



2025



BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ

INDICE DEI CONTENUTI

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5		
HIGHLIGHTS	6		
NOTA METODOLOGICA	8		
L'AZIENDA	11		
L'identità			
Storia e Valori			
Purpose, Vision, Mission			
Struttura della Governance (Organigramma Aziendale, Responsabilità)			
IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LA SICUREZZA DEI DATI E LA PRIVACY	16		
IL BUSINESS	17		
Struttura della Catena del Valore			
Numeri e risultati			
PARTECIPAZIONE ALLA VITA TERRITORIALE	21		
Eventi organizzati dall'azienda			
Eventi a cui l'azienda ha partecipato			
LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ	23		
B1 – Elementi di base			
C1 - Strategia: modello di business e sostenibilità(L'attività di cui si occupa l'azienda - I prodotti/servizi e il mercato di riferimento)			
Obiettivi SDGs (scelti) e Azioni			
B2/C2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile			
PM&B PER IL PIANETA			37
B3 – Energia ed emissioni di gas serra (Report Greenverse)			
C3 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica			
B4 – Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo			
C4 – Rischi climatici			
B5 – Biodiversità			
B6 – Acqua			
B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti			
PM&B PER LE PERSONE			47
B8 – Forza Lavoro – caratteristiche generali			
C5 – Caratteristiche aggiuntive (general) della Forza Lavoro			
B9 – Forza Lavoro – salute e sicurezza			
B10 – Forza Lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione			
C6 – Informazioni aggiuntive sulla propria forza lavoro - Politiche e processi in materia di diritti umani			
C7 – Gravi incidenti in materia di diritti umani			
PM&B PER LA PROSPERITÀ E LA TRASPARENZA			53
B11 – Condanne e multe per corruzione e concussione			
C8 – Entrate di alcuni settori ed esclusione dai benchmark di riferimento UE			
C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo			
CONCLUSIONI			57





La sostenibilità, per PM&B, non è un capitolo a margine né un esercizio formale di rendicontazione: è una scelta di metodo. È il modo con cui interpretiamo il nostro ruolo di concessionaria e partner di un'agricoltura che deve produrre valore oggi, senza consumare il domani. In un contesto segnato da volatilità dei mercati, transizione energetica, pressione sui costi e impatti sempre più evidenti del cambiamento climatico, sentiamo con maggiore forza la responsabilità di contribuire – con concretezza – a un modello agricolo più efficiente, resiliente e rispettoso delle risorse.

PM&B cresce insieme agli attori dell'agricoltura e dei servizi agromeccanici del territorio. La nostra missione è supportare prestazioni più elevate e un'organizzazione del lavoro più efficiente, attraverso tecnologie, competenze specialistiche e servizi strutturati, contribuendo a ridurre sprechi, consumi non necessari, tempi improduttivi e inefficienze operative. In questa direzione, l'innovazione – dalla connettività alle tecnologie di precisione, dal post-vendita evoluto alla manutenzione programmata – non è "futuro": è già presente, ed è la leva con cui rendiamo possibile un'agricoltura moderna e competitiva.

Ma nessuna trasformazione è credibile se non parte dalle persone. In PM&B consideriamo il capitale umano la prima infrastruttura della sostenibilità: sicurezza, formazione, crescita professionale, ascolto e coinvolgimento non sono iniziative accessorie, ma condizioni essenziali per garantire qualità, continuità e responsabilità nel servizio che offriamo. Il nostro impegno è duplice: da un lato sviluppare competenze tecniche e manageriali coerenti con l'evoluzione delle macchine e dei bisogni dei clienti; dall'altro coltivare una cultura organizzativa fondata su rispetto, collaborazione e integrità, perché la sostenibilità sociale si misura anche nel modo in cui si lavora ogni giorno.

Sul piano ambientale, siamo consapevoli che la nostra impronta dipende sia dalle scelte operative interne sia dalla capacità di accompagnare i clienti verso soluzioni più efficienti. Per questo lavoriamo su processi, manutenzione, organizzazione e uso responsabile delle risorse; e, parallelamente, investiamo in una proposta che abilita pratiche agricole più sostenibili, grazie a tecnologie capaci di ottimizzare lavorazioni e input. Sul piano della governance, vogliamo rafforzare trasparenza, tracciabilità e affidabilità dei dati, affinché le decisioni siano sempre più guidate da evidenze e orientate al lungo periodo. La pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un passaggio importante: non perché racconti un traguardo, ma perché rende misurabile un percorso. Rendicontare significa esporsi, assumersi la responsabilità di ciò che si è fatto e di ciò che resta da fare, definire priorità e impegni verificabili, aprire un dialogo autentico con chi, a vario titolo, contribuisce alla vita dell'azienda: clienti, collaboratori, fornitori, istituzioni, comunità locali, partner finanziari e formativi.

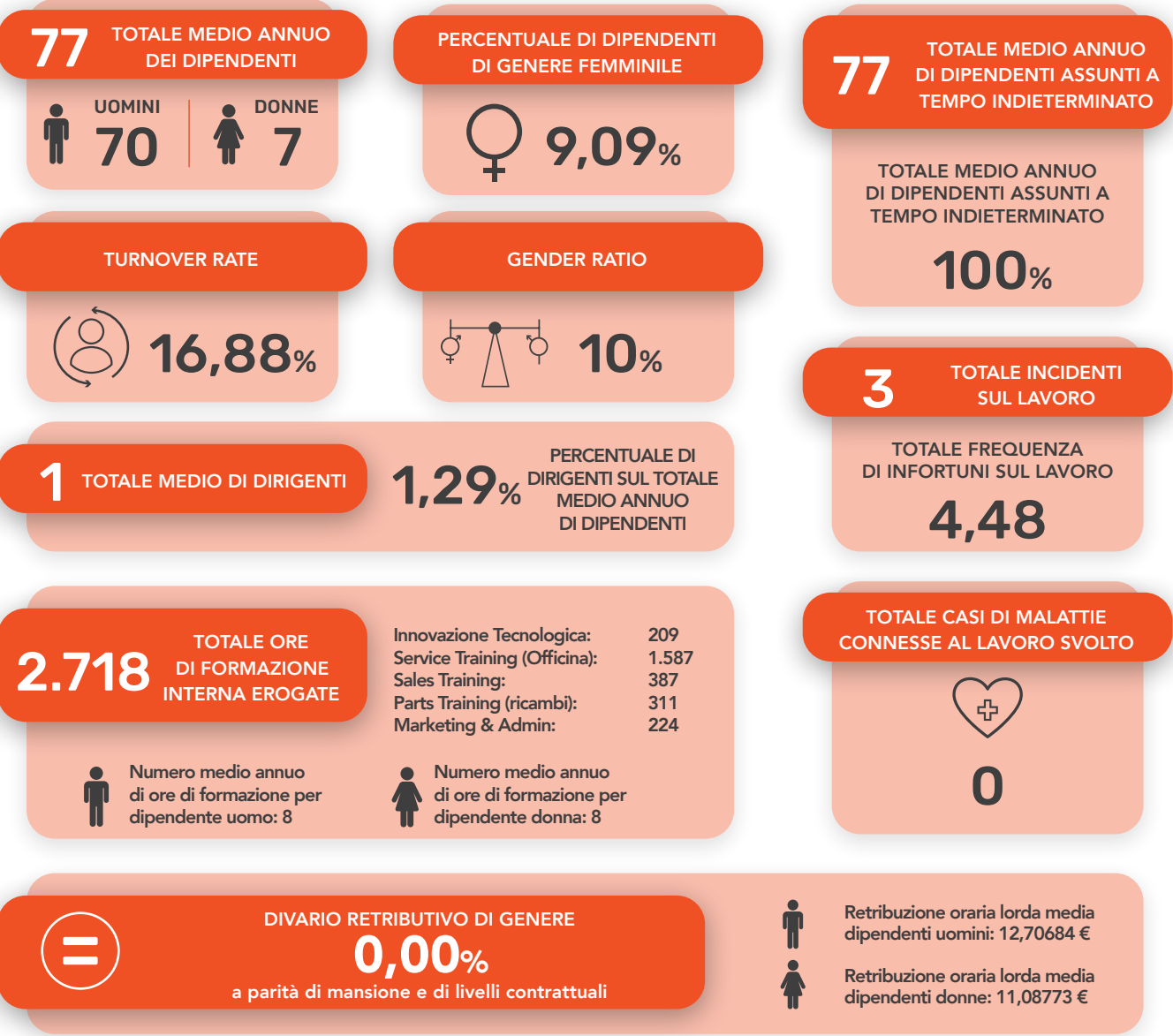
Guardiamo al futuro con realismo e fiducia: realismo, perché le sfide della transizione sono complesse; fiducia, perché crediamo che competenza, tecnologia e responsabilità possano generare progresso. PM&B continuerà a fare la propria parte per un'agricoltura capace di nutrire, innovare e rispettare: un'agricoltura che non consumi il capitale naturale e sociale, ma lo rigeneri.

Con stima,

Il Presidente
PM&B S.r.l. - Mauro PUCCI

L' Amministratore Delegato
PM&B S.r.l. - Roberto BRIZZI

Persone



Ambiente



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di PM&B Srl, relativo all'anno fiscale 2025 (1° gennaio - 31 dicembre 2025).

Pur non essendo soggetta agli obblighi previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), l'azienda ha scelto volontariamente di redigere questo bilancio di sostenibilità, adottando lo standard VSME pubblicato dall'EFRAG il 17 dicembre 2024, dopo una fase di consultazione pubblica, su incarico della Commissione Europea che il 30 luglio 2025 ha anche adottato formalmente tale standard come raccomandazione.

Tale standard, sviluppato per le PMI non quotate e allineato agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), testimonia l'impegno di PM&B nel garantire trasparenza e miglioramento continuo nella gestione della sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato elaborato con il supporto tecnico-metodologico di PRAXI S.p.A. ed è stato approvato in Consiglio di Amministrazione in concomitanza con l'approvazione del Bilancio d'esercizio, con l'obiettivo di comunicare agli stakeholder l'impatto dell'azienda in ambito ESG, nonché gli impegni e le azioni intraprese per il futuro.

Nell'ambito di questo percorso, che è iniziato con la definizione di una strategia di sostenibilità aziendale (Policy).

Per garantire un approccio inclusivo e consapevole, PM&B ha coinvolto il personale dipendente e la governance aziendale nella selezione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) su cui può generare il maggiore impatto attraverso le proprie attività. Contestualmente, è stata erogata una formazione interna per offrire una conoscenza approfondita sugli SDGs, permettendo così a tutti di fare una scelta consapevole e informata.

Il Bilancio di Sostenibilità di PM&B include informazioni qualitative e quantitative relative agli impegni e alle azioni adottate dall'azienda.

L'uso di stime è stato limitato il più possibile e, laddove necessario, queste sono state effettuate utilizzando le migliori metodologie disponibili e segnalate in modo trasparente nel documento.

Per qualsiasi chiarimento o approfondimento sui contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità, è possibile contattare PM&B scrivendo a: esg@pmbtuscania.it





L'azienda

L'identità

Storia e Valori

PM&B trae origine da un'idea imprenditoriale sviluppatasi circa trent'anni fa, nata con l'obiettivo di offrire al mondo dell'agricoltura professionale un punto di riferimento affidabile, competente e vicino alle esigenze concrete delle imprese e degli operatori del settore.

Nel corso degli anni, quella visione iniziale si è progressivamente trasformata in un percorso di crescita, consolidamento e sviluppo, accompagnato dall'ampliamento della presenza sul territorio, dal rafforzamento dell'organizzazione e da una costante attenzione all'evoluzione del mercato e dei bisogni della clientela. La storia di PM&B si inserisce così in un cammino costruito sulla continuità dell'impegno, sulla qualità delle relazioni e sulla volontà di generare valore nel lungo periodo.

Fin dalle origini, l'azienda ha fondato la propria identità su un sistema di valori che ancora oggi ne orienta l'azione: **serietà, responsabilità, affidabilità, competenza, spirito di servizio, innovazione e attenzione alle persone**. Tali valori costituiscono il riferimento costante per le scelte strategiche e operative dell'impresa e trovano espressione nelle relazioni con clienti, collaboratori, partner e stakeholder.

In questa prospettiva, PM&B interpreta il proprio ruolo non soltanto come operatore economico, ma come realtà capace di accompagnare l'evoluzione del settore con professionalità, senso di responsabilità e una visione orientata alla sostenibilità, intesa come **capacità di coniugare risultati, continuità, qualità del servizio e creazione di valore durevole nel tempo**.

Purpose

Il purpose di PM&B è **"Il tuo partner per l'agricoltura di successo"**.

Vuol dire supportare il lavoro di chi genera valore dalla terra, mettendo a disposizione macchine, tecnologie, servizi e competenze capaci di migliorare produttività, efficienza e qualità del lavoro, nel rispetto delle risorse e delle esigenze dei territori.

PM&B riconosce nell'agricoltura un settore essenziale non solo dal punto di vista economico, ma anche sotto il profilo sociale e ambientale. Per questo il proprio impegno quotidiano è rivolto a sostenere operatori e imprese con soluzioni che aiutino a ridurre inefficienze, ottimizzare l'impiego dei mezzi e favorire un utilizzo sempre più consapevole della tecnologia.

Vision

La visione di PM&B è essere riconosciuti come azienda leader nel settore, un esempio di impegno quotidiano, nella tutela del benessere sociale ed economico dei nostri partner, dipendenti e comunità locale, avvalendoci dell'innovazione tecnologica nel pieno rispetto dell'ambiente che ci circonda.

L'azienda guarda al futuro con la convinzione che l'innovazione, per produrre valore reale, debba essere coniugata con la conoscenza del lavoro sul campo, con la vicinanza al cliente e con un'organizzazione capace di crescere in modo responsabile. In questa prospettiva, la sostenibilità rappresenta una direttrice concreta di sviluppo: non un principio astratto, ma un criterio che orienta le scelte aziendali, gli investimenti e il modo di costruire relazioni durature con tutti gli stakeholder.

Mission

La mission di PM&B è diventare l'organizzazione commerciale di mezzi agricoli e servizi connessi all'innovazione tecnologica, **leader** nelle nostre aree e **anticipare e affrontare il cambiamento** dei prossimi anni, supportando l'intera vita del prodotto e servizio coerentemente con il contesto sociale nel quale opera e offrire a clienti e partner soluzioni integrate per il lavoro agricolo.

In sintesi:

- garantire prodotti e servizi affidabili e di elevato valore professionale;
- assicurare continuità operativa ai clienti attraverso un'assistenza qualificata;
- accompagnare l'innovazione del settore con competenze tecniche e consulenza;
- valorizzare le persone e le professionalità interne come leva fondamentale di crescita;
- operare con correttezza, trasparenza e senso di responsabilità verso il territorio e il mercato.



Struttura della Governance
(Organigramma Aziendale, Responsabilità)

La struttura organizzativa si fonda su una definizione puntuale di ruoli, responsabilità e ambiti decisionali, al fine di assicurare efficacia gestionale, presidio operativo e capacità di risposta alle esigenze del mercato.

L’assetto di governo integra la guida imprenditoriale e manageriale con il coordinamento delle principali funzioni aziendali, in particolare nell’ambito della direzione generale, dell’area commerciale, del post-vendita, dell’assistenza tecnica, dei ricambi e delle risorse umane. Questo modello consente di collegare visione strategica e operatività quotidiana, promuovendo accountability, collaborazione interfunzionale e orientamento ai risultati.

L’organigramma aziendale rappresenta pertanto uno strumento di presidio e di responsabilizzazione, attraverso cui PM&B governa i propri processi e consolida il proprio impegno nei confronti di clienti, collaboratori, partner e comunità di riferimento.

PM&B ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale, affidando la gestione dell’impresa ad un Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, tra cui il Presidente, l’Amministratore Delegato ed un Consigliere di Amministrazione.



Dal punto di vista manageriale l’azienda si è dotata di:

- Direttore Generale – Giulio Pastore
- Responsabile Amministrativo – Marina Carcione
- Responsabile del Personale – Vittorio Zucchetti
- Responsabile Commerciale – Mario Brizi
- Responsabile Post Vendita Ricambi / Marketing Manager – Alessandro Pucci
- Responsabile Assistenza – Roberto Mencini



Il Direttore Generale è anche il Responsabile ESG e come tale ha anche la responsabilità di assicurare che la Policy di sostenibilità venga adottata, aggiornata e rispettata. Per farlo, sarà coadiuvato dagli altri responsabili dei dipartimenti.

Il Responsabile ESG supporta il CdA nella definizione, attivazione e revisione della Strategia di sostenibilità dell’azienda; effettua il monitoraggio dei fattori ESG dell’azienda; è responsabile esecutivo dei progetti di sostenibilità, delle attività di analisi, valutazione e informativa interna ESG.

Il Consiglio di Amministrazione può coinvolgere il Responsabile ESG per ricevere informative sui temi della sostenibilità anche al fine di aggiornare tutto il CdA sul tema della sostenibilità, proprio con l’obiettivo di far crescere la consapevolezza e il know-how aziendale.

PM&B tiene in forte considerazione le tematiche di governance fin dal momento iniziale di stesura del piano strategico così come nelle successive fasi di implementazione dello stesso, al punto da essersi dotata di:

- la **Policy di Sostenibilità Aziendale** finalizzata a raccogliere, organizzare e aggiornare nel tempo i principi cardine di Sostenibilità a cui la Società intende ispirarsi. Il documento definirà le linee guida strategiche e individuerà, ovunque possibile, le specifiche azioni necessarie a integrare in modo concreto i criteri ESG nella strategia e operatività d’impresa.

Con l’obiettivo di evolvere il proprio modello di Governance verso un modello sempre più orientato alla correttezza, alla trasparenza e al rispetto dei più elevati standard di qualità gestionale, PM&B ha anche avviato le attività per riuscire a dotarsi, nei prossimi anni e già a partire dal FY 2026 di:

- il **Codice Etico Aziendale** che raccoglie le regole etiche prescritte per la Società e per tutti i dipendenti, gli amministratori, i sindaci ed i collaboratori, che in conseguenza della posizione ricoperta operano all’interno e/o rappresentano la Società stessa, con specifico riferimento alle relazioni con gli Stakeholders
- un **Modello di GDPR** che descriva le misure tecniche e organizzative per assicurare e migliorare la protezione dei dati personali interni e di terzi, garantendo l’adeguamento delle proprie procedure al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679 (General Data Protection Regulation ‘GDPR’).
- la **Policy di Whistleblowing** che nel rispetto di quanto prescritto dal decreto legislativo n. 24/2023 che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e reca disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- il **Regolamento sul trattamento dei dati e l’utilizzo dei sistemi informatici** che, indirizzato a tutto il personale della società, disciplina il trattamento dei dati personali e aziendali e l’utilizzo dei sistemi informatici e tecnologici al fine di garantire sicurezza, riservatezza, continuità operativa e conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D. Lgs.101/2018.
- la **Policy di Pari Opportunità e Inclusione** che definirà l’impegno della società nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, fondato sui principi di parità, non discriminazione e valorizzazione delle diversità.

Il nostro impegno verso la sicurezza dei dati e la privacy

La protezione dei dati personali e della privacy costituisce per PM&B un ambito essenziale di buona governance, integrità organizzativa e responsabilità verso tutti i propri stakeholder, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

Per PM&B la gestione della sicurezza delle informazioni è orientata a garantire, in modo proporzionato ai rischi identificati, la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati personali trattati, nonché la continuità operativa dei sistemi e dei processi aziendali. In linea con quanto previsto dalla normativa, l'adeguatezza delle misure di sicurezza viene valutata tenendo conto dei rischi di distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata o accesso illecito ai dati personali.

PM&B adotta un approccio alla gestione dei dati personali coerente con il quadro normativo vigente, in cui la protezione delle informazioni non è considerata un adempimento isolato, ma parte integrante dei processi organizzativi e del sistema di controllo interno. Tale approccio si fonda su misure organizzative e tecniche orientate alla prevenzione dei rischi, alla regolazione degli accessi, alla protezione delle informazioni e alla responsabilizzazione delle persone coinvolte nei trattamenti, così come stabilito dall'articolo 32 del GDPR.

Nello svolgimento delle proprie attività, PM&B tratta dati personali riferibili a diverse categorie di interessati, tra cui clienti, dipendenti, candidati, fornitori, partner e collaboratori. Il trattamento è effettuato nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, come previsto dall'articolo 5 del GDPR, nonché del principio di responsabilizzazione del titolare del trattamento.

In un contesto caratterizzato da una crescente digitalizzazione delle attività e dei flussi informativi, PM&B considera prioritario il rafforzamento continuo dei propri presidi di sicurezza e dei comportamenti organizzativi collegati alla gestione dei dati. Per questo promuove attenzione interna, chiarezza dei ruoli, affidabilità complessiva dei processi, diffusione della consapevolezza e progressivo consolidamento di una cultura aziendale orientata alla protezione delle informazioni. E, sempre in questa prospettiva, continua a sviluppare il proprio impegno, nella convinzione che una gestione corretta e sicura delle informazioni sia parte integrante del valore sostenibile che l'azienda intende generare nel tempo.



Il business

Struttura della Catena del Valore

PM&B opera nel settore della vendita, assistenza e distribuzione di macchine, attrezzature, ricambi e soluzioni tecnologiche per l'agricoltura professionale.

La sua attività si sviluppa lungo l'intero ciclo di relazione con il cliente: dall'analisi del fabbisogno alla proposta commerciale, dalla consegna del mezzo al supporto post-vendita, fino alla manutenzione, all'assistenza tecnica e alla fornitura di ricambi.

La catena del valore di PM&B si fonda sull'integrazione tra attività commerciali, tecniche, logistiche e organizzative. Il valore generato dall'azienda non deriva soltanto dalla distribuzione di prodotti, ma dalla capacità di presidiare in modo coerente e continuativo tutte le fasi che compongono l'esperienza del cliente.

- ascolto del bisogno e consulenza commerciale;
- selezione, proposta e fornitura di macchine, attrezzature e soluzioni tecnologiche;
- consegna e messa in servizio;
- assistenza tecnica, manutenzione e servizi di officina;
- gestione della ricambistica e supporto alla continuità operativa;
- relazione di lungo periodo basata su fiducia, prossimità e competenza.

A rendere distintivo questo modello è la capacità di integrare prodotto e servizio, tecnologia e presenza sul territorio, specializzazione tecnica e attenzione alla relazione. In questo modo PM&B contribuisce non solo alla funzionalità dei mezzi, ma anche alla produttività e alla resilienza operativa delle imprese clienti.

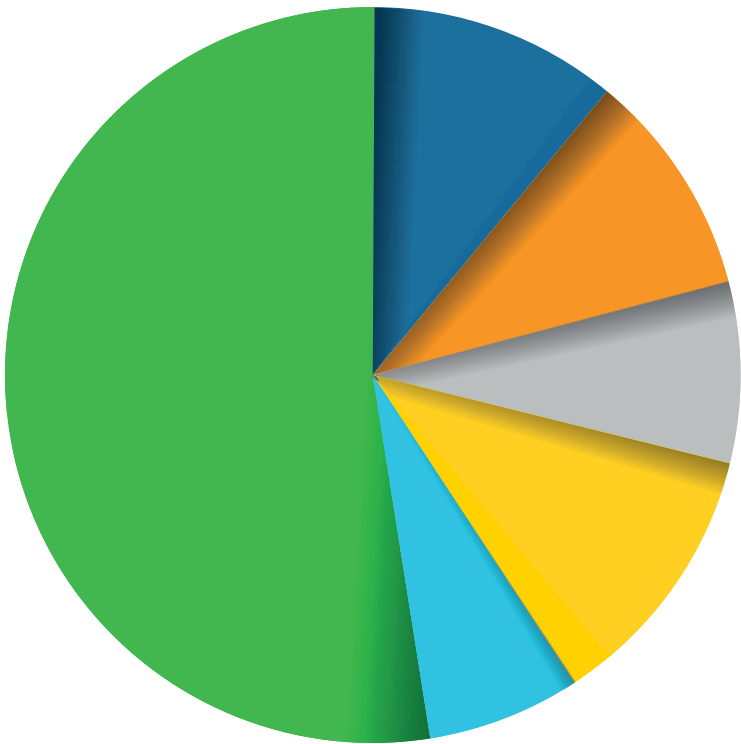
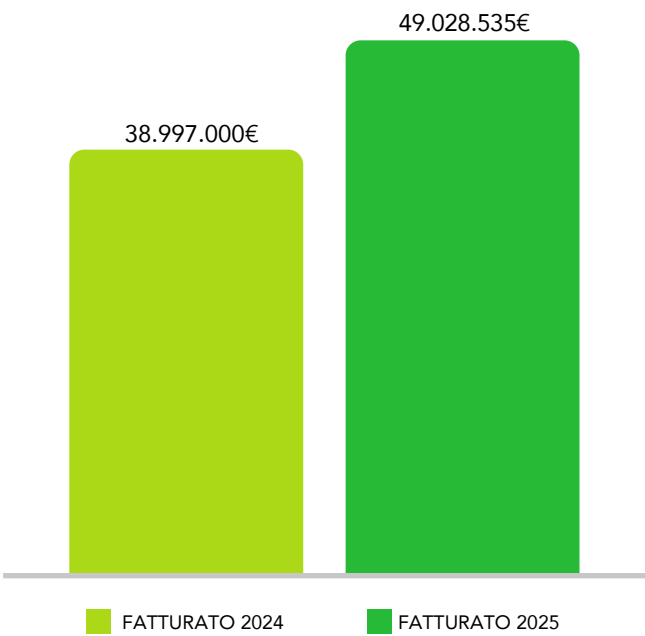
Lifecycle Value Chain - Creazione di Valore nel Tempo



Crescita del Valore nel Ciclo di Vita del Cliente

Numeri e risultati

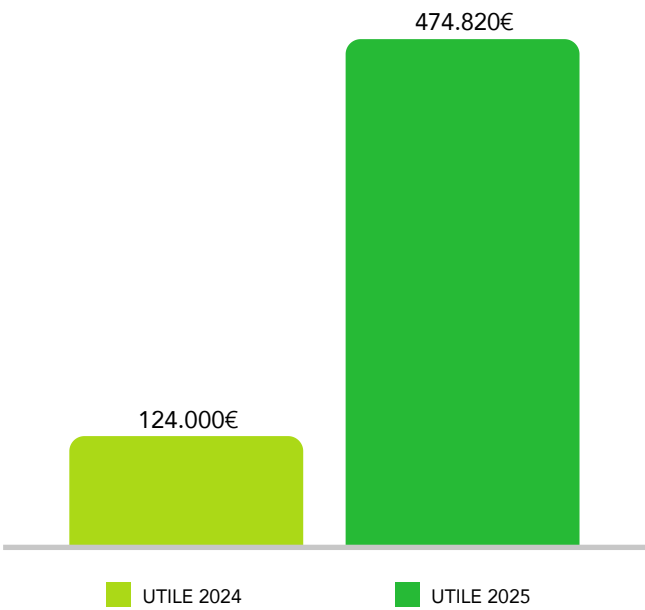
PM&B ha raggiunto nel 2025 un fatturato complessivo di 49.028.535 €. Questo fatturato è maggiore di oltre il 25% rispetto a quello complessivo del 2024 quando era stato di 38.997.000 €



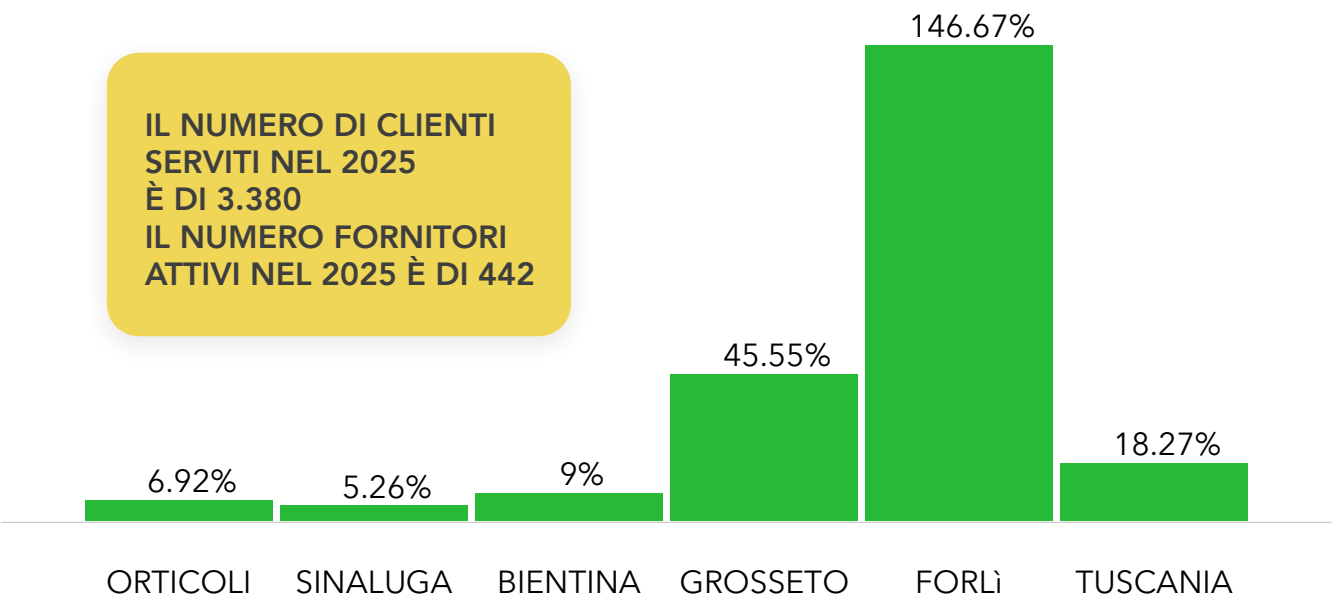
Il fatturato 2025 per Sedi è così composto:

- TUSCANIA > 53%
- ORTICOLI > 11%
- SINALUGA > 10%
- BIENTINA > 7%
- GROSSETO > 11%
- FORLÌ > 8%

Nel 2025 l'utile si è attestato a 474.820 €. Anche questo in crescita di oltre il 43% rispetto a quello del 2024 che si era attestato a 124.000 €.



Con una crescita di fatturato per Sede:



In termini di quota di mercato, PM&B si posiziona al 31,5% per le macchine sopra i 150cv consolidando la posizione di leader di mercato a livello nazionale.

Nell'area geografica storica (Viterbo Roma Rieti) la quota di mercato per le macchine sopra i 150cv sale al 50%

I risultati raggiunti esprimono la solidità di un'impresa che continua a generare valore attraverso il lavoro delle proprie persone, la fiducia dei clienti e la capacità di mantenere elevati standard di competenza tecnica e affidabilità operativa.

In un contesto di mercato complesso e soggetto a trasformazioni, PM&B ha perseguito una crescita fondata non soltanto sulla performance economica, ma anche sul rafforzamento dei processi interni, sull'evoluzione organizzativa e sulla valorizzazione del capitale umano.

L'insieme di questi elementi restituisce l'immagine di un'impresa che interpreta il proprio ruolo con una prospettiva di lungo periodo, orientata a coniugare affidabilità industriale, sostenibilità organizzativa e responsabilità verso tutti i propri stakeholder.



Partecipazione alla Vita Territoriale

Eventi organizzati dall'azienda Eventi a cui l'azienda ha partecipato

PM&B da anni partecipa attivamente alla vita territoriale della Provincia di Viterbo sponsorizzando eventi ed iniziative a scopo benefico, informativo e divulgativo:

Sponsorizza la squadra di Volley Tuscania Volley che milita in serie B ed è stata nel corso del 2026 anche vincitrice della Coppa Italia di serie B disputata a RAVENNA.



Sponsorizza l'evento benefico "Babbo natale con le ali " promosso e realizzato dall'Aviazione dell'Esercito Italiano in collaborazione con il Comune di Viterbo. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di raccogliere fondi a sostegno delle associazioni di volontariato del territorio viterbese che operano quotidianamente a favore dei bambini in difficoltà, offrendo loro assistenza, opportunità educative e un concreto supporto alle famiglie.



Collabora con l'Università della Tuscia – Facoltà di Agraria alla quale ha donato un trattore per le attività didattiche svolte con gli universitari.



Sponsorizza e collabora alla realizzazione delle maggiori manifestazioni agricole (Confagricoltura | CIA – Confederazione Italiana Agricoltori | Coldiretti)

La strategia di sostenibilità

B1 – Elementi di base

PM&B ha scelto di redigere su base individuale e volontaria il suo primo bilancio di sostenibilità in maniera completa, adottando l’opzione B: Modulo BASE + COMPRENSIVO, per rispondere adeguatamente anche alle possibili richieste degli istituti finanziari e garantire una trasparenza totale nelle proprie pratiche aziendali. L’obiettivo di tale scelta è quello di fornire una panoramica completa delle performance economiche, sociali e ambientali dell’azienda, facendo riferimento agli standard europei di sostenibilità e offrendo una visione chiara e approfondita dei risultati raggiunti e delle iniziative in corso.

Il presente report è stato compilato anche tramite EFRAG VSME Digital Template. Il corrispondente report digitale in formato XBRL, generato secondo la VSME XBRL Taxonomy, costituirà la versione machine-readable delle informazioni di seguito riportate.

Questa scelta consente a PM&B di essere allineata alle normative internazionali in vigore, mantenendo una gestione sostenibile e responsabile.

AZIENDA	
FORMA GIURIDICA	Società a responsabilità limitata
LEI	81560055A72C168D
CODICE NACE	G – 46.61 Commercio all’ingrosso di macchinari, attrezzature e forniture agricole
FATTURATO	49.028.535 €
ATTIVO STATO PATRIMONIALE	27.053.067 €
RAGIONE SOCIALE	PM&B S.r.l.
NUMERO DIPENDENTI	77

SITO	INDIRIZZO	CAP	CITTÀ	PAESE	COORDINATE (geolocalizzazione)
Sede legale	Strada Tarquiniese Km 3,600	01017	Tuscania (VT)	Italia	42°40'342" N 11°83'952" E
Filiale di Otricoli	Strada Statale 3, 102	05030	Otricoli	Italia	42°41'006" N 12°45'925" E
Filiale di Bientina	Via San Piero, 152	56031	Bientina (PI)	Italia	43°69'88.117" N 10°62'42.654" E
Filiale di Sinalunga	Via Leonardo Da Vinci	53048	Sinalunga	Italia	43°22'24.680" N 11.74'99.279" E
Filiale di Forlì	Via M. L. King, 11/A	47121	Forlì	Italia	44°17'2.415" N 12.03'9.469" E
Filiale di Grosseto	Via Prile	58100	Grosseto	Italia	42°76'43.380" N 11.10'59.227" E

C1 - Strategia: modello di business e sostenibilità

PM&B opera nel settore della vendita, assistenza e distribuzione di macchine, attrezzature, ricambi e soluzioni tecnologiche per l’agricoltura professionale. Il modello di business di PM&B si fonda su una gestione integrata della vendita, assistenza e distribuzione di macchine, attrezzature, ricambi e soluzioni tecnologiche dedicate all’agricoltura professionale. L’azienda presidia tutte le fasi della relazione con il cliente, a partire dall’analisi personalizzata delle esigenze, proseguendo con la formulazione della proposta commerciale, la consegna dei prodotti e un supporto post-vendita strutturato che include manutenzione, assistenza tecnica e fornitura continua di ricambi. Questo approccio permette a PM&B di offrire un servizio completo e di creare valore lungo tutto il ciclo di vita del prodotto, rafforzando la propria posizione sul mercato e la fidelizzazione della clientela.





Prodotti, servizi e mercato di riferimento

L’offerta di PM&B è rivolta a un mercato professionale specializzato e comprende un insieme integrato di prodotti e servizi destinati a rispondere alle esigenze del comparto agricolo e delle attività correlate.

- macchine agricole e soluzioni tecnologiche per l’agricoltura;
- attrezzature e mezzi destinati all’attività professionale;
- ricambi e componentistica;
- servizi di assistenza tecnica e manutenzione;
- attività di officina e supporto post-vendita;
- consulenza tecnica e commerciale a supporto delle scelte del cliente.

Il mercato di riferimento è costituito principalmente da aziende agricole, conto-terzisti e operatori professionali del settore, che richiedono affidabilità, rapidità di intervento, competenza tecnica e capacità di integrare l’innovazione con le reali esigenze del lavoro sul campo.

In questo contesto, PM&B si propone come interlocutore qualificato, capace di coniugare il valore del brand rappresentato (**JOHN DEERE**) con la conoscenza del territorio, la qualità della relazione e l’efficacia dei servizi erogati.

Arrivando a parlare del mercato di riferimento possiamo dire che il 2025 si chiude con una boccata d’ossigeno per il settore delle macchine agricole grazie alla ripresa del mercato italiano dopo tre anni di flessione. Secondo i dati elaborati da **FederUnacoma** sulla base delle informazioni fornite dal Ministero dei Trasporti, le immatricolazioni di trattrici, trattrici con pianale di carico e sollevatori telescopici registrano incrementi a doppia cifra rispetto al 2024, anno in cui l’incertezza economica, l’aumento dei prezzi di listino causato dalla crescita dei costi di produzione e la minore capacità d’investimento delle imprese dovuta al calo della redditività, hanno pesato sul settore delle macchine agricole.

I risultati positivi del 2025 sono stati possibili grazie alla disponibilità di diversi incentivi statali che hanno incoraggiato le imprese agricole a sostenere investimenti in meccanizzazione agricola, tra cui il Fondo Innovazione Ismea, il Bando Isi dell’Inail, il credito d’imposta 4.0 e il credito 5.0, oltre che i Piani di sviluppo rurale Psr cofinanziati da Unione Europea e Regioni.

IMMATRICOLAZIONI - REGISTRATIONS
GENNAIO/JENUARY - DICEMBRE/DECEMBER 2025

PERIODO	TRATTTRICI	MIETITREBBIATRICI	TRATTRICI CON PIANALE	RIMORCHI	SOLLEVATORI TELESCOPICI
GEN-25	1101	8	48	464	72
FEB-25	1036	5	55	578	67
MAR-25	1400	7	75	643	84
APR-25	1493	6	67	714	84
MAG-25	1702	34	89	782	102
GIU-25	1714	61	80	711	109
LUG-25	1780	39	79	773	132
AGO-25	1073	19	55	705	79
SET-25	1414	30	64	685	97
OTT-25	1654	13	67	692	131
NOV-25	1487	1	42	573	149
DIC-25	1719	11	50	492	110
TOTALE 2025	17.573	234	771	7.812	1.216
TOTALE 2024	15.450	266	529	7.504	1.029
Var. %	13,7%	-12,6%	45,7	4,1%	18,2%

Dati Ministero Trasporti - Elaborazioni Ufficio Statistico FEDERUNACOMA
Ministry of Transport Data processed by FEDERUNACOMA Statistical Dept.

- Dati oscurati per adempiere ai dettami comunitari in merito alla divulgazione di elaborazioni statistiche in mercati oligopolistici
- Figures encoded in order to comply with the European Commission requirements concerning the publication
- of statistical data within oligopolistic markets

Con 17.573 unità immatricolate, **nel 2025 i trattori segnano un +13,7% rispetto al 2024** che si è distinto per il minimo storico di 15.450 unità registrate. Di fatto, il mercato chiude l'anno con risultati simili a quelli del 2023 - chiuso a 17.613 unità - e a quelli pre "boom" del 2021.

La categoria di macchinari che registra la crescita più forte è quella dei **trattori con pianale di carico**, o transporter. Le vendite riportano un **+45,7% a fronte di 771 unità immatricolate**, un numero superiore non solo alle 529 unità del 2024, ma anche alle 673 unità dell'anno record 2021.

Anch'essi in forte ripresa, i sollevatori telescopici chiudono il 2025 con un **+18,2% in virtù di 1.216 unità registrate** contro le 1.029 del 2024. Le immatricolazioni tornano così a superare la quota delle 1.200 unità, non raggiunta né nel 2023 né nel 2024.

La crescita risulta più contenuta per i **rimorchi**, che comunque - con 7.812 unità immatricolate - mettono a segno un **incremento del 4,1%**. Anche in questo caso il risultato riscatta parzialmente il passivo del 2024 e riporta le vendite ai livelli del 2023 e del periodo pre pandemia.

L'unica categoria che resta **in flessione** è quella delle **mietitrebbiatrici**. Le immatricolazioni mostrano un **-12% in ragione di 234 unità immatricolate**, 32 in meno rispetto al 2024, e la possibilità che si torni a superare le 300 unità si allontana ancora. Dall'analisi delle vendite nel corso del 2025 emergono **forti cali in primavera e in estate**.

Il modello di business di PM&B, si collega strettamente alla strategia di sostenibilità aziendale descritta nei valori fondamentali dell'impresa. Presidiando tutte le fasi della relazione con il cliente PM&B promuove la trasparenza, la collaborazione e la responsabilità verso gli stakeholder, principi cardine della sua strategia di sostenibilità. Inoltre, il servizio completo offerto lungo tutto il ciclo di vita del prodotto riflette l'impegno verso la qualità, la valorizzazione delle risorse umane (attraverso assistenza e formazione continua), e la diffusione di pratiche responsabili, come richiesto dalla Carta dei Valori Aziendali. Questo approccio integrato non solo rafforza la fidelizzazione della clientela, ma contribuisce anche alla creazione di valore sostenibile, favorendo un impatto positivo sul territorio e sull'ambiente, in linea con la visione di crescita responsabile e innovazione perseguita dall'azienda.

La strategia di sostenibilità di PM&B si fonda sui valori inseriti nella Carta dei Valori e sui 5 obiettivi SDGs di Agenda 2030.



4 valori descritti nella Carta dei Valori Aziendali:

Etica

Operiamo secondo principi di integrità, correttezza e rispetto delle normative vigenti, consapevoli che una condotta etica rappresenta un elemento essenziale per la creazione di valore nel lungo periodo. L'attenzione alla legalità, alla trasparenza dei processi decisionali e alla responsabilità nei confronti degli stakeholder guida ogni nostra attività, contribuendo alla solidità e alla reputazione dell'azienda.

Valorizzazione delle Risorse Umane

Riconosciamo nelle persone il principale fattore di sviluppo sostenibile. Promuoviamo politiche volte alla tutela della salute e sicurezza, alla crescita delle competenze e alla valorizzazione della diversità, favorendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al merito. Investire nel capitale umano significa garantire continuità, innovazione e qualità nel tempo.

A conferma di ciò i dipendenti aziendali sono coinvolti in una indagine sul clima aziendale, sull'organizzazione e sulla gestione operativa, promossa da John Deere e realizzata da una società esterna che garantisce l'anonimato e l'autonomia di valutazione. Con i risultati di questa indagine, PM&B attiva le decisioni e i comportamenti per migliorare sempre di più l'esperienza in azienda dei dipendenti, il loro livello di ingaggio e la loro soddisfazione.

Collaborazione e trasparenza nei rapporti

Costruiamo relazioni basate sulla fiducia, sulla condivisione delle informazioni e sul dialogo costante con dipendenti, clienti, fornitori e partner. La collaborazione e la trasparenza sono strumenti fondamentali per una gestione responsabile della catena del valore e per il raggiungimento di obiettivi comuni in ambito economico, sociale e ambientale.

Passione e Curiosità

La passione per il nostro settore e la curiosità verso l'innovazione sostengono un approccio orientato al miglioramento continuo. Monitoriamo l'evoluzione tecnologica e le nuove esigenze del mercato per sviluppare soluzioni sempre più efficienti e sostenibili, contribuendo alla diffusione di pratiche responsabili lungo tutta la filiera.

Obiettivi SDGs (scelti) e Azioni

5 SDGs scelti fra i 17 UN Sustainable Development Goals di AGENDA 2030

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono una serie di 17 obiettivi interconnessi, definiti dall’Organizzazione delle Nazioni Unite come strategia “per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti”. Sono conosciuti anche come “Agenda 2030”, dal nome del documento intitolato “*Trasformare il nostro mondo. L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*”, che riconosce lo stretto legame tra il benessere umano, la salute dei sistemi naturali e la presenza di sfide comuni per tutti. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile mirano ad affrontare un’ampia gamma di questioni relative allo sviluppo economico e sociale, tra cui la povertà, la fame, il diritto alla salute e all’istruzione, l’accesso all’acqua e all’energia, il lavoro, la crescita economica inclusiva e sostenibile, il cambiamento climatico e la tutela dell’ambiente, l’urbanizzazione, i modelli di produzione e consumo, l’uguaglianza sociale e di genere, la giustizia e la pace.

Tra i 17 obiettivi di Agenda 2030, dopo una attenta e approfondita valutazione da parte della Direzione aziendale, PM&B ha individuato 5 SDGs su cui, in modo prevalente, ritiene di poter impattare con il proprio business:

- Obiettivo 3: Salute e Benessere;
- Obiettivo 4: Istruzione di qualità;
- Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica;
- Obiettivo 9: Imprese, Innovazione e Infrastrutture;
- Obiettivo 15: La Vita sulla Terra.



Per ciascuno degli obiettivi individuati, sono stati identificati i target specifici da raggiungere. Le azioni necessarie al loro conseguimento sono elencate nell’informativa C2.



OBIETTIVO SELEZIONATO	TARGET SDGs IDENTIFICATI
	3.9 – Ridurre in modo sostanziale il numero di morti e malattie da sostanze pericolose e inquinamento, anche in ambito lavorativo.
	4.4 – Incrementare il numero di persone con competenze tecniche e professionali rilevanti per un’occupazione sicura e qualificata. 4.7 - Garantire che tutte le persone acquisiscano conoscenze e competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile.
	8.3 - Promozione dello sviluppo economico locale e dell’occupazione. 8.5 - Raggiungere un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini. 8.8 – Proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere ambienti di lavoro sicuri e protetti per tutti i lavoratori, inclusi quelli migranti e precari
	9.4 – Aggiornare tecnologie e processi per renderli sostenibili, con maggiore efficienza nell’uso delle risorse. 9.5 – Rafforzare la ricerca scientifica e l’innovazione tecnologica.
	15.1 - Garantire la conservazione e il ripristino degli ecosistemi terrestri. 15.3 - Combattere la degradazione del suolo e ripristinare i terreni degradati.

PM&B si impegna al monitoraggio costante dell’avanzamento delle attività verso tali obiettivi e target di Sostenibilità operando per il costante allineamento tra la gestione delle tematiche ESG e la strategia complessiva dell’azienda e rendicontando annualmente i risultati raggiunti nel Bilancio di sostenibilità aziendale.

B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un’economia più sostenibile

	ESISTONO PRATICHE/POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ CHE AFFRONTANO I SEGUENTI TEMI DI SOSTENIBILITÀ? [SI/NO]	SONO PUBBLICAMENTE DISPONIBILI? [SI/NO]	LE POLITICHE HANNO OBIETTIVI? [SI/NO]
Cambiamento Climatico	SI	NO	NO
Inquinamento	SI	NO	NO
Acqua e risorse marine	NO	NO	NO
Biodiversità ed Ecosistemi	NO	NO	NO
Economia circolare	NO	NO	NO
Forza lavoro propria	SI	NO	NO
Lavoratori nella catena del Valore	NO	NO	NO
Comunità	SI	NO	NO
Consumatori e utenti finali	SI	NO	NO
Condotta aziendale	SI	NO	NO

C2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un’eco-
nomia più sostenibile

TEMA	AZIONI	INDICATORI RILEVANTI	OBIETTIVO SELEZIONATO
Cambiamento Climatico	Investire in innovazione per sviluppare tecnologie nuove che abbiano un impatto positivo sulla popolazione e sull’ambiente	N° di macchine connesse ai sistemi di monitoraggio (Dipartimento “Agricoltura di precisione”) che migliorano le pratiche di lavorazione della terra	
	Promuovere la ricerca, l’innovazione e lo sviluppo di nuovi processi e nuove tecnologie che contribuiscano a preservare gli habitat naturali e la sostenibile produttività del suolo.	% investimenti in R&D dedicati a tecnologie climate-positive (suolo, biodiversità, resilienza climatica) Ammontare investimenti (€) in R&D per la tutela del suolo e degli habitat naturali Numero di progetti di ricerca/innovazione avviati	 
	Utilizzare energia proveniente da fonti rinnovabili (Fotovoltaico)	Mwh consumati prodotti da fonti rinnovabili (Fotovoltaico)	
	Aumentare il numero di automezzi alimentati da combustibili diversi dai fossili (ibridi e/o elettrici)	N° automezzi alimentati da combustibili diversi dai fossili (ibridi e/o elettrici) acquistati % automezzi alimentati da combustibili diversi dai fossili (ibridi e/o elettrici) sul totale automezzi disponibili	 
	Implementare soluzioni per la gestione sostenibile delle risorse naturali (acqua, aria, suolo, ecc.) nell’ambito dei processi aziendali	m³ di acqua prelevata % acqua riciclata / riutilizzata % emissioni in atmosfera di inquinanti % riduzione degli inquinanti atmosferici Numero e tipologia di sostanze pericolose utilizzate nei processi produttivi	 
Acqua e risorse marine			
Biodiversità ed Ecosistemi			

TEMA	AZIONI	INDICATORI RILEVANTI	OBIETTIVO SELEZIONATO
Economia circolare		Tasso di frequenza degli infortuni (TRI): (N° infortuni X 1.000.000) / Ore lavorate totali Numero dei giorni di assenza per infortuni sul lavoro/ totale giorni di assenza nell’anno	 
Forza lavoro propria	Fornire, periodicamente, formazione sui temi della salute e sicurezza sul posto di lavoro a tutti i dipendenti e nell’ambito della catena di fornitura	N° ore formazione per dipendente in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori (ex D. Lgs 81/08) / anno	
	Proseguire con il modello di gestione delle risorse umane che preveda opportunità di formazione ed apprendimento continuo per un accrescimento delle competenze dei dipendenti	N° ore formazione diretta al Personale interno (Portale John Deere University) N° ore formazione diretta al Personale interno (PM&B) Media delle ore di formazione all’anno per singolo dipendente	 
	Garantire condizioni di lavoro dignitose ai propri impiegati. Anche attraverso la diffusione di strumenti che incentivino condizioni di lavoro dignitose, innovative e di apprendimento, come le piattaforme digitali per la condivisione di conoscenze e di buone pratiche nell’ambito del settore privato	Media delle ore lavorative a settimana, inclusi gli straordinari / totale ore settimanali previste dal contratto Corrispondenza del livello dei salari di tutti i dipendenti con il CCNL di riferimento N° totale e livelli di turnover dei dipendenti per classi di età, genere e Regione / N° totale e livelli turnover per Settore Automotive delle Regioni di riferimento N° Survey aziendale/anno % partecipanti alla survey	 
Lavoratori nella catena del Valore			

TEMA	AZIONI	INDICATORI RILEVANTI	OBIETTIVO SELEZIONATO
Comunità	Supportare od organizzare workshop ed eventi per la diffusione di buone pratiche, conoscenza, tecnologia ed innovazione correlate alla sostenibilità	N° workshop / seminari / eventi pubblici aperti agli agricoltori dedicati alla presentazione delle iniziative dell'azienda ed alla sensibilizzazione riguardo l'uso sostenibile del suolo	
	Formare le nuove generazioni attraverso le buone pratiche imprenditoriali, mettendo in evidenza quelle in relazione con la sostenibilità, l'innovazione, la scienza	N° incontri formativi attivati annualmente con studenti universitari/ Istituti professionali per l'avvio di stage e apprendistati	
	Creare e Supportare l'economia e la cultura locale, ovunque l'azienda operi attraverso l'assunzione di persone che vivono in loco	N° Assunzioni di personale in località sede dell'azienda / totale assunzioni che permetta il percorso casa-lavoro in giornata	
Consumatori e utenti finali	Promuovere e sostenere l'attuazione di buone pratiche sostenibili per le attività lavorative sul suolo effettuate dalle aziende agricole	N° aziende agricole clienti sotto monitoraggio da parte della società (Dipartimento "Agricoltura di precisione") Quantità di ettari sotto monitoraggio da parte della società (Dipartimento "Agricoltura di precisione")	

TEMA	AZIONI	INDICATORI RILEVANTI	OBIETTIVO SELEZIONATO
Condotta aziendale	Redazione nel FY 2026 della Policy di Sostenibilità Aziendale	Presenza della Policy di Sostenibilità (Si/No) % dipendenti formati sui contenuti della Policy Numero di ore di formazione sulla Policy Numero di eventi di sostenibilità "critici"	
	Riuscire a dotarsi, nei prossimi anni e già a partire dal FY 2026 di: - un Codice Etico Aziendale - un Modello di GDPR - una Policy di Whistleblowing - un Regolamento sul trattamento dei dati e l'utilizzo dei sistemi informatici - una Policy di Pari Opportunità e Inclusione	Presenza di un Modello di GDPR (Si/No) una Policy di Whistleblowing (Si/No) un Regolamento sul trattamento dei dati e l'utilizzo dei sistemi informatici (Si/No) una Policy di Pari Opportunità e Inclusione (Si/No) % dipendenti formati sui contenuti delle Policies Numero di ore di formazione sulle Policies Numero di eventi "critici" sulle Policies	 



An aerial photograph of a dense, vibrant green forest. A dark, winding river flows through the center of the image, surrounded by thick foliage. The forest canopy is a mix of various shades of green, indicating different tree species and light exposure. The river's path is irregular, with small islands and peninsulas of forested land. The overall scene conveys a sense of a healthy, undisturbed natural environment.

PM&B
per il Pianeta

B3 - Energia ed emissioni di gas serra

PM&B ha consumato nel corso del FY2025

	Consumo energia rinnovabile autoprodotta (MWh)	Consumo energia rinnovabile (MWh)	Consumo energia non rinnovabile (MWh)	Totale consumo energia (MWh)
TOTALI	13,90*	61,912**	90,392***	166,204

* Impianto fotovoltaico installato sullo stabilimento di Toscana (VT)
** Energia acquistata da ENEGAN e proveniente al 100% da Fonti Rinnovabili (con Garanzie di Origine)
*** Acquistate da HERA e provenienti da Fonti Fossili

2025 Emissioni di gas serra (tCO ₂ e)	
Scope 1	185,13
Scope 2 – Market Based	39,63
Scope 2 – Location Based	32,75
Scope 1 + Scope 2 (Market Based)	224,76
Scope 1 + Scope 2 (Location Based)	217,88

* Market Based: riflette le emissioni legate alle proprie scelte contrattuali (es. REC, PPA, GO - Guarantees of Origin). Usa fattori di emissione specifici dei fornitori o certificati zero-emissioni, premiando acquisti rinnovabili.
* Location Based: misura le emissioni basate sull'intensità media della rete locale (grid average), ovvero cosa viene fisicamente emesso in relazione ai consumi di energia. Ignora certificati verdi o contratti specifici; riflette l'impatto reale della rete.

PM&B non rendiconta lo SCOPE 3 in quanto nel Voluntary Standard for SMEs (VSME) non è obbligatoria.
PM&B non registra consumo di GAS

Intensità emissioni di gas serra	
Scope 1 + Scope 2 (Market Based) / fatturato (2025)	0,0000047 tCO ₂ eq/€
Scope 1 + Scope 2 (Location Based) / fatturato (2025)	0,0000046 tCO ₂ eq/€

Report carbon footprint



Carbon footprint di:
PM&B s.r.l.
p.iva: 00275500569

PM&B s.r.l. (2025)

SCOPE	CATEGORIA	QUANTITÀ	UNITÀ	SORGENTE
Scope 1	Emissioni dirette	185.13	ton CO2e	
	Combustibili Fossili	0	ton CO2e	
	Altri Gas	0	ton CO2e	
	Veicoli Aziendali	185.13	ton CO2e	DEFRA 2025
	Gas Refrigeranti	0	ton CO2e	
Scope 2	Market based	39.63	ton CO2e	AIB 2024
Scope 2	Location based	32.75	ton CO2e	EEA 2024

C3 – Obiettivi di riduzione dei gas serra e transizione climatica

PM&B si pone l’obiettivo di sviluppare un piano di transizione entro l’1/1/2031.

B4 - Inquinamento dell’aria, dell’acqua e del suolo

L’impresa nelle proprie attività non emette inquinanti nell’aria, nell’acqua e del suolo. Pertanto, non rendiconta questa informativa.

C4 - Rischi climatici

I pericoli legati al clima sono fattori che determinano i rischi fisici legati al clima che derivano dagli effetti che il cambiamento climatico ha sull'impresa. PM&B, data la natura del proprio business, è esposta a rischi legati ai cambiamenti climatici. Nello specifico:

1. RISCHI DI TIPO FISICO (PHYSICAL RISKS)			
DESCRIZIONE	IMPATTI	PROBABILITÀ	AZIONI DI MITIGAZIONE
1.1 Riduzione o volatilità della domanda. Eventi climatici estremi (siccità prolungata, alluvioni, gelate anomale) possono: • ridurre i redditi degli agricoltori; • rinviare o annullare investimenti in nuovi trattori.	Calo delle vendite in alcune aree geografiche. Maggiore ciclicità e imprevedibilità dei ricavi.	M/A M	Diversificazione del portafoglio ricavi: affiancare alla vendita servizi post-vendita (manutenzione programmata, contratti full service), ricambi, estensioni di garanzia, noleggio/leasing operativo e usato certificato per stabilizzare i flussi nei periodi di crisi agricola. Presentazione di offerte "anti-cicliche": pacchetti di retrofit/upgrade (es. kit efficienza, telematica, ottimizzazione consumi) più accessibili rispetto all'acquisto di un nuovo mezzo. Redazione di Piani Commerciali climaticamente "sensibili": differenziare obiettivi e stock per aree geografiche/colture più esposte a siccità/alluvioni; rafforzare la presenza in segmenti meno vulnerabili o con supporti pubblici più stabili.
1.2 Interruzioni della supply chain. Eventi estremi possono colpire: • fornitori di componenti produttivi; • stabilimenti produttivi; • reti logistiche.	Ritardi nelle consegne Aumento dei costi di approvvigionamento Difficoltà a rispettare contratti con i dealer o clienti finali	M M M	Garantire la business continuity lavorando ad una supply chain resiliente: mappatura fornitori critici (componenti a rischio, lead time, alternative), dual sourcing per componenti chiave, scorte di sicurezza su ricambi ad alta rotazione, accordi quadro con più trasportatori e piani di consegna alternativi. Stipulare assicurazioni per la gestione sinistri: rivedere coperture per magazzini, flotte demo e logistica; procedure snelle per ripristino rapido (sede, officine, stock).

2. RISCHI DI TRANSIZIONE (TRANSITION RISKS)			
DESCRIZIONE	IMPATTI	PROBABILITÀ	AZIONI DI MITIGAZIONE
2.1 Rischi normativi e regolatori. Introduzione o rafforzamento di: • limiti alle emissioni (motori Stage V / futuri standard "post-diesel"); • politiche di carbon pricing; • possibili restrizioni sull'uso di macchine ad alta intensità emissiva.	Obsolescenza accelerata di alcune linee prodotto Aumento dei costi di conformità	A A	Avviare un Regulatory watch strutturato: presidio continuo su normative emissioni, sicurezza e reporting (UE/Italia), con impatti tradotti in "roadmap prodotto" e "roadmap compliance". Consulenza commerciale ai clienti sull'acquisto più giusto per mitigare i possibili effetti legati a questi rischi di transizione
2.2 Rischio tecnologico. Crescente domanda di: • trattori elettrici o ibridi; • macchinari più efficienti e "climate - smart"; • soluzioni di agricoltura	Perdita di competitività Riduzione delle quote di mercato Pressione su margini e posizionamento premium	M M M	Redigere un Piano di transizione prodotto per: • commercializzare modelli ibridi/elettrici o ad alta efficienza, • dismettere gradualmente le linee più esposte al rischio di obsolescenza. Realizzare l'ottimizzazione documentale e dei processi: digitalizzare pratiche di omologazione, manualistica, conformità e tracciabilità componenti per ridurre effort e rischio errori.
2.3 Cambiamento delle preferenze dei clienti. Agricoltori e cooperative: • sempre più sensibili a sostenibilità, consumi, incentivi pubblici; • orientati a tecnologie che riducono input (carburante, acqua, fertilizzanti); • accesso a sussidi e finanziamenti spesso legato a macchinari "green".	Rischio commerciale se l'offerta non è allineata Necessità di riposizionare la value proposition	M B	Erogare formazione alla rete (dealer e officine): aggiornamento sistematico su requisiti di conformità, manutenzione corretta e gestione ispezioni.

3. RISCHI FINANZIARI E ASSICURATIVI			
DESCRIZIONE	IMPATTI	PROBABILITÀ	AZIONI DI MITIGAZIONE
3.1 Banche e investitori valutano sempre più l'esposizione ai climate risk. Aumento: - dei premi assicurativi; - del costo del capitale.	Maggiore difficoltà di accesso al credito Pressione su rating ESG e reputazione finanziaria	M M	Sviluppo competenze interne: upskilling su elettronica, diagnostica, software, dati; creare un "competence center" (anche leggero) su e-mobility e agricoltura di precisione. Pilot e scalabilità: progetti pilota con clienti "avanzati" (aziende agricole grandi, contoterzisti) per validare tecnologia e modello economico prima del roll-out. Roadmap infrastrutturale: valutare impatti su ricarica (ove elettrico), sicurezza officine, ricambi, formazione tecnica e garanzie.

4. RISCHI REPUTAZIONALI			
DESCRIZIONE	IMPATTI	PROBABILITÀ	AZIONI DI MITIGAZIONE
4.1 Percezione negativa se l'azienda: vende macchinari altamente emissivi; non mostra strategie di adattamento e mitigazione. Pressioni da parte di: - stakeholder istituzionali; - clienti corporate; - catene di fornitura globali.	Danni reputazionali Esclusione da gare, incentivi o partnership	B M	Strategia ESG coerente e comunicata su: - innovazione a basse emissioni, - eco-design e circolarità (ricambi, rigenerazione, usato certificato), - catena di fornitura responsabile. Misurazione e trasparenza: pubblicare indicatori chiari (es. emissioni operative, efficienza energetica, quota gamma "low-emission", iniziative di economia circolare). Evitare claim non misurati (rischio greenwashing). Programmi di circolarità: rigenerazione componenti (remanufacturing), gestione fine vita, ritiro e valorizzazione usato. Coinvolgimento stakeholder: dialogo con clienti, dealer, associazioni agricole e comunità locali; formazione su pratiche di utilizzo efficiente e manutenzione. Codice fornitori e audit: criteri ESG minimi su fornitori critici, con piani di miglioramento progressivi.



B5 – Biodiversità

Le sedi di PM&B non si trovano all’interno o in prossimità di aree sensibili alla biodiversità

Questo è stato possibile rilevarlo grazie a *Natura 2000*: la rete ecologica istituita dall’Unione Europea per contrastare la perdita di biodiversità e il degrado degli ecosistemi e per garantire la conservazione a lungo termine degli habitat naturali e delle specie più preziose o minacciate. La rete si basa principalmente su due direttive: la Direttiva Habitat 92/43/CEE, che tutela habitat, flora e fauna di interesse comunitario, e la Direttiva Uccelli 2009/147/CE, che protegge gli uccelli selvatici e i loro habitat più rilevanti.

B6 – Acqua

PM&B preleva l’acqua dalla rete idrica pubblica e da pozzi di proprietà e la scarica integralmente nella rete fognaria, senza processi produttivi che ne determinino un effettivo consumo. In conformità allo standard VSME, che prevede la possibilità di omettere il dato sul consumo di acqua in questi casi, l’azienda non riporta quantitativi specifici.

B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

Nel corso del 2025 l’azienda ha prodotto 87.486 chili di rifiuti così divisi:

TIPOLOGIA		FILIALE						Totale
CER	RIFIUTO	Tuscania	Sinalunga	Forlì	Bientina	Grosseto	Orticoli	
130208	OLIO	6.400		1.956	0	4.400	2.440	15.196
150101	CARTONE	2.620	0	0	0	0	0	2.620
150102	IMB. IN PLASTICA	1.670	0	0	0	0	0	1.670
150103	IMB. LEGNO	13.050	840	0	2.750	0	0	16.640
150110	IMBALLAGGI CONTAMINATI	200	0	99	0	110	67	476
150111	BOMBOLETTE	42	0	0	0	38	16	96
150202	FILTRI ARIA	391	18	545	39	107	30	1.130
160107	FILTRI OLIO	1.020	226	226	284	557	269	2.582
160117	MAT. FERROSO	5.780	1.010	0	0	3.600	1.400	11.790
160119	PLASTICA	370	0	0	0	0	18	388
160121	TUBI OLEODINA-MICI - CINGHIE	538	0	63	50	82	90	823
160216	COMP. ELETTRICI	0	0	0	0		0	0
160601	BATTERIE	4.590	530	0	668	997	480	7.265
80111	SCARTI VERNICI	50	0	0	0	0	0	50
160122	SCARTI MAGAZ-ZINO	1.160	0	0	0	0	0	1.160
170405	FERRO ACCIAIO	25.600	0	0	0	0	0	25.600
160114	ANTIGELO	0	0	0	0	0	0	0
080318	TONER	0	0	0	0	10	0	0
200121	NEON	0	0	0	0	0	0	0

I rifiuti sono calcolati considerando il peso c.d. “verificato”. Significa la somma totale per tipologia di rifiuto pesata dallo stabilimento ricevente (vedere Registri di Carico e Scarico).

I rifiuti sono calcolati considerando il peso c.d. “verificato”. Significa la somma totale per tipologia di rifiuto pesata dallo stabilimento ricevente (vedere Registri di Carico e Scarico).

		TOTALE RIFIUTI A DISCARICA	TOTALE RIFIUTI RICICLATI / RECUPERATI / RIUTILIZZATI	TOTALE RIFIUTI GENERATI
Rifiuti pericolosi				
160107	FILTRI OLIO	2.582	0	2.582
130208	OLIO	15.196	0	15.196
160601	BATTERIE	7.265	0	7.265
160121	TUBI OLEODINAMICI - CINGHIE	823	0	823
150110	IMBALLAGGI CONTAMINATI	476	0	476
Rifiuti non pericolosi				
150101	CARTONE	0	2.620	2.620
150102	IMB. IN PLASTICA	0	1.670	1.670
150103	IMB. LEGNO	16.640	0	16.640
150111	BOMBOLETTE	96	0	96
150202	FILTRI ARIA	1.130	0	1.130
160117	MAT. FERROSO	11.790	0	11.790
160119	PLASTICA	388	0	388
160216	COMP. ELETTRICI	0	0	0
80111	SCARTI VERNICI	50	0	50
160122	SCARTI MAGAZZINO	1.160	0	1.160
170405	FERRO ACCIAIO	25.600	0	25.600
160114	ANTIGELO	0	0	0
080318	TONER	0	0	0
200121	NEON	0	0	0



**PM&B per
le Persone**

B8 – Forza Lavoro – caratteristiche generali

PM&B si impegna a valorizzare il proprio capitale umano, offrendo un ambiente di lavoro inclusivo e orientato allo sviluppo delle competenze. La gestione delle risorse è basata su principi di trasparenza, riconoscimento professionale e pari opportunità, assicurando condizioni occupazionali stabili e sicure.

Tipologia contrattuale	Numero di dipendenti (organico o equivalenti a tempo pieno).
Tempo determinato	6
Tempo indeterminato	71
TOTALE	77

Genere	Numero di dipendenti (organico o equivalenti a tempo pieno).
Uomini	70
Donne	7
Altro	
Non segnalato	
TOTALE	77

“Gender Ratio”: 10%	Numero medio dei dipendenti divisi per: - Assunti a Tempo Pieno: 73 - Assunti a Tempo Parziale: 4
Numero medio dei dipendenti divisi per: - Dirigenti: 1 - Quadri: 1 - Impiegati: 19 - Operai: 56 - Stage/Tirocini: 2	Rapporto tra (Numero medio dei dipendenti assunti a tempo parziale e Numero medio complessivo annuo dei dipendenti assunti) * 100: 5,48%
	N. Cessati (13) Turnover Rate: 16,88%

C5 – Caratteristiche aggiuntive (generali) della Forza Lavoro

“Gender Managing Ratio”: 0%

Tipo di lavoratori	Numero di lavoratori autonomi e temporanei impegnati in attività lavorative
Totale lavoratori autonomi che lavorano in modo esclusivo per l’impresa	0
Totale lavoratori temporanei forniti da imprese principalmente impegnate per l’impresa	0

B9 – Forza Lavoro – salute e sicurezza

Numero di infortuni sul lavoro: 3
Tasso di infortuni sul lavoro: 4,48

Numero ore lavorate: 133.736,86

B10 – Forza Lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

PM&B garantisce un trattamento economico in linea con quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento, assicurando condizioni retributive coerenti con ruolo, competenze e responsabilità dei propri dipendenti.

La retribuzione minima oraria del lavoro dipendente per tipologia di contratto è:

LIVELLO	PAGA ORARIA
Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile (EUR)	12,70684
Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso femminile (EUR)	11,08773

Il numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (sono quei soggetti ai quali l’impresa è tenuta ad applicare l’accordo) è di 77 equivalente al 100% della Forza lavoro

Numero totale di ore di formazione erogate: 2718 ore.
Ore di formazione per genere:
Uomo: 2368
Donna: 350

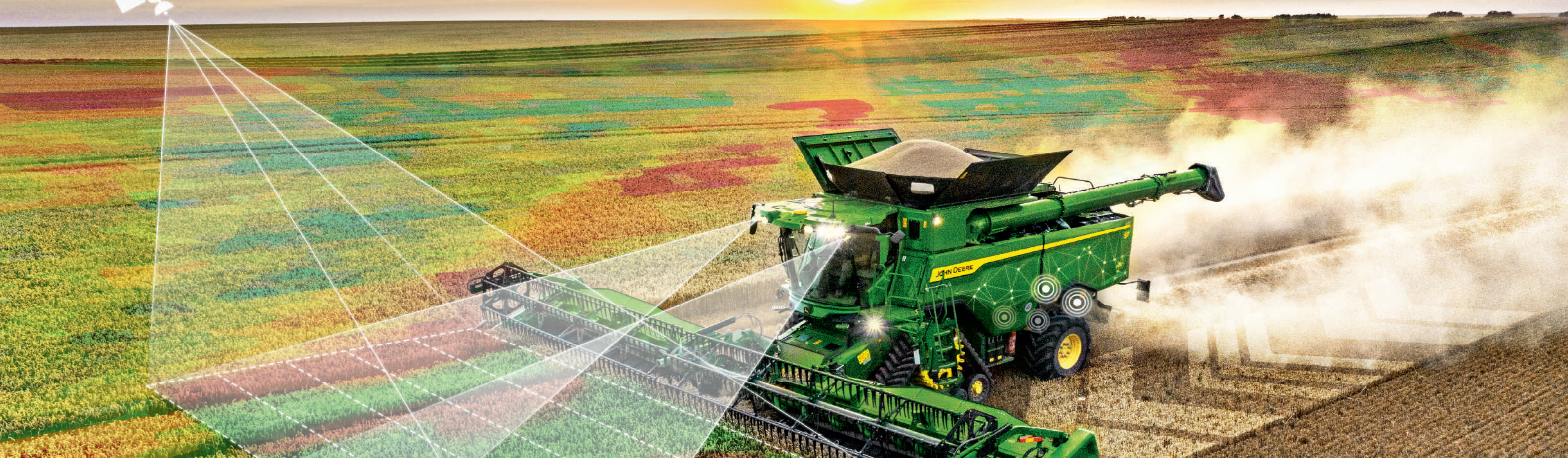
Numero medio annuo di ore di formazione per dipendente uomo: 8
Numero medio annuo di ore di formazione per dipendente donna: 8

Formazione a cura della John Deere Italia (2509)

TIPOLOGIA	ORE EROGATE
Service Training (Officina)	1587
Sales Training	387
Parts Training (Ricambi)	311
Marketing & Amdin	224

Ore di formazione erogate in media annua per dipendente

TIPOLOGIA	ORE EROGATE
Service Training (Officina)	52,90
Sales Training	48,38
Parts Training (Ricambi)	31,10
Marketing & Amdin	32,00



Tasso di copertura della formazione

TIPOLOGIA	Numero di persone formate	Numero totale di persone nel dipartimento	Percentuale di copertura
Service Training (Officina)	30	40	75%
Sales Training	8	9	89%
Parts Training (Ricambi)	10	16	63%
Marketing & Amdin	7	37	19%

Formazione interna a cura di PM&B

TIPOLOGIA	ORE EROGATE
Innovazione Tecnologica	209

Ore di formazione erogate in media annua per dipendente

TIPOLOGIA	ORE EROGATE
Innovazione Tecnologica	9,5

Tasso di copertura della formazione

TIPOLOGIA	Numero di persone formate	Numero totale di persone nel dipartimento	Percentuale di copertura
Innovazione Tecnologica	22	77	28,6%

C6 – Informazioni aggiuntive sulla propria forza lavoro
Politiche e processi in materia di diritti umani

Le imprese che dispongono di un processo di due diligence per i diritti umani possono dichiararlo e possono chiarire il contenuto delle politiche e/o dei processi definiti:

- I. Lavoro minorile: NO
- II. Lavoro forzato: NO
- III. Tratta di esseri umani: NO
- IV. Discriminazione: NO
- V. Prevenzione infortuni: SI

L'impresa non dispone di un codice di condotta o politica dei diritti umani per la propria forza lavoro.
L'impresa non ha un meccanismo di gestione dei reclami per la propria forza lavoro.

C7 – Gravi incidenti in materia di diritti umani

L'impresa non ha procedimenti in corso né azioni legali presso l'autorità competente relativamente a incidenti accorsi alla propria forza lavoro relativa a:

- I. Lavoro minorile: NO
- II. Lavoro forzato: NO
- III. Tratta di esseri umani: NO
- IV. Discriminazione: NO
- V. Prevenzione infortuni: NO

L'impresa non ha registrato incidenti che coinvolgono lavoratori nella catena del valore, comunità interessate, consumatori e gli utenti finali.



PM&B per la Prosperità e la Trasparenza

B11 – Condanne e multe per corruzione e concussione

PM&B nel corso del FY 2025 non ha riportato condanne né multe per aver violato le leggi anticorruzione e anti-concussione.

C8 – Entrate di alcuni settori ed esclusione dai benchmark di riferimento UE

PM&B non svolge attività di business in nessuna delle seguenti categorie:

- a) prospezione, estrazione mineraria, distribuzione o raffinazione di carbon fossile e lignite;
- b) esplorazione, estrazione, distribuzione o raffinazione di combustibili petroliferi;
- c) esplorazione, estrazione, produzione o distribuzione di combustibili gassosi;
- d) produzione di energia elettrica con emissioni di gas serra intensità superiore a 100 g CO₂ e/kWh.

Di conseguenza, l'azienda non rientra tra le imprese escluse dagli EU reference benchmarks "Paris-aligned".

C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo

PM&B indica [1 Donna: 3 uomini] al 25% il "Gender Governance Ratio" - il rapporto di diversità di genere dell'organo di governo.



An aerial photograph of a vast, golden-yellow rapeseed field. The field is divided into long, straight rows by dark green furrows. Two large, dark green trees stand in the middle of the field, casting long, dark shadows that stretch across the rows of crops. The overall scene is a striking contrast of yellow and green.

Conclusioni

La redazione del primo Bilancio di Sostenibilità di PM&B rappresenta un passaggio significativo nel percorso di crescita e consolidamento dell'azienda. Con questo documento, PM&B ha scelto di avviare un processo volontario di rendicontazione, trasparenza e responsabilità, nella consapevolezza che la sostenibilità non possa essere considerata un tema separato dalla gestione d'impresa, ma debba progressivamente integrarsi nelle decisioni strategiche, nei processi organizzativi e nelle relazioni con gli stakeholder.

Il Bilancio consente di restituire una fotografia strutturata dell'identità aziendale, del modello di business, dei risultati economici, dell'impegno verso le persone, del presidio ambientale e della governance. Allo stesso tempo, esso evidenzia con chiarezza che la sostenibilità è un percorso in evoluzione: alcuni ambiti risultano già presidiati, altri richiedono ulteriori sviluppi, maggiore sistematizzazione, obiettivi misurabili e strumenti di monitoraggio sempre più puntuali.

Il 2025 ha confermato la solidità di PM&B sotto il profilo economico e organizzativo.

La crescita del fatturato, l'incremento dell'utile, l'ampiezza della base clienti e fornitori e il rafforzamento della posizione competitiva nel mercato delle macchine agricole testimoniano la capacità dell'azienda di generare valore in un contesto complesso e soggetto a forti trasformazioni. Tali risultati assumono particolare rilevanza se letti insieme alla dimensione sociale e territoriale dell'impresa: PM&B non opera soltanto come soggetto economico, ma come realtà radicata nei territori in cui è presente, capace di contribuire allo sviluppo delle comunità locali, alla diffusione di competenze e all'evoluzione del settore agricolo.

Un elemento centrale emerso dal Bilancio è il ruolo delle risorse umane. La forza lavoro di PM&B rappresenta una leva fondamentale per garantire qualità del servizio, continuità operativa, innovazione e affidabilità. In un settore in cui la competenza tecnica, la capacità di relazione con il cliente e la rapidità di risposta costituiscono elementi distintivi, le risorse umane non rappresentano soltanto una componente organizzativa, ma una vera infrastruttura strategica dell'impresa. La crescita sostenibile di PM&B passa infatti dalla capacità di attrarre, formare, motivare e trattenere persone competenti, responsabili e consapevoli del proprio contributo al risultato complessivo. In questa prospettiva, la valorizzazione delle persone si traduce progressivamente in pratiche, processi e comportamenti capaci di rendere concreti i valori aziendali. La formazione, la sicurezza, lo sviluppo delle competenze, la qualità delle relazioni interne, l'attenzione alla correttezza contrattuale e la promozione di un ambiente di lavoro rispettoso e collaborativo costituiscono elementi essenziali per la solidità dell'organizzazione e per la qualità del servizio offerto ai clienti. È un percorso che coinvolge l'intera azienda e che richiede metodo, continuità e capacità di accompagnamento, affinché la crescita dell'impresa sia sostenuta da una cultura organizzativa sempre più consapevole, responsabile e orientata al futuro.

Le ore di formazione erogate, l'attenzione alla sicurezza, il rispetto della contrattazione collettiva e l'investimento nelle competenze tecniche confermano l'impegno dell'azienda nel valorizzare il capitale umano. Al tempo stesso, il Bilancio mette in evidenza alcune aree di ulteriore miglioramento, tra cui il rafforzamento delle politiche formalizzate in materia di inclusione, pari opportunità, diritti umani, ascolto interno e gestione dei reclami. Su questi ambiti PM&B intende proseguire con un approccio progressivo, concreto e coerente con la propria dimensione organizzativa.

Sul piano ambientale, il Bilancio segna l'avvio di una rendicontazione più consapevole dei consumi energetici, delle emissioni, della gestione dei rifiuti, dell'utilizzo delle risorse e dei rischi climatici.



PM&B riconosce che il proprio impatto ambientale deriva sia dalle attività operative interne sia dalla capacità di accompagnare clienti e territori verso modelli agricoli più efficienti, tecnologici e sostenibili. La presenza di energia da fonti rinnovabili, l'autoconsumo da fotovoltaico, il monitoraggio dei rifiuti e l'attenzione alle tecnologie di precisione costituiscono primi elementi concreti di un percorso che dovrà essere ulteriormente rafforzato attraverso obiettivi, indicatori e piani di miglioramento più strutturati.

La transizione climatica rappresenta una delle sfide più rilevanti per il settore agricolo e per l'intera catena del valore in cui PM&B opera. Siccità, eventi estremi, volatilità della domanda, evoluzione normativa, innovazione tecnologica e cambiamento delle preferenze dei clienti richiedono capacità di adattamento, visione e responsabilità. In questo scenario, PM&B intende rafforzare il proprio ruolo di partner qualificato dell'agricoltura professionale, promuovendo soluzioni, servizi e competenze in grado di supportare una gestione più efficiente delle risorse, una maggiore continuità operativa e una migliore resilienza delle imprese agricole.

Anche la governance rappresenta un ambito prioritario per la crescita futura. L'adozione del Codice Etico, la definizione della Policy di Sostenibilità, il presidio ESG affidato alla Direzione Generale e l'impegno verso strumenti quali il modello GDPR, la Policy Whistleblowing, il regolamento per il trattamento dei dati e l'utilizzo dei sistemi informatici, la Policy di Pari Opportunità e Inclusione e i percorsi di certificazione previsti indicano la volontà di costruire un sistema gestionale sempre più trasparente, affidabile e orientato al miglioramento continuo.

Il presente Bilancio non deve quindi essere interpretato come un punto di arrivo, ma come l'inizio di un processo strutturato. Rendicontare significa misurare, assumersi responsabilità, individuare priorità e rendere verificabile nel tempo il percorso intrapreso. Significa anche riconoscere con chiarezza ciò che è già stato realizzato e ciò che deve ancora essere sviluppato, evitando dichiarazioni generiche e privilegiando un approccio fondato su dati, azioni concrete e impegni progressivi.

Nei prossimi esercizi, PM&B intende consolidare il proprio percorso ESG lungo alcune direttrici fondamentali: rafforzare la governance della sostenibilità; migliorare la qualità e la tracciabilità dei dati; definire obiettivi misurabili nei principali ambiti ambientali, sociali e organizzativi; proseguire negli investimenti in formazione e sicurezza; promuovere innovazione tecnologica a supporto dell'agricoltura di precisione; sviluppare politiche interne sempre più inclusive e strutturate; mantenere un dialogo aperto e trasparente con clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni, comunità locali e partner.

La sostenibilità, per PM&B, coincide con la capacità di generare valore durevole: valore economico, attraverso risultati solidi e continuità imprenditoriale; valore sociale, attraverso lavoro, competenze, sicurezza, partecipazione e sviluppo delle persone; valore ambientale, attraverso un uso più consapevole delle risorse e il supporto a pratiche agricole più efficienti; valore di governance, attraverso correttezza, trasparenza, legalità e responsabilità.

Con questo primo Bilancio di Sostenibilità, PM&B sceglie di rendere visibile il proprio impegno e di assumere una responsabilità ulteriore verso il futuro. Un futuro che richiederà capacità di innovare, di adattarsi, di misurare meglio i propri impatti e di contribuire, con concretezza, alla crescita sostenibile dell'agricoltura e delle comunità in cui l'azienda opera. In questo percorso, la qualità delle persone, la forza dell'organizzazione e la capacità di costruire una cultura aziendale condivisa saranno elementi decisivi per trasformare gli impegni dichiarati in risultati concreti e duraturi.

