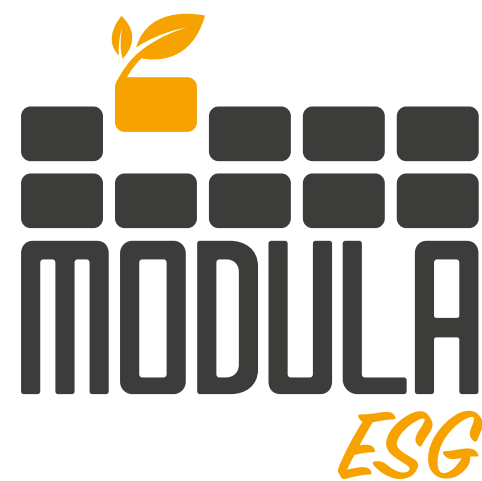


Bilancio di Sostenibilità 2024



3 Lettera agli stakeholder

4 Nota metodologica

- 06 Risultati del processo di doppia rilevanza
- 10 Gli Stakeholder

11 L'azienda

- 12 La storia di Modula
- 14 Mission & Vision
- 14 I valori di Modula
- 15 Modula World: presenza nel mondo (filiali e dealers)

17 Informazioni generali

- 18 Governance e struttura aziendale
- 20 Governance della sostenibilità
- 21 Strategie, politiche e prassi
- 22 Certificazioni aziendali
- 23 Approccio al miglioramento continuo
- 24 Cybersecurity

25 Prodotto

- 28 Flusso produttivo e flusso di lavoro
- 29 Prodotti e servizi

33 Responsabilità ambientale

- 35 Iniziative ambientali
- 36 Energia
- 38 Le emissioni di gas effetto serra
- 42 La gestione dei rifiuti

45 Risorse umane

- 46 Le persone di Modula
- 47 L'organico
- 50 Benefit ai dipendenti
- 51 Eventi per le persone
- 54 Congedo parentale
- 55 Formazione
- 57 Inclusione
- 57 Salute e sicurezza sul lavoro

62 Condotta aziendale

- 64 Valore economico direttamente generato e distribuito
- 66 Impegno sociale

71 Supply Chain

- 72 Catena di fornitura di Modula
- 76 Rete di vendita

78 Obiettivi



Lettera agli Stakeholder

Innovazione, visione a lungo termine e attenzione all’ambiente restano al centro della nostra filosofia e guidano ogni decisione strategica. Per noi, sostenibilità significa integrare responsabilità economiche, sociali e ambientali in un approccio unitario e coerente, capace di generare valore per l’azienda e per tutte le comunità con cui interagiamo.

Il 2024 ha rappresentato per Modula un passaggio importante: abbiamo scelto di allinearci fin da subito ai requisiti della **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, adottando il principio della **doppia materialità** come guida per l’identificazione e la valutazione dei nostri impatti. Non si tratta soltanto di un adeguamento normativo, ma di una scelta consapevole che riflette la nostra volontà di elevare ulteriormente i livelli di trasparenza, responsabilità e dialogo con tutti i nostri stakeholder.

In quest’ottica, abbiamo ampliato il coinvolgimento delle parti interessate, rafforzando i processi di ascolto e integrando i risultati nelle strategie aziendali. Questo ci ha permesso di definire priorità condivise e di avviare nuove azioni concrete, in grado di incidere positivamente sia sul nostro modello di business sia sul contesto sociale e ambientale in cui operiamo.

Tra i traguardi del 2024, spicca l’**ampliamento del nostro impianto fotovoltaico**, un investimento che rafforza l’autonomia energetica dei nostri

stabilimenti e contribuisce in maniera significativa alla riduzione delle emissioni di gas serra. L’impegno verso l’efficienza energetica e la transizione verso fonti rinnovabili è parte integrante della nostra visione di lungo periodo, che unisce competitività industriale e responsabilità ambientale. Parallelamente, Governance per noi significa gestire l’azienda in modo responsabile e predittivo, guardando al futuro e alle generazioni che verranno.

Social significa creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo che valorizzi le persone, ne tuteli i diritti e ne promuova la motivazione e la crescita professionale. Abbiamo, infatti, continuato a sviluppare progetti dedicati al benessere delle persone, alla valorizzazione delle competenze e orientato alla realizzazione personale. Siamo convinti che la centralità delle persone resti la chiave per affrontare le sfide del futuro e alimentare un circolo virtuoso di innovazione e sostenibilità.

Accanto a questo, Modula mantiene saldo il proprio **rapporto con la comunità**, sostenendo progetti benefici e iniziative sul territorio a favore della salute, della cultura e dello sport.

Crediamo che generare valore significhi anche restituire parte del nostro successo alle persone e ai territori che ci ospitano, rafforzando così un legame autentico e duraturo.

Con determinazione, proseguiamo lungo il percorso tracciato, consapevoli che la sostenibilità non sia un traguardo, ma un impegno quotidiano e condiviso. Guardiamo al futuro con fiducia, pronti a fare la nostra parte per contribuire a uno sviluppo equo, innovativo e rispettoso delle generazioni presenti e future.

Il Consiglio di Amministrazione



Nota metodologica



Nel 2024, Modula S.p.A. ha confermato il proprio impegno verso la sostenibilità redigendo su base volontaria il **Bilancio di Sostenibilità** (periodo rendicontato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024), in continuità con il percorso avviato attraverso i Bilanci di Sostenibilità realizzati nei due anni precedenti. Pur non essendo soggetta all'obbligo normativo, l'azienda ha scelto consapevolmente di documentare in modo trasparente le proprie performance ambientali, sociali e di governance, adottando pratiche sempre più responsabili.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto integrando i requisiti dell'**ESRS 2** degli indicatori ESRS con gli indicatori quantitativi del **Global Reporting Initiative 2021**, al fine di garantire un quadro di rendicontazione completo, comparabile e in linea con le migliori pratiche internazionali in materia di trasparenza e responsabilità.

In linea con i nuovi requisiti della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, il Bilancio è stato predisposto adottando il principio della **doppia materialità** in linea con gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Questo approccio ha permesso di integrare l'analisi degli impatti dell'azienda sull'ambiente e la società (prospettiva inside-out) con la valutazione dei rischi e delle opportunità che le tematiche ESG possono generare sull'impresa stessa (prospettiva outside-in), offrendo un quadro completo e coerente.

Il processo è stato articolato in quattro fasi principali:

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Modula S.p.A. è specializzata nella progettazione e produzione di magazzini automatici verticali, soluzioni di picking e software WMS. Dispone di 3 società produttive (Italia, US e Cina), di 13 filiali commerciali e di una rete di oltre 100 rivenditori a livello mondiale che supportano più di 1.000 dipendenti, garantendo omogeneità qualitativa e pronta assistenza sui mercati internazionali.

Le aziende richiedono sistemi sempre più veloci e flessibili, capaci di compensare la carenza di manodopera qualificata e di ridurre l'impatto energetico, mentre la sostenibilità diventa un driver strategico nelle scelte degli investimenti.

L'analisi del contesto ha preso in considerazione variabili economiche, normative, tecnologiche e ambientali, nonché le aspettative degli stakeholder e i trend di mercato.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI POTENZIALMENTE MATERIALI

A partire dal Requisito Applicativo 16 dell'**ESRS 1**, Modula ha selezionato gli impatti potenzialmente rilevanti e li ha inseriti in un **questionario di materialità**, sottoposto agli stakeholder interni. L'obiettivo era misurare la rilevanza percepita delle tematiche e distinguere gli impatti in base a

natura (positivi o negativi), stato (attuali o potenziali), entità, portata, irrimediabilità e probabilità di accadimento.

Per ogni impatto, è stato calcolato un valore medio che ha tenuto conto dei punteggi assegnati dai partecipanti, utilizzando scale da 1 a 5 (per entità, portata e irreversibilità) e da 1 a 3 (per probabilità). La soglia di materialità è stata definita come la media complessiva dei punteggi, individuando così gli impatti considerati più significativi per Modula.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DI RISCHI E OPPORTUNITÀ

In parallelo, Modula ha attivato un processo dedicato all'individuazione e alla valutazione dei principali rischi e opportunità ESG, in collaborazione con consulenti esterni e professionisti interni. Questo processo è stato integrato nel sistema di gestione dei rischi aziendali, garantendo coerenza metodologica e continuità operativa.

Anche in questo caso, per ogni rischio e opportunità è stato applicato un sistema di scoring (scala da 1 a 5) basato su gravità e probabilità di accadimento. Le valutazioni sono state mappate in una matrice di materialità del rischio, utile per identificare gli aspetti realmente significativi da monitorare e gestire.



COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nell’ambito dell’analisi di doppia materialità, Modula ha coinvolto 40 stakeholder — clienti, fornitori, istituti di credito, associazioni di categoria, enti del Terzo Settore, consulenti e media — organizzandoli in quattro tavoli di lavoro, ciascuno facilitato da esperti di sostenibilità. In ogni gruppo, i partecipanti hanno esaminato e “pesato” gli impatti economico-finanziari, ambientali e sociali generati dalle nostre attività, attribuendo a ciascuna tematica un grado di urgenza e rilevanza strategica sia per il business sia per la collettività.

Parallelamente, hanno identificato e classificato i principali rischi finanziari legati alle questioni ESG. I risultati di questa consultazione costituiscono ora il fondamento per definire le priorità di intervento e le azioni di mitigazione da inserire nel Piano di Sostenibilità di Modula.





Risultati del processo di doppia rilevanza

L'intero processo ha coinvolto attivamente stakeholder esterni e le principali funzioni aziendali, assicurando un confronto trasparente, tracciabile e integrato con le attività operative di Modula.

L'esito dell'analisi ha permesso di identificare con chiarezza le tematiche più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder, rappresentando così una base solida per il miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali e di governance.

I risultati sono presentati nel paragrafo successivo, suddivisi per area tematica.

| ESRS | TEMA | SOTTO-TEMA | TIPOLOGIA | DESCRIZIONE DELL'IMPATTO/RISCHIO O OPPORTUNITÀ |
|------|-----------------------|--|--------------------------|--|
| E1 | Cambiamento climatico | Energia | Impatto negativo attuale | Consumo di energia (gas, energia elettrica, carburante) da fonti non rinnovabili. |
| | | Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici | Impatto negativo attuale | Produzione di emissioni di GHG dirette e indirette legate alle attività dell'impresa. |
| | | | Opportunità | Aumento dell'utilizzo di energia rinnovabile per staccarsi dalle fluttuazioni dei prezzi di mercato e minore emissione di CO ₂ Scope 2. |
| | | | Rischio | Andamento dei prezzi delle materie prime e dell'energia per la produzione con conseguenti maggiori costi. |
| E5 | Economia circolare | Afflussi di risorse connessi a prodotti e servizi | Impatto negativo attuale | L'azienda non adotta criteri di sostenibilità nella selezione delle materie prime e nella progettazione dei prodotti, come l'utilizzo di materiale da riciclo. |
| | | | Rischio | Fermo produttivo dovuto alla mancanza di materia prima per motivi geo/politici. |
| | | Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi | Impatto positivo attuale | Prodotto garantito long-life (media 20 anni), con possibilità di sostituzione di ogni pezzo. |
| | | | Opportunità | L'elevata durata dei prodotti Modula, unita a un efficiente servizio post-vendita per i ricambi, favorisce la fidelizzazione dei clienti e crea opportunità nell'ambito dell'economia circolare, contribuendo a una maggiore sostenibilità e rafforzando il posizionamento competitivo dell'azienda. |
| | | Rifiuti | Impatto negativo attuale | Sviluppo e utilizzo di materiali in ottica di economia circolare, con conseguente minore esposizione alle oscillazioni dei prezzi di mercato. |



| ESRS | TEMA | SOTTO-TEMA | TIPOLOGIA | DESCRIZIONE DELL'IMPATTO/RISCHIO O OPPORTUNITÀ |
|------|----------------------|--|--------------------------|--|
| S1 | Forza lavoro propria | Condizioni di lavoro | Impatto positivo attuale | L'azienda si impegna a garantire un'occupazione sicura, promuovendo il benessere dei dipendenti attraverso il supporto all'equilibrio tra vita privata e professionale, il miglioramento continuo del clima aziendale e il rispetto dei diritti dei lavoratori, inclusa la libertà di associazione e la contrattazione collettiva. Gestisce accuratamente tutti gli obblighi normativi e formativi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro l'azienda ha implementato orario flessibile, smart working, mensa interna, palestra aziendale. L'azienda ha implementato un contratto integrativo di secondo livello. |
| | | | Opportunità | Attrattività e maggiore produttività dei dipendenti grazie a sistemi integrativi di welfare e contrattuali. Consolidare il rapporto con i dipendenti può portare alla creazione di un gruppo di lavoro solido orientato alla soddisfazione del cliente, con un riscontro positivo sull'immagine e sulla produttività aziendale. |
| | | | Rischio | Interruzioni della produzione/presenza di infortuni sul lavoro causati dall'insufficienza di adeguate misure di salute e sicurezza (mancata manutenzione/formazione). |
| | | Formazione e sviluppo delle competenze | Impatto positivo attuale | L'azienda favorisce la crescita professionale dei dipendenti, investendo nel potenziamento delle loro competenze attraverso programmi di formazione e sviluppo continuo. Annualmente, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi individuati, Modula progetta, pianifica e realizza il piano di formazione per tutti i dipendenti, proposto dal dipartimento HR attraverso interviste ai capi area (Performance appraisal annuale). Il piano di sviluppo e competenze viene regolarmente esaminato per valutarne la qualità e l'efficienza, per consolidare e rinnovare le professionalità acquisite, con misure concrete per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni. |
| | | | Opportunità | Investire in programmi di formazione e aggiornamento continuo può migliorare l'efficienza organizzativa, garantendo un costante allineamento delle competenze dei dipendenti alle esigenze del mercato e aumentando la competitività aziendale. |
| | | | Rischio | Diminuzione dell'efficienza organizzativa dovuta alla mancanza di programmi di formazione e aggiornamento continuo, con il rischio di un crescente divario tra le competenze dei dipendenti e le richieste del mercato. |



| ESRS | TEMA | SOTTO-TEMA | TIPOLOGIA | DESCRIZIONE DELL’IMPATTO/RISCHIO O OPPORTUNITÀ |
|------|-----------------------------------|---|--------------------------|--|
| S3 | Comunità interessate | Impatti legati al territorio | Impatto positivo attuale | L’azienda si spende in attività di supporto al territorio per migliorare la vita della comunità in cui è inserita. |
| | | | Rischio | L’ampliamento delle infrastrutture aziendali può generare criticità ambientali legate al consumo di suolo, con possibili impatti negativi sulla percezione dell’azienda da parte di stakeholder, clienti e comunità locali, compromettendo la reputazione di Modula. |
| | | | Opportunità | Coinvolgere attivamente la comunità locale nei progetti aziendali, comunicando in modo trasparente e recependo le loro esigenze, può rafforzare il consenso, migliorare la reputazione, favorire un ambiente collaborativo ed essere attrattivi come brand. |
| S4 | Consumatori e utilizzatori finali | Sicurezza personale degli utilizzatori finali | Impatto positivo attuale | L’azienda fornisce i clienti di libretto di uso e manutenzione, sia fisico che in forma digitale. Formazione da parte dei tecnici per fare operazioni in sicurezza. Controlli per la sicurezza macchine. |
| | | | Rischio | Perdita di business dovuto a incidenti per malfunzionamento del prodotto o dei dispositivi di sicurezza. |
| | | | Opportunità | Rafforzamento posizione di mercato per l’implementazione sistemi di sicurezza e ergonomiche per l’utilizzatore finale che differenziano il prodotto dai competitor. |
| G1 | Condotta delle imprese | Cultura di impresa | Impatto positivo attuale | L’azienda consolida e promuove una cultura d’impresa basata su valori di integrità e responsabilità, guidando le scelte strategiche e operative attraverso un ambiente di lavoro trasparente ed etico Comunica valori e principi guida a tutta la popolazione aziendale, si è dotata di un Codice Etico. Al momento dell’assunzione l’azienda comunica, tramite una formazione specifica, le policy per una condotta d’impresa responsabile. Ogni policy aziendale è consultabile sull’Extranet aziendale. Partners, clienti e fornitori possono prenderne visione direttamente nella homepage del sito di Modula. |
| | | | Rischio | Una cultura aziendale poco attraente potrebbe portare alla perdita di dipendenti, danneggiare la reputazione dell’azienda, rendere difficile attrarre finanziamenti e rappresentare un rischio finanziario per l’azienda. |
| | | | Rischio | Introduzione di normative più severe in ambito sostenibilità con possibili conseguenti maggiori investimenti e aumento dei costi operativi. |



| ESRS | TEMA | SOTTO-TEMA | TIPOLOGIA | DESCRIZIONE DELL'IMPATTO/RISCHIO O OPPORTUNITÀ |
|------|------|---------------------------------------|--------------------------|---|
| G1 | | Gestione del rapporto con i fornitori | Impatto negativo attuale | L'azienda al momento non valuta i propri fornitori secondo criteri ESG ma ha implementato un questionario dettagliato da inviare ai propri fornitori di materia prima, un codice di condotta fornitori e clausole contrattuali che includano vincoli ESG. |
| | | | Rischio | Fermo dell'approvvigionamento dovuto a condizioni di lavoro o a impatti ambientali negativi presso fornitori non conformi alle normative locali con conseguenti impatti anche sulla reputazione di Modula. |

| TEMA | SOTTO-TEMA | TIPOLOGIA | DESCRIZIONE DELL'IMPATTO/RISCHIO O OPPORTUNITÀ |
|-------|--|--------------------------|---|
| Cross | Innovazione tecnologica | Impatto positivo attuale | Investimenti in IT, ricerca e sviluppo rivolti all'innovazione dei prodotti. Essendo un'azienda monoprodotta l'azienda continua a investire in tecnologie all'avanguardia e formazione. |
| | | Rischio | La mancanza di innovazione può portare Modula a offrire prodotti percepiti come obsoleti, riducendo la competitività e causando una perdita di quote di mercato. |
| | | Opportunità | Investire in R&D e in prodotti innovativi e sostenibili può portare all'ottenimento di vantaggio competitivo e a nuove quote di mercato. |
| Cross | Sicurezza delle informazioni e Cybersecurity | Impatto positivo attuale | Sia Modula che i prodotti venduti (essendo collegati alla rete aziendale) potrebbero essere preda di attacchi hacker se non gestiti correttamente. |
| | | Rischio | Una protezione inadeguata dei sistemi informatici aziendali e delle macchine vendute può esporre Modula a cyber attacchi, furti di dati sensibili e interruzioni operative, compromettendo la fiducia di clienti e partner. |
| | | Opportunità | Implementare uno specialista in cybersecurity (inserita a settembre 2024) e delle procedure per rafforzare i sistemi informatici aziendali e dei macchinari venduti per rafforzare la fiducia dei clienti. |



Gli Stakeholder



Numerose persone, clienti, partner, organizzazioni ed enti contribuiscono, a vario titolo, al successo di Modula e ne influenzano l’andamento e le scelte strategiche.

Nel quadro del percorso di sostenibilità intrapreso, l’azienda ha realizzato una **mappatura dei principali stakeholder**, con l’obiettivo di promuovere una comunicazione sempre più aperta e un dialogo costante, fondato sui valori di **trasparenza, fiducia e integrità**.

Il **coinvolgimento attivo degli stakeholder**, interni ed esterni, rappresenta un pilastro della strategia di sostenibilità di Modula. Attraverso un processo strutturato di **ascolto e confronto continuo**, l’azienda è in grado di valutare in modo più consapevole il livello di risposta alle aspettative e agli interessi dei propri portatori d’interesse, individuando al contempo le aree in cui **rafforzare il proprio impegno** e quelle in cui **confermare le buone pratiche già consolidate**.

| APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER | | |
|---|--|--|
| STAKEHOLDER | METODO DI COINVOLGIMENTO | ESIGENZE E ASPETTATIVE STAKEHOLDER |
| Dipendenti | Comunicazioni interne (app aziendale, email, bacheche), eventi aziendali e momenti di socializzazione (grigliata, festa di Natale, Family Day, weekend sulla neve) | Stabilità e continuità aziendale; equilibrio tra impegno professionale e riconoscimento economico e non economico; attenzione al benessere e alla valorizzazione delle persone. |
| Clienti | Eventi e fiere di settore, comunicazioni digitali (email, sito web, social media, video), articoli su riviste specializzate | Garanzia di qualità, affidabilità e innovazione; crescente impegno dell’azienda in ambito ambientale e sostenibile. |
| Fornitori | Comunicazioni dirette (email), incontri ed eventi in-house | Relazioni di lungo periodo basate su fiducia e trasparenza; stabilità economica e continuità degli ordini; attenzione condivisa ai principi di sostenibilità ambientale e sociale. |
| Mondo finanziario | Incontri periodici con le strutture preposte | Solidità economico-finanziaria; regolarità nei pagamenti; gestione responsabile e sostenibile della crescita aziendale; opportunità di partnership e sviluppo di nuovi servizi. |
| Associazioni di categoria | Partecipazione a eventi congiunti, convegni, tavoli di lavoro, scambi informativi via email | Collaborazione attiva nella promozione di buone pratiche di settore e nella diffusione di modelli sostenibili. |
| Collettività e territorio | Sponsorizzazioni, partnership sociali e culturali, progetti con le scuole | Impegno concreto a favore dello sviluppo locale, riduzione dell’impatto ambientale, sostegno ad attività educative, culturali e sociali. |



L'Azienda



La Storia di Modula

Modula nasce nel 1987 da un'intuizione dell'ingegner Franco Stefani, oggi ancora presidente e proprietario dell'azienda. L'idea prende forma all'interno degli stabilimenti di System Ceramics, dove si progettavano macchinari per l'industria ceramica: serviva una soluzione innovativa per lo stoccaggio efficiente del materiale elettronico.

Da qui, Stefani concepisce e disegna personalmente il primo magazzino verticale automatico, ispirandosi ai sistemi rotanti già esistenti ma introducendo un concetto nuovo: operatori in grado di prelevare e depositare pezzi in modo rapido, sicuro ed ergonomico.

Nasce così **Modula**, un nome che fin da subito esprime modularità e flessibilità.

I primi esemplari vengono installati e utilizzati internamente, negli stabilimenti di Fiorano Modenese, ma ben presto suscitano l'interesse del mondo ceramico, core business di System.

Il successo è immediato: i vantaggi offerti da questa soluzione sono evidenti e iniziano ad attirare l'attenzione anche di aziende meccaniche, soprattutto in Emilia-Romagna.

A partire dal 2000, **Modula** conosce una forte espansione: la rete commerciale si amplia, raggiungendo nuovi settori e rispondendo a esigenze sempre più diversificate. L'azienda adotta i propri magazzini automatizzati nei suoi processi produt-



+30
ANNI DI ESPERIENZA



+20.000
CLIENTI

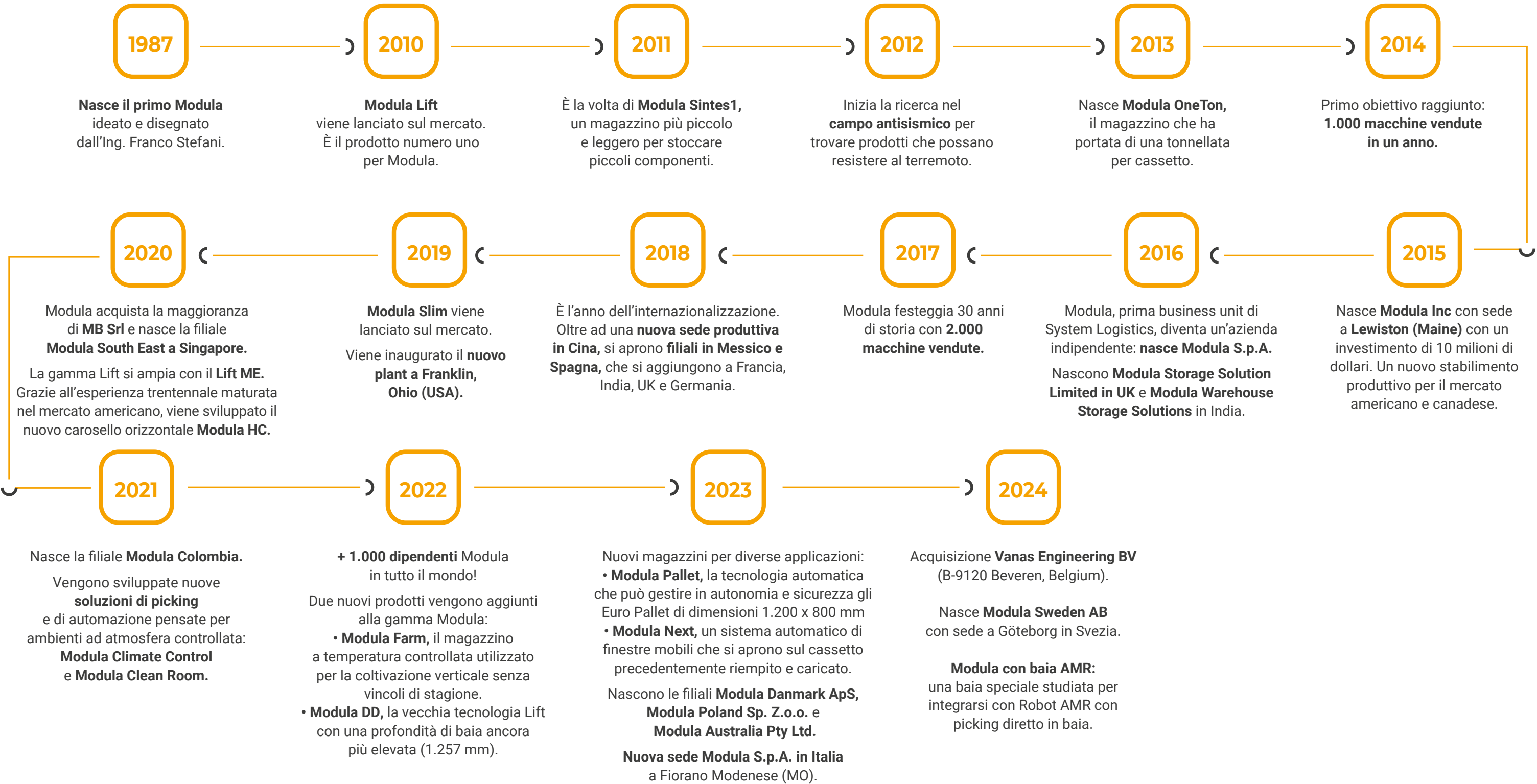


+40.000
INSTALLAZIONI NEL MONDO

tivi e si trasforma in una vera **fabbrica 4.0**, perfettamente integrata e digitalizzata.

Con la crescita dei prodotti, dei clienti e dei mercati, Modula avvia un processo di evoluzione anche sul piano industriale. Dopo gli esordi a Fiorano Modenese, si presenta la necessità di un polo produttivo dedicato e altamente tecnologico. Questo viene inaugurato nel 2009 a **Casalgrande**, e si fonda sui principi della **lean manufacturing** e dell'**industria 4.0**, con processi interconnessi e nuove forme di interazione tra uomo e macchina.

Nel 2023, Modula torna alle sue origini territoriali, aprendo un nuovo stabilimento di **35.000 metri quadrati a Fiorano Modenese**, raddoppiando così la propria presenza tra le province di Modena e Reggio Emilia.





Vision & Mission



La nostra mission è quella di

“PORTARE UN MAGAZZINO AUTOMATICO IN OGNI AZIENDA, DI QUALSIASI DIMENSIONE E SETTORE, PER MIGLIORARNE L’INTRALOGISTICA”.



I nostri processi produttivi, ad alto contenuto tecnologico, riflettono la nostra vocazione all’innovazione. Ci consentono di trasferire valore ai nostri clienti, in ogni parte del mondo.

Agilità, impegno, passione, rispetto sono le parole che più rispecchiano il modo di operare di Modula. Le persone prima del business, che siano clienti, dipendenti, partner o collaboratori. È questo l’impegno che Modula si è presa da quando è diventata un’azienda grande e internazionale.

I valori di Modula

Modula pensa che le persone che lavorano debbano essere ingaggiate e motivate e per farlo ha stilato un elenco di valori che la rappresentano e che determinano la sua identità.



Siamo da sempre stati pronti e capaci ad accompagnare e spesso ad anticipare il cambiamento, trasformarsi. La novità per noi è linfa vitale, la accogliamo con un mindset dinamico come un’opportunità di miglioramento per incontrare i bisogni del mercato, soddisfare i nostri clienti, ma anche andare incontro alle esigenze di work-life balance dei nostri dipendenti. La flessibilità è un valore perché la viviamo come un arricchimento. Parafrasando **“NON CI FERMIAMO MAI.”**



“NOI SIAMO CIÒ CHE FACCIAMO RIPETUTAMENTE. ECCELLENZA, ALLORA, NON È UN ATTO, MA UN’ABITUDINE”
(Aristotele)

Il nostro impegno di ogni giorno è fare le cose nel miglior modo possibile. Il rispetto che abbiamo per i nostri clienti e per le nostre persone ci impone di offrire una qualità eccellente e senza compromessi sia in ciò che produciamo che nei processi che adottiamo.



Gli anglosassoni lo chiamerebbero continuous improvement, a noi piace pensare che la qualità dei processi e dei prodotti, l’attenzione alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, la considerazione delle esigenze delle nostre persone, l’impegno nel creare un luogo di lavoro funzionale, fruibile e bello, rappresentano per Modula delle milestone imprescindibili. Tutto ciò è determinato dalle azioni di miglioramento continuo che mettiamo in atto costantemente con la volontà di posizionare il nostro brand tra le eccellenze del manufacturing.



Per dare forma ai valori che Modula da sempre applica nel modo di fare business la società si è dotata di un codice etico e dal 2014 ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, costituito da un insieme di procedure di controllo e di regole, alle quali devono attenersi le funzioni aziendali nello svolgimento delle proprie attività.

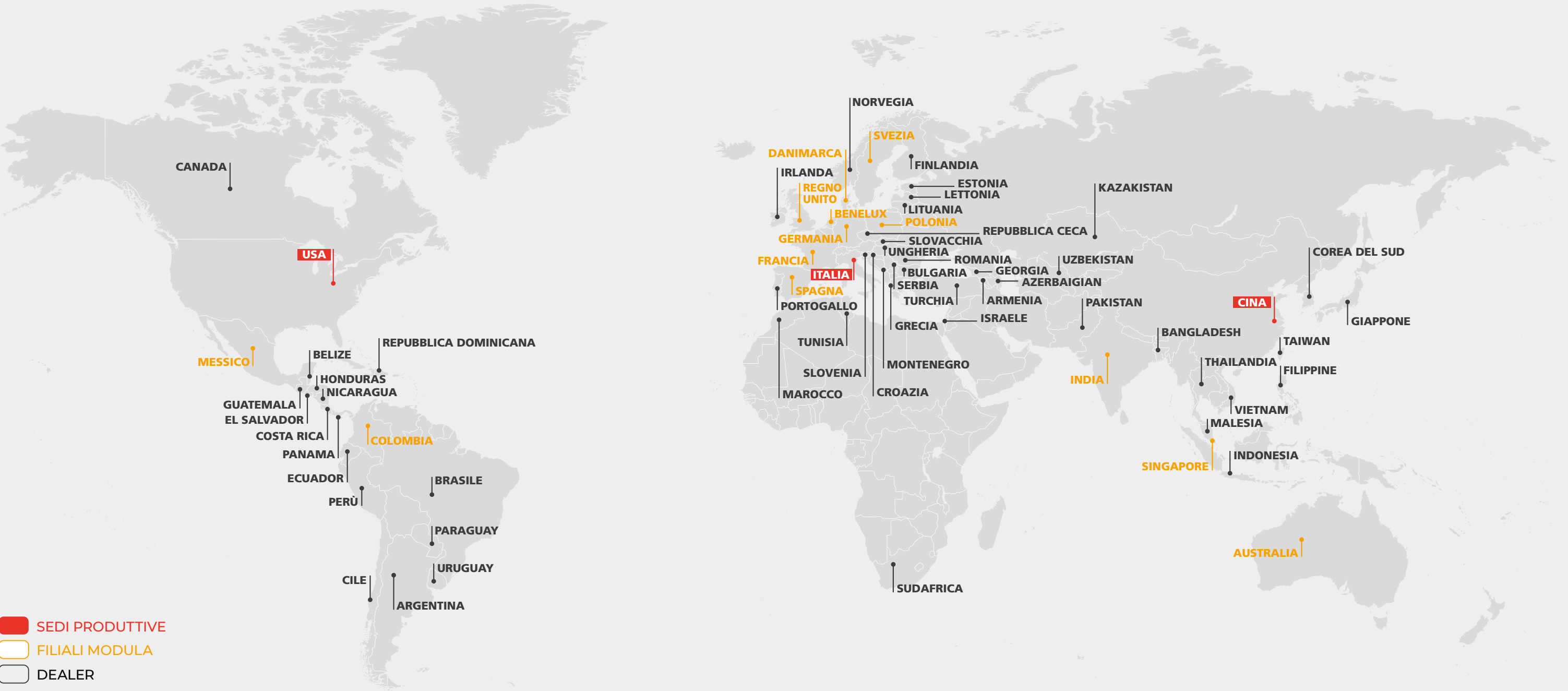
Il Codice Etico è lo strumento attraverso il quale vengono definiti i valori che Modula riconosce, accetta e condivide nella conduzione della propria attività, al fine di massimizzare l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione dell’azienda, che sono fattori chiave per il proprio successo e per il continuo miglioramento delle condizioni nelle quali la stessa Modula opera.

Perciò tutte le attività di Modula devono essere condotte nell’osservanza della legge di volta in volta applicabile e con lealtà, onestà, integrità, correttezza, buona fede, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti gli stakeholder. Tutti coloro che lavorano e operano in Modula sono impegnati ad osservare e a fare osservare i principi e le norme del Codice Etico aziendale.

La Società opera altresì nell’ambito dei principi posti a tutela della libertà e dignità dell’uomo dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell’ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) nonché dalle Convenzioni fondamentali dell’ILO (International Labour Organization). Tali impegni in termini di policy per una condotta d’impresa responsabile vengono comunicati ai lavoratori mediante una formazione specifica al momento dell’assunzione e ogni policy aziendale è consultabile sull’Extranet aziendale. Partners, clienti e fornitori possono prenderne visione direttamente nella homepage del sito di Modula (www.modula.com).



Modula World: presenza nel mondo (filiali e dealers)





APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI

Modula ha nel tempo aderito a diverse Associazioni di categoria del settore fra cui alcune specializzate in metalmeccanica, allo scopo di creare delle occasioni di confronto tecnico, di collaborazione e di aggiornamento normativo, tecnologico e sociale con i colleghi di altre aziende.

ANIMA

Federazione delle associazioni dell'industria meccanica italiana.

AISEM

Associazione italiana sistemi di sollevamento, elevazione e movimentazione.

CONFINDUSTRIA

Confederazione dell'industria italiana, è la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi italiane.

FEDERMECCANICA

Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana che tutela, in campo giuslavoristico e in particolare nelle relazioni industriali, gli interessi dell'industria manifatturiera-metalmeccanica italiana.

UNI - Ente Italiano di Normazione

Associazione privata, riconosciuta dallo Stato e dall'Unione Europea, che elabora, pubblica e diffonde norme tecniche volontarie per migliorare prodotti, servizi e processi.





Informazioni Generali



Governance e struttura aziendale



CHAIRMAN
Ing. Franco Stefani

| | |
|---|-----|
| NUMERO MEMBRI CON INCARICHI ESECUTIVI | 4 |
| NUMERO MEMBRI CON INCARICHI NON ESECUTIVI | 3 |
| % DONNE NEL CDA | 0% |
| % MEMBRI CDA INDIPENDENTI | 14% |

La governance di **Modula S.p.A.** è strutturata secondo un modello che assicura un’efficace conduzione, supervisione e controllo dell’attività aziendale, nel rispetto dei principi di legalità, integrità e sostenibilità.

ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

L’organo apicale di governo è rappresentato dal **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, nominato

dall’Assemblea dei Soci. Al CdA spettano le funzioni di indirizzo strategico e di gestione complessiva dell’impresa. I suoi componenti sono scelti in base a competenze tecnico-manageriali consolidate e a un’esperienza significativa nei settori di riferimento per la Società. Il **Consiglio di Amministrazione** definisce gli orientamenti strategici e approva le politiche aziendali, con attenzione specifica ai principi etici, alla prevenzione dei rischi e alla responsabilità amministrativa della Società.

La **Presidenza del CdA** è affidata all’**ingegner Franco Stefani**, fondatore di Modula e Presidente anche del Consiglio di Amministrazione di **SFH S.p.A.**, società che detiene il 100% del capitale sociale di Modula S.p.A.

Questo assetto proprietario garantisce pieno allineamento strategico tra le due realtà e **assenza di conflitti di interesse**, assicurando coerenza e imparzialità nell’esercizio delle funzioni decisionali.

| NOME E COGNOME | CARICA | ETÀ | GENERE | ESECUTIVO/ NON ESECUTIVO | INDIPENDENZA |
|--------------------|--------------------------------------|------------------|--------|-----------------------------|--------------|
| Franco Stefani | Presidente e Amministratore Delegato | > 50 anni | Uomo | Esecutivo | |
| Giovanni Cariani | Amministratore Delegato | Tra 30 e 50 anni | Uomo | Esecutivo | |
| Massimiliano Gigli | Amministratore Delegato | > 50 anni | Uomo | Esecutivo | |
| Marco Pellesi | Amministratore Delegato | > 50 anni | Uomo | Esecutivo | |
| Bernardo Cassia | Consigliere e Procuratore Speciale | > 50 anni | Uomo | Non Esecutivo | |
| Luigi Panzetti | Consigliere | > 50 anni | Uomo | Non esecutivo | Indipendente |
| Vittorio Pincelli | Consigliere | > 50 anni | Uomo | Non esecutivo | |



Tra gli **organi di controllo**, si distinguono il Collegio Sindacale e l’Organismo di Vigilanza.

Il **Collegio Sindacale**, che svolge attività di vigilanza sull’operato degli amministratori, sull’osservanza delle norme di legge e statutarie, sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo e amministrativo-contabile, segnalando eventuali anomalie o irregolarità.



20%
% DONNE NEL
COLLEGIO SINDACALE

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

| NOME E COGNOME | CARICA | ETÀ | GENERE | QUALIFICA PROFESSIONALE |
|---------------------|-------------------|-----------|--------|-------------------------|
| Gian Luigi Fiacchi | Presidente | > 50 anni | Uomo | Commercialista |
| Maurizio Tostati | Sindaco Effettivo | > 50 anni | Uomo | Commercialista |
| Lorenzo Leone | Sindaco Effettivo | > 50 anni | Uomo | Commercialista |
| Stefano Munari | Sindaco Supplente | > 50 anni | Uomo | Commercialista |
| Anna Rosa Girondini | Sindaca Supplente | > 50 anni | Donna | Commercialista |

L’**Organismo di Vigilanza (OdV)**, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con il compito specifico di monitorare l’efficace attuazione e aggiornamento del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, verificando che tutta l’organizzazione agisca in conformità ai suoi principi e prescrizioni.

Gli **organi di controllo** assicurano l’effettiva applicazione delle regole e l’adeguatezza del sistema di presidi adottato, segnalando eventuali criticità e promuovendo tempestive azioni correttive.

I lavoratori non sono direttamente rappresentati all’interno degli organi di amministrazione o controllo della Società, tuttavia, all’interno dell’azienda opera una **Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)**, composta da tre membri eletti direttamente dal personale dipendente.

La RSU ha il compito di rappresentare collettivamente i lavoratori, tutelandone i diritti e gli interessi. Svolge un ruolo attivo nella **vigilanza sull’applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento**, intervenendo, quando necessario, nella gestione e nella risoluzione

di eventuali problematiche di natura lavorativa. Attraverso un **dialogo costante con la direzione aziendale**, la RSU contribuisce a mantenere un clima di confronto costruttivo, promuovendo condizioni di lavoro eque e garantendo il rispetto delle normative in materia di lavoro e relazioni industriali.



COMPETENZE DEGLI ORGANI
DI GOVERNANCE

I membri degli organi di **direzione, amministrazione** e controllo di Modula S.p.A. possiedono un profilo professionale articolato e multidisciplinare, che unisce competenze normative, economico-finanziarie e tecnico-industriali. Con particolare riferimento ai **settori di attività**, ai **prodotti** e alle **aree geografiche** in cui opera l’azienda, ciascun componente apporta un patrimonio di esperienze maturate in ruoli di vertice, sia in ambito imprenditoriale che manageriale. Si tratta di figure con un comprovato track record nella definizione delle strategie aziendali, nella gestione di strutture produttive complesse e nel monitoraggio delle performance industriali.

Tra le competenze distintive si annoverano:

- **la conoscenza approfondita dei processi produttivi industriali**, con particolare attenzione all’automazione e alla logistica interna;
- l’esperienza nella **gestione della supply chain**, inclusa la pianificazione degli approvvigionamenti e l’ottimizzazione delle risorse produttive;
- la padronanza delle logiche di **distribuzione internazionale** del prodotto finito e di penetrazione commerciale nei mercati esteri;
- **la familiarità con le dinamiche competitive e regolamentari** che caratterizzano i mercati industriali globali, con focus specifici sulle regioni strategiche per il business di Modula.

Governance
della
sostenibilità

La governance della sostenibilità in Modula S.p.A. è affidata a un sistema strutturato che coinvolge più livelli di responsabilità e controllo. Il Consiglio di Amministrazione esercita un ruolo centrale di indirizzo strategico e supervisione sugli impatti, rischi e opportunità connessi ai temi ambientali, sociali e di governance (ESG), assicurando l’integrazione di tali aspetti all’interno delle strategie aziendali e delle decisioni operative.

A supporto di questo processo, è stato istituito il **Comitato per la Sostenibilità – ESG Team**, un organismo interno composto da rappresentanti delle principali funzioni aziendali. Il Comitato ha il compito di monitorare, gestire e controllare gli impatti ESG, valutandone i rischi e cogliendone le opportunità in ottica trasversale e integrata. Le decisioni assunte all’interno dell’ESG Team sono recepite dalle funzioni operative e tradotte in azioni concrete all’interno dei processi aziendali. **Il Comitato riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione**, che ne supervisiona le attività e ne assicura il corretto allineamento con le priorità strategiche dell’impresa.

Modula formalizza la gestione degli impatti, rischi e opportunità attraverso specifiche **policy aziendali**, tra cui una politica ambientale formalizzata, che definisce le responsabilità e i presidi in materia di sostenibilità. Questo sistema di governance a doppio livello – operativo e strategico – consente una gestione strutturata e continuativa dei temi ESG, garantendo al contempo tracciabilità, trasparenza e coerenza con gli obiettivi aziendali.

La **definizione e il monitoraggio degli obiettivi** legati alla sostenibilità avvengono in un’ottica di collaborazione tra il Consiglio di Amministrazione, la direzione aziendale e il Comitato per la Sostenibilità. Mentre il CdA stabilisce le priorità strategiche, il Comitato ne cura l’attuazione quotidiana e il monitoraggio degli avanzamenti, assicurando un flusso costante di feedback che consente al vertice aziendale di esercitare un controllo di secondo livello e adottare eventuali azioni correttive.

Sebbene gli organi di amministrazione, direzione e controllo non dispongano al loro interno di competenze specialistiche in materia di sostenibilità, Modula si avvale regolarmente del supporto di **consulenti esterni** qualificati, sia attraverso percorsi di formazione dedicata sia mediante affiancamento tecnico. Questa scelta consente di mantenere un elevato livello di aggiornamento rispetto all’evoluzione normativa e alle migliori pratiche di settore, garantendo alla governance aziendale strumenti adeguati

per valutare e presidiare in modo informato e consapevole gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti.

INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI
DI GOVERNANCE

Il **Consiglio di Amministrazione** e gli organi di controllo ricevono aggiornamenti periodici sui principali **impatti, rischi e opportunità ESG**, almeno una volta l’anno in occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità, o tempestivamente in caso di eventi rilevanti.

La presenza di tre membri del CdA all’interno del **Comitato per la Sostenibilità – ESG Team** garantisce un dialogo diretto e costante tra la componente strategica e quella operativa, favorendo un’integrazione effettiva delle tematiche ESG nei processi decisionali, nella gestione dei rischi e nella definizione delle strategie aziendali.

Tra le tematiche affrontate figurano la gestione energetica, la sicurezza sul lavoro, il benessere del personale, la compliance ambientale e sociale, nonché le opportunità legate a performance ambientali migliorative e strumenti di finanza sostenibile.



INTEGRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

I sistemi di incentivazione di Modula sono progettati per premiare il raggiungimento di obiettivi chiari, misurabili e coerenti con la strategia aziendale, con un focus su risultati sia a breve che a lungo termine.

Gli obiettivi individuali, assegnati principalmente ai ruoli manageriali, possono riguardare ambiti come performance economiche, produttività, qualità e innovazione.

Attualmente, **le metriche legate alla sostenibilità non sono incluse** nei sistemi di remunerazione variabile, e **nessuna quota degli incentivi** è legata a impatti o obiettivi ESG.

Strategie, politiche e prassi

L'impegno di Modula nella progettazione, produzione e gestione dei propri sistemi si fonda su un modello di governance che integra qualità, sicurezza, tutela ambientale e innovazione.

Questo approccio si traduce in strategie e politiche formalizzate che mirano al miglioramento continuo delle performance aziendali, alla riduzione degli impatti ambientali e alla garanzia dei più elevati standard di sicurezza per i lavoratori e per i clienti.

In coerenza con i principi della CSRD, Modula applica prassi gestionali ispirate ai criteri ESG (Environmental, Social e Governance), promuovendo una cultura della qualità sostenibile e responsabile, attraverso:

- l'adozione di sistemi di gestione certificati da enti terzi indipendenti;
- la valutazione periodica dei rischi e la definizione di piani di miglioramento misurabili;
- il coinvolgimento attivo di personale e stakeholder nei processi di revisione e aggiornamento delle procedure;
- la ricerca di soluzioni tecnologiche innovative orientate all'efficienza energetica e alla sicurezza d'uso.





Certificazioni aziendali

CERTIFICAZIONI AZIENDALI

Modula è certificata secondo gli standard internazionali:


ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione per la Qualità, che garantisce il controllo costante dei processi produttivi e la soddisfazione del cliente;


ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambientale, che attesta l’impegno nel monitoraggio e nella riduzione degli impatti ambientali derivanti dalle attività aziendali;


ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, che certifica la capacità dell’azienda di gestire in modo proattivo i rischi


per la salute e la sicurezza dei lavoratori.


Tali certificazioni rappresentano strumenti concreti per la gestione sostenibile dell’organizzazione e testimoniano l’adesione di Modula ai principi di responsabilità e trasparenza promossi a livello europeo.




ISO 45001:2018



ISO 14001:2015



ISO 9001:2015



CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO

I sistemi di stoccaggio Modula sono inoltre certificati da organismi indipendenti, a garanzia di sicurezza, affidabilità e conformità tecnica:

TÜV MODULA LIFT

TÜV MODULA SLIM

Questi riconoscimenti attestano che i prodotti Modula rispettano rigorosi requisiti di sicurezza meccanica, elettrica e funzionale, offrendo ai clienti un livello di qualità verificato e riconosciuto a livello internazionale.



Approccio al miglioramento continuo

L'azienda adotta un approccio di Continuous Improvement, con attività sistematiche di monitoraggio, audit interni ed esterni e analisi delle non conformità.

Ogni risultato ottenuto viene utilizzato come base per la definizione di nuovi obiettivi di sostenibilità, in linea con le priorità strategiche definite nel piano aziendale e con gli standard europei di rendicontazione.

Grazie a queste iniziative, Modula sta progressivamente consolidando un modello organizzativo orientato alla security by design, in cui tecnologie, persone e processi concorrono a garantire la resilienza informatica del Gruppo.



Cybersecurity

La tutela dei dati, dei sistemi e delle infrastrutture digitali è un elemento strategico per Modula, a garanzia della continuità operativa, della protezione del know-how aziendale e della fiducia di clienti e partner.

Nel corso del 2024 l'azienda ha introdotto la figura del cyber security specialist e ha rafforzato il proprio presidio in ambito sicurezza informatica attraverso un assessment indipendente che ha permesso di valutare il livello di maturità della cybersecurity nei siti italiani e di definire una roadmap di miglioramento in linea con gli standard internazionali (IEC 62443, NIS2).

A conferma dell'impegno sul tema, Modula ha inoltre individuato una figura dedicata alla gestione della cybersecurity, con il compito di coordinare le attività di prevenzione, monitoraggio e risposta agli incidenti, in sinergia con l'IT Department e il Top Management.

Questa scelta rafforza la governance interna e rende più efficace il presidio dei rischi informatici, sempre più rilevanti per le aziende globali e digitalizzate.





Dal 1987 Modula progetta e realizza magazzini automatici verticali a cassette, soluzioni pensate per ottimizzare gli spazi e rendere più efficienti i processi di stoccaggio. Questi sistemi permettono infatti di risparmiare fino al 90% della superficie a terra, sfruttando l'altezza dei fabbricati e garantendo ordine, sicurezza ed ergonomia.

I magazzini vengono prodotti principalmente nello stabilimento di Salvaterra di Casalgrande (RE), una vera e propria **fabbrica digitale** che rappresenta un esempio di lean manufacturing e automazione industriale. Qui, a partire da bobine di lamiera, vengono realizzati i componenti finiti tramite un processo altamente automatizzato e interconnesso. Il flusso produttivo è gestito dal **Modula Production System (MPS)**, software sviluppato internamente per garantire pianificazione just-in-time, tracciabilità delle commesse e monitoraggio in tempo reale grazie a barcode e sistemi di movimentazione robotizzati.






+35.000
 Unità vendute
 nel mondo


3
 Etichette CE
 complete e conformi

Oltre all'Italia, Modula dispone di due sedi produttive in **Stati Uniti e Cina**, che permettono di presidiare i mercati americano e asiatico. Una rete internazionale di **13 filiali e oltre 100 dealer** assicura prossimità ai clienti in tutto il mondo, offrendo installazione, formazione, assistenza tecnica e consulenza continua. L'elemento distintivo dei magazzini Modula è il **software WMS (Warehouse Management System)**, interamente sviluppato in house. Si tratta del "cervello" che governa l'impianto: gestisce gli accessi, le movimentazioni, le giacenze e si interfaccia con gli ERP aziendali o con altri sistemi di automazione come robot antropomorfi, AMR e conveyor. In questo modo, i magazzini non sono semplici scaffalature automatiche, ma veri e propri nodi intelligenti della supply chain digitale e della **logistica 4.0**.

UNA GAMMA DI SOLUZIONI PER INNOVAZIONE ED EFFICIENZA

L'azienda offre una gamma diversificata di prodotti e servizi progettati per rispondere alle esigenze dei clienti in modo completo e innovativo. La proposta principale è costituita dai magazzini automatici verticali, sistemi ad alto contenuto tecnologico che uniscono qualità, efficienza e affidabilità, accompagnati da soluzioni software avanzate e da un servizio di customer care dedicato. Il reparto Ricerca e Sviluppo lavora costantemente per introdurre nuove soluzioni orientate all'automazione e all'ottimizzazione della produttività, ampliando progressivamente l'offerta di prodotti e servizi.

Le soluzioni Modula sono concepite per rispettare criteri di risparmio energetico e sostenibilità: i sistemi, caratterizzati da bassi consumi, permettono di ridurre lo spazio a terra necessario, limitando la necessità di nuove costruzioni e riducendo così l'impatto ambientale. Oltre a garantire efficienza, i magazzini migliorano la qualità del lavoro degli operatori grazie a condizioni ergonomiche più sicure e confortevoli.

Contribuendo alla crescita e alla digitalizzazione delle aziende, dalle piccole realtà alle grandi imprese, Modula rappresenta un alleato strategico che assicura un rapido ritorno dell'investimento, una migliore tracciabilità delle operazioni, la riduzione degli errori e un servizio più efficace a beneficio della catena del valore complessiva.

SICUREZZA, INFORMAZIONI AL CLIENTE E NORMATIVE

Modula attribuisce grande importanza alla sicurezza d'uso e alla trasparenza verso i propri clienti. Per questo motivo, al momento della consegna del prodotto, l'azienda fornisce tutta la documentazione necessaria a garantire la conformità e la tracciabilità: dalla **marcatatura CE** con la relativa dichiarazione di conformità, alle **certificazioni dei componenti elettrici e meccanici** che attestano il rispetto degli standard europei e internazionali, fino ai **certificati di origine e ai lotti di produzione dei materiali strutturali impiegati**.





Il manuale d'uso rappresenta lo strumento principale per accompagnare i clienti nell'utilizzo corretto dei magazzini. Contiene informazioni su:

- modalità di utilizzo e manutenzione
- avvertenze generali
- attività obbligatorie e vietate
- dispositivi di sicurezza installati.

L'obiettivo è garantire un utilizzo sicuro, responsabile e sostenibile delle soluzioni Modula, **riducendo i rischi per gli operatori** e prevenendo comportamenti non conformi.

DURATA E FINE VITA DEL PRODOTTO

I magazzini Modula sono progettati per avere una vita utile superiore ai 20 anni, grazie alla possibilità di sostituire singoli componenti soggetti a usura. Non esiste al momento una procedura aziendale di ritiro e smaltimento a fine vita dell'intero prodotto, che rimane a carico del cliente; tuttavia, sono fornite indicazioni specifiche su come gestire i materiali sostituiti.

In particolare:

- **gli oli dei motoriduttori**, se sostituiti, devono essere smaltiti come rifiuti pericolosi (ADR);

- **le cinghie in TPU** (poliuretano termoplastico) sono **riciclabili al 100%** e rigenerabili più volte;
- diversi componenti (es. supporti in polizene e guide catena) sono già prodotti in **materiale rigenerato** (PE 1000 R).

Grazie a queste scelte, Modula contribuisce a ridurre gli impatti ambientali e a promuovere una logica di eco-design e circolarità, pur mantenendo prodotti estremamente durevoli e affidabili.





Flusso produttivo

Flusso di lavoro

Partendo dal taglio di lastre direttamente da bobine di lamiera si giunge alla produzione di componenti finiti. La possibilità di produrre un flusso di pezzi singoli, kit o lotti dipende dagli ordinativi specifici.

La produzione è just-in-time e viene monitorata passo a passo grazie all'utilizzo di un software appositamente sviluppato per le esigenze dell'azienda: **il MPS (Modula Production System)**.

Il software è stato realizzato e implementato non solo per gestire e pianificare i fabbisogni legati agli ordini di vendita, ma anche per avere un controllo completo e una visione dello stato di avanzamento di ogni commessa attraverso un sistema integrato di lettori barcode e di mezzi di movimentazione collegati.

L'interconnessione con i sistemi di produzione tramite robot e software consentono da un lato di ridurre i costi e di aumentare la produttività e dall'altra di avere un controllo in tempo reale dello stato di ciascuna commessa.

Per ogni progetto, dopo un primo sopralluogo presso il cliente, viene attivato un team dedicato che analizza le necessità logistiche e consiglia il prodotto più idoneo e gli eventuali accessori a disposizione.

I prodotti vengono disegnati e progettati internamente dagli ingegneri e la produzione è completamente automatizzata, basata su una verticalizzazione del processo.

L'installazione viene effettuata in loco da un team di tecnici esperti dislocati su tutto il territorio nazionale e internazionale. Il lavoro di

Modula non termina qui: fornisce formazione, assistenza telefonica continuativa, interventi tecnici tempestivi e manutenzione periodica.

In Modula l'innovazione ha portato ad un'automazione robotica in molti processi produttivi, sollevando le persone dai lavori più pesanti e ripetitivi, ma al contempo tutelandone le professionalità, permettendo loro di concentrarsi su servizi e supervisione.

I magazzini automatici e i sistemi di stoccaggio Modula sono la risposta ideale alle esigenze di

stoccaggio e picking in azienda, indipendentemente dal settore merceologico o dal tipo di articolo da stoccare.

La gamma prodotti comprende soluzioni di stoccaggio automatico verticale, soluzioni di stoccaggio automatico orizzontale, soluzioni di stoccaggio automatico per ambienti a temperatura controllata, soluzioni di picking ideali per ottimizzare la preparazione degli ordini e integrazioni con sistemi di automazione come robot antropomorfi e AMR.

Le soluzioni di stoccaggio verticali sono perfette per sfruttare al massimo lo spazio in altezza degli edifici, risparmiando superficie a terra.





Prodotti e servizi

MAGAZZINI AUTOMATICI VERTICALI

I magazzini automatici verticali a cassette sono la risposta ideale per un magazzino ordinato, pulito, sicuro e veloce. Sono adatti a qualsiasi tipo di prodotto, settore, ambiente industriale e possono essere personalizzate con diverse portate, altezze, dimensioni ed accessori.

Un magazzino verticale è composto da una robusta struttura in acciaio che alloggia e supporta i cassette, un elevatore centrale motorizzato per muoverli dalle mensole di sostegno alle baie operatore e una o più baie per il prelievo e il versamento dei materiali.

Seguendo il principio “merce all’uomo”, i prodotti vengono consegnati all’operatore in una posizione perfettamente ergonomica, in questo modo gli operatori non dovranno più muoversi attraverso il magazzino per prelevare o depositare la merce, ma i prodotti vengono portati direttamente nella baia di prelievo.





MAGAZZINI AUTOMATICI ORIZZONTALI

Il carosello orizzontale è un magazzino automatico ideale per tutte le applicazioni di picking intensivo, sia in ambito distributivo che produttivo o in ambienti in cui non è possibile sfruttare lo spazio in verticale a causa di limitazioni di altezza della struttura.

I caroselli orizzontali possono essere installati in ambienti con geometrie particolari o in siti non completamente sgombri da ostacoli architettonici e per questo motivo sono stati progettati per garantire massima flessibilità di installazione.

SOLUZIONI DI PICKING

Le soluzioni di picking sono dispositivi che aiutano a migliorare la preparazione degli ordini. Sono stati pensati per guidare l'operatore durante la fase di prelievo del materiale, sfruttando la tecnologia Put to Light.

Il Put to Light è un metodo di smistamento efficace per suddividere numerose quantità di articoli in più ordini e preparare più ordini destinati a clienti diversi, contemporaneamente senza sbagliare.





INTEGRAZIONI ROBOTICHE

Modula può essere integrato con soluzioni robotiche come Cobot o Robot.

In questo modo le automazioni interagiscono in completa snergia, delegando a sistemi robotici le operazioni di picking e deposito.

Ideali per aumentare efficienza (24/7), sicurezza e precisione.

ACCESSORI PER IL MAGAZZINO AUTOMATICO VERTICALE E ORIZZONTALE

Ascoltando la voce dei clienti sono state sviluppate soluzioni con cui arricchire il magazzino automatico verticale e orizzontale per aumentare ancora di più la produttività.

A volte è necessario ridurre al massimo l'errore umano. Altre volte è più importante la precisione

nel picking o tutelare la sicurezza delle merci e degli operatori.

Ci sono aziende che vogliono tracciare esattamente ogni passaggio e ogni movimento degli articoli, altre hanno bisogno di ausili visivi o accessori per la baia. Modula ha un'ampia gamma di accessori che soddisfano tutte queste necessità.





SOLUZIONI SPECIALI

La mission è chiara, portare un magazzino automatico in ogni azienda, indipendentemente dal settore industriale.

Questo significa dover fare i conti con realtà non del tutto convenzionali e con necessità specifiche.

Per questo negli anni sono state studiate e progettate delle “applicazioni speciali” per attività industriali che devono stoccare merci sensibili come componenti elettronici, farmaci o cibo.

Ma non solo, anche dispositivi di sicurezza antincendio e antisismico per ridurre al minimo i danni provocati da incendi o terremoti.

SOFTWARE

Modula WMS (Warehouse Management System) è il software di gestione di magazzino creato e sviluppato da Modula per gestire tutte le operazioni dei magazzini verticali. In pratica è il cervello pensante del magazzino che consente alla macchina di non essere un semplice scaffale automatico ma di gestire informazioni complesse su quello che accade in termini di accessi, movimenti di prelievo\versamento, gestione delle ubicazioni e giacenze.

Con Modula WMS è possibile tracciare tutto quello che avviene all'interno del magazzino. Si parla appunto di tracciabilità del prodotto ma non solo.

Si può controllare sempre e in ogni momento dove sono allocate le varie referenze, capirne la

frequenza di movimentazione e gestire in modo intelligente i dati ed essi connessi come ad esempio lotto, matricole, date di produzione, scadenza.

Tramite il software Modula WMS si può sapere quale operatore ha avuto accesso ad un determinato cassetto, gestire la suddivisione (slotting) dei cassettei in scomparti, si possono inoltre monitorare i volumi di occupazione del magazzino e anche il grado di saturazione.

Tutti questi dati sono una fonte preziosa per la supply chain di ogni azienda, tramite la loro analisi è possibile comprendere meglio il flusso logistico dell'intero magazzino (di cui i sistemi di stoccaggio Modula sono solo una parte) per ottimizzarne l'efficienza e ridurre in questo modo sprechi e costi di gestione.

Con il suo software di gestione WMS, Modula cessa di essere solo un magazzino automatico verticale e diventa un vero e proprio anello della IoT, che è poi in grado di trasmettere informazioni al gestionale aziendale o interfacciarsi anche con altre tecnologie come robot antropomorfi, sistemi di guida autonoma AMR, conveyor automatici e tanto altro.

Modula WMS è pensato non solo come perfetto completamento per la gestione di tutta la gamma dei magazzini Modula, ma può essere anche usato come strumento per la gestione dei magazzini tradizionali o aree manuali di stoccaggio dove sia necessario un monitoraggio dei dati e un maggiore controllo dei flussi.



Responsabilità Ambientale



Modula riconosce la tutela dell’ambiente come un principio fondamentale e parte integrante della propria strategia di sviluppo sostenibile. La gestione responsabile degli impatti ambientali derivanti dalle attività aziendali non è soltanto un obbligo normativo, ma rappresenta un impegno concreto verso la comunità, i clienti, i partner e le generazioni future.

In questa prospettiva, l’azienda ha sviluppato e continua a mantenere aggiornato un **Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e la Tutela dell’Ambiente**, certificato secondo gli schemi degli standard internazionali **ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001**. L’adozione di tali sistemi garantisce un approccio strutturato, sistemico e verificabile nella prevenzione dei rischi, nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché nella riduzione degli impatti ambientali.

L’impegno di Modula si traduce in:

- **monitoraggio costante** delle prestazioni ambientali e dei consumi di risorse;
- **rispetto e aggiornamento continuo** in compliance con gli aspetti normativi e regolamentari cogenti;



ISO
ambiente
14001



Politica
INTEGRATA

- **investimenti in innovazione tecnologica** volti a ridurre emissioni, consumi energetici e produzione di rifiuti;
- **promozione della consapevolezza ambientale** tra dipendenti e stakeholder, affinché ciascuno contribuisca attivamente a una cultura della sostenibilità;
- **privilegiare fornitori** che mostrino un’attenzione verso l’ambiente e la salute e sicurezza dei propri collaboratori.

Questo percorso rispecchia la crescente attenzione del mercato e degli stakeholder verso le performance ambientali, dimostrando come l’azienda non solo si impegni a garantire la conformità, ma voglia anche generare un valore positivo per l’ambiente e la società nel suo complesso non solo nel momento attuale ma anche volgendo uno sguardo verso le generazioni del futuro.



Iniziative ambientali



UN IMPEGNO CONCRETO PER LA BIODIVERSITÀ: L'ALVEARE MODULA

In natura, ogni ape ha un ruolo preciso. Nessun gesto è casuale, ogni movimento contribuisce all’equilibrio collettivo dell’alveare. Efficienza, ordine e cooperazione: è così che le api, instancabili e coordinate, costruiscono giorno dopo giorno qualcosa di più grande di loro stesse, diventando custodi silenziose della vita sul pianeta.

In questo modello naturale si riflettono i valori che guidano anche Modula: **efficienza, precisione e rispetto per l’ambiente**. Principi che non solo orientano i processi produttivi aziendali, ma ispirano anche il modo di essere impresa.

Nel 2024 Modula ha adottato **un alveare con Beeing**, realtà impegnata nella tutela delle api e nella promozione della biodiversità urbana. Un piccolo ma significativo gesto, che simboleggia la volontà di Modula di contribuire concretamente alla **salvaguardia degli ecosistemi naturali** e al futuro del pianeta.

Le api rappresentano un modello virtuoso di sostenibilità: ogni elemento è parte di un sistema armonico, in cui nulla viene sprecato e ogni risorsa trova il proprio valore. Allo stesso modo, in Modula ogni processo è progettato per essere efficiente e responsabile, ottimizzando l’uso dell’energia, riducendo

gli sprechi e promuovendo una logistica più sostenibile. **Adottare un alveare significa prendersi cura del futuro**. Un piccolo gesto che, come in un perfetto equilibrio naturale, genera un impatto positivo molto più grande.

INNOVAZIONE SOSTENIBILE PER L'AGRICOLTURA DEL FUTURO

Modula ha rafforzato il proprio impegno verso la sostenibilità promuovendo nuovi modelli di agricoltura tecnologica e circolare, attraverso lo sviluppo di soluzioni automatizzate per la micropropagazione e il vertical farming.

Queste innovazioni nascono dall’unione tra automazione industriale e ricerca agronomica, con l’obiettivo di rendere l’agricoltura più efficiente, sostenibile e resiliente di fronte alle sfide globali legate ai cambiamenti climatici e alla sicurezza alimentare.

Grazie ai **magazzini verticali automatizzati Modula**, adattati al contesto agricolo, è possibile:

- **ottimizzare l’uso dello spazio** nelle serre e nei laboratori di micropropagazione;
- **ridurre il consumo di acqua ed energia**, grazie a un controllo preciso di temperatura, umidità e illuminazione;

- **limitare l’impiego di pesticidi e fertilizzanti**, minimizzando l’impatto sull’ambiente;
- **garantire tracciabilità e qualità costante** delle colture, favorendo processi di produzione agricola 4.0.

In particolare, l’applicazione della tecnologia Modula nei sistemi di micropropagazione consente di riprodurre piante sane e identiche alla matrice originale, supportando la conservazione della biodiversità e la rigenerazione di specie agricole di valore.

Questi progetti rappresentano un passo concreto nella direzione di un’economia circolare applicata all’agricoltura, dove innovazione e sostenibilità si integrano per ridurre gli sprechi e valorizzare le risorse naturali.

Con le proprie soluzioni, Modula contribuisce a un modello di Agricoltura 4.0, in grado di combinare automazione, digitalizzazione e rispetto per l’ambiente, promuovendo una filiera agroalimentare più efficiente e sostenibile.



Energia



I CONSUMI ENERGETICI INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE

La gestione efficiente dei consumi energetici rappresenta per Modula una leva strategica per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e contribuire al contenimento delle emissioni di CO₂ e di altri inquinanti. L'azienda continua a perseguire l'obiettivo di **massimizzare l'efficienza energetica e incrementare l'utilizzo di fonti rinnovabili**, integrando misure di monitoraggio, innovazione tecnologica e ottimizzazione dei processi produttivi.

Nel corso del 2024 è stato completato e avviato l'impianto fotovoltaico presso la sede di Salvaterra di Casalgrande, con i primi risultati positivi in termini di autoproduzione energetica da fonte rinnovabile.

Parallelamente, è stata avviata un'analisi di fattibilità per l'ampliamento della capacità fotovoltaica anche presso la più recente sede di Fiorano, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente l'indipendenza energetica da fonti fossili.

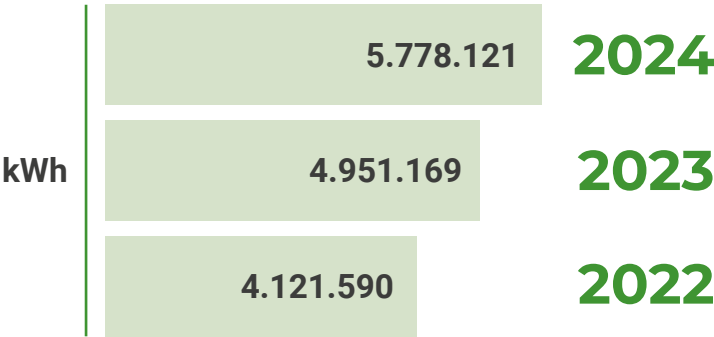
Contestualmente, Modula ha intrapreso un'**analisi puntuale dei consumi energetici delle singole macchine e impianti**, per individuare aree di miglioramento e definire azioni mirate di efficientamento.



CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA

L'analisi dei consumi di energia elettrica è stata effettuata sulla base dei dati riportati nelle bollette di fornitura. Nel triennio considerato si osserva un incremento progressivo dei consumi, che passano da **4.121.590 kWh nel 2022** a **4.951.169 kWh nel 2023**, fino a raggiungere **5.778.121 kWh nel 2024**.

Questo andamento è riconducibile sia alla crescita delle attività aziendali, sia all'apertura della nuova sede a Fiorano che ha visto nel corso del 2024 anche l'aggiunta di un secondo building presso la stessa area industriale.



Nel 2024, Modula ha inoltre registrato un importante passo in avanti nella propria strategia di sostenibilità energetica grazie all'entrata in funzione dell'impianto fotovoltaico presso la sede di Casalgrande, oltre a quello della sede di Fiorano.

In particolare, l'energia elettrica complessivamente utilizzata nel corso dell'anno è stata così ripartita:

Energia elettrica acquistata

Energia elettrica acquistata dalla rete (kWh) 5.223.419

Energia elettrica autoprodotta e consumata

Energia elettrica autoprodotta da pannelli fotovoltaici (kWh) 554.702

L'apporto delle fonti rinnovabili ha consentito di ridurre la dipendenza dalla rete e le relative emissioni indirette, ponendo le basi per un ulteriore incremento della quota di energia autoprodotta nei prossimi anni.

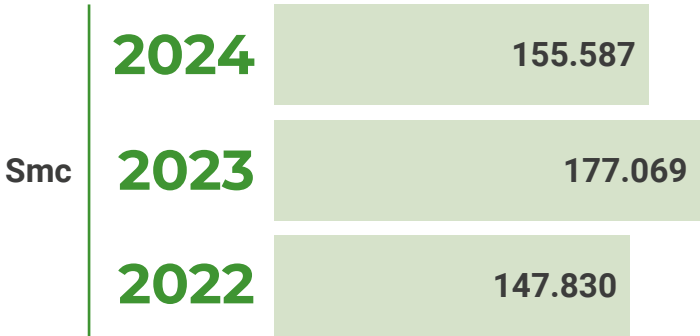
Nel 2024, l'energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili ha rappresentato circa **9,6%** del consumo complessivo. Non considerando la percentuale dichiarata dal fornitore esterno di energia elettrica in merito al quantitativo di fonti rinnovabili che hanno generato l'energia acquistata. Da quanto dichiarato in bolletta questo valore si attesterebbe intorno al 17% che si andrebbe ad aggiungere al quantitativo sopra citato.



CONSUMI DI GAS NATURALE

Il gas naturale vien utilizzato solo presso la sede di Casalgrande esclusivamente per il **riscaldamento degli ambienti e per la produzione di acqua calda sanitaria**. L'analisi dei consumi è stata condotta sulla base dei dati riportati nelle bollette di fornitura.

Nel triennio di riferimento, i consumi hanno registrato un andamento variabile:



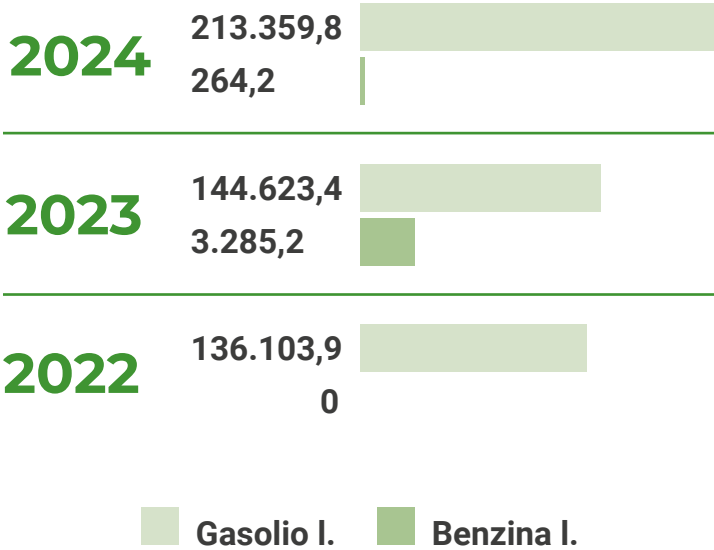
L'incremento del dato nel 2023 è attribuibile all'aumento produttivo che ha determinato la necessità di lavorare su quattro turni e quindi anche in orario notturno: questo ha reso necessario un utilizzo di gas naturale per il riscaldamento aggiuntivo. Nel corso del 2024 si è assistito, invece, ad una riduzione produttiva che ha abbassato il numero di turni lavorativi a 3, riducendo i consumi di gas naturale.



CONSUMI DI CARBURANTE PER LE AUTO AZIENDALI

Nel corso del 2024 la flotta aziendale di Modula è composta complessivamente da **126 mezzi**, di cui **26 furgoni** destinati alle attività operative e il restante parco costituito da autovetture aziendali. La quasi totalità di queste ultime è alimentata a **gasolio**, ad eccezione di una vettura **plug-in**.

Il monitoraggio dei consumi di carburante, basato sull'analisi delle carte carburante aziendali, evidenzia un trend in crescita negli ultimi anni: questo può essere attribuibile alla necessità degli spostamenti tra i due plant e all'aumento degli audit presso i clienti durante le attività di installazione ed assistenza:



In un'ottica di sostenibilità e riduzione delle emissioni climalteranti, nel corso del **2025** l'azienda ha pianificato la redazione di una nuova **car list** che prevede l'introduzione di veicoli **full electric e ibridi**, con l'obiettivo di ridurre progressivamente la dipendenza dai carburanti fossili e abbattere le emissioni di CO₂ associate alla mobilità aziendale. Sempre in quest'ottica nel corso del 2025 si prevede l'installazione di colonnine per la ricarica elettrica.



INTENSITÀ ENERGETICA

L'**intensità energetica** rappresenta un indicatore chiave per valutare l'efficienza con cui l'organizzazione utilizza l'energia rispetto ai volumi produttivi e al valore economico generato.

Tale parametro consente di monitorare l'evoluzione delle performance energetiche nel tempo e di individuare eventuali margini di miglioramento.

Nel 2024*, l'energia totale consumata internamente è risultata pari a **9.540,34 MWh** per produrre 2.501 magazzini, di cui 15 per utilizzo interno e 2.486 per i clienti.

Nel 2023* il consumo è stato pari a **8.274,68 MWh** a fronte della realizzazione di **3.200 macchine**. Nel 2022*, Modula ha consumato complessivamente **7.025,58 MWh** di energia per la produzione di **4.100 macchine**.

* 2024: perimetro dati nazionali
2023: perimetro dati mondiali
2022: perimetro dati mondiali

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| MWh/ prodotto venduto | 8,80 | 2,58 | 1,71 |
| MWh/ 1.000 euro | 0,058 | 0,041 | 0,040 |

L'analisi evidenzia un **incremento dei consumi energetici complessivi**, in linea con la crescita delle attività produttive e con l'ampliamento delle sedi operative. Tuttavia, il rapporto tra energia consumata e valore economico generato (**MWh/1.000 €**) si mantiene **sostanzialmente stabile**, segno di un uso dell'energia sempre più efficiente in relazione al volume d'affari.





CONSUMO DI ENERGIA ESTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE

Nel 2024, sulla base di un consumo medio stimato di 1.2 KWh per macchina e di un utilizzo giornaliero di 8 ore giorno, per 21 giorni lavorativi mese, è stato calcolato un consumo complessivo di 1.474.704 KWh, (1.474,704 MWh) pari a 5.308,9344 GJ.

Il dato tiene conto del mese effettivo di installazione di ciascun impianto, ipotizzando l'entrata in funzione del primo giorno lavorativo del mese stesso, per un totale di 1.080 macchine installate in Italia.

Ai fini di confronto, nel 2023, anno in cui sono state installate 1.678 machine, il consumo com-

plessivo presso i clienti è stato pari a 2.193.004,8 KWh, (2.193,004 MWh) pari a 7.894,817 GJ, pertanto nel corso del 2024 si riscontra una riduzione dei consumi di circa il 33% in relazione al minor numero di installazioni effettuate, mantenendo invariati i parametri di utilizzo medio per macchina.

Per il 2022 il dato non è confrontabile al 100% in quanto per il calcolo dei consumi presso i clienti si è ipotizzato di analizzare quelli generati da tutte le macchine installate nel mondo, che sono state 4.100, tutte installate ad inizio anno.

Il consumo stimato, considerando le stesse ipotesi di funzionamento, risulta essere pertanto nettamente superiore ed ammonta a 9.918.720 kWh (9.918,780 MWh) pari a 35.707,392 GJ.

| Consumo macchine installate | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Consumo medio per macchina (kWh) | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Consumo totale (MWh) | 1.474,704 | 2.193,004 | 9.918,780 |
| Consumo totale (GJ) | 5.308,934 | 7.894,817 | 35.707,392 |

Le emissioni di gas a effetto serra



Modula è consapevole della responsabilità che le imprese hanno nella lotta al cambiamento climatico e considera fondamentale monitorare e ridurre progressivamente il proprio impatto ambientale. A tale scopo, l'azienda calcola annualmente le proprie emissioni dirette e indirette, sviluppando un inventario delle emissioni secondo le linee guida del **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**, che include Scope 1, Scope 2 e parte delle emissioni di Scope 3.

Le attività produttive di Modula non generano alcun tipo di gas o sostanza dannosa per lo strato di ozono.





SCOPE 1

Le emissioni di Scope 1 comprendono le fonti di proprietà e strettamente controllate da Modula, come l’uso di combustibili fossili per il riscaldamento e i mezzi di trasporto aziendali.

| COMBUSTIBILI UTILIZZATI NEL 2024 | U.D.M. | VALORE | t CO ₂ e |
|--|--------|------------|---------------------|
| Gas naturale utilizzato per il riscaldamento | smc | 155.587,00 | 313,62 |
| Combustibile utilizzato per gruppi elettrogeni | l | 50,00 | 0,13 |
| Benzina veicoli aziendali | l | 264,22 | 0,62 |
| Gasolio veicoli aziendali | l | 213.359,78 | 561,14 |
| | | | 875,51 |

Fonte fattori di emissione: Defra 2022 per combustione stazionaria, EPA e IPCC 2006 per combustione mobile

Nel 2024 le emissioni complessive di Scope 1 sono state pari a 875,51 t CO₂e, in aumento rispetto al 2023 (752,39 t CO₂e) e al 2022 (663,09 t CO₂e). L’incremento è legato principalmente al maggiore utilizzo di gasolio per i mezzi aziendali, mentre l’utilizzo del gas naturale per il riscaldamento è in netta diminuzione rispetto all’anno precedente.

| SCOPE 1 | t CO ₂ e 2024 | t CO ₂ e 2023 | t CO ₂ e 2022 |
|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Gas naturale | 313,62 | 357,86 | 298,82 |
| Gasolio | 561,27 | 387,07 | 364,27 |
| Benzina | 0,62 | 7,462 | |
| Totale | 875,51 | 752,39 | 663,09 |



SCOPE 2

Le emissioni di Scope 2 includono quelle derivanti dall’energia elettrica acquistata dalla rete. Modula calcola tali emissioni sia con il metodo location-based (basato sul mix energetico nazionale), sia con il metodo market-based.

| ENERGIA ELETTRICA 2024 | kWh | t CO ₂ e LOCATION BASED | t CO ₂ e MARKET BASED |
|------------------------------|-----------|------------------------------------|----------------------------------|
| Acquistata dalla rete | 5.223.419 | 1.352,87 | 2.614,84 |
| Autoprodotta da fotovoltaico | 554.701,7 | 0 | 0 |

| ENERGIA ELETTRICA 2024 | km | t CO ₂ e |
|------------------------|-------|---------------------|
| Auto ibride plug-in | 3.639 | 0,096 |

Nel 2024, l’azienda ha acquistato **5.223.419 kWh** di energia elettrica dalla rete, generando **1.352,87 t CO₂e (location-based)** e **2.614,84 t CO₂e (market-based)**. A questi valori si aggiungono le emissioni legate alla flotta elettrica aziendale (0,096 t CO₂e). Complessivamente, le emissioni di Scope 2 ammontano quindi a **1.352,96 t CO₂e (location-based)** e **2.614,94 t CO₂e (market-based)**.

| SCOPE 2 | t CO ₂ e |
|---|---------------------|
| Emissioni location-based + flotta elettrica | 1.352,96 |
| Emissioni market-based + flotta elettrica | 2.614,94 |

L’azienda ha inoltre autoprodotta **554.701 kWh** di energia da impianto fotovoltaico, contribuendo a ridurre la dipendenza dalla rete elettrica.



| SCOPE 2 | t CO ₂ e 2024 | t CO ₂ e 2023 | t CO ₂ e 2022 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Energia elettrica acquistata | 1.352,96 | 1.293,64 | 1.076,89 |

Fonte fattori di emissione: International Financial Institution (IFI) Framework for a Harmonized Approach to Greenhouse Gas Accounting

Il confronto con gli anni precedenti mostra una tendenza crescente: le emissioni Scope 2 erano pari a **1.076,89 t CO₂e** nel 2022 e **1.293,64 t CO₂e** nel 2023 (calcolate con il metodo location-based) mentre nel 2024 si attestano a **1.352,96 t CO₂e**.



SCOPE 3

Le emissioni di Scope 3 comprendono tutte le emissioni indirette di gas a effetto serra generate dalle attività di un’organizzazione, ma provenienti da fonti non di sua proprietà o controllo, sia a monte che a valle della catena del valore. Tra queste rientrano, in particolare, le emissioni a valle connesse all’utilizzo dei prodotti venduti presso i clienti finali.

In questa categoria, Modula ha stimato e contabilizzato le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica dei magazzini automatici installati, in funzione del numero di macchine operative e delle ore medie di utilizzo annuale presso i clienti.

Nel 2024, le emissioni indirette correlate all’utilizzo dei Modula sono state stimate in **316.871,58 tonnellate di CO₂ equivalente**, in riduzione rispetto alle 471.213,81 tonnellate del 2023 e alle 2.131.248,36 tonnellate del 2022, coerentemente con il numero di macchine installate e con la progressiva ottimizzazione dei consumi energetici medi per macchina.

| SCOPE 3 | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------|------------|------------|--------------|
| t CO ₂ e | 316.871,58 | 471.213,81 | 2.131.248,36 |

Fonte fattori di emissione: ISPRA 2023 Location Based (Italia)

Le stime sono state elaborate sulla base del consumo medio di energia elettrica per macchina e convertite in emissioni equivalenti utilizzando i fattori di emissione ISPRA 2023 – Location Based (Italia).

Questa analisi consente a Modula di quantificare l’impatto climatico dei propri prodotti lungo l’intero ciclo di vita, fornendo indicazioni utili per orientare le attività di ricerca e sviluppo verso soluzioni sempre più efficienti e a basso impatto ambientale.



INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

L’intensità emissiva rappresenta il rapporto tra le emissioni complessive di gas a effetto serra (Scope 1, Scope 2 e Scope 3) e il valore economico generato dall’azienda, espresso in tonnellate di CO₂ equivalente per ogni 1.000 euro di ricavi.

Questo indicatore consente di valutare l’efficienza ambientale di Modula rispetto alla crescita economica, evidenziando la capacità dell’organizzazione di ridurre l’impatto climatico in relazione alla propria attività produttiva e commerciale.

Nel triennio analizzato, l’intensità delle emissioni mostra un trend in miglioramento, passando da 12,4 tCO₂/1.000 euro nel 2022 a 2,36 tCO₂/1.000 euro nel 2023 e ulteriormente a 1,97 tCO₂/1.000 euro nel 2024.

La significativa riduzione dell’indicatore è attribuibile all’ottimizzazione dei consumi energetici interni, alla progressiva transizione verso fonti rinnovabili e, in particolare, all’incremento dell’efficienza dei prodotti installati presso i clienti, che ha comportato una diminuzione delle emissioni indirette di Scope 3 legate alla fase d’uso.

| INTENSITÀ EMISSIVA | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------------|------|------|------|
| tCO ₂ /1.000 euro | 1,97 | 2,36 | 12,4 |



RIDUZIONE DI EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

Nel corso del 2023 è stata realizzata l’installazione di un impianto fotovoltaico presso il sito di Fiorano Modenese, con la relativa messa in funzione avvenuta nel 2024 per lo stabile denominato F2. Nello stesso periodo si sono conclusi anche i lavori di installazione degli impianti fotovoltaici presso gli stabilimenti di Salvaterra di Casalgrande e presso lo stabile F1 di Fiorano Modenese, la cui entrata in esercizio è prevista nel 2025.

Questi interventi hanno consentito all’organizzazione, nel corso del 2024, di coprire una parte del proprio fabbisogno energetico attraverso fonti rinnovabili, contribuendo alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra generate dall’utilizzo di energia da fonti fossili. Con la messa in funzione prevista nel 2025 dei restanti impianti, Modula potrà incrementare ulteriormente la capacità di autoproduzione energetica e migliorare in modo sostanziale le proprie performance ambientali complessive.



LA GESTIONE E L’IMPIEGO DELLE RISORSE IDRICHE

L’acqua rappresenta una risorsa essenziale per le attività aziendali e viene gestita con attenzione al fine di garantire un uso responsabile e conforme alla normativa vigente. Presso gli stabilimenti di Modula, l’acqua è utilizzata prevalentemente per usi sanitari, per il funzionamento degli impianti e, in misura minore, per l’irrigazione e per esigenze di sicurezza antincendio.

Per quanto riguarda gli **scarichi idrici industriali**, essi derivano principalmente dall’impiego di compressori e addolcitori, presso il sito di Salvaterra di Casalgrande, e condensa macchine Modula climatizzate presso il sito di Fiorano Modenese. Gli scarichi vengono convogliati nella rete fognaria. Presso il sito di Fiorano Modenese è presente anche uno scarico derivante dal dilvamento del piazzale sottostante l’isola ecologica, dove sono allocati i rifiuti, che scarica in acque superficiali, L’acqua utilizzata dalle lavapavimenti, invece, non viene immessa negli scarichi ma trattata come rifiuto e gestita secondo le procedure ambientali aziendali. Lo stesso dicasi per quella derivante dalla condensa del compressore presso gli stabili di Fiorano Modenese.

Al fine di monitorare e ridurre i potenziali impatti, ogni anno vengono **campionati e analizzati gli scarichi industriali** per verificarne la conformità ai parametri stabiliti dall’**Autorizzazione Unica Ambientale (AUA)**. I dati confluiscono nel documento “Aspetti ed impatti ambientali”, aggiornato annualmente dall’organizzazione. Il bacino idrico potenzialmente interessato dagli scarichi è quello del

fiume Secchia per il sito di Salvaterra di Casalgrande ed il **rio Corlo** per il sito di Fiorano Modenese.

La **qualità delle acque reflue** è definita da ARPAE attraverso apposita autorizzazione, in linea con i requisiti del **D. Lgs. 152/06**. I controlli comprendono parametri quali pH (a 25 °C), COD, BOD₅, solidi sospesi totali, cloruri, fosforo e azoto ammoniacale.

Per quanto riguarda i **prelievi e gli scarichi idrici**, i dati relativi al 2024 evidenziano un livello di **stress idrico basso**, come mostrato nella tabella seguente:

| PRELIEVO E SCARICO IDRICO | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| Sede | Fonte di prelievo | Approccio misurazione | Acqua prelevata [mc] | Acqua consumata [mc] | Livello di stress idrico |
| Salvaterra | Rete idrica (acquedotto) | Bollette | 13.406 | 13.406 | Basso |
| Fiorano M. | Rete idrica (acquedotto) | Bollette | 6.833 | 6.833 | Basso |
| Fiorano M. | Pozzo | Misuratori | 40 | 40 | Basso |

| CONSUMO DI ACQUA | m³ |
|------------------|--------|
| 2024 | 20.239 |
| 2023 | 5.385 |
| 2022 | 9.999 |

L’analisi dei consumi idrici evidenzia un aumento del volume di acqua utilizzata nel 2024, con un consumo complessivo pari a 20.239 m³, rispetto ai 5.385 m³ del 2023 e ai 9.999 m³ del 2022.

Tale incremento è riconducibile sia a un maggior utilizzo della risorsa, causato da una perdita nel sito di Salvaterra di Casalgrande che a una variazione del perimetro di rendicontazione: negli anni precedenti, infatti, i dati includevano esclusivamente i consumi dello stabilimento di Salvaterra, mentre a partire dal 2024 sono stati inclusi anche i consumi delle sedi di Fiorano Modenese e attribuibile anche ad un



conguaglio dei consumi ricevuto nel corso del 2024.

L'estensione del perimetro operativo ha quindi comportato un incremento dei volumi complessivi di approvvigionamento idrico, senza rappresentare un effettivo peggioramento delle performance di efficienza o di gestione della risorsa.

L'analisi complessiva conferma che l'utilizzo idrico di Modula non comporta pressioni significative sulle risorse locali, pur mantenendo elevata l'attenzione verso il monitoraggio e la conformità normativa.



OSSIDI DI AZOTO (NO_x), OSSIDI DI ZOLFO (SO_x) E ALTRE EMISSIONI ATMOSFERICHE

Gli impianti produttivi di Modula non generano emissioni dirette di ossidi di azoto (NO_x) o di ossidi di zolfo (SO_x). L'unico inquinante significativo è rappresentato dalle polveri derivanti dalle attività di saldatura e di taglio laser.

Per garantire il rispetto delle prescrizioni ambientali, l'azienda effettua autocontrolli annuali sulle proprie emissioni, verificando la conformità ai limiti autorizzati da ARPAE.

Anche nel 2024, come già riscontrato negli anni precedenti, i valori misurati sono risultati ampiamente inferiori al limite previsto di 10 mg/Nm³. Le emissioni per cui è richiesto un

autocontrollo da parte dell'organo di competenza sono solo sul sito di Salvaterra, non su quello di Fiorano Mdenese.



ECONOMIA CIRCOLARE

Nel corso del 2024, l'organizzazione ha avviato un'attività di valutazione e progettazione finalizzata all'introduzione, a partire dal 2025, di un programma di recupero dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) usati.

Il progetto prevede la raccolta differenziata dei DPI esausti – tra cui guanti, mascherine, caschi, occhiali protettivi e tute da lavoro – che fino ad oggi venivano prevalentemente smaltiti come rifiuti indifferenziati. L'iniziativa mira a trasformare un flusso di scarto inevitabile in una risorsa valorizzabile, attraverso la collaborazione con partner specializzati nel recupero di materiali plastici, tessili e compositi.

I DPI raccolti saranno avviati a **processi di rigenerazione o riciclo meccanico e chimico**, con l'obiettivo di ottenere **nuove materie prime secondarie** riutilizzabili in altri cicli produttivi.

Tale progetto si inserisce nel più ampio impegno di Modula per la promozione dell'economia circolare e la riduzione dei rifiuti destinati a smaltimento, contribuendo alla diffusione di pratiche aziendali sempre più sostenibili e responsabili.

Le gestione dei rifiuti



I rifiuti prodotti dalle attività di Modula provengono da differenti fonti. Una parte è direttamente legata ai processi produttivi, come gli **scarti di lavorazione** derivanti da taglio laser e piegatura, oppure i rifiuti generati dall'impiego di **grassi e sostanze chimiche**.

Un'altra quota proviene invece dalla **catena del valore**, principalmente sotto forma di **pallet, lamiere in acciaio, film plastici e imballaggi in carta e cartone**, utilizzati per il trasporto delle materie prime e acquisiti come parte integrante delle attività di approvvigionamento.

Per ridurre la produzione di rifiuti presso i clienti, l'azienda ha introdotto soluzioni mirate di **ottimizzazione della logistica e del packaging**: tra queste, la diminuzione dell'uso di imballaggi in materiale vergine, la preferenza per materiali riciclati e la riduzione del numero di cartoni impiegati.

Tutti i rifiuti vengono gestiti attraverso un sistema di **stoccaggio temporaneo in apposite aree dedicate**, per poi essere affidati a trasportatori autorizzati che li destinano agli impianti di **recupero o smaltimento** più idonei, in funzione delle loro caratteristiche chimico-fisiche.



| TIPOLOGIA DI RIFIUTO | PERICOLOSO (P) | QUANTITÀ 2024 | QUANTITÀ 2023 | QUANTITÀ 2022 |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Polveri e particolato di metalli ferrosi | | 5.720 | 485 | 3.799 |
| Rifiuti non specificati altrimenti – ferro e acciaio | | 2.791.210 | 3.080.340 | 2.122.260 |
| Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione | P | 0 | 0 | 1.100 |
| Imballaggi di carta e cartone | | 50.860 | 59.180 | 49.240 |
| Imballaggi di plastica | | 14.560 | 2.010 | 2.240 |
| Imballaggi in legno | | 148.100 | 197.620 | 87.600 |
| Imballaggi in materiali misti | | 109.240 | 153.760 | 90.480 |
| Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze | P | 0 | 0 | 308 |
| Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti | P | 0 | 0 | 18 |
| Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell’olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose | P | 0 | 0 | 797 |
| Rifiuti provenienti da apparecchiature elettriche o elettroniche fuori uso, contenenti componenti pericolosi (RAEE) | P | 5.890 | 4.158 | 75 |

| TIPOLOGIA DI RIFIUTO | PERICOLOSO (P) | QUANTITÀ 2024 | QUANTITÀ 2023 | QUANTITÀ 2022 |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Apparecchiature fuori uso non pericolose | | 0 | 0 | 188 |
| Rifiuti inorganici | | 610 | 0 | 930 |
| Batterie al piombo | P | 0 | 0 | 140 |
| Batterie alcaline | | 21 | 0 | 40 |
| Altre batterie ed accumulatori | | 0 | 0 | 8 |
| Rifiuti liquidi acquosi | | 50.660 | 32.700 | 30.000 |
| Rame, bronzo, ottone | | | 5.000 | 553 |
| Cavi di rame | | 444 | 1.000 | 683 |
| Sostanze chimiche pericolose o contenenti sostanze pericolose | P | 0 | 0 | 14 |
| Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio | P | 0 | 0 | 2 |
| Toner | | | 22 | |
| Rifiuti da spazzamento | | 10.430 | 10.780 | 0 |
| Differenti rifiuti pericolosi | P | 0 | 2.426 | 0 |



Nel 2024 si registra un incremento dei rifiuti di imballaggi in plastica e dei rifiuti liquidi acquosi rispetto agli anni precedenti, variazione direttamente connessa all’ampliamento del perimetro aziendale e all’avvio operativo delle nuove sedi di Fiorano Modenese.

In particolare, i rifiuti da imballaggi in plastica sono passati da 2.010 kg nel 2023 a 14.560 kg nel 2024. Tale aumento è attribuibile principalmente all’attivazione del nuovo sito di Fiorano Modenese, che ha comportato la gestione di ulteriori materiali plastici non solo derivanti dalle attività produttive, ma anche collegati alle fasi di allestimento e arredo degli spazi. L’incremento risulta quindi fisiologico e temporaneo, legato alla messa a regime del nuovo stabilimento.

Analogamente, i rifiuti liquidi acquosi sono aumentati da 32.700 kg nel 2023 a 50.660 kg nel 2024, in conseguenza dell’estensione delle superfici lavabili e dell’introduzione di nuove aree operative presso lo stabilimento di Fiorano Modenese. L’acqua utilizzata per la pulizia mediante lavapavimenti è infatti gestita come rifiuto liquido e il maggiore volume è riconducibile alle ampie superfici non coperte presenti nel sito.

Entrambi gli incrementi risultano quindi coerenti con l’evoluzione strutturale e produttiva dell’organizzazione e non rappresentano un peggioramento gestionale, ma un effetto transitorio legato alla crescita e alla riorganizzazione degli spazi aziendali.

POLITICHE

- ISO 14001
- Autorizzazione Unica Ambientale

AZIONI

- Messa in funzione dell’impianto fotovoltaico Fiorano
- Approvazione installazione fotovoltaico Salvaterra
- Raccolta DPI esausti

OBIETTIVI AL 2026

- Incrementare l’utilizzo di energia rinnovabile fino al 25% del fabbisogno complessivo, realizzare interventi di efficientamento degli impianti e valutare l’adozione di un sistema di accumulo energetico.
- Definire e implementare una policy aziendale con relative procedure e istruzioni operative per la gestione e lo smaltimento dei rifiuti, al fine di garantire tracciabilità e conformità normativa.
- Raggiungere un tasso di riciclo del 75% dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) sul totale dei DPI distribuiti.
- Realizzare il progetto “RICICCAMI”, dedicato al recupero e al riciclo dei mozziconi di sigaretta.



Risorse Umane



Le persone di Modula

Le persone rappresentano per Modula un elemento centrale e imprescindibile per la crescita e lo sviluppo sostenibile dell’azienda.

La gestione delle risorse umane si fonda sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascun individuo, in un quadro che valorizza competenze, attitudini e potenzialità, nel pieno rispetto della normativa vigente.

L’azienda riconosce che la motivazione, la dedizione e l’alta professionalità dei propri dipendenti costituiscono un fattore decisivo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, per il mantenimento della competitività e per la creazione di valore a favore di tutti gli stakeholder. Per questo Modula promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sicuro, nel quale ogni persona possa sentirsi valorizzata, rispettata e parte integrante della comunità aziendale.

La diversità è considerata una risorsa che genera valore: tutte le voci vengono ascoltate e non è tollerata alcuna forma di discriminazione o molestia. La Società assicura pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo professionale, basando le proprie decisioni esclusivamente su criteri di merito e competenza.

Particolare attenzione è riservata alla tutela dell’integrità psico-fisica e della dignità personale, attraverso condizioni di lavoro trasparenti, regolari e rispettose delle persone.

Modula incoraggia la formazione continua e la partecipazione a programmi di aggiornamento, ritenendo fondamentale lo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali come leva strategica per il successo aziendale.

In questo modo, l’azienda intende garantire un contesto lavorativo che favorisca la crescita professionale, la collaborazione e l’innovazione, contribuendo al benessere delle persone e, al tempo stesso, al progresso dell’organizzazione.

TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Modula allinea la propria politica interna alle linee guida internazionali per la responsabilità aziendale, richiamandosi in particolare al quadro dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e alle OECD Guidelines for Multinational Enterprises. In base alle convenzioni fondamentali dell’ILO – tra cui quelle su libertà di associazione, divieto di lavoro forzato, discriminazione, diritto alla contrattazione collettiva – l’azienda garantisce l’osservanza dei diritti fondamentali del lavoro e promuove condizioni di lavoro dignitose e non discriminatorie. Inoltre, Modula si impegna a rispettare i principi delle OCSE, secondo cui le imprese devono prevenire, mitigare e rimediare eventuali impatti negativi sui diritti umani, attraverso un approccio di *due diligence* proporzionato alla natura e alla portata delle proprie attività.





L'organico

Nel 2024 l'organico complessivo, comprensivo di dipendenti, tirocinanti e lavoratori in somministrazione, si attesta a 431 unità, in linea con il 2023 (439) e in crescita rispetto al 2022 (326). Il dato riflette una sostanziale stabilità, con un incremento significativo rispetto al 2022, dovuto soprattutto all'ampliamento della base dipendenti.

I dipendenti crescono da 367 nel 2023 a 407 nel 2024 (+11%), confermando un percorso di rafforzamento occupazionale. La componente femminile passa da 64 a 72 lavoratrici, aumentando sia in termini assoluti che percentuali (dal 17% al 18% del totale dipendenti).

Rimane tuttavia prevalente la presenza maschile (82%), in particolare nelle posizioni operaie.

La categoria dei somministrati si riduce drasticamente, passando da 72 unità nel 2023 a 23 nel 2024, segnale di una progressiva internalizzazione del lavoro e di una maggiore stabilità contrattuale.

Osservando la distribuzione per livello professionale emerge che:

- i Dirigenti restano 7 confermando stabilità nei ruoli apicali;

- i Quadri sono 30 (4 donne e 26 uomini), in linea con il 2023;

- la categoria degli Impiegati cresce sensibilmente, da 212 a 234, con un aumento della presenza femminile (da 60 a 68), che rappresenta quasi il 30% degli impiegati;

- gli Operai aumentano da 117 a 136, tutti uomini, riflettendo la natura del settore in cui l'azienda opera.

A tutti i dipendenti, con esclusione dei Dirigenti, si applica il CCNL Metalmeccanico-Industria; ai Dirigenti tale contratto non si applica.

| DIPENDENTI E LAVORATORI NON DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|---|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Dipendenti | 407 | 72 | 335 | 367 | 64 | 303 | 317 | 51 | 266 |
| Agenti/P.iva/Collaboratori | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 3 | 5 |
| Tirocini/stage | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Somministrati | 24 | 1 | 23 | 72 | 1 | 71 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 432 | 73 | 359 | 439 | 65 | 374 | 326 | 54 | 272 |

| FIGURA PROFESSIONALE E GENERE DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|---|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Dirigenti | 7 | 0 | 7 | 7 | 0 | 7 | 6 | 0 | 6 |
| Quadri | 30 | 4 | 26 | 31 | 4 | 27 | 28 | 2 | 26 |
| Impiegati | 234 | 68 | 166 | 212 | 60 | 152 | 183 | 49 | 134 |
| Operai | 136 | 0 | 136 | 117 | 0 | 117 | 100 | 0 | 100 |
| Totale | 407 | 72 | 335 | 367 | 64 | 303 | 317 | 51 | 266 |



La distribuzione per fasce d'età conferma una prevalenza della fascia **30-50 anni**, che rappresenta circa il **72% del personale** (295 persone, di cui 53 donne). Segue la fascia **over 50** con 57 unità (14%) e quella **under 30** con 55 unità (13%). Rispetto agli anni precedenti si nota una tendenza alla stabilizzazione e un leggero ricambio generazionale, con l'incremento della componente under 30 (dal 15% nel 2022 al 13% nel 2024, ma con valori assoluti in crescita: da 48 a 55). **L'età media è di 40 anni.**

La quasi totalità del personale dipendente è assunta con contratto a tempo indeterminato (400 unità nel 2024, pari al 98%), in crescita costante dal 2022 (303 unità) e dal 2023 (352).

I contratti a tempo determinato si riducono sensibilmente (da 15 nel 2023 a 7 nel 2024), mentre non risultano attivi contratti di apprendistato. Si conferma invece l'utilizzo di lavoratori somministrati, pari a 23 unità nel 2024, in forte diminuzione rispetto alle 72 del 2023. Questi dati riflettono una strategia orientata alla stabilizzazione occupazionale e al consolidamento dei rapporti di lavoro diretti.

Il modello organizzativo resta caratterizzato da una netta prevalenza del lavoro a **tempo pieno** (400 dipendenti, pari al 98% del totale).

I contratti part-time rappresentano solo 7 unità (1,7%), dato in lieve flessione rispetto al 2023 (9 unità).

| GENERE E FASCE D'ETÀ DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|---------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| <30 anni | 55 | 11 | 44 | 54 | 12 | 42 | 48 | 11 | 37 |
| 30-50 anni | 295 | 53 | 242 | 262 | 45 | 217 | 217 | 33 | 184 |
| >50 anni | 57 | 7 | 50 | 51 | 7 | 44 | 52 | 7 | 45 |
| Totale | 407 | 71 | 336 | 367 | 64 | 303 | 317 | 51 | 266 |

| TIPO DI CONTRATTO DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Tempo determinato | 7 | 1 | 6 | 15 | 4 | 11 | 14 | 8 | 6 |
| Tempo indeterminato | 400 | 71 | 329 | 352 | 60 | 292 | 303 | 43 | 260 |
| Apprendistato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Somministrati | 24 | 1 | 23 | 72 | 1 | 71 | 0 | 0 | 76 |
| Totale | 431 | 73 | 358 | 439 | 65 | 374 | 317 | 51 | 342 |

| MODALITÀ DI LAVORO DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|-------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Part-time | 7 | 1 | 6 | 9 | 3 | 6 | 307 | 48 | 259 |
| Tempo pieno | 400 | 71 | 329 | 358 | 61 | 297 | 10 | 3 | 7 |
| Totale | 407 | 72 | 335 | 367 | 64 | 303 | 317 | 51 | 266 |



ASSUNZIONI E TURNOVER

Nel 2024 l'azienda ha registrato **57 nuove assunzioni**, dato in lieve calo rispetto alle 78 del 2023 ma superiore al 2022 (56). La maggior parte dei nuovi ingressi riguarda la fascia **30-50 anni** (39 unità, pari al 68%), seguita dagli under 30 (14 unità, 25%) e da 4 ingressi over 50.

Le **donne neoassunte** sono 11 (19% del totale), percentuale stabile rispetto agli anni precedenti e coerente con la composizione complessiva della forza lavoro.

Le **cessazioni** ammontano a 14 unità, in netta riduzione rispetto al 2023 (28) e al 2022 (27). Le uscite hanno riguardato prevalentemente la fascia 30-50 anni (10 persone), mentre non si sono registrate cessazioni over 50, segnale di maggiore stabilità della componente più senior.

L'analisi del turnover mostra valori contenuti:

- **Turnover positivo (ingressi): 16%**
- **Turnover negativo (uscite): 4%**

Il saldo tra entrate e uscite è quindi positivo, con un incremento netto della base occupazionale e una dinamica che denota attrattività e capacità di consolidamento.



| ASSUNZIONI E TURNOVER DEI DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|--------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Cessazioni | 14 | 2 | 12 | 28 | 4 | 24 | 27 | 9 | 18 |
| <30 anni | 4 | 0 | 4 | 9 | 2 | 7 | 6 | 1 | 5 |
| 30-50 anni | 10 | 2 | 8 | 15 | 1 | 14 | 18 | 7 | 11 |
| >50 anni | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| Neo assunti | 57 | 11 | 46 | 78 | 17 | 61 | 56 | 10 | 46 |
| <30 anni | 14 | 4 | 10 | 24 | 4 | 20 | 20 | 5 | 15 |
| 30-50 anni | 39 | 7 | 32 | 51 | 12 | 39 | 33 | 5 | 28 |
| >50 anni | 4 | 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 |

RETRIBUZIONE

La politica retributiva di Modula si fonda su **equità, trasparenza e pari opportunità**, garantendo a tutte le persone trattamenti coerenti con il livello professionale e con l'anzianità aziendale, e accompagnando lo sviluppo con un sistema strutturato di benefit.

L'analisi delle retribuzioni evidenzia che le differenze registrate tra uomini e donne sono principalmente riconducibili a due fattori: da un lato, la maggiore presenza maschile in azienda, in particolare in ruoli storicamente più consolidati, e dall'altro, l'anzianità media di servizio, che incide direttamente sulle progressioni economiche.

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Livello contrattuale | Delta % Ral media Donna/Uomo | Delta % Ral media Donna/Uomo | Delta % Ral media Donna/Uomo |
| Quadri | -13,5% | -16% | -7% |
| Impiegati | -13% | -13% | -19% |

I dati mostrano un trend positivo:

- per i **Quadri**, il differenziale medio Donna/Uomo si è ridotto dal **-16% del 2023 al -13,5% del 2024**, confermando un percorso di progressiva convergenza;
- per gli **Impiegati**, il dato rimane stabile al -13% nel 2024, dopo un miglioramento significativo rispetto al 2022 (-19%).

Un ulteriore indicatore della politica di equità retributiva è il **rapporto tra la retribuzione più alta e la media aziendale**, che passa **da 6,56 nel 2023 a 4,75 nel 2024**, segnalando un'organizzazione sempre più equilibrata nella distribuzione complessiva della ricchezza interna.



Benefit ai dipendenti

Per Modula, le persone rappresentano il cuore dell'organizzazione: dignità, salute, benessere e qualità della vita dei dipendenti e collaboratori sono valori fondamentali che guidano le scelte aziendali. L'azienda desidera che ogni lavoratore si senta accolto, rispettato e parte di una comunità in cui il lavoro diventa non solo crescita professionale, ma anche occasione di serenità e soddisfazione personale.

Consapevole del ruolo sempre più centrale del welfare aziendale, Modula ha sviluppato un sistema di benefit completo, che integra e supera le previsioni contrattuali, con l'obiettivo di promuovere il benessere psico-fisico, la conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione delle persone.

Tra i principali strumenti a disposizione dei dipendenti:

- **Tutela della salute:** assicurazione sanitaria (per Quadri e Dirigenti), vaccino antinfluenzale, emocromo completo, visite specialistiche in azienda totalmente a carico dell'azienda, programmi di screening preventivo in collaborazione con ANT e LILT.
- **Sostegno alla genitorialità e alla famiglia:** integrazione al 50% del congedo parentale fino al compimento del primo anno di età del bambino, flessibilità oraria, smart working e una piattaforma welfare (fornitore Edenred) che permette di convertire il premio di risultato in servizi e rimborsi (spese scolastiche, assistenza familiare, campi estivi, corsi di formazione, attività sportive e culturali).
- **Benessere e qualità della vita:** mensa interna gratuita, area Wellness aziendale con attrezzature Technogym di ultima generazione, visite mediche gratuite durante l'orario di lavoro (dermatologiche, senologiche, analisi del sangue).
- **Valorizzazione del lavoro:** premio di risultato legato all'EBITDA, che nel 2024 ha superati i **3.400 euro lordi per dipendente**, erogabile in denaro o servizi welfare.
- **Cultura, comunità e socialità:** l'azienda sostiene momenti di condivisione con eventi aziendali (Week-end sulla neve, Festa d'Estate, Family Day, Festa di Natale) e incoraggia l'impegno sociale mettendo a disposizione **8 ore annue per attività di volontariato**.

RISTORAZIONE AZIENDALE – UN SERVIZIO A VALORE SOCIALE

La ristorazione interna di Modula è gestita da Ritmo Ristorazione, partner specializzato nella ristorazione collettiva. Il servizio mensa, completamente gratuito per i dipendenti Modula, rappresenta un'importante misura di welfare aziendale, pensata per garantire benessere, equilibrio nutrizionale e convivialità durante la pausa pranzo.

Il menù, elaborato da nutrizionisti qualificati, viene aggiornato settimanalmente e propone **piatti equilibrati, stagionali e a chilometro zero**, con opzioni vegetariane e varianti dedicate a specifiche esigenze alimentari.

L'offerta gastronomica si fonda su **ingredienti selezionati e certificati**, nel rispetto degli standard di qualità e sicurezza alimentare (UNI EN ISO 9001, 14001, 22000 e 45001), e su una gestione attenta alla sostenibilità ambientale.

Ritmo, prima azienda del settore ad aver ottenuto la certificazione internazionale **Food Waste Management System (FWMS)**, applica presso la mensa Modula procedure di monitoraggio e recupero delle eccedenze alimentari, contribuendo alla riduzione degli sprechi e alla valorizzazione delle risorse.





Eventi per le persone

Modula ha promosso nel corso del 2024 momenti di incontro e socialità dedicati ai propri collaboratori, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza, favorire la coesione interna e valorizzare il benessere delle persone anche al di fuori del contesto lavorativo.

FAMILY DAY: UN BOSCO IN AZIENDA PER CELEBRARE LE PERSONE

Modula ha celebrato una nuova edizione del Family Day, una giornata speciale dedicata alle famiglie dei collaboratori, pensata per valorizzare il senso di appartenenza, la condivisione e la cultura aziendale.

Per qualche ora, lo stabilimento di Fiorano Modenese si è trasformato in un vero e proprio bosco incantato: alberi, cerbiatti, uccellini e perfino un orso bruno — costruiti con materiali naturali e riciclati — hanno fatto da cornice a un pomeriggio di festa e partecipazione.

Un modo simbolico per ricordare che l'azienda è un ecosistema fatto di persone, relazioni e cura reciproca.

L'evento ha coinvolto oltre 300 partecipanti tra collaboratori, familiari e amici, che hanno potuto visitare il nuovo stabilimento e condividere momenti di divertimento e scoperta.

Le attività per i più piccoli sono state curate in collaborazione con due realtà del territorio:

- Associazione Culturale Arte in Gioco, specializzata in percorsi di educazione ambientale e creatività, che ha organizzato laboratori di Mandala Natura, truccabimbi, yoga educativo e lo spettacolo "Il sorriso del Clown Pasticcio";
- Associazione La Compagnia della Natura APS, che ha proposto sette laboratori a tema "bosco", con attività pratiche per imparare a riconoscere le tracce degli animali, scoprire le foglie e i profumi del territorio, e riflettere sul valore della biodiversità.

Grazie a queste collaborazioni, il Family Day è diventato un'esperienza educativa e sostenibile, capace di avvicinare bambini e adulti alla natura e ai valori di rispetto e armonia che la contraddistinguono.

TEATRO E VALORI: UN EVENTO PER CONDIVIDERE LA CULTURA MODULA

Modula ha organizzato, presso il Cineporto di Fiorano, un evento speciale dedicato alla condivisione dei propri valori aziendali attraverso un linguaggio inedito e coinvolgente: il teatro.

La Compagnia degli Ottomani ha portato in scena una serie di sketch e performance dal titolo "Teatro e Valori", pensati per raccontare in modo creativo e accessibile i principi che guidano ogni giorno l'agire dell'azienda — eccellenza, collaborazione, innovazione e agilità.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione unica per far emergere la dimensione umana e partecipativa della cultura Modula, offrendo a collaboratori, partner e ospiti un momento di riflessione e condivisione sui valori che definiscono l'identità aziendale. Attraverso la forza espressiva del teatro, i concetti di spirito di squadra, miglioramento continuo e responsabilità collettiva sono stati trasformati in emozione, dialogo e interazione con il pubblico, dimostrando come i valori aziendali non restino parole astratte, ma si traducano in comportamenti concreti e in un impegno quotidiano verso la comunità.

L'evento ha rafforzato il senso di appartenenza e ha valorizzato il legame tra Modula, le persone che la compongono e il territorio in cui opera — confermando che la cultura d'impresa può essere raccontata anche attraverso l'arte, l'empatia e la partecipazione.

Oltre al **Family Day** e all'evento teatrale "Teatro e Valori" al Cineporto di Fiorano, l'anno è stato arricchito da una serie di iniziative pensate per creare occasioni di condivisione, divertimento e crescita del team:

- **Weekend sulla neve** — due giorni tra sport, relax e spirito di squadra sulle Dolomiti, un'esperienza che ha permesso ai collaboratori di vivere la montagna in compagnia e rafforzare i legami al di fuori dell'ambiente di lavoro.



- **Grigliata aziendale estiva** – un appuntamento ormai tradizionale che ha riunito il personale dei diversi stabilimenti in una giornata informale all'insegna della convivialità e del gioco di squadra.
- **Torneo di golf Modula Cup** – organizzato in collaborazione con un circolo sportivo locale, ha rappresentato un'occasione per promuovere valori come concentrazione, rispetto e fair play, che si riflettono anche nel modo di lavorare dell'azienda.
- **Festa di Natale Modula** – un momento di celebrazione e ringraziamento per l'impegno di tutti i collaboratori, culminato con la tradizionale cena aziendale, musica dal vivo e attività dedicate alle famiglie.



Queste iniziative, insieme alle politiche di welfare e formazione continua, esprimono la volontà di Modula di mettere le persone al centro, creando un ambiente di lavoro positivo, partecipativo e orientato alla crescita condivisa.

GADGET

In occasione dei numerosi eventi organizzati da Modula sono stati distribuiti gadget e giveaway realizzati con particolare attenzione all'impatto ambientale, utilizzando materiali riciclati o provenienti da fonti sostenibili.

In particolare, durante il Family Day sono stati offerti bicchieri multiuso da campeggio, una bussola green, una sacca in tessuto riciclato, oltre a

giochi e passatempo in legno, promuovendo così scelte responsabili e coerenti con i principi di sostenibilità aziendale.

A livello aziendale abbiamo scelto di promuovere attivamente la sostenibilità attraverso la creazione di gadget eco-friendly non solo in occasioni speciali, ma anche come parte integrante del percorso di benvenuto dei nuovi dipendenti. In fase di induction, infatti, a ogni collaboratore viene fornita una borraccia realizzata in materiale ecosostenibile, pensata per incentivare la ricarica dell'acqua e ridurre l'utilizzo di bottiglie di plastica monouso per favorire comportamenti responsabili e per contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale all'interno della vita aziendale quotidiana.





| INIZIATIVA | DESCRIZIONE | PARTECIPANTI | OBIETTIVI E IMPATTI |
|----------------------------|---|-------------------------|--|
| Weekend sulla neve | Due giornate dedicate a sport e relax in montagna, pensate per favorire la socializzazione e il team building tra colleghi di diverse sedi. | Circa 80 partecipanti | Rafforzare i legami interpersonali e promuovere il benessere psico-fisico dei dipendenti. |
| Grigliata aziendale estiva | Evento informale di mezza estate, occasione per celebrare i risultati raggiunti e condividere un momento conviviale con colleghi e famiglie. | Oltre 150 partecipanti | Favorire lo spirito di squadra e la cultura aziendale basata sulla collaborazione. |
| Torneo Golf Modula Cup | Competizione sportiva amichevole organizzata con un circolo locale, aperta a dipendenti e partner. | Circa 40 partecipanti | Promuovere valori di rispetto, concentrazione e fair play applicabili anche al contesto professionale. |
| Evento “Teatro e Valori” | Spettacolo teatrale realizzato al Cineporto di Fiorano M. con la Compagnia degli Ottomani per raccontare i valori Modula in modo creativo. | Oltre 200 partecipanti | Diffondere la cultura aziendale e consolidare il senso di appartenenza attraverso linguaggi artistici. |
| Family Day | Giornata dedicata alle famiglie dei collaboratori, organizzata presso lo stabilimento di Fiorano M. e trasformata per l’occasione in un “bosco” tematico. | Più di 300 partecipanti | Valorizzare il capitale umano e favorire la conciliazione vita-lavoro. |
| Festa di Natale | Tradizionale serata aziendale di fine anno con cena, musica e momenti di ringraziamento per l’impegno di tutto il personale. | Circa 250 partecipanti | Celebrare i risultati condivisi e rafforzare il senso di comunità aziendale. |



Congedo parentale

L'azienda riconosce a tutti i dipendenti il diritto di usufruire del **congedo parentale**, prevedendo inoltre un'integrazione economica pari al 50% della retribuzione.

Nel 2024 hanno beneficiato di questa misura **9 persone**, di cui **5 donne e 4 uomini**, a conferma di un utilizzo equilibrato tra generi.

Particolarmente significativo è il dato relativo al **tasso di rientro**, che si è attestato al **100%**: al termine del congedo, infatti, tutti i lavoratori hanno ripreso regolarmente la propria attività in azienda.

| CONGEDO PARENTALE | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|--|--------|-------|--------|
| Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel periodo di rendicontazione | 9 | 5 | 4 |
| Dipendenti tornati a lavoro nel periodo di rendicontazione, a congedo terminato | 8 | 4 | 4 |
| Dipendenti che sarebbero dovuti tornare a lavoro nel periodo di rendicontazione, a congedo terminato | 9 | 5 | 4 |
| Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale | 9 | 5 | 4 |





Formazione

15.040

Ore di formazione

Lo sviluppo di Modula è strettamente legato alla crescita delle sue persone. Per questo la formazione rappresenta da sempre un pilastro strategico, volto a rafforzare le competenze tecnico-professionali e trasversali necessarie ad affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione.

Ogni anno il dipartimento HR, attraverso interviste ai capi area e analisi dei fabbisogni, elabora un **Piano di Formazione** che viene costantemente monitorato in termini di qualità ed efficacia. L'obiettivo è duplice: da un lato consolidare e aggiornare le competenze delle persone già presenti in azienda, dall'altro accompagnare in maniera armonica l'inserimento dei nuovi colleghi.

A tutti i neoassunti vengono garantiti corsi specifici e moduli in e-learning, con particolare attenzione a inclusione, sicurezza e cultura aziendale.

I numeri della formazione

Nel 2024 sono state erogate complessivamente **15.040 ore di formazione**, in forte crescita rispetto alle **12.270 ore del 2023** e quasi triplicate rispetto al 2022 (5.061 ore).

- **Dirigenti:** 144 ore (in linea con il 2023, con un miglioramento rispetto al 2022).
- **Quadri:** 2.765 ore, più che raddoppiate rispetto al 2023 (1.330 ore), segnale di un forte investimento sul middle management.
- **Impiegati:** 10.785 ore, in ulteriore crescita sul 2023 (10.006) e più che raddoppiate rispetto al 2022 (4.715).
- **Operai:** 1.346 ore, in netto aumento rispetto alle 772 ore del 2023 e alle 33 del 2022, a conferma della volontà di diffondere la formazione a tutte le categorie professionali.

Il numero medio di ore di formazione per dipendente raggiunge **36,9 ore**, in crescita costante rispetto al 2023 (33 ore) e al 2022 (15,9 ore).

Le donne hanno beneficiato di un numero medio più elevato di ore (**50,5 ore a testa**), rispetto agli uomini (**34 ore**), confermando una particolare attenzione alla valorizzazione della componente femminile.

Per livello professionale, spiccano i **Quadri**, che hanno beneficiato di 92 ore medie pro capite (più del doppio rispetto al 2023), e gli **Impiegati**, che hanno registrato una media di 46 ore. Anche gli **Operai** mostrano un trend positivo, con 9,9 ore nel 2024, in costante crescita.

| ORE DI FORMAZIONE DIPENDENTI | 2024 | | | 2023 | | | 2022 | | |
|------------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
| Ore di formazione dirigenti | 144 | 0 | 144 | 162 | 0 | 162 | 53 | | |
| Ore di formazione quadri | 2.765 | 222 | 2.543 | 1.330 | 353 | 977 | 260 | | |
| Ore di formazione impiegati | 10.785 | 3.415 | 7.370 | 10.006 | 3.117 | 6.889 | 4.715 | | |
| Ore di formazione operai | 1.346 | 0 | 1.346 | 772 | 0 | 772 | 33 | | |
| Totale | 15.040 | 3.637 | 11.403 | 12.270 | 3470 | 8.800 | 5.061 | 1.685 | 3.376 |



NUMERO MEDIO ORE DI FORMAZIONE

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|------|------|------|
| Numero medio di ore di Formazione per dipendente | 36,9 | 33 | 15,9 |
| Numero medio di ore di Formazione per dipendenti di sesso femminile | 50,5 | 54,2 | 33 |
| Numero medio di ore di Formazione per dipendenti di sesso maschile | 34 | 29 | 12,7 |
| Numero medio di ore di Formazione per dirigenti | 20,6 | 23 | 8,9 |
| Numero medio di ore di Formazione per quadri | 92,2 | 43 | 9,3 |
| Numero medio di ore di Formazione per impiegati | 46,1 | 47 | 25,7 |
| Numero medio di ore di Formazione per operai | 9,9 | 6,6 | 0,3 |

La formazione ha riguardato aree diversificate, per garantire uno sviluppo a 360° delle competenze:

- **Formazione manageriale:** 2.350 ore, a sostegno della leadership e delle soft skills.
- **Formazione tecnica:** 1.540 ore, mirate all'aggiornamento su tecnologie e processi.
- **Modula Academy:** 1.751 ore dedicate alla condivisione delle conoscenze interne e all'evoluzione delle professionalità.
- **Corsi di lingue:** 1.820 ore, a supporto dell'internazionalizzazione e della comunicazione interculturale.
- **Altro** (onboarding, welfare, ToJ, ecc.): 7.579 ore, con un forte focus sull'integrazione, il benessere e la cultura aziendale.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Modula adotta un sistema strutturato di valutazione delle performance che coinvolge l'intero personale e che rappresenta uno strumento fondamentale per favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze.

Anche nel 2024 il processo ha interessato tutti i dipendenti, garantendo uniformità e coerenza all'interno dell'organizzazione.

La valutazione, effettuata dal responsabile diretto, prende in considerazione un periodo di osservazione annuale e si basa su diversi ambiti di competenza:

- 3 competenze di base, comuni a tutta l'azienda e considerate parte integrante del patrimonio valoriale di Modula;

- 3 competenze specifiche di funzione, legate alle attività del dipartimento di appartenenza;
- fino a 3 competenze aggiuntive relative alla gestione del team, riservate a chi ricopre ruoli di coordinamento.

Il sistema di valutazione non ha solo una finalità di monitoraggio, ma si traduce in un importante strumento di pianificazione formativa: i risultati emersi vengono infatti utilizzati per definire i programmi di sviluppo e il piano di formazione dell'anno successivo, in un'ottica di miglioramento continuo e valorizzazione delle persone.

| DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|--|--------|-------|--------|
| Dirigenti | 7 | 0 | 7 |
| Quadri | 30 | 4 | 26 |
| Impiegati | 234 | 68 | 166 |
| Operai | 136 | 0 | 136 |
| Totale | 407 | 72 | 335 |



Inclusione

Modula adotta un approccio inclusivo e attento alle esigenze di tutti i suoi dipendenti, con particolare riguardo a coloro che possono trovarsi in condizioni di maggiore vulnerabilità, come le persone con disabilità. L'azienda è convinta che la diversità rappresenti un valore e che l'inclusione sia un elemento essenziale per costruire un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Nel 2024, all'interno dell'organico aziendale, sono presenti **20 persone appartenenti a categorie protette**. Per favorire la loro piena integrazione, Modula promuove piani di carriera inclusivi e adotta forme di **flessibilità lavorativa** che consentono di rispondere in modo mirato alle necessità individuali. L'impegno è orientato non solo al rispetto della normativa vigente, ma soprattutto alla creazione di un contesto in cui ciascun dipendente possa esprimere al meglio le proprie competenze, sentirsi valorizzato e contribuire in maniera attiva allo sviluppo aziendale.

Modula si impegna, inoltre, a promuovere un cambio di cultura e mentalità, per un'idea di inclusione più autentica e condivisa. A questo scopo è stato creato un ciclo di incontri di sensibilizzazione ai temi della diversity inclusion e gender equality, dal titolo "Lotta agli stereotipi di genere". Tra queste iniziative figurano:

- **"Stereotipi di genere, perché agiamo così?"**
Milena Savani – **Mas Mediamo**, 12.03.24.
- **"Moduland"** con spettacolo di improvvisazione del gruppo teatrale gli **8mani** presso il Cineporto di Fiorano Modense, al fine di coinvolgere dipen-

denti e stakeholder sull'importanza dei quattro valori di Modula tra cui **l'etica**, parlando anche di temi di inclusione, 27.09.24.

- **Incontro** di spiegazione delle modalità di aiuto, segnalazione, denuncia e attivazione del codice rosso rafforzato con la referente del **centro anti-violenza "Casa delle Donne"** di Modena Rosanna Bartolini, 04.12.24.

Salute e sicurezza sul lavoro

Modula ha adottato un sistema di gestione per la salute e la sicurezza conforme allo standard **UNI EN ISO 45001:2018**, applicato a tutti gli stabilimenti di proprietà e alle aree di cantiere presso i clienti.

Nell'ambito di tale sistema sono state individuate le mansioni a rischio, collegate ai diversi job title aziendali, tra cui: impiegati d'ufficio, impiegati tecnici, tecnici customer care, addetti all'installazione, assistenza, collaudo e prototipi, operatori macchine, addetti elettrici, meccanici, di magazzino e di manutenzione.

ANALISI DEI PERICOLI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi viene condotta attraverso un **approccio analitico**, che considera separatamente le caratteristiche dei luoghi di lavoro, delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, delle sostanze e dei processi, per poi ricomporre il quadro complessivo dei pericoli e dei rischi connessi alle diverse mansioni.

La procedura adottata da Modula prevede innanzitutto una ricognizione di tutte le attività lavorative interne, incluse quelle secondarie svolte da lavoratori esterni, sia continuativamente che in maniera occasionale.

Le valutazioni vengono effettuate tramite **sopralluoghi aziendali**, con la collaborazione delle figure interne di riferimento e degli stessi lavoratori, coinvolti attraverso interviste sulle condizioni ordinarie e straordinarie di utilizzo di macchine, impianti e apparecchiature.

La valutazione dei rischi fisici è aggiornata in occasione di modifiche ai processi e, comunque, ogni **4 anni per i rischi fisici** e ogni **2 anni per i rischi da stress lavoro-correlato**.

La gerarchia dei controlli viene applicata secondo quanto previsto dalla norma ISO 45001, in coerenza con il D. Lgs. 81/08 e s.m.i.



SOPRALLUOGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

Nel 2023 sono stati introdotti sopralluoghi in materia di sicurezza. Da allora nel reparto produttivo sono a cadenza giornaliera mediante delle safety walk.

A completamento dell'informazione, si segnala che nel 2023 sono stati effettuati **89 sopralluoghi di installazione** e **69 di assistenza**, mentre nel 2024 tali attività sono aumentate rispettivamente a **158** per l'installazione e **148** per l'assistenza.

RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il **Servizio Prevenzione e Protezione (SPP)** e il **Medico Competente** collaborano con i datori di lavoro e i delegati alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e delle Valutazioni dei Rischi Specifici.

I **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** hanno accesso alla documentazione per la consultazione ed esprimono eventuali pareri sulle valutazioni e sulle correlate misure di prevenzione.

Per ciascuna attività (ordinaria, straordinaria o di emergenza) vengono identificate le potenziali situazioni di pericolo che potrebbero generare incidenti, infortuni, malattie professionali o altri eventi dannosi per la salute e sicurezza dei lavoratori. L'analisi include la verifica delle condizioni degli ambienti di lavoro, dei processi organizzativi, della documentazione e delle infor-

mazioni disponibili, al fine di garantire la conformità normativa e il mantenimento di adeguati standard di sicurezza.

COMPETENZE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La qualità dei processi è assicurata attraverso la corretta distribuzione delle competenze in relazione alle singole attività. Le **competenze tecniche (hard skills)** vengono periodicamente valutate dai responsabili e archiviate tramite il gestionale **Vittoria RMS** (sezione *Skills*) o, in alternativa, mediante fogli di calcolo Excel. I risultati e le performance dei processi vengono riesaminati almeno annualmente dalla Direzione, con un'analisi del livello di raggiungimento degli obiettivi e la definizione di nuove priorità di miglioramento.

VALUTAZIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ DI BUSINESS

Per prevenire e mitigare gli impatti legati ai rapporti di business, Modula utilizza una **procedura di valutazione dei rischi e delle opportunità**, basata sull'analisi del contesto e sull'applicazione di una matrice di rischio 4x4. In tale modello vengono presi in considerazione esclusivamente i rischi con indice **P x D ≥ 6**, garantendo un approccio sistematico ed efficace alla gestione delle criticità.

MECCANISMI DI SEGNALEZIONE

Modula mette a disposizione dei lavoratori diversi strumenti e canali per segnalare infortuni, man-

cati infortuni (**Near Miss**) e situazioni potenzialmente pericolose. I moduli dedicati - relativi agli infortuni, alle azioni correttive post-infortunio, ai mancati infortuni e alle azioni correttive conseguenti - sono parte integrante di una procedura interna per la gestione degli eventi infortunistici e dei Near Miss.

Attraverso il modulo di segnalazione dei mancati infortuni, il lavoratore, anche con il supporto del preposto, può informare il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) che analizza le cause radice dell'evento al fine di individuare misure preventive e correttive, riducendo la probabilità che tali episodi si ripetano.

Oltre ai moduli, i lavoratori possono segnalare situazioni pericolose mediante diverse metodologie:

- tramite i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**;
- mediante **e-mail** dedicate;
- attraverso la **chat safety**;
- durante le **riunioni di reparto mensili**, alle quali partecipa anche il SPP;
- nel corso delle **attività di auditing quotidiano** effettuate dal SPP.

I lavoratori sono inoltre tenuti ad applicare le indicazioni contenute nelle procedure e nelle istruzioni operative relative alle attività svolte e ai rischi specifici ai quali sono esposti.

Tali istruzioni includono anche le modalità di

utilizzo dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**, forniti tramite vending machines.

Per rafforzare il sistema di prevenzione, l'azienda:

- redige e aggiorna istruzioni operative contenenti misure preventive per ciascuna mansione;
- realizza audit interni periodici per raccogliere segnalazioni dal campo;
- organizza almeno una volta all'anno la riunione periodica prevista dal D. Lgs. 81/08, con il coinvolgimento di tutti gli attori previsti dalla normativa;
- effettua audit quotidiani in produzione per raccogliere spunti di miglioramento da condividere con la Direzione durante il Safety Committee quadrimestrale;
- promuove riunioni di reparto settimanali, durante le quali i preposti raccolgono feedback dai lavoratori e li condividono con lo SPP, che a sua volta li trasmette alla dirigenza.

Infine, l'azienda si è dotata di una **procedura specifica di consultazione e partecipazione dei lavoratori**, che definisce in modo strutturato le modalità attraverso cui ciascun lavoratore può contribuire attivamente al miglioramento della salute e sicurezza in azienda.



INFORTUNI SUL LAVORO

Nel 2024 i principali infortuni registrati hanno riguardato episodi di **taglio durante la movimentazione della lamiera**. Non sono state segnalate malattie professionali.

L'analisi degli incidenti avviene attraverso un approccio strutturato che comprende:

1. **Analisi della causa radice**, per individuare i fattori che hanno generato l'evento;
2. **Definizione delle azioni correttive**, mirate a eliminare o ridurre i rischi;
3. **Attuazione delle misure preventive**, per evitare il ripetersi delle stesse dinamiche.

| INFORTUNI SUL LAVORO DIPENDENTI | QUANTITÀ 2024 | TASSO 2024 | QUANTITÀ 2023 | TASSO 2023 |
|--|------------------|---------------|------------------|---------------|
| Decessi per infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Infortuni sul lavoro registrabili* | 11 | 14,98 | 8 | 11,03 |
| Ore lavorative svolte per tutti i dipendenti | 734.275 | | 724.851 | |

*Nel calcolo non sono considerati gli infortuni in itinere e quelli con durata inferiore ed uguale ai 3 giorni, considerati anche gli interinali.

Nel 2024 si è riscontrato un aumento e si sono registrati 11 infortuni sul lavoro, dovuto all'integrazione nel calcolo anche dei collaboratori interinali, non considerati negli anni precedenti. Non si sono verificati né decessi, né infortuni gravi, e non sono emerse malattie professionali.

Il tasso di frequenza è risultato pari a 14,98. L'indice di gravità è risultato pari a 0,16.

Questo valore rappresenta il rapporto tra il numero di giornate lavorative perse per infortuni e il monte ore lavorato, moltiplicato per 1.000. In pratica, misura l'impatto medio degli infortuni sulla continuità lavorativa: più è basso, minore è stata la perdita effettiva di giornate di lavoro dovuta a incidenti.

Un indice pari a 0,16 indica dunque che, pur essendosi verificati alcuni infortuni, le conseguenze in termini di assenze dal lavoro sono state molto contenute.

SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE

In base alle mansioni svolte, per ciascun lavoratore viene definito – in collaborazione con il medico competente – un **protocollo sanitario personalizzato**, che specifica le attività di sorveglianza sanitaria e le relative scadenze.

L'esito degli accertamenti è condiviso esclusivamente con il lavoratore, mentre all'azienda viene comunicata soltanto l'**idoneità alla mansione**.

L'attività di sorveglianza sanitaria è affidata all'**Ospedale di Sassuolo**, così da garantire standard elevati di qualità e affidabilità del servizio. A tutela dei lavoratori, ogni anno vengono inoltre organizzati controlli di prevenzione specialistici come la **mappatura dei nei**, la **visita senologica** e la **visita urologica**, svolti da professionisti qualificati. I risultati restano completamente anonimi e non vengono condivisi con l'azienda. In aggiunta a quanto previsto dal CCNL, Modula promuove annualmente **attività di screening volontarie** in collaborazione con associazioni certificate, quali **ANT e LILT**, organizzando visite direttamente in azienda e in orario di lavoro.

Nel 2024 sono state realizzate iniziative di prevenzione contro il **melanoma** e il **tumore al seno**; inoltre, a tutti i dipendenti è stata offerta un'**analisi completa del sangue**, accompagnata da una sessione formativa sulla prevenzione delle patologie croniche (ipertensione, diabete, ecc.) attraverso corretta alimentazione e stili di vita salutari. Durante il periodo autunnale è stato elargito a chi lo desiderava il vaccino aintinfluenzale. A ulteriore sostegno, l'azienda ha attivato **polizze sanitarie integrative** per alcune categorie di dipendenti, a copertura delle spese mediche personali. I lavoratori mantengono un rapporto diretto con le associazioni e i professionisti sanitari che erogano tali servizi: all'azienda non viene fornita alcuna documentazione o esito delle visite, nel pieno rispetto della riservatezza e della tutela dei dati sensibili.



3.047

Ore di formazione
sulla sicurezza
2024

FORMAZIONE SULLA SALUTE
E SICUREZZA SUL LAVORO E
PROMOZIONE DELLA SALUTE

All’inizio di ogni anno, Modula effettua un’**analisi delle esigenze formative** in materia di salute e sicurezza attraverso il gestionale aziendale.

Sulla base dei fabbisogni individuati viene predisposto un **programma formativo annuale**, che comprende gli aggiornamenti obbligatori e i corsi specifici legati alle diverse mansioni.

Ai **preposti** viene periodicamente richiesta la segnalazione di lavoratori da inserire in percorsi di formazione aggiuntiva, ad esempio per i ruoli di **addetto al primo soccorso o addetto antincendio**.

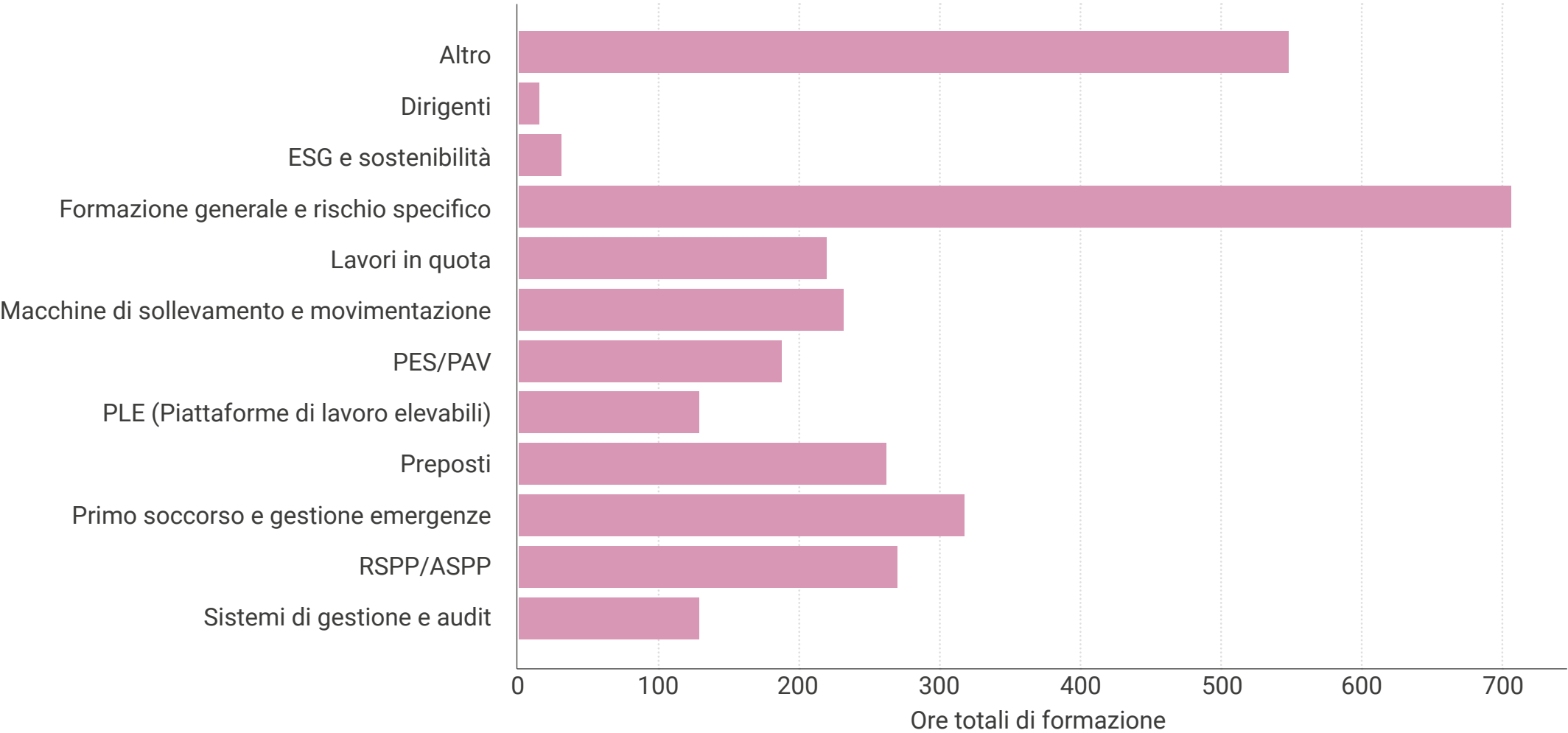
Per i **neoassunti** viene invece elaborato un **iano formativo dedicato** già al momento dell’ingresso in azienda, calibrato sui rischi specifici della mansione.

Nel 2024 sono state erogate **3.047, ore di formazione** su tematiche di salute e sicurezza, pari a una media di **7,5 ore per dipendente** (nel 2023 erano 2.848 per una media di 7,7 ore a dipendente), confermando l’impegno dell’azienda nel garantire percorsi continui di sensibilizzazione e aggiornamento per tutti i lavoratori.

| TIPOLOGIA DI CORSO | PERSONE COINVOLTE | ORE TOTALI |
|---|-------------------|------------|
| Formazione generale e rischio specifico | 120 | 706 |
| Preposti | 38 | 262 |
| Dirigenti | 1 | 16 |
| Macchine di sollevamento e movimentazione | 44 | 232 |
| PLE (Piattaforme di lavoro elevabili) | 21 | 128 |
| PES/PAV | 18 | 188 |
| Lavori in quota | 32 | 220 |
| Primo soccorso e gestione emergenze | 61 | 317 |
| RSPP/ASPP | 17 | 270 |
| ESG e sostenibilità | 6 | 32 |
| Sistemi di gestione e audit | 4 | 128 |
| Altro (Gamification, batterie al litio, ecc.) | 260 | 548 |



Formazione 2024
per macro-categorie



RIEPILOGO 2024

POLITICHE

- UNI ISO 45001
- Codice Etico

AZIONI

- +11% personale assunto
- 15.393 ore di formazione
- Sistema di benefit completo
- Screening gratuiti
- 16% Turnover positivo
- 6 eventi aziendali principali
- Oltre 500 partecipanti complessivi tra collaboratori, familiari e partner
- 0 sprechi alimentari, grazie al recupero delle eccedenze donate all’Emporio Solidale Il Melograno



OBIETTIVI AL 2026

- Survey clima aziendale
- Formazione di almeno un’ora su temi ESG per tutta la popolazione aziendale





Modula S.p.A. adotta un approccio strutturato alla prevenzione e al contrasto della corruzione e, più in generale, di condotte illecite ai sensi della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, fondato su un solido sistema di governance e controllo.

L'azienda, infatti, si è dotata di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **D.Lgs. 231/2001** (il “Modello 231”), strumento che identifica le aree di attività aziendale esposte a potenziale “rischio 231” (tra le quali: rapporti con la Pubblica Amministrazione, amministrazione e finanza, gestione del personale, gestione degli acquisti, attività di business, gestione dei sistemi informativi e gestione della salute, sicurezza e ambiente).

In particolare, le Parti Speciali del Modello 231 descrivono, per ciascuna area di attività aziendale individuata, le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare, nonché i presidi di controllo da porre in essere per la prevenzione dei rischi di commissione di reati da rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, il **Codice Etico** – documento che del Modello 231 è parte essenziale – definisce i valori e principi etici generali a cui gli organi societari e i loro componenti, nonché tutto il personale della Società, i collaboratori, i consulenti esterni e le altre controparti contrattuali della Società si devono ispirare nella conduzione delle proprie

attività, al fine di impedire il verificarsi di comportamenti illeciti.

Il Modello 231 è supportato da un **sistema disciplinare** applicabile in caso di violazioni del modello stesso.

La vigilanza sull’attuazione del Modello è affidata a un **Organismo di Vigilanza (OdV)**, composto da tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che opera in piena autonomia rispetto alla catena di gestione. In caso di segnalazioni – anche anonime – pervenute attraverso i **canali dedicati di segnalazione o whistleblowing**, l’OdV può avviare indagini interne riservate, concludendole con una relazione dettagliata destinata agli organi di amministrazione, direzione e controllo, a supporto della richiesta di adozione di eventuali sanzioni o misure correttive.

La **Procedura Whistleblowing**, adottata da Modula ai sensi del D.Lgs. 24/2023, disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni (i.e., qualsiasi comunicazione di informazione riferibile al personale di Modula o a terzi, riguardo violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società, violazioni del Codice Etico e del Modello 231 adottato, nonché del sistema di regole e procedure vigenti) e tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, garantendone la riservatezza e la protezione dei dati personali.

Le segnalazioni vengono gestite tramite una **piattaforma digitale dedicata**, autonoma e agiuntiva rispetto ai normali canali aziendali (i.e., corrispondenza a mezzo posta ordinaria e posta elettronica), ed è accessibile da chiunque.

Il processo di gestione delle segnalazione prevede una fase di verifica preliminare e una fase istruttoria, al termine della quale l’OdV procede classificando la segnalazione come “Fondata” o “Non fondata”; nel primo caso, l’OdV demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore, mentre in ogni caso, a prescindere dall’esito, può richiedere l’attuazione di eventuali azioni di miglioramento, se ciò viene reputato necessario a seguito dell’attività istruttoria.

Per consolidare la cultura aziendale dell’integrità, Modula organizza **programmi formativi obbligatori**, rivolti al **100% delle funzioni aziendali**, già a partire dall’ingresso in azienda e aggiornati periodicamente in linea con le revisioni del Modello 231.

CASI DI CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Nel periodo di riferimento, Modula S.p.A. non ha registrato alcun caso di corruzione attiva o passiva. Non sono state comminate condanne né ammende, né si sono verificate violazioni delle procedure o delle normative anticorruzione da parte di dipendenti o partner commerciali.

Di conseguenza, non sono state adottate azioni disciplinari, non si sono verificati licenziamenti o sanzioni, né sono stati risolti o non rinnovati contratti per motivi legati alla corruzione.

La Società non è stata coinvolta in procedimenti giudiziari in materia di corruzione nel periodo considerato.



Valore economico direttamente generato e distribuito

La creazione e distribuzione del valore economico rappresenta un indicatore chiave della capacità di Modula di generare benefici non solo per l’azienda stessa, ma anche per i diversi stakeholder coinvolti: collaboratori, fornitori, azionisti, Pubblica Amministrazione e comunità locali.

Nel triennio 2022-2024, Modula ha continuato a consolidare il proprio ruolo di player industriale e innovativo, mantenendo un trend di crescita sostenibile, pur in un contesto macroeconomico

caratterizzato da forti oscillazioni legate ai mercati internazionali e alle dinamiche di filiera.

Nel 2024 l’azienda ha registrato un valore economico pari a circa 162 milioni di euro. La flessione rispetto al 2023 è legata principalmente a fenomeni di congiuntura globale.

| VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| Valore economico generato | | | |
| Ricavi | 161.976.687 € | 200.100.940 € | 171.692.300 € |
| Rettifiche di valore attività finanziarie: Svalutazione Partecipazioni | | 89.961 € | 5.070.432 € |
| Totale valore economico generato | 161.976.687 € | 200.010.979 € | 166.621.868 € |
| Valore economico distribuito | | | |
| Costi operativi | 118.252.193 € | 147.124.355 € | 131.445.912 € |
| Salari e benefit dei dipendenti | 30.082.311 € | 28.493.830 € | 24.256.633 € |
| Pagamenti fornitori di capitale/Remunerazione azionisti | 2.020.712 € | - 1.512.100 € | -198.084 € |
| Imposte e tasse/Pagamenti alla P.A. | 3.290.786 € | 5.893.317 € | 3.330.460 € |
| Investimenti nella comunità | 34.100 € | 226.000 € | 30.000 € |
| Totale valore economico distribuito | 149.638.678 € | 180.225.402 € | 158.864.921 € |
| % | 92,38% | 90,11% | 95,34% |
| Valore economico trattenuto | | | |
| Differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito | 12.338.009 € | 19.785.577 € | 7.756.947 € |
| % | 7,62% | 9,89% | 4,66% |



Nel 2024, Modula ha distribuito il **92,38% del valore economico generato** (circa 150 milioni di euro) ai propri stakeholder, a conferma della capacità di tradurre i risultati aziendali in benefici concreti per il territorio e la società:

- **Costi operativi:** oltre 118 milioni di euro, a sostegno della catena di fornitura e delle attività produttive;
- **Salari e benefit ai dipendenti:** più di 30 milioni di euro, in crescita rispetto agli anni precedenti, a testimonianza dell’attenzione al benessere e alla valorizzazione delle persone;
- **Remunerazione degli azionisti e fornitori di capitale:** circa 2 milioni di euro;
- **Imposte e tasse:** 3,3 milioni di euro versati alla Pubblica Amministrazione, a sostegno della collettività;
- **Investimenti nella comunità:** oltre 34 mila euro destinati a iniziative sociali, culturali e ambientali sui territori in cui l’azienda opera.

La differenza tra valore generato e distribuito corrisponde al **7,62% (12,3 milioni di euro)**, risorse reinvestite in azienda per sostenere innovazione, sviluppo tecnologico e resilienza futura.

La società non adotta una strategia fiscale dedicata; la gestione delle imposte e l’approvazione del bilancio finanziario avvengono nell’ambito

delle consuete procedure societarie, con validazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione e sotto la supervisione degli organi di controllo (Collegio Sindacale e Revisori).

SENSIBILIZZAZIONE POPOLAZIONE AZIENDALE SU TEMI ESG E COMUNICAZIONE INTERNA

Iniziata nel 2024.

- Risparmio energetico: adesione alla campagna **“Mi illumino di meno”**.
- Corso **“Lotta agli stereotipi di genere”**, Mas Mediamo + corso di difesa personale Arti marziali Shotokan Karate Club, Formigine.
- Promemoria buone pratiche promozione progetto **“L’acqua è vita”** dell’associazione Rock no war.
- Iniziativa **“Healthy food”**, inserendo uno scomparto specifico per gli alimenti salutari.
- Inserito lo **zucchero a 0** nelle macchinette.
- **Gamification** “Safety Escape Room e Energy saving” (inserire i titoli solo se necessario) di Proleven, workshop interattivi con tutta la popolazione aziendale, temi sicurezza sul lavoro e ambiente.
- Progetto di biodiversità **“Adotta un alveare”** con Beeing.

- Incontro con referente **Centro Antiviolenza Per Le Donne “Casa delle Donne”** di Modena a Villa Ombrosa (donazione) per spiegare i segnali di richiesta d’aiuto e meccanismi di difesa che si possono azionare (v. codice rosso rafforzato).



Impegno sociale

Generare un impatto positivo per lo sviluppo economico, sociale e culturale dei territori in cui Modula opera continua ad essere importante per l'azienda, alimentata dalla consapevolezza di avere una responsabilità verso la comunità, il Pianeta e le sue risorse. In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU, Modula sostiene e promuove iniziative capaci di valorizzare diversi ambiti: cultura, salute, sostenibilità ambientale, sport e crescita delle nuove generazioni.

Nel corso del 2024 Modula ha confermato il proprio impegno sociale attraverso una serie di donazioni a favore di enti e associazioni attive in ambito sociale, culturale e sanitario. In particolare, sono stati sostenuti:

- **Concresco Coop. Sociale**, impegnata in progetti di inclusione e sostegno sociale;
- **Associazione “La Compagnia della Natura APS”**, attiva nella promozione di attività educative e di sensibilizzazione ambientale;

- **Associazione Culturale Arte in Gioco**, che valorizza l'arte e la cultura come strumenti di crescita sociale;
- **Fondazione ANT**, impegnata nell'assistenza domiciliare ai malati oncologici;
- **LILT Reggio Emilia**, attiva nella prevenzione e nella lotta contro i tumori.
- **Gallerie Estensi Sassuolo**, che ha l'obiettivo di **conservare, studiare e valorizzare le collezioni di cui sono custodi per il diletto e l'istruzione della comunità**.

Attraverso queste erogazioni, Modula ha voluto rafforzare il proprio contributo a favore del benessere collettivo e della salute delle comunità locali.

Modula ha inoltre sostenuto numerose iniziative culturali e sportive, riconoscendo il loro ruolo fondamentale per la formazione, la crescita e il senso di appartenenza delle persone.

Tra le sponsorizzazioni figurano:

- **Fondazione Teatro Carani**, a supporto della valorizzazione del patrimonio culturale locale;
- **U.S. Sassuolo Calcio S.r.l.**, eccellenza sportiva del territorio;
- **A.C. Casalgrande Associazione Sportiva, P.G.S. Smile A.S.D. Formigine, G.S.D. Pallamano Spallanzani, Hockey Valdagno S.r.l., e Società Agricola Riola Volley**, società dilettantistiche che contribuiscono alla crescita e all'educazione dei giovani attraverso lo sport. L'attenzione di Modula verso i giovani resta un pilastro centrale delle proprie attività sociali.

Anche nel 2024 l'azienda ha promosso percorsi di formazione e momenti di incontro con studenti di scuole e istituti del territorio, con l'obiettivo di avvicinarli al mondo del lavoro e accompagnarli nella costruzione del proprio percorso professionale.

SOSTEGNO A CONCRESCO: CRESCERE INSIEME PER COSTRUIRE IL FUTURO

Modula ha scelto di sostenere con una donazione economica la Cooperativa Sociale Concresco, realtà del territorio di Sassuolo impegnata dal 2013 in progetti di inclusione e formazione per ragazzi con disabilità. Concresco promuove l'autonomia personale e professionale dei giovani attraverso attività laboratoriali e creative, valorizzando le capacità individuali e favorendo l'inserimento sociale e lavorativo. Le sue iniziative si sviluppano tra il laboratorio **“Lab&Art”**, dedicato al recupero e riuso di materiali di scarto (come legno e tessuti), e il negozio **“A Capo”**, dove vengono esposti e venduti i manufatti realizzati dai ragazzi, simbolo di impegno, creatività e artigianalità sostenibile.

La donazione di Modula rappresenta un contributo concreto alla continuità delle attività educative e produttive della cooperativa, sostenendo un modello virtuoso di impresa sociale che mette al centro la persona, la dignità e la differenza come valore.



MODULA E PALLAMANO CASALGRANDE: UNIONE DI VALORI PER CRESCERE INSIEME

Modula ha rinnovato la propria collaborazione con la squadra di pallamano maschile di Casalgrande, impegnata nel campionato di Serie A Bronze, confermando un sostegno che va oltre la semplice sponsorizzazione sportiva. La nuova stagione è stata inaugurata con una conferenza stampa presso la sede Modula, alla presenza del Sindaco di Casalgrande e dell'intero team, durante la quale sono stati presentati il nuovo codice etico, l'organigramma aggiornato e i progetti di crescita della società sportiva. La scelta di supportare la pallamano nasce dalla condivisione di valori comuni: lealtà, coraggio, rispetto, sacrificio e dedizione – principi che riflettono perfettamente la cultura aziendale di Modula, fondata su agilità, eccellenza, appeal e innovazione. Questa partnership rappresenta un vero incontro tra mondo industriale e sportivo, un esempio concreto di come la collaborazione, la fiducia e il senso di appartenenza possano generare valore, tanto nelle performance aziendali quanto in quelle sportive.

Per Modula, sostenere lo sport locale significa investire nelle persone e nel territorio, promuovendo attività che educano ai valori positivi dello sport e che offrono opportunità di crescita per giovani e famiglie. Un impegno che conferma la volontà dell'azienda di costruire insieme il successo, dentro e fuori dal campo.

RECUPERO DEL CIBO IN ECCESSO

In ambito di eventi interni o feste aziendali organizzati da Modula, ogni eccedenza alimentare derivante da servizi di catering o distribuzione di cibo è stata donata in beneficenza a un'organizzazione non profit attiva sul territorio. Le derrate sono state destinate all'associazione Il Melograno di Reggio Emilia, che si occupa di distribuire pasti caldi alle persone in difficoltà.

PARTNERSHIP CON BPR GROUP

Nel corso dell'anno è stata avviata una collaborazione con BPR Group, società di consulenza fondata nel 2000 da Marco Malavasi, esperto in sistemi logistico-produttivi e promotore dei principi del Lean Thinking e dell'Industria 4.0. La partnership ha previsto una giornata formativa presso gli stabilimenti Modula, durante la quale i partecipanti hanno potuto osservare da vicino l'applicazione dei principi lean ai processi produttivi e logistici.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto tra teoria e pratica, evidenziando come l'innovazione tecnologica e la cultura del miglioramento continuo si traducano in risultati concreti all'interno dell'organizzazione.

ACCOGLIENZA DI GIOVANI STUDENTI

Parallelamente, Modula ha proseguito il proprio impegno nella promozione dell'orientamento scolastico e professionale, accogliendo due classi della Scuola Secondaria di Primo Grado "Spallanzani" di Casalgrande (RE). Le visite, organizzate in piccoli gruppi, hanno permesso agli studenti di scoprire da vicino il funzionamento di un'azienda manifatturiera moderna e i diversi ruoli professionali che la compongono. Durante gli incontri, i ragazzi hanno dialogato con il personale Modula, esplorando i percorsi formativi e le competenze richieste nel mondo del lavoro, trasformando così la teoria appresa a scuola in un'esperienza concreta e ispirante.

Queste iniziative testimoniano l'impegno di Modula nel diffondere la cultura industriale, valorizzare il capitale umano e contribuire alla crescita professionale delle persone e dei giovani del territorio.

A SOSTEGNO DEI GIOVANI TALENTI CON L'ESPOSIZIONE DEI CAPOLAVORI

Modula ha aderito all'iniziativa "Esposizione dei Capolavori", promossa dal CNOS-FAP – Centro Nazionale Opere Salesiane Formazione Aggiornamento Professionale ETS.

L'evento valorizza il lavoro e la creatività degli studenti dei Centri di Formazione Professionale salesiani di tutta Italia, offrendo loro l'opportunità di mettere in pratica le competenze acquisite e di confrontarsi con il mondo dell'impresa. L'esposizione dei Capolavori rappresenta un momento di incontro tra formazione e impresa, in cui le aziende leader di settore collaborano attivamente con i giovani per sostenere la crescita delle competenze tecniche e promuovere la cultura del lavoro ben fatto.

In questa occasione, Modula ha partecipato come azienda sostenitrice, contribuendo all'iniziativa con la donazione di gadget personalizzati destinati ai ragazzi e ai visitatori.

Un gesto simbolico che ha voluto rafforzare il messaggio di vicinanza ai giovani, incoraggiandoli a coltivare talento, impegno e passione per la tecnologia e la manifattura.



MODULA APRE LE PORTE ALL'INNOVAZIONE CON OPEN FACTORY

Modula ha aderito a Open Factory, il più importante evento nazionale dedicato alla cultura industriale e manifatturiera, promosso da NEM Nord Est Multimedia, ItalyPost e L'Economia del Corriere della Sera. Giunto alla sua undicesima edizione, Open Factory rappresenta un'occasione unica per far conoscere al grande pubblico il valore delle imprese italiane che generano innovazione, occupazione e crescita per il Paese.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di rafforzare il legame tra impresa, territorio e società, mostrando da vicino come la cultura del "fare impresa" sia una leva di sviluppo economico, ma anche culturale e formativo. Aprire le porte della fabbrica diventa un gesto simbolico e concreto per raccontare la bellezza della manifattura italiana, valorizzare il ruolo delle persone e attrarre nuove generazioni verso il mondo dell'industria.

Nel weekend del 24 novembre 2024, Modula ha organizzato un doppio evento:

- **Open Day** aperto a cittadini, famiglie e curiosi, con visite guidate ai reparti produttivi e agli uffici aziendali, articolate in quattro turni dedicati alla scoperta della sede e delle tecnologie di stoccaggio automatico;
- **Open Factory Academy**, un'iniziativa formativa riservata a studenti universitari, master, ITS e dottorandi, volta a offrire un momento di incontro diretto con il management aziendale e a presentare le opportunità professionali offerte dal settore.

Attraverso laboratori, presentazioni e dialoghi con i professionisti Modula, i partecipanti hanno potuto conoscere da vicino i principi del design industriale, della logistica 4.0 e del green management, pilastri dell'approccio sostenibile che guida le scelte tecnologiche e produttive dell'azienda. L'adesione a Open Factory conferma la volontà di Modula di promuovere la cultura industriale come valore collettivo, capace di ispirare nuove generazioni e di contribuire alla crescita sostenibile dei territori in cui opera.

MODULA A FIANCO DI ROCK NO WAR: PORTARE ACQUA DOVE CE N'È PIÙ BISOGNO

Nel 2024 Modula ha rinnovato il proprio impegno sociale sostenendo il progetto "L'Acqua è Vita", promosso dall'associazione Rock No War, volto a garantire l'accesso all'acqua potabile nelle aree del mondo più colpite dalla scarsità idrica.

L'iniziativa, avviata nel 2023, ha già permesso la realizzazione di oltre 90 pozzi e impianti di irrigazione in 28 Paesi, contribuendo a migliorare le condizioni di vita di migliaia di persone, in particolare bambini, che oggi possono contare su una risorsa vitale prima inesistente.

Il progetto si colloca pienamente nel quadro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU, in particolare l'SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari per tutti, promuovendo un modello di solidarietà concreta e di cooperazione internazionale.

Sostenendo "L'Acqua è Vita", Modula conferma la propria visione di responsabilità sociale d'impresa come strumento per generare valore condiviso e per contribuire, anche oltre i confini nazionali, a costruire un futuro più equo, inclusivo e sostenibile.





IMPEGNO SOCIALE IN PILLOLE

| AMBITO | INIZIATIVA / PROGETTO | PARTECIPANTI / BENEFICIARI | TIPOLOGIA DI CONTRIBUTO |
|--|---|--|--|
| Inclusione sociale | Donazione a Concesco Cooperativa Sociale (Sassuolo) – progetti per ragazzi con disabilità | 20 ragazzi coinvolti nei laboratori “Lab&Art” e “A Capo” | Donazione economica a sostegno delle attività di inclusione e formazione |
| Sostenibilità ambientale e cooperazione internazionale | Sostegno al progetto “L’Acqua è Vita” di Rock No War | Oltre 90 pozzi realizzati in 28 paesi, migliaia di beneficiari | Donazione e adesione a progetto internazionale di solidarietà |
| Educazione e giovani | Collaborazione con BPR Group – giornata formativa su Lean Thinking e Industria 4.0 | 20 professionisti e studenti | Sessione formativa e visita guidata presso gli stabilimenti Modula |
| | Visite didattiche Scuola “Spallanzani” di Casalgrande | 2 classi (circa 40 studenti) | Attività di orientamento e formazione esperienziale |
| | Partecipazione all’Esposizione dei Capolavori CNOS-FAP | Oltre 100 studenti da tutta Italia | Sponsorizzazione e fornitura di gadget |
| | Open Factory 2024 – Open Day & Academy | Circa 150 visitatori e 60 studenti universitari / ITS | Apertura al pubblico e attività formativa |
| Cultura e comunità | Sostegno a Fondazione Teatro Carani e Galleria Estense di Sassuolo | Comunità locale | Donazione per la valorizzazione culturale del territorio |
| Sport e valori condivisi | Sponsorizzazioni a società sportive locali (Pallamano Casalgrande, U.S. Sassuolo Calcio, Riola Volley, Hockey Valdagno, ecc.) | Centinaia di atleti e giovani | Sponsorizzazioni e supporto a eventi sportivi |
| Benessere e salute | Donazioni a Fondazione ANT e LILT Reggio Emilia | Beneficiari dei servizi di assistenza e prevenzione | Donazioni a enti sanitari |



RIEPILOGO 2024

POLITICHE

- Modello 231
- Codice Etico

AZIONI

- 100% funzioni aziendali formate su MOG 231
- 12 progetti e collaborazioni tra ambito sociale, culturale, educativo e sportivo
- Oltre 500 persone coinvolte direttamente (tra studenti, atleti e cittadini)
- Più di 10 enti e associazioni sostenute
- 100% degli eventi organizzati con finalità educative o solidali

OBIETTIVI AL 2026

- Mantenere quota delle donazioni



Il settore dei magazzini verticali automatici si caratterizza per l'elevata innovazione tecnologica e per la capacità di rispondere a esigenze sempre più diversificate in termini di ottimizzazione degli spazi, efficienza dei processi e integrazione digitale con i sistemi aziendali. In questo contesto competitivo, la qualità dei prodotti e dei servizi dipende non solo dalla progettazione e dalla produzione, ma anche dalla solidità e dall'affidabilità della catena di fornitura.

Una supply chain ben strutturata rappresenta infatti un elemento strategico per garantire continuità operativa, sicurezza delle forniture e rispetto degli standard qualitativi richiesti dal mercato.





La catena di fornitura Modula

La catena di fornitura ricopre un ruolo cruciale nella ricerca dell’eccellenza del prodotto, nel posizionamento competitivo e nel mantenimento della reputazione aziendale. I fornitori principali di Modula sono rivenditori di prodotti siderurgici, selezionati in base alla loro capacità di garantire i volumi richiesti, la costanza qualitativa e i servizi di consegna puntuali.

La materia prima utilizzata per la produzione si suddivide principalmente in quattro tipologie:

- nastri di acciaio zincato,
- nastri di acciaio preplastificato,
- fogli di acciaio decappato,
- tubolari d’acciaio.

La pianificazione degli approvvigionamenti avviene settimanalmente in base ai consumi: la materia prima è consegnata direttamente ai reparti produttivi e lo stock è mantenuto intorno a una settimana di produzione, per garantire flessibilità ed efficienza.

POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

La politica di approvvigionamento di Modula si ispira a principi chiari e condivisi:

- garantire elevati standard qualitativi e tecnici, con il miglior rapporto qualità-prezzo;
- selezionare fornitori dotati di requisiti di onorabilità, affidabilità e trasparenza;

- privilegiare, a parità di condizioni, fornitori locali, favorendo così lo sviluppo socioeconomico del territorio;
- prestare massima attenzione al controllo delle materie prime e alla tracciabilità;
- assicurare il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, diritti umani e tutela dei lavoratori.

Tali principi sono formalizzati nel **Codice Etico e Codice di Condotta**, che viene trasmesso a clienti, dipendenti e fornitori affinché ne prendano visione e lo adottino come riferimento nei rapporti con l’azienda.

I FORNITORI

Nel 2024 Modula ha ampliato in modo significativo il perimetro di rendicontazione relativo alla catena di fornitura. Rispetto ai due esercizi precedenti, in cui venivano considerati esclusivamente i **fornitori diretti di componenti e materiali**, quest’anno sono stati inclusi anche i **fornitori indiretti**, ossia quelli legati a servizi, trasporti e lavorazioni conto terzi.

Questo aggiornamento metodologico ha permesso una mappatura più completa e trasparente dell’intera filiera, facendo crescere il numero complessivo di fornitori analizzati da 182 nel 2023 a 872 nel 2024.

COSA STIAMO FACENDO

Nel 2024 Modula ha avviato un percorso strutturato per la **tracciabilità e la valutazione della propria catena di fornitura** in ottica di sostenibilità.

È stato infatti definito **un questionario dedicato ai fornitori**, contenente **domande relative agli ambiti ESG (ambientali, sociali e di governance)**, con l’obiettivo di raccogliere informazioni utili a valutare il grado di integrazione dei principi di sostenibilità lungo la supply chain.

Nel **2025** il questionario sarà **inviato a 26 fornitori**, che rappresentano **l’83% del fatturato aziendale** (considerando i soli acquisti diretti), così da garantire una copertura significativa della catena di approvvigionamento.

A partire dal **2026**, Modula prevede di **estendere progressivamente la somministrazione del questionario al restante parco fornitori**, con l’obiettivo di costruire un sistema di monitoraggio sempre più completo e trasparente.



La spesa complessiva si è concentrata prevalentemente sui servizi (35%) e sui fornitori diretti (41%), che insieme rappresentano oltre i tre quarti del totale.

Le **materie prime** incidono per il 16% del valore complessivo, ma sono gestite da un numero molto ristretto di partner (solo 8), a conferma di relazioni consolidate e di una forte dipendenza da pochi fornitori strategici.

Più frammentata risulta invece la spesa per i **servizi**, che coinvolge oltre **600 fornitori**, mentre **trasporti** e **conto lavoro** hanno un peso più contenuto (rispettivamente 4% e 3%). L'incidenza degli **imballi** è invece residuale (1%).

L'inclusione dei fornitori indiretti rappresenta un passo avanti importante nel percorso di rendicontazione sostenibile di Modula, poiché consente di avere una visione più estesa dell'impatto economico e sociale generato dall'azienda lungo tutta la catena del valore.

Questo approccio permette inoltre di individuare con maggiore precisione le aree di miglioramento in termini di sostenibilità della supply chain, favorendo politiche di acquisto responsabile e di valorizzazione dei partner locali.

| MACROAREE FORNITORI | SPESA/SPESA TOTALE 2024 | FORNITORI 2024 |
|---------------------|-------------------------|----------------|
| Materie prime | 16% | 8 |
| Servizi | 35% | 623 |
| Imballi | 1% | 3 |
| Trasporti | 4% | 43 |
| Conto lavoro | 3% | 9 |
| Diretti | 41% | 186 |





| 2023 | | | | 2022 | | | |
|------------------------------|-------------|--------------|----------------|------------------------------|-------------|--------------|----------------|
| Tipologia | % Fatturato | Nr fornitori | % Nr fornitori | Tipologia | % Fatturato | Nr Fornitori | % Nr Fornitori |
| Componenti metallo | 31,86% | 30 | 16% | Componenti metallo | 24,71% | 29 | 16% |
| Materia prima | 24,38% | 7 | 4% | Materia prima | 30,97% | 8 | 5% |
| Elettronica | 24,06% | 50 | 27% | Elettronica | 21,92% | 55 | 31% |
| Riduttori e motori | 6,12% | 4 | 2% | Riduttori e motori | 9,16% | 2 | 1% |
| Sollevamento | 4,83% | 8 | 4% | Sollevamento | 4,13% | 10 | 6% |
| Imballi | 2,63% | 3 | 2% | Imballi | 1,31% | 1 | 1% |
| Plastica/gomma | 2,07% | 18 | 10% | Plastica/gomma | 1,51% | 3 | 2% |
| Viterie | 1,74% | 5 | 3% | Viterie | 1,25% | 5 | 3% |
| Cuscinetti/scorrimento | 1,03% | 13 | 7% | Cuscinetti | 1,75% | 6 | 3% |
| Altro | 0,88% | 33 | 18% | Altro | 2,69% | 40 | 23% |
| Manuali | 0,21% | 1 | 1% | Manuali | 0,15% | 1 | 1% |
| Molle | 0,11% | 5 | 3% | Molle | 0,24% | 4 | 2% |
| Consumabili/ attrezzature | 0,08% | 5 | 3% | Consumabili/ attrezzature | 0,21% | 12 | 7% |
| Totale complessivo | 100% | 182 | 100% | Totale | 100% | 176 | 100% |



Modula collabora prevalentemente con fornitori locali, inclusi partner di piccole dimensioni, a conferma della volontà di valorizzare e sostenere il territorio in cui l’azienda opera. La supply chain di Modula si caratterizza per una forte vocazione locale e nazionale:

- Nel 2024 il 53% della spesa è rimasta sul territorio locale*, mentre il 43% è stata destinata a fornitori nazionali.
- Europa (2%) ed extra UE (2%) hanno un peso marginale.
- Rispetto agli anni precedenti, si nota:
 - **una riduzione del peso dei fornitori locali** (dal 60% nel 2023 al 53% nel 2024),
 - **un incremento della componente nazionale** (dal 37% al 43%),
- una sostanziale stabilità delle forniture europee ed extra UE.

Questi dati confermano una catena di fornitura fortemente ancorata al territorio, con un progressivo riequilibrio tra locale e nazionale. Tale configurazione contribuisce a contenere rischi logistici, tempi di approvvigionamento e impatti ambientali, rafforzando al contempo il legame con il tessuto socioeconomico nazionale.

SPESA PER AREA GEOGRAFICA

Macroaree fornitori

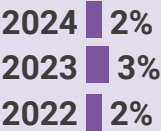
Locale*



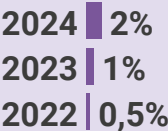
Nazionale



Europa



extra UE



*“Locale” per Modula corrisponde all’Emilia Romagna

PRASSI DI PAGAMENTO

Modula adotta un approccio rigoroso e trasparente nella gestione dei pagamenti verso i propri fornitori, considerandolo un elemento essenziale per mantenere relazioni solide, garantire la continuità del business e sostenere la stabilità dell’intera catena di fornitura.

Il tempo medio di pagamento delle fatture, nell’anno di riferimento, è risultato in linea con i termini definiti contrattualmente con i singoli fornitori. In alcuni casi specifici, concordati direttamente con i partner commerciali, i tempi si sono estesi fino a un numero maggiore di giorni, sempre nel rispetto delle condizioni previste dai contratti. Nel complesso, il 100% dei pagamenti è stato effettuato entro gli standard concordati.

I termini di pagamento sono concordati già in fase contrattuale e possono variare a seconda della tipologia di fornitura, della durata del rapporto commerciale e delle caratteristiche del servizio o prodotto acquistato. Questa flessibilità consente all’azienda di bilanciare il proprio flusso di cassa con le esigenze dei fornitori, tutelandone la continuità operativa.

La gestione delle fatture avviene attraverso procedure interne strutturate: ogni documento viene verificato dal dipartimento amministrativo, per assicurare la correttezza dei dati e la corrispondenza con le forniture ricevute, prima dell’avvio del pagamento. I processi di approvazione e liquidazione sono supportati da un

sistema di gestione finanziaria che consente di monitorare costantemente le performance, raccogliendo e analizzando dati utili a identificare eventuali aree di miglioramento.

Nel 2024 non si sono registrati procedimenti giudiziari dovuti a ritardi nei pagamenti. Qualora dovessero presentarsi situazioni di difficoltà, l’azienda si impegna a mantenere un dialogo tempestivo e costruttivo con i propri fornitori, valutando insieme eventuali rinegoziazioni o soluzioni alternative.



La rete di vendita

LA RETE DI VENDITA

La forza di Modula non risiede soltanto nell'eccellenza dei suoi prodotti, ma anche nella solidità e nell'ampiezza della rete commerciale.

Nel corso degli anni, numerose realtà internazionali hanno scelto di diventare dealer del marchio, portando la tecnologia dei magazzini verticali a cassette made in Italy nei propri Paesi e proponendola ai rispettivi clienti.

Accanto a collaborazioni consolidate con partner storici, la rete si è progressivamente ampliata con nuovi rivenditori attivi nei settori della logistica, della meccanica e della consulenza aziendale.

Questo processo ha permesso a Modula di rafforzare la propria presenza globale, aumentare la riconoscibilità del brand e garantire una vicinanza costante ai clienti attraverso referenti locali.

A questa si affianca la rete degli **Authorized Partner**, che non solo propongono e vendono i magazzini automatici, ma collaborano costantemente con l'azienda nello sviluppo del mercato e di nuove soluzioni, contribuendo così alla crescita e all'innovazione continua.

CLIENTI

Il rapporto con i clienti rappresenta per Modula un pilastro strategico, fondato su ascolto attivo, trasparenza e innovazione continua. L'azienda li coinvolge attraverso molteplici strumenti: sondaggi di soddisfazione, questionari di materialità, attività di e-mail marketing, sito web e app dedicata, survey qualitative e quantitative durante eventi e fiere, canali social e attività post-vendita.

Questi canali consentono di **raccogliere feedback preziosi**, comprendere meglio esigenze e aspettative e tradurli in azioni concrete che guidano lo sviluppo aziendale. In questo modo, il modello di business si mantiene allineato non solo agli obiettivi industriali, ma anche agli aspetti sociali, ambientali ed economici rilevanti.

I magazzini automatici Modula sono adottati da aziende di qualsiasi dimensione e settore merceologico. I principali clienti appartengono





ai comparti automotive, meccanico, metallurgico, siderurgico, chimico, farmaceutico, elettronico, ceramico, del packaging, della plastica, della carta e della gomma.

I sistemi Modula rappresentano un riferimento nell’ottimizzazione dei processi di picking e sono progettati per integrarsi perfettamente con soluzioni intralogistiche avanzate, contribuendo alla digitalizzazione e all’efficienza dei processi.

L’utente finale del magazzino è in genere l’operatore di magazzino, ma la semplicità d’uso ne consente l’accessibilità a qualsiasi figura aziendale che necessiti di prelevare materiale stoccato.

Nelle realtà più strutturate il magazzino è impiegato in reparti logistici, distributivi e produttivi, mentre nelle piccole imprese può essere utilizzato direttamente dal personale commerciale.

Un elemento distintivo dei prodotti Modula è la loro **durabilità**: i magazzini installati oltre trent’anni fa sono ancora perfettamente funzionanti e spesso trovano nuova vita attraverso la rivendita ad altre aziende.

Alla solidità costruttiva si affianca la costante attività di ricerca e sviluppo che ha portato, negli ultimi anni, a modelli più performanti e sostenibili, progettati con componenti a minor impatto ambientale. Al termine della vita utile, inoltre, i magazzini risultano facilmente smaltibili poiché composti per circa il 90% da metallo e acciaio.

Per rispondere alle esigenze di una clientela sempre più attenta ai temi della sostenibilità, soprattutto nell’ambito di progetti e bandi europei come PNRR e Next Generation EU, Modula e il reparto R&D hanno sviluppato soluzioni volte a minimizzare i consumi energetici.

Tra queste figurano l’alleggerimento delle strutture attraverso componenti più efficienti, lo studio di sistemi di standby della macchina in caso di inattività, compatibili con la gamma esistente, così da migliorare le prestazioni e ridurre gli sprechi energetici anche su installazioni già operative.

Attraverso questa attenzione all’innovazione, alla sostenibilità e alla soddisfazione del cliente, Modula consolida giorno dopo giorno la propria reputazione come partner affidabile e lungimirante per le imprese che scelgono di ottimizzare i propri processi logistici.

RIEPILOGO 2024

POLITICHE

- Codice Etico

AZIONI

- Realizzazione questionario da inviare ai principali fornitori di materia prima
- Introduzione di clausole ESG nei contratti
- Oltre 10% dei fornitori coinvolti sui temi della sostenibilità

OBIETTIVI AL 2026

- Sottoporre il questionario di valutazione ai fornitori da cui acquistiamo per un valore pari a 50.000 euro di materia prima destinato alla produzione e pianificazione audit di II° parte
- Realizzazione policy acquisti sostenibili
- Realizzazione Codice di condotta fornitori
- Inserimento clausole ESG in tutti i contratti



Il percorso di sostenibilità di Modula si fonda su obiettivi concreti, misurabili e orientati al miglioramento continuo.

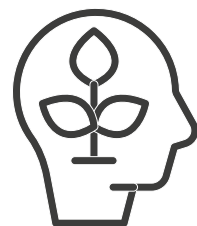
Ogni traguardo nasce dall'ascolto delle persone, dall'attenzione verso l'ambiente e dalla volontà di generare valore condiviso per i territori in cui operiamo.

Nei prossimi anni l'impegno sarà quello di **integrare sempre più la sostenibilità nei processi aziendali**, sviluppando progetti dedicati all'efficienza energetica, alla riduzione dell'impatto ambientale, alla formazione e al benessere delle persone.

Gli obiettivi che seguono rappresentano **la rotta che Modula ha scelto per il futuro**: un percorso fatto di azioni concrete, misurabili e in costante evoluzione.



PRIORITÀ
ALLA SOSTENIBILITÀ



ETICA
DEL BUSINESS

Obiettivi





I nostri obiettivi 2024

Iniziato

In corso

Raggiunto

Da iniziare

| OBIETTIVI | SDGs | COSA FAREMO | ANNO | PROGRESSO KPI | STATUS |
|------------------------------------|--|--|------|---|-------------|
| Comunicazione interna ed esterna | <div><div>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</div><div>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</div></div> | Rafforzare la comunicazione interna e quella verso gli stakeholder esterni per promuovere trasparenza, condivisione e cultura aziendale. Piano editoriale specifico con una uscita al mese sulle tematiche di sostenibilità. | 2024 | Una comunicazione al mese | <div></div> |
| | | | 2025 | Estendere comunicazioni al gruppo | <div></div> |
| | | | 2026 | Valutazione Piano Editoriale specifico per filiali estere | <div></div> |
| Formazione ESG dei dipendenti | <div><div>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</div></div> | Ampliare i programmi formativi sui temi ESG ed estendere la formazione ai dipendenti delle principali filiali estere. | 2024 | Raggiungere con almeno 1 ora il 100% dei dipendenti | <div></div> |
| | | | 2025 | Mantenere il 100% del personale raggiunto | <div></div> |
| | | | 2026 | Realizzazione di corsi ESG all'interno della Modula Academy ed estensione della formazione ai dipendenti delle principali filiali estere. | <div></div> |
| Survey di clima aziendale | <div><div>3 SALUTE E BENESSERE</div><div>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</div></div> | Monitorare il livello di benessere organizzativo attraverso una survey periodica, con l'obiettivo di ascoltare le persone e migliorare il clima aziendale. | 2024 | Una survey ogni due anni | <div></div> |
| | | | 2025 | Valutazione delle prime società estere a cui estendere survey | <div></div> |
| | | | 2026 | Estendere survey di clima aziendale alle principali filiali estere | <div></div> |
| Iniziative a favore del territorio | <div><div>1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ</div><div>2 SCONFIGGERE LA FAME</div><div>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</div><div>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</div><div>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</div></div> | Promuovere iniziative sociali, ambientali e culturali a beneficio della comunità locale, rafforzando il legame tra Modula e il territorio. | 2024 | Mantenere 0,01% donazioni | <div></div> |
| | | | 2025 | Mantenere 0,01% donazioni | <div></div> |
| | | | 2026 | Mantenere 0,01% donazioni | <div></div> |



I nostri obiettivi 2024

Iniziato

In corso

Raggiunto

Da iniziare

| OBIETTIVI | SDGs | COSA FAREMO | ANNO | PROGRESSO KPI | STATUS |
|--------------------------------|---|--|------|---|-------------|
| Realizzazione fotovoltaico | <div>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</div> <div></div> | Incrementare la quota di energia rinnovabile prodotta internamente, fino a coprire il 25% del fabbisogno complessivo, e migliorare l'efficienza energetica degli impianti. | 2024 | Raggiunto il 75% m ₂ delle sedi | <div></div> |
| | | | 2025 | 25% fabbisogno di energia coperto | <div></div> |
| | | | 2026 | 25% fabbisogno di energia coperto, efficientamento impianti, valutazione opportunità di dotarsi di un sistema di accumulo | <div></div> |
| Policy smaltimento dei rifiuti | <div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div> <div></div> | Creare una policy aziendale per la gestione e lo smaltimento dei rifiuti, con obiettivi misurabili sul miglioramento dei conferimenti differenziati e l'avvio di un sistema di gestione strutturato. | 2024 | Miglioramento conferimenti differenziati | <div></div> |
| | | | 2025 | Impostazione policy- procedura- istruzioni operative smaltimento rifiuti | <div></div> |
| | | | 2026 | Miglioramento delle modalità di applicazione pratica della procedura | <div></div> |
| Riciclo DPI esausti | <div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div> <div></div> | Realizzare un progetto dedicato al riciclo dei dispositivi di protezione individuale esausti, attraverso processi di rigenerazione e recupero delle materie prime secondarie. | 2024 | Vaglio e selezione dei fornitori | <div></div> |
| | | | 2025 | Scelta fornitore e 50% dei DPI riciclati sul totale di quelli consegnati | <div></div> |
| | | | 2026 | 75% di DPI riciclati sul totale dei DPI consegnati | <div></div> |
| Riciclo mozziconi sigarette | <div>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</div> <div></div> <div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div> <div></div> <div>15 VITA SULLA TERRA</div> <div></div> | Aderire a un progetto di sensibilizzazione ambientale per la raccolta e il riciclo dei mozziconi di sigaretta, trasformandoli in materiali riutilizzabili, e promuovendo comportamenti sostenibili all'interno e all'esterno degli stabilimenti. | 2024 | Vaglio opportunità di aderire a campagna sensibilizzazione anti fumo | <div></div> |
| | | | 2025 | Scelta fornitore adesione al progetto «Riciccamì» di Human Maple | <div></div> |
| | | | 2026 | Realizzazione progetto, valutazione aumento % di rifiuto riciclato | <div></div> |
| Car policy | <div>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</div> <div></div> <div>13 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</div> <div></div> | Definire una nuova Car Policy orientata alla sostenibilità, favorendo la sostituzione della flotta con veicoli ibridi o elettrici e la creazione di una rete di fornitura adeguata. | 2024 | Valutazione della sostituzione della flotta aziendale con mezzi ibridi o full electric | <div></div> |
| | | | 2025 | Redazione Car policy | <div></div> |
| | | | 2026 | Implementazione possibilità di fornitura e distribuzione delle auto ibride o full electric | <div></div> |
| Colonnine elettriche | <div>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</div> <div></div> <div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div> <div></div> | Installare infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici presso gli stabilimenti di Fiorano Modenese e Salvaterra. | 2024 | Individuazione potenziali fornitori colonnine | <div></div> |
| | | | 2025 | Installazione delle colonnine, 8 punti di ricarica a Fiorano Modenese e 8 a Salvaterra | <div></div> |
| | | | 2026 | Valutazione implementazione delle colonnine | <div></div> |

***Vasca di laminazione per il sito di Salvaterra di Casalgrande**
Progetto che segue il progetto principale dell'ampliamento del manufatto produttivo di Salvaterra.
Le tempistiche al momento sono rimodulate a data da destinarsi.



I nostri obiettivi 2024

Iniziato

In corso

Raggiunto

Da iniziare

| OBIETTIVI | SDGs | COSA FAREMO | ANNO | PROGRESSO KPI | STATUS |
|---|---|---|------|--|-------------|
| Fornitori coinvolti sui temi della sostenibilità | <div><div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div><div>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</div></div> | Ampliare il coinvolgimento dei fornitori e degli stakeholder sui temi della sostenibilità, promuovendo una maggiore consapevolezza e collaborazione lungo la catena del valore. | 2024 | 5% dei fornitori coinvolti | <div></div> |
| | | | 2025 | Aumentare del +5% gli stakeholder coinvolti | <div></div> |
| | | | 2026 | Mantenimento della % di stakeholder coinvolti | <div></div> |
| Politica di approvvigionamento che integri criteri ESG ambientali | <div><div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div><div>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</div><div>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</div><div>13 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</div></div> | Implementare una politica di approvvigionamento sostenibile che integri criteri ESG nella selezione e valutazione dei fornitori e invio di un questionario di valutazione della propria catena di approvvigionamento. Inserimento nei contratti anche compliance alla policy di Sostenibilità. | 2024 | Elaborazione della politica per gli acquisti sostenibili e redazione del questionario di valutazione dei fornitori su criteri ESG | <div></div> |
| | | | 2025 | Sottoporre il questionario di valutazione ai fornitori corrispondenti al 70% della materia prima acquistata destinata alla produzione | <div></div> |
| | | | 2026 | Sottoporre il questionario di valutazione ai fornitori da cui acquistiamo per un valore pari a 100.000 euro di materia prima destinata ala produzione e pianificazione audit II° parte | <div></div> |
| Conseguimento medaglia Ecovadis | <div><div>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</div></div> | Aderire al rating internazionale di sostenibilità EcoVadis, con l’obiettivo di ottenere e mantenere la medaglia di riconoscimento. | 2024 | Valutazione e analisi dell’opportunità di ottenere il rating Ecovadis | <div></div> |
| | | | 2025 | Ottenimento della Medaglia di Ecovadis | <div></div> |
| | | | 2026 | Mantenimento della Medaglia di Ecovadis | <div></div> |



GRI Content Index

| DICHIARAZIONE DI UTILIZZO | | Modula S.p.a. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo (01.01.24-31.12.24) con riferimento agli Standard GRI | |
|---|---|--|------------------|
| GRI 1 utilizzati | | GRI 1: principi di rendicontazione 2021 | |
| Standard GRI settoriali applicabili | | N/A | |
| | | | |
| GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD | | PAG. | |
| 2 INFORMATIVA GENERALE | | | |
| L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE | | | |
| 2-1 | Dettagli organizzativi | | 11-16 |
| 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | | Modula S.p.A. |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | | 4 |
| 2-4 | Revisione delle informazioni | | Annuale |
| 2-5 | Assurance esterna | | Non prevista |
| ATTIVITÀ E LAVORATORI | | | |
| 2-6 | Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali | | 25-32, 72, 76-77 |
| 2-7 | Dipendenti | | 46-48 |
| 2-8 | Lavoratori non dipendenti | | 46-48 |
| GOVERNANCE | | | |
| 2-9 | Struttura e composizione della governance | | 18-20 |
| 2-10 | Nomina e selezione del massimo Organo di Governo | | 18-20 |
| 2-11 | Presidente del più alto Organo di Governo | | 18 |
| 2-12 | Ruolo del più alto Organo di Governo nella supervisione degli impatti | | 18-21 |

| PAG. | | |
|----------------------------------|---|--------------|
| 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | 20 |
| 2-14 | Ruolo del più alto Organo di Governo nel reporting di sostenibilità | 20 |
| 2-15 | Conflitto di interessi | 63 |
| 2-16 | Comunicazione delle criticità | 63 |
| 2-17 | Conoscenza collettiva del più alto Organo di Governo | 18-20 |
| 2-18 | Valutazione delle prestazioni del massimo Organo di Governo | Non prevista |
| 2-19 | Politiche di remunerazione | Come da CCNL |
| 2-20 | Processo per determinare la remunerazione | Come da CCNL |
| 2-21 | Rapporto tra i compensi annuali totali | 49 |
| STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI | | |
| 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | 3 |
| 2-23 | Impegni in termini di policy | 21-24 |
| 2-24 | Integrazione degli impegni in termini di policy | 21-24 |
| 2-25 | Processi per rimediare agli impatti negativi | 63 |
| 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 63 |
| 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | 63 |
| 2-28 | Appartenenza ad associazioni | 16 |
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER | | |
| 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 5,10 |
| 2-30 | Contratti collettivi | 47 |
| 3 TEMI MATERIALI | | |
| INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI | | |
| 3-1 | Processo di determinazione dei temi materiali | 4 |



| | | | PAG. |
|--|---|-----------------------------|------|
| 3-2 | Elenco dei temi materiali | | 6-9 |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | | 6-9 |
| 200 TEMI ECONOMICI | | | |
| 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE | | | |
| 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | | 64 |
| 202-2 | Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico | Dati non disponibili | |
| 201-4 | Assistenza finanziaria ricevuta dal governo | Dati non disponibili | |
| 202 - PRESENZA SUL MERCATO | | | |
| 202-1 | Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale | Dati non disponibili | |
| 202-2 | Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale | | 100% |
| 203 - IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI | | | |
| 203-1 | Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati | Dati non disponibili | 0 |
| 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO | | | |
| 204-1 | Proporzione di spesa verso fornitori locali | | 75 |
| 205 - ANTICORRUZIONE | | | |
| 205-1 | Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione | | 63 |
| 205-2 | Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | | 63 |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | Non si sono verificati casi | |
| 206 - COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE | | | |
| 206-1 | Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche | Non si sono verificati casi | |
| 300 TEMI AMBIENTALI | | | |
| 301 - MATERIALI | | | |
| 301-1 | Materiali utilizzati per peso o volume | Dato non disponibile | |

| | | | PAG. |
|-------------------------------|--|---|-------|
| 301-2 | Materiali di ingresso riciclati utilizzati | Dato non disponibile | |
| 301-3 | Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio | Dato non disponibile | |
| 302 - ENERGIA | | | |
| 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | | 36-37 |
| 302-2 | Consumo di energia esterno all'organizzazione | | 38 |
| 302-3 | Intensità energetica | | 37 |
| 302-4 | Riduzione del consumo di energia | | 36 |
| 302-5 | Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi | | 38 |
| 303 - ACQUA E SCARICHI IDRICI | | | |
| 303-1 | Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa | | 41-42 |
| 303-2 | Gestione degli impatti correlati allo scarico dell'acqua | | 41-42 |
| 303-3 | Prelievo idrico | | 41 |
| 303-4 | Scarico idrico | | 41 |
| 303-5 | Consumo idrico | | 41 |
| 304 - BIODIVERSITÀ | | | |
| 304-1 | Siti operativi di proprietà, detenuti in locazione, gestiti in (o adiacenti ad) aree protette e aree a elevato valore di biodiversità esterne alle aree protette | Non sono presenti siti di proprietà in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità | |
| 304-2 | Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità | Non si ritiene di avere impatti nei confronti della biodiversità | |
| 304-3 | Habitat protetti o ripristinati | Non applicabile | |
| 304-4 | Specie elencate nella "Red List" dell'IUCN e negli elenchi nazionali che trovano il proprio habitat nelle aree di operatività dell'organizzazione | Non applicabile | |



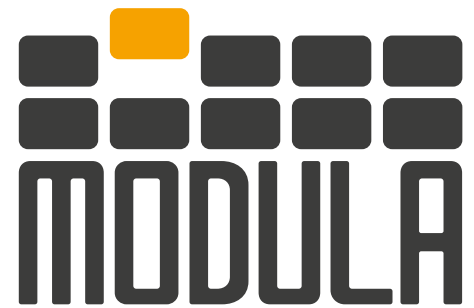
| PAG. | | |
|--|--|-----------------------------|
| 305 - EMISSIONI | | |
| 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 39 |
| 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 39-40 |
| 305-3 | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3) | 40 |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) | 40 |
| 305-5 | Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) | 41 |
| 305-6 | Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS) | Non applicabile |
| 305-7 | Ossidi di azoto (NO _x), ossidi di zolfo (SO _x) e altre emissioni nell'aria rilevanti | 42 |
| 306 - RIFIUTI | | |
| 306-1 | Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | 42-44 |
| 306-2 | Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento | 43 |
| 306-3 | Rifiuti generati | 43 |
| 306-4 | Rifiuti non destinati a smaltimento | 43 |
| 306-5 | Rifiuti destinati allo smaltimento | 43 |
| 308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI | | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | 72 |
| 308-2 | Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese | Non si sono verificati casi |
| 400 TEMI SOCIALI | | |
| 401 - OCCUPAZIONE | | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 49 |
| 401-2 | Vantaggi forniti ai dipendenti a tempo pieno non forniti a dipendenti temporanei o part-time | 50 |
| 401-3 | Congedo parentale | 54 |

| PAG. | | |
|---|---|----------------------------|
| 402 - RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT | | |
| 402-1 | Periodi minimi di preavviso in merito ai cambiamenti operativi | Come da CCNL |
| 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018 | | |
| 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 57-58 |
| 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | 57-58 |
| 403-3 | Servizi di medicina sul lavoro | 57-59 |
| 403-4 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 58 |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 60 |
| 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 59 |
| 403-7 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 57*59 |
| 403-8 | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | Tutti |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | 59 |
| 403-10 | Malattia professionale | 59 |
| 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE | | |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 55-56 |
| 404-2 | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione | 55-56 |
| 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | 56 |
| 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ | | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 18,47-48 |
| 405-2 | Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | 49 |
| 406 - POLITICA ANTIDISCRIMINATORIA | | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | Nessun episodio registrato |



| PAG. | | |
|---|---|--|
| 407 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE | | |
| 407-1 | Attività e fornitori il cui diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio | L'organizzazione si basa sul rispetto delle leggi locali in metiro a libertà di associazione |
| 408 - LAVORO MINORILE | | |
| 408-1 | Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile | Nessun rischio registrato |
| 409 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO | | |
| 409-1 | Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio | Nessun rischio registrato |
| 410 - PRATICHE DI SICUREZZA | | |
| 410-1 | Personale addetto alla sicurezza addestrato a politiche o procedure sui diritti umani | Non applicabile |
| 411 - DIRITTI DEI POPOLI INDIGENI | | |
| 411-1 | Episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni | Nessun rischio registrato |
| 413 - COMUNITÀ LOCALI | | |
| 413-1 | Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | 66-69 |
| 413-2 | Operazioni con importanti impatti negativi effettivi e potenziali sulle comunità locali | Non applicabile |
| 414 - VALUTAZIONE SOCIALE DEL FORNITORE | | |
| 414-1 | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo criteri sociali | 72 |
| 414-2 | Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e misure adottate | Non si sono verificati casi |
| 415 - POLITICA PUBBLICA | | |
| 415-1 | Contributi politici | Non applicabile |
| 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI | | |
| 416-1 | Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza per categorie di prodotti e servizi | 26-27 |
| 416-2 | Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi | Nessuna segnalazione significativa relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori dei clienti |

| PAG. | | |
|----------------------------------|--|--|
| 417 - MARKETING ED ETICHETTATURA | | |
| 417-1 | Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi | 26-27 |
| 417-2 | Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi | Nessun episodio registrato |
| 417-3 | Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing | Nessun episodio registrato |
| 418 - PRIVACY DEL CLIENTE | | |
| 418-1 | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | Nessuna denuncia e/o sanzione relativa alla tematica |



MODULA S.P.A.
Via San Lorenzo, 41
42013 Salvaterra di Casalgrande (RE) Italia
infoweb@modula.com

