



RELAZIONE DI IMPATTO 2023

LA MARZOCCO SRL - SOCIETÀ BENEFIT

Testi
Guido Preti

Illustrazioni
Francesco Chiacchio

Progetto Grafico
Alessandro Foglino

La Marzocco Srl
Via La Torre 14/H, Loc. La Torre
50038 Scarperia e San Piero (FI), Italia
+39 055 90.75.01
info@lamarzocco.com
www.lamarzocco.com

Sede Legale
Viale Giacomo Matteotti 25
50121 Firenze (FI), Italia
P. IVA e Registro Imprese Firenze: nr. 04040140487
Capitale Sociale: 52.000,00 Euro i.v.



sommario

01	INTRODUZIONE	06
02	IL NOSTRO APPROCCIO	10
03	VALORE ECONOMICO	19
04	IMPEGNO AMBIENTALE	21
05	RESPONSABILITÀ SOCIALE	25
06	QUALITÀ DEL PRODOTTO	35
07	CONCLUSIONE ED OBIETTIVI	38
08	APPENDICE	44



Our Why - La Marzocco crea rapporti che arricchiscano la vita delle persone.

Mission - Perseguire l'eccellenza nella produzione delle migliori attrezzature di alta gamma per il caffè, mettendo le persone, il proprio patrimonio storico, la tecnologia, il design e la sostenibilità al centro del business.



01.

introduzione

lettera agli stakeholder

La passione per il caffè e la consapevolezza dell'impatto che la nostra attività ha sul mondo sono due forze che guidano La Marzocco da sempre. Non ci basta creare macchine per l'espresso di altissima qualità: vogliamo contribuire a un ecosistema del caffè più virtuoso, in cui innovazione, responsabilità e relazioni di valore si intreccino in modo indissolubile. Siamo profondamente legati alle persone che rendono possibile la nostra eccellenza: i nostri dipendenti, collaboratori e partner in primis, ma anche tutti i soggetti della catena del valore. Ci impegniamo a costruire relazioni solide e durature lungo tutta la filiera, promuovendo pratiche che migliorino le condizioni di lavoro e tutelino l'ambiente. La sostenibilità non è un concetto astratto per La Marzocco, è un viaggio continuo di miglioramento: siamo consapevoli che si tratta di un cammino lungo e dinamico, che richiede un continuo impegno. Tuttavia, riconoscendo la responsabilità del nostro ruolo, siamo determinati ad affrontarlo.

Supportiamo progetti di ricerca e promuoviamo formazione ed iniziative rivolte a tutta la comunità del caffè, con l'obiettivo di ispirare anche altri a compiere azioni concrete e contribuire al suo miglioramento. Perché investire nell'ambiente significa investire nel nostro futuro.

Questa relazione di impatto offre una specifica panoramica dell'impegno della nostra azienda nei confronti delle finalità di beneficio comune aggiunte al nostro statuto e - in maniera complementare - anche nei confronti dei principi ambientali, sociali e di governance (ESG).

Vi invitiamo a navigare all'interno di queste pagine per trovare un resoconto delle sfide affrontate, dei traguardi raggiunti e degli obiettivi che ci siamo prefissati per il futuro.

Guido Bernardinelli
Amministratore delegato
de La Marzocco S.r.l.



la marzocco in breve

La Marzocco è un'azienda manifatturiera specializzata nella progettazione, produzione e costruzione di macchine da caffè espresso di alta gamma, macinadosatori da caffè e relativi accessori, con prodotti destinati sia al settore professionale sia ad uso domestico.

La Marzocco S.r.l. (di seguito anche LM) è una società a responsabilità limitata nonché Società Benefit dal 2023, con sede operativa principale nel comune di Scarperia e San Piero (Firenze).

Composizione societaria - Le quote societarie del capitale sociale de La Marzocco S.r.l. sono possedute al 96% da La Marzocco International LLC (LMI) società costituita ai sensi delle leggi dello Stato di Washington, Stati Uniti d'America, e da un'azionista di minoranza al 4%.

Storia - La storia de La Marzocco si caratterizza da una lunga serie di innovazioni, una espansione internazionale e il conseguente rafforzamento del brand che in molti paesi è diventato sinonimo stesso di caffè della massima qualità.

Fondata a Firenze nel 1927, nel 1939 La Marzocco breveta la caldaia orizzontale che permette di installare più gruppi e quindi erogare più caffè contemporaneamente. Nel 1970 introduce il modello GS che è la prima macchina con la doppia caldaia e gruppo saturo per un'estrazione più consistente. Negli anni '90 fa entrare soci americani ed inizia l'espansione internazionale, accelerata poi nell'ultimo decennio.

Nel 2009 La Marzocco si sposta dalla sede di Pian di San Bartolo alla sede attuale nel Comune di Scarperia e San Piero in provincia di Firenze per disporre di maggior spazio per la produzione e per le funzioni di staff. Nel 2009 La Marzocco lancia la prima macchina che offre la possibilità di settare un proprio profilo di pressione (Strada).

Nel 2015 introduce la Linea Mini, appositamente progettata per gli appassionati dell'espresso a casa, per mettere la qualità professionale a disposizione dell'uso domestico.

Nel 2023 La Marzocco amplia la sua linea produttiva

con un macinadosatore per la casa interamente sviluppato e prodotto dall'azienda toscana. Questo passo rappresenta una svolta nella storia manifatturiera de La Marzocco, tradizionalmente specializzata nella realizzazione di macchine per caffè espresso professionali.

La Marzocco ha supportato la crescita dello 'specialty coffee' ed ha avuto un ruolo chiave nel modellare il mondo del caffè espresso, forgiandosi una reputazione a livello mondiale come azienda che produce macchine da caffè espresso di alta qualità, concepite e disegnate con ingegno, fabbricate con cura ed estrema attenzione per il dettaglio.

Oggi il gruppo LMI centralizza la operazioni produttive in Italia, attraverso La Marzocco S.r.l., ed ha un network di filiali commerciali e distributori in tutto il mondo. Di fatto, La Marzocco S.r.l. vende i suoi prodotti principalmente all'estero.

principi di rendicontazione

La presente Relazione di Impatto è redatta in ottemperanza della L. 28-12-2015 n. 208 (Commi 376-384) che disciplina la Società Benefit. La relativa normativa impone alle Società Benefit di redigere annualmente una relazione da allegare al bilancio d'esercizio che descriva il perseguimento delle finalità di beneficio comune.

Questa per La Marzocco è la prima Relazione di Impatto e rappresenta un documento volto a comunicare in modo trasparente gli sforzi e i risultati raggiunti dalla società in materia di sostenibilità.

La Marzocco ha partecipazioni in alcune società in Italia e all'estero ma per il perimetro della relazione di impatto questa rendicontazione include solo le attività de La Marzocco S.r.l., unica di queste ad avere la forma giuridica di Società Benefit.

Il periodo di rendicontazione si riferisce all'anno fiscale chiuso il 31 dicembre 2023, così come per la rendicontazione finanziaria, e si ripeterà con frequenza annuale. Il punto di contatto per domande sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate è il Sustainability Manager de La Marzocco.

Al fine di garantire la completezza, la trasparenza e la comparabilità delle informazioni contenute nella Relazione di Impatto, la Società ha scelto di

adottare i Global Reporting Standards (GRI - Global Reporting Initiative) come strumento di reporting e di valutazione esterno. Così come specificato in visura camerale, la valutazione dell'impatto generato sul perseguimento delle finalità di beneficio comune viene effettuata anche sulla base dello standard di valutazione esterno internazionale B Impact Assessment (BIA).

Le metriche GRI sono state integrate con indicatori specifici di natura quantitativa e qualitativa, quando necessario. La tabella contenente il dettaglio degli indicatori è riportata nell'allegato "Indice GRI".

Tanto gli standard GRI come il BIA rispondono ai requisiti indicati nell'allegato 4 della legge 208/2015 riguardo ai requisiti dello standard di valutazione esterno da usare per la relazione di impatto.

La relazione di impatto, se da un lato assolve a obblighi normativi ben precisi, dall'altro offre all'azienda l'opportunità di valorizzare il proprio impegno verso la creazione di valore condiviso. L'adozione di standard di valutazione esterno solidi ed utilizzati a livello internazionale quale il GRI e il BIA rappresentano quindi un impegno concreto a favore della trasparenza e dell'accountability.



I GRI rappresentano lo standard internazionale più diffuso per la rendicontazione di sostenibilità ed offrono un set di linee guida riconosciute globalmente: definiscono gli indicatori e i criteri da utilizzare per la misurazione e la comunicazione degli impatti generati dall'attività d'impresa e permettono quindi di applicare rigore metodologico alla rendicontazione degli impegni assunti.

Il BIA B Impact Assessment è un strumento internazionale che aiuta a misurare le performance di impatto positivo di un'azienda analizzando 5 aree di impatto: governance, lavoratori, ambiente, comunità e clienti.



02.
il nostro
approccio

governance

La descrizione dei principali processi di governance de La Marzocco è importante per capire come l'azienda viene gestita e come può sostenere in modo solido e strutturato le iniziative attuate per raggiungere gli obiettivi di beneficio comune.

La Marzocco S.r.l. è amministrata attualmente da un **Consiglio di Amministrazione** composto da tre membri, un Presidente e due Consiglieri. Il Presidente è Guido Bernardinelli, che è anche Amministratore Delegato de La Marzocco S.r.l. e CEO della controllante, La Marzocco International LLC (LMI). I Consiglieri sono Massimiliano Valenti, che è anche il CFO de LMI, e Roberto Bianchi che è il COO de LMI.

La Marzocco ha anche un organo di controllo nella forma di sindaco unico.

Si evidenzia che ad **aprile 2023** la Società ha deciso di formalizzare il suo impegno verso una gestione sostenibile, modificando il suo statuto per adottare la **forma giuridica di Società Benefit**. Questo passaggio ha sancito l'attenzione dell'azienda verso una gestione che bilanciasse la generazione di utili con gli impatti sui vari gruppi di interesse e sull'ambiente. Le finalità caratteristiche di beneficio comune aggiunte allo statuto sono dettagliate nella sezione Sostenibilità.



PRIVACY E CYBERSECURITY

Alla luce dell'aumento dei prodotti connessi e dell'attuale tendenza alla digitalizzazione, è essenziale garantire che i diritti alla privacy dei dati siano salvaguardati e l'accesso alla rete, ai sistemi informatici e ai dati sia sempre assicurato.

Ciò implica disporre di processi e sistemi solidi per prevenire, tra l'altro, guasti del sistema IT e gravi incidenti di sicurezza delle informazioni/sicurezza informatica.

Nel corso del 2023, La Marzocco ha implementato una strategia di sicurezza informatica e privacy che ha incluso l'adozione di tecnologie avanzate e la formazione dei dipendenti.

Sono stati adottati: un sistema EDR (Endpoint Detection and Response), un sistema di tracciamento degli accessi, MFA (Autenticazione a più fattori) e un tool per il Vulnerability Assessment.

Parallelamente, La Marzocco ha promosso la consapevolezza sulla sicurezza informatica tramite corsi di Security Awareness e "pillole" pubblicate all'interno della Intranet. Per la Business Continuity, La Marzocco sta conducendo

un'analisi dettagliata per determinare i sistemi da includere nel piano, strutturare il progetto e analizzare i costi in modo da garantire che il piano soddisfi gli standard richiesti, dimostrando la capacità di mantenere la continuità operativa e di ripristinare rapidamente le attività in caso di interruzioni.

Riguardo al Regolamento (UE) n. 2016/679 ("GDPR") sulla protezione dei dati, La Marzocco a giugno 2023 ha pubblicato una nuova Privacy Policy per i propri dipendenti.

Oltre a nominare un proprio RPD (Responsabile per la Protezione dei Dati o DPO - Data Protection Officer), ha organizzato sessioni formative per tutti i nuovi dipendenti in merito alle disposizioni normative introdotte dal Regolamento GDPR e al più ampio tema della Cyber Security.

Da registrare che nel corso dell'esercizio 2023 La Marzocco non ha ricevuto denunce comprovate riguardo a violazioni della privacy dei clienti, né da terze parti né da organi normativi. Non si è registrato nessun episodio di fuga, furto o perdita di dati personali dei clienti.





MODELLO ORGANIZZATIVO

La Marzocco S.r.l. ha deciso di dotarsi anche di una serie di processi volontari a tutela dell'etica e della trasparenza. La Marzocco a luglio 2023 ha aggiornato e sta efficacemente attuando il Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 e il Codice Etico quali documenti che fissano regole di condotta da osservare nello svolgimento dell'attività lavorativa, unitamente ad un Organismo di Vigilanza (ODV) e ad un sistema di whistleblowing per le segnalazioni, anche anonime, di illeciti.

Il Codice Etico diffonde i valori cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle proprie operazioni, enunciando i principi e le regole comportamentali il cui rispetto viene richiesto a tutto il proprio personale ed ai terzi nello svolgimento della loro attività. Questi i principi di riferimento e gli ambiti indicati nel Codice Etico: legalità; correttezza, leale competizione e trasparenza; imparzialità e conflitto di interessi; diligenza nello svolgimento dell'incarico; gestione del personale; divieto di molestie o mobbing sul luogo di lavoro; uso

del patrimonio aziendale; trasparenza e correttezza nella gestione societaria; contrasto al riciclaggio e alla ricettazione; tutela della riservatezza; sponsorizzazioni, liberalità e omaggi; sicurezza e ambiente; qualità e sicurezza dei prodotti; utilizzo di sistemi informatici; tutela della proprietà intellettuale. Il MOGC prevede una serie di principi di comportamento e protocolli che mirano a prevenire la commissione di reati (tra cui anche quello di corruzione). Il Modello de La Marzocco è consultabile sulla Intranet e, solo la parte generale, anche sul sito Internet della società.

Le procedure contenute nel MOGC sono state comunicate all'intera popolazione aziendale ed anche ai partner. In generale, qualunque soggetto che entri in contatto con La Marzocco attraverso la stipulazione di un contratto, è a conoscenza del MOGC di La Marzocco in quanto in ogni contratto predisposto da La Marzocco è inserita una "clausola 231" con cui il partner dichiara di aver preso visione e di conformarsi alle disposizioni e ai principi del MOGC e del Codice Etico.

La Marzocco ha anche provveduto a fornire al Consiglio di Amministrazione de La Marzocco ed all'intera popolazione aziendale, un corso di formazione sulla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, che tratta, tra i reati presupposto, anche il reato di corruzione.

Nel corso del 2023 non si è accertato nessun tipo di episodio di corruzione o violazioni correlate, e quindi non sono state irrogate sanzioni disciplinari, per tali violazioni, nei confronti dei dipendenti o conseguenze negative sui contratti con i partner aziendali. Nemmeno si sono verificati casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione.

Nel 2023 La Marzocco non è stata coinvolta in azioni legali (in corso o completate) riguardanti il comportamento anticoncorrenziale e violazioni di leggi anti-trust e pratiche monopolistiche in cui l'organizzazione fosse stata identificata come partecipante. Nel 2023 non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

CERTIFICAZIONI

La Marzocco, nel raggiungimento degli obiettivi di qualità, ha fatto della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e della tutela ambientale, elementi della propria cultura aziendale e dei rapporti con le Parti Interessate (Stakeholders).

Questo approccio ha spinto l'Alta Direzione a fare riferimento al Sistema di Gestione Integrato ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 ed ai criteri igienici dettati dal Regolamento Quadro 1935/2004/CE e 2023/2006/CE come modello organizzativo capace di misurare e migliorare in modo continuativo le prestazioni aziendali e di conseguenza il rapporto con Clienti, Dipendenti, Fornitori e parti interessate in genere.

Lato amministrativo, La Marzocco S.r.l. utilizza sistemi informatici per la pianificazione delle risorse di impresa (ERP, Enterprise Resource Planning) col fine di standardizzare i processi e la gestione dati, avere una migliore gestione del rischio attraverso controlli interni e verifiche di conformità e garantire una maggior trasparenza.

Il bilancio di esercizio de La Marzocco S.r.l. è sottoposto a revisione legale.



sostenibilità e finalità di beneficio comune

La Politica di Sostenibilità delinea i principi fondamentali e l'approccio alle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) all'interno delle operazioni de La Marzocco e lungo la catena del valore. Essa pone le basi per gli sforzi continui volti a garantire un futuro prospero per l'azienda, la comunità del caffè e il pianeta, rispettando al contempo i valori aziendali.

Visione della Sostenibilità - La Marzocco si impegna per l'eccellenza sostenibile nel settore del caffè, bilanciando innovazione, responsabilità ambientale e impatto sugli stakeholder, attraverso processi responsabili che generano valore duraturo.

LM persegue gli obiettivi di miglioramento continuo, eccellenza ESG e creazione di valore a lungo termine facendo leva su innovazione, integrità e relazioni.

Questo approccio si traduce a livello operativo in impegni a livello ambientale, sociale e di governance per generare un impatto positivo e misurabile su Persone, Prodotto, Pianeta e Profitto.

Area Ambientale Certificazioni

- Decarbonizzazione: Neutralità carbonica entro il

2050 tramite efficienza operativa, energie rinnovabili, risparmio energetico, collaborazione con la filiera e compensazione del carbonio.

- Economia circolare: estensione del ciclo di vita dei nostri prodotti attraverso eco-design, riparazioni e corretta gestione del fine vita.

- Gestione del prodotto: prodotti efficienti, durevoli, riciclabili, sicuri.

Area Sociale

- Benessere dei dipendenti tramite: welfare, formazione, diversità ed inclusione, salute e sicurezza.

- Impegno nella comunità: Supporto locale, promozione della cultura del caffè e investimenti in origine.

Area di Governance

- Pratiche di governance aziendale trasparenti e responsabili.

- Dialogo aperto e trasparente con gli stakeholder.
- Attenzione alle pratiche di approvvigionamento per il rispetto dei diritti umani, e di condizioni di lavoro eque e rispettose dell'ambiente lungo tutta la filiera.

Gli impegni assunti tramite la Politica di Sostenibilità sono allineati e supportano il raggiungimento delle quattro finalità di beneficio comune aggiunte allo statuto, ad aprile 2023, col passaggio de La Marzocco a Società Benefit.

A. L'azienda si impegna a sviluppare ulteriormente le sue strutture per permettere a dipendenti e collaboratori di mantenere o migliorare la loro sicurezza, il loro benessere ed il loro sviluppo professionale ed anche sostenere le loro famiglie e le comunità locali.

B. L'azienda si impegna ad accogliere visitatori ed organizzare iniziative ed eventi per celebrare ed educare e stare in continua connessione con la comunità del caffè attraverso tutta la filiera.

C. L'azienda si impegna a produrre macchinari di qualità e con principi di sostenibilità che possano soddisfare le necessità di un'economia circolare.

D. L'azienda si impegna ad implementare una graduale trasformazione del suo business e del suo modello operativo in direzione di una economia a zero emissioni di gas responsabili dell'effetto serra.



stakeholder engagement

La Marzocco promuove un coinvolgimento costante e costruttivo dei propri stakeholder attraverso canali online ed offline di ascolto e comunicazione.

L'obiettivo dell'ascolto è di raccogliere le loro esigenze ed aspettative, quello della comunicazione è di condividere in modo trasparente l'evoluzione del proprio progetto industriale in termini di produzione, creazione di valore e responsabilità sociale d'impresa. Questo approccio contribuisce alla creazione di relazioni durature e basate sulla fiducia.

principali stakeholders	modalità di engagement e comunicazione	finalità di coinvolgimento
Dipendenti e altri lavoratori	Codice Etico, comunicazione interna, sondaggio di soddisfazione, processo di valutazione della performance, eventi di team building, dialogo coi sindacati, corsi di formazione, ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento su progetti aziendali • Sviluppo professionale • Salute e sicurezza • Sostenibilità
Fornitori	Codice Etico, dialogo continuo con approvvigionamento, R&D e qualità, Supplier meetings, audit	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione • Qualità • Tematiche ESG
Clienti	Dialogo con sales e customer care, comunicazione esterna, partecipazione a fiere, organizzazione di eventi, visite presso la sede	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità e sicurezza del prodotto • Assistenza cliente • Feedback
Azionisti / investitori	Codice Etico, Board Meetings, dialogo con il top management, report periodici	<ul style="list-style-type: none"> • Performance finanziaria • Strategia aziendale • Governance



analisi di materialità

La valutazione della materialità è un processo fondamentale per identificare gli aspetti di sostenibilità rilevanti per un'azienda ed i suoi stakeholder. La Marzocco ha implementato nel 2023 l'analisi di doppia materialità svolgendo un processo di valutazione in 5 fasi principali.

La prima fase si è focalizzata sull'analisi del framework di rendicontazione ESG (Environmental, Social, and Governance), delle normative, dei rating e delle tendenze del settore; sull'esame delle priorità di sostenibilità di concorrenti de La Marzocco; sulla creazione di una prima lista di temi di sostenibilità rilevanti per La Marzocco (long-list di 27 materiality topics).

Nella fase successiva la società si è occupata di affinare e consolidare la lista iniziale, identificando la long-list finale con la selezione di 18 temi che soddisfano i principi di materialità, ovvero quelli che possono influenzare il corso dell'attività, i risultati economici e la posizione dell'azienda.

Nella terza fase si è proceduto con un'ulteriore

selezione, più rigorosa, per definire gli argomenti chiave, con la creazione di una lista definitiva di 15 temi materiali, aggiornando le definizioni di ognuno per indicare il loro impatto per La Marzocco.

La quarta fase si è concentrata sull'analisi dell'impatto dei temi e della loro priorità utilizzando dei punteggi raccolti attraverso: una ricerca documentale su 5 gruppi di stakeholder; interviste qualitative con 24 stakeholder per valutare la pertinenza, l'impatto interno ed esterno; un Impact Workshop interno con il management team (10 persone) per valutare il doppio impatto, interno-esterno ed esterno-interno; un esercizio di "sismografo della sostenibilità" (un sondaggio con domande per valutare la rilevanza degli argomenti identificati, con la contribuzione di 63 stakeholder interni ed esterni). Nel processo sono stati coinvolti un totale di 161 stakeholders di cui 100 hanno partecipato attivamente, con un tasso di risposta del 62%. Gli stakeholders provenivano da 37 paesi.

L'ultima fase si è concentrata sulla convalida

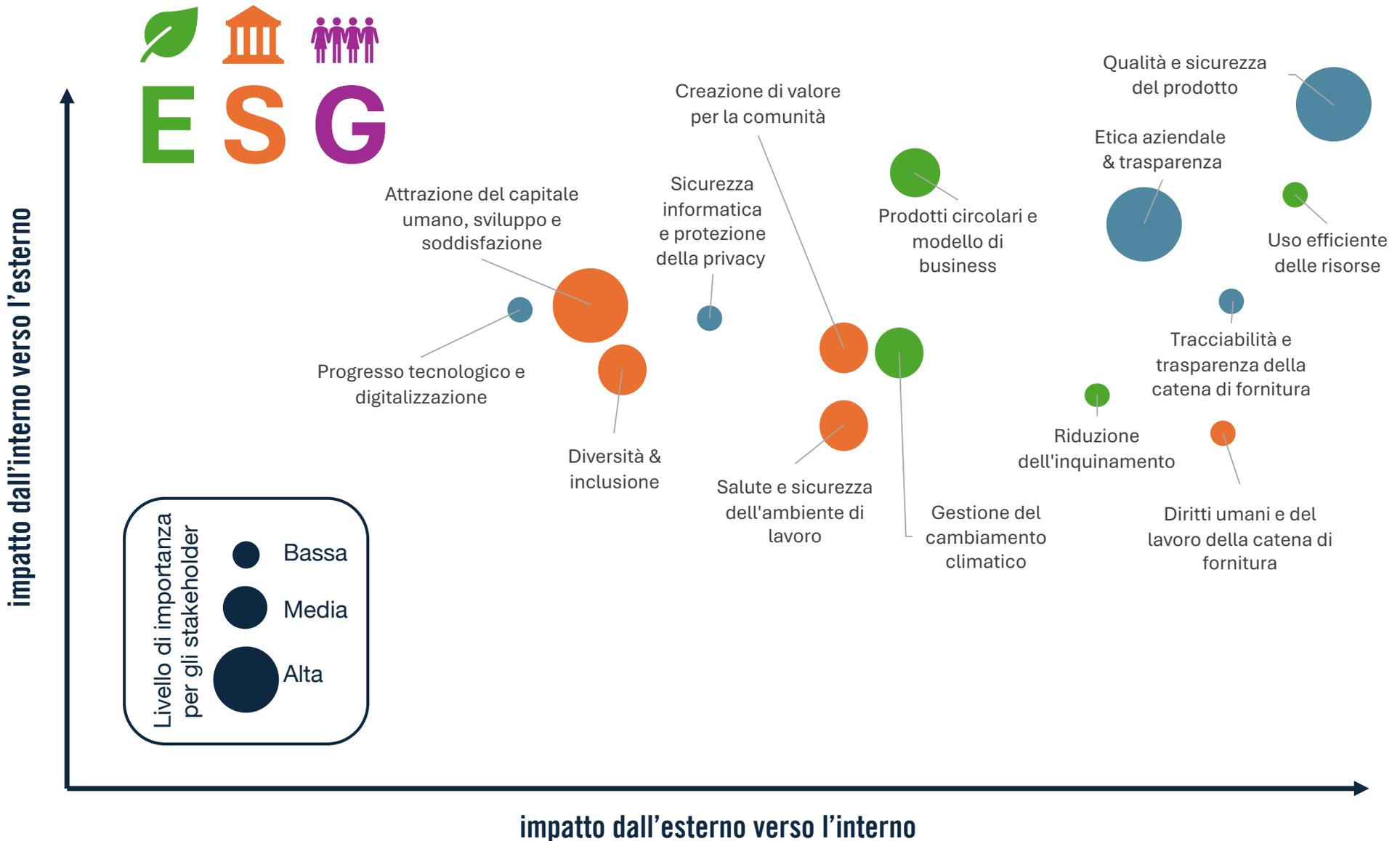
delle scelte e sulla rappresentazione grafica dei temi materiali: sono stati posizionati i potenziali temi materiali in una matrice concettuale basata sull'impatto esterno e interno sull'attività, in linea con gli standard ESRS; è stata stabilita una soglia matematica per determinare i temi materiali.

Il risultato finale è l'elaborazione di una matrice di doppia materialità con quattordici tematiche ESG (Ambiente, Sociale, Governance) rilevanti per La Marzocco, oltre alla raccolta del feedback sui temi e sulle relative definizioni da parte di tutti gli stakeholder coinvolti.

Conclusione - Il processo di valutazione della materialità de La Marzocco è stato un'operazione complessa e articolata che ha permesso di identificare i temi di sostenibilità più importanti secondo l'azienda ed i suoi stakeholder.

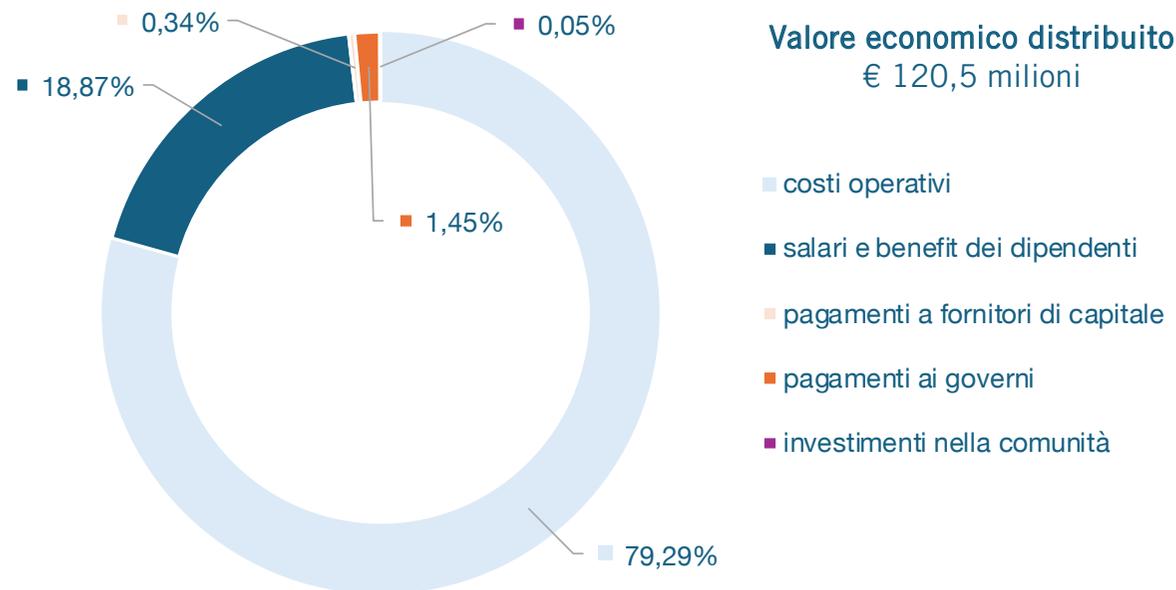
I risultati di questo processo saranno utilizzati per guidare le strategie di sostenibilità de La Marzocco nei prossimi anni.

matrice di doppia materialità (2023)



A stylized, high-contrast illustration. At the top, a white, brush-stroke-like canopy or tent structure is supported by two thick, black, stylized legs. The legs are decorated with white, V-shaped patterns. A man with a large, orange, stylized face and a black body is positioned on the right, leaning against the right leg. On the left, a woman with a black face and a red top is visible. The background is a solid olive green. The overall style is graphic and expressive.

03. valore economico



90% del valore economico generato è distribuito agli stakeholder

56% delle spese a favore di fornitori locali

Solide performance economiche sono fondamentali per la sostenibilità a lungo termine perché forniscono le risorse finanziarie e la stabilità necessarie per investire in iniziative di protezione ambientale, benessere sociale e governance.

I dati di questa sezione illustrano il contributo de La Marzocco al benessere economico dei suoi stakeholder e delle comunità in cui opera l'azienda. Nel 2023 La Marzocco ha generato un valore economico diretto pari a € 133.985.727

distribuendone il 90% ai suoi gruppi di interesse.

Per monitorare l'impatto sull'economia locale La Marzocco misura anche la percentuale di spesa verso i fornitori locali.

La Marzocco ritiene che l'approvvigionamento da fornitori locali non solo possa offrire la continuità dell'approvvigionamento, ma rafforza anche i legami con la comunità e contribuisce alla stabilità economica della regione.

Infatti, supportare i fornitori locali può indirettamente

attrarre ulteriori investimenti nell'economia locale.

La Marzocco definisce come perimetro geografico locale la Regione Toscana, regione in cui è ubicata la sua sede principale di Scarperia e San Piero e che include sia la parte produttiva sia le funzioni di staff principali. Considerando questo perimetro, il 56% delle spese nel 2023 è stata fatta a favore di fornitori locali di prodotti o servizi, ed il 90,4% a fornitori in Italia.



04.
impegno
ambientale

La Marzocco è cosciente dell'impatto ambientale derivante dalle proprie operazioni e da tempo si adopera per una gestione responsabile al fine di minimizzare la sua impronta ecologica. In tal senso, La Marzocco ha adottato un approccio strutturato per misurarla, ridurla e mitigarla.

L'impegno di La Marzocco per la tutela ambientale si concretizza nella Politica Integrata per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente che racchiude i principi guida per una gestione responsabile.

La Marzocco nello specifico si impegna a contrastare il cambiamento climatico facendo leva sulla decarbonizzazione, così come indicato nella quarta finalità di beneficio comune: D) L'azienda si impegna ad implementare una graduale trasformazione del suo business e del suo modello operativo in direzione di una economia a zero emissioni di gas responsabili dell'effetto serra.

La Marzocco nel corso degli anni ha installato pannelli fotovoltaici per una potenza complessiva di picco di 535 kWp che nel corso del 2023 hanno generato un totale di circa 580.000 Kwh.

La Marzocco ha un EMS Energy Management System per monitorare i suoi consumi energetici e la generazione di energia e per misurare gli impatti di iniziative di efficientamento dei consumi. Nell'ultimo trimestre del 2023 sono stati fatti, con successo, dei test per ridurre i consumi energetici nelle ore notturne.



carbon footprint

Da vari anni LM calcola anche la sua Carbon Footprint secondo lo standard internazionale del GHG Protocol, includendo non solo le emissioni dirette di Scope 1 (emissioni di CO2 equivalenti da uso di gas, carburanti e rabbocchi gas climatizzatori per eventuali perdite) e quelle indirette di Scope 2 (energia elettrica acquistata), ma anche tutte le principali categorie dello Scope 3 per quanto riguarda le emissioni associate a monte e a valle della catena di valore.

Al momento i dati sulle emissioni dello Scope 3 sono utilizzati solo a fine interno, allo scopo di individuare gli 'hotspot' (le categorie con maggior impatto in termini di emissioni di carbonio). È importante poter fare riferimento a questi dati sia per promuovere un processo decisionale informato sia per programmare e realizzare azioni di riduzione delle emissioni associate.

Per compensare l'impatto delle sue operazioni LM ha anche investito in progetti di azione climatica acquistando Crediti di Carbonio certificati (Verra e Gold Standard) e compensando un tot. di 14.000 tonnellate nel 2023 (rispetto a 8.500 t nel 2022).

I progetti finanziati nel 2023 sono basati in India, Nigeria e Brasile e oltre ai benefici ambientali generano benefici sociali ed economici per le comunità locali.

580.000 kWh di energia verde generata nel 2023

14.000 t di CO2 compensate con progetti di azione climatica certificati

consumo di energia	2023	2022	unità
Elettricità consumata - tot	1.740.353	1.814.217	kWh
Elettricità consumata da fonti rinnovabili *	392.152	433.259	kWh
Proporzione di elettricità da fonti rinnovabili	22,5%	23,9%	%
Energia autoprodotta e non consumata	187.884	186.764	kWh
Gas	82.174	91.741	m3
Carburante - diesel (flotta aziendale)	22.335	29.105	litri
Carburante - benzina (flotta aziendale)	46.715	38.616	litri

carbon footprint	2023	2022	unità
Scope 1	323,9	415,2	tCO2e
Scope 2	510,8	524,8	tCO2e

* Solo energia autoprodotta, senza considerare quella presente nel mix energetico nazionale



Inoltre LM, attraverso Accademia del Caffè Espresso (per dettagli su Accademia vedi pag. 19, sezione Community), nel 2023 ha avviato un progetto agritech per aiutare l'industria del caffè ad affrontare l'impatto del riscaldamento globale.

ConSenso, questo il nome del progetto, attraverso un monitoraggio da remoto di una piantagione di caffè in Tanzania governata da attente pratiche agronomiche, analizza l'impatto delle condizioni climatiche e ambientali sulle piante con la finalità di attivare azioni di adattamento al cambiamento climatico. L'obiettivo è la definizione di linee guida che possano essere adottate a livello globale per ottimizzare la coltivazione del caffè, e la tecnologia utilizzata potrebbe essere anche applicata ad altri tipi di coltivazioni.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

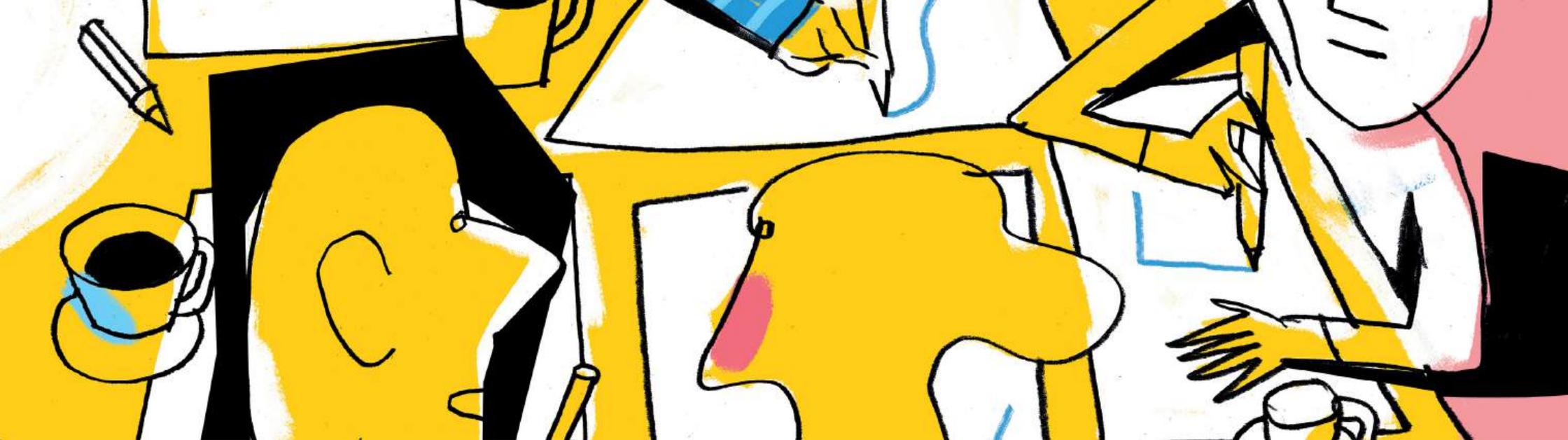
La Marzocco ha iniziato già da vari anni ad investire nella mobilità ad emissioni ridotte e continua ad implementare una progressiva trasformazione del parco macchine privilegiando la scelta di modelli full-electric o plug-in hybrid. Nel 2023 la percentuale di flotta con macchine elettriche o ibride plug-in è aumentata dal 57% al 62%.

Per promuovere la mobilità sostenibile LM nel 2023 ha anche installato 5 nuove colonnine di ricarica raggiungendo un totale di 28 colonnine. Queste sono a disposizione di dipendenti e collaboratori sia nel caso di macchine aziendali sia per mezzi privati.

LM ha installato i primi pannelli fotovoltaici nel 2012 e la prima colonnina per ricarica macchina elettrica nel 2014.

A stylized illustration featuring two figures holding a large globe. The figure on the left is shown in profile, wearing a blue shirt and a dark cap, with a pink circular highlight behind their head. The figure on the right is also in profile, wearing a yellow shirt and a dark cap, with a white circular highlight behind their head. The globe is rendered in dark brown and orange tones with a textured, stippled appearance. The background is split vertically into a yellow left half and a light green right half. The text '05. responsabilità sociale' is overlaid in large white font across the center.

05.
responsabilità
sociale



lavoratori

Nell'ambito di un'impresa manifatturiera, il lavoro, le persone e il capitale umano costituiscono pilastri fondamentali e imprescindibili per il raggiungimento del successo e della crescita a lungo termine. Il loro valore non si esaurisce unicamente nell'ambito produttivo, ma assume un ruolo determinante nella creazione di un ambiente lavorativo positivo, sicuro e motivante, capace di attrarre, trattenere e valorizzare i talenti.

Per questo motivo LM ha aggiunto al suo statuto questa finalità di beneficio comune: A) L'azienda si impegna a sviluppare ulteriormente le sue strutture per permettere a dipendenti e collaboratori

di mantenere o migliorare la loro sicurezza, il loro benessere e il loro sviluppo professionale”.

LM persegue questa finalità facendo leva su welfare, formazione, salute e sicurezza, oltre che su iniziative mirate ad aumentare il coinvolgimento dei lavoratori.

Dati sui lavoratori - Nel 2023 LM ha aumentato il numero di dipendenti diretti del 14% e diminuito il numero di lavoratori somministrati del 55% rispetto all'anno precedente, al fine di riassetare in maniera più strutturale le proprie necessità di personale.

(dati dei lavoratori al 31/12/2023)

welfare

LM ha sempre posto un'attenzione particolare al benessere dei propri collaboratori ed ha implementato un sistema di welfare completo, progettato per sostenere i lavoratori ed attrarre e fidelizzare il talento.

LM basa la creazione di posti di lavoro su principi di equità e trasparenza, garantendo condizioni contrattuali chiare e una retribuzione adeguata. Il 100% dei lavoratori - sia dipendenti diretti sia somministrati - ha un contratto collettivo nazionale che regola il salario minimo e garantisce condizioni eque e competitive.

dipendenti diretti							
	2023				2022		
	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE
n° dipendenti totale	85	225	310		79	194	273
n° dip tempo indeterminato	80	221	301		69	180	249
n° dip tempo determinato	5	4	9		10	14	24
n° dip. a h non garantite	-	-	-		-	-	-
n° dip. Full time	82	225	307		78	193	271
n° dip. Part time	3	-	3		1	1	2

dipendenti interinali											
	2023						2022				
	DONNE		UOMINI		TOTALE		DONNE		UOMINI		TOTALE
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai		Impiegati	Operai	Impiegati	Operai		
n° interinali totale	1	16	-	44	61		1	33	-	102	136
n° int. Full time	-	16	-	44	60		-	33	-	102	135
n° int. Part time	-	1	-	-	1		-	1	-	-	1

stagisti											
	2023						2022				
	DONNE		UOMINI		TOTALE		DONNE		UOMINI		TOTALE
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai		Impiegati	Operai	Impiegati	Operai		
n° stagisti totale	2	-	-	-	2		-	-	3	4	7
n° stag. Full time	2	-	-	-	2		-	-	3	4	7
n° stag. Part time	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-

(dati dei lavoratori al 31/12/2023)

Dal punto di vista dell'aspetto retributivo, l'azienda offre un pacchetto competitivo ai propri lavoratori con condizioni migliorative del CCNL.

Per quanto riguarda i benefit dei lavoratori - premesso che ci possono essere differenze a seconda dell'inquadramento (per quadri e dirigenti) o se non ancora maturata un'anzianità di 3 mesi – occorre sottolineare che le stesse garanzie applicano a tutti i contratti, siano essi per dipendenti a tempo pieno, part-time, con contratto a tempo determinato o anche interinali (lavoratori somministrati): Assicurazione Sanitaria da CCNL, Assistenza Integrativa, Copertura Inail infortuni, Congedo parentale, Contributi pensionistici, Buono pasto e Premio produzione.

LM ha creato e si sforza di mantenere un ambiente di lavoro accogliente, piacevole, positivo ed inclusivo, dove i lavoratori si possano sentire valorizzati e motivati.

Chiari esempi nella sede principale de LM sono: i tanti spazi verdi fuori e dentro l'azienda (incluso nelle zone produttive dove nel 2023 è stata realizzata anche una serra); i 6 bar a disposizione per la pausa caffè e come spazi di socializzazione, con caffè e frutta a disposizione gratuitamente; gli spazi esterni multifunzionali.

Employee engagement – LM organizza eventi aziendali (tipo festa di Natale, barbecue di primavera, ...) con frequenza almeno semestrale dove tutto l'organico ed i collaboratori sono invitati a partecipare, come momento di distensione, celebrativo e di team building.

La Marzocco incoraggia la conoscenza del territorio e la pratica sportiva anche all'aria aperta - poiché il benessere del collaboratore va oltre i confini aziendali - coinvolgendo i lavoratori in attività escursionistiche in occasione di eventi che coinvolgono tutta la popolazione aziendale.

Per incentivare e valorizzare l'iniziativa dei lavoratori, La Marzocco organizza annualmente il concorso "Migliore idea". Questo programma premia le proposte dei dipendenti che hanno apportato un miglioramento concreto all'efficienza sull'ambiente di lavoro.

Come risultato della gestione del capitale umano, nel corso del 2023 La Marzocco S.r.l. ha conseguito per il quinto anno consecutivo la certificazione internazionale "Great Place to Work" (GPTW), classificandosi addirittura al primo posto nella categoria Blue Collar, ottenendo il primo posto fra le 10 migliori aziende italiane in cui gli operai e gli addetti alla produzione sono più felici di lavorare.

Great
Place
To
Work®

Certified

DIC 2023-DIC 2024

ITALIA

TM

GPTW è un marchio internazionale dedicato all'indagine sulla cultura aziendale, sull'ambiente lavorativo e sul supporto manageriale, nella creazione di un'organizzazione in cui i dipendenti definiscono il proprio posto di lavoro come stimolante e straordinario.

Great Place
to Work 2023
1° posto in Italia

Un altro indicatore che permette di valutare la soddisfazione del personale, l'efficacia delle pratiche HR e delle strategie di management, la capacità di attrarre e trattenere talenti e la cultura aziendale in generale, è il tasso di turnover. Monitorando i dati relativi alle nuove assunzioni e alle uscite dei dipendenti è possibile individuare aree di miglioramento e garantire un ambiente di lavoro che mantenga i dipendenti motivati e realizzati. Il tasso di turnover in uscita è solo il 6,3% nel 2023. Il tasso di turnover complessivo risulta alto principalmente a causa dell'alto numero di nuovi assunti rispetto all'organico medio.

nuove assunzioni	2023		2022	
Meno di 30 anni	21	fino al 1994	33	fino al 1993
Fra 30 e 50 anni	36	dal 1993 al 1964	46	dal 1992 al 1963
Più di 50 anni	0	dal 1963	1	dal 1962
Tot.	57		80	
Genere				
Maschile	45		60	
Femminile	12		20	
Area Geografica	Italia		Italia	

nuove assunzioni e turnover	2023	2022
Assunzioni	57	80
Cessazioni	19	17
Organico medio nel periodo di riferimento	303,36	248,31
Tasso di Turnover complessivo	25,05%	39,06%
<i>Tasso di turnover complessivo = (personale entrato + personale uscito dall'azienda in un dato periodo ÷ organico medio di tale periodo) × 100.</i>		

formazione

In un contesto sempre più dinamico, puntare sul potenziale dei propri lavoratori è fondamentale per raggiungere gli obiettivi prefissati. LM ha sempre promosso una cultura di apprendimento continuo, ed offre un programma di formazione completo con corsi sia obbligatori sia facoltativi per dotare il personale delle competenze e delle conoscenze più aggiornate. In tal modo, non si favorisce solo la crescita individuale, ma si creano anche occasioni di team building e collaborazione, alimentando lo spirito di innovazione e il successo condiviso.

Il numero medio di ore di formazione che i dipendenti hanno ricevuto nel 2023 (suddiviso per genere e categoria di inquadramento) è stato 116 ore pro capite, rispetto alle 40,5 del 2022. L'aumento delle ore di formazione è dovuto sia ad aggiuntive 40h a persona per il Fondo Nuove Competenze sia ad un incremento delle ore di formazione per le procedure di assemblaggio richieste dall'implementazione di nuove linee di produzione.

La percentuale della formazione non obbligatoria

N. medio ore di formazione erogata pro capite		2023	2022
Per dipendente (formazione obbligatoria)		3,3	3,2
Per dipendente (formazione non obbligatoria)		112,7	37,3
Per genere	Maschi	121,5	39,6
	Femmine	101,1	31,4
Per categoria	Operai	145,8	45,1
	Impiegati	68,2	30,1
	Quadri	61,7	18,1
	Dirigenti	16,4	24,7

pro capite sul totale delle ore di formazione erogate è del 97% nel 2023 rispetto al 92% nel 2022.

I corsi di formazione interni degli ultimi due anni, 2022 e 2023, si sono focalizzati su questi ambiti di programma: Technical Training, Soft Skills, Core Training, Legal e Coffee Training.

116 h
di formazione
pro-capite

In quanto a finanziamenti a supporto di formazione o istruzione esterna, LM si avvale anche di due fondi collegati al CCNL di riferimento per finanziare alcuni dei programmi formativi erogati ai dipendenti: Fondimpresa e Fondirigenti. Invece, per il finanziamento della formazione erogata ai lavoratori in somministrazione, LM si avvale del fondo Forma.

Temp. Spesso l'azienda prende parte anche a degli avvisi di sistema, bandi di formazione presentati dai fondi sopra citati, che prevedono anch'essi un rimborso per il progetto formativo erogato secondo le linee guida del fondo. Alcuni esempi ai quali l'azienda ha aderito sono il Fondo nuove competenze ed il Piano Politiche Attive.

Per il suo impegno nel processo formativo LM nel 2023 ha ricevuto il primo premio nella categoria "Percorsi di formazione" all'interno del Contest "Company for Generation Z". Questa iniziativa premia le aziende che maggiormente hanno investito sulla "Generazione Z", attraverso politiche concrete di attrazione, occupazione e valorizzazione dei talenti.

Attraverso la valutazione periodica di performance del personale non produttivo, LM vuole dare un ulteriore supporto allo sviluppo personale dei singoli, contribuisce alla gestione delle competenze e allo sviluppo del capitale umano all'interno dell'organizzazione.

salute e sicurezza

LM si impegna anche ad offrire un ambiente di lavoro che garantisca i massimi livelli di sicurezza possibili, non solo adeguandosi alle normative esistenti ma anche implementando un sistema di gestione strutturato.

L'azienda nel 2023 ha ottenuto la certificazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma ISO 45001:2018, che si correla in modo sinergico e convergente al Testo Unico sulla sicurezza D.Lgs. 81/08.

Il sistema di gestione, gli audit interni e la certificazione di terza parte coprono il 100% dei lavoratori sia dipendenti sia non dipendenti il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione.

Per promuovere stili di vita salutari LM mette anche a disposizione spazi attrezzati per poter disporre di pasti sani a discrezione del lavoratore ed una

dipendenti oggetto di valutazione periodica 2022-2023					
	F	M	Totali	%F	%M
2022	58	96	154	38%	62%
2023	59	94	153	39%	61%

palestra aziendale interna: nel 2023 ha offerto corsi di ginnastica posturale, cross-fit e sessioni di fisioterapia individuali.

Valutazione dei Rischi – La Marzocco effettua la valutazione di tutti i rischi per identificarli, eliminarli o ridurli al minimo e prevenire gli infortuni, nel rispetto delle normative e delle buone prassi. La valutazione è continua per garantire un sistema di prevenzione efficace. I risultati sono riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi DVR. In caso di segnalazione o incidente, le cause sono analizzate tramite sopralluoghi, interviste e azioni correttive e/o preventive.

Le visite mediche ai lavoratori avvengono come previsto dalla legge (Dlgs 81/08 e s.m.i.) ed in base alle categorie di rischio individuate nel DVR. Il Medico Competente è in azienda due volte al mese, è costantemente informato sui processi aziendali

e può accedere alle postazioni di lavoro quando necessario.

Per comunicare, coinvolgere e consultare sui temi di salute e sicurezza sul lavoro, LM utilizza incontri formali e informativi, Newsletter aziendali e pubblicazioni su Intranet. L'obiettivo è sensibilizzare, consultare e motivare il personale e gli appaltatori a mantenere attivo il sistema di gestione e migliorarlo. La pianificazione annuale della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro viene redatta sulla base di queste esigenze: scadenza della formazione obbligatoria; evoluzione normativa e tecnologica; risultati degli audit interni e non conformità; competenze minime per mansione; variazioni di mansioni o scelte strategiche; gestione del Sistema Integrato aziendale; consapevolezza del personale. Il Piano annuale di formazione viene redatto in base a queste esigenze.

DEI diversità equità ed inclusione

LM valorizza la sua identità multiculturale e si impegna a creare gruppi diversificati per competenze, esperienze e provenienze perché in un mondo globalizzato e operando con partner in oltre 120 Paesi, la diversità sul posto di lavoro è fondamentale.

Come azienda presente in migliaia di bar e attività a livello globale, l'azienda sente la responsabilità e l'opportunità di promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione all'interno della sua realtà e nel settore in cui opera.

Collaborando con esperti esterni, LM ha sviluppato una roadmap a lungo termine per rafforzare e valorizzare la cultura della diversità all'interno di LM.

analisi genere - 2023									
	F			M			Totale LM Srl	% donna/età	% uomo/età
	Imp.	Oper.	Tot.	Imp.	Oper.	Tot.			
<30 anni	11	3	14	11	38	49	63	22%	78%
30<x<50	42	16	58	69	74	143	201	29%	71%
>50 anni	5	8	13	14	19	33	46	28%	72%
Totali	58	27	85	94	131	225	310		

analisi genere - 2022									
	F			M			Totale LM Srl	% donna/età	% uomo/età
	Imp.	Oper.	Tot.	Imp.	Oper.	Tot.			
<30 anni	11	2	13	12	27	39	52	25%	75%
30<x<50	43	16	59	67	60	127	186	32%	68%
>50 anni	3	4	7	12	16	28	35	20%	80%
Totali	57	22	79	91	103	194	273		

Tabelle con solo dipendenti diretti - Dati dipendenti al 31/12/2023

Una delle iniziative è stata l'istituzione di un progetto trasversale denominato People & Culture dedicato a coltivare la cultura e i valori de La Marzocco.

People & Culture si focalizza su tre aree chiave: tutela della cultura aziendale, employer branding e coinvolgimento dei dipendenti. Il suo obiettivo è promuovere e salvaguardare l'eredità de LM condividendone storia, visione, valori e filosofia aziendale con tutti i dipendenti, a ogni livello e sede. Per porre solide basi per le iniziative di Diversità, Equità e Inclusione (DEI), è fondamentale comprendere la composizione attuale della forza lavoro.

Le seguenti tabelle forniscono una suddivisione

dettagliata dei dipendenti de LM per genere e fascia d'età. Questi dati rappresentano un primo passo fondamentale per monitorare e misurare i progressi verso un luogo di lavoro più diversificato e inclusivo, consentendo di definire obiettivi specifici e monitorare il successo nel promuovere un ambiente di lavoro rappresentativo ed equo.

rapporto salario donne vs uomini		
	2023	2022
Impiegati	84%	82%
Operai	97%	95%
Dirigenti	38%	38%

Tabelle con solo dipendenti diretti - Dati dipendenti al 31/12/2023

community

Un'azienda prospera non solo grazie all'eccellenza interna, ma anche attraverso la creazione di un rapporto dinamico con le comunità in cui opera. LM si impegna a interagire con la comunità lungo tutta la catena del valore, per questo ha aggiunto una specifica finalità di beneficio comune al suo statuto: B) L'azienda si impegna ad accogliere visitatori ed organizzare iniziative ed eventi per celebrare ed educare e stare in continua connessione con la comunità del caffè attraverso tutta la filiera.

Le interazioni con la propria community aiutano LM a costruire fiducia e fidelizzazione del marchio, favoriscono una comunicazione aperta, la raccolta di feedback e generano potenziali collaborazioni. Inoltre, permettono di mettere in luce i valori aziendali

e l'impegno verso la responsabilità sociale.

Nel 2021 La Marzocco ha terminato la ristrutturazione di quella che fino al 2009 era stata la sede del precedente stabilimento (a Pian di San Bartolo, nel comune di Fiesole, Firenze), creando uno spazio dedicato alla comunità della filiera del caffè dove accogliere visitatori, organizzare eventi e promuovere educazione: Accademia del Caffè Espresso.

Nel 2023 Accademia ha ricevuto quasi 3.000 visitatori, organizzato 3 mostre sul caffè (con contenuti curati anche in prima persona) ed eventi sia presenziali sia in streaming. Accademia ha anche realizzato attività (corsi, degustazioni ed experience) per 900 persone.



Accademia del Caffè Espresso è un centro culturale votato alla promozione del caffè espresso. Sorta all'interno della vecchia fabbrica de La Marzocco, Accademia riunisce oggi al suo interno: il museo aziendale La Marzocco, l'archivio storico, una piantagione di caffè indoor, laboratori di ricerca e formazione e le Officine Fratelli Bambi, una vera e propria officina meccanica dedicata alla progettazione e costruzione di macchine su misura.

3.000 visitatori

900 partecipanti ad attività sul caffè

3 mostre

Fuori dalle mura aziendali, nel corso del 2023 LM S.r.l. ha partecipato a 9 eventi internazionali dedicati al caffè (tra fiere ed eventi organizzati direttamente, per es. temporary store) in 6 paesi su due continenti. In ognuno di questi eventi LM ha anche sempre offerto la possibilità di partecipare a piccoli torrefattori locali, per dar loro visibilità in maniera gratuita, utilizzando il formato proprietario del True Artisan Cafè. Nel corso del 2023 sono stati circa 90 torrefattori internazionali che sono stati coinvolti e si sono beneficiati di questa opportunità.

Per avere un impatto anche sulla comunità a monte della filiera, direttamente nei paesi di origine in cui viene coltivato il caffè, LM è dal 2007 che dà sostegno al progetto Songwa, in Tanzania. Nel 2023 questo progetto è evoluto in una Fondazione, Hands for Songwa.

LM nel 2023 ha organizzato un viaggio in Tanzania – Songwa Trip - per 11 persone (dipendenti e partner) a scopo educativo e per promuovere una connessione diretta con un paese produttore e con il progetto filantropico.

Si segnala inoltre un'iniziativa di community engagement locale. In seguito alle proposte dei collaboratori di dare il via a tornei sportivi (calcetto, tennis, pallavolo e basket), La Marzocco si è fatta promotrice dell'iniziativa coinvolgendo nel 2023 anche altre aziende del territorio. Attraverso questo programma, si è cercato di far continuare a vivere gli spazi aziendali oltre l'orario di lavoro, in maniera diversa e creando uno spirito di squadra.

9 fiere/eventi
6 paesi
2 continenti
89 piccoli torrefattori coinvolti

Il True Artisan Café è il concept originale di caffetteria “pop-up” creato da LM per eventi, festival e fiere di settore, con l’obiettivo di celebrare la comunità del caffè.



Il progetto Songwa è nato nel 2007 dalla collaborazione di 3 aziende, leader nel mondo del caffè nei rispettivi settori: La Marzocco, Mahlkonig and Probat. LM ha dato sostegno continuativo alla comunità locale che lavora nella piantagione di caffè finanziando progetti di costruzione di infrastrutture per migliorare le condizioni della comunità locale.



06.
**qualità del
prodotto**



Tradizione, ricerca, qualità e affidabilità sono fattori che hanno sempre contraddistinto l'azienda che cerca continue soluzioni avanzate ed innovative volte ad offrire prodotti e servizi di alta qualità.

L'obiettivo è offrire prodotti di alta qualità che non solo soddisfino le esigenze dei clienti, ma che rispettino anche i principi di sostenibilità. Integrando questo approccio nell'intero ciclo di vita del prodotto, l'azienda si sforza di accelerare la transizione verso un'economia circolare in cui le risorse vengano utilizzate in modo efficiente e gli sprechi vengano minimizzati.

Questo impegno garantisce valore a lungo termine per i nostri clienti, per la reputazione della nostra azienda e per l'ambiente. Per questo motivo è stato aggiunto come specifica finalità di beneficio comune allo statuto: C) L'azienda si impegna a produrre macchinari di qualità e con principi di sostenibilità che possano soddisfare le necessità di un'economia circolare.

Durabilità e riparabilità - LM da sempre ha progettato e costruito prodotti che potessero durare nel tempo e che fossero riparabili. La progettazione prevede che tutti i componenti critici siano testati per un numero di cicli ben più alto di quello che è poi l'effettivo utilizzo delle macchine.

Per promuovere la durabilità (attraverso una corretta manutenzione) e la riparabilità dei suoi prodotti, il dipartimento di After Sales oltre a promuovere cicli di manutenzione programmata, nel 2023 ha organizzato proattivamente un totale di 120 sessioni di formazione (in aumento rispetto alle 118 del 2022) rivolto alle imprese terze di servizio tecnico nel mondo che forniscono assistenza ai prodotti de LM. La formazione si è svolta in sede de LM, sul campo (a livello internazionale), o via web, con sessioni di gruppo ed anche individuali. Qualità - L'attenzione che La Marzocco dedica alla qualità dei propri prodotti è testimoniata anche dalla certificazione ISO 9001:2015 ottenuta nel 2021. Il relativo sistema di gestione prevede procedure e conduce audit interni per verificare la conformità dei suoi prodotti e processi. L'azienda si serve anche di una piattaforma IT interna per segnalare, monitorare e gestire in modo efficiente e trasparente le fasi di miglioramento prodotto e le questioni relative alla compliance.

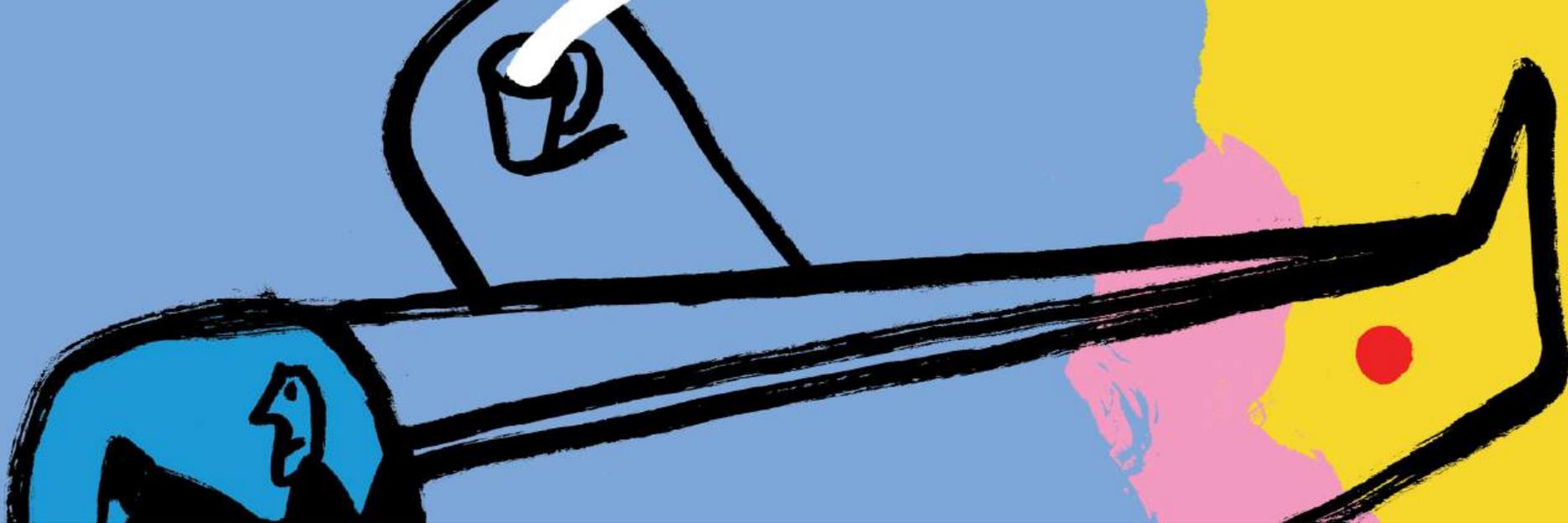
Questa dedizione alla qualità è stata riconosciuta nel 2023 con l'assegnazione del premio per "Best Coffee Equipment Supplier" agli European Coffee Awards celebrati a Barcelona (Spagna).

La ricerca finalizzata all'innovazione di prodotto è

testimoniata dal numero di brevetti depositati negli ultimi 3 anni. LM nel 2023 ha depositato in Italia 2 domande di brevetto, e - a livello internazionale - ha ottenuto 49 brevetti nazionali (16 famiglie di brevetti in diverse nazioni). Nel triennio 2021-2023 la società ha depositato 8 domande di brevetto in Italia, di cui 2 già ottenuti. In totale LM ha al suo attivo 728 brevetti / domande di brevetto, suddivisi in 33 categorie in 40 paesi.

L'innovazione per LM è progresso tecnologico ed anche digitalizzazione. La società ha abbracciato l'avvento di nuove tecnologie come la tecnologia IOT anche per migliorare l'assistenza clienti e ridurre l'impatto ambientale dei prodotti.

Efficienza energetica - LM negli anni ha migliorato l'efficienza energetica delle macchine da caffè con l'introduzione della coibentazione della caldaia e di nuove funzionalità di controllo remoto da App per ridurre il consumo (eco-mode, stand-by, programmazione oraria, possibilità di spegnimento di una caldaia nelle macchine a più gruppi con caldaie separate). Nel 2023 ha investito per ricercare tecnologie che permettessero di ridurre il consumo energetico delle macchine da caffè.



LCA - Nel 2023 LM ha iniziato una dettagliata analisi LCA (Life Cycle Assessment) sul suo prodotto più venduto per andare ad identificare tutti gli impatti ambientali (non solo le emissioni di CO2 equivalenti) dall'estrazione dei materiali al fine vita (from cradle to gate). L'obiettivo è di iniziare ad utilizzare il modello LCA come base per una progettazione ispirata a principi di Ecodesign.

Su questa linea, nel 2023 La Marzocco ha avviato lo studio e la definizione dei criteri di buona progettazione al fine di aumentare il grado di sostenibilità dei propri prodotti.

Riduzione pesi e miglioramento disassemblaggio

LM, ad esempio, ha progettato le macchine Linea Micra (lanciata nel 2022) e nuova Linea Mini (lanciata a fine 2023) destinate al settore domestico con lo scopo di ridurre i pesi (e ridurre quindi l'impatto sul trasporto e sulle emissioni di CO2e associate) ed ha migliorato i processi di assemblaggio per la produzione e disassemblaggio per i tecnici sul campo (per migliorare il recupero e riciclaggio materiali a fine vita).

Refurbishment

Per come è strutturato il modello di business, LM vende principalmente attraverso partners e distributori. Con alcuni di questi, in mercati maturi, LM sta creando un canale dedicato alla vendita di

macchine usate, che prevede la permuta di vecchi macchinari con l'acquisto di nuovi oppure con una combinazione di macchine nuove e usate. Diversi partner offrono anche opzioni di leasing, noleggio e/o abbonamento, supportando così un modello circolare al momento della restituzione dei macchinari.

LM si impegna anche perché i suoi prodotti siano sicuri. Il 100% dei prodotti de LM è sottoposto ad una valutazione degli impatti su salute e sicurezza. I prodotti de LM rispettano il regolamento MOCA 1935/2006 per materiali ed oggetti a contatto con alimenti, la Direttiva LVD 2014/35/UE (che copre i rischi per la salute e sicurezza derivanti dall'utilizzo di apparecchiature elettriche entro taluni limiti di tensione) e gli standard internazionali IEC di sicurezza elettrica applicabili.



07.
conclusioni
ed obiettivi

valutazione di impatto

Nonostante il 2023 sia stato un anno di assestamento per il business dopo una fortissima crescita degli ultimi anni e gli effetti di un alto riassortimento post-covid delle scorte dei nostri partner nel 2022, La Marzocco è orgogliosa dei progressi compiuti in relazione al suo impegno del primo anno come Società Benefit.

LM considera la sostenibilità come un processo di miglioramento continuo, ed ha iniziato ad usare lo strumento internazionale di autovalutazione BIA (B-Impact Assessment, sviluppato da BLab) per misurare il suo progresso durante il percorso.

Il protocollo BIA analizza cinque aree di gestione e con un questionario di oltre 200 domande misura l'impatto dell'azienda su ognuna di queste:

Governance: valutazione delle politiche e pratiche

pertinenti alla missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza dell'azienda.

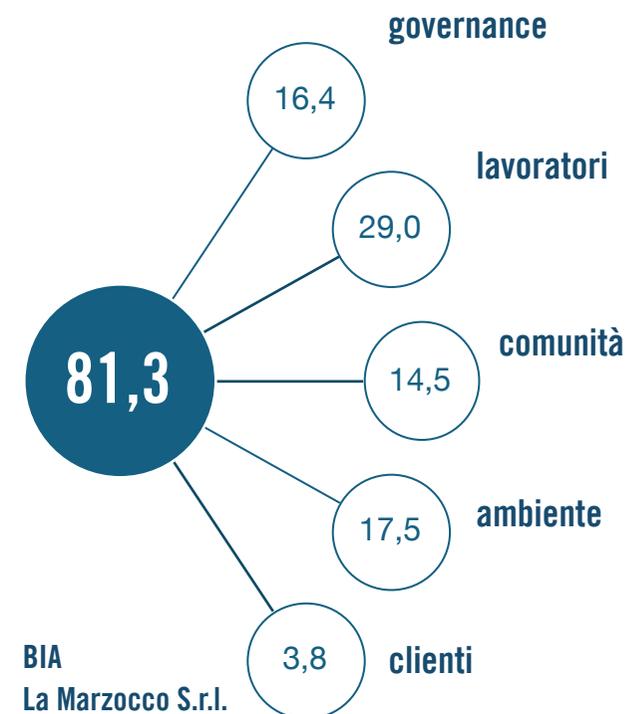
Lavoratori: determinazione del contributo dell'azienda al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri lavoratori.

Comunità: misurazione del contributo dell'azienda sulle comunità in cui opera, in termini di impatto economico, DEI, impegno civico e gestione della catena di fornitura.

Ambiente: analisi della gestione ambientale da parte dell'azienda.

Clienti: valutazione del valore creato dall'azienda per i clienti e consumatori diretti.

L'attuale punteggio totale che ne risulta per La Marzocco S.r.l. - 81,3 - è superiore alla media paese, al settore ed anche al punteggio medio delle aziende di pari parametri dimensionali.

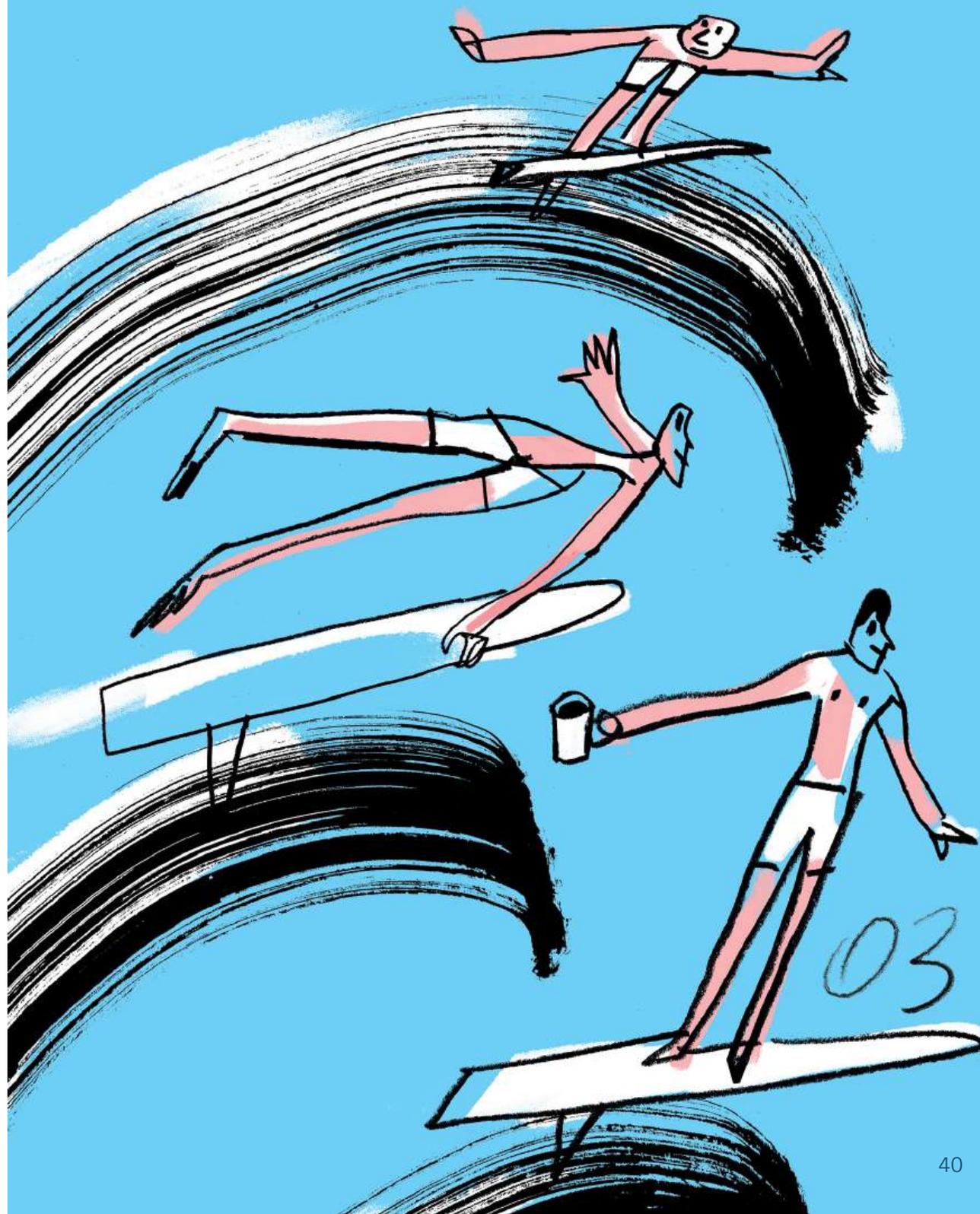


risultati 2023 ed obiettivi 2024

La tabella seguente visualizza in maniera sintetica le principali iniziative (descritte con più dettagli nelle precedenti sezioni di questa Relazione di Impatto) che sono state implementate da La Marzocco S.r.l. nel corso del 2023 e che hanno generato un impatto positivo sulle quattro finalità di beneficio comune.

Con l'intento di dare continuità al percorso intrapreso, LM intende perseguire la creazione di valore a lungo termine, indirizzando al contempo i propri sforzi verso gli obiettivi specifici di beneficio comune delineati nello statuto per continuare a migliorare le proprie performance. Gli obiettivi previsti per il 2024 sono delineati nella colonna corrispondente.

Gli obiettivi saranno incorporati nel piano aziendale e costituiranno un approccio strategico per affrontare gli elementi su cui l'azienda basa comunque la sua gestione corrente.



	Finalità di beneficio comune	Risultati 2023	Obiettivi 2024
A	L'azienda si impegna a sviluppare ulteriormente le sue strutture per permettere a dipendenti e collaboratori di mantenere o migliorare la loro sicurezza, il loro benessere ed il loro sviluppo professionale ed anche sostenere le loro famiglie e le comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> • Welfare: Condizioni migliorative del CCNL; Cura degli ambienti (Verde interno ed esterno; spazi comuni per socializzare); Palestra interna e corsi fisio; Employee engagement con eventi dentro e fuori l'azienda; 1° posto per Great Place to Work in Italia, categoria 'blue collar' • Formazione: 116 ore di formazione per dipendente nel 2023 di cui il 97% non obbligatoria; Premio "Company for generation Z" per percorsi di formazione • Salute e Sicurezza: ottenimento ISO 45001 • Impatto locale: 56% della spesa vs fornitori locali 	<p>Mantenere e migliorare</p> <p>Employee engagement: realizzazione di un piano di eventi mensili per i lavoratori con proposta di attività da svolgere in comune su svariate tematiche</p> <p>Valutazione di iniziative per promuovere ed incentivare il volontariato corporativo</p> <p>Valutazione di iniziative per migliorare indici DEI</p> <p>Sviluppo di una piattaforma di welfare con l'obiettivo di garantire ai dipendenti una maggiore fruibilità e scelta nella spendibilità dell'importo del credito welfare in varie categorie di beni o servizi: famiglia, istruzione, salute, benessere, tempo libero e fringe benefit</p>
B	L'azienda si impegna ad accogliere visitatori ed organizzare iniziative ed eventi per celebrare ed educare e stare in continua connessione con la comunità del caffè attraverso tutta la filiera	<ul style="list-style-type: none"> • Numeri Accademia: 2.980 visitatori, 900 partecipanti ad attività, 3 mostre • Partecipazione a 9 eventi internazionali sul caffè • TAC (True Artisan): 90 roasters coinvolti gratuitamente • Impegno in paesi produttori di caffè: Songwa project, progetto di filantropia in Tanzania, e Songwa trip 	<p>Mantenere e migliorare</p>

	Finalità di beneficio comune	Risultati 2023	Obiettivi 2024
C	L'azienda si impegna a produrre macchinari di qualità e con principi di sostenibilità che possano soddisfare le necessità di un'economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> • Premio "Best Coffee Equipment Supplier" European Coffee Awards 2023 • After Sales: manutenzione programmata e 120 sessioni di formazione per migliorare la durabilità • Qualità: procedure, audit e piattaforma IT per gestione miglioramento prodotto • Lancio analisi LCA di prodotto • Definizione criteri di buona progettazione per aumentare sostenibilità prodotti • Progettazione nuova Linea Mini per ridurre pesi e facilitare disassemblaggio • Valutazione di programmi di Refurbishment con i partner • Opzioni di leasing / noleggio / abbonamento offerte dai partners • Investimenti in ricerca per metodi innovativi di maggior efficienza energetica • Programma di manutenzione programmata per allungare la vita dei prodotti 	<p>Finalizzare modellizzazione LCA</p> <p>Introduzione di principi di ecodisegno basato su modelli LCA</p> <p>Valutazione di operazioni di manutenzione predittiva</p> <p>Ricerca di migliorie di efficienza energetica dei prodotti</p>

	Finalità di beneficio comune	Risultati 2023	Obiettivi 2024
D	<p>L'azienda si impegna ad implementare una graduale trasformazione del suo business e del suo modello operativo in direzione di una economia a zero emissioni di gas responsabili dell'effetto serra</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 580.000 kWh generati nel 2023 da impianti fotovoltaici • EMS Energy Management System: Test per riduzione consumi notturni • Calcolo della Carbon Footprint, Scope 1, 2 e 3 • Compensazione di 14.000 ton di Crediti di Carbonio Certificati • Progetto ConSenso: agritech per adattamento caffè a cambiamento climatico • Mobilità sostenibile: aumento percentuale flotta elettrica (62%) e installazione 5 nuove colonnine di ricarica (28 totali) 	<p>Installazione di 40 kWp aggiuntivi di impianto fotovoltaico</p> <p>Carbon Footprint: estensione dello scope</p> <p>Analisi di diagnosi energetica per identificare opzioni di riduzione intensità energia per unità prodotta</p> <p>Introduzione di nuove funzionalità "Power options" nelle APP di controllo remoto delle macchine per una miglior gestione del consumo energetico.</p> <p>Lancio di un'iniziativa che promuova pratiche di risparmio energetico in azienda e tra i dipendenti.</p> <p>Passaggio a forniture di energia verde certificata da Garanzie di Origine</p> <p>Investigare soluzioni packaging e nuovi materiali per ridurre impatto ambientale</p> <p>Elaborazione dei risultati di 1 anno del progetto ConSenso</p> <p>Valutazione di iniziative per migliorare l'autoconsumo dell'energia generata dagli impianti fotovoltaici</p> <p>Valutazione submission target SBTs</p>



08.
appendice

indice dei contenuti GRI

La tabella con l'indice dei contenuti dello standard di rendicontazione GRI (Global Reporting Initiative) è a supporto della navigazione nella relazione di impatto.

Maggiori informazioni sul GRI sono disponibili sul sito www.globalreporting.org.

GRI standard	informativa	ubicazione
2-1	Dettagli sull'organizzazione	p. 8
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	p. 9
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 9
2-7	Dipendenti	p. 26-27
2-8	Lavoratori non dipendenti	p. 26-27
2-9	Struttura e composizione della governance	p. 11
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 7 e p. 15
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	p. 13
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	p. 13
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 16
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	p. 26-27
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	p. 20
204-1	Spesa vs fornitori locali	p. 20
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	p. 13
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	p. 13
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	p. 13
3-1	Processo per determinare i temi materiali	p. 16-17
3-2	Elenco di temi materiali	p. 17
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	p. 23
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	p. 23
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	p. 23
401-1	Nuove assunzioni e turnover	p. 29
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	p. 28
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 31
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p. 31
403-3	Servizi di medicina del lavoro	p. 31
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 31
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 31
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	p. 31
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 31
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	p. 30
404-3	Dipendenti oggetto di valutazione periodica 2022-2023	p. 31
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	p. 32
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	p. 32
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	p. 37
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	p. 13
Indicatore non-GRI	Numero visite Accademia	p. 33
Indicatore non-GRI	Numero Roasters coinvolti in True Artisan Café	p. 34
Indicatore non-GRI	After sales training sessions	p.36
Indicatore non-GRI	Numero di premi esterni per innovazione ed eccellenza	p. 36
Indicatore non-GRI	Numero totale di brevetti registrati e numero totale di brevetti registrati negli ultimi 3 anni	p. 36



La Marzocco Srl Headquarters | Sede Operativa: Via La Torre 14/H, Loc. La Torre, 50038 - Scarperia (FI), Italy

T. +39 055 90.75.01 | info@lamarzocco.com | www.lamarzocco.com

La Marzocco Srl Legal Address | Sede Legale: Viale Giacomo Matteotti 25, 50121 - Florence (FI), Italy

Codice Fiscale, P. IVA e Registro Imprese Firenze: nr. 04040140487, Capitale Sociale: 52.000,00 Euro i.v.