resultiert hauptsächlich aus der Verwendung von Walzstahl mit etwa **30 % Rezyklatanteil**, Sekundäraluminiumlegierungen mit **über 80 % rückgewonnenem Material** und Verpackungskartons, die fast ausschließlich aus recycelten Fasern bestehen. Die Holzpaletten stammen aus einer Wiederverwendungs- und Reparaturkette.

Der GRI-Indikator 301-2 zum Rezyklatanteil wird jährlich überwacht, um die Fortschritte bei der Materialkreislaufwirtschaft zu bewerten.

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.

Unser Abfallaufkommen



GRI 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5 | VSME B7

+	Erzeugte Abfälle (kg)	Gesamt	Nicht gefährlich	Gefährlich	% Nicht gef.	% Gefährlich
2025	Gesamt	96.920	83.407	13.513	86%	14%
	Best. Verwertung	96.920	83.407	13.513	86%	14%
	Beseitigung	0	0	0	0%	0%

+	Erzeugte Abfälle (kg)	Gesamt	Nicht gefährlich	Gefährlich	% Nicht gefährlich	% Gefährlich
2024	Gesamt	105.578	92.848	12.730	88%	12%
	Best. Verwertung	105.578	92.848	12.730	88%	12%
	Beseitigung	0	0	0	0%	0%

Im Jahr 2025 erzeugte ELVI insgesamt 96.920 kg Abfall, was einem Rückgang von 8,2 % gegenüber 105.578 kg im Jahr 2024 entspricht. Gefährliche Abfälle machen 14 % der Gesamtabfallmenge aus (13.513 kg), während 86 % auf nicht gefährliche Abfälle entfallen (83.407 kg). 100 % unseres Abfalls wird der Verwertung zugeführt, wovon 2 % der Energierückgewinnung dienen. Weder gefährliche noch nicht gefährliche Abfälle werden auf Deponien beseitigt oder verbrannt.

+						
Verwendete nicht erneuerbare Brennstoffe	2024	kg oder m³	MJ	2025	kg oder m³	MJ
Diesel Warentransp. extern		6.240	276.912		6.098	270.739
Benzin für den Fuhrpark		187	8.152		0	0
Erdgas am Produktionsstandort		62.192 m³	2.121.494		61.863 m³	2.110.271
Gesamt			2.406.558			2.381.010

+						
Elektrische Energie	2024	kWh	MJ	2025	kWh	MJ
Aus dem Netz bezogen		634.033	2.282.519		762.282	2.744.215
Erzeugt durch PV-Anlagen*		539.413	1.941.886		552.961	1.990.660
Gesamt verbraucht		1.173.446	4.224.405		1.315.243	4.734.875

*und anschließend verbraucht

Im Jahr 2025 ist der **Gesamtenergieverbrauch um 7,3 % gestiegen** (von 6.630.963 auf 7.115.884 MJ) — **ein moderaterer Anstieg im Vergleich zum Produktionswachstum (+9,7 % Motoren) und zum Umsatzwachstum (+9,9 %).**

	2024	2025	Veränderung
Energieverbrauch (MJ)	6.630.963	7.115.884	+ 7,3%
Normalisierungsgröße: Anz. prod. Motoren	2.377.302	2.608.134	+ 9,7%
Energieintensität (MJ/Motor)	2,8	2,7	- 2,2%
Normalisierungsgröße: Umsatz (€)	26.966.685	29.645.848	+ 9,9%
Energieintensität (MJ/Euro)	0,25	0,24	- 2,4%

Daraus ergibt sich eine relative Effizienzsteigerung: Die Energieintensität sinkt auf **2,7 MJ/Motor** (-2,2 %) und auf **0,24 MJ/€** (-2,4 %). Dies ist ein Zeichen für eine teilweise Entkopplung zwischen Volumina und Verbrauch, im Einklang mit der gestiegenen Geschäftstätigkeit.

Der Energiemix bleibt stabil: Die nicht erneuerbaren Brennstoffe sind im Wesentlichen unverändert (2.406.558 → 2.381.010 MJ, -1,1 %), während der Stromanteil aufgrund der höheren Volumina steigt (+12,1 %).

Die selbst verbrauchte photovoltaische Eigenerzeugung (552.961 kWh) deckt rund 42 % des Strombedarfs, ein Rückgang von etwa 4 Prozentpunkten gegenüber 2024 (~46 %).

Das Jahr 2025 stellt **das zweite Jahr der Berichterstattung zu den Treibhausgasemissionen** von ELVI dar, erstellt nach den Grundsätzen des **GHG Protocol** für die Bereiche (Scope) 1, 2 und 3.

Die Emissionen Scope 1 + 2 (marktbasiert) sinken von 441 auf 386 tCO₂eq (-12,3 %), wobei die Intensität noch deutlicher zurückgeht: 148,2 gCO₂eq/Motor (-20,1 %) und 13,0 gCO₂eq/€ (-20,3 %); Scope 1 bleibt stabil (161 → 159 tCO₂eq). Der Rückgang wird durch die marktbasierte Komponente von Scope 2 getragen (280 → 227 tCO₂eq, -18,8 %), die auf den Bezug von Strom mit Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Energien in den letzten Monaten des Jahres zurückzuführen ist (222 MWh): Auf physischer Ebene steigt Scope 2 standortbasiert nämlich von 149 auf 211 tCO₂eq (+41,4 %) aufgrund der höheren Netzbezüge. Die solare Eigenerzeugung hat dennoch rund 150 tCO₂eq vermieden.

Scope 3 macht über 95 % des Fußabdrucks aus (7.763 tCO₂eq, -4,1 %), dominiert von der Rohstoffproduktion (7.385 tCO₂eq, -4,2 %): Dort konzentriert sich das größte Dekarbonisierungspotenzial. Die Daten für 2024 wurden nach der neuen Methode neu berechnet, sodass der Vergleich einheitlich ist.

Die in diesem Kapitel ausgewiesenen Werte für 2024 wurden gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2024 aufgrund der im Folgenden beschriebenen methodischen Aktualisierung neu berechnet: Die Abweichung spiegelt ausschließlich die Änderung der Berechnungsmethode wider und nicht eine unterschiedliche Entwicklung der Umweltleistung. Das Jahr 2024 wird weiterhin als Basisjahr für die Emissionsreduktionsziele bestätigt.

Ab dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 hat ELVI die Berechnungsmethodik für die Treibhausgasemissionen der mobilen und stationären Quellen von Scope 1 sowie für die vorgelagerten Emissionen von Scope 3 (Kategorie 3 — Brennstoffproduktion) aktualisiert. In Übereinstimmung mit den Vorgaben des GHG Protocol Corporate Standard (Kapitel 5 — Recalculation Policy) und dem GRI-Standard 305 wurden die Daten für das Jahr 2024 rückwirkend neu berechnet, um die Vergleichbarkeit des historischen Trends zu gewährleisten.

Der bisherige, auf den zurückgelegten Kilometern basierende Ansatz (km-basierte Methode, mit Faktoren in gCO₂/km gemäß Fahrzeugschein) wurde durch die brennstoffbasierte Methode (fuel-based method) ersetzt, welche die Emissionen ausgehend vom tatsächlichen Kraftstoffverbrauch in Litern berechnet, mittels der DEFRA-2025-Dichtefaktoren in Tonnen umgerechnet und mit den ISPRA-EU-ETS-2025-Emissionsfaktoren (ausgedrückt in tCO₂eq pro Tonne Brennstoff, einschließlich CO₂, CH₄ und N₂O) multipliziert. Diese Methode ist genauer, da sie den tatsächlichen Verbrauch widerspiegelt und nicht durch Annahmen über die Fahrstrecken oder durch die bei der Typgenehmigung angegebenen Werte beeinflusst wird.

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 | VSME B3, C3

Scope 1 - Direkte Treibhausgasemissionen			
	2024 (tonCO ₂ eq)	2025 (tonCO ₂ eq)	Veränderung
Materialtransport	20	19	- 5%
Kesselabgasemissionen	126	125	- 0,5%
F-Gas-Verluste	15	15	0%
Gesamt	161	159	- 1,1%

Scope 2 - Indirekte Treibhausgasemissionen			
	2024 (tonCO ₂ eq)	2025 (tonCO ₂ eq)	Veränderung
Standortbasiert	149	211	+ 41,4%
Marktbasiert	280	227	- 18,8%

	2024	2025	Veränderung
Treibhausgasemissionen Scope 1-2, Marktbasiert (tonCO ₂ eq)	441	386	- 12,3%
Bezugsgröße: Anz. hergestellte Motoren	2.377.302	2.608.134	+ 9,7%
Treibhausgas-Emissionsintensität SCOPE 1-2 (gCO ₂ eq/Motor)	185,5	148,2	- 20,1%
Bezugsgröße: Umsatz (€)	26.966.685	29.645.848	+ 9,9%
Treibhausgas-Emissionsintensität Scope 1-2 (gCO ₂ eq/Euro)	16,3	13,0	- 20,3%

Die verwendeten Emissionsfaktoren sind im Detailanhang aufgeführt.

Scope 3 - Indirekte Treibhausgasemissionen			
	2024 (tonCO ₂ eq)	2025 (tonCO ₂ eq)	Veränderung
Wohn-Arbeitsweg der Mitarbeiter	90	100	+ 11,2%
Emissionen beim Trans. von Rohst./Hilfsst	249	225	- 9,7%
Produktion von Rohstoffen/Hilfsstoffen	7.705	7.385	- 4,2%
Produktion verwendeter Brennstoffe	54	53	- 1,2%

Die verwendeten Emissionsfaktoren sind im Detailanhang aufgeführt.

Ziele

ELVI hat folgende Handlungsprioritäten zur Reduzierung der Emissionen festgelegt:

- 01. Umstellung auf den Bezug von Strom mit **Herkunftsnachweisen aus erneuerbaren Energien** bis 2026.
- 02. **Optimierung der Logistik** und Ausweitung des Monitorings der Transportemissionen entlang der Lieferkette.
- 03. Beibehaltung effizienter Energiesysteme, darunter die Klimatisierung mittels Brunnenwasser als energiesparende Lösung.

Das Ziel ist es, die Gesamtemissionsintensität schrittweise zu reduzieren und die Verwaltung der Emissionsdaten in das Umweltberichtssystem sowie in das Management-Review zu integrieren

Wasser wird nicht in den Produktionsprozessen eingesetzt, sondern ausschließlich für zivile und sanitäre Zwecke sowie für die sommerliche Klimatisierung des Produktionsstandorts genutzt.

Dieses wird als eine mit der lokalen Gemeinschaft geteilte Ressource betrachtet und mit besonderer Sorgfalt verwaltet, um Verschwendung zu vermeiden und die gesetzliche Konformität zu gewährleisten.

Die Wasserversorgung erfolgt teilweise über das öffentliche **Trinkwassernetz (2.691 m³)** und überwiegend aus internen Brunnen mit **Grundwasserentnahme (62.194 m³)**, die ordnungsgemäß gemäß der geltenden Gesetzgebung (D.Lgs. 152/2006, Teil III) genehmigt sind. Der Anstieg des Verbrauchs steht beim Trinkwassernetz im Zusammenhang mit der höheren Personalpräsenz sowie einem Wasserverlust, während er bei der Grundwasserentnahme auf den erhöhten Klimatisierungsbedarf im Jahr 2025 zurückzuführen ist. Es finden keine Entnahmen in wasserstressgefährdeten Gebieten statt, und es sind keine erheblichen Auswirkungen auf die Verfügbarkeit der Ressource im Gebiet zu verzeichnen. Da Wasser nicht in den Produktionsprozess einfließt, beschränken sich die direkten Auswirkungen auf die zivile Nutzung und die Kühlung der Klimaanlage. Das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 sieht dennoch eine regelmäßige Überwachung des Verbrauchs, die Überprüfung der Entnahmegenehmigungen sowie die Kontrolle der Wasserqualität gemäß den gesetzlichen Grenzwerten vor. Darüber hinaus wird die planmäßige Instandhaltung der internen Netze und der Klimatisierungssysteme gewährleistet, um Verluste und Verschwendung zu vermeiden.

Die Gesamtentnahme im Jahr 2025 belief sich auf **64.885 m³**, davon 96 % aus Grundwasser und 4 % aus dem öffentlichen Trinkwassernetz, was einer **Intensität von 0,025 m³ pro produziertem Motor bzw. 2,2 m³ pro 1.000 € Umsatz entspricht**. Die Abwässer stammen ausschließlich aus sanitären Einrichtungen und Klimaanlage; es gibt keine industriellen Prozessabwässer. Sämtliche Abwässer werden in das kommunale Abwassernetz oder in ein oberirdisches Gewässer eingeleitet, im Einklang mit der Einleitungsgenehmigung.

	2024	2025	Veränderung
Wasserverbrauch gesamt (m³)	55.176	64.885	+ 17,5%
Bezugsgröße: Anz. hergestellte Motoren	2.377.302	2.608.134	+ 9,7%
Wasserverbrauchsintensität (m³/1000 Stück)	23,2	24,9	+ 7,1%
Bezugsgröße: Umsatz (€)	26.966.685	29.645.848	+ 9,9%
Wasserverbrauchsintensität (m³/k€)	2,0	2,2	+ 6,9%

+

Wasserverbrauch	2024 (m³)	2025 (m³)	Veränderung
Aus dem Trinkwassernetz	1.768	2.691	+ 52,2%
Aus Brunnen mit Grundwasserentnahme	53.408	62.194	+ 16,5%
Gesamt	55.176	64.885	+ 17,5%

Ökonomische Aspekte und Transparenz

Im Jahr 2025 erzielte ELVI einen Umsatz von **29,6 Mio. €**, bei einem Nettogewinn von **0,5 %**. Die wirtschaftliche Stabilität von ELVI ermöglicht es, dauerhafte Beziehungen zu Kunden und Lieferanten aufrechtzuerhalten und das Beschäftigungswachstum in der Region Brescia zu unterstützen, im Rahmen einer umsichtigen Finanzpolitik und der Reinvestition der Margen. Der verteilte wirtschaftliche Wert macht 96 % des generierten wirtschaftlichen Werts aus, im Einklang mit dem produzierenden Charakter des Unternehmens und der Reinvestitionsstrategie der Margen.

* (GRI 201-3) Die Beträge für die Abfertigungen (TFR) der Mitarbeitenden sind nicht vollständig im Unternehmen zurückgestellt. Der zum 31.12.2025 im Unternehmen zurückgestellte Anteil beläuft sich auf 320.793 €.

+	2024	2025
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert (Umsatzerlöse)	26.966.685€	29.645.848€
Verteilter wirtschaftlicher Wert	26.831.391€	28.643.460€
Betriebskosten	21.609.561€	22.849.266€
Personalkosten	4.947.410€	5.647.940€
Zahlungen an Kapitalgeber	228.467€	114.849€
Steuern	45.953€	31.405€
Einbehaltener Wert	365.053€	154.857€
EU-Fördermittel für Forschung und Entwicklung	0€	0€
Fördermittel für Forschung und Entwicklung von italienischen Ministerien und Regionen	0€	0€
Steuererleichterungen / Steuergutschriften	183.970€	374.199€

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

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

ELVI trägt durch stabile Beschäftigung, lokale Einkäufe und die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Fachkräften aus der Region zum wirtschaftlichen Wohlergehen des Gebiets bei. Die Umschlagsdauer der Verbindlichkeiten gegenüber Lieferanten beträgt 62 Tage, dank des Ziels, angemessene Liquiditätsniveaus entlang der gesamten Lieferkette aufrechtzuerhalten.

Das Unternehmen unterliegt den direkten Steuern IRES und IRAP. Jedes Jahr werden im Rahmen der Prüfungen zur Erstellung des Jahresabschlusses die nicht abzugsfähigen Kosten analysiert, die zusammen mit dem Gewinn die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage bilden. Für Kosten oder Erträge künftiger Perioden werden aktive und passive latente Steuern erfasst.

Es ist ein Einzelabschlussprüfer (revisore unico dei conti) bestellt, mit dem regelmäßig geplante Treffen stattfinden.

Im Falle einer steuerlichen Streitigkeit sieht das operative Verfahren zunächst die Überprüfung der Begründetheit und Korrektheit der von der italienischen Finanzverwaltung (Agenzia delle Entrate) geltend gemachten Forderung vor, mittels einer eingehenden Analyse des Jahresabschlusses und der zugehörigen Buchführungsunterlagen, mit besonderem Augenmerk auf die Aspekte der wirtschaftlichen Zurechnung und der Abzugsfähigkeit der betroffenen Ertragskomponenten. Nach Abschluss dieser Prüfung wird die Zweckmäßigkeit einer direkten Kontaktaufnahme mit der Agenzia delle Entrate bewertet, durch die Beantragung eines Termins oder eines vorbereitenden Gesprächs mit dem Ziel einer möglichen einvernehmlichen Beilegung der Angelegenheit. Sollte sich dieser Weg als nicht gangbar erweisen oder zu keinem positiven Ergebnis führen, wird ein förmlicher Antrag eingereicht und, falls erforderlich, die weiteren Phasen des Rechtsstreits durch Einlegung eines Rechtsmittels vor den zuständigen Gerichten eingeleitet, in den verschiedenen von der italienischen Steuerordnung vorgesehenen Instanzen.

0 Gesamtzahl der wesentlichen Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Berichtszeitraum

0 Anzahl der Fälle mit Geldstrafen

0 Anzahl der Fälle mit nicht monetären Sanktionen

The background of the slide features a large, dark gray circular graphic on the left side, which contains several curved arrows pointing in a clockwise direction. The rest of the background is a solid dark gray.

Innovation, Digitalisierung und Qualität

Innovation wird als strategischer Wettbewerbsfaktor betrachtet.

Im Jahr 2025 wurden folgende Projekte abgeschlossen:

01. Implementierung eines **integrierten ERP-Systems** für die Verwaltung technischer, wirtschaftlicher und ESG-Daten.
02. Digitalisierung des Abfallmanagementsystems, **im Einklang mit dem RENTRI-Portal.**



Mitarbeitende und Vergütung

Gleichstellung als alltäglicher Wert, nicht als Formalität

Seit 2024 ist ELVI nach **UNI/PdR 125:2022 zertifiziert**, dem nationalen Standard, der Organisationen auszeichnet, die sich systematisch, messbar und kontinuierlich für die Geschlechtergleichstellung engagieren. Ein bedeutendes Ergebnis, vor allem aber im Einklang mit dem, was das Unternehmen bereits als festen Bestandteil seiner eigenen Identität lebte.

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 Elektroindustrie. Im Jahr 2025 **ist die Belegschaft um 9,5 %** gewachsen, um einem plötzlichen Anstieg der Produktnachfrage angemessen begegnen zu können.



+	Frauen 2024	Männer 2024	Frauen 2025	Männer 2025	Gesamt 2025	% Frauen	% Insgesamt
Gesamtanz. Mitarbeitende	68	37	75	40	115	65%	/
Teilzeit	7	0	7	0	7	100%	6%
Vollzeit	61	37	68	40	108	63%	94%
Befristet	0	2	1	1	2	50%	2%
Unbefristet	68	35	74	39	113	65%	98%

Nicht angestellte Arbeitskräfte: 10, eingestuft als gewerbliche Arbeitnehmer/innen. Sämtliche Arbeitskräfte sind in Italien tätig. Die Werte beziehen sich auf die Anzahl der zum 31.12.2025 aktiven Arbeitskräfte. Im Jahr 2025 gibt es keine Mitarbeitenden mit Verträgen ohne garantierte Arbeitsstunden.

Vielfalt im Mitarbeiterstab



GRI 405-1 | VSME B8, C5

+

		Frauen 2024	Männer 2024	Frauen 2025	Männer 2025	Gesamt 2025	% Frauen	% am Gesamt
Alter	Mitarbeiter unter 30	2	12	7	13	20	35%	17%
	Mitarbeiter Alter 30-50	53	16	47	17	64	73%	56%
	Mitarbeiter über 50	13	9	21	10	31	68%	27%
Behind.	Mitarb. mit Behinderung	2	1	2	1	3	67%	3%
Kategorie	Angestellte Mitarbeiter	5	19	6	20	26	23%	22,6%
	Gewerbliche Mitar.	62	18	68	20	88	77,3%	76,5%
	Führungskr. Mitarbeitende	1	0	1	0	1	100%	0,9%

Im Laufe des Jahres 2025 verzeichnete ELVI eine geringe Fluktuation, im Einklang mit einem Unternehmensverständnis, das auf Beschäftigungskontinuität und der Wertschätzung langfristiger Beziehungen beruht. Die Stabilität der Belegschaft wird als wesentliches Element für die Arbeitsqualität, die Weitergabe von Kompetenzen und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden angesehen.

Die Veränderungen der Belegschaft sind hauptsächlich auf Verrentungen und gezielte Neueinstellungen zurückzuführen, die auf die Stärkung spezifischer technischer und organisatorischer Kompetenzen abzielen.

Im Einzelnen wurden im Berichtszeitraum:

- + 11 neue Mitarbeitende eingestellt, davon 8 Frauen und 3 Männer. Anteil an der Gesamtbelegschaft: neue Mitarbeitende = 9,6 %, neue Mitarbeiterinnen = 10,6 %, neue Mitarbeiter = 7,5 %
- + Mitarbeiterin in der Altersgruppe 30–50 Jahre hat das Unternehmen verlassen.

Es sind keine relevanten Fälle unfreiwilliger Fluktuation zu verzeichnen. ELVI führt die Stabilität der Belegschaft auf eine Politik zurück, die auf organisatorische Flexibilität, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein über die Zeit aufgebautes Vertrauensklima ausgerichtet ist.

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

Der Verwaltungsrat setzt sich konkret aus einem Mann und einer Frau im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sowie aus einer Frau und einem Mann in der Altersgruppe über 50 Jahre zusammen.

Die Führung des Unternehmens liegt in den Händen der Familie Bertola: Den Vorsitz des Verwaltungsrats hat Ingegnere Bertola inne, unterstützt in der operativen Führung von Luisa Bertola, leitende Angestellte bei ELVI, die die Unternehmensdynamiken mit einem auf Zusammenarbeit, gemeinsamer Nutzung von Kompetenzen und Innovation basierenden Ansatz koordiniert.

Im Hinblick auf eine kontinuierliche Entwicklung beabsichtigt ELVI, ein Governance-Modell zu festigen, das zunehmend auf die Wertschätzung von Vielfalt ausgerichtet ist, und erkennt in der Vielfalt an Erfahrungen und Sensibilitäten einen grundlegenden Hebel, um die Herausforderungen von Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Wachstum zu bewältigen.

+

	Frauen 2024	Männer 2024	Frauen 2025	Männer 2025	Gesamt 2025
Gesellsch.-Vers.	2	2	2	2	4
Verwaltungsrat	2	2	2	2	4
Präs. d. Verwalt.	0	1	0	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 2025 lag das Verhältnis zwischen der höchsten und der durchschnittlichen Vergütung bei 4,42, was auf ein begrenztes Ausmaß an Vergütungsunterschieden innerhalb der Organisation hinweist. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die höchste Vergütung unverändert, was die unternehmerische Ausrichtung auf ein ausgewogenes Verhältnis bei der Verteilung der wirtschaftlichen Ressourcen bestätigt.

Mit Blick auf eine kontinuierliche Weiterentwicklung beabsichtigt ELVI, ein Vergütungssystem beizubehalten, das auf den Grundsätzen der Fairness, Nachhaltigkeit und Wertschätzung der Professionalität beruht, und erkennt im wirtschaftlichen Wohlergehen der Menschen ein zentrales Element für das Wachstum der Organisation.

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

Verhältnis zwischen höchster und durchschnittlicher Vergütung:

2024 → 4,64 | **2025 → 4,42**

Verhältnis zwischen der prozentualen Steigerung der durchschnittlichen Vergütung und der prozentualen Steigerung der höchsten Vergütung (2025 gegenüber 2024):

Die höchste Vergütung blieb unverändert (0 %), während die durchschnittliche Vergütung der übrigen Mitarbeitenden um 1,86 % gestiegen ist.

Anteil der von Kollektivverträgen erfassten Mitarbeitenden: **100%**

ELVI überwacht die Vergütung in Bezug auf Geschlechtervielfalt und die Berufsgruppe und betrachtet die Lohngerechtigkeit als zentrales Element ihrer Unternehmenskultur.
Im Jahr 2025 liegen die Vergütungsverhältnisse Frau/Mann bei **0,92 bei den gewerblichen Mitarbeitenden, bei 0,83 bei den Angestellten und bei 1,00 in der Kategorie Führungskräfte**, wo die einzige Position von einer Frau besetzt ist.

Im Vergleich zu 2024 hat sich das Verhältnis bei den gewerblichen Mitarbeitenden verbessert (von 0,83 auf 0,92) und bei den Angestellten verringert (von 0,91 auf 0,83). Es handelt sich um Durchschnittswerte, die nicht nach Betriebszugehörigkeit, Tätigkeit und Arbeitszeit normalisiert sind, welche ELVI im Rahmen des zertifizierten Systems zur Verwaltung der Geschlechtergleichstellung im Zeitverlauf überwacht.

+		Lohnverhältnis	2024	2025
Gesch.	Weiblich im Vergleich zu männlich Kat. Arbeiter		0,83	0,92
	W. im V. zu männlich Kat. Angestellte		0,91	0,83
	W. im V. zu männlich Kat. Führungskräfte		1,00	1,00

+		Lohnverhältnis	Zusatz 2024	Frauen 2024	Männer 2024	Zusatz 2025	Frauen 2025	Männer 2025
Einstuf.	MA vs. Vertragsbasis – Arbeiter		1,37	1,31	1,58	1,44	1,42	1,54
	MA vs. Vertragsbasis – Angestellte		2,15	2,0	2,2	2,20	1,89	2,29

Im Laufe des Jahres 2025 konzentrierte sich die Unternehmensschulung bei ELVI auf folgende Bereiche: persönliches Bewusstsein, Kontrollen bei der Bearbeitung bestimmter Komponenten, korrekte Bewertung von Motoren bei Abnahmetests, Kenntnis einer neuen Kontrollspezifikation, Reklamationsmanagement, Verbesserung der Kompetenzen für die ausgeübte Tätigkeit sowie Arbeitssicherheit.

Insbesondere stellte die Sicherheit ein zentrales Thema dar, das als grundlegend erachtet wird, um das Wohlergehen der Menschen sowie ein gesundes und geschütztes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. In die Aus- und Weiterbildung zu Gesundheit und Sicherheit zu investieren bedeutet nicht nur, regulatorische Verpflichtungen einzuhalten, sondern auch eine Kultur der Prävention zu fördern, in der jeder Mitarbeitende zum Akteur für den eigenen Schutz und den der Kollegen wird.

Ein sicheres Umfeld ermöglicht es, die Tätigkeiten mit Gelassenheit auszuüben, wodurch Risiken reduziert und Stabilität sowie Vertrauen innerhalb der Organisation gefördert werden. Im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung hat sich ELVI – über die bereits durchgeführten Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung des Personals hinaus – zum Ziel gesetzt, das Wissen über die Bedürfnisse und Erwartungen seiner Mitarbeitenden zu vertiefen, insbesondere angesichts des überwiegend weiblichen Anteils im Unternehmen. Zu diesem Zweck ist die Durchführung eines Fragebogens zum Betriebsklima geplant, der wertvolles Feedback einholen, aktives Zuhören fördern und zukünftige Maßnahmen steuern soll, um das Arbeitsumfeld noch inklusiver und partizipativer zu gestalten. Mit dieser Kombination aus Schulung, Zuhören und Fokus auf Sicherheit strebt ELVI an, auch positive Auswirkungen auf die sozialen Aspekte der GRI-Standards zu erzielen, indem die Arbeitsbedingungen verbessert und eine Unternehmenskultur unterstützt wird, die auf Würde, Schutz und das Wohlbefinden der Menschen achtet.

+						
Durchschnittliche Schulungsstunden	Frauen 2024	Männer 2024	Gesamt 2024	Frauen 2025	Männer 2025	Gesamt 2025
Pro Mitarbeiter	5,5	7	6,5	0,4	1,45	0,8
Pro weibliche/m Angestellte/n	4	8	7	4	2,3	2,7
Je weibl./männl. Arbeiter/in	6	6,6	6	0,1	0,7	0,2
Pro Führungskraft	0	0	0	0	0	0

Welfare und Zusatzleistungen

Beiträge und Abfertigung (TFR)

GRI 201-3 | VSME B10 (teilweise)

Die von den Arbeitnehmenden zu tragenden INPS-Beiträge belaufen sich auf 9,49 % der Vergütung. Das Unternehmen zahlt 31,58 % der Vergütung für unbefristet beschäftigte gewerbliche Mitarbeitende und 32,98 % für befristet beschäftigte. Der vom Unternehmen zu tragende Beitragssatz für unbefristet beschäftigte Angestellte beträgt 29,36 %. 33,91 % der Mitarbeitenden legen ihre Abfertigung (TFR) im Fonds FONDAPI zurück, in den ein Beitrag zur betrieblichen Zusatzvorsorge in Höhe von 2 % zulasten des Unternehmens sowie ein Anteil des Arbeitnehmers von mindestens 1,2 % eingezahlt wird; 5,22 % haben sich für einen privaten Fonds ohne Beitrag zulasten des Unternehmens entschieden, und die übrigen Mitarbeitenden haben ihre Abfertigung (TFR) bei der INPS belassen.

Das Unternehmen hat im Laufe des Jahres 2025 keine Abfertigungsvorauszahlungen (TFR) geleistet.





Versicherung und Gesundheitsversorgung

Die Versicherung gegen Erwerbsunfähigkeit und Invalidität gilt für alle Mitarbeitenden. Das Unternehmen hat eine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen, um Arbeitsunfälle im Falle einer bestehenden Haftung abzudecken.

Die Gesundheitsversorgung im Jahr 2025 ist gemäß den nationalen tarifvertraglichen Bestimmungen über den Fonds EBM Salute/UNISalute vorgesehen, mit Beitragszahlung zulasten des Unternehmens für alle Mitarbeitenden der Kategorien Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende. Elternzeit sowie Rentenbeiträge stehen allen Mitarbeitenden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu.



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. Im Jahr 2025 wurde die Elternzeit von männlichen Mitarbeitenden für insgesamt 61 Tage in Anspruch genommen.

Anzahl der Mitarbeiter, die Anspruch auf Elternzeit hatten: **2 Männer, 0 Frauen**

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben: **2 Männer, 0 Frauen**

Anzahl der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind: **2 Männer, 0 Frauen**

Anzahl der Mitarbeiter, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und 12 Monate später immer noch im Unternehmen beschäftigt waren: **2 Männer, 0 Frauen**

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

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

Es ist ein **betriebliches Wohlfahrtsprogramm aktiv, das den Mitarbeitenden über eine eigene Plattform (Staff Welfare)** den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen von sozialem Nutzen bietet. Ziel ist die Steigerung des persönlichen und damit auch des organisatorischen Wohlbefindens, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie von Familie und Beruf und die optimale persönliche Entwicklung.

Der tatsächlich ausgezahlte Wohlfahrtsbetrag beläuft sich gemäß den CCNL-Vereinbarungen auf 200 Euro jährlich, zu dem teilweise oder vollständig die an das Betriebsergebnis gekoppelte Prämie hinzukommen kann, die jeweils bis zum 31. Januar eines jeden Jahres berechnet wird. Die Ergebnisprämie ist an die jährlichen Anwesenheitstage des Personals gekoppelt, gemäß einer mit den Gewerkschaftsvertretungen abgestimmten Tabelle.

Im Jahr 2025 belief sich der ausgezahlte Wohlfahrtsbetrag auf 69.729,70 Euro, wovon allein die Betriebsprämie 54.467,72 Euro ausmachte. Der Anteil der Frauen, die eine Prämie oberhalb des Mindestbetrags erhalten haben, liegt bei 88 %, während er bei den Männern 90 % beträgt.

Das Unternehmen erklärt sich bereit, Mitarbeitenden bei Bedarf kleine Darlehen zu gewähren, wobei etwaige Raten und Rückzahlungsfristen ohne Zinsberechnung vereinbart werden.

Gesundheit und Sicherheit

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 die Prozesse halbjährlich oder bei Änderungen bzw. Einführung neuer Aktivitäten überprüft.

Die arbeitsmedizinischen Tätigkeiten werden von einem Betriebsarzt betreut, der regelmäßig turnusmäßige Untersuchungen entweder an unserem Standort oder in externen Praxen durchführt, in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften. Der Anteil der Mitarbeitenden, die ohne Auflagen/Einschränkungen für tauglich befunden wurden, liegt bei 79 %, während 6 % des Personals Einschränkungen unterliegen und 15 % vorübergehenden oder dauerhaften Auflagen unterliegen. Wir fördern aktiv die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung unseres Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystems. Zu diesem Zweck organisieren wir regelmäßige Treffen unter Einbeziehung der Sicherheitsbeauftragten der Arbeitnehmer und des Betriebsarztes, die eine Gelegenheit zur Erörterung der wesentlichen Aspekte der Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit bieten. Dieser Prozess ermöglicht es, die Meinungen und Meldungen der Mitarbeitenden zu erfassen und einzubeziehen; diese können direkte Gespräche mit dem Sicherheitsverantwortlichen und der Geschäftsführung führen, um Vorschläge oder Meldungen vorzubringen.

+

	Anzahl 2024	Prozentsatz 2024	Anzahl 2025	Prozentsatz 2025
Abgedeckt durch das Arbeitsschutzmanagementsystem	105	100%	115	100%
Davon internen Audits unterzogen	105	100%	115	100%
Davon Audits/Zertif. unterzogen durch einen ext. Dritten	105	100%	115	100%

+	MA 2024 181.761 Arbeitsstd.	Nicht-MA 2024 13.967 Arbeitsstd.	MA 2025 182.624 Arbeitsstd.	Nicht-MA 2025 15.837 Arbeitsstd.
Todesfälle infolge von Berufskrankheiten	0	0	0	0
Registrierbare Fälle von Berufskrankheiten	0	0	0	0

+	Unfälle und Todesfälle 2025	Anzahl	Quote
Mitarbeiter 182.624 geleistete Arbeitsstunden	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen	0	0%
	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen mit schweren Folgen	0	0%
	Registrierungspflichtige Arbeitsunfälle	1	1,10 je 200.000 Stunden

+	Unfälle und Todesfälle 2025	Anzahl	Quote
Nicht-AN 15.837 geleistete Arbeitsstunden	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen	0	0%
	Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen mit schweren Folgen	0	0%
	Registrierungspflichtige Arbeitsunfälle	0	0

The background of the slide features a large, dark gray circular graphic on the left side, which contains several curved arrows pointing in a clockwise direction, suggesting a cycle or process. The rest of the background is a solid dark gray.

Lieferanten und Wertschöpfungskette

Lieferanten und Wertschöpfungskette

GRI 204, 308, 414 | VSME C1, C6

ELVI betrachtet die Lieferkette und die Beziehung zur lokalen Gemeinschaft als **wesentliche** Elemente seiner 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 eine bloße Ansammlung von Lieferanten dar: Sie ist ein Beziehungsökosystem, das zur wirtschaftlichen und sozialen Wirkung des Unternehmens beiträgt. Die Organisation baut Beziehungen auf, die auf Transparenz, gegenseitigem Respekt und der gemeinsamen Achtung der Grundsätze des Ethikkodex beruhen, welche das Engagement für Nachhaltigkeit, Verantwortung und Korrektheit entlang der gesamten Lieferkette widerspiegeln. Im Jahr 2025 arbeitete ELVI mit rund 123 aktiven Lieferanten zusammen, überwiegend italienischen, wobei auch internationale Partner für hochspezialisierte technische Komponenten ausgewählt wurden.

ELVI bezieht Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit in die Auswahl und Bewertung der Lieferanten mit ein. Das Verfahren zur Lieferantenbewertung umfasst die Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften im Bereich Arbeitsschutz (D.Lgs. 81/2008) sowie das Vorliegen einer ISO-45001-Zertifizierung als Präferenzkriterium.

Stahl, Kupfer, Aluminium, elektronische Bauteile und Verpackungen stellen die wichtigsten beschafften Materialien dar, die alle nach klaren Kriterien hinsichtlich Qualität, Sicherheit, Beständigkeit und sozialer Verantwortung verwaltet werden. Vor diesem Hintergrund hat das Unternehmen begonnen, strukturierte Due-Diligence-Ansätze entlang der Wertschöpfungskette umzusetzen, mit dem Ziel, die Lieferanten für das Thema der verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung zu sensibilisieren und Praktiken wie Korruption, Kinderarbeit und wirtschaftliche Ungleichheiten zu verhindern – Phänomene, die in von politischer oder regulatorischer Instabilität geprägten Kontexten auftreten können. Durch diesen Weg strebt ELVI danach, eine transparente und nachhaltige Lieferkette zu konsolidieren, in der die Schaffung wirtschaftlichen Werts mit der Achtung der Rechte der beteiligten Menschen und Gemeinschaften einhergeht.



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 2025 verwaltete ELVI ein Netzwerk von rund 123 aktiven Lieferanten, von denen 80 % italienisch sind und die verbleibenden 20 % internationale, für spezialisierte technische Komponenten ausgewählte Lieferanten umfassen. Die wichtigsten beschafften Materialien sind Stahl, Kupfer, Aluminium, elektronische Bauteile 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 2025 wurden keine wesentlichen Nichtkonformitäten oder Lieferunterbrechungen aus ethischen oder ökologischen Gründen verzeichnet. 85 % sind nach ISO 9001:2015 zertifiziert, 28 % nach ISO 14001:2015 und 5 % nach ISO 45001:2018.

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 der von ihr verbrauchten Energie durch Photovoltaikanlagen und pflegt eine Arbeitskultur, die auf dem Respekt vor den Menschen beruht, mit Arbeitszeiten, die auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ausgerichtet sind, sowie mit einer beständigen Aufmerksamkeit für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Die Erstellung des zweiten Nachhaltigkeitsberichts stellt einen Moment des Bewusstseins und der Offenheit dar: Sie macht ein bereits konkretes Engagement sichtbar und messbar, indem sie die alltäglichen Maßnahmen mit überprüfbaren Indikatoren und den GRI-Standards verknüpft. Dieses Dokument ist kein Endpunkt, sondern der Beginn eines Weges verantwortungsvollen Wachstums, durch den ELVI beabsichtigt, seinen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung im Laufe der Zeit zu stärken – einer Entwicklung, die in der Lage ist, Wert für die Menschen, das Gebiet und die künftigen Generationen zu schaffen.

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

Methodischer Hinweis

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5 | VSME B1



Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie in Übereinstimmung mit dem Basismodul des VSME-Standards (Empfehlung (EU) 2025/1710 der Europäischen Kommission) erstellt. Ziel ist es, Transparenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten und es Investoren, Kunden, lokalen Gemeinschaften und anderen Stakeholdern zu ermöglichen, die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf relevante Themen wie Umweltschutz, Menschenrechte, Governance und das Wohlergehen der Mitarbeitenden zu bewerten.

Die Erstellung des Berichts erfolgte auf Einzelbasis, was eine detaillierte Betrachtung der vom Unternehmen erzielten Nachhaltigkeitsleistungen ermöglicht.

Zur Messung der Leistungen wurden die von den GRI- und VSME-Standards geforderten Indikatoren herangezogen, die eine konsolidierte Vergleichs- und Referenzgrundlage bieten, anhand derer die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und Richtlinien bewertet werden kann. Die verwendeten Maßeinheiten und Berechnungsmethoden stehen im Einklang mit den in den Standards festgelegten Vorgaben, wodurch die Integrität und Belastbarkeit der dargestellten Ergebnisse gewährleistet wird.

Die ausgewiesenen Emissionen und Ressourcenverbräuche umfassen ausschließlich die direkten Tätigkeiten und schließen externe Standorte oder Drittlieferanten nicht mit ein, mit Ausnahme der geschätzten Scope-3-Emissionen für Transporte und Rohstoffe.

Der Berichtsumfang umfasst die Tätigkeiten des Firmensitzes und der Betriebsstätten in Via I Maggio 14, 25010 Isorella (BS), Italien (GPS: Breitengrad 45,289131°, Längengrad 10,320494°), die 100 % des wirtschaftlichen und ökologischen Geltungsbereichs von ELVI darstellen.

ELVI verfügt über keine Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen oder Joint Ventures.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht deckt sich vollständig mit dem Umfang des zivilrechtlichen Einzeljahresabschlusses der alleinigen juristischen Einheit ELVI S.r.l. (ATECO-Code 27.11.00). Es bestehen keine Unterschiede im Berichtsumfang gegenüber der Finanzberichterstattung.

Der Jahresabschluss von ELVI S.r.l. bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025, im Einklang mit dem Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich erstellt.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung (Assurance) unterzogen. ELVI wird die Einführung externer Prüfverfahren im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen und der Weiterentwicklung des Berichterstattungsprozesses prüfen.

Für weitere Informationen oder vertiefende Anfragen steht das zuständige Team unter regulations@elvi.it, um an den entsprechenden Ansprechpartner weitergeleitet zu werden.



■ Neuberechnung der Methodik zur Berechnung der THG-Emissionen

Ab dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 hat ELVI die Berechnungsmethodik für die Treibhausgasemissionen der mobilen und stationären Quellen von Scope 1 sowie für die vorgelagerten Emissionen von Scope 3 aktualisiert. In Übereinstimmung mit den Vorgaben des GHG Protocol Corporate Standard (Kapitel 5 — Recalculation Policy) und dem GRI-Standard 305 wurden die Daten für das Jahr 2024 rückwirkend neu berechnet, um die Vergleichbarkeit des historischen Trends zu gewährleisten. Der bisherige, auf den zurückgelegten Kilometern basierende Ansatz (km-basierte Methode, mit Faktoren in gCO₂/km gemäß Fahrzeugschein) wurde durch die brennstoffbasierte Methode (fuel-based method) ersetzt, welche die Emissionen ausgehend vom tatsächlichen Kraftstoffverbrauch in Litern berechnet, mittels der DEFRA-2025-Dichtefaktoren in Tonnen umgerechnet und mit den ISPRA-EU-ETS-2025-Emissionsfaktoren (ausgedrückt in tCO₂eq

pro Tonne Brennstoff, einschließlich CO₂, CH₄ und N₂O) multipliziert. Diese Methode ist genauer, da sie den tatsächlichen Verbrauch widerspiegelt und nicht durch Annahmen über die Fahrstrecken oder durch die bei der Typgenehmigung angegebenen Werte beeinflusst wird. Analog dazu wurde der Emissionsfaktor für das zu Heizzwecken eingesetzte Erdgas auf den ISPRA-EU-ETS-2025-Koeffizienten (2,026 kgCO₂eq/Smc) aktualisiert, der das gesamte Profil der klimawirksamen Gase (CO₂, CH₄, N₂O) berücksichtigt, anstelle des zuvor verwendeten reinen CO₂-Verbrennungsfaktors. Diese Aktualisierung verbessert die Genauigkeit der Berechnung und ermöglicht eine direkte Angleichung an die im Rahmen der CSRD durch ESRS E1 vorgesehenen Berichterstattungsanforderungen.

■ Erklärung zur Neuberechnung gegenüber dem Vorjahr

Gegenüber den im Nachhaltigkeitsbericht 2024 veröffentlichten Angaben wurden einige Daten für das Geschäftsjahr 2024 neu berechnet, um die Vergleichbarkeit mit dem vorliegenden Bericht zu gewährleisten. Die Neuberechnungen betreffen drei Bereiche — die Treibhausgasemissionen, den generierten und verteilten wirtschaftlichen Wert sowie die Vergütungsindikatoren — und beruhen auf methodischen Aktualisierungen und Neuberechnungen, nicht auf einer unterschiedlichen Entwicklung der Leistungen. Das Jahr 2024 wird weiterhin als Basisjahr für die Emissionsreduktionsziele bestätigt. Treibhausgasemissionen. Für die mobilen und stationären Quellen von Scope 1 wurde die brennstoffbasierte Methode angewendet, basierend auf dem tatsächlichen Kraftstoffverbrauch (DEFRA-2025-Dichtefaktoren und ISPRA-EU-ETS-2025-Emissionsfaktoren, einschließlich CO₂, CH₄ und N₂O); der Emissionsfaktor für Erdgas wurde auf den ISPRA-EU-ETS-2025-Koeffizienten (2,026 kgCO₂eq/Smc) aktualisiert. Infolge dieser Aktualisierungen sinken die Scope-1-Emissionen für 2024 von 195 auf 161 tCO₂eq und die Gesamtemissionen Scope 1+2 (marktbasiert) von 473 auf 441 tCO₂eq (-32 tCO₂eq; -6,8 %). Die Emissionsintensität wird entsprechend von 201 auf 185,5 gCO₂eq pro produziertem Motor und von 17 auf 16,3 gCO₂eq pro Euro Umsatz angepasst, auch aufgrund der Abstimmung mit den endgültigen Werten der Normalisierungsgrößen für 2024 (Anzahl der produzierten Motoren und Umsatz). Zudem wurde die Scope-3-Position bezüglich der Arbeitswege des Personals neu berechnet, um die Rückkehr nach Hause während der Mittagspause zu berücksichtigen

— wodurch sich die Anzahl der täglichen Fahrten verdoppelt, was in der vorherigen Schätzung nicht berücksichtigt worden war: Der Wert steigt von 45 auf 90 tCO₂eq. Wirtschaftlicher Wert. Die Daten der Übersicht zum generierten und verteilten wirtschaftlichen Wert für 2024 wurden neu berechnet und an die endgültigen Werte angeglichen. Der generierte wirtschaftliche Wert sinkt von 27.444.229 € auf 26.966.685 €, der verteilte wirtschaftliche Wert steigt von 26.808.481 € auf 26.831.391 €, die Zahlungen an Kapitalgeber steigen von 193.133 € auf 228.467 € und die Steuern ändern sich von -15.268 € auf 45.953 €. Die übrigen Positionen der Übersicht (Betriebskosten, Personalkosten, einbehaltener wirtschaftlicher Wert, Steuererleichterungen) bleiben unverändert. Vergütungsindikatoren. Die Indikatoren zur Entgeltgerechtigkeit für 2024 wurden mit der im vorliegenden Bericht angewendeten Methodik neu berechnet. Das Verhältnis zwischen höchster und durchschnittlicher Vergütung sinkt von 5 auf 4,64; die Lohnverhältnisse Frau/Mann werden auf 0,83 bei den gewerblichen Mitarbeitenden und 0,91 bei den Angestellten aktualisiert, während sie bei den Führungskräften unverändert bei 1,00 bleiben; die Verhältnisse zwischen tatsächlicher Vergütung und tariflichem CCNL-Mindestsatz werden auf 1,37 bei den gewerblichen Mitarbeitenden (1,31 Frauen; 1,58 Männer) und auf 2,15 bei den Angestellten (2,00 Frauen; 2,20 Männer) aktualisiert. Das oberste Leitungsorgan genehmigt die Neuberechnung der Werte sowie den vorliegenden Bericht am 30.06.2026.

CO₂-Äquivalente Emissionsfaktoren

CO₂eq-Emissionsfaktoren (1/2)

Folgende CO₂-Emissionsfaktoren wurden für die Berechnung verwendet:

Diesel (Scope 1) verbrauchsbasiert	3,1500 tCO ₂ eq/t Diesel	ISPRA EU ETS 2025
Diesel: MJ pro kg	44,40 MJ/kg	Heizwert (u.)
Erdgas Heizung (Scope 1)	2,0260 kgCO ₂ eq/Smc	ISPRA EU ETS 2025
Erdgas: MJ pro kg	52,00 MJ/kg	Heizwert (u.)
Erdgas: kg pro m³	0,656 kg/m³	Erdgasdichte
Netzstrom (Market-based Jahr 2024, Residual Mix)**	441,2 gCO ₂ eq/kWh	European Residual Mixes 2024 herausgegeben von "Association of Issuing Bodies"
Netzstrom (Location-based Jahr 2024, nationaler Mix)**	235,2 gCO ₂ eq/kWh	European Residual Mixes 2024 herausgegeben von "Association of Issuing Bodies"
Netzstrom (Market-based Jahr 2025, Residual Mix)**	420,2 gCO ₂ eq/kWh	European Residual Mixes 2025 herausgegeben von "Association of Issuing Bodies"
Netzstrom (Location-based Jahr 2025, nationaler Mix)**	276,6 gCO ₂ eq/kWh	European Residual Mixes 2025 herausgegeben von "Association of Issuing Bodies"
kWh in MJ	3,60 MJ/kWh	Standardumrechnung
Firmenwagen — Diesel B7 (Scope 1) verbrauchsbasiert	3,1500 tCO ₂ eq/t Diesel	ISPRA EU ETS 2025
Diesel: Liter pro Tonne (Umrechnungsdichte)	1.199,7300 lt/t	DEFRA 2025 UK Government GHG Conversion Factors — Diesel durchschnittliche Biokraftstoffmischung
Firmenwagen — Benzin E85 (Scope 1) verbrauchsbasiert	3,1520 tCO ₂ eq/t Benzin	ISPRA EU ETS 2025
Benzin: Liter pro Tonne (Umrechnungsdichte)	1.332,9300 lt/t	DEFRA 2025 UK Government GHG Conversion Factors — Benzin durchschnittliche Biokraftstoffmischung
Diesel Scope 3	856,00 gCO ₂ eq/kg	EcolInvent v.3.9.1
Erdgas Scope 3	776,00 gCO ₂ eq/m³	EcolInvent v.3.9.1

Fortsetzung auf der nächsten Seite

CO₂eq-Emissionsfaktoren (2/2)

Benzin Scope 3	1.020,00 gCO ₂ eq/lt	EcolInvent v.3.9.1
Transport mit Fahrzeugen der Euro 4 (Scope 3)	145 gCO ₂ eq/t*km	EcolInvent v.3.9.1
Transport mit ozeanischem Containerschiff (Scope 3)	10,2 gCO ₂ eq/t*km	EcolInvent v.3.9.1
Pendelverkehr der Mitarbeiter	161,72 gCO ₂ eq/km	ISPRA Durchschnitt des italienischen Fahrzeugparks 2024
Kupfer und Elektrokabel	1450 gCO ₂ eq/kg	ADEME-Datenbank
Stahl	2808 gCO ₂ eq/kg	EPD des Herstellers
Aluminium	2180 gCO ₂ eq/kg	EPD des Herstellers
Kunststoffe	2910 gCO ₂ eq/kg	EcolInvent v.3.9.1
Ferrite	2070 gCO ₂ eq/kg	EcolInvent v.3.9.1
ZAMAK	3610 gCO ₂ eq/kg	ADEME-Datenbank
Kartonverpackungen	983 gCO ₂ eq/kg	EcolInvent v.3.9.1

GRI-Inhaltsverzeichnis

Erklärung zur Anwendung

ELVI S.r.l. hat die in diesem GRI-Inhaltsverzeichnis genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Anwendbare GRI-Sektorstandards: keine.
Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung liegt kein für die Tätigkeiten des Unternehmens einschlägiger GRI-Sektorstandard vor.

GRI 2 – Allgemeine Informationen 2021

Offenl.	Beschreibung	S. Bericht	Offenl.	Beschreibung	S. Bericht
2-1	Organisationsangaben	3-7, 64	2-14	Rolle des höchsten Organs bei der Berichterstattung	9-11
2-2	Im Nachhaltigkeitsbericht einbezogene Einheiten	64	2-15	Interessenkonflikte	9-11
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle	3, 64	2-16	Kommunikation von kritischen Anliegen	5, 9-11
2-4	Neuformulierung von Informationen	65	2-17	Kompetenzen des höchsten Führungsgremiums	9-11
2-5	Externe Prüfung	64	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Führungsgremiums	9-11
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette u. Geschäftsbez.	19-22, 58-59	2-21	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	11, 47
2-7	Mitarbeiter	41-43	2-22	Erklärung zur Nachhaltigkeitsentwicklungsstrategie	5-6
2-8	Nicht als Mitarbeiter beschäftigte Arbeitskräfte	43	2-23	Verpflichtungen aus Grundsaterklärungen	5-6
2-9	Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung	9-11	2-24	Integration von Verpflichtungen aus Grundsaterklärungen	5-6
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Führungsgremiums	9-11	2-26	Beratung & Meldung von Bedenken (Whistleblowing)	5-6
2-11	Vorsitz des höchsten Führungsgremiums	9-11	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	37
2-12	Überwachung der Auswirkungen	9-11	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13-17
2-13	Verantwortungsübertr. f. Auswirkungsmanagement	9-11	2-30	Tarifverträge	47

GRI-Inhaltsverzeichnis ^{2/3}

GRI 3 – Wesentliche Themen 2021

Offenl.	Beschreibung	S. Bericht
3-1	Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen	13–17
3-2	Liste der wesentlichen Themen	13–17

Wirtschaftsstandards

GRI	Beschreibung	S. Bericht
201	201-1 Generierter und verteilter wirtschaftlicher Wert	35, 47
201	201-3 Leistungsorient. Verpflichtungen & Pensionspläne	35, 51
203	203-1 Investitionen in die Gemeinschaft	35
204	204-1 Praktiken der Beschaffung	58-59
205	205-3 Bestätigte Korruptionsfälle u. Maßnahmen	5, 11, 37
207	207-2 Steuerungsansatz	35-36
207	207-3 Steuer-Governance	36

Umweltstandards

GRI	Beschreibung	S. Bericht
301	301-1 Verbrauchte Materialien nach Gewicht oder Volumen	24-25
301	301-2 Verwendete recycelte Vormaterialien	24-25
301	301-3 Rückgeholte Produkte und Verpackungsmaterialien	26-27
302	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28-29
302	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	28-29
302	302-3 Energieintensität	28-29
302	302-4 Reduzierung des Energieverbrauchs	28-29
302	302-5 Energiebedarfsreduz. bei Produkten & Dienstleistungen	28-29
303	303-1 Interaktionen mit Wasser als gemeinsame Ressource	33
303	303-2 Management v. Wassereinleitungsauswirkungen	33
303	303-3 Wasserentnahme	33
303	303-4 Wassereinleitungen	33

GRI	Beschreibung	S. Bericht
303	303-5 Wasserverbrauch	33
305	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	30-32
305	305-2 Indirekte THG-Emiss. Energieverbrauch (Scope 2)	30-32
305	305-3 Sonst. indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	30-32
305	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	30-32
305	305-5 Minderung der Treibhausgasemissionen	30-32
306	306-1 Abfallaufkommen & wesentl. Abfallauswirkungen	26-27
306	306-2 Management abfallbezogener erheblicher Auswirkungen	26-27
306	306-3 Erzeugter Abfall	26-27
306	306-4 Abfall zur Beseitigung	26-27
306	306-5 Abfall zur Verwertung	26-27
308	308-1 Neue Lieferanten, nach Umweltkriterien geprüft	58-59

Soziale Standards

Offenl.	Beschreibung	S. Bericht
401	401-1 Neueinstellungen und Fluktuation	45
401	401-2 Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	52-53
401	401-3 Elternzeit	52-53
403	403-1 Managementsystem für Arbeitsschutz	55-56
403	403-2 Gefährdungsbeurteilung	55-56
403	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	55-56
403	403-4 AN-Mitwirkung & -Konsultation im Arbeitsschutz	55-56
403	403-5 Schulungen zum Arbeitsschutz	49, 55-56
403	403-6 Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer	55-56
403	403-7 Vermeidung u. Minderung v. Arbeitsschutzauswirkungen	55-56, 58-59
403	403-8 Abdeckung durch AS-Managementsystem	55-56
403	403-9 Arbeitsunfälle	55-56
403	403-10 Berufskrankheiten	55-56
404	404-1 Ø Weiterbildungsstd./Jahr je MA	49
405	405-1 Vielfalt in Kontrollorg. & Belegschaft	44, 46, 48
414	414-1 Nach sozialen Kriterien bewertete neue Lieferanten	58-59

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 2025 genannten Offenlegungen.

VSME-Inhaltsverzeichnis

Erklärung zur Anwendung

Freiwilliger Standard für nicht börsennotierte KMU (VSME), Basismodul und umfassendes Modul — bestehend sowohl aus dem Basismodul als auch dem umfassenden Modul — gemäß der Empfehlung (EU) 2025/1710 der Europäischen Kommission.

ELVI unterliegt nicht den Berichtspflichten der CSRD/ESRS.

Basismodul

VSME	Beschreibung	S. Bericht
Allgemeine Informationen		
B1	Kriterien für die Berichterstattung (gewählte Option, Rechtsform, Standorte und Geolokalisierung, wirtschaftlicher Wert und Umsätze, Anzahl der Mitarbeiter, Zertifizierungen)	6-7, 35, 41-43, 64
B2	Praktiken, Richtlinien und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	5-6, 61-62
Umweltkennzahlen		
B3	Energie und Treibhausgasemissionen (Energieverbrauch; Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2)	28-32
B4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	Nicht anwendbar
B5	Biodiversität	Nicht anwendbar*
B6	Wasser (Wasserentnahme und -verbrauch)	33
B7	Ressourcenverbrauch, Kreislaufwirtsch. & Abfall	24-27

* Kein Standort in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebiete.

VSME	Beschreibung	S. Bericht
Soziale Kennzahlen		
B8	Belegschaft – Allgemeine Merkmale (Anzahl der Mitarbeiter, Vertragsart, Aufteilung nach Geschlecht)	41-45
B9	Belegschaft – Gesundheit und Sicherheit (arbeitsbedingte Unfälle und Todesfälle)	49, 55-56
B10	Belegschaft – Vergütung, Tarifverhandlungen und Schulung	47-52
Governance-Kennzahlen		
B11	Verurteilungen und Geldbußen wegen aktiver und passiver Bestechung	5, 9, 37

Umfassendes Modul

VSME	Beschreibung	S. Bericht	VSME	Beschreibung	S. Bericht
	Allgemeine Informationen			Soziale Kennzahlen	
C1	Strategie: Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen	19-22, 58-59	C5	Zusätzliche Merkmale der Belegschaft (Alter, Behinderung, Berufsgruppe)	44
C2	Beschreibung von Praktiken, Richtlinien und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	5-6, 61-62	C6	Zusätzliche Informationen zur Belegschaft – Richtlinien und Prozesse zu Menschenrechten	58
	Umweltkennzahlen		C7	Schwere Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	Kein Fall im Jahr 2025 festgestellt
C3	Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen und Klimawandel	30-32, 61-62		Governance-Kennzahlen	
C4	Klimabedingte physische Risiken und Transitionsrisiken	Die Bewertung wird im nächsten Berichtszeitraum durchgeführt.	C8	Umsatzerlöse aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von EU-Referenzwerten	Nicht anwendbar*
			C9	Geschlechtervielfalt im Gremium der Unternehmensführung	9, 46

* ELVI erzielt keine Umsatzerlöse aus ausgeschlossenen Sektoren (kontroverse Waffen, Tabak, fossile Brennstoffe usw.).

Inhalte erstellt von:
ELVI Srl
Otherwise Srl Società Benefit

Grafik und Fotografie von:
Amedani Studio Srl



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

ELVI 

