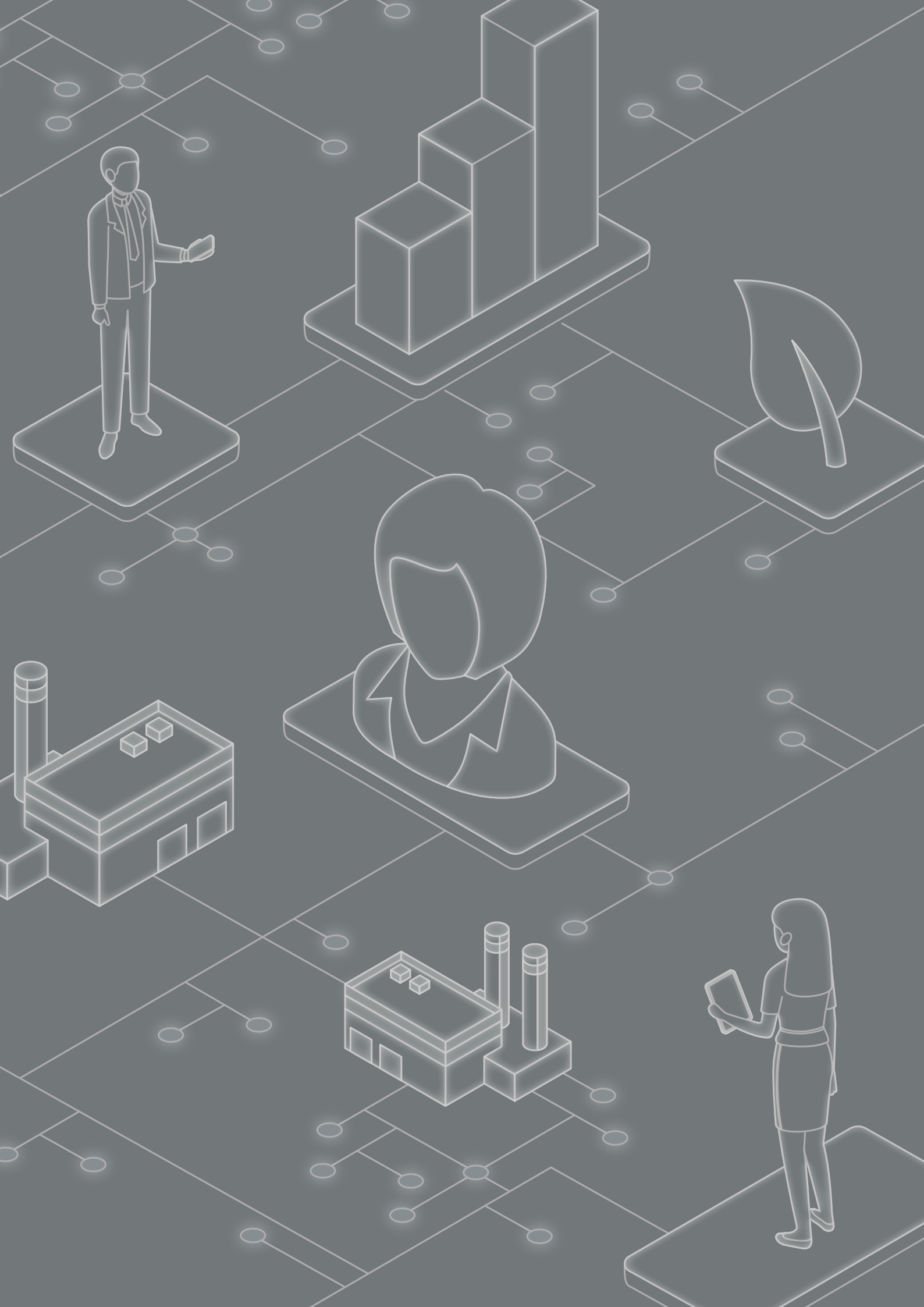




**Bilancio di Sostenibilità
2021**

coesia



Bologna, Novembre 2022

Il Bilancio di Sostenibilità 2021 di Coesia, in continuità con i precedenti, illustra l'impegno del Gruppo per creare valore economico, sociale e ambientale sostenibile per tutti gli stakeholder in un anno di parziale ripresa dopo lo choc della crisi pandemica del 2020.

In un contesto socio-economico complesso, reso ancor più disomogeneo dalle conseguenze e dagli impatti del Covid, Coesia conferma la volontà di perseguire un modello di crescita sostenibile a lungo termine, focalizzato sulla tutela della salute e del lavoro, sulla promozione di un senso di responsabilità condiviso su temi sociali e ambientali. L'obiettivo delle attività delle Aziende del Gruppo è, in primis, quello di portare valore nei territori e nelle comunità in cui operano.

Anche questa edizione del Bilancio di Sostenibilità è allineata ai *Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards*: i dati raccolti in questo report descrivono la partecipazione attiva del Gruppo e delle sue 21 Aziende e i risultati raggiunti in termini di sviluppo e, allo stesso tempo, di coesione.

Con oltre 8.000 collaboratori di 73 nazionalità in 35 paesi, Coesia è un ecosistema produttivo e sociale di cui ogni persona è parte integrante. Sono infatti le persone, con il loro talento, la loro passione e il loro impegno, il fulcro di quell'innovazione che da sempre è al centro del successo del Gruppo.

Grazie a tutti i collaboratori, ai partner e agli stakeholder che in questo anno di luci e ombre hanno continuato a lavorare con dedizione e professionalità, senza sosta, per sostenere la grande e poliedrica comunità di cui facciamo parte.

Presidente
Isabella Seràgnoli

INDICE

Il 2021 in sintesi

6

1

COESIA:

creare valore per crescere
in modo sostenibile

p. 8

1.1	Una storia di eccellenza	10
1.2	Coesia oggi: un'impresa globale	12
	- Il Modello di Business e la Strategia 2021	14
	- Il business Coesia nel mondo	15
	- Il profilo del Gruppo	16
	- I nostri servizi	18
1.3	La Governance e l'Organizzazione	21
1.4	Prevenire e ridurre il rischio	24
	- Rischi e Opportunità	24
	- Internal Audit	24
	- Cyber Security	25
1.5	L'impegno per un business etico	26
	- Il Codice Etico	26
	- Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	26
	- Il meccanismo di segnalazione	27
	- Comunicazione e formazione sull'etica d'impresa	27
1.6	Il coinvolgimento degli stakeholder	28
1.7	L'analisi di materialità	32

2

LE PERSONE:

passione e competenza

p. 34

2.1	I collaboratori: la vera forza motrice del Gruppo	36
2.2	Un percorso professionale per crescere quotidianamente	40
	- Inizio del Viaggio	41
	- Valutazione delle Performance	44
	- People Performance Dialogue	44
	- Sviluppo delle Persone	46
2.3	Come ci prendiamo cura delle persone	50
	- Welfare	50
	- Salute, Sicurezza e Ambiente	54
	- Security	60

3

LE NOSTRE SOLUZIONI:

innovare per superare
le aspettative dei clienti

p. 62

3.1	Come generiamo innovazione sostenibile	64
	- Innovazione e sostenibilità per Coesia	64
	- Centri di ricerca e sviluppo specializzati	67
	- Coesia Engineering Center (CEC)	67
	- Coesia Digital	68
3.2	Il percorso del Gruppo verso l'eccellenza	74
	- Lean Six Sigma	74
	- Costi Indiretti - InCo	76
	- Core Business Process Redesign - CBPR	76
	- Data Science	76
3.3	La sicurezza alla base delle nostre macchine	78

4

LA NOSTRA VISIONE:

ridurre gli impatti
dalla filiera alla produzione

p. 80

4.1	Una filiera solida e responsabile	82
4.2	Un miglioramento costante per tutelare l'ambiente	87
	- I consumi energetici	88
	- Le emissioni di gas a effetto serra	92
	- La gestione dei rifiuti	94
	- La gestione della risorsa idrica	95

Nota metodologica	96
-------------------	----

Indice dei contenuti GRI	100
--------------------------	-----

IL 2021 IN SINTESI

PROFILO COESIA



1.876 milioni di euro
di fatturato



21 aziende



83 impianti produttivi



35 paesi

PERSONE



8.193 collaboratori
73 nazionalità



+602 nuovi collaboratori



17,3% le donne
nel Gruppo



1.563 persone negli Uffici
Tecnici e in R&D

FORMAZIONE E SVILUPPO



6.319 collaboratori
coinvolti nel People
Performance Dialogue



165.000+ ore totali di
formazione e sviluppo
erogate



20,2 ore di formazione
e sviluppo pro-capite

SALUTE E SICUREZZA



0 incidenti con
conseguenze gravi
o mortali



4 il tasso di infortuni
sul luogo di lavoro



46,8% la popolazione
coperta da certificazioni
OHSAS 18001 e ISO 45001

INNOVAZIONE SOSTENIBILE



8,6% del fatturato investito
in Ingegneria e R&D



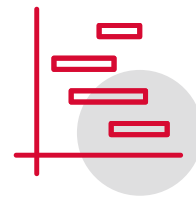
25 nuovi prodotti lanciati
sul mercato



1.521 famiglie di brevetti
in portfolio



5% le domande di brevetto
direttamente connesse
a soluzioni tecnologiche
sostenibili



260 nuovi progetti
Lean Six Sigma

FILIERA



~90% degli acquisti diretti
da fornitori locali



~14.500 fornitori diretti e
indiretti

AMBIENTE



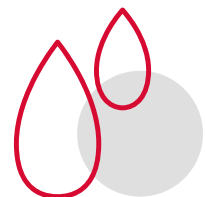
-6% l'intensità emissiva
rispetto al 2020



90% i rifiuti non pericolosi



37.878 t emissioni di CO₂
eq (Scope 1, Scope 2 –
location-based e Scope 3)

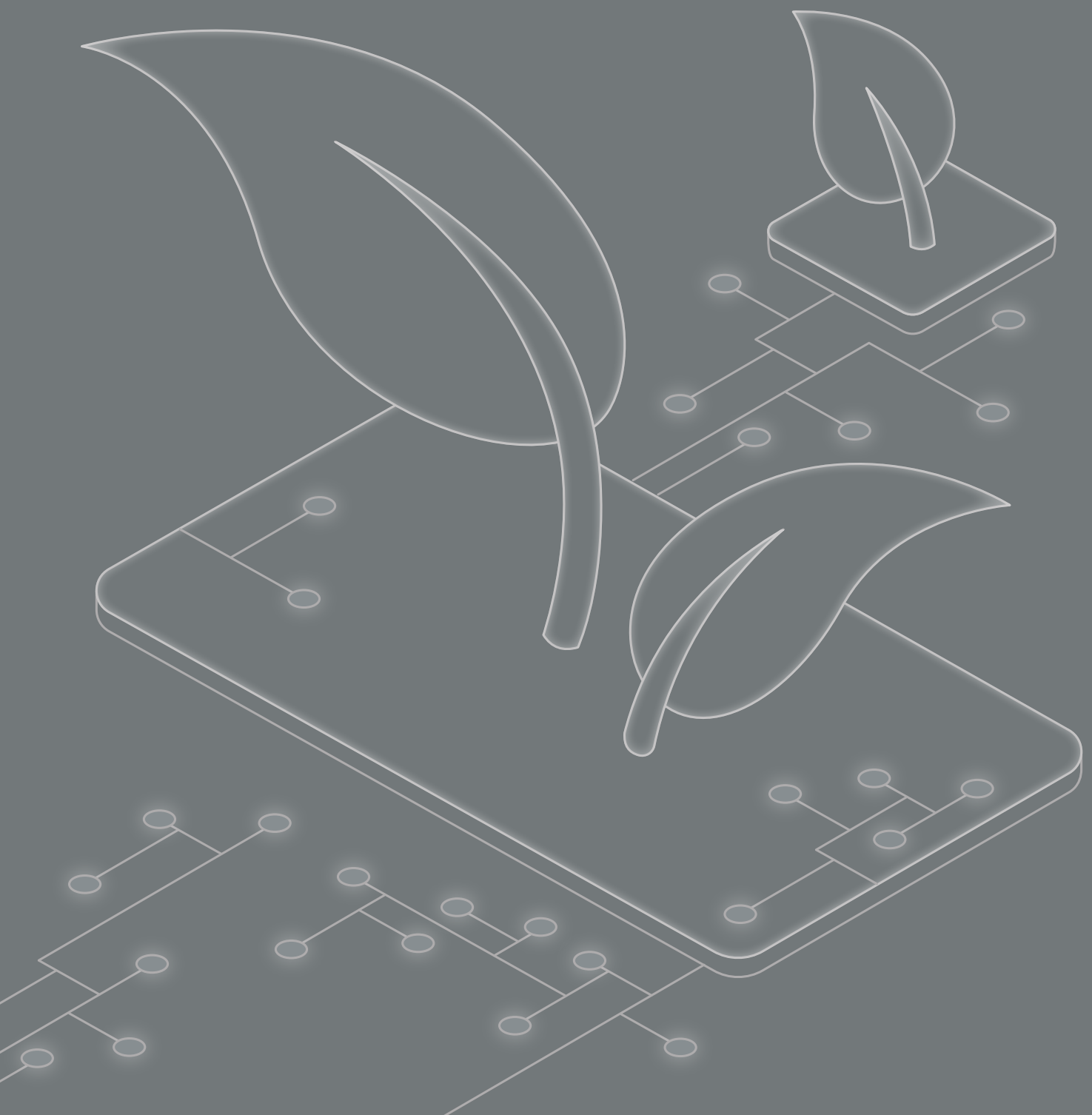


-1,3% i consumi idrici
rispetto al 2019

1

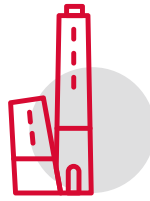
COESIA:

creare valore
per crescere
in modo sostenibile





Azionista Unico
Isabella Seràgnoli



sede a Bologna



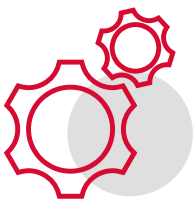
21 aziende



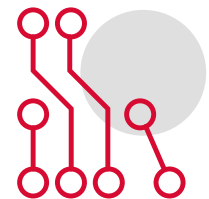
83 impianti
produttivi



Codice Etico
e Linee Guida
Anticorruzione



21 settori di
operatività



18 tecnologie
avanzate



oltre 500 soluzioni e
pacchetti di servizi
completi

1.1

UNA STORIA DI ECCELLENZA

Coesia è un Gruppo privato, leader mondiale nella produzione di soluzioni industriali e di packaging, con azionista unico Isabella Seràgnoli.

Negli anni, Coesia ha esteso la sua presenza internazionale grazie ad una strategia di sviluppo e ad acquisizioni di aziende specializzate in diversi settori, anticipando le richieste del mercato. Ad oggi il Gruppo si compone di 21 Aziende con 83 impianti produttivi in 35 paesi, che costituiscono una rete globale di relazioni sempre più consolidate. La sede principale di Coesia è a Bologna e la sua storia risale a circa cento anni fa.

1923 – 1940

G.D, società fondata nel 1923 per la produzione di motociclette, viene rilevata da Enzo Seràgnoli alla fine degli anni Trenta.

1940 – 1950

L'attenzione dell'Azienda si sposta sul comparto del packaging nel settore dolciario e dei saponi. Con il contributo di Ariosto Seràgnoli viene lanciata la prima macchina incartatrice.

1950 – 1960

Il marchio G.D si afferma nel mondo, ponendo l'Azienda ai vertici del settore delle macchine automatiche ad alto contenuto di innovazione.

1960 – 1980

G.D fa il suo ingresso nel settore del tabacco con la rivoluzionaria cellofanatrice 4350/Pack, diventando leader assoluta nel settore.



1980 – 2000

Dall'inizio degli anni Ottanta, la Holding inizia a diversificare la produzione con l'acquisizione di CIMA, ACMA, GDM e VOLPAK.

2000 – 2010

Nel 2002 Isabella Seràgnoli diviene azionista unico del Gruppo che nel 2005 viene rinominato Coesia. Ulteriori acquisizioni rafforzano la Società: HAPA, LAETUS, ADMV, CITUS, KALIX, NORDEN e SACMO.

2010 – 2015

L'espansione di Coesia registra un'accelerazione grazie all'acquisizione di FLEXLINK, SASIB, R.A JONES e IPI. Nel 2012 viene istituito il CEC (Coesia Engineering Center), un team altamente specializzato per lo sviluppo di progetti strategici di innovazione. Nel 2015 Coesia pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità.

2016 – 2018

EMMECI, GF, MOLINS, CERULEAN, MGS, ATLANTIC ZEISER, TRITRON, COMAS entrano a far parte del Gruppo.

2019 - 2021

A gennaio 2019 Coesia acquisisce il 60% del business ceramico di SYSTEM S.p.A., incorporato in una nuova società denominata SYSTEM CERAMICS, entrando nel settore dei macchinari e impianti per la ceramica. Nel 2020 sono state avviate le trattative per il completamento dell'acquisizione, avvenuta a giugno 2021.

1.2

COESIA OGGI: UN'IMPRESA GLOBALE

Una realtà dinamica e globale: Coesia può contare su una solida organizzazione composta da oltre 8.000 collaboratori e 21 Aziende presenti in 35 paesi attraverso 83 impianti produttivi in 138 unità operative.

LA MISSION

“Creare valore sostenibile a lungo termine, di carattere economico, sociale e ambientale, per i clienti, i collaboratori, l'azionista e le comunità in cui operiamo”

Coesia ambisce da sempre a sviluppare un ambiente di lavoro in grado di stimolare le proprie persone e investe per promuovere una cultura comune, incentrata sui valori cardine del Gruppo.

I VALORI

Rispetto

Rispetto per le persone, le regole, le comunità locali, le risorse ambientali ed economiche.

Il rispetto implica il rigore e l'integrità

Responsabilità

Responsabilità intesa come impegno, per le conseguenze delle proprie decisioni e delle proprie azioni, per guidare con l'esempio, esercitando una leadership discreta, per raggiungere i risultati, valorizzando i talenti e premiando il merito.

La responsabilità, anche quella collettiva, parte sempre e comunque dall'individuo

Conoscenza

Conoscenza che viene dalla cultura, dal territorio, dalle relazioni, dall'esperienza, dalla ricerca e dalla formazione; conoscenza come crescita professionale e crescita personale.

Sapere Aude: osare la conoscenza

Passione

Passione per il prodotto, l'innovazione, l'eccellenza, la bellezza, il lavoro e la performance.

La passione consente di immaginare i risultati ancor prima di averli raggiunti

I TRATTI CULTURALI

I tratti culturali di Coesia che guidano lo sviluppo della strategia del Gruppo, emersi da un'indagine interna sulla cultura aziendale, sono sei:

Responsabilità

Promuovere la responsabilità creando fiducia attraverso la delega.

Collaborazione

Realizzare una profonda integrazione valorizzando la diversità.

Focalizzazione sul lungo periodo

Agire garantendo la sostenibilità del business nel tempo.

Innovazione

Investire sull'innovazione assicurando una continua evoluzione di prodotti, servizi e modelli di business.

Orientamento verso l'esterno

Puntare l'attenzione su clienti e comunità, comprendendo il loro punto di vista.

Apertura e trasparenza

Condividere conoscenze e idee, crescendo così come un Gruppo coeso.

IL MODELLO DI LEADERSHIP

Il modello di leadership di Coesia mira a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con il messaggio dei suoi valori. È una bussola che indica un linguaggio comune, volto a identificare i comportamenti chiave per il successo del singolo e dell'organizzazione.

In quanto tale, il modello di leadership:

- aiuta a comprendere e a comunicare i risultati attesi;
- accresce la consapevolezza su quanto richiesto nelle diverse fasi di crescita individuale e professionale;
- si focalizza sia sui punti di forza individuali sia sulle aree di miglioramento.

I TRATTI CARATTERISTICI DEL MODELLO DI LEADERSHIP:

- INNOVARE
- METTERE IL CLIENTE AL CENTRO
- PRENDERE DECISIONI
- PORTARE RISULTATI
- ISPIRARE GLI ALTRI
- COLLABORARE
- GESTIRE LE COMPLESSITÀ

IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2021

Le macro-tendenze emerse negli anni recenti, tra cui la digitalizzazione, la crescente necessità di automazione, la sostenibilità a 360°, stanno cambiando velocemente il modo in cui viviamo e creando uno scenario caratterizzato da nuove significative opportunità di sviluppo.

In questo contesto, la strategia di Coesia si fonda sulla centralità dei propri clienti, con l'obiettivo di fornire le migliori soluzioni in termini di innovazione e di soddisfazione dei loro bisogni lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Lo sviluppo strategico di Coesia poggia le basi sulla valorizzazione delle persone in un'ottica di Gruppo coeso al suo interno e sul mercato.

Facendo leva sui suoi valori e sul suo DNA, Coesia ha avviato un percorso di crescita che la porterà a rafforzare ulteriormente la propria leadership nei mercati tradizionalmente serviti.

Grazie alle competenze e alle tecnologie maturate nei settori core, il Gruppo sta sviluppando la propria presenza in nuovi ambiti industriali caratterizzati da una forte fase espansiva e da un alto tasso di automazione.

Per rispondere sempre più efficacemente ai bisogni dei clienti, attuali e potenziali, Coesia si è strutturata in 3 Divisioni: Consumer Markets Solutions, Industrial Markets Solutions, Regulated Markets Solutions. Questo consente di massimizzare le sinergie commerciali, tecnologiche, operative tra le 21 Aziende del Gruppo e di portare a scala i benefici delle trasformazioni in atto. Tra queste, la rivoluzione digitale, attraverso la quale è possibile sviluppare un'offerta di prodotti e servizi smart ai clienti in grado di semplificare le loro operations e al contempo, facilitando i processi interni, di minimizzare l'impatto ambientale delle attività e dei prodotti del Gruppo.

PILASTRI STRATEGICI COESIA

**Crescita nei mercati
tradizionalmente serviti**

Accelerare la crescita e rafforzare la leadership nei settori tradizionalmente serviti dalle Aziende Coesia, mediante continua innovazione, l'orientamento a fornire soluzioni e il potenziamento dell'offerta di servizi e assistenza ai clienti.

**Sviluppo in nuovi mercati
in espansione**

Cogliere opportunità di business in nuovi mercati con crescente necessità di automazione e prospettiva di crescita significative, facendo leva su tecnologie e competenze sviluppate nei mercati core di Coesia.

**Rafforzamento del modello
operativo di Coesia**

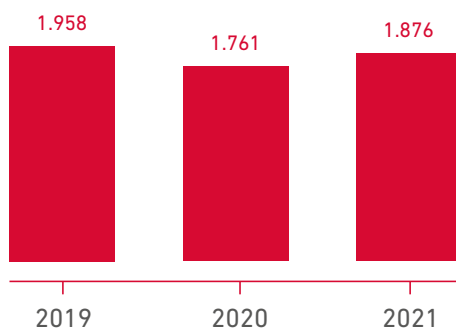
Potenziare le capability e i processi chiave per Coesia, anche nell'ottica di cogliere a pieno i trend del Digitale e della Sostenibilità. Rafforzare la cultura e i valori di Gruppo, promuovendo l'integrazione e le sinergie a tutti i livelli dell'organizzazione.

IL BUSINESS COESIA NEL MONDO

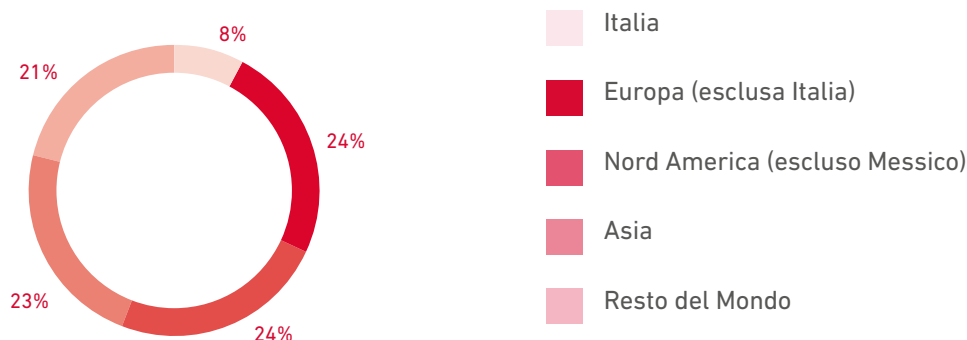
Coesia ambisce ad essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging. Negli anni la posizione del Gruppo sul mercato ha proseguito in un sempre più significativo consolidamento. Nel biennio 2020-2021 il Gruppo ha attraversato diverse sfide, dovute al dilagare della pandemia da Covid-19, alle quali ha saputo reagire garantendo una solida

continuità aziendale e un forte presidio sui temi di salute e sicurezza. Tale impegno ha permesso al Gruppo di registrare, nel 2021, un fatturato pari a 1.876 milioni di euro, a testimonianza della ripresa e dell'impegno di Coesia nel gestire le proprie attività.

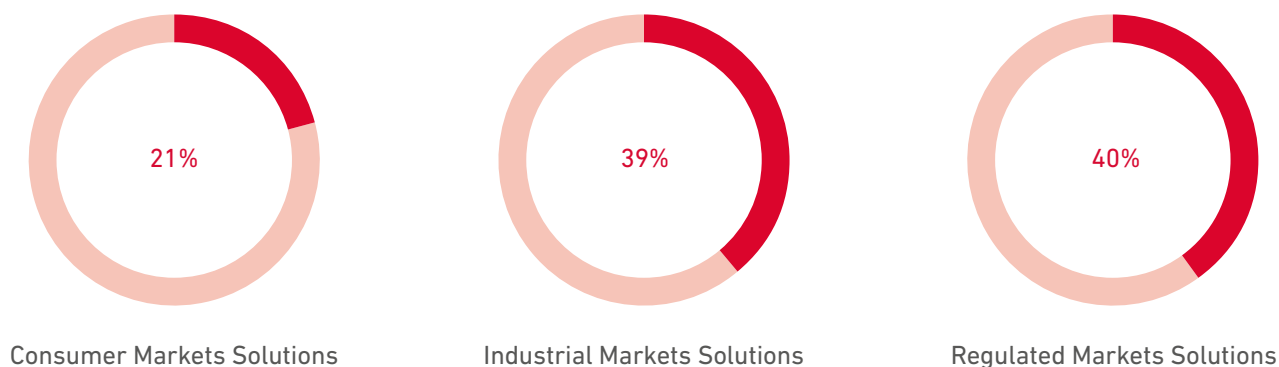
Andamento del fatturato nel triennio 2019-2021 (milioni di euro)



Ripartizione del fatturato 2021 per area geografica



Ripartizione del fatturato 2021 per Divisione



IL PROFILO DEL GRUPPO

Per rispondere alle esigenze dei clienti nei settori più diversi, Coesia offre un'ampia gamma di tecnologie sviluppate e prodotte dalle proprie Aziende e strutturate secondo tre Divisioni.

TECNOLOGIE

- ASSEMBLY & COMBINING
- AUTOMATED PRODUCTION FLOW
- CARTONING & EOL
- CUTTING
- FILLING
- GEARS & SPECIAL PARTS
- GREEN LEAF THRESHING
- MAKING & FORMING
- MONITORING & INSPECTION
- PACKING & WRAPPING
- PRESSING & DECORATING
- PROCESSING EQUIPMENT
- POUCHING & BAGGING
- POWDER TREATMENT
- PRINTING
- PRODUCT ANALYSIS
- ROBOTICS
- SOFTWARE & CONTROLS

SETTORI

- AEROSPACE
- AUTOMOTIVE
- BEVERAGE
- CARDS
- CERAMICS
- CHEMICALS
- DAIRY
- ELECTRONICS
- FOOD
- HEMP
- HOME CARE
- INDUSTRIAL GOODS
- LUXURY GOODS
- NEXT GENERATION PRODUCTS
- PERSONAL CARE
- PET CARE
- PHARMA & HEALTHCARE
- RACING
- TEA & COFFEE
- TISSUE & HYGIENE
- TOBACCO

CONSUMER MARKETS SOLUTIONS

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e costruzione di macchine automatiche produttrici, confezionatrici e impacchettatrici nei settori alimentare, cosmetico, farmaceutico e dei beni di largo consumo non durevoli, rappresentando il mercato maggiormente competitivo in cui opera Coesia.

Le principali società che operano in questo settore sono ACMA, CITUS KALIX, IPI, MGS, NORDEN, R.A JONES, VOLPAK.

INDUSTRIAL MARKETS SOLUTIONS

L'attività di questa Divisione è incentrata nella progettazione, realizzazione, vendita e assistenza di soluzioni per la logistica di fabbrica, l'automazione della produzione e assemblaggio, oltre che alla stampa in linea. L'attenzione è rivolta verso la qualità dei macchinari responsabili della produzione e dell'impacchettamento di prodotti igienici monouso, il confezionamento di prodotti premium, gli impianti per la produzione ceramica e l'ingranaggeria per conto terzi.

Le principali società che operano in questo settore sono ATLANTIC ZEISER, CIMA, EMMECI, FLEXLINK, GDM, HAPA, SYSTEM CERAMICS, TRITRON.

REGULATED MARKETS SOLUTIONS

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e costruzione di linee confezionatrici e impacchettatrici per i settori del tabacco, farmaceutico e caffè, nonché servizi connessi alla vendita, distribuzione e assistenza di tali prodotti.

Le principali società che operano in questo settore sono CERULEAN, COMAS, G.D, GF, MOLINS, SASIB.

ACMA

Realizza macchine automatiche ad alta e media velocità per il confezionamento di caramelle, cioccolatini, saponi, tè, caffè e prodotti liquidi.

CITUS KALIX

Produce riempitrici di rossetti, macchine di riempimento a caldo per creme e fondotinta, riempitrici di deodoranti e tubetti, astucciatrici e sistemi di alimentazione.

IPI

Fornisce soluzioni complete per il confezionamento asettico in struttura multistrato. IPI ha due stabilimenti a Perugia, uno dei quali riservato alla produzione di materiale di confezionamento.

ATLANTIC ZEISER

Fornisce soluzioni per la stampa digitale near-line/in-line per il packaging nel settore consumer goods e la personalizzazione di carte.

CIMA

Da oltre cinquant'anni produce unità di propulsione e ingranaggi di trasmissione altamente performanti. È fornitore di vari team di Formula1.

EMMECI

Leader nella progettazione, produzione e promozione di macchine automatiche per il confezionamento di prodotti premium e lusso.

FLEXLINK

Leader nella automazione industriale e fornitore di soluzioni innovative automatizzate, smart e più sicure per produrre beni ad un costo di esercizio inferiore. Produce sistemi di trasporto e di movimentazione prodotti, alimentatori industriali, soluzioni industriali chiavi in mano e soluzioni standardizzate di robotica.

CERULEAN

Da oltre 70 anni CERULEAN è sinonimo di produzione e fornitura di strumentazione per il controllo qualità e del processo per l'industria del tabacco e di macchine per impacchettamento e controllo per la produzione di tubetti.

COMAS

Leader mondiale nella produzione di macchinari e linee di processo per la lavorazione del tabacco, grazie all'esperienza maturata in 44 anni di storia. Con il suo approccio flessibile alle richieste dei clienti, COMAS è in grado di rispondere alle richieste dei propri clienti e offrire un'ampia gamma di soluzioni anche per i cosiddetti Reduced Risk Products.

MGS

Progetta e realizza soluzioni per l'imballaggio all'avanguardia con primaria competenza nel confezionamento secondario, nella serializzazione e nella gestione dei prodotti. I principali settori di riferimento sono farmaceutico e life science, alimentare e cosmetico.

NORDEN

Leader nella fornitura di sistemi automatizzati di riempimento tubetti altamente performanti, per tutte le velocità e le applicazioni in diversi settori: cosmetico, farmaceutico, alimentare e cura della persona.

GDM

Tra i leader mondiali nel settore Hygiene Disposables, GDM è fortemente focalizzata sulla creazione di soluzioni converting e packaging innovative per la produzione di pannolini per bambini, baby pants, prodotti per l'incontinenza degli adulti e assorbenti femminili.

HAPA

Focalizzata sul settore Life Science, HAPA ha una comprovata esperienza nella fornitura di tecnologie di stampa on demand e di personalizzazione in fase avanzata, conformi alla Good Manufacturing Practice (GMP), che aumentano l'agilità di produzione, riducono i costi e gli sprechi.

SYSTEM CERAMICS

Leader internazionale nello sviluppo di processi produttivi per l'industria ceramica, garantisce elevati standard industriali nell'ambito di pressatura, decorazione, linee di scelta e controllo di qualità. Fornisce inoltre evolute soluzioni di confezionamento, pallettizzazione e movimentazione per il settore ceramico.

G.D

Leader nella fornitura di macchine high-tech per la produzione e il confezionamento di sigarette e prodotti di nuova generazione.

GF

Azienda leader nella fornitura di sistemi di controllo della qualità e di macchine automatiche per il riempimento liquidi nel settore farmaceutico.

MOLINS

Leader nel settore del tabacco da oltre 100 anni, specializzata nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni per la produzione e il confezionamento delle sigarette.

R.A JONES

Produce macchine di confezionamento per l'industria alimentare e dei beni di consumo: riempimento contenitori flessibili e astucciatrici, insacatrici, riempimento e sigillatura di vasetti, macchine per aerosol, riempimento flaconi e soluzioni brevettate per una migliore conservazione dei prodotti.

VOLPAK

Produce linee di confezionamento per contenitori flessibili orizzontali form-fill-seal (HFFS) per alimenti, bevande, prodotti per personal e home care.

TRITRON

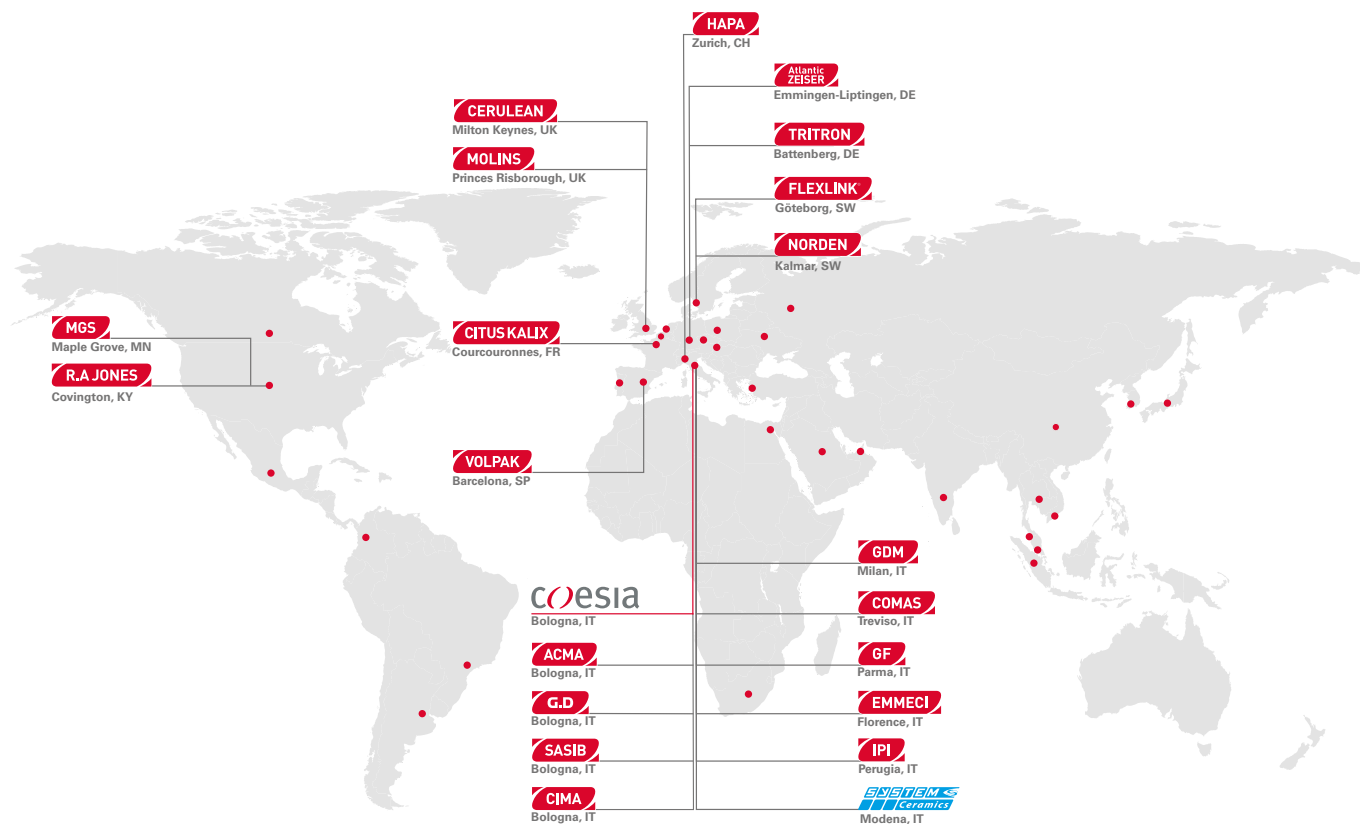
Svilupa e produce inchiostri inkjet di alta qualità per la stampa digitale sul packaging, sia per l'industria farmaceutica sia per il settore dei beni di largo consumo.

SASIB

Realizza linee di produzione e confezionamento per l'industria del tabacco.

Coesia fornisce oltre 500 soluzioni di packaging volte a soddisfare la sempre crescente domanda del mercato: prodotti e servizi all'avanguardia in termini di innovazione tecnologica. L'attenzione al cliente ha portato il Gruppo a

presidiare i mercati tramite l'apertura di sedi produttive e filiali commerciali in tutto il mondo. Nel 2021 Coesia è presente in 35 paesi, come mostra la mappa.



I NOSTRI SERVIZI

Investire nella fidelizzazione del cliente significa per Coesia investire nel futuro. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a fornire un eccellente servizio post-vendita che rappresenta un importante fattore di successo per tutte le sue Aziende.

Servizio al cliente è per Coesia sinonimo di presenza globale, flessibilità, semplicità e assistenza continua.

I clienti oggi non chiedono solo parti di ricambio o tecnici disponibili a chiamata. Per questo motivo Coesia ha ampliato il proprio portfolio di servizi al cliente in modo da offrire un'esperienza unica e di valore, basata su collaborazione e fiducia reciproca.

Ricambi e materiali



Dal 2019 è stata aggiornata e potenziata la piattaforma di e-commerce **Coesia Webshop**, che permette alle Aziende del Gruppo di semplificare la fornitura delle parti e delle componentistiche di ricambio per ogni tipo di modello e generazione di macchine. La piattaforma offre al cliente un servizio completo e senza interruzioni con la possibilità di effettuare l'ordine di pezzi di ricambio direttamente dal sito in ogni momento e in qualsiasi luogo con accesso in tempo reale alla disponibilità delle parti.

Servizi di manutenzione



I tecnici delle Aziende Coesia sono altamente specializzati e dotati di tutti gli strumenti necessari per esaminare e valutare le condizioni delle macchine, quantificare le parti di ricambio necessarie e determinare il livello di assistenza e/o di riparazione richiesto. Lavorando a stretto contatto con i clienti, i tecnici possono eseguire interventi di manutenzione ordinaria o preventiva per preservare il rendimento e il valore delle macchine nel tempo. Grazie al supporto di strumenti audio e video di alta qualità e con l'ausilio della realtà aumentata, Coesia è in grado di fornire un efficiente supporto ai clienti anche da remoto.

Coesia Remote Assistance consente una più veloce diagnosi e risoluzione dei problemi, con conseguenti riduzioni degli stop di macchina e dei costi.

Modernizzazione



Il Gruppo offre un vasto portfolio di servizi di modernizzazione volti a incrementare la produttività e l'affidabilità delle macchine, la qualità dei prodotti, ridurre i costi di manutenzione, soddisfare i nuovi requisiti di legge e aggiungere nuove funzionalità. I servizi di ammodernamento vanno dagli aggiornamenti tecnici standard alla revisione completa delle macchine nel caso in cui siano state smontate o danneggiate, oltre alla sostituzione di componenti obsoleti, qualora si riveli necessaria. Indipendentemente dal tipo di intervento richiesto, la performance originaria della macchina viene completamente ripristinata.

Training e documentazione



Tutte le Aziende del Gruppo offrono corsi di formazione personalizzati e documentazione specifica disponibile in varie lingue in modo che i clienti possano sviluppare le competenze tecniche necessarie al mantenimento di alti livelli di performance, qualità e produttività. Questi corsi possono svolgersi nelle sedi del Gruppo o presso i clienti o anche da remoto, quando richiesto.

Servizi di consulenza



Grazie all'ampia esperienza in molte applicazioni, Coesia è in grado di aiutare il cliente ad implementare le migliori best practice industriali utili al raggiungimento di livelli di produttività eccellenti e alla creazione di valore aggiunto a partire dall'attività produttiva stessa.

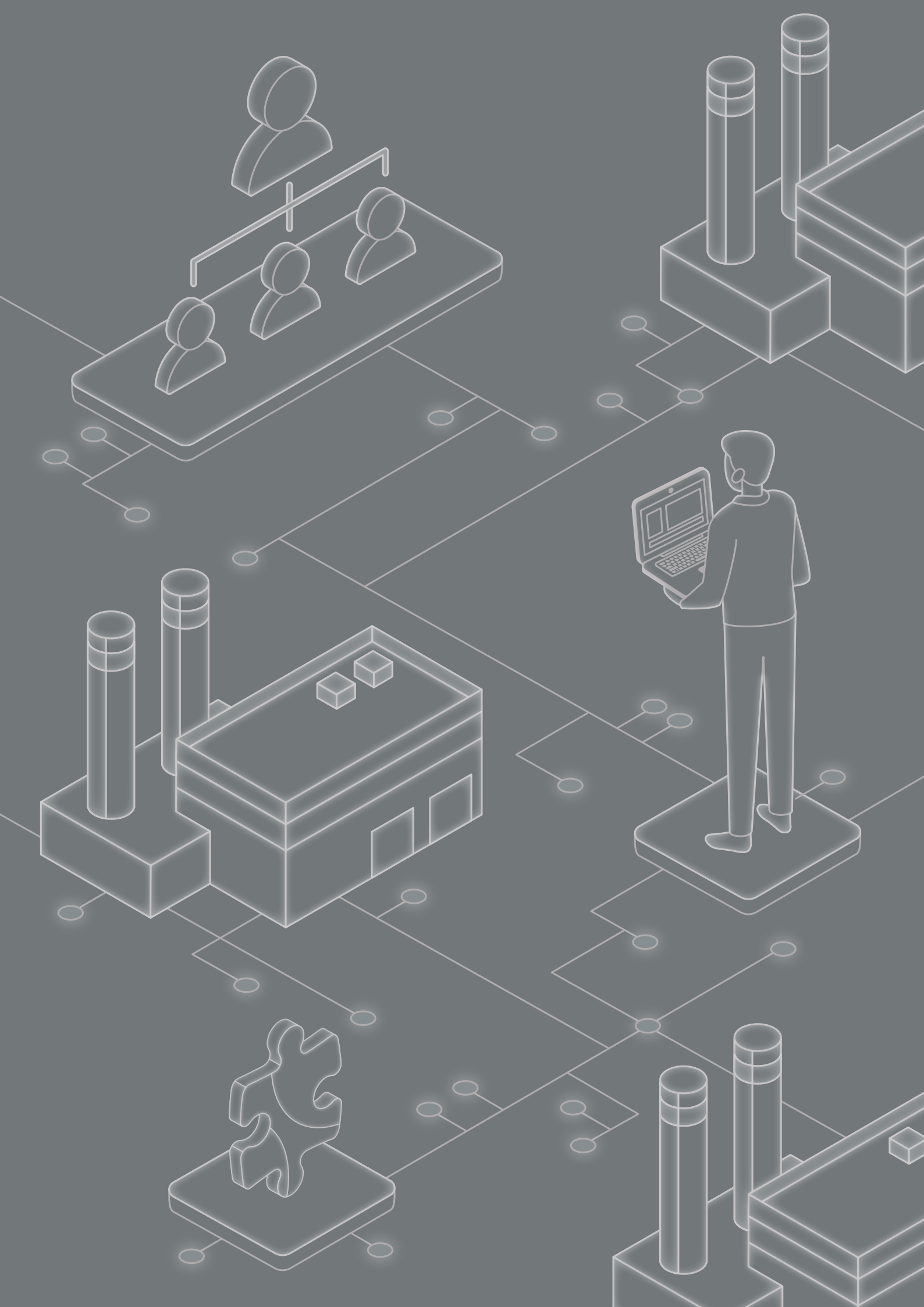
Supporto alla produzione



Coesia si impegna a fornire ai clienti un'assistenza tecnica personalizzata, rapida e efficace in tutte le fasi, dall'installazione alla messa in produzione e poi a regime. Il personale tecnico è equipaggiato per fornire assistenza da remoto, consentendo di garantire la massima copertura in tutto il mondo.

FACTORY ACCEPTANCE TEST (FAT) DA REMOTO

Dall'inizio del 2020, le restrizioni e le stringenti misure di prevenzione e sicurezza legate alla pandemia hanno reso impossibile ai clienti viaggiare e convalidare le attrezzature presso gli stabilimenti di Coesia prima della spedizione. Pertanto, i Factory Acceptance Test (FAT) sono diventati virtuali e sono stati confermati in questa modalità in molte occasioni anche nel 2021. Grazie a Remote FAT è possibile incontrarsi virtualmente per condividere informazioni ed eseguire attività, massimizzando così i tempi e riducendo gli sforzi richiesti dalla procedura di test di accettazione. Tramite strumenti di collaborazione virtuale, streaming video e realtà aumentata, che garantiscono la continuità aziendale anche in circostanze impreviste, Coesia ha fornito un'esperienza omnicomprensiva con ottimi risultati. Dai Remote FAT ai servizi di Remote Assistance, il personale tecnico di Coesia si sta evolvendo verso un ambiente di collaborazione sempre più efficiente con i propri clienti.



1.3

LA GOVERNANCE E L'ORGANIZZAZIONE

La struttura di governance di Coesia si basa su un modello organizzativo solido la cui finalità è realizzare obiettivi strategici di lungo periodo, definire ruoli e responsabilità coerenti con le attività del Gruppo e delineare una corretta condotta aziendale. Lo scopo è, quindi, dettare le linee guida che definiscono i processi aziendali e generare, di conseguenza, valore per i propri stakeholder.

LA STRUTTURA DI CORPORATE GOVERNANCE

La Governance di Coesia vede affidata la gestione del Gruppo al Consiglio di Amministrazione (CdA), il controllo e la supervisione del suo operato al Collegio Sindacale e la verifica circa la correttezza del Bilancio d'esercizio e Consolidato a una società di audit esterna.

Nominato il 26 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione sostiene gli interessi del Gruppo, ne definisce gli orientamenti strategici e ne promuove la crescita sostenibile.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di sette membri, tra cui il Presidente Isabella Seràgnoli e l'Amministratore Delegato Alessandro Parimbelli.

Sul totale dei membri del Consiglio, due (pari al 28,6%) sono di genere femminile ed appartengono alle fasce di età comprese tra i 30 e i 50 anni e oltre i 50 anni. I restanti cinque (pari al 71,4%) sono di genere maschile e hanno tutti più di 50 anni. Complessivamente la suddivisione del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età riporta il 14,3% nella fascia tra i 30 e i 50 anni e il restante 85,7% nella fascia oltre i 50 anni.

Il Collegio Sindacale è composto da una donna, Nicoletta Sandri, e due uomini, Giorgio Loli e Giampaolo Galletti, anch'essi tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

L'Organismo di Vigilanza, composto da tre membri, prevede la partecipazione di due donne, Iole Anna Savini e Alessandra Montanari, e un uomo, Giovanni Ponti, tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE¹

PRESIDENTE

Isabella Seràgnoli

AMMINISTRATORE DELEGATO

Alessandro Parimbelli

AMMINISTRATORI

Aldo Bisio

Francesco Gatti

Lorenza Guerra Seràgnoli

Maurizio Petta

Stefano Proverbio

¹In data 9 Marzo 2022 Marcus Weldon è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione di Coesia

L'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO

Le attività all'interno del Gruppo sono gestite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.

In data 23 febbraio 2021, la carica di Amministratore Delegato del Gruppo è stata assunta da Alessandro Parimbelli.

La funzione Corporate Identity & Communications riporta direttamente al Presidente mentre la funzione Group Internal Audit riporta al Consiglio di Amministrazione, coordinandosi con il Presidente. Tutte le altre attività sono organizzate in una struttura divisionale e in Funzioni Centrali.

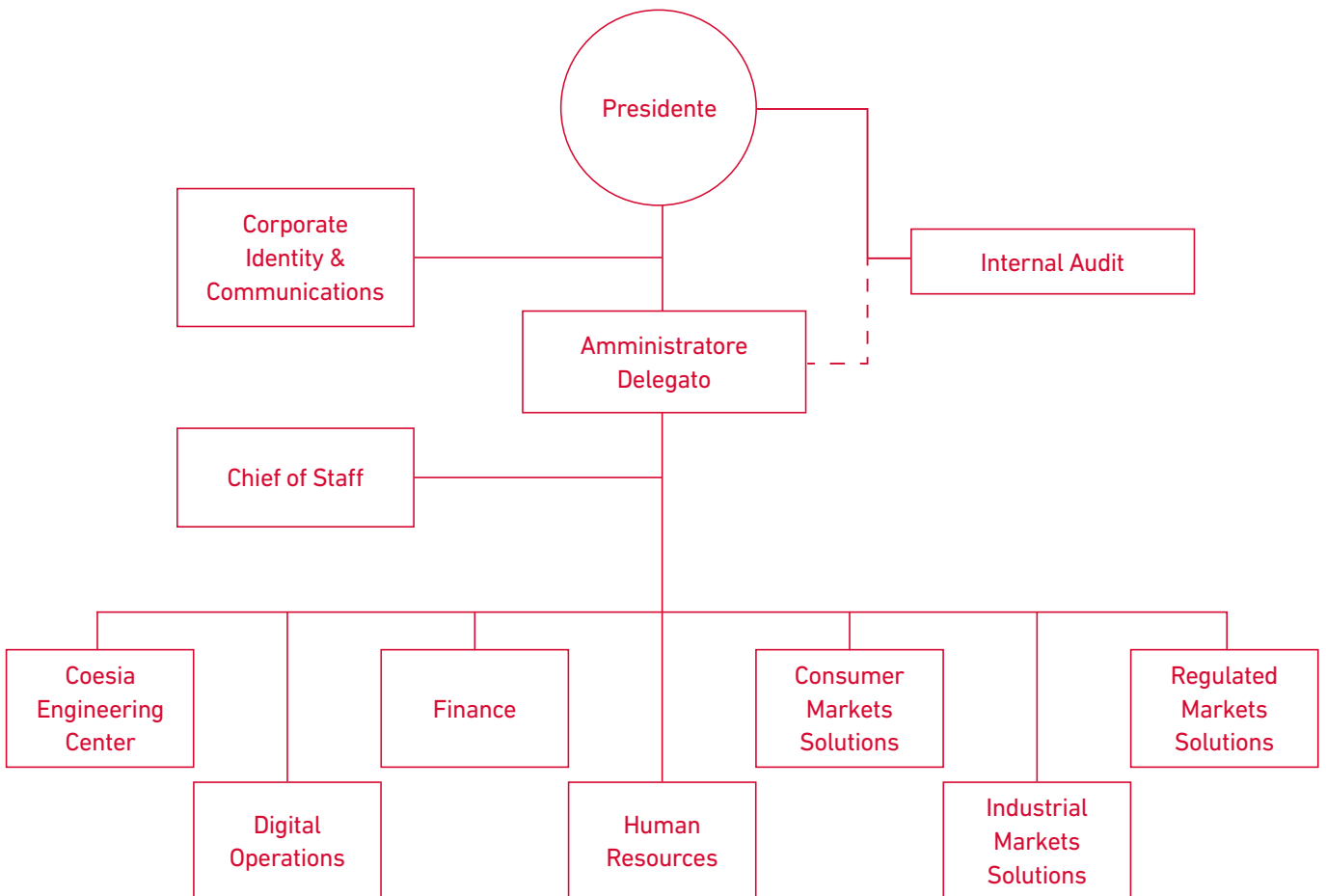
Le Funzioni Centrali sono Digital Operations, Human Resources, Finance e Coesia Engineering Center (CEC) che costituisce il centro di Ricerca e Sviluppo di Gruppo.

Le Divisioni in cui operano le 21 Aziende del Gruppo sono:

- **Consumer Markets Solutions:** include 7 Aziende che operano nei settori dei beni di largo consumo;
- **Industrial Markets Solutions:** include 8 Aziende che forniscono soluzioni automatizzate per migliorare l'efficienza dei sistemi produttivi, operando anche nel settore ceramico;
- **Regulated Markets Solutions:** include 6 Aziende che operano nel settore dei mercati regolamentati.

Per un'ottimale strategia di Footprint, il Gruppo fa leva su strutture geografiche che supportano l'espansione e l'ottimizzazione della presenza globale di Coesia, potenziando la crescita nei mercati emergenti e migliorando l'abilità nel personalizzare i prodotti per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi mercati locali e regionali.

La maggior parte delle 21 Aziende di Coesia ha sede in Europa.



1.4

PREVENIRE E RIDURRE IL RISCHIO

Le Aziende del Gruppo, globali e operanti nella progettazione, produzione e vendita di soluzioni durevoli altamente tecnologiche, sono esposte a rischi e incertezze tipici di chi opera in uno scenario internazionale.

RISCHI E OPPORTUNITÀ

Il Gruppo lavora attivamente per identificare potenziali fattori di rischio nelle sue attività, non solo al fine di minimizzarne l'impatto, ma anche per concentrarsi sulle opportunità derivanti da tali valutazioni nell'ottica di incrementare il proprio vantaggio competitivo.

Coesia gestisce rischi e opportunità attraverso una strategia integrata nel modello operativo di tutte le Aziende del Gruppo. Questa strategia assicura che l'impatto dei rischi di natura operativa o strategica, strettamente connessi, ad esempio, al costo delle materie prime, a fusioni e acquisizioni, all'ambito finanziario, legale, della security e delle risorse umane, venga intercettato e minimizzato.

Coesia valuta rischi e opportunità legati alla sostenibilità sia a livello aziendale sia a livello di risorse, prendendo specialmente in considerazione aspetti che potrebbero avere impatti diretti sul business del Gruppo, come l'introduzione di nuove norme in materia di energia, ma anche rischi e opportunità reputazionali che potrebbero influenzare la percezione di Coesia da parte di clienti o fornitori.

INTERNAL AUDIT

Nonostante la comprensione e la gestione del rischio delle società del Gruppo sia richiesta in maniera integrata alle Aziende e alle diverse funzioni aziendali, l'Internal Audit ha il compito di assistere l'organizzazione in queste attività con un approccio sistematico per valutare e migliorare i processi di gestione dei rischi, di controllo e di Corporate Governance. In quest'ottica, l'Internal Audit si occupa di valutare, in modo oggettivo e indipendente, i rischi complessivi dell'Azienda, di rivedere l'adeguatezza del sistema di controllo interno, di verificare l'efficacia e l'efficienza dei processi operativi e finanziari, e di

assicurare il rispetto di leggi, regolamenti e normative applicabili anche in ambito HSE.

Al fine di monitorare costantemente il rischio in una realtà globale come quella di Coesia, la funzione di Internal Audit svolge circa 20 audit all'anno sulle Aziende del Gruppo mantenendo un approccio risk-based.

Durante il 2021, l'Internal Audit ha effettuato 20 audit, portando ad un totale di quasi 200 raccomandazioni di miglioramento e azioni correttive, le quali sono in fase di attuazione e la cui implementazione attualmente si attesta intorno all'80%. Inoltre, sempre nel 2021, il Gruppo ha implementato la figura del Data Protection Officer (DPO) a ulteriore presidio nella gestione dei dati dei clienti e nella protezione da attacchi informatici.

Parte integrante dell'Internal Audit è il Privacy Office incaricato di gestire le tematiche legate alla privacy. A partire dal 2020, le sfide del Privacy Office sono aumentate per far fronte alla crescente trasformazione nelle modalità di lavoro e alle limitazioni imposte a livello nazionale. Infatti, la funzione ha dovuto ampliare la rosa delle tematiche affrontate sia a seguito dell'avvio di servizi inediti, sia tramite prestazioni rese con modalità non tradizionali, optando per soluzioni che garantissero la privacy e contestualmente l'efficacia delle attività del Gruppo.

Infine, l'attenzione di Coesia nella gestione della privacy trova riscontro nel fatto che, nel corso del triennio 2019-2021, non si sono verificati casi di violazione della privacy o perdita di dati sensibili dei propri clienti. Il Gruppo lavora costantemente per garantire il pieno rispetto delle normative vigenti sulla sicurezza dei dati, realizzata attraverso aggiornamenti anche sulle politiche relative ai cookies dei siti internet, garantendo la massima trasparenza a tutti gli stakeholder.

CYBER SECURITY

La pandemia, che ha caratterizzato gli ultimi due anni, ha comportato importanti cambiamenti organizzativi e delle modalità di lavoro con l'adozione sempre più diffusa dello smart working. Di conseguenza, anche la Cyber Security è stata fortemente impattata, con una tendenza su scala mondiale di incremento degli attacchi informatici fino al 300% dall'inizio della pandemia, come pubblicato nell'IC3 - Internet Crime Report 2020 dell'FBI.

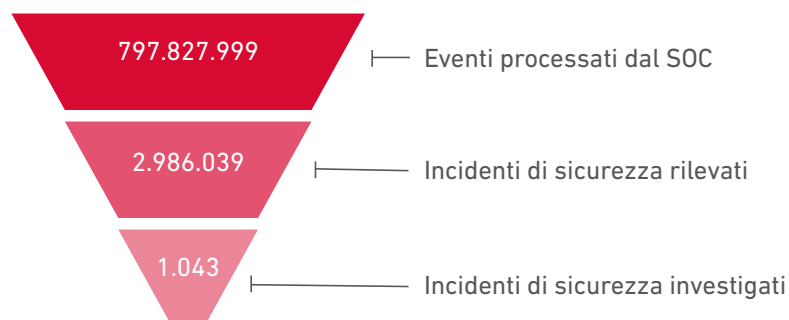
Le tematiche legate al "Coronavirus" sono state sfruttate per mascherare numerosi tentativi di phishing e di invio di applicazioni malevole. Si tratta di attacchi che sfruttano la paura, l'incertezza e il dubbio diffusi tra la popolazione, facendo leva da un lato sulle reazioni emotive dei lavoratori per estorcere e divulgare informazioni confidenziali dall'altro sulle vulnerabilità informatiche intrinseche alle attività di lavoro da remoto.

Per proteggere il Gruppo da questa nuova ondata di attacchi, sono state potenziate ulteriormente le funzionalità e le capacità investigative del Global Security Operation Center (GSOC), attivo 24 ore su 24

per monitorare costantemente gli attacchi cibernetici e le minacce digitali. Particolare attenzione è stata posta inoltre ai sistemi di comunicazione, come la posta elettronica, implementando misure di individuazione automatica dei messaggi malevoli e semplificando le modalità con cui i lavoratori possono segnalare comunicazioni sospette e ricevere supporto dal team di Cyber Security.

A supporto del processo di digitalizzazione in corso, che vedrà un utilizzo sempre più diffuso dei dispositivi mobili e delle connessioni remote per svolgere attività lavorative, sono state lanciate campagne formative al fine di sensibilizzare la popolazione aziendale sui rischi specifici legati a queste nuove modalità di interazione. Durante il 2021 sono state implementate linee guida per la protezione dei dispositivi e delle informazioni aziendali, relative in particolar modo all'utilizzo corretto degli strumenti di posta elettronica e di navigazione internet da parte di tutti i collaboratori.

I NUMERI DEL GLOBAL SECURITY OPERATION CENTER NEL 2021



1.5

L'IMPEGNO PER UN BUSINESS ETICO

L'etica è un pilastro fondamentale dell'agire imprenditoriale e riveste un ruolo centrale, all'interno della responsabilità d'impresa, come stimolo culturale per favorire e valorizzare le relazioni sociali, ispirando la condotta quotidiana del Gruppo. Il valore di Coesia si basa non solo sulla capacità di svolgere la propria attività nel rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale, sociale e economica, ma anche nella capacità del Gruppo di andare oltre la compliance e agire nel rispetto delle aspettative dei propri stakeholder.

Con lo scopo di promuovere un sistema volto alla promozione di comportamenti responsabili, Coesia ha predisposto numerosi strumenti e processi per assicurare un alto standard etico da parte di tutti i collaboratori e dei partner del Gruppo.

Il concetto di impegno di Coesia per un business etico trova le sue fondamenta nei valori del Gruppo, raccolti all'interno del Codice Etico, documento che, insieme alle Linee Guida Anticorruzione, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 (MOG 231), al meccanismo di segnalazione delle violazioni e alla formazione sui temi di etica e anticorruzione, crea una struttura solida volta a garantire un sistema di prevenzione dei reati a livello di Gruppo.

IL CODICE ETICO

Coesia, avendo adottato da tempo un proprio Codice Etico per impegnarsi come gruppo di imprese nella promozione della responsabilità sociale e ambientale, e nel miglioramento della qualità della vita nelle comunità in cui è presente, ha deciso di intraprendere un percorso di aggiornamento del documento volto ad intercettare nuove tematiche e a rappresentare i cambiamenti divenuti di grande attualità negli ultimi anni. Il Codice Etico attualmente in vigore, basato sui valori e sulla mission aziendale, promuove in modo condiviso, strutturato e continuativo il progetto e l'idea di responsabilità sociale in tutte le Aziende del Gruppo e nei rapporti con gli stakeholder. Il Codice Etico di Coesia è stato condiviso su scala globale al fine di rendere l'impegno del Gruppo chiaro e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder.

Il Codice Etico di Coesia è disponibile sul sito internet del Gruppo: <https://www.coesia.com/it/group/corporate-governance/business-ethics>

LE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In quanto organizzazione attiva in un ambito internazionale e presente in diversi contesti economici, istituzionali, sociali e culturali, è responsabilità del Gruppo agire nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili nei paesi in cui opera. L'impegno di Coesia per l'anticorruzione trova espressione nei valori del Gruppo e nei comportamenti, quali la lealtà, l'equità, la trasparenza, l'onestà e l'integrità, alla base dell'agire quotidiano.

Il Gruppo si è dotato di Linee Guida Anticorruzione per promuovere i più alti standard in tutti i rapporti commerciali e di un adeguato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo supervisionato dall'Organismo di Vigilanza (OdV) al fine di garantire la conformità del Gruppo al Decreto Legislativo italiano 231 dell'8 giugno 2001. Nel 2020, sono state aggiornate e completate tutte le procedure relative al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 da parte di tutte le società italiane del Gruppo.

Il Codice Etico e le Linee Guida Anticorruzione di Gruppo definiscono il modo di operare dei collaboratori del Gruppo e sono entrambi disponibili in più di 10 lingue.

Infine, nel corso degli anni, sono state stilate alcune linee guida per orientare la collaborazione con i fornitori verso una logica di partnership, favorendo la promozione dell'innovazione nel rispetto dei valori del Gruppo e dei criteri di comportamento. Le linee guida sono racchiuse in un unico documento: il Codice Etico per i Fornitori, in corso di aggiornamento.

Questo documento rappresenta l'opportunità per rafforzare le relazioni che le Aziende del Gruppo hanno con i propri stakeholder, partendo dai principali valori che caratterizzano l'agire di Coesia. I pilastri su cui si basa il Codice Etico orientano i rapporti tra Coesia e i propri fornitori e delineano gli standard richiesti in modo che siano rispettati in tutto il mondo.

IL MECCANISMO DI SEGNALAZIONE

Come negli anni precedenti, anche nel 2021 è stato attivo il meccanismo di segnalazione che permette di comunicare violazioni, anche potenziali, garantendo la privacy della persona e vietando esplicitamente qualsiasi forma di ritorsione.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULL'ETICA D'IMPRESA

Coesia è fortemente impegnata nel sostegno di un sistema di comunicazione a cascata che mira a sensibilizzare l'intera organizzazione sugli standard di etica d'impresa. Per questo motivo si impegna a distribuire le Linee Guida Anticorruzione e il Codice Etico a tutte le persone che entrano a far parte del mondo Coesia.

A livello di formazione inoltre, tutti i manager del Gruppo e coloro che possono svolgere un ruolo chiave in questo campo seguono un programma di formazione sui principi Anticorruzione. Attraverso la piattaforma di e-learning, inoltre, Coesia è riuscita a incrementare il livello di diffusione del programma anche a tutti i nuovi collaboratori.

A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi dell'etica di business, nel triennio 2019-2021 non sono stati registrati:

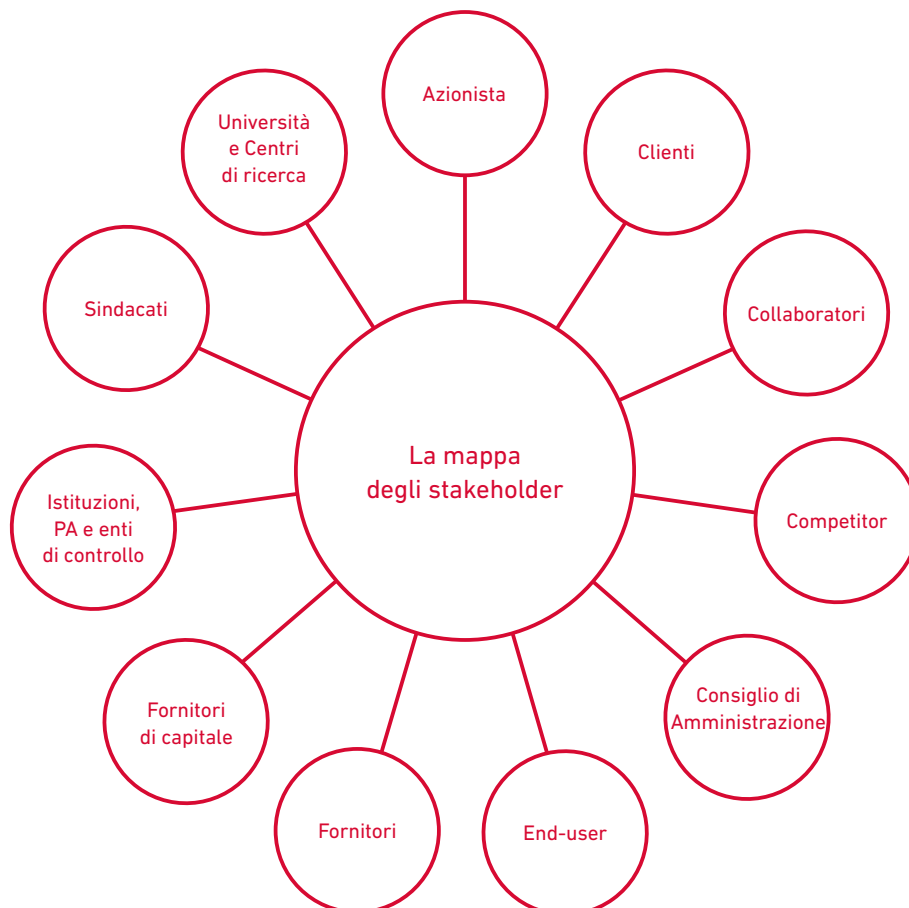
- Episodi confermati di corruzione;
- Violazioni significative in merito a leggi e regolamenti in ambito sociale e economico;
- Azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche.

1.6

IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Per Coesia, coinvolgere i propri stakeholder in un dialogo attivo e costante significa identificare le aspettative dei propri portatori d'interesse e rispondere tempestivamente ai cambiamenti del mercato e delle comunità in cui opera. Per questo motivo, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo e raggiungere con successo la propria strategia, il Gruppo si impegna a instaurare e mantenere un rapporto di trasparenza e fiducia con i propri stakeholder.

L'ambizione di Coesia è di migliorare costantemente tecnologie, prodotti, soluzioni e processi in modo tale da superare le aspettative dei propri stakeholder. Solo attraverso un processo strutturato di coinvolgimento, Coesia è in grado di comprendere il livello di soddisfazione dei propri stakeholder e, di conseguenza, individuare eventuali aree di miglioramento verso le quali indirizzare le priorità del Gruppo. Contestualmente all'aggiornamento dell'analisi di materialità, Coesia ha coinvolto il management aziendale in un workshop finalizzato a identificare i principali stakeholder, classificandoli sulla base dei criteri di dipendenza da Coesia e di influenza sul Gruppo. Tale analisi ha portato all'identificazione delle categorie di stakeholder considerate più rilevanti e con le quali Coesia si impegna a promuovere iniziative di confronto periodico e canali di dialogo adeguati.



In una prospettiva di reciproco vantaggio e continua generazione di valore, Coesia promuove il costante ascolto e la valorizzazione dei propri stakeholder.

La tabella che segue presenta in maniera sintetica i principali strumenti di ascolto e coinvolgimento degli interlocutori primari del Gruppo.

MODALITÀ DI ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Categoria di stakeholder	Frequenza di coinvolgimento	Modalità
Azionista	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea dei Soci • Coinvolgimento attivo nella gestione del Gruppo
Clienti	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Cataloghi prodotti • Collaborazioni per lo sviluppo di prodotti innovativi • Eventi fieristici • Servizio assistenza post-vendita • Sito Web
Collaboratori	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Contrattazione collettiva • Indagine di clima • Newsletter
	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione • Sito Web • Valutazione delle performance
Competitor	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi fieristici
Consiglio di Amministrazione	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni
End-user	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback ricevuti dai clienti • Analisi di mercato • Sito Web
Fornitori	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni con le funzioni aziendali di riferimento • Sito web
Fornitori di capitali	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa • Incontri periodici • Sito Web, sezione Investor Relations
Istituzioni, PA e enti di controllo	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni/incontri con la Pubblica Amministrazione • Rapporti con le istituzioni locali
Sindacati	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni/incontri periodici con i Sindacati
Università e Centri di ricerca	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazioni e partnership • Riunioni/incontri con le Università e i Centri di ricerca

A conferma dell'importanza che rivestono i portatori di interesse per il Gruppo e per promuovere il confronto tra le principali aziende del settore, Coesia aderisce ad associazioni di settore e ad altre organizzazioni attive presso i territori in cui opera.

In particolare, ACMA, la sede italiana di FLEXLINK, G.D e SASIB sono associate a UCIMA, l'Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio. Le società G.D, SASIB, ACMA, CIMA, COMESCA e SYSTEM CERAMICS sono associate a Confindustria Emilia.

L'ATTENZIONE PER LA COMUNITÀ

Tutte le Aziende di Coesia si impegnano a promuovere il benessere delle comunità in cui operano, creando collaborazioni, relazioni e partnership con enti, istituzioni e associazioni, incentivando allo stesso tempo iniziative di volontariato aziendale.

Coesia sostiene numerosi progetti su temi come l'inclusione sociale, la disabilità, l'immigrazione e il cambiamento climatico e supporta istituzioni e fondazioni impegnate in regioni colpite da catastrofi naturali, nella ricerca scientifica, nel settore artistico, culturale e sportivo.

Allo scopo di accrescere sempre di più l'impegno in materia di supporto a livello territoriale nel contrasto alla pandemia, anche nel 2021 Coesia ha donato dispositivi di protezione individuale e attrezzature a organizzazioni non profit, cliniche e ospedali.

FARE IMPRESA IN DOZZA (FID) – UN ANNO DI CONSOLIDAMENTO PER CONTINUARE A COSTRUIRE UN FUTURO MIGLIORE

Per il progetto Fare Impresa in Dozza, il 2021 è stato un anno di ripresa della produzione e della formazione di potenziali nuovi lavoratori, nonostante il perdurare della pandemia.

Per precauzione, si è scelto di operare anche nel 2021 con un numero ridotto di tutor-pensionati, mentre sono stati coinvolti come nuovi tutor due lavoratori in forza nelle aziende socie.

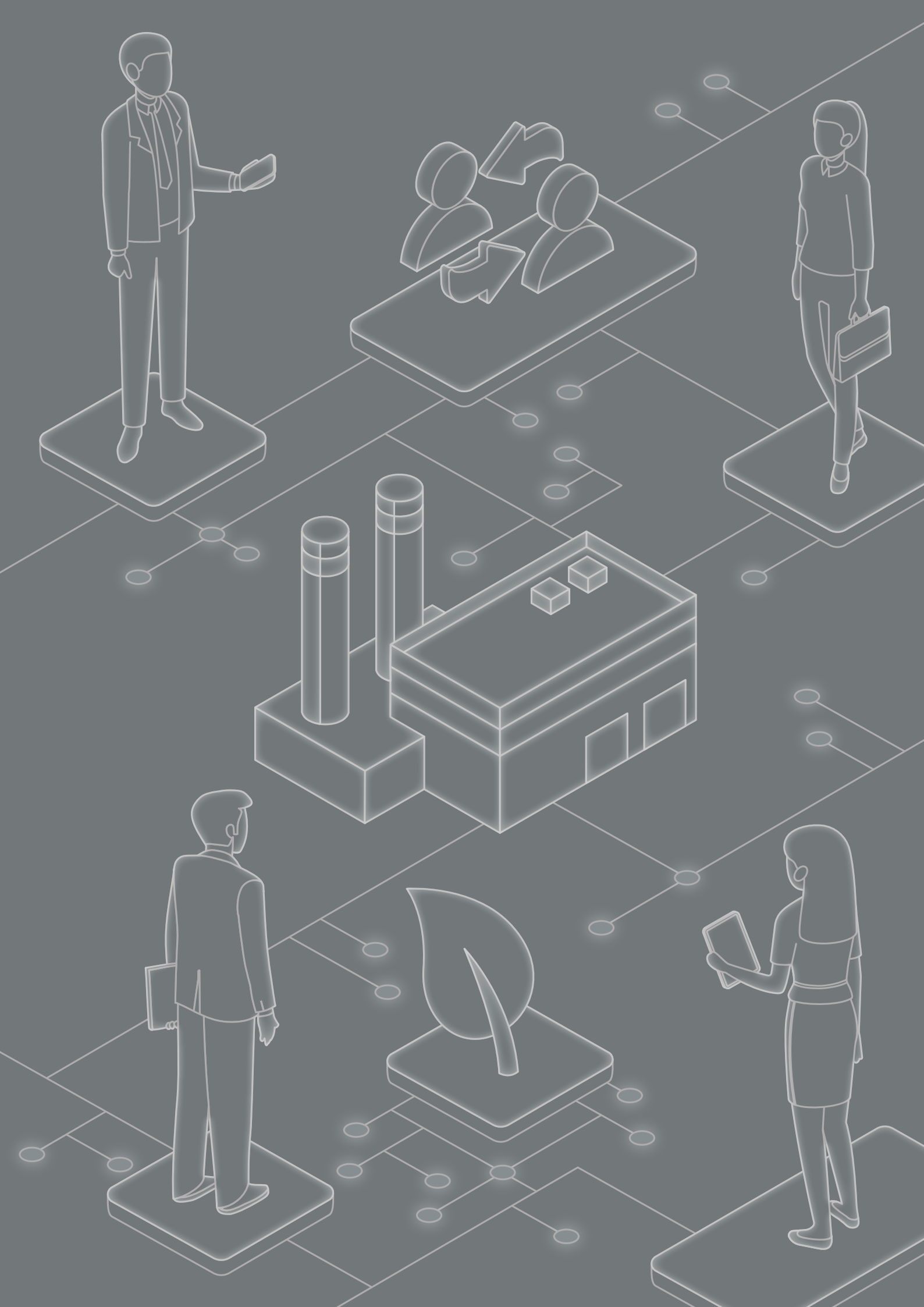
L'apporto dei tutor si è continuato a rivelare cruciale sia per trasmettere esperienza e conoscenze tecniche ai detenuti sia per il contributo culturale e umano che i collaboratori di FID possono ricevere da coloro per cui il lavoro è stato strumento di emancipazione e conquista della dignità personale.

Nel corso dell'anno hanno continuato a collaborare tredici detenuti a cui si sono aggiunti due tirocinanti. È stato assunto un nuovo collaboratore mentre tre lavoratori hanno terminato la loro pena e sono stati accompagnati all'assunzione in aziende fornitrici delle imprese socie.

Allo scopo di valorizzare la crescita di due collaboratori, attraverso un percorso di maggiore responsabilità professionale, sono state istituite due nuove figure di coordinamento per attività particolarmente complesse di montaggio e per attività logistiche e di magazzino.

In autunno tredici nuovi detenuti sono stati ammessi al corso professionale della Fondazione Aldini-Valeriani, selezionati sulla base della verifica di competenze tecniche pregresse e sul livello di motivazione e capacità relazionale, grazie anche al supporto di un team di psicologi del centro Mood di Bologna. Gli undici che hanno terminato il corso, appena le condizioni lo consentiranno, avranno la possibilità di essere assunti presso FID.

FID è un'impresa sociale, situata nel carcere di Bologna, fondata da G.D, IMA e Marchesini Group, e a cui recentemente si è aggiunta FAAC, assieme alla Fondazione Aldini-Valeriani, che realizza lavori di carpenteria, assemblaggio e montaggio di componenti meccanici per le imprese socie. Alla fine della loro pena detentiva, i lavoratori che escono dal carcere sono aiutati a trovare un'occupazione stabile presso i fornitori delle stesse aziende. Il progetto rappresenta un'esperienza unica in Italia il cui risultato più evidente sui partecipanti è la bassa reiterazione dei reati.



1.7

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Per la definizione della struttura e dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, Coesia ha portato avanti un processo strutturato di "analisi di materialità", effettuata in conformità ai GRI Standards redatti dal Global Reporting Initiative.

Attraverso quest'analisi, il Gruppo ha identificato i temi economici, ambientali e sociali che hanno un impatto significativo sull'organizzazione e che possono influenzare le opinioni e le decisioni dei principali stakeholder.

Il processo di aggiornamento dell'analisi di materialità condotto per il 2021, la cui finalità è quella di identificare i temi materiali, è stato effettuato da un team di lavoro interno con il coinvolgimento del management aziendale e si è articolato in tre fasi:

Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

Nella prima fase sono stati identificati i temi potenzialmente rilevanti, sulla base dei risultati dell'analisi di contesto che ha incluso lo studio delle seguenti tipologie di fonti:

- analisi dei macro trend di sostenibilità a livello globale;
- analisi dei trend dei diversi settori in cui Coesia opera;
- analisi di benchmark tra le aziende comparabili a Coesia;
- analisi della rassegna stampa relativa a Coesia e al settore di riferimento.

Valutazione dei temi

Successivamente è stata valutata la rilevanza dei temi potenzialmente significativi precedentemente individuati attraverso l'analisi di contesto.

Per la valutazione dei temi dal punto di vista degli impatti ambientali, sociali e economici di Coesia è stato richiesto al management di esprimere il proprio giudizio, durante un workshop, sulla base della loro conoscenza del Gruppo, partendo dai risultati conseguiti attraverso il workshop svolto per il Bilancio di Sostenibilità 2020.

La valutazione della rilevanza per quanto riguarda l'influenza circa le valutazioni degli stakeholder e delle loro decisioni è stata svolta sulla base dei risultati emersi dall'analisi di contesto e successivamente validata da parte del management.

Validazione della matrice di materialità

Sulla base delle fasi precedentemente descritte, la matrice di materialità è stata validata dal management.

1

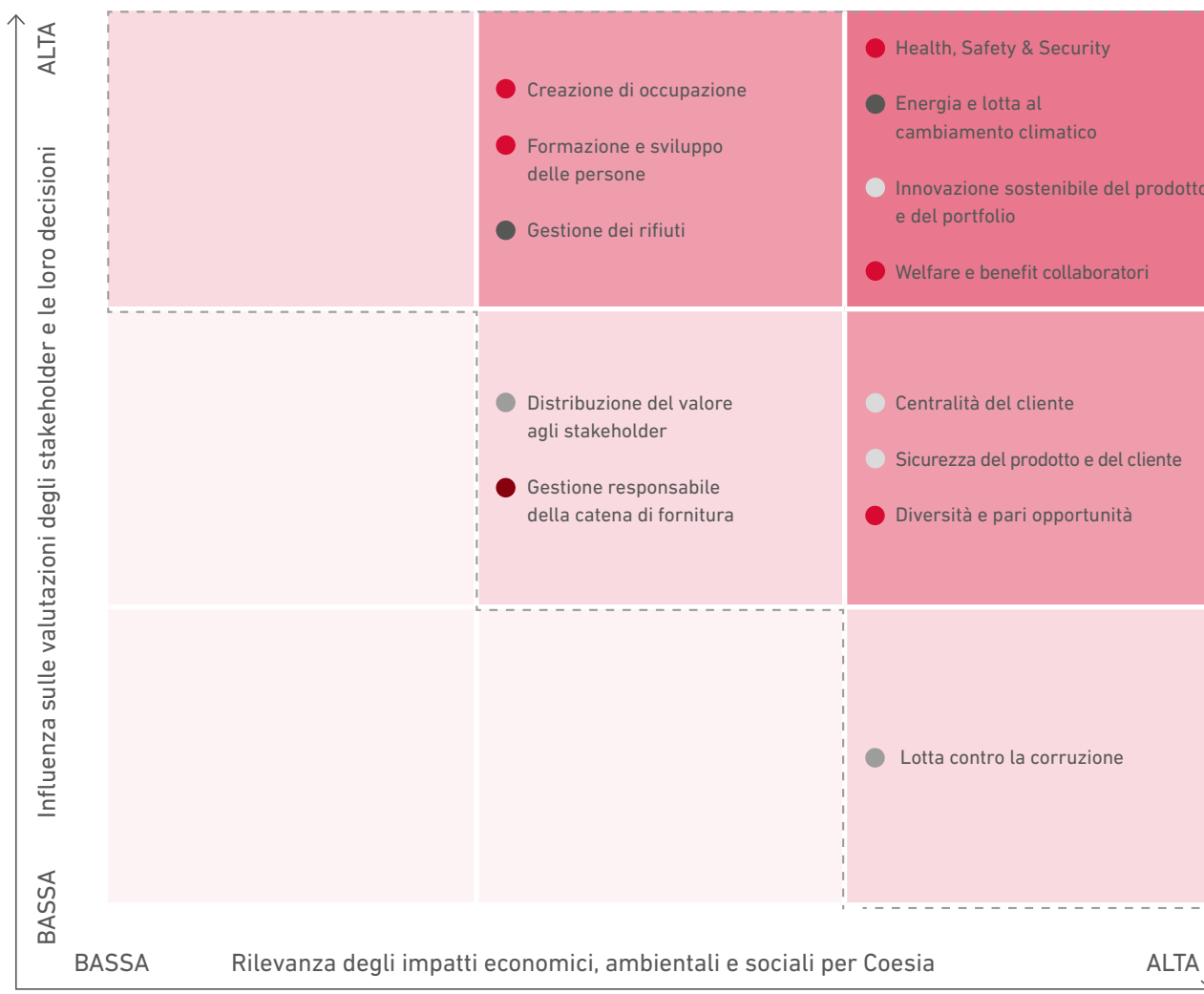
2

3

La matrice di materialità, che è il risultato del processo precedentemente descritto, trova la sua traduzione grafica nello schema riportato di seguito, nel quale i 13 temi più significativi sono posizionati lungo due assi:

- l'asse delle ascisse rappresenta la rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali di Coesia;
- l'asse delle ordinate rappresenta la significatività degli aspetti identificati per i principali stakeholder del Gruppo.

Sulla base delle valutazioni sopra riportate, i temi che si posizionano in alto a destra nel grafico rappresentano le tematiche maggiormente significative per il Gruppo e per gli stakeholder. Nel corso dell'analisi di materialità, i temi "Tutela dei Diritti Umani" e "Compliance rispetto a normative economiche, sociali e ambientali", sono stati considerati un prerequisito alla base della gestione responsabile del Gruppo; tali ambiti non sono pertanto stati inclusi all'interno della matrice di materialità e sono affrontati in maniera qualitativa all'interno del documento.



Ambiti:

- Gestione delle persone
- Catena di fornitura
- Clienti e prodotto
- Etica del business
- Ambiente

[] Soglia di materialità

Rispetto alla matrice 2020, il tema materiale "Energia ed Emissioni GHG" è stato rinominato in "Energia e lotta al cambiamento climatico", mettendo in risalto l'impegno di Coesia nella riduzione del proprio impatto sull'ambiente tramite l'abbattimento delle emissioni generate dai propri processi produttivi.

Per maggiori informazioni rispetto alla correlazione tra i temi materiali e i GRI Standards e il relativo perimetro dell'impatto, fare riferimento alla tabella inserita nella sezione Nota Metodologica.

2

LE PERSONE: passione e competenza





8.193
collaboratori



73 nazionalità



+ 602 nuovi
collaboratori



17,3% le donne
nel Gruppo



oltre **165** mila ore di
formazione e sviluppo
erogate



20,2 ore di
formazione e sviluppo
pro-capite

2.1

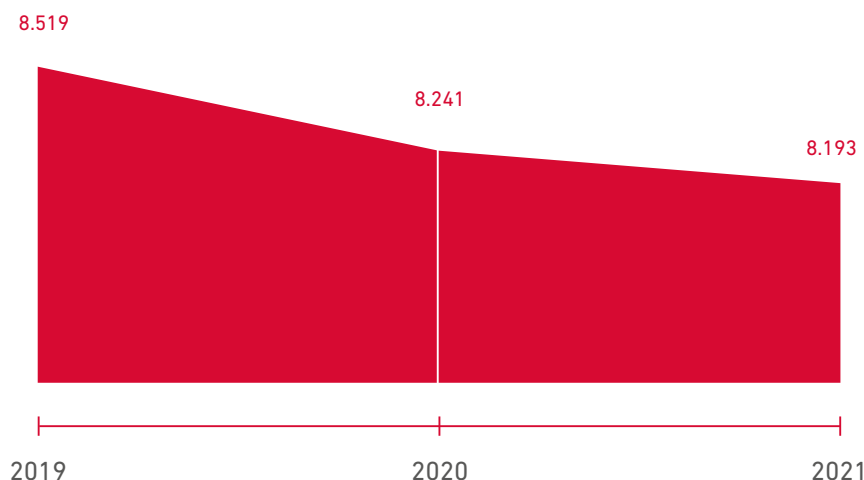
I COLLABORATORI: LA VERA FORZA MOTTRICE DEL GRUPPO

Coesia pone al centro della crescita e dello sviluppo dell'organizzazione le oltre 8.000 persone che lavorano al suo interno.

Talento, passione e impegno sono gli elementi che caratterizzano l'operare quotidiano dei collaboratori e rappresentano il vero asset dell'organizzazione.

È grazie a loro che Coesia ha avuto la possibilità di espandersi e confermarsi leader nei diversi settori in cui opera, dimostrando la capacità di creare valore sostenibile e duraturo nel tempo.

I COLLABORATORI DI COESIA NEL TRIENNIO 2019-2021



Il Gruppo ha l'obiettivo di attrarre e trattenere i migliori talenti, investendo sul loro potenziale e garantendo loro l'opportunità di vivere e lavorare in un ambiente stimolante in cui vengono assicurati il riconoscimento del merito e la possibilità di ampliare i propri orizzonti professionali.

Lo sviluppo di Coesia negli anni e il mantenimento della posizione di leadership nei settori in cui opera, sono il risultato della capacità dei collaboratori di offrire ai clienti soluzioni innovative e di qualità.

Il trend di crescita registrato fino al 2019 ha subito un leggero decremento negli ultimi due anni, caratterizzati dal diffondersi della pandemia da Covid-19.

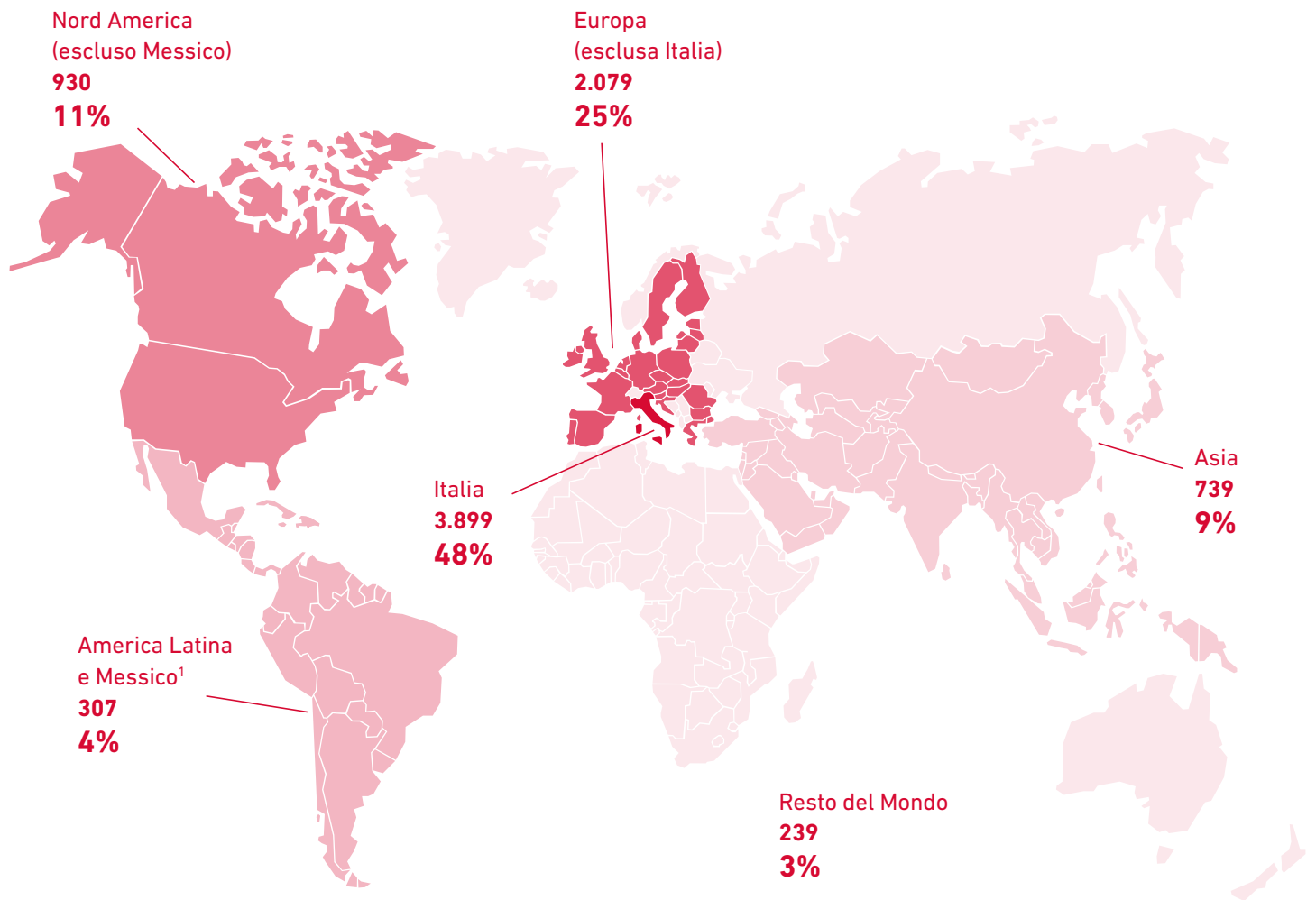
I collaboratori di Coesia al 31 dicembre 2021 si attestano a 8.193.

A fronte di un tasso di turnover volontario pari a 5,3% nel 2021, calcolato come cessazioni volontarie su headcount medio, le nuove assunzioni sono state 602, il 57,6% in più rispetto al 2020 ed in linea con i livelli pre-Covid-19. Nonostante le complessità del contesto pandemico, Coesia ha mantenuto la propria posizione di leadership nel mercato, garantendo la continuità di tutti i processi.

Data la natura internazionale di Coesia, le sue persone sono distribuite in tutto il mondo, con un'incidenza più elevata presso le sedi in Italia e nel resto d'Europa, che contano quasi il 73% dei collaboratori totali.

Con oltre 8.000 collaboratori in 35 paesi, Coesia rappresenta un vero e proprio ecosistema produttivo e sociale, dove ogni persona è parte integrante del successo dell'organizzazione.

NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2021

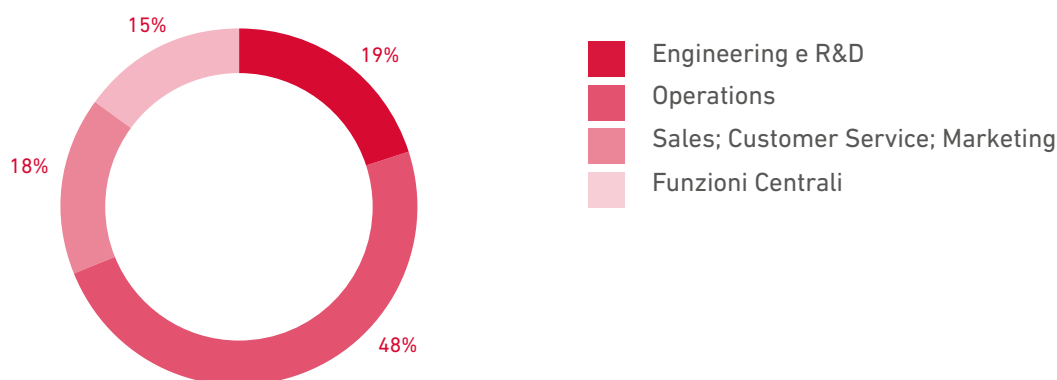


¹Al fine di fornire un maggior livello di dettaglio, in questo capitolo l'area geografica "America Latina e Messico" viene rappresentata separatamente, mentre nel resto del documento è inclusa nella voce "Resto del Mondo".

Per quanto concerne le attività svolte, quasi 1.600 persone in Coesia lavorano presso gli Uffici Tecnici (Engineering) e nell'ambito della Ricerca e Sviluppo (R&D), dove vengono concretizzate le idee e i numerosi progetti innovativi. Circa il 50% dei collaboratori lavora nell'area Operations, che include una vasta selezione di mansioni tra cui gestione degli acquisti, controllo qualità, pianificazione, collaudo macchine.

Infine, il 18% della popolazione aziendale lavora nelle aree Vendite (Sales), Assistenza Clienti (Customer Service) e Marketing e il 15% nelle Funzioni Centrali (Central Functions), che comprendono Risorse Umane, IT, Amministrazione, Finanza e Controllo.

COLLABORATORI PER FUNZIONE NEL 2021



Coesia privilegia inoltre il consolidamento di un rapporto duraturo con i propri collaboratori. Infatti, la forma di contratto più diffusa in tutte le aree geografiche è il tempo indeterminato, garantito al 99,3% dei collaboratori.

Oltre il 99% i contratti a tempo indeterminato nel 2021.

NUMERO DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	2019			2020			2021		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Italia	4.019	48	4.067	3.939	29	3.968	3.879	20	3.899
Europa (esclusa Italia)	2.046	141	2.187	1.990	114	2.104	2.057	22	2.079
Nord America (escluso Messico)	875	1	876	875	1	876	928	2	930
America Latina e Messico	332	-	332	310	-	310	305	2	307
Asia	789	4	793	731	5	736	729	10	739
Resto del Mondo	262	2	264	245	2	247	236	3	239
Totale Gruppo	8.323	196	8.519	8.090	151	8.241	8.134	59	8.193
	97,7%	2,3%	100%	98,2%	1,8%	100%	99,3%	0,7%	100%

Il ricorso a contratti di tipo part-time è pari al 2,6% della popolazione totale ed è preferito dalle collaboratrici del Gruppo.

Coesia si impegna costantemente ad accogliere le esigenze dei propri collaboratori, cercando ad esempio di garantire un bilanciamento tra lavoro e vita privata.

NUMERO DI COLLABORATORI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE: FULL-TIME E PART-TIME

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	1.285	7.026	8.311	1.261	6.764	8.025	1.276	6.703	7.979
Part-time	158	50	208	156	60	216	145	69	214
Totale Gruppo	1.443	7.076	8.519	1.417	6.824	8.241	1.421	6.772	8.193

Inoltre, mettere al centro le persone significa per Coesia rispettare, includere e valorizzare ogni individuo, indipendentemente da età, genere, religione, etnia e nazionalità. Diversità, infatti, significa ricchezza in termini di abilità, idee, punti di vista, elementi che permettono di migliorare costantemente la capacità di rispondere alla domanda di mercati differenti e dinamici.

Coesia si impegna, pertanto, a promuovere la diversità all'interno dell'organizzazione, portando avanti un'intensa e concreta azione di sensibilizzazione sugli effetti positivi che la diversità di genere può portare in un'organizzazione globale.

A livello globale, sono 1.421 le donne in Azienda, pari al 17,3% della popolazione totale. Il trend è in linea con il settore delle macchine automatiche, tradizionalmente caratterizzato da un'elevata incidenza di collaboratori uomini.

Le donne e gli uomini che entrano a far parte del Gruppo seguono gli stessi processi di formazione e hanno le medesime opportunità di crescita professionale.

17,3% la presenza femminile nel Gruppo.

NUMERO DI COLLABORATORI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE: TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	1.398	6.925	8.323	1.386	6.704	8.090	1.406	6.728	8.134
Tempo determinato	45	151	196	31	120	151	15	44	59
Totale Gruppo	1.443	7.076	8.519	1.417	6.824	8.241	1.421	6.772	8.193

2.2

UN PERCORSO PROFESSIONALE PER CRESCERE QUOTIDIANAMENTE

Coesia ha l'obiettivo di attrarre, formare e trattenere i migliori talenti a livello internazionale per garantire una continuità manageriale ed economica di lungo periodo in linea con le best practice del mercato.

L'attività di recruiting è coordinata a livello centrale e comprende sia il processo di selezione sia le iniziative di employer branding. Ciò consente a Coesia di mantenere la propria attrattività e competitività sul mercato del lavoro e di consolidare il brand in tutto il mondo.

L'ingresso delle nuove risorse è facilitato dal processo di Induction, già attivo in molte Aziende ed in corso di implementazione nel resto del Gruppo. L'Induction mira a promuovere l'integrazione in Coesia sin dai primissimi giorni di lavoro, favorendo in ogni collaboratore la consapevolezza del business e la condivisione con i colleghi. Ai nuovi collaboratori vengono messi a disposizione:

- Enboarder, il sistema di e-mail automatico per la raccolta delle informazioni necessarie alle procedure di assunzione e inserimento;
- Welcome Kit, che comprende materiali di benvenuto per il neoassunto;

- Welcome Book, una guida che raccoglie informazioni utili su Coesia e sulla specifica Azienda di appartenenza;
- Piattaforma e-Learning, per approfondire la realtà del Gruppo e accedere ai contenuti di formazione obbligatoria.

Ciascun collaboratore ha a disposizione anche programmi di formazione e sviluppo delle competenze per valorizzare il potenziale, le abilità e la vocazione alla leadership in linea con gli input strategici di Coesia e con le necessità individuali e collettive. Inoltre, Coesia ha un sistema di sviluppo delle persone che include un processo di gestione della performance (People Performance Dialogue). L'obiettivo è valorizzare il merito, il potenziale e le competenze dei collaboratori per garantire non solo opportunità di crescita professionale, ma anche fortificare motivazione e impegno attraverso la definizione e il monitoraggio delle performance e di piani di sviluppo individuali. È poi attivo su scala mondiale un sistema di retribuzione, valutazione e assegnazione dei titoli professionali, che ha lo scopo di attrarre e trattenere talenti garantendo sia imparzialità interna sia competitività esterna.

LE NOSTRE PRIORITÀ



Sviluppare il potenziale delle nostre persone



Supportare la crescita professionale



Valorizzare il merito e le competenze



Migliorare sempre processi e strumenti di sviluppo

INIZIO DEL VIAGGIO

La strategia di global recruiting è rivolta a diverse categorie di stakeholder, con focus su studenti, diplomati, laureati e professionisti.

Per quanto riguarda studenti, diplomati e laureati, l'obiettivo è fornire loro un'esperienza educativa sul campo per poter mettere in pratica le conoscenze accademiche e applicarle in una vera realtà di business. Tra le iniziative di questo tipo figurano tirocini curriculari, progetti di ricerca e tesi presso le Aziende del Gruppo nonché programmi di selezione e sviluppo per i tecnici e i giovani ingegneri (per approfondimenti: Capitolo 2, paragrafo 2.2, sezione "Iniziativa di Strategic Hiring").

Ai professionisti con esperienza vengono offerte nuove opportunità in una realtà stimolante, globale e in crescita quale è Coesia.

Per individuare e selezionare i candidati migliori, Coesia ha creato un team interno specializzato, risultato della combinazione di competenze eterogenee su scala locale e globale.

Questo approccio fornisce a Coesia un vantaggio competitivo nell'acquisizione di nuovi talenti a livello globale intrecciando i bisogni del Gruppo con le capacità specifiche dei candidati, consentendo l'accesso a competenze e abilità chiave.

Tutte le selezioni sono gestite attraverso i medesimi canali di valutazione e con gli stessi strumenti in modo da garantire maggiore visibilità e trasparenza in tutte le fasi del processo di recruiting:

1. Candidatura
2. Processo di ricerca e selezione
3. Intervista preliminare
4. Intervista tecnica
5. Proposta di lavoro

Ognuno di questi passaggi è di cruciale importanza perché da un lato consente a Coesia di attingere a un database di profili provenienti da tutto il mondo e di poter migliorare l'esperienza dei candidati e, dall'altro, permette alle Risorse Umane di gestire il processo di selezione in maniera strutturata (in termini di comunicazione, risultato, ecc.).

Nel 2021 si è registrato un incremento degli inserimenti da mercato, che sono tornati ai livelli pre-pandemia, in linea con la volontà di Coesia di continuare ad investire sul proprio patrimonio strategico: le persone.

Il Gruppo, inoltre, svolge attività di employer branding sia durante eventi fieristici per professionisti e imprese sia presso le università. Nel corso del 2021, in continuità con l'anno precedente, queste attività si sono tenute in modalità virtuale.

Per maggiori informazioni circa l'attività di recruiting nel mondo Coesia: <https://www.coesia.com/it/career-opportunities>

NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia									
Collaboratori			4.067			3.968			3.899
Assunzioni	41	122	163	26	73	99	31	105	136
Tasso di assunzione	1%	2,9%	4%	0,7%	1,8%	2,5%	0,8%	2,7%	3,5%
Europa (esclusa Italia)									
Collaboratori			2.187			2.104			2.079
Assunzioni	60	198	258	27	106	133	35	141	176
Tasso di assunzione	2,7%	9%	11,7%	1,3%	5%	6,3%	1,7%	6,8%	8,5%
Nord America (escluso Messico)									
Collaboratori			876			876			930
Assunzioni	21	79	100	21	73	94	28	154	182
Tasso di assunzione	2,4%	9%	11,4%	2,4%	8,3%	10,7%	3%	16,6%	19,6%
America Latina e Messico									
Collaboratori			332			310			307
Assunzioni	6	21	27	2	4	6	5	16	21
Tasso di assunzione	1,8%	6,3%	8,1%	0,6%	1,3%	1,9%	1,6%	5,2%	6,8%
Asia									
Collaboratori			793			736			739
Assunzioni	20	42	62	18	30	48	18	53	71
Tasso di assunzione	2,5%	5,3%	7,8%	2,4%	4,1%	6,5%	2,4%	7,2%	9,6%
Resto del Mondo									
Collaboratori			264			247			239
Assunzioni	2	6	8	2	-	2	4	12	16
Tasso di assunzione	0,8%	2,3%	3%	0,8%	-	0,8%	1,7%	5%	6,7%
Totale Gruppo									
Collaboratori			8.519			8.241			8.193
Assunzioni	150	468	618	96	286	382	121	481	602
Tasso di assunzione	1,7%	5,4%	7,2%	1,2%	3,5%	4,6%	1,4%	5,9%	7,3%

Considerando il trend di assunzioni rispetto alle fasce d'età, si conferma rilevante anche per il 2021 l'inserimento di collaboratori con età compresa tra i 30 e i 50 anni (52,2% sul totale dei nuovi assunti) e di giovani con età inferiore ai 30 (34,7% sul totale dei nuovi assunti).

Circa il 35% i collaboratori under 30 assunti sul totale assunzioni nel 2021.

I dati confermano il grande valore attribuito da Coesia alla conoscenza acquisita dalle persone durante le precedenti esperienze lavorative, così come alla valorizzazione delle nuove generazioni, caratterizzate

dal desiderio di crescere professionalmente e di contribuire allo sviluppo del Gruppo. L'incontro tra professionisti con esperienze diverse e l'impostazione di un dialogo costruttivo intergenerazionale, costituiscono uno dei punti di forza dell'organizzazione e del rafforzamento della leadership del Gruppo.

Nel 2021 sono stati ricevuti oltre 23.500 CV e assunti 602 nuovi collaboratori.

NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

		2019 ¹			2020			2021		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	Assunzioni	54	201	255	30	84	114	25	184	209
	Tasso di assunzione	3,7%	2,8%	3%	2,1%	1,2%	1,4%	1,8%	2,7%	2,6%
30-50	Assunzioni	82	221	303	55	156	211	82	232	314
	Tasso di assunzione	5,7%	3,1%	3,6%	3,9%	2,3%	2,6%	5,8%	3,4%	3,8%
> 50	Assunzioni	14	46	60	11	46	57	14	65	79
	Tasso di assunzione	1%	0,7%	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%	1%	1%	1%
Totale assunzioni		150	468	618	96	286	382	121	481	602
Totale collaboratori Gruppo		1.443	7.076	8.519	1.417	6.824	8.241	1.421	6.772	8.193

¹ Il totale collaboratori Gruppo, donne e uomini, e i tassi di assunzione per il 2019 sono stati aggiornati rispetto a quanto riportato nei Bilanci di Sostenibilità 2019 e 2020.

A tutte le Aziende che entrano a far parte del Gruppo viene proposta a livello globale un'indagine di autovalutazione sul rispetto dei diritti umani. Ad oggi l'indagine ha coperto il 100% della popolazione. L'obiettivo di questa iniziativa è assicurare che il rispetto dei diritti umani, come l'assenza di lavoro minorile e forzato, oltre che di discriminazione e la libertà di associazione, sia preservato e garantito in tutti i paesi in cui l'organizzazione opera.

È poi importante sottolineare che, nei paesi in cui il Gruppo è presente, tutti i collaboratori hanno più di 18 anni e i rapporti lavorativi si attengono a tutte le leggi nazionali e locali in termini di età lavorativa legale. Alcune eccezioni, sempre nel rispetto delle leggi, sono rappresentate da paesi in cui a giovani studenti vengono offerte opportunità all'interno di specifici percorsi formativi in collaborazione con gli istituti scolastici per lavori non pericolosi.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La gestione della performance permette a Coesia di investire sul contributo delle persone e di creare un legame tra risultati, sistemi di riconoscimento del merito e percorsi di sviluppo.

Il processo di valutazione delle performance viene gradualmente esteso anche ai collaboratori delle Aziende di più recente acquisizione, con l'obiettivo di raggiungere la totalità delle persone del Gruppo.

PEOPLE PERFORMANCE DIALOGUE

Il People Performance Dialogue (PPD) è un processo che ha l'obiettivo di rafforzare il legame tra la performance del business e il contributo di ogni collaboratore. Attraverso il PPD, Coesia guida le persone verso il raggiungimento di obiettivi individuali, di team e aziendali promuovendo, al contempo, una costante crescita professionale. Grazie al PPD, inoltre, Coesia fornisce ad un ampio numero di persone un processo oggettivo e strutturato che premia il merito e garantisce, di conseguenza, l'equità interna. Il nome stesso riassume i contenuti e i tre obiettivi principali del processo:

People	Guidare la crescita professionale delle persone all'interno dell'organizzazione.
Performance	Allineare le aspirazioni individuali con la strategia del Gruppo in modo che la performance globale sia il risultato di obiettivi chiari e misurabili.
Dialogue	Facilitare e promuovere il dialogo tra collaboratori e responsabili.

Il PPD comprende obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con le esigenze del business e con i comportamenti che riflettono il modello di leadership di Coesia. L'investimento sulla comunicazione e sul coinvolgimento di collaboratori e responsabili è costante. L'intero processo si fonda infatti sul dialogo continuo tra responsabile e collaboratore e prevede una sessione di confronto alla fine di ogni anno per favorire l'autoconsapevolezza e definire un piano di sviluppo adeguato.

La popolazione coinvolta nel processo è in continua crescita e la volontà è di includere gradualmente tutti i collaboratori del Gruppo a prescindere dalla posizione e dal ruolo ricoperto. Nel suo anno di inizio, il 2013, il processo coinvolgeva circa 900 persone. Nel 2021 il PPD ha coinvolto 6.319 collaboratori, raggiungendo il 77,1% della popolazione.

In termini assoluti, il processo ha visto il coinvolgimento di oltre 200 persone in più rispetto al 2020, pari ad un incremento del 3,5%.

Inoltre, dal 2018 è stato implementato anche il processo "PPD Easy", dedicato ai collaboratori con ruoli più operativi. Il "PPD Easy" è in corso di estensione a tutte le organizzazioni del Gruppo e ha coinvolto circa 1.300 collaboratori nel 2021.

Oltre il 77% dei collaboratori ha preso parte al PPD nel 2021.

NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE

	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori	973	4.803	5.776	1.033	5.071	6.104	1.067	5.252	6.319
Percentuale	64,8%	68,4%	67,7%	72,9%	74,3%	74,1%	75,1%	77,6%	77,1%



SVILUPPO DELLE PERSONE

Coesia è da sempre attenta a consolidare il legame tra i risultati di business e il contributo che ciascun collaboratore può dare all'organizzazione.

Per garantire la continuità della crescita professionale dei collaboratori, anche a fronte della complessità del contesto pandemico, nel 2021 sono state sia consolidate le modalità virtuali di formazione avviate nel 2020, sia valutate nuove opportunità di erogazione ibrida. Un approccio agile ha favorito una gestione flessibile tra esperienze di formazione sincrona e asincrona, in coerenza con esigenze e scenari tanto globali quanto locali.

Le riflessioni e i riscontri d'aula maturati nel 2020 hanno permesso di perfezionare le proposte già virtualizzate nel primo periodo pandemico e di introdurre di nuove, evolvendo modalità, contenuti e strumenti a garanzia di efficacia e aggiornamento continuo.

Queste evoluzioni, oltre ad assicurare il presidio di formazione e sviluppo delle persone in diversi scenari, hanno permesso di superare i confini geografici, favorendo l'integrazione e il senso di appartenenza ad un Gruppo internazionale.

Seppure fisicamente lontani, i collaboratori hanno avuto l'occasione di incontrarsi per condividere nuove conoscenze e apprendimenti, dando vita a percorsi di crescita con una nuova eco multiculturale.

È stata confermata la grande rilevanza attribuita ai programmi di formazione tecnico-professionale, IT, corsi di lingua, organizzazione aziendale, programmi manageriali e di leadership anche attraverso importanti collaborazioni con le migliori Business School, Università e Società di Consulenza.

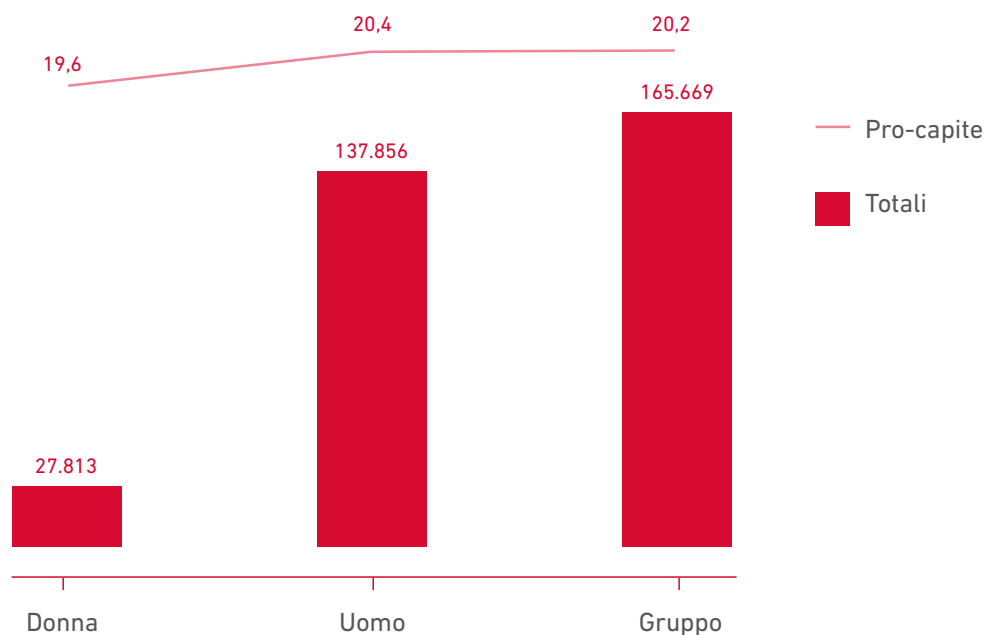
Il confronto costante con il mercato permette l'introduzione di metodologie e approcci all'apprendimento sempre innovativi, in linea con il contesto di riferimento e con la strategia di business.

Questo consente di soddisfare i bisogni formativi dei collaboratori in modo da favorire la crescita professionale, la creazione di un ambiente di lavoro positivo e la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi di business.

Oltre 165 mila ore di formazione e sviluppo erogate nel 2021.

Nonostante lo scenario complesso, Coesia ha confermato il suo grande impegno nel fornire un corretto e completo processo di formazione e sviluppo alle proprie persone. Nel 2021, infatti, sono state erogate oltre 165 mila ore di formazione e sviluppo, per un totale di 20,2 ore pro-capite.

ORE DI FORMAZIONE E SVILUPPO EROGATE NEL 2021





INIZIATIVE DI STRATEGIC HIRING

Tech Academy

La Tech Academy è un programma di Strategic Hiring progettato per l'inserimento in Azienda di neodiplomati in discipline meccaniche ed elettroniche, selezionati a livello internazionale.

Il percorso mira a sviluppare le competenze tecniche, di processo e organizzative utili alla copertura efficace del ruolo di Field Technician in Coesia. Con l'obiettivo di promuovere la condivisione di competenze oltre che esperienze di vita professionale, durante l'intero percorso la formazione dei partecipanti è affidata a manager e professionisti del Gruppo.

La Tech Academy si compone di due fasi, per una durata complessiva di 15 mesi.

Durante la prima fase, della durata di un trimestre, i partecipanti hanno modo di acquisire le prime conoscenze tecniche fondamentali che vengono verificate con un esame finale.

La formazione è organizzata principalmente attraverso esperienze concrete sulle tecnologie G.D, gestite presso la sede Coesia a Bologna. Inoltre, sono previsti approfondimenti su competenze di ruolo anche "non tecniche", dai corsi di problem solving alle riflessioni sui contesti di lavoro multiculturali. I 12 mesi successivi proseguono con attività on the job presso la specifica Azienda di riferimento: viene definito un differente focus formativo per ciascun partecipante che viene seguito da un tutor esperto locale.

Nel 2021 è stata erogata la quinta edizione della Tech Academy, raggiungendo una quota complessiva di 36 partecipanti dal lancio del programma nel 2018.

Engineering Graduate Program

L'Engineering Graduate Program è un programma di Strategic Hiring che prevede un processo approfondito di selezione e un percorso di sviluppo della durata di circa un anno rivolto a neolaureati provenienti dalle migliori facoltà di ingegneria nel panorama internazionale.

Il programma ambisce a:

- selezionare neolaureati meritevoli per un inserimento efficace nelle Aziende e Funzioni Coesia;
- assicurare coerenza e completezza nell'insegnamento di strumenti, processi e tecnologie del Gruppo;
- fornire una cultura globale nel settore dell'automazione e delle soluzioni di processo industriale;
- agevolare l'inserimento dei neolaureati nelle diverse aree di business, in linea con interessi, attitudini e competenze.

Il programma è un'opportunità per costruire relazioni all'interno del Gruppo e imparare qualcosa di sé stessi e degli altri attraverso esperienze sul campo e assignment internazionali.

Durante l'intero programma, manager e professionisti del Gruppo si mettono a disposizione dei partecipanti come parte della faculty interna e come tutor per condividere con loro concrete esperienze di lavoro nelle diverse Aziende e funzioni aziendali e confrontarsi con prospettive e storie di successo.

Inoltre, il programma offre l'occasione di approcciarsi a culture diverse, anche a distanza, in un contesto sempre complesso e imprevedibile.

Nel 2021 è stata erogata la quarta edizione di Engineering Graduate Program, raggiungendo una quota complessiva di 63 partecipanti dal lancio del programma nel 2012.

INIZIATIVE DI SVILUPPO DELLA LEADERSHIP

Lead Change Program

Programma ideato con la collaborazione di IMD Business School rivolto al top management di Coesia. Mira a sviluppare competenze necessarie per guidare il cambiamento, riflettere sulle dinamiche di leadership all'interno di un'organizzazione in costante evoluzione e rafforzare le capacità di identificare le richieste dei mercati e dei clienti. Nel 2021 è stata erogata la seconda edizione di Lead Change Program in modalità virtuale.

Innovation Mindset

Iniziativa dedicata allo sviluppo del potenziale tecnico che mira a promuovere la crescita personale dei collaboratori e a creare esperienze coinvolgenti che consentano alle persone di confrontarsi con nuovi approcci, strumenti, comportamenti e azioni. La prossima edizione di Innovation Mindset è prevista nel 2022 nuovamente in presenza.

Learning Bites

Per supportare leader e supervisor, negli ultimi anni sono stati progettati i "learning bites", spazi di riflessione da fruire completamente in virtuale all'interno di un perimetro temporale contenuto (massimo 4 ore ciascuno). In particolare, durante "Leading yourself in uncertain times", "Leading teams virtually in a VUCA world" (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), "Managing Teams Virtually" i partecipanti hanno modo di confrontarsi su temi quali la resilienza, la gestione dei gruppi di lavoro in remoto, lo sviluppo dei collaboratori. L'approccio metodologico si fonda sull'esplorazione delle principali dinamiche relazionali e di people management, conciliando modelli teorici con esperienze reali con l'obiettivo di identificare azioni concrete per lavorare sull'autoefficacia e sulle modalità più funzionali nella gestione dei team.

Leadership Sandbox

Iniziativa finalizzata allo sviluppo della popolazione junior di Coesia. I partecipanti vengono coinvolti in attività focalizzate su creatività, gestione delle relazioni, gestione della diversità e lavoro in team. La prossima edizione del Leadership Sandbox è prevista nel 2022 nuovamente in presenza.

Coaching

Percorso di sviluppo individuale per profili junior e senior di potenziale manageriale. Il percorso è personalizzato su specifiche esigenze di leadership e comportamentali. Il supporto al coach è garantito da coach certificati con una solida esperienza, che offrono un punto di vista esterno per affrontare nuove sfide professionali.

Mentoring

Percorso di sviluppo individuale per profili junior con potenziale manageriale che si fonda sulla relazione volontaria di fiducia tra una persona meno esperta (il Mentee) e un manager più esperto (il Mentor). Il Mentor offre guida, visione, supporto, incoraggiamento con l'obiettivo di sviluppare le competenze ed il percorso professionale del Mentee.

Be A Supervisor

BeASupervisor@Coesia mira a rafforzare le competenze manageriali dei supervisor del Gruppo, supportandoli nell'interpretazione efficace del loro ruolo. L'obiettivo è favorire una cultura manageriale comune e riconoscibile attraverso la condivisione di comportamenti e strumenti di people management. Il programma sostiene il consolidamento teorico e comportamentale dei principali ambiti di responsabilità nella gestione dei collaboratori, lungo una prospettiva articolata e continuativa di visione per arrivare alla valorizzazione delle risorse, attraverso azioni quali (anche e non solo) motivazione e delega.

INIZIATIVE DI FORMAZIONE

Programmi Behavioral

Tutti i contenuti, gli strumenti e le metodologie delle attività formative sono coerenti con il modello di leadership, la cultura, i valori del Gruppo e in linea con le sfide e gli scenari di mercato che le nostre Aziende si trovano ad affrontare. È favorito lo sviluppo di competenze e abilità trasversali con lo scopo di consentire alle persone di "vivere" il proprio ruolo nel miglior modo possibile e di crescere professionalmente all'interno del Gruppo.

Programmi per Job Family

Coesia promuove lo sviluppo delle competenze delle famiglie professionali chiave per permettere ai propri collaboratori di lavorare al meglio e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di business del Gruppo. I programmi sono personalizzati e tengono conto sia delle competenze individuali sia delle specificità dei ruoli professionali. Insieme alle migliori società di formazione a livello internazionale, il Gruppo si avvale degli strumenti e delle metodologie più efficaci coerentemente con le sfide di business.

2.3

COME CI PRENDIAMO CURA DELLE PERSONE

Ci prendiamo cura delle persone e del loro benessere promuovendo iniziative in tutti i siti con lo scopo di mantenere un livello di salute e bilanciamento tra vita lavorativa e privata ottimale, offrendo servizi di welfare superiori ai requisiti di legge.

WELFARE

Le iniziative promosse da Coesia, indirizzate a tutti i collaboratori, differiscono da paese a paese per rispondere ai bisogni specifici di ciascuno di essi e comprendono servizi di assistenza sociosanitaria, piani di prevenzione, assicurazione (intesa come rimborso di spese mediche) e visite mediche periodiche. Per incoraggiare un approccio proattivo al benessere psicofisico, alcune Aziende del Gruppo offrono l'accesso a palestre o centri sportivi, nonché programmi di prevenzione (programmi di educazione alimentare, programmi antifumo, ecc.), orari di lavoro flessibili e smart working.

Inoltre, vengono offerte soluzioni di supporto all'istruzione (come borse di studio e rimborsi per i libri di testo sia per collaboratori sia per i loro figli) e servizi di assistenza (agevolazioni per servizi di supporto a persone che stanno affrontando sfide o problemi, permessi per anniversari, nascita di un figlio, servizi di consulenza legale e fiscale), sconti e altre convezioni. A questi si aggiungono buoni pasto o un servizio di ristorazione interno.

La garanzia di pari opportunità in materia di maternità, paternità e adozione costituisce un'ulteriore dimostrazione dell'impegno del Gruppo a sostenere i propri collaboratori nella conciliazione delle responsabilità genitoriali con le sfide professionali. In conformità con le normative locali, infatti, Coesia garantisce inoltre il congedo parentale a tutti i collaboratori.

La situazione pandemica, che ha caratterizzato fortemente gli ultimi anni, non ha rappresentato un ostacolo alla politica di welfare di Coesia e alle modalità con cui si prende cura dei propri collaboratori.

Nel periodo, il Gruppo ha mantenuto, in linea con gli anni precedenti, proposte di servizi per le proprie persone all'altezza di una realtà internazionale quale Coesia.



Assistenza sanitaria

- Copertura economica per visite mediche specialistiche, ricoveri, esami diagnostici e cure odontoiatriche.
- Oltre il 95% della popolazione aziendale coperta.



Assicurazione sulla vita

- Copertura economica in caso di decesso a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia.
- Oltre il 74% della popolazione aziendale coperta.



Copertura per invalidità e disabilità

- Copertura economica in caso di invalidità e disabilità permanente a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia.
- Oltre il 68% della popolazione aziendale coperta.



Viaggi aziendali

- Copertura assicurativa per viaggi di lavoro garantita anche nei paesi in cui non rappresenta un obbligo di legge.
- 100% della popolazione aziendale coperta.



Piani pensionistici

- Piani pensionistici integrativi delle pensioni sociali.
- Oltre l'86% della popolazione aziendale coperta.

L'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si traduce, ad esempio, nei servizi di welfare della Fondazione MAST (Manifattura di Arti, Sperimentazione e Tecnologia). Si tratta di un'istituzione culturale e filantropica internazionale incentrata su arti, tecnologia e innovazione che coordina un centro polifunzionale adiacente alla sede di G.D e Coesia a Bologna.

La Fondazione MAST, oltre a diversi progetti e attività rivolte alla comunità che creano un processo di osmosi tra il Gruppo e la città, fornisce servizi per tutti i collaboratori di Coesia.

Il **Nido Scuola MAST** accoglie nelle sue sezioni bambini da tre mesi a cinque anni, principalmente figli di collaboratori di Coesia, e una quota di bambini del territorio in convenzione con il Comune di Bologna.

Il **Ristorante Aziendale** propone ai collaboratori di Coesia pasti preparati con materie prime selezionate di provenienza locale, biologiche, DOP, IGP e da commercio equosolidale, con servizio free flow.

Le trasformazioni culinarie, bilanciate e di alta digeribilità, rispettano le linee guida specialistiche e gli indicatori accordati con i nutrizionisti del Centro Gruber di Bologna che collaborano con la Fondazione MAST.

Il **MAST.Wellness**, gestito da One on One (azienda di Technogym, leader nelle attrezzature per il fitness), propone attività sportive e servizi basati su un modello di benessere olistico e integrato.

I servizi offerti dal Ristorante Aziendale e dal MAST.Wellness sono pensati come parte di un progetto unitario dove alimentazione e attività fisica sono elementi strettamente connessi tra loro.

L'**Academy** è un centro di formazione per lo sviluppo della cultura tecnica e manageriale.

I collaboratori del Gruppo contribuiscono anche attraverso il supporto attivo nei progetti formativi rivolti ai giovani delle scuole del territorio, diffondendo così la conoscenza tecnologica e gli aspetti al di fuori dall'impresa.

Le Gallery di Fondazione MAST.

La **MAST Innovation Gallery** è un'area di apprendimento esperienziale incentrata sulla tecnologia e l'innovazione. Partendo da alcune soluzioni tecniche del Gruppo Coesia, l'itinerario interattivo e multimediale offre ai visitatori, attraverso diversi exhibit, l'opportunità di sperimentare e sviluppare nuove conoscenze.

La **MAST Photo Gallery** è uno spazio espositivo che ospita mostre temporanee di fotografia dell'industria e del lavoro. Il programma espositivo alterna progetti tematici e monografici, mostre storiche e proposte di autori contemporanei, tratte dalla collezione MAST, che conta oltre 5000 opere, o provenienti da altri archivi, istituzioni internazionali e collezioni private. Ogni mostra è accompagnata da un programma di talk, incontri con i protagonisti del mondo della fotografia, rassegne cinematografiche, ospitati nel MAST.Auditorium, laboratori per bambini e ragazzi, gratuiti e aperti al pubblico.

EXPEDITIONS

Expeditions è un progetto di alternanza scuola lavoro nato nel 2015, ideato, promosso e gestito dalla Fondazione MAST, in collaborazione con Coesia e con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna. Il progetto è rivolto agli studenti del terzo anno di scuola superiore e propone un percorso di apprendimento focalizzato sull'innovazione nell'industria meccanica per un totale di 80 ore di cui 48 trascorse all'interno della Fondazione MAST e delle Aziende di Coesia.

La finalità è fare scoprire ai partecipanti il mondo dell'impresa evidenziando i principali aspetti dell'innovazione tecnologica per stimolare la

motivazione verso la cultura del fare e l'imprenditorialità.

Expeditions consente agli studenti di vivere un'esperienza pratica all'interno del mondo aziendale e di realizzare un progetto finale di: Automazione Industriale, Artificial Intelligence, Packaging Design, Product Marketing e Sostenibilità, guidati e supportati da docenti universitari e collaboratori del Gruppo nel ruolo di formatori e mentori. Nell'ultima edizione, tenutasi nuovamente in presenza nel mese di novembre, sono stati coinvolti circa 150 studenti provenienti da 4 classi dell'Istituto Aldini Valeriani di Bologna.

ENTER/PRISE

Dopo il successo dell'edizione pilota del 2020, tra gennaio e maggio 2021 si è tenuta la prima edizione di ENTER/PRISE, progetto di alternanza scuola lavoro in distance learning promosso e gestito dalla Fondazione MAST, in collaborazione con Coesia e con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna. ENTER/PRISE è un'iniziativa che si basa sull'esperienza del progetto Expeditions e mira ad offrire agli studenti un percorso coinvolgente completo di project work in team.

Il progetto si rivolge agli studenti del terzo anno di scuola superiore e propone un percorso di apprendimento focalizzato sull'innovazione nell'industria meccanica per un totale di 80 ore, di cui 36 trascorse on-line, negli spazi virtuali della Fondazione MAST e delle Aziende del Gruppo.

L'iniziativa ha un marcato orientamento all'innovazione ed è fortemente caratterizzata da apprendimento esperienziale, sperimentazione in gruppo e sviluppo di capacità di comunicazione. Anche ENTER/PRISE prevede la realizzazione di un progetto finale a tema Automazione Industriale, Artificial Intelligence, Packaging Design, Product Marketing e Sostenibilità.

Nel 2021 sono stati coinvolti circa 1100 studenti provenienti da 19 istituti scolastici dell'Emilia-Romagna.

SUMMER SCHOOL

Nel mese di luglio 2021 si è tenuta la quinta edizione della Summer School, un'iniziativa formativa residenziale rivolta agli studenti del terzo e quarto anno di scuola superiore che prevede sei giorni di formazione intensiva e di orientamento sui temi di frontiera riguardanti le tematiche di Artificial Intelligence e Internet of Things. Promosso e gestito dalla Fondazione MAST, in collaborazione con Coesia e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna.

Il progetto nell'edizione 2021 ha visto la partecipazione di 35 studenti provenienti da differenti istituti scolastici del territorio nazionale. I partecipanti hanno avuto la possibilità di svolgere attività laboratoriali e di team building con ingegneri, manager e ricercatori del mondo dell'impresa e dell'università condividendo e alternando momenti di studio a keynote speech di ospiti internazionali.

SUMMER CAMP

In collaborazione con la Fondazione MAST e LGS SportLab, anche nel 2021 Coesia ha confermato il Summer Camp, campo estivo rivolto ai figli dei dell'area bolognese. Il camp propone workshop, laboratori creativi e attività sportive volti a favorire

lo sviluppo sociale, creativo e emotivo delle nuove generazioni. Le attività, svolte in periodo di pandemia, sono state ripensate per garantire il pieno rispetto delle disposizioni di sicurezza.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nel 2021, il Gruppo ha orientato le proprie decisioni prestando attenzione alla sicurezza delle proprie persone e garantendo i programmi di Salute, Sicurezza e Ambiente (Health, Safety and Environment – HSE), che rappresentano i valori di Coesia e riguardano non solo i collaboratori, ma anche i clienti, i fornitori e i diversi stakeholder. A conferma dell'impegno sul tema, Coesia dispone di una HSE Policy, ovvero di linee guida per la definizione e l'implementazione del sistema di gestione HSE da attuare presso tutte le Aziende di Coesia. In caso di acquisizioni, anche le nuove Aziende sono accompagnate nel processo di integrazione della Policy all'interno della propria organizzazione.

Strutturata sui seguenti quattro ambiti, la HSE Policy definisce i principali aspetti per una efficace prevenzione:

- **sistema:** fornisce le indicazioni relative alla struttura del sistema di gestione implementato da Coesia e ai relativi aspetti gestionali;
- **sicurezza:** definisce i requisiti che le Aziende del Gruppo adottano in materia di salute e sicurezza e gli aspetti di prevenzione e protezione che devono essere tenuti in considerazione;
- **ambiente:** include i requisiti relativi ai temi di prevenzione dell'inquinamento ambientale e riduzione degli impatti che Coesia adotta nello svolgimento delle proprie attività di business;
- **programmi:** considera diversi aspetti trasversali, tra cui le procedure per il riesame del sistema HSE, la gestione degli aspetti di sicurezza relativi ai fornitori e la sicurezza del parco auto.

Anche nel corso del 2021 è proseguito il programma di auditing HSE di Gruppo, il cui scopo è quello di supportare il miglioramento continuo, assicurare la conformità a leggi e norme di riferimento, nonché aumentare il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le funzioni aziendali nelle attività di prevenzione e protezione dai rischi. In aggiunta, per rafforzare l'autoconsapevolezza delle Aziende del Gruppo circa le tematiche ambientali e sociali, viene richiesto lo svolgimento di una valutazione annuale, il self-audit, finalizzato alla verifica di conformità ai requisiti della HSE Policy.

Il Gruppo incoraggia e promuove inoltre l'applicazione di standard internazionali: nel 2021 i sistemi di gestione della sicurezza OHSAS 18001 e ISO 45001 (Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori) certificati coprono il 46,8% della popolazione totale.

L'attenzione del Gruppo per i temi legati a salute, sicurezza e ambiente non si limita ai soli collaboratori, ma comprende anche la prevenzione e la mitigazione di potenziali impatti derivanti dalle relazioni commerciali.

Per questo motivo, la HSE Policy prevede una serie di requisiti volti a garantire che appaltatori, consulenti e fornitori non costituiscano un pericolo per la sicurezza e l'ambiente e operino in accordo con le leggi e normative vigenti e con le procedure interne.

A titolo di esempio, Coesia si impegna a definire presso le proprie Aziende opportune procedure per assicurare che i propri partner siano informati sui rischi presenti presso i siti del Gruppo.

La dedizione di Coesia nel prendersi cura delle proprie persone è stata ancora più evidente a partire dal 2020 con il dilagare della pandemia.

Fin dall'insorgere della stessa e nel corso del 2021, Coesia si è organizzata prontamente per gestire la situazione all'interno del Gruppo e dettare le linee guida per affrontare in modo efficace le questioni inerenti la tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori, ridisegnando gli spazi di lavoro, adottando presidi adeguati, garantendo un maggiore ricambio dell'aria e dando la possibilità ai collaboratori, in base al tipo di mansione, di lavorare da remoto al fine di limitare il più possibile la diffusione del virus.

A livello di singole Aziende sono stati istituiti comitati dedicati ad affrontare le sfide derivanti dal Covid-19 e implementare le misure di sicurezza in conformità alle specifiche legislazioni locali.

Già dai primi momenti caratterizzati dall'avvento della pandemia, Coesia ha istituito un Comitato di Gruppo, composto da figure manageriali, esperti tecnici e dalla Presidenza, al fine di coordinare centralmente il presidio delle attività, promuovendo iniziative di prevenzione e supporto ai collaboratori.

STABILIMENTI PRODUTTIVI E MACCHINARI PROTETTI

Coesia opera nella progettazione e produzione di macchinari altamente tecnologici e presta dunque particolare attenzione all'utilizzo di strumentazioni e macchinari sicuri all'interno delle proprie Aziende. Durante tutto il ciclo di vita delle macchine vengono applicate misure specifiche in linea con la HSE Policy e con le normative internazionali e nazionali.

STRUTTURA DELLA HSE POLICY

SISTEMA

Responsabilità, risorse e organizzazione HSE

Conformità legale

Valutazione e gestione del rischio

Gestione del cambiamento

Competenze e formazione

Programmi di miglioramento

Monitoraggio e misurazione

Gestione degli incidenti e rimozione delle cause

Gestione dell'emergenza e risposta

Comunicazione e consultazione

Self-audit

SICUREZZA

Progettazione e funzionamento del sito produttivo

Salvaguardia della vita umana

Prevenzione e protezione antincendio

Sicurezza dei luoghi di lavoro

Ergonomia

Rischi fisici

Sostanze chimiche e materiali pericolosi

Amianto

Pericoli radiologici

Dispositivi di protezione individuale

Movimentazione e stoccaggio di materiali e sostanze

Sicurezza delle macchine e delle attrezzature

Sicurezza elettrica

Attività di spazi confinati

Lock-out/Tag-out

Igiene industriale, sorveglianza sanitaria e primo soccorso

AMBIENTE

Gestione dei rifiuti

Gestione delle emissioni in atmosfera

Gestione delle acque reflue

Gestione delle acque potabili

Gestione dell'energia e delle risorse naturali

PROGRAMMI

Gestione di appaltatori, consulenti, fornitori

Acquisizione o dismissione di nuove proprietà

Sicurezza del parco autoveicoli

Riesame del Sistema Corporate HSE

Il sistema di gestione HSE sopra descritto considera la valutazione del rischio come elemento centrale e fondante per il suo corretto funzionamento. Coesia considera infatti l'analisi del rischio un processo continuo, periodicamente aggiornato in funzione dell'operatività delle Aziende del Gruppo, dei loro cambiamenti, dell'evoluzione tecnologica, dei risultati dei monitoraggi e degli eventi incidentali.

Come definito nella Policy, l'analisi deve basarsi su una metodologia consolidata e strutturata e deve considerare tutti gli elementi di pericolo e di rischio per le persone e l'ambiente, in condizioni di operatività normale, anormale e di emergenza. Lo scopo è, quindi, quello di elaborare un programma formalizzato di continua e progressiva riduzione del rischio che ne permetta l'eliminazione o la sua minimizzazione.

Per garantire l'efficacia del sistema di gestione HSE, il Gruppo si impegna inoltre a promuovere la comunicazione e la formazione dei suoi collaboratori. A questo scopo viene nominato, da ciascuna Azienda, un coordinatore HSE la cui funzione è attuare e gestire un programma efficace in materia.

Per consentire un'adeguata comunicazione interna ed esterna sono previsti diversi canali volti a consentire a chiunque di inviare segnalazioni, suggerimenti e osservazioni finalizzate alla rimozione di eventuali situazioni di pericolo.

Nei paesi dove è previsto per legge, sono istituiti comitati management-collaboratori al fine di facilitare la partecipazione dei collaboratori sui temi di salute e sicurezza; nei restanti paesi, il Gruppo incentiva la creazione di adeguati processi volti a garantire dei momenti di partecipazione e consultazione dei collaboratori.

Per quanto riguarda la formazione, Coesia è da sempre impegnata nell'elaborazione di programmi completi rivolti alle proprie persone. Ogni Azienda si adopera, infatti, affinché vengano erogati programmi di formazione volti a garantire ai propri collaboratori la conoscenza dei potenziali rischi di salute e sicurezza correlati alle mansioni svolte. Il programma include diverse tipologie di formazione:



Formazione iniziale: rivolta ai collaboratori appena assunti, riguarda le tematiche HSE correlate all'ambiente di lavoro, alle mansioni svolte e ai relativi rischi specifici.



Formazione specifica: erogata ai collaboratori in ragione delle specifiche mansioni svolte, è focalizzata sul rischio specifico e sulla gestione del rischio residuo.



Formazione continua: necessaria a mantenere aggiornati i collaboratori sulle novità normative, gli aggiornamenti della Policy e le modifiche organizzative e tecniche.



Corsi obbligatori Corporate: coprono diversi temi ritenuti rilevanti da Coesia per garantire il corretto funzionamento del sistema di gestione HSE. Tra questi, il corso sulla HSE Policy, la formazione sul primo soccorso, sui piani d'emergenza, sulla sicurezza delle macchine e molti altri.



Informazione sui Rischi: a tutti i collaboratori è garantito un livello base di comprensione dei rischi associati al posto di lavoro, tra cui i risultati dei monitoraggi, il raffronto con le norme in materia HSE e le eventuali azioni di riduzione e miglioramento pianificate.

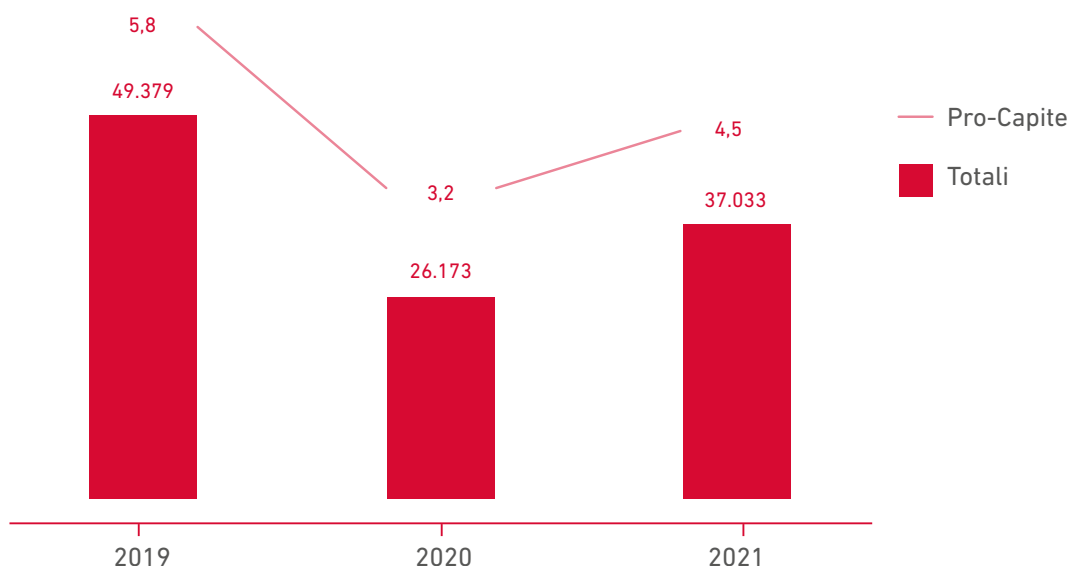
Negli anni il Gruppo ha investito sempre più risorse per formare le proprie persone in materia di HSE. Nel corso del 2021 Coesia ha assicurato lo stesso livello di attenzione verso le tematiche di salute e sicurezza, erogando da remoto la maggior parte dei corsi di formazione.

In termini assoluti, nel 2021 sono state erogate oltre 37.000 ore di formazione HSE, pari a 4,5 ore pro-capite,

con un aumento del 41,5% rispetto al 2020 dovuto al passaggio a una modalità ibrida dei corsi di formazione, mantenendo la compliance con le richieste di legge e la HSE Policy di Gruppo.

Assicurare il miglioramento continuo è parte integrante del modello di business del Gruppo, così come il continuo coinvolgimento delle proprie persone, quali abilitatori della crescita aziendale.

ORE DI FORMAZIONE HSE EROGATE



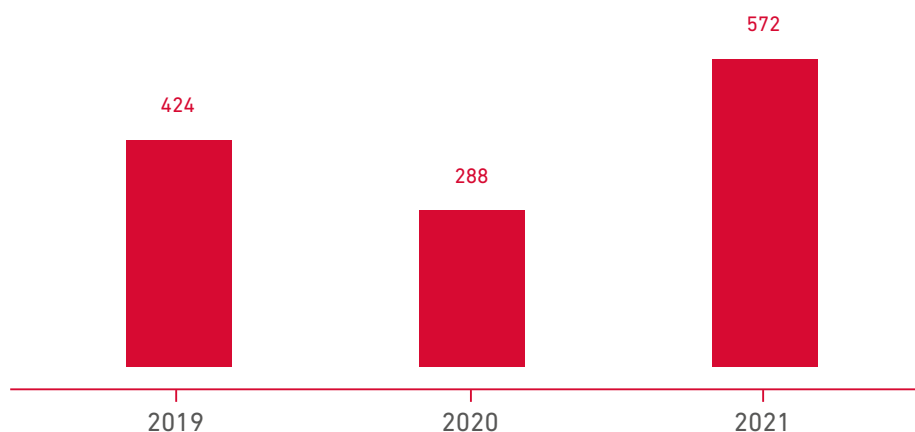
Infatti, i numerosi programmi messi in atto negli ultimi anni hanno permesso di incrementare la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le funzioni al sistema di valutazione.

L'aumento delle segnalazioni di sicurezza per il miglioramento, che si attesta a 572 nel 2021, è imputabile alla continua attenzione del Gruppo e alla tendenza verso una ripresa delle normali attività, permettendo così di

mitigare i rischi e l'accadimento di eventi connessi alla salute e alla sicurezza dei collaboratori.

Infine, ogni Azienda del Gruppo attua un processo di rilevazione, registrazione e analisi degli eventi infortunistici e incidentali, al fine di rilevarne e rimuoverne le cause determinanti.

NUMERO DI SEGNALAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO



La sicurezza sui luoghi di lavoro viene monitorata con gli indicatori infortunistici a livello di Azienda e centralmente tramite la reportistica trimestrale.

Nel 2021, il numero assoluto di infortuni registrati aumenta a 57, così come l'indice di frequenza (ovvero il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate), che si attesta sul valore di 4, maggiore rispetto al 2,9 del 2020 ma comunque inferiore al 4,7 del 2019.

Questo risultato è la conseguenza della riapertura delle attività produttive e del ritorno in presenza in uffici e impianti. Dall'inizio della pandemia Coesia ha ulteriormente rafforzato l'attenzione in tema di salute e sicurezza, aumentando i presidi di controllo e sensibilizzando maggiormente i propri collaboratori. Infine, parte della riduzione, può essere imputabile al

maggior utilizzo dello smart working che, per sua natura, implica un livello di rischio minore rispetto ad alcune mansioni tradizionalmente svolte in presenza o che prevedono trasferte lavorative.

Le principali tipologie di infortunio per il 2021 sono state lacerazioni e contusioni.

All'interno del Gruppo presta attività lavorativa anche personale non direttamente assunto da Coesia, come ad esempio collaboratori con contratto di somministrazione. Anche per questa categoria di collaboratori è stata monitorata la tipologia di infortuni avvenuti sul luogo di lavoro, registrando 27 infortuni nel 2021. Nel corso dell'anno si è verificato 1 incidente con gravi conseguenze.

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DEI COLLABORATORI

	2019	2020	2021
Ore annue lavorate	14.177.870	12.773.275	14.354.278
Numero di incidenti registrati nell'anno	67	37	57
di cui in itinere	-	-	-
di cui con conseguenze gravi ¹	-	-	1
di cui mortali	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili²	4,7	2,9	4
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi³	-	-	0,1
Tasso di mortalità⁴	-	-	-

¹ Gli infortuni con conseguenze gravi includono gli infortuni che hanno comportato un danno da cui il collaboratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

² Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato come (numero di infortuni/ore lavorate) x 1.000.000.

³ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi è stato calcolato come (numero di infortuni con conseguenze gravi/ore lavorate) x 1.000.000.

⁴ Il tasso degli infortuni che hanno comportato dei decessi è stato calcolato come (numero di infortuni mortali/ore lavorate) x 1.000.000.

Le tematiche ambientali sono più ampiamente trattate nel Capitolo 4.



SECURITY

La funzione di Security si impegna a regolare gli aspetti relativi alla tutela delle persone e delle risorse materiali e immateriali di Coesia. Questo avviene definendo le regole operative per tutte le attività di sicurezza e identificando i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti in questo processo.

Comportamenti scorretti e/o negligenze possono causare la perdita di beni materiali, immateriali e organizzativi, arrecare danni ai collaboratori, nonché compromettere la competitività dell'azienda nel breve, medio e lungo termine.

Tramite lo studio, lo sviluppo e l'attuazione di strategie, politiche e piani operativi, la funzione di sicurezza Coesia ha messo a punto un modello di gestione del rischio fondato su una sequenza logica di azioni che hanno come obiettivo:

- identificare il contesto e le minacce, definendo i possibili eventi calamitosi/nocivi e la loro frequenza;
- delineare le vulnerabilità e le situazioni che possano evolversi in pericolose;
- stimare le perdite/danni in relazione al valore degli asset a rischio;
- definire le priorità di prevenzione in funzione del danno atteso e dell'importanza delle diverse componenti del sistema a rischio;
- determinare l'efficacia/costo delle diverse misure possibili e selezionare la strategia di prevenzione da adottare.

Fanno parte del processo di gestione della Security: Physical Security, che si occupa della protezione delle persone e degli asset aziendali; Travel Security, che provvede alla gestione della sicurezza delle persone quando sono in viaggio per ragioni connesse all'attività lavorativa; Cyber Security, che sovrintende alla protezione dei dati e al monitoraggio di eventuali attacchi informatici e di cui abbiamo trattato nel Capitolo 1, paragrafo 1.4 "Prevenire e ridurre il rischio".

PHYSICAL SECURITY

La Physical Security è spesso la prima preoccupazione nelle strutture ad alta concentrazione di asset, specialmente di quelli utilizzati nei sistemi critici per i processi aziendali.

Il suo scopo è quello di proteggere persone, dati, informazioni riservate, reti, software, attrezzature, strutture e beni aziendali.

Per farlo, vengono adottate contromisure multiple, tra le quali:

- guardie di sicurezza con dispositivi di comunicazione wireless;
- illuminazione di sicurezza;
- telecamere di sicurezza.

Nel 2021 il Gruppo ha introdotto il software VAT (Vulnerability Assessment Test), utilizzato per calcolare la vulnerabilità dei siti, sia per Italia che Estero. L'obiettivo è identificare le vulnerabilità fisiche e tecniche dello stabilimento, al fine di elaborare e predisporre contromisure efficaci e tempestive.

L'esecuzione regolare di valutazioni di Physical Security è inoltre fondamentale per salvaguardare le risorse aziendali e migliorare le misure di sicurezza esistenti.

TRAVEL SECURITY

Le persone sono la risorsa più importante di Coesia e di conseguenza la loro sicurezza, soprattutto quando viaggiano per lavoro in paesi ad alto rischio, è di fondamentale importanza.

Al fine di tenere il personale sempre aggiornato su qualsiasi potenziale problematica che potrebbe mettere a repentaglio la loro sicurezza all'estero, Coesia è impegnata in una serie di attività eterogenee che includono:

- la valutazione quotidiana del rischio nei paesi in cui opera alla luce di diverse variabili (terrorismo, criminalità, rischio etico e sociopolitico);
- la raccolta e l'analisi di intelligence;
- il monitoraggio dei media;
- le indagini in loco;
- l'implementazione di contromisure di sicurezza nelle aree a più alto rischio.

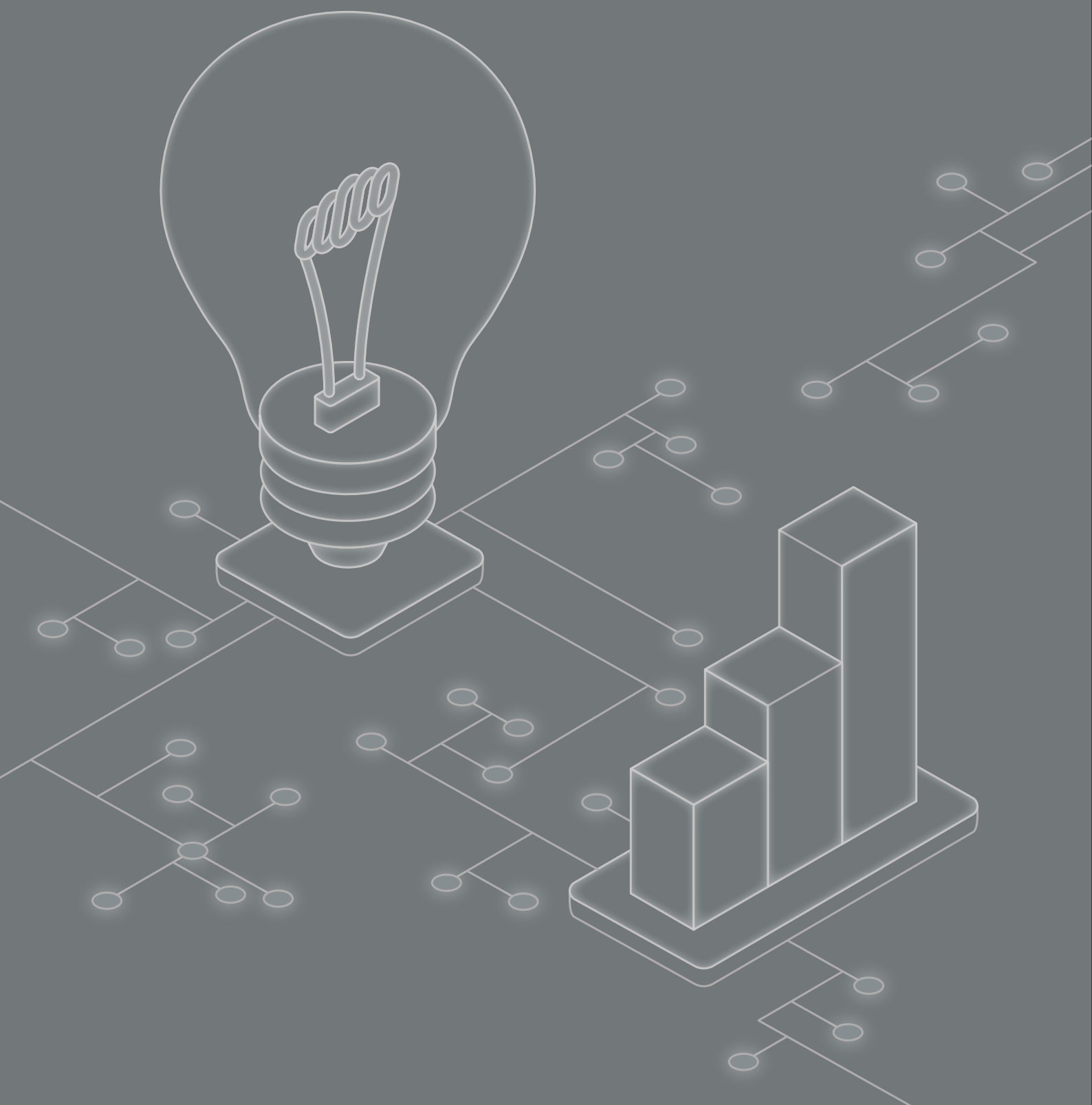
Inoltre, il Gruppo ha introdotto nel 2021 la policy relativa all'Assistenza Medica Globale (Travel Medical Assurance), la quale prevede il supporto costante ai dipendenti tramite punto di contatto per informazioni, avvisi e assistenza immediata 24h durante le trasferte aziendali.

Con l'inizio della pandemia da Covid-19, la Travel Security è stata impegnata nella gestione della crisi a più livelli, diventando un punto di riferimento per la valutazione del rischio sanitario, l'analisi delle complesse normative anti Covid-19 nazionali e internazionali e la determinazione di fattibilità delle trasferte.

Grazie a una combinazione di competenze, fonti e partner di fiducia, è stato possibile sviluppare un solido meccanismo che permette di prevenire le minacce, di ridurre al minimo l'esposizione a potenziali rischi e, quando necessario, di predisporre adeguate misure di sicurezza.

3

LE NOSTRE SOLUZIONI:
innovare per superare
le aspettative dei clienti





8,6% del fatturato investito in
Ingegneria e R&D



1.563 persone negli Uffici
Tecnici e in R&D



1.521 famiglie
di brevetto
Coesia attive



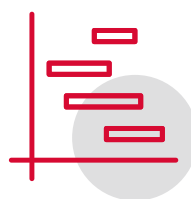
25 nuovi prodotti lanciati
sul mercato



5% le domande di
brevetto direttamente
connesse a soluzioni
tecnologiche sostenibili



933 belt attive nel programma
Lean Six Sigma



1.654 progetti Lean Six
Sigma lanciati in 7 anni



100% delle macchine immesse nel
mercato sottoposte a analisi dei
rischi legati alla sicurezza

3.1

COME GENERIAMO INNOVAZIONE SOSTENIBILE

L'innovazione fa parte del patrimonio genetico e della cultura di Coesia e non consiste solo nello sviluppo di nuove tecnologie, prodotti e soluzioni, ma anche nella creazione di un ambiente che coinvolga attivamente stakeholder, clienti e le numerose Aziende del Gruppo. Lavorare a stretto contatto con i clienti per comprendere le loro attuali e future esigenze rappresenta uno stimolo fondamentale al processo di innovazione.

Ricerca industriale e innovazione sono da sempre tematiche centrali per Coesia e per le sue Aziende: il Gruppo ambisce a migliorare costantemente tecnologie, prodotti, soluzioni e processi per essere sempre pronto a soddisfare le necessità di stakeholder e clienti e a superarne le aspettative.

Il modo di generare innovazione si è modificato nel corso degli ultimi decenni. Oggi il mercato è guidato sia dai bisogni dei clienti sia da quelli dei consumatori e l'innovazione non può prescindere dalla sostenibilità e dalla digitalizzazione.

Questi due elementi, i principali driver su cui oggi Coesia fonda la propria visione strategica, permettono al Gruppo di mantenere la competitività all'interno del mercato e, soprattutto, di generare valore nel pieno rispetto delle dinamiche ambientali e sociali, così da instaurare una continua e consolidata collaborazione con tutti gli attori della value chain.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ PER COESIA

Il Concetto di Innovazione

In Coesia l'innovazione è un meccanismo realmente creativo e interattivo che vede coinvolti molteplici attori: clienti, fornitori, marketing, ricerca e sviluppo e uffici tecnici.

Si tratta di un processo integrato che nasce dallo sviluppo del concept, si perfeziona con la fase di progettazione e si conclude con la "consegna" del prodotto finito o del servizio richiesto.

Questo processo viene applicato a tutti i progetti denominati NPD, New Product Development, che prevedono lo sviluppo di nuovi prodotti, ovvero:

- **innovazioni radicali**, che creano sostanzialmente un nuovo mercato;
- **nuove linee di prodotto**, che consentono a un'azienda di entrare per la prima volta in un mercato già consolidato;
- **estensioni di linea**, per integrare una linea di prodotto già esistente;
- **miglioramenti di prodotto**, che incrementano la performance di prodotti già esistenti;
- **progetti cliente (customer specific)**, per sviluppare concept innovativi che rispondano ad esigenze specifiche, mettendo a disposizione del cliente il ventaglio di competenze del Gruppo;
- **riduzione di costi**, per fornire performance comparabili a un minor costo;
- **riposizionamento**, che partendo dai prodotti esistenti li "riposiziona" su altri mercati o segmenti.

Il processo genera ogni anno il lancio di nuovi prodotti sul mercato.

LA NOSTRA STRATEGIA



OFFRIRE SOLUZIONI SEMPRE PIÙ SOSTENIBILI

Coesia è fortemente impegnata nell'integrazione della sostenibilità in ogni fase della progettazione e della produzione, fornendo soluzioni sempre più efficienti e a minor impatto ambientale. Questo approccio multidisciplinare è di estremo valore per il Gruppo e rappresenta un catalizzatore importante per un uso efficace di tutte le risorse all'interno delle Aziende del Gruppo.

Innovare in maniera sostenibile per Coesia significa agire in modo coerente con i suoi principi in termini di:

- **incremento dell'efficienza delle macchine:** generare meno scarti e sfridi, minor consumo di energia per unità di prodotto al fine di contribuire a una minore impronta ecologica delle macchine;
- **ampliamento dell'offerta di soluzioni sostenibili:** sviluppare soluzioni tecnologiche in grado di gestire nuovi materiali di confezionamento a minor impatto ambientale, nuovi formati di packaging che ottimizzano il consumo di materiali e i costi logistici grazie alla riduzione dei volumi, tutto ciò prestando attenzione allo sviluppo di nuove soluzioni tecniche per ottimizzare tempi e consumi dei cambi formato, rendendo il portfolio ancora più flessibile.

Coesia, inoltre, si sta impegnando nell'avviare analisi riguardanti il ciclo di vita (life cycle assessment – LCA) delle soluzioni offerte – sia macchinari, sia imballaggi proprietari – al fine di valutarne i potenziali impatti sull'ambiente e individuare aree di miglioramento. Tale metodologia viene impiegata con lo scopo di supportare i clienti nella valutazione complessiva dell'impatto ambientale dei propri prodotti finali, offrendo allo stesso tempo spunti per lo sviluppo di soluzioni alternative, trasferendo così il know-how maturato negli anni dal Gruppo a tutti gli attori coinvolti nella catena del valore.

Infatti, le società del Gruppo investono nella ricerca di soluzioni e prodotti più efficienti relativamente ai materiali utilizzati, trasporto e imballaggio, volti a ridefinire il concetto di sostenibilità all'interno del processo produttivo.

Per rafforzare la definizione di strategie ambientali nelle Aziende del Gruppo e accelerare l'implementazione delle iniziative esistenti, è attivo il Centre of Expertise Environmental Sustainability di Coesia che, tra le diverse attività, svolge l'importante funzione di monitoraggio dei trend di mercato, delle nuove policy legate alla sostenibilità ambientale e dei lanci di nuovi materiali e prodotti da parte di fornitori e clienti, centralizzando la raccolta di dati sui progetti in corso all'interno del Gruppo.

Organizzato come un gruppo di lavoro che vede la partecipazione di circa 50 collaboratori tra marketing e R&D delle Funzioni Centrali e a livello di singola Azienda,

il Centre of Expertise Environmental Sustainability consente una costante condivisione degli aggiornamenti sulle iniziative connesse allo sviluppo di soluzioni sostenibili da parte delle Aziende, per favorire una maggior consapevolezza interna e innescare nuove sinergie.

Le Aziende del Gruppo, fianco a fianco con clienti e fornitori e con il supporto del Centre of Expertise Environmental Sustainability, dedicano il massimo impegno alla creazione di nuovi prodotti e soluzioni sostenibili, nonché all'aggiornamento della base installata per consentire la lavorazione di materiali più ecologici.

Circa il 5% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2021 tutela soluzioni tecnologiche direttamente connesse a tematiche di sostenibilità.

In questo contesto sono state sviluppate le seguenti soluzioni tecnologiche:

- Macchina brevettata composta da corrugatrice e wrapper per la produzione e il confezionamento di cannucce di carta riciclabili. Il progetto è volto a ridurre la produzione di materiale di scarto e minimizzare gli impatti sull'ambiente derivante dall'inquinamento da cannucce in plastica, presenti in grandi quantità negli oceani.
- Progettazione di una cucina di due soli metri quadri che consente la preparazione di cibi freschi nello spazio, personalizzando la dieta degli astronauti e minimizzando il consumo di energia e acqua. Il progetto nasce dalla partecipazione del Gruppo a un bando per la NASA, in cui l'obiettivo è comprendere come utilizzare risorse coltivate in serra e trasportarle in ambiente non terrestre, fornendo ricette e coltivazioni che assicurano proteine e calorie in modo bilanciato per astronauti che hanno bisogno di alimenti specifici. La cucina prevede sistemi di cottura che permettono di preparare cibi nutrienti a lunga durata.
- Progettazione di un tappo innovativo non separabile dal contenitore, orientato a evitarne la dispersione nell'ambiente dopo l'uso e proteggere la qualità del prodotto, garantendo alti standard di efficienza e un minor impatto ambientale.

Ricerca e innovazione sono il nucleo della cultura Coesia e per questo motivo diverse funzioni dell'organizzazione collaborano al processo innovativo: dal Marketing che fornisce gli input strategici relativi alle richieste del mercato, ai centri di ricerca e sviluppo delle Aziende del Gruppo, alle funzioni Corporate specializzate, tra cui il Coesia Engineering Center.

Nel 2021, le 1.563 persone operative negli Uffici Tecnici e nella ricerca e sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 25 nuovi prodotti.

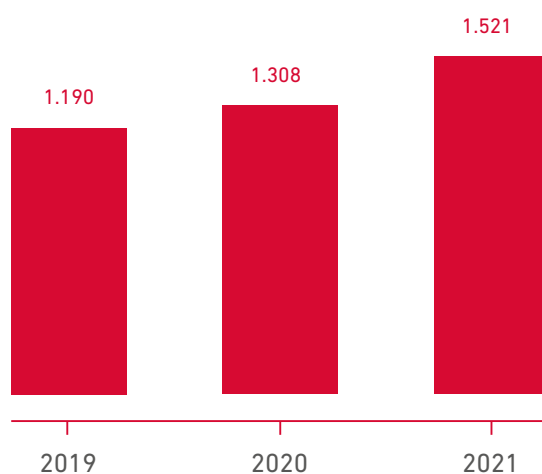
Per continuare a garantire ai clienti lo sviluppo di prodotti all'avanguardia, Coesia investe annualmente un significativo budget in attività di ingegneria e ricerca e sviluppo che, nel 2021, si è attestato intorno all'8,6% del fatturato di Gruppo (in coerenza con il 2020).

A ulteriore conferma dell'impegno sul tema, nel 2021 il numero delle invenzioni brevettate da Coesia (famiglie di brevetto attive) presenta un trend in crescita rispetto all'anno precedente, registrando un aumento del 16,3%.

Anche il portafoglio brevetti nel suo complesso presenta un trend in aumento: il numero di brevetti totali attivi nelle giurisdizioni di interesse di Coesia nel 2021 si è attestato a 4.461, un incremento del 13,7% rispetto ai 3.922 del 2020. Questo significativo aumento, registrato in un anno come il 2021, definisce, ancora una volta, come innovazione e ricerca del miglioramento continuo siano driver essenziali alla base delle soluzioni proposte da Coesia.

+16,3% la crescita delle famiglie di brevetto Coesia attive rispetto al 2020.

IL PORTFOLIO DELLE FAMIGLIE DI BREVETTO DI COESIA



CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO SPECIALIZZATI

In Coesia ogni Azienda ha il suo centro di ricerca e sviluppo con competenze specifiche per i settori in cui opera, in linea con le peculiarità di ogni singola realtà.

Le Aziende sono autonome nello sviluppare macchine e processi per le tecnologie che presidiano, incoraggiando la crescita individuale e l'impegno dei nostri collaboratori.

A livello centrale, viene effettuata una revisione dei progetti classificati come New Product Development (NPD) in modo da rafforzare le sinergie, in ottica di ottimizzazione di costi e di soluzioni a portafoglio. Le Aziende del Gruppo sono costantemente in contatto fra loro e collaborano per lo sviluppo di approcci comuni, condividendo conoscenze tecnologiche specifiche.

COESIA ENGINEERING CENTER (CEC)

Il Coesia Engineering Center (CEC) è una funzione Corporate nata nel 2012 con l'importante obiettivo di affiancare le Aziende del Gruppo in progetti strategici e ad alto contenuto d'innovazione.

La struttura organizzativa del CEC garantisce flessibilità e focalizzazione sugli obiettivi. I team di lavoro sono in contatto con tutte le Aziende del Gruppo per promuovere metodologie innovative, trasferire know-how tecnologico e affiancarle nella esecuzione di progetti che richiedono un elevato uso di risorse e presentano un alto contenuto innovativo.

Il Coesia Engineering Center dedica inoltre molta attenzione al tema della sostenibilità del packaging al fine di soddisfare sia i trend di mercato sia le esigenze dei clienti, per la maggior parte aziende che operano sui mercati internazionali e che manifestano una forte sensibilità su tematiche ambientali.

Il team lavora su soluzioni di confezionamento a minor impatto ambientale e sulle soluzioni tecnologiche per consentirne l'implementazione sulle macchine.

Dato il ruolo strategico del CEC, il numero di risorse è significativamente cresciuto in questi anni. Dal 2012 al 2021 è passato da 12 a 72 persone includendo executive manager, project manager, mechanical ed electrical engineer e tecnici di collaudo.

I NUMERI DELL'INNOVAZIONE NEL 2021



1.563

Persone negli Uffici
Tecnici e nella ricerca e
sviluppo



25

Nuovi prodotti lanciati
con successo



8,6%

Del fatturato investito in
attività di Ingegneria e
R&D



1.521

Le invenzioni Coesia
protette da brevetto

COESIA DIGITAL

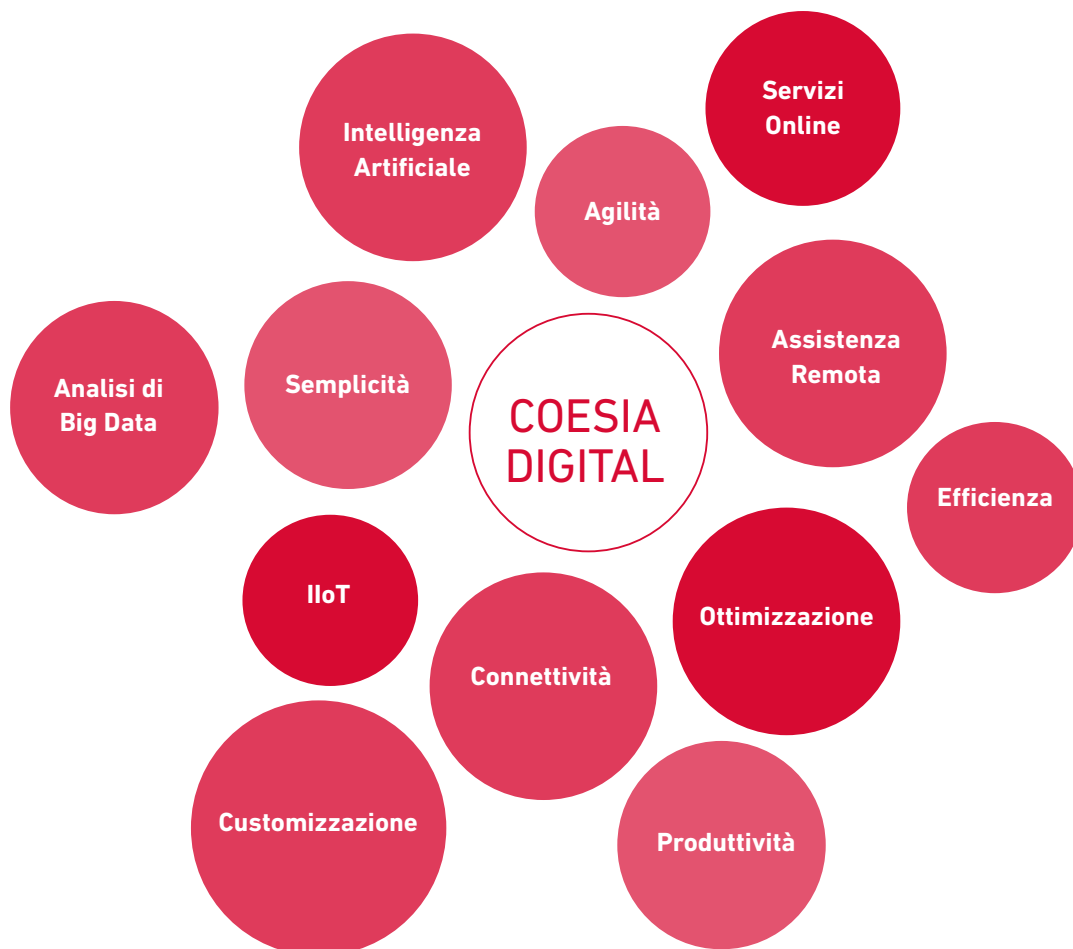
Soluzioni più efficienti e affidabili possono essere realizzate attraverso l'uso delle tecnologie digitali più innovative.

Con lo scopo di offrire prodotti e servizi sempre all'avanguardia, Coesia è attiva in diversi campi come l'IIoT per connettere macchine e sistemi, l'analisi dei Big Data, l'Intelligenza Artificiale applicata a macchine e linee, la realtà aumentata e l'assistenza digitale, mantenendo la Cyber Security al vertice delle priorità aziendali.

Per accelerare il piano di trasformazione digitale e sviluppare relazioni ancor più forti con clienti e fornitori, è stato istituito un team inter-funzionale che fa leva su competenze, know-how e sinergie interne.

Quattro le principali aree di intervento:

- **servizi online**, come assistenza remota, FAT (Factory Acceptance Test) da remoto e Webshop (la piattaforma online per ordinare parti di ricambio, tracciare lo stato dell'ordine e della spedizione);
- **nuovi servizi digitali**, per assicurare che le necessità dei clienti in termini di customizzazione, ottimizzazione, efficienza, semplificazione e agilità vengano soddisfatte;
- **analitica predittiva e Intelligenza Artificiale**, per migliorare la produttività delle macchine e ottimizzare la manutenzione;
- **content marketing**, per comunicare in maniera fruibile le nostre competenze e condividerle con i clienti.



Per consentire ai clienti di adattarsi a un ambiente in rapida evoluzione, in cui velocità, agilità e flessibilità sono fondamentali, nel corso del 2021 Coesia ha potenziato lo sviluppo di servizi digitali e di piattaforme per accedervi, migliorando significativamente l'esperienza cliente. Tra queste piattaforme:

- una nuova interfaccia uomo-macchina, con user-experience intuitiva, dotata di connettività e funzionalità smart, e pensata per ottimizzare le prestazioni del nostro parco macchine. Questa piattaforma è stata sviluppata per agevolare l'accesso a procedure guidate e documentazione digitale (report, statistiche, ecc.) direttamente a bordo macchina, e accelerare operazioni come il cambio formato, la risoluzione dei problemi, la manutenzione, la formazione;

- una piattaforma IIoT integrata volta a consentire il monitoraggio in tempo reale delle prestazioni e dello stato delle macchine connesse, al fine di incrementarne le performance, grazie a una interfaccia smart e a dashboard personalizzate. L'aggregazione di dati di produzione consente una comprensione globale dei trend di produttività ed una reazione più rapida in caso di necessità;
- una piattaforma digitale per l'analisi predittiva e l'Intelligenza Artificiale, per rilevare anomalie nelle variabili di processo, migliorare la produttività delle macchine, e adottare un approccio smart e predittivo alla manutenzione.
- una soluzione end-to-end per la gestione delle operazioni di produzione che grazie alla sua capacità di adattarsi alle esigenze dei clienti, migliora la qualità delle operazioni scalando il modello di automazione dalla macchina al livello di fabbrica.



SUSTAINABILITY LABS

La crescente domanda di soluzioni di packaging sostenibile, sostenuta anche da un panorama legislativo in tema ambientale in continua evoluzione, guida Coesia nello sviluppo di nuove tecnologie e nello studio di formati di packaging eco-compatibili. In tal senso, il Gruppo ha sviluppato diverse soluzioni innovative per rispondere alle esigenze di cambiamento e modernizzazione provenienti dal mercato.

Tra queste, VOLPAK ha dato vita al progetto PouchLab. Si tratta di un'area all'interno dell'azienda che funge da centro di eccellenza di R&D per lo sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibili.

Dalla sua inaugurazione lo spazio è stato messo a disposizione di clienti e fornitori per testare nuovi materiali a minor impatto ambientale da utilizzare in nuovi prodotti da lanciare sul mercato o per sostituire materiali attualmente utilizzati negli imballaggi.

Nello specifico, le attività del PouchLab riguardano principalmente:

- l'applicazione di materiali innovativi;
- prove e misure;
- proposta di nuove soluzioni;
- produzioni pilota.

Nel 2021, il macchinario di test principale è stato sottoposto a un aggiornamento, per consentire al PouchLab di offrire sistemi ancora più avanzati, specialmente in termini di saldatura.

Altre Aziende del Gruppo hanno seguito l'esempio di Volpak. Tra queste ACMA che nel 2021 ha inaugurato il proprio Sustainability Lab con l'obiettivo di offrire ai clienti servizi di consulenza relativamente all'utilizzo di nuovi materiali sostenibili per fold wrapping e flow packing. Il servizio prevede una fase di analisi preliminari e test in laboratorio, cui fanno seguito test di performance direttamente sui macchinari.

Anche NORDEN ha implementato un laboratorio, con l'obiettivo di supportare i propri clienti nella transizione ecologica. Il TubeLab, infatti, offre ai clienti e ai partner dell'Azienda la possibilità di testare in macchina nuovi tubi realizzati con materiali sostenibili (ad esempio tubi a base carta) o più facilmente ricicabili (mono-materiali plastici). L'impatto dei materiali sostenibili per le macchine intubatrici è spesso legato alla saldatura del tubo stesso a seguito del riempimento, in quanto il processo di sigillatura deve essere adattato a nuovi materiali, con proprietà chimico/fisiche diverse rispetto a quelli standard. Una possibilità simile è offerta anche da CITUS KALIX ai propri clienti nel mondo dei tubi per la cosmetica e la cura della persona.

PRIMARY PACKAGING

La sostenibilità rappresenta, oggi più che mai, una delle sfide chiave per Coesia e le Aziende del Gruppo. La riciclabilità e l'impatto degli imballaggi sull'ambiente sono sempre più un parametro di scelta da parte dei consumatori, nonché un punto di interesse del legislatore, specialmente in Europa.

In quest'ottica, Coesia offre una vasta gamma di soluzioni di imballaggio primario con ridotta impronta ambientale, anche grazie alle competenze acquisite nel mondo degli imballaggi in carta grazie alla pluriennale esperienza del Gruppo nel settore del tabacco.

Con specifico riferimento alla carta, ACMA propone ai propri clienti EcoShell, una confezione di cartoncino dal design originale, che permette non solo di sostituire la plastica, ma anche di innovare il sistema di dosaggio del prodotto rispetto agli astucci tradizionali. EcoShell è disponibile in diversi formati e trova applicazione non solo in confectionery (caramelle, chewing gum, confetti di cioccolato), ma anche in altri settori, come ad esempio il parafarmaceutico per integratori o pastiglie con principi attivi, oppure il cosmetico.

Nel 2021 ACMA ha brevettato una confezione 100% carta per le pods per il lavaggio in lavatrice. Sviluppata in collaborazione con il CEC, questa confezione presenta caratteristiche uniche (è a prova di manomissione anche da parte dei bambini e resiste alle perdite), oltre ad avere un minore impatto sull'ambiente ed una maggiore riciclabilità grazie alla sua composizione.

In termini di materiali per il packaging, molti brand owner stanno abbandonando i film multimateriale

(composti da strati di plastica di diversi tipi e, talvolta, da altri materiali come l'alluminio) per orientarsi verso mono-materiali (ovvero film che, anche se hanno più strati, sono composti da materiali dello stesso tipo). Questi possono essere separati e avviati al riciclo all'interno del medesimo stream, per una maggiore e più semplice gestione dell'imballaggio da parte dei consumatori. Le Aziende del Gruppo Coesia sono pronte a far fronte a questa richiesta grazie a macchine sempre più flessibili, in grado di gestire materiali sostenibili oltre a quelli tradizionali. La strada verso soluzioni di imballaggio più sostenibili passa anche dall'uso di materie prime di origine non fossile.

Tra le novità del 2021 in termini di sostenibilità per primary packaging, occorre menzionare reVIVO. reVIVO è il brand che identifica la gamma di soluzioni IPI per il confezionamento asettico di liquidi alimentari che, grazie anche all'impiego di polietilene di origine vegetale, offrono un più alto tasso di rinnovabilità ed un ridotto impatto ambientale rispetto alle medesime soluzioni realizzate con plastiche di origine fossile.

La gamma reVIVO è composta da materiale per il confezionamento di cartoni asettici, cannuccie e sistemi di chiusura.

Oltre a ACMA e IPI, anche GDM pone grande attenzione alle problematiche della sostenibilità del proprio primary packaging, investendo nella realizzazione di bag a base di materiali riciclabili, riciclati e organici. Oltre a queste opzioni, GDM sta studiando la possibilità di gestire la confezione in carta.

SECONDARY PACKAGING

A fianco del grande impegno e attenzione rivolti verso le tematiche di imballaggio primario, il Gruppo dedica molta attenzione anche al secondary packaging,

Uno degli esempi più concreti di tale impegno riguarda NORDEN. La nuova macchina NTP80 consente ai clienti di NORDEN di gestire packaging secondario in cartoni o vassoi con la stessa macchina passando da una configurazione all'altra con grande rapidità.

L'utilizzo di vassoi, al posto di cartoni, per l'esposizione e la vendita di tubetti consente di ridurre l'utilizzo di materiale da imballaggio dell'85%, offrendo benefici sia in ottica ambientale che di mercato, derivanti dalla fase di trasporto.

Altro esempio concreto è quello offerto da R. A JONES, che lavora e sta lavorando con diverse aziende produttrici di bevande e altri prodotti in lattina (come prodotti ittici) supportando il passaggio a confezioni più sostenibili.

Le cartonatrici di R.A JONES impacchettano multi-pack in confezioni a base carta - maggiormente sostenibili e riciclabili - consentendo di abbandonare film termo-formati a base plastica.

Altra protagonista in tale cambiamento del packaging secondario è EMMECI. Composto da carta e cartone, il packaging realizzato con linee EMMECI è già per sua natura green. Grazie alla possibilità di utilizzare colle proteiche, colle a base di acqua, carta e cartone, la produzione di scatole di lusso diventa eco-friendly e rispetta le tre R della Sostenibilità: Riciclato, Riciclabile e Ri-utilizzabile.

La gamma di soluzioni realizzabili con le linee EMMECI è in continua espansione.

IL COESIA SHELF OF SUSTAINABLE SOLUTIONS

Nel corso del 2021, Coesia ha continuato a lavorare alla realizzazione di uno scaffale virtuale di soluzioni sostenibili: il Coesia Shelf of Sustainable Solutions.

Inizialmente pensato per l'esposizione di modelli fisici nel corso delle fiere, il progetto si è evoluto, a seguito dell'insorgere della pandemia, nella sua versione virtuale, al fine di consentirne l'utilizzo anche in occasioni di incontro online. Tale spazio oggi propone oltre 70 soluzioni realizzabili dalle Aziende.

Disegnato grazie al supporto del Coesia Packaging Innovation Center (PIC), lo scaffale presenta le soluzioni sostenibili ordinate per settore, consentendo agli utenti di identificare con facilità i prodotti di interesse, e ne chiarisce le credenziali di sostenibilità.



3.2

IL PERCORSO DEL GRUPPO VERSO L'ECCELLENZA

Un approccio sistematico volto al miglioramento continuo è fondamentale per garantire nel tempo la sostenibilità del business e gli elevati standard di qualità richiesti. Per questa ragione, Coesia ha introdotto un programma plurigenerazionale nell'ambito dell'Operational Excellence, strutturato metodologicamente sul Lean Six Sigma e che si evolve con i programmi InCo (Costi Indiretti), Core Business Process Redesign e Data Science.

LA VIA COESIA PER L'OPERATIONAL EXCELLENCE



LEAN SIX SIGMA (LSS)

Dal 2014 Coesia ha lanciato il programma Lean Six Sigma che lavora su attività, funzioni e processi al fine di creare una piattaforma e un linguaggio comuni per consentire l'eccellenza operativa a livello globale. La strategia di diffusione del programma è guidata centralmente dal team Lean Six Sigma e localmente dai cosiddetti Champion (le figure a capo delle organizzazioni) i quali, insieme alle Black Belt e agli Sponsor, hanno il compito di definire un piano di sviluppo del programma all'interno della loro azienda e di identificare sia le iniziative di miglioramento necessarie, sia le risorse da assegnare ai vari progetti (le cosiddette Belt).

Tutti i progetti LSS hanno uno Sponsor (responsabile dei processi da migliorare) che agisce da agente del cambiamento all'interno della sua area di business, velocizzando il processo di implementazione dei miglioramenti e assicurandosi che siano messe a disposizione le risorse necessarie.

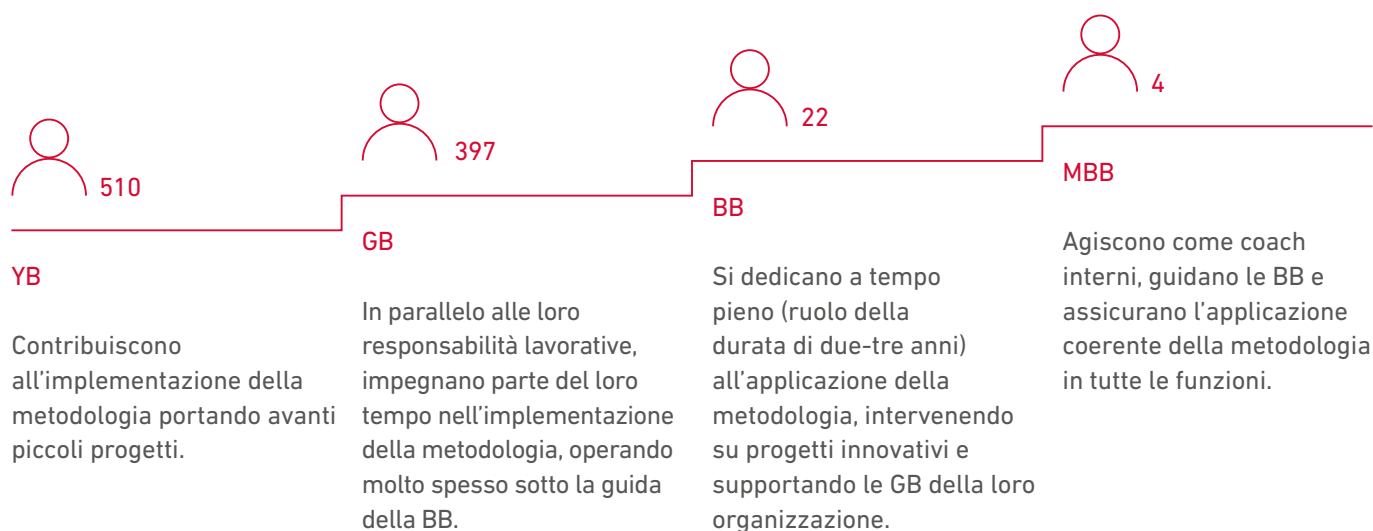
In base alla formazione LSS ricevuta e al tempo dedicato alle attività di miglioramento, le Belt sono suddivise in:

- Master Black Belt (MBB)
- Black Belt (BB)
- Green Belt (GB)
- Yellow Belt (YB)

Il numero di Belt sta aumentando anno dopo anno, grazie alla crescente diffusione del programma all'interno dell'organizzazione e alla Coesia LSS Academy, che dall'inizio del 2016 gestisce tutta la formazione erogata direttamente dalle MBB e BB. Nel 2021 la LSS Academy ha coinvolto tutte le Aziende e le Regioni, raggiungendo un totale attivo di 933 Belt (erano 849 nel 2020) composto da 4 Master Black Belt, 22 Black Belt, 397 Green Belt e 510 Yellow Belt.

Ogni Belt, completando il percorso di formazione e lo sviluppo e implementazione di due progetti LSS, può ottenere una certificazione rilasciata dall'Academy o, nel caso delle Black Belt, anche da una società partner esterna.

LA COMUNITÀ LSS DI COESIA



Proseguono, inoltre, i corsi introduttivi ai principi della metodologia LSS, i training di LSS Awareness, che hanno coinvolto dal 2015 ad oggi 1.363 collaboratori non direttamente coinvolti nel programma LSS. Durante l'anno sono stati lanciati 260 progetti Lean Six Sigma (totalizzando così 1.654 progetti in 7 anni). Queste iniziative di miglioramento nascono al fine di rafforzare l'efficienza operativa interna mantenendo una forte visione condivisa che vede al centro il cliente e le sue esigenze.

A seguito della pandemia da Covid-19 la LSS Academy, nell'ambito dell'Operational Excellence, ha dovuto rivedere e trasformare tutti i corsi, passando da una formazione svolta prevalentemente in aula alla modalità da remoto.

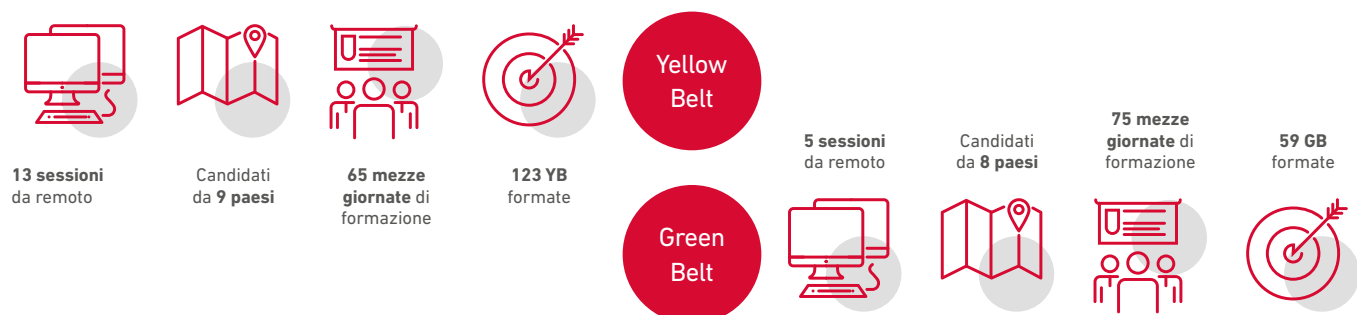
L'Academy LSS ha attraversato, quindi, un notevole processo di evoluzione e innovazione con l'obiettivo di mantenere la medesima efficacia e livello di coinvolgimento dei partecipanti rispetto ai corsi erogati in aula. Per affrontare tale sfida, sono state rivalutate e riviste tutte le attività previste all'interno della formazione, introdotti nuovi tool, nuove piattaforme online e nuovi sistemi di comunicazione da remoto.

Durante il 2021 la LSS Academy ha introdotto quattro nuovi corsi volti a formare i collaboratori su tematiche digitali:

- **LSS Agile**, volto a fornire conoscenze e mezzi per supportare l'azienda nella creazione del profitto in un mondo in continuo cambiamento, basandosi su un approccio che prevede consegne al cliente più rapide e frequenti di software, prodotti o processi funzionanti e di qualità;
- **Data Science Awareness**, volto a fornire conoscenze generali sul Data Science e su come viene applicato in Coesia;
- **Intro to Shape practices**, volto a fornire conoscenze su processi, ruoli e responsabilità nei progetti Data Science;
- **Fundamentals of Data Shape**, volto a fornire una panoramica sul Data Science e nozioni di base sulla metodologia Shape.

L'erogazione dei corsi dell'Academy LSS in modalità da remoto ha permesso di coinvolgere un numero superiore di collaboratori rispetto agli anni precedenti, soprattutto provenienti da Middle East, Asia e Nord America.

I SUCCESSI DELLA FORMAZIONE DA REMOTO NELL'AMBITO LSS



COSTI INDIRETTI - INCO

InCo è un'iniziativa globale che mira a supportare la crescita delle Aziende facendo leva sul controllo, l'analisi e la riduzione dei costi indiretti. Dato il contesto competitivo e di continua evoluzione del business, l'obiettivo principale è liberare risorse per valutare e implementare nuovi investimenti, progetti innovativi ed evoluzioni di processo in tutto il Gruppo. In questo contesto stimolante il programma InCo punta a eliminare o ridurre le attività che non generano valore aggiunto agendo su quelle spese che non contribuiscono efficacemente alla sostenibilità del business e a incentivare le strategie di acquisto di Gruppo anche tramite l'eventuale introduzione di policy ad hoc per le diverse Aziende del Gruppo.

Per mantenere ed estendere il successo di InCo, Coesia incentiva i progetti di miglioramento e fornisce supporto continuo ad Aziende e Regioni condividendo competenze e best practice per facilitare le iniziative locali. Sviluppare una cultura sostenibile dal punto di vista dei costi all'interno del Gruppo e incoraggiare la generazione di nuove idee rappresentano gli obiettivi principali del programma per affrontare con determinazione ed energia nuove sfide.

CORE BUSINESS PROCESS REDESIGN (CBPR)

CBPR supporta il Gruppo nella realizzazione di processi robusti che ambiscono a massimizzare e salvaguardare la "Value Proposition" verso il cliente.

Nel 2021, CBPR ha proseguito la revisione di parte dei processi interni di Gestione Commessa in una Azienda della Divisione RMS agendo in coordinamento con il team di riorganizzazione e allo scopo di riadattare il Modello Operativo esistente alla rinnovata strategia aziendale. Ad esempio, l'Azienda dispone oggi di processi, ruoli e responsabilità che permettono l'utilizzo ottimale del pool di capacità e competenze di ingegneria e innovazione su commesse di linee di business differenti così come un presidio rinforzato sull'esecuzione della commessa di ciascun business.

DATA SCIENCE

Data Science è l'iniziativa Coesia per l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale (di seguito IA) ai processi interni. Un centro di competenza dedicato eroga un servizio di sviluppo di algoritmi di apprendimento sui Big Data a tutte le Aziende del Gruppo.

I sistemi intelligenti creati contribuiscono a:

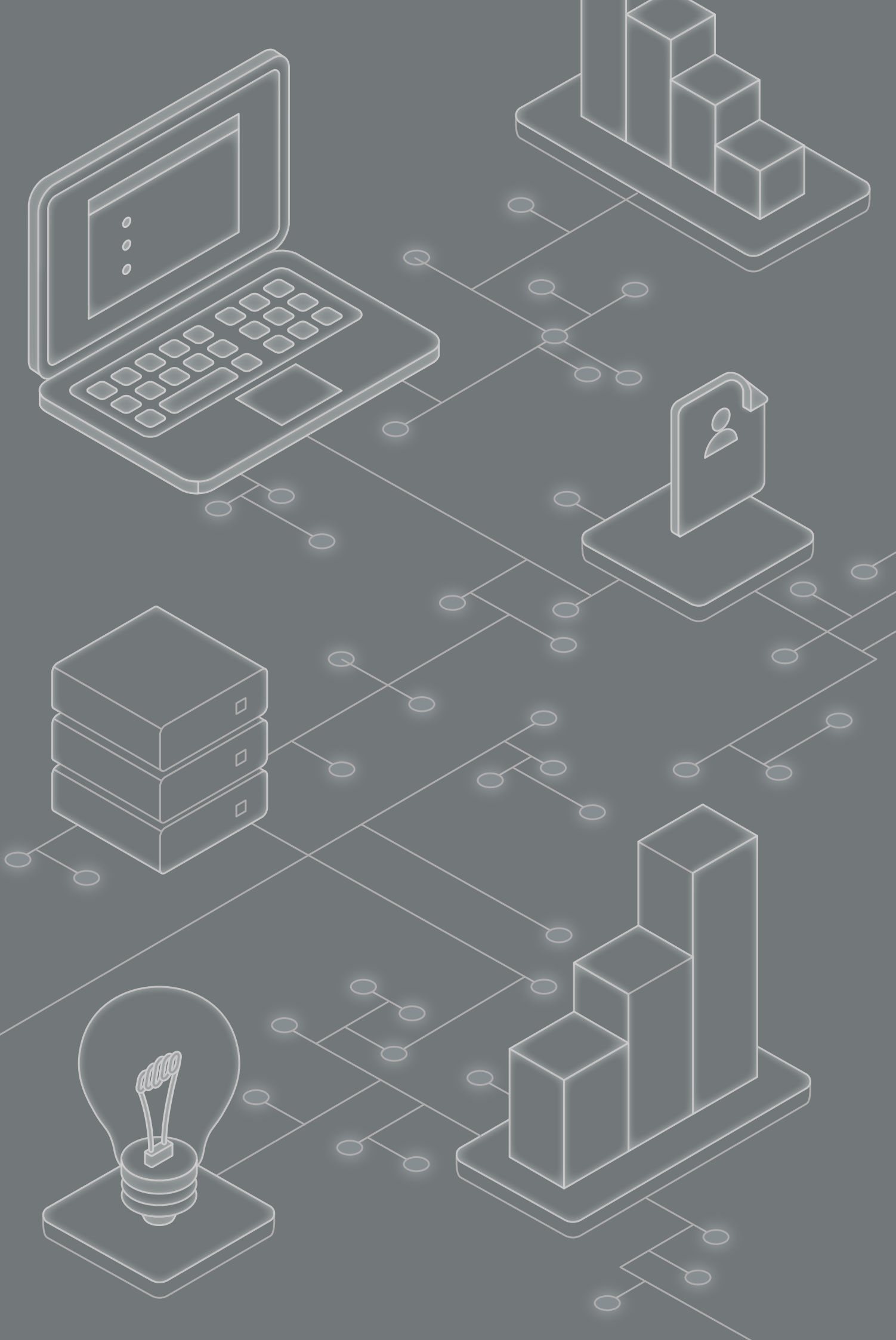
- fornire ai Decisori strumenti informativi di supporto in grado di dare indicazioni e suggerimenti;
- automatizzare e/o accelerare le attività a minor valore aggiunto per dedicare le risorse alle sole attività a maggior valore aggiunto.

Nel 2018 il team di Data Science ha ideato SHAPE, una metodologia di proprietà di Coesia per generare soluzioni e strumenti di IA personalizzati a partire da esigenze informative dettagliatamente esaminate. I fondamenti della Data Science e di SHAPE sono stati divulgati in tutta l'organizzazione attraverso sessioni formative appositamente progettate.

A partire dal 2018 una sessione formativa annuale è dedicata alle BB del Gruppo per dare a questo network capillare la possibilità di individuare ambiti di utilizzo efficace del potenziale dell'Intelligenza Artificiale nei processi interni alle Aziende del Gruppo.

Nel 2020, Data Science ha ampliato l'offerta formativa allo scopo di diffondere conoscenza e consapevolezza del potenziale dell'IA al resto della popolazione aziendale interessata al tema.

Nel 2021 il team Data Science ha inoltre guidato progetti di sviluppo in collaborazione con le Aziende del Gruppo e le Funzioni Centrali. Ad esempio, i processi di logistica e Customer Service di molteplici Aziende del Gruppo sono oggi supportati da un'applicazione che utilizza i dati di ordinato dei ricambi in modelli predittivi e di analisi avanzata che aiutano a comprendere e prevedere la domanda dei clienti e dimensionare di conseguenza i livelli di magazzino.



3.3

LA SICUREZZA ALLA BASE DELLE NOSTRE MACCHINE

La strategia di Coesia per garantire la sicurezza delle proprie soluzioni prevede dettagliate analisi e specifici collaudi nelle fasi di progettazione, costruzione e installazione, al fine di assicurare per tutte le macchine immesse sul mercato le migliori condizioni di sicurezza sia per gli operatori sia per i manutentori.

In fase di progettazione viene eseguita l'analisi dei rischi per tutte le macchine del Gruppo in conformità ai regolamenti applicabili, prendendo in considerazione tutti gli aspetti di sicurezza definiti dalle normative sul prodotto, il cui scopo è eliminare o ridurre al minimo i potenziali rischi. Tutte le macchine fabbricate dalle Aziende di Coesia sono, infatti, realizzate in conformità alle normative dei paesi in cui il prodotto viene immesso sul mercato (ad esempio la Direttiva Macchine 2006/42/CE in Unione Europea, la direttiva NR 12 in Brasile, la EAC per la Russia, l'OSHA per gli Stati Uniti e la KC per la Corea).

Viene puntualmente redatto un Fascicolo Tecnico della Costruzione (FTC) che dimostra la conformità della macchina ai requisiti stabiliti riguardo la progettazione, la fabbricazione e il funzionamento.

All'interno del fascicolo è contenuta la valutazione dei rischi connessi all'utilizzo della macchina in tutto il suo ciclo di vita e le misure adottate per eliminarli o minimizzarli.

Dal 2010, inoltre, il Gruppo monitora tutte le eventuali non conformità riscontrate durante l'uso delle proprie macchine che hanno un impatto sulla sicurezza per poi immediatamente proporre agli utilizzatori finali soluzioni tecniche che ne migliorano ulteriormente la sicurezza. Anche nella fase di costruzione, viene posta particolare attenzione affinché la macchina risulti sicura sia per i collaboratori del Gruppo che per i clienti.

I tecnici di Coesia effettuano, infatti, il collaudo sulla macchina prodotta, sia all'interno degli stabilimenti produttivi delle Aziende del Gruppo, dove la macchina è realizzata, sia presso la sede del cliente con la finalità di assicurare un prodotto sicuro e efficiente.

Nel 2021 è stato introdotto il processo di validazione delle macchine denominato Safety Security Report, svolto tramite l'approvazione di enti terzi sui macchinari destinati al mercato estero e caratterizzato da normative stringenti e molto diverse da quelle in vigore in EU.

Le principali fasi di costruzione della macchina nelle quali viene valutata e collaudata la sicurezza sono le seguenti:

1

Rodaggio, la macchina è testata a bassa velocità senza i materiali in ingresso (scatole, prodotti, colla calda liquida) per assicurare che tutti i meccanismi funzionino correttamente e evitare rotture, interruzioni del processo o guasti;

2

Test di qualità, in questa fase di collaudo vengono eseguiti test di qualità e controlli su azioni aperte per ottenere gli standard qualitativi più elevati. La fase di collaudo è precisa e regolata sulle esigenze di ogni singolo cliente sulla base dell'utilizzo della macchina;

3

Test di sicurezza, i dispositivi di sicurezza vengono testati in modo da garantire che le misure della macchina siano operative in conformità alle normative vigenti. Seguendo una procedura specifica, si verifica separatamente il funzionamento di tutti i dispositivi per garantire la sicurezza di tutti gli operatori che lavorano sulla macchina e in prossimità di essa;

4

Test finale, i sistemi vengono poi testati insieme aumentando progressivamente la velocità per verificare le prestazioni effettive della macchina. Prima di lasciare lo stabilimento la macchina deve inoltre superare un test finale, a valle del quale viene compilata una lista per assicurare la tracciatura di eventuali modifiche finali.

Una volta effettuati i test per garantire la messa in sicurezza, la macchina viene smontata in stazioni, imballata e spedita alla sua destinazione finale.

Al fine di una maggiore sicurezza, viene effettuato un test del macchinario in due momenti: il primo direttamente nello stabilimento di produzione, mentre il secondo al momento della consegna al cliente, dove avviene la fase di installazione finale e la macchina viene testata con il prodotto e i materiali necessari a garantirne il corretto funzionamento.

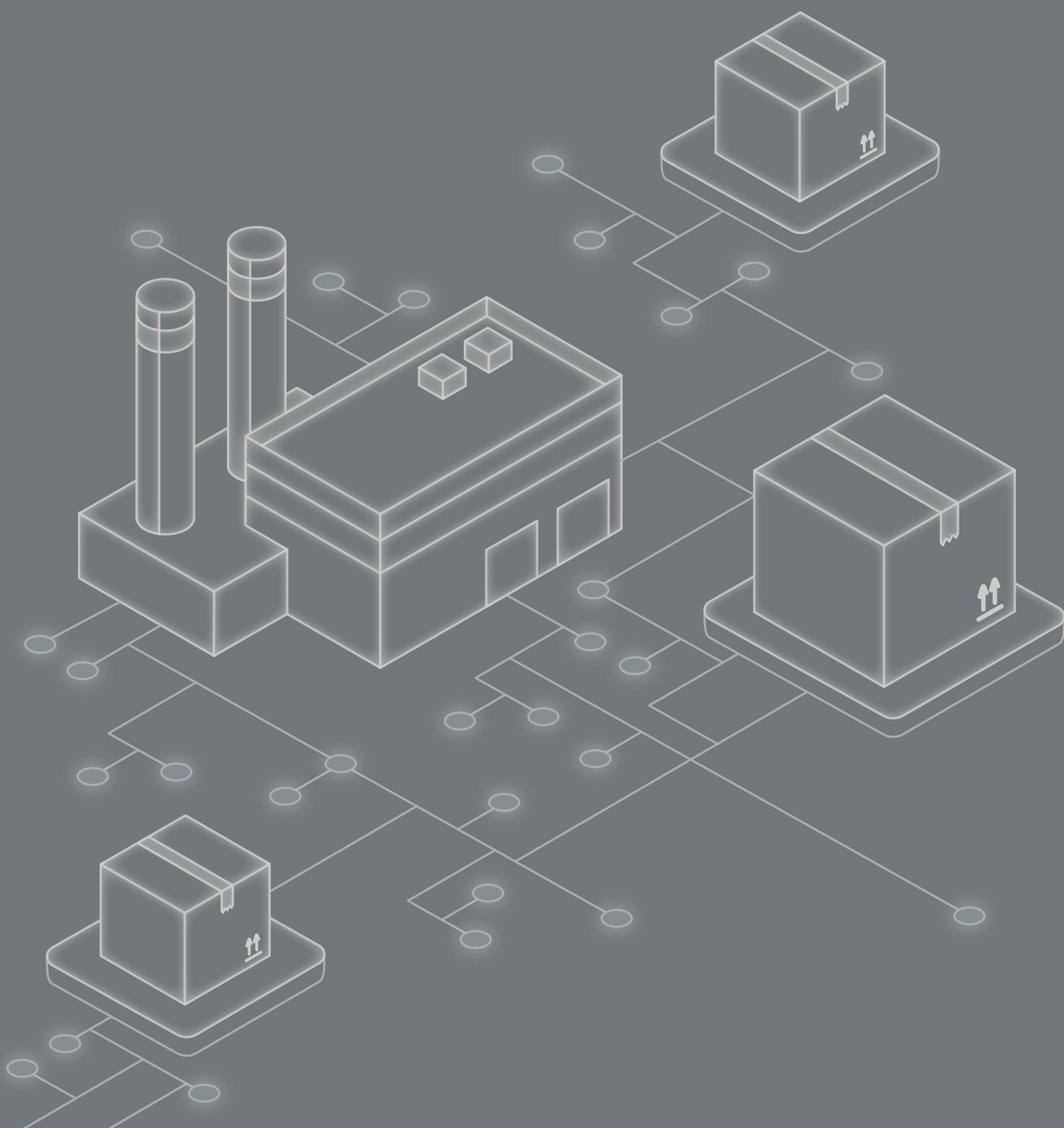
Fornire un'esperienza al cliente instaurando un rapporto basato sulla fiducia.

Gli elevati standard qualitativi applicati dal Gruppo prevedono che, al momento della sua progettazione, la macchina non solo sia resa sicura dal punto di vista dell'impiego, ma anche che sia duratura nel tempo. Per questo motivo Coesia offre, nell'ambito del post-vendita, numerosi servizi di manutenzione e revisione per garantire la qualità della macchina negli anni, soprattutto in considerazione della prolungata vita dei prodotti immessi sul mercato (20-30 anni circa).

Garantire al cliente una posizione centrale significa saper tempestivamente rispondere alle richieste del mercato, talvolta anticipandole. Per rendere possibile questo, Coesia punta sull'innovazione in tutti i processi coinvolti.

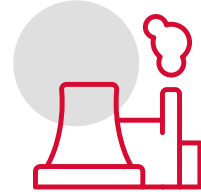
4

LA NOSTRA VISIONE:
ridurre gli impatti dalla filiera
alla produzione





+147% di energia
autoprodotta da fonti
rinnovabili rispetto al 2020



-6% l'intensità emissiva
rispetto al 2020



Il Codice Etico dei Fornitori definisce
i valori e i criteri di comportamento
per la promozione di una filiera
responsabile



90% i rifiuti non
pericolosi



-1,3% i consumi idrici
rispetto al 2019



~14.500 i fornitori
diretti e indiretti
con cui collabora Coesia



~90% degli acquisti diretti
del Gruppo proviene da
fornitori locali

4.1

UNA FILIERA SOLIDA E RESPONSABILE

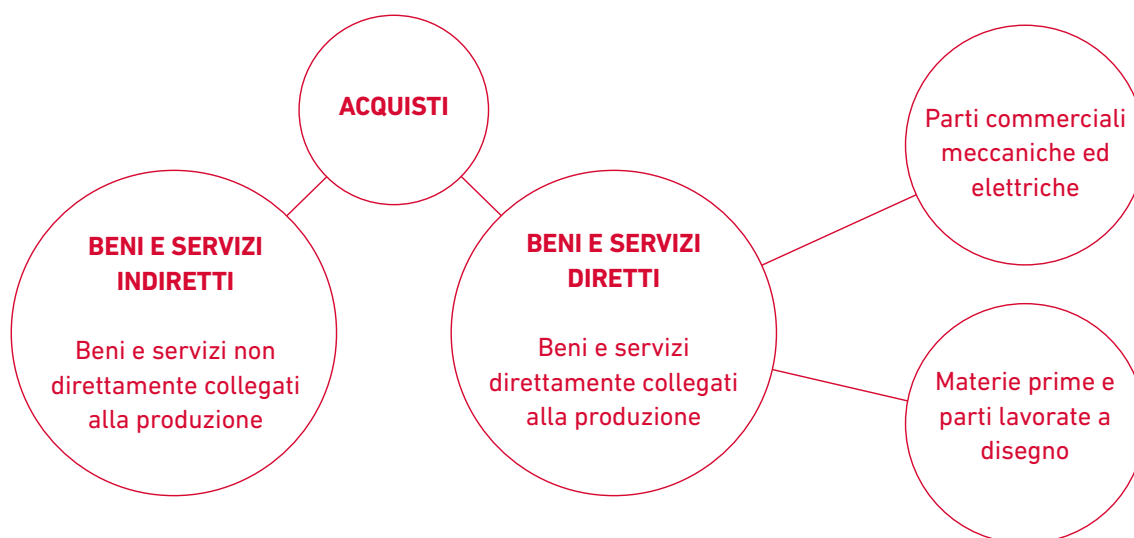
Una catena di fornitura solida e responsabile rappresenta un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo di Coesia. Il Gruppo, da sempre, predilige relazioni di lungo periodo con i propri fornitori, con l'obiettivo di raggiungere un livello di qualità eccellente attraverso un processo di miglioramento guidato.

L'impegno del Gruppo nei confronti dei fornitori, in particolare verso quelli locali, si fonda sulla valorizzazione delle loro competenze e capacità al fine di migliorarne le performance e la stabilità economica. Una filiera ben connessa, infatti, consente di individuare

e rispondere rapidamente a eventuali problematiche, promuovendo parallelamente maggiore collaborazione.

Gli acquisti all'interno di Coesia sono divisi in diretti e indiretti, in base al grado di vicinanza con la produzione. Gli acquisti diretti includono due categorie a contatto diretto con la produzione: parti commerciali (meccaniche ed elettriche) e materie prime e parti lavorate a disegno.

Il know-how del Gruppo è rappresentato dalle materie prime che vengono acquistate per la produzione interna e dai componenti a disegno che gli Uffici Tecnici progettano ogni giorno per garantire prestazioni eccellenti e affidabilità delle macchine.



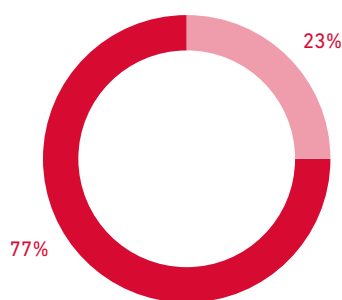
La filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori a livello globale, differenti per natura e dimensioni. Gli acquisti diretti collaborano con circa 7.500 fornitori¹, mentre gli indiretti, a loro volta, ne coinvolgono oltre 7.000. I fornitori considerati strategici sono coordinati a livello centrale dalla funzione Acquisti e sono inclusi nella vendor list del Gruppo, mentre gli altri sono gestiti dalle diverse realtà locali. Nel 2021, il 77% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti) e, di questi, il 63% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno, variando di minimi punti percentuali rispetto al periodo precedente.

La gestione della catena di fornitura ha visto nel 2021 un anno ricco di sfide a causa delle conseguenze legate alla pandemia tra cui la scarsità di reperimento della componentistica elettronica.

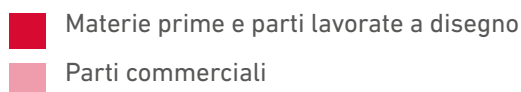
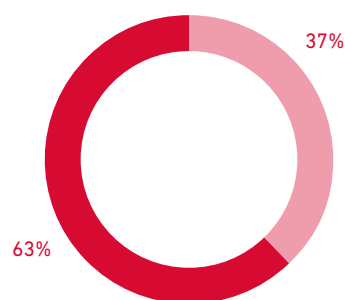
Il Gruppo, per garantire la continuità delle attività, si è dimostrato flessibile nei confronti dei propri fornitori e si è attivato, attraverso collaborazioni con i partner commerciali, per trovare soluzioni a sostegno della continuità degli approvvigionamenti, facendo leva sull'ulteriore rafforzamento dei rapporti in essere e rendendosi disponibile a trovare soluzioni per far fronte alle richieste dei fornitori su eventuali componenti mancanti.

¹ In calo di circa il 6,3% rispetto al 2020 a valle di attività di razionalizzazione e category management svolta durante l'anno.

FATTURATO DEGLI ACQUISTI E SUA DISTRIBUZIONE NEL 2021



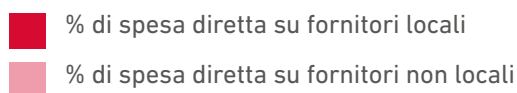
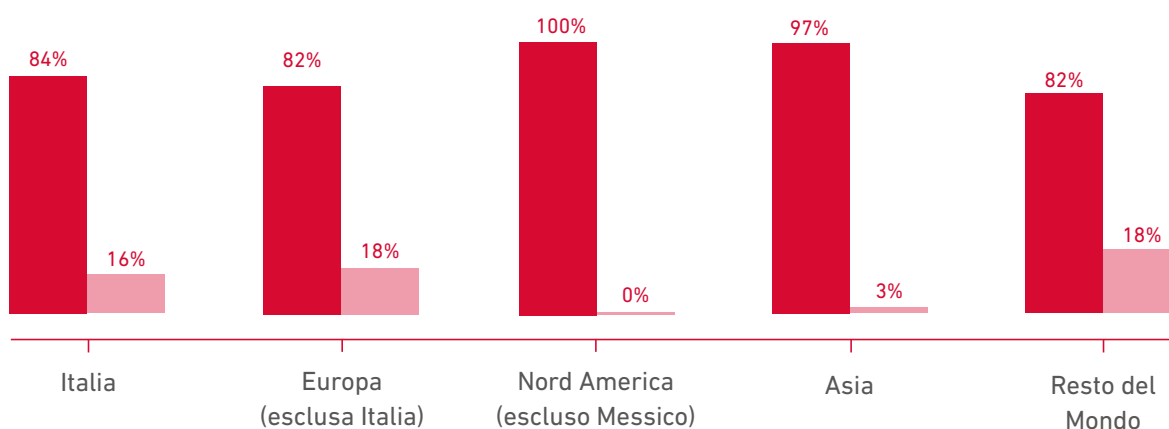
DISTRIBUZIONE DEGLI ACQUISTI DIRETTI NEL 2021



Coesia si impegna inoltre a migliorare il proprio modo di fare business e a favorire la crescita dei suoi fornitori e delle comunità in cui opera acquistando localmente: nel 2021, a livello di Gruppo, circa il 90% degli acquisti diretti proviene da fornitori locali. Inoltre, anche le pratiche

di acquisto delle diverse aree geografiche confermano l'attenzione di Coesia alla valorizzazione della filiera locale, registrando percentuali significative di spesa verso fornitori locali, con valori che variano dall'82% dell'Europa al 100% del Nord America.

PERCENTUALE DI SPESA¹ VERSO I FORNITORI LOCALI NEL 2021²



¹ La percentuale di prodotti acquistati localmente è stata calcolata sull'acquisto diretto totale, escludendo le transazioni tra le Aziende del Gruppo. Un prodotto è acquistato "localmente" quando il fornitore ha la sede nello stesso paese dell'azienda che l'ha acquistato.

² I dati riportati rappresentano il 90% del totale degli acquisti diretti.

Il Gruppo richiede ai propri fornitori di assicurare i più alti standard nel pieno rispetto delle normative vigenti in termini di salute e sicurezza oltre che sostenibilità e rispetto per l'ambiente.

Per questo motivo, Coesia ha definito strumenti che permettono la valutazione di fornitori, nuovi ed esistenti, in tutte le sue Aziende. In particolare, per mappare le loro performance è stato sviluppato un sistema di classificazione che consente di tracciare e valutare periodicamente l'efficacia del rapporto con i fornitori. I criteri di valutazione adottati sono stati definiti tenendo in considerazione le peculiarità dei settori di operatività e includono diversi parametri, tra cui i sistemi di gestione della qualità, della produzione e degli impianti e la puntualità delle consegne. Vengono inoltre identificate delle azioni correttive per stabilire un dialogo costruttivo con i fornitori mirato al miglioramento del loro punteggio e, di conseguenza, allo sviluppo della filiera.

In aggiunta a questo processo, Coesia porta avanti un programma volto alla valutazione del rischio associato alla fornitura da parte dei propri fornitori diretti, a partire da quelli strategici che offrono beni e servizi altamente specializzati e non facilmente sostituibili. Tale analisi prende in considerazione diversi criteri, come ad esempio la stabilità finanziaria, la presenza di diritti di proprietà intellettuale e il livello di efficienza degli impianti e delle attrezzature di produzione del fornitore.

A conferma dell'importanza per Coesia del rapporto con i propri fornitori, il Gruppo, anche per il 2021, ha mantenuto ed esteso il programma di Reverse Factoring avviato nel 2019, attraverso il quale i fornitori possono accedere ad un credito agevolato a costi contenuti. Il programma ha ottenuto un riscontro positivo e in particolare è stato apprezzato lo sforzo del Gruppo al fine di assicurare la continuità dei pagamenti, data l'incertezza che ha caratterizzato il periodo. È anche grazie a tale programma che il Gruppo ha potuto mantenere una forte supply base.

Inoltre, per armonizzare le procedure di acquisto tra le diverse Aziende, sono state sviluppate delle condizioni generali di acquisto la cui implementazione a livello globale è attualmente in corso.

Nel 2021 è stato ulteriormente consolidato il portale acquisti di Gruppo, all'interno del quale è stato creato uno sharepoint per la comunicazione e la condivisione tra i vari uffici acquisti di tutte le procedure, analisi, best practice, status delle iniziative e il livello di rischio di ciascun fornitore, migliorando lo scambio di informazioni. Questo sistema di supporto IT è uno strumento utile per coordinare le diverse attività a livello centrale.

Nel 2021 sono proseguite le attività di formazione per i fornitori di alcune Aziende Coesia, volte a generare beneficio sia al Gruppo sia ai fornitori stessi, i quali

hanno potuto sfruttare le competenze acquisite nel miglioramento dei processi produttivi e nella fornitura di beni e servizi.

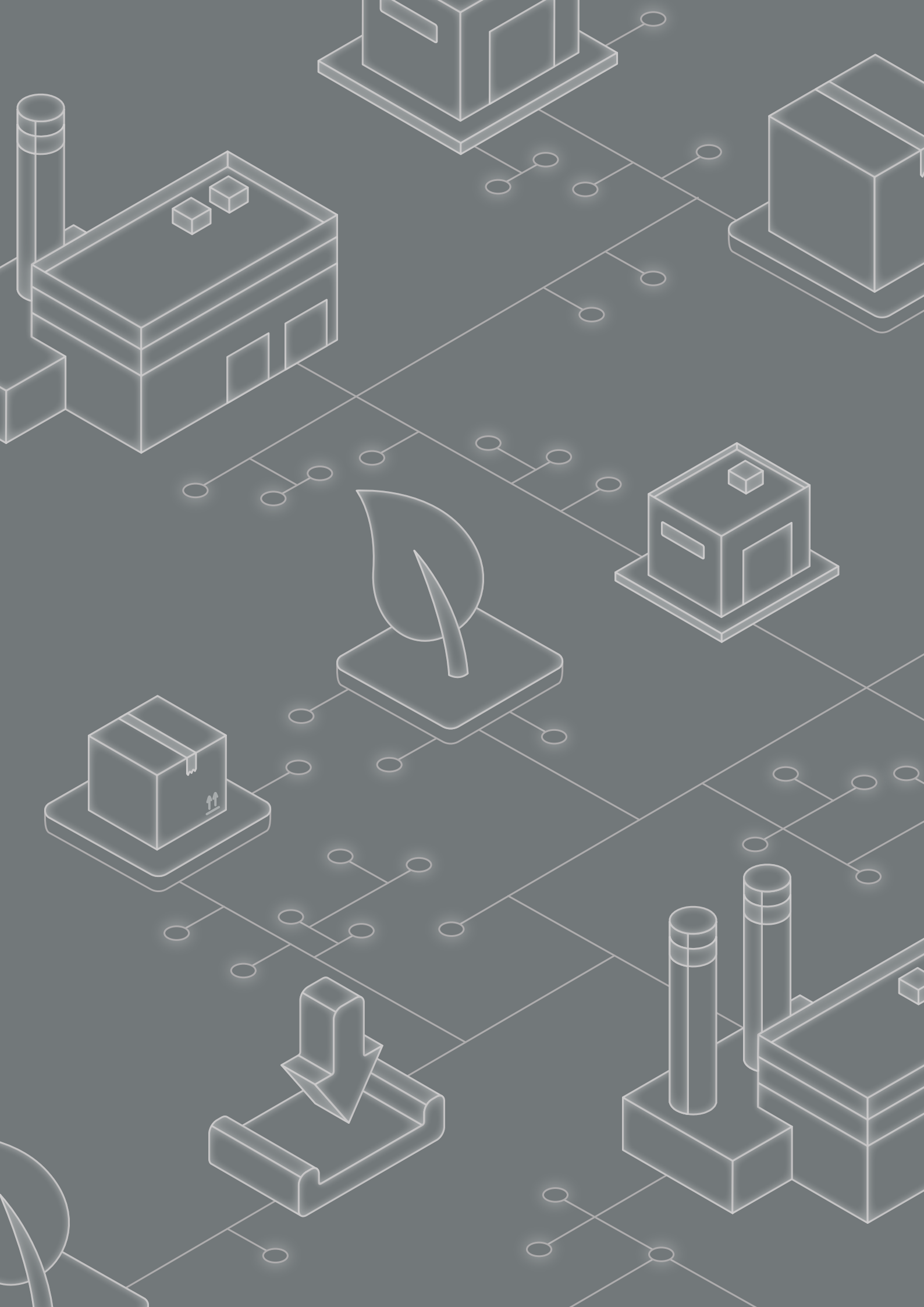
Lo scopo della formazione è stato di migliorare l'affidabilità delle consegne attraverso una profonda comprensione del flusso dei processi.

Per consolidare il proprio impegno nella gestione di una filiera responsabile, il Gruppo ha definito un programma di sostenibilità, o Sustainability Roadmap, con l'obiettivo di guidare i processi di acquisto verso una sempre più consolidata gestione sostenibile della catena di fornitura.

Per Coesia, sostenibilità nella filiera significa guardare oltre i confini del Gruppo e promuovere un senso di responsabilità condivisa verso temi sociali e ambientali in modo strategico ed efficace.

In tale ottica, il Gruppo dispone di un Codice Etico per i Fornitori, documento attualmente in fase di revisione, che definisce chiaramente gli standard ambiziosi che il Gruppo si prefigge su temi quali etica, pratiche del lavoro, diritti umani, salute, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

Il Codice Etico dei Fornitori definisce i valori e i criteri di comportamento necessari per la promozione di una filiera responsabile. Le linee guida orientano la collaborazione con i fornitori verso una logica di partnership, favorendo la co-progettazione e la promozione dell'innovazione nel rispetto dei principi di responsabilità sociale d'impresa enunciati da Coesia nel proprio Codice Etico.



4.2

UN MIGLIORAMENTO COSTANTE PER TUTELARE L'AMBIENTE

Coesia riconosce l'importanza della salvaguardia ambientale e si impegna nella riduzione dei propri impatti attraverso il miglioramento costante dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie. Il rispetto dell'ambiente è ritenuto elemento indispensabile per rendere il business sempre più sostenibile e salvaguardare le generazioni future.

Al fine di ridurre e prevenire l'impatto ambientale derivante dalle proprie attività, Coesia si impegna a monitorare e gestire i propri processi in ottica di miglioramento costante. L'impegno del Gruppo si formalizza all'interno della HSE Policy, redatta nel 2017 e aggiornata nel 2019, che include, oltre ai temi di salute e sicurezza, anche una parte specifica dedicata ai requisiti ambientali (per approfondimenti: Capitolo 2, paragrafo 2.3, sezione "Salute, Sicurezza e Ambiente").

I principali impatti ambientali delle Aziende del Gruppo sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- i consumi energetici sono collegati al riscaldamento, raffrescamento, illuminazione e alle attività produttive;
- le emissioni di gas a effetto serra derivano dai consumi diretti (combustibili e gas refrigeranti dispersi in atmosfera) e indiretti (energia elettrica acquistata, teleriscaldamento e consumi provenienti da fonti che non sono di proprietà o che non sono controllate dall'organizzazione);
- la produzione e lo smaltimento di rifiuti, collegati principalmente agli scarti dell'attività produttiva;
- il consumo di acqua, collegato principalmente ad uso civile, mensa e irrigazione, risulta meno rilevante rispetto agli altri impatti in quanto utilizzata marginalmente ai fini produttivi.

L'impegno di Coesia per la riduzione dei propri impatti ambientali si concentra su alcuni programmi principali, fra cui le iniziative di risparmio energetico e gli investimenti ad essi correlati, la gestione del parco auto, la mobilità aziendale, gli interventi di riqualificazione e l'attenta gestione dei rifiuti e della risorsa idrica. Inoltre, per garantire la propria sostenibilità ambientale

nel tempo, verificarne i progressi e definire priorità e modalità di intervento, Coesia può contare su un sistema di monitoraggio¹ costruito sulla base di diversi processi volti a raccogliere i dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, ai consumi di acqua e alla produzione di rifiuti.

Nel 2021 è stata effettuata un'analisi ambientale a livello di Gruppo volta sia a prioritizzare gli aspetti ambientali sia a identificare un piano di azione per mitigare i relativi impatti. Tale analisi ha coinvolto tutti i responsabili di funzione incluso l'Executive Team ed è stata completata da indagini a campione sui principali stabilimenti.

Le azioni prioritarie indicate dall'analisi riguardano l'efficiamento energetico, la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra correlate al processo produttivo, la gestione dei rifiuti nonché un approccio verso l'economia circolare. Le evidenze dell'analisi ambientale hanno indirizzato la pianificazione di interventi ed investimenti che sono stati inseriti nel piano industriale in termini di spese capitali e costi operativi.

All'interno del Gruppo, la gestione ambientale delle Aziende è certificata secondo gli standard ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e ISO 50001 (Sistemi di gestione dell'energia) con una copertura, rispettivamente, del 41,3% e del 4,7% della popolazione del Gruppo.

IL PROGETTO PLASTIC FREE

Nel 2019 è stato avviato nella sede di Bologna il progetto "Plastic Free" con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di plastica monouso in Coesia. Tra le prime iniziative organizzate, il Gruppo si è concentrato a limitare l'impiego della plastica monouso nel ristorante aziendale e nei prodotti venduti tramite i distributori automatici, ad esempio introducendo plastica biodegradabile. Per i collaboratori di G.D presso la sede di Bologna, inoltre, sono state distribuite borracce con brand Coesia e in ogni area di coffee break sono stati installati erogatori di acqua gratuita.

¹Il sistema di monitoraggio coinvolge attualmente il 98,8% delle sedi.

I CONSUMI ENERGETICI

Il consumo di energia è uno degli impatti ambientali più significativi generati da Coesia, date le sue dimensioni e il numero delle unità operative.

È per questa ragione che negli ultimi anni il Gruppo ha lavorato per trovare soluzioni innovative e best practice volte al miglioramento delle performance energetiche degli stabilimenti.

Sono stati infatti effettuati interventi di rinnovamento architettonico sulla struttura esterna con l'impiego di nuovi materiali altamente performanti, come coperture, vetrate, isolamenti esterni e sono installati impianti di ultima generazione ad alte prestazioni, come impianti fotovoltaici, sistemi di illuminazione a LED, inverter di conversione e caldaie a condensazione.

Oltre a tali iniziative, la gestione energetica si occupa anche dell'implementazione di processi di verifica e analisi degli investimenti al fine di garantire che le Aziende di Coesia siano sempre conformi a tutti i requisiti legislativi in materia di risparmio ed efficienza energetica. A tal proposito, sono stati installati sistemi di misura e supervisione che consentono di gestire e ottimizzare l'utilizzo delle risorse energetiche.

Le principali iniziative in ambito energetico portate avanti nel 2021 hanno visto la conferma di alcuni progetti avviati già nel 2020 e lo sviluppo di nuove iniziative.



Coesia è fortemente impegnata nell'adozione di investimenti mirati al risparmio energetico, come la transizione graduale verso tecnologie LED per i sistemi di illuminazione, l'adozione di soluzioni informatiche integrate per la gestione e il controllo degli impianti degli stabilimenti, l'implementazione di sistemi automatici per la misurazione dei consumi, la sostituzione degli impianti termici tradizionali e degli impianti tecnologici industriali con sistemi ad alto rendimento energetico.

Coerentemente con il progetto del Gruppo orientato verso l'adozione di tecnologie di illuminazione a basso impatto, nel 2021 diversi stabilimenti di Coesia hanno completato la transizione verso l'illuminazione full LED.

Inoltre, il Gruppo ha mantenuto i livelli produttivi in linea con la situazione pre-pandemica e allo stesso tempo ha realizzato presidi di controllo adeguati al contenimento della diffusione del virus.

Tali accorgimenti hanno riguardato l'attivazione di impianti per favorire l'arieggiamento dei locali, assicurando così la salubrità degli ambienti. In particolare, dopo un iniziale incremento per la voce relativa al gas naturale, cresciuta nel 2020 del 17% rispetto all'anno precedente, nel 2021 il Gruppo ha ridotto tale consumo del 4,5%.

Nel 2021, i consumi energetici totali sono stati pari a 460.350 GJ, in aumento (+13,2%) rispetto al 2020, in parte dovuto alla forte attenzione del Gruppo nel garantire adeguate misure di sicurezza negli ambienti di lavoro, in parte all'inclusione da quest'anno dei consumi di carburante per il parco auto, sia di proprietà che a noleggio e alla tendenza verso una ripresa della normalità nei processi produttivi.

Del totale consumi, il 49% deriva da consumi energetici diretti utilizzati principalmente per la produzione, il

riscaldamento e la flotta aziendale, il 51% è collegato ai consumi indiretti, energia elettrica e teleriscaldamento.

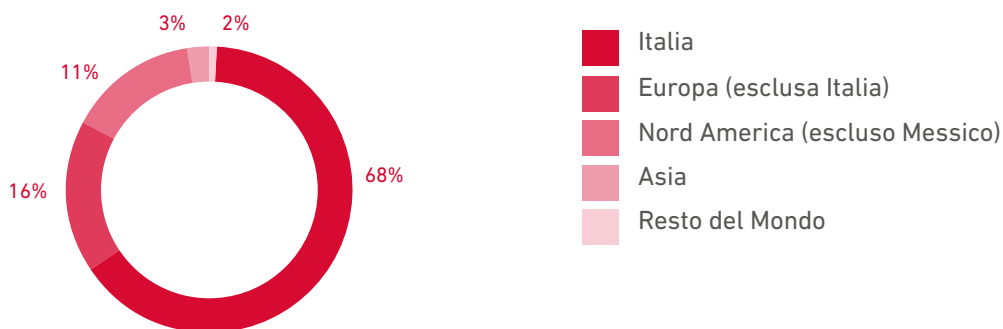
Si registra inoltre un aumento significativo dell'energia elettrica autoprodotta e consumata da fotovoltaico, +147% rispetto al 2020, collegato a processi di revamping effettuati sugli impianti stessi, che hanno consentito una maggior possibilità di generazione e di conseguente approvvigionamento di energia da fonte rinnovabile. Rispetto al totale autoprodotta, oltre 175 GJ sono stati venduti e reimmessi in rete.

+147% l'energia autoprodotta da fonti rinnovabili rispetto al 2020.

CONSUMI ENERGETICI (GJ)

	2019	2020	2021
Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili	162.124	186.909	204.769
Gas naturale	155.131	181.399	173.293
Diesel	3.640	2.139	21.181
Benzina	1.762	1.070	7.101
GPL	40	16	71
Olio combustibile	1.551	2.285	3.123
Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili	5.285	9.934	20.727
Pellet	1.132	2.103	1.368
Fotovoltaico	4.153	7.831	19.359
Consumi energetici indiretti	222.165	209.691	234.854
Energia elettrica acquistata	213.133	204.541	224.939
Teleriscaldamento	9.032	5.150	9.915
Totale energia consumata	389.574	406.534	460.350

CONSUMI ENERGETICI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2021

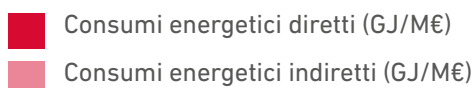
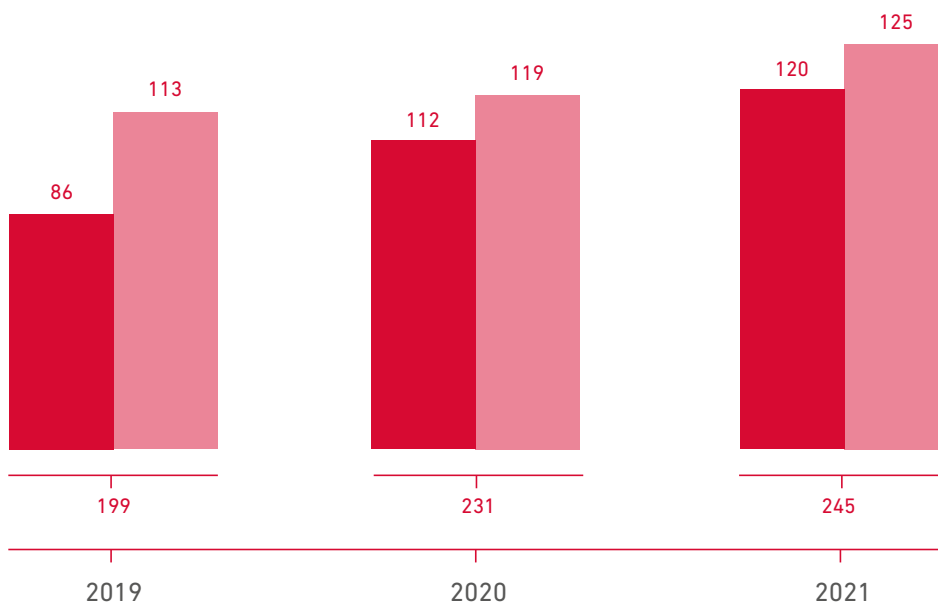


In coerenza con gli anni precedenti, la maggior parte dei consumi energetici (83,8%) si concentra in Europa (inclusa l'Italia), area geografica dove il Gruppo detiene una parte significativa di stabilimenti produttivi e uffici.

Per quanto riguarda l'intensità energetica, ovvero la normalizzazione del dato energetico rispetto al fatturato, si rileva un aumento dell'indice rispetto al 2020 (+6,1%), giustificato da un aumento dei consumi energetici, a

garanzia della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, a fronte di un fatturato in leggero rialzo rispetto all'anno precedente. Il Gruppo persevera nel suo impegno ad effettuare interventi volti al risparmio energetico e all'incremento dell'efficienza, quali la selezione di sistemi a minor consumo in sostituzione di tecnologie obsolete o maggiormente energivore.

INTENSITÀ ENERGETICA (GJ/M€)



LE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

Coesia si impegna a monitorare annualmente le proprie emissioni di gas a effetto serra (Greenhouse Gases), classificandole secondo la metodologia definita dal GHG Protocol. A partire dal 2018, il processo di quantificazione è stato migliorato e implementato con la raccolta dei dati relativi alle emissioni di Scope 3, ovvero provenienti da fonti non direttamente controllate o non di proprietà dell'organizzazione.

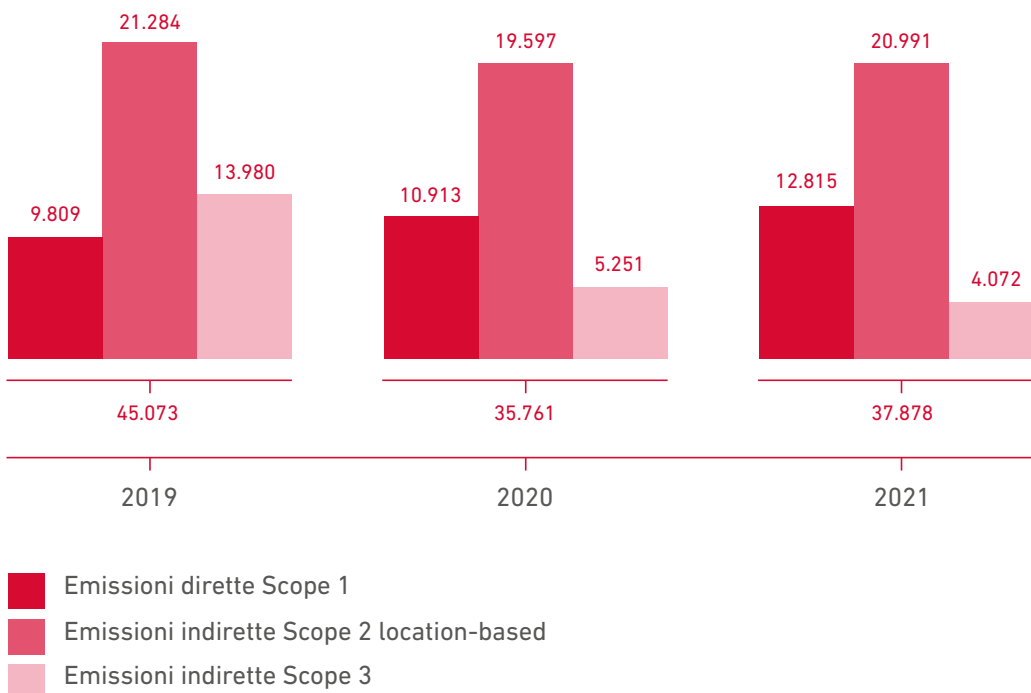
Scope 1: emissioni di gas serra derivanti da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione stessa. Per Coesia, questa categoria include emissioni dovute al consumo di combustibili per riscaldamento, refrigeranti, veicoli di proprietà a diesel, benzina e ibridi.

Scope 2: emissioni calcolate secondo due metodologie: location-based e market-based. Con il metodo location-based, le emissioni sono calcolate utilizzando il fattore medio di emissione associato al mix energetico nazionale dei paesi in cui avviene il consumo. Il metodo market-based tiene invece conto dell'eventuale utilizzo di strumenti contrattuali volti all'acquisto di energia da fonti rinnovabili (es. Garanzie di Origine), che sono conteggiate come aventi emissioni GHG nulle. Se l'organizzazione non copre completamente il proprio fabbisogno con tali certificati, per la restante parte è utilizzato un fattore di emissione associato alla produzione di energia dai soli impianti termoelettrici.

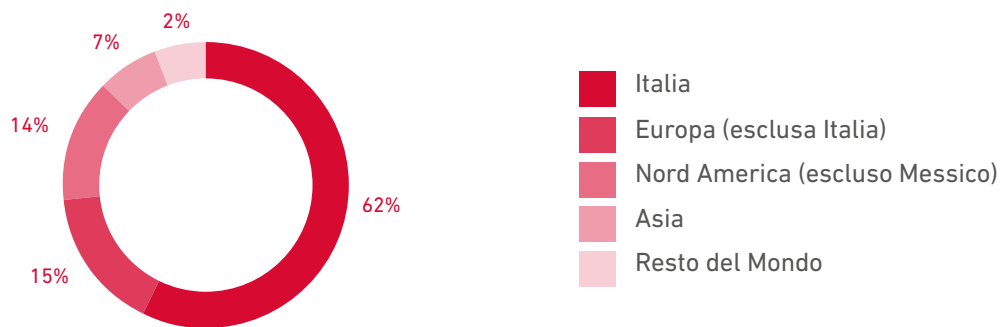
Scope 3: emissioni di gas serra derivanti da tutte quelle emissioni indirette a monte e a valle, non comprese in quelle di Scope 2, che avvengono nella catena di valore della società che redige il bilancio. Per Coesia, questa categoria include il consumo di combustibile per voli aerei e veicoli a noleggio e il consumo di carta ad uso ufficio.

Le emissioni di CO₂eq generate dalle attività di Coesia nel corso del 2021 sono state pari a 37.878 tonnellate CO₂eq (Scope 1, Scope 2 location-based e Scope 3), in leggero rialzo del 5,9% rispetto alle emissioni del 2020. Considerando invece il metodo market-based, le emissioni di Scope 2 sono state pari a 27.819 tonnellate di CO₂eq, per un totale complessivo (Scope 1, Scope 2 market-based e Scope 3) di 44.706 tonnellate di CO₂eq. Come si evince dai grafici, le emissioni Scope 1 hanno subito un aumento del 17,4%, principalmente associato al maggior utilizzo di carburante, in linea con il trend delle emissioni Scope 2 (location-based) che hanno visto un incremento del 7,1% a cui ha contribuito anche l'utilizzo di energia proveniente dagli impianti fotovoltaici installati presso gli stabilimenti del Gruppo. La diminuzione delle emissioni Scope 3 del 22,5% è principalmente dovuta alla digitalizzazione dei processi, all'adozione dello smart working e alla riduzione dei viaggi di lavoro a causa della pandemia.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (t CO₂eq)



EMISSIONI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2021

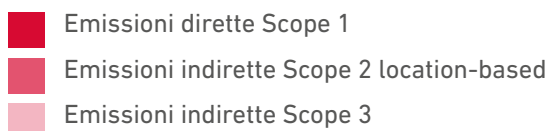
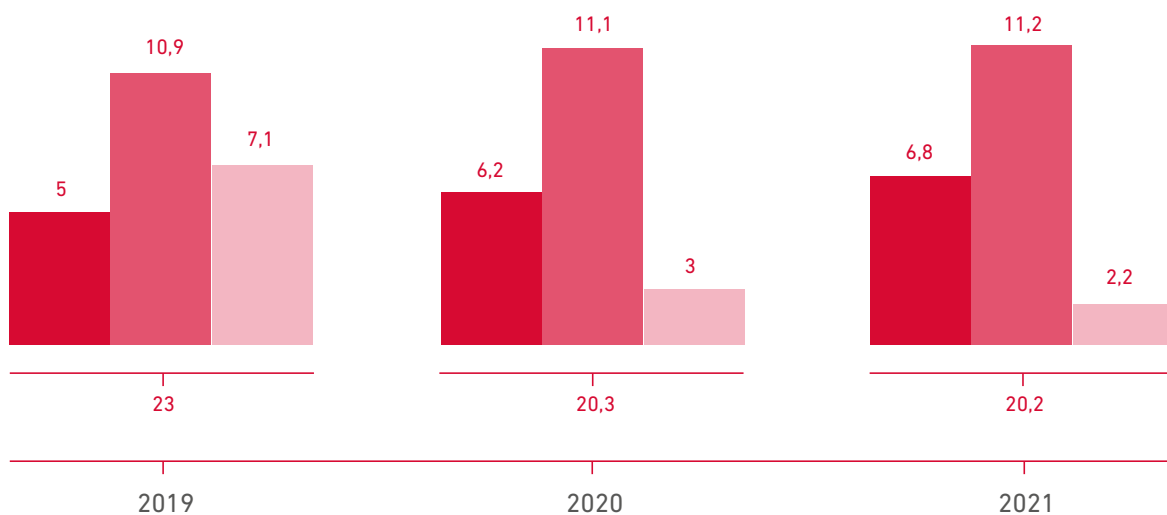


Il dato relativo alla distribuzione geografica delle emissioni risulta in linea con quello dei consumi energetici, per cui il 76,8% delle emissioni è generato dai siti europei.

Per quanto riguarda l'intensità emissiva, ovvero la normalizzazione del dato emissivo sul fatturato, si registra una diminuzione generale complessiva di circa 20 tonnellate di CO₂eq emesse per ogni milione di euro generato nel 2021, in linea rispetto al periodo precedente e del 12,2% in meno rispetto al 2019. Tuttavia, se si

considerano le singole intensità emissive, emerge che le intensità connesse alle emissioni Scope 1 e Scope 2 mantengono un trend in linea con gli anni precedenti anche se in leggero aumento, dato l'impegno nel garantire la sicurezza degli ambienti di lavoro durante la pandemia, mentre cala significativamente l'intensità associata alle emissioni Scope 3 che, data la particolarità del periodo di rendicontazione con la sostanziale riduzione dei viaggi e l'adozione dello smart working, risulta difficilmente comparabile con i valori degli anni precedenti.

INTENSITÀ EMISSIVA (t CO₂eq/M€)



LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Coesia considera le attività di gestione e smaltimento dei rifiuti come parte integrante del processo produttivo delle sue Aziende, in quanto strettamente correlate all'ottimizzazione dell'efficienza produttiva. Dopo una attenta caratterizzazione, i rifiuti sono classificati e divisi in pericolosi e non pericolosi e smaltiti di conseguenza secondo le normative locali.

La produzione di rifiuti nel 2021 è aumentata del 23% rispetto al periodo precedente a causa della tendenza verso una ripresa della normalità nelle attività produttive e all'aumento dei rifiuti legati ai dispositivi di contenimento della pandemia.

Il totale dei rifiuti pericolosi prodotti ha subito un leggero rialzo (1,5%) rispetto al 2020, pur rimanendo sotto ai livelli pre-pandemici del 2019 e attestandosi intorno al 9,7% dei rifiuti totali.

Grazie al tipo di produzione, ai materiali utilizzati e ai processi implementati, solo il 9,7% dei rifiuti prodotti è pericoloso.

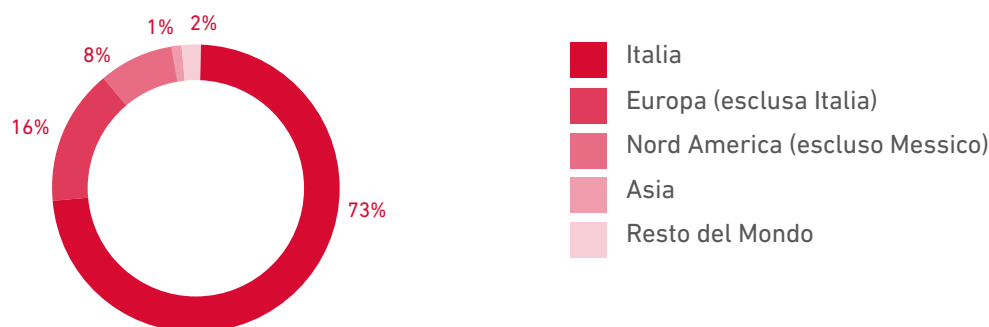
RIFIUTI SMALTITI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO (t)

	2019	2020	2021
Totale rifiuti pericolosi	940	897	912
inviati a riciclo/riuso	317	247	340
inviati a discarica	623	650	572
Totale rifiuti non pericolosi	8.152	7.006	8.460
inviati a riciclo/riuso	5.942	5.494	6.350
inviati a discarica	2.210	1.512	2.110
Totale rifiuti smaltiti	9.092	7.903	9.372

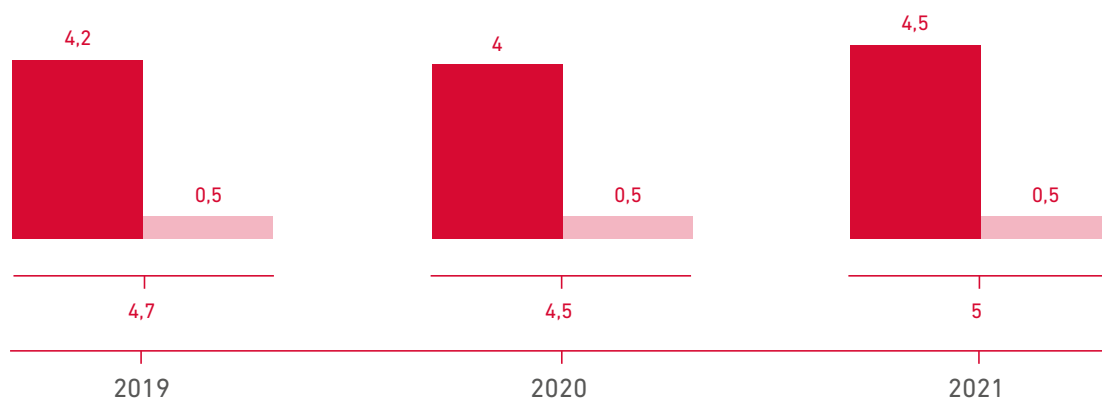
Nel corso degli anni Coesia ha investito nel miglioramento dei processi produttivi e nella corretta differenziazione al fine di promuovere il riciclaggio dei materiali per minimizzare gli impatti ambientali causati dalla produzione di rifiuti: nel 2021 circa il 67,7% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.

Considerando la ripartizione dei rifiuti per area geografica, emerge che circa il 90% dei rifiuti prodotti e smaltiti proviene dalle sedi europee. Questo valore è collegato alla maggior concentrazione di stabilimenti produttivi presenti in Europa.

PRODUZIONE DI RIFIUTI PER AREA GEOGRAFICA 2021 (t/M€)



PRODUZIONE DEI RIFIUTI NORMALIZZATA SUL FATTURATO (t/M€)



- Rifiuti non pericolosi
- Rifiuti pericolosi

Rapportando la produzione di rifiuti totali al fatturato del Gruppo, l'incremento in termini assoluti si traduce in un aumento dell'11,1% rispetto all'anno precedente.

Questo andamento è imputabile all'incremento di rifiuti generati dalle attività produttive in ripresa e al conseguente ritorno a lavoro negli uffici e officine del Gruppo.

LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Considerato il contesto globale, Coesia è attenta a preservare la risorsa idrica in quanto elemento prezioso e limitato. Il Gruppo ne monitora regolarmente il consumo e si adopera per adottare soluzioni efficaci per ridurre l'utilizzo di questa risorsa fondamentale.

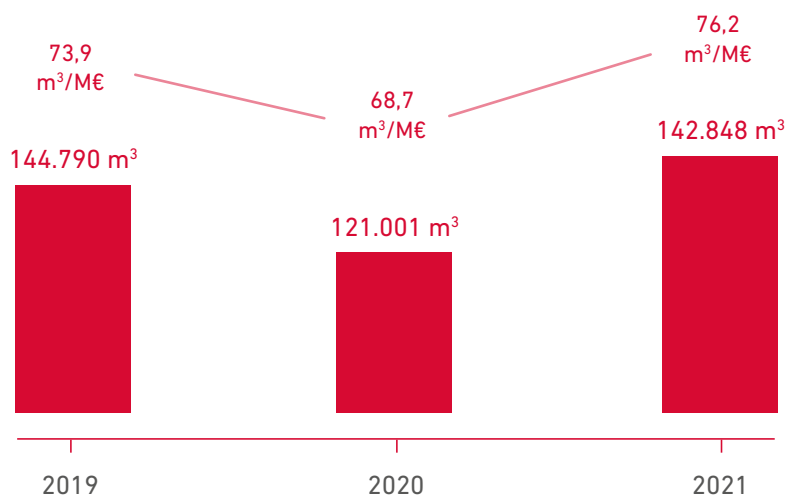
Il consumo idrico di Coesia è legato principalmente a scopi non produttivi, dunque civili (impianti idraulici e termici, servizi igienici, irrigazione, ecc.).

Le acque di scarico derivanti da tutte le attività vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento,

come sancito dalle legislazioni nazionali. Nel 2021, si evidenzia un rialzo del consumo d'acqua rispetto al 2020 (+18%) e una leggera diminuzione rispetto al 2019 (-1,34%) prevalentemente dovuto al ritorno progressivo di personale presso gli uffici.

Il medesimo trend si riflette anche sul valore normalizzato rispetto al fatturato, che nel 2021 si attesta a circa 76,2 m³ di acqua ogni milione di euro, in aumento del 10% rispetto all'indice del 2020.

CONSUMO IDRICO TOTALE (m³) E CONSUMO IDRICO NORMALIZZATO SUL FATTURATO (m³/M€)



NOTA METODOLOGICA

L'obiettivo del Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio") di Coesia (di seguito anche "il Gruppo") è quello di comunicare i valori, la strategia e la performance del Gruppo nell'ambito dello sviluppo sostenibile e di fornire una panoramica completa delle attività della Società, delineando gli aspetti di una cultura aziendale fondata sull'integrazione dei risultati finanziari con quelli di natura sociale e ambientale.

IL CONTENUTO DEL BILANCIO

Il presente Bilancio, pubblicato annualmente, è relativo all'esercizio fiscale 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e include, dove disponibili, i dati comparativi riferiti al 2019 e 2020.

Lo standard di rendicontazione adottato dal Gruppo per la redazione del Bilancio sono i GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche "GRI Standards"), pubblicati dal GRI – Global Reporting Initiative secondo l'opzione GRI-Referenced.

In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: "Principi di rendicontazione", il Bilancio rendiconta le tematiche emerse come materiali dall'analisi di materialità, ovvero quei temi che hanno una forte influenza sulle valutazioni e decisioni degli stakeholder e un'elevata rilevanza in termini di impatti economici, sociali e ambientali (per approfondimenti: Capitolo 1, sezione 1.7 "L'analisi di materialità").

Sulla base dei risultati di tale analisi, all'interno del presente Bilancio, si è fatto riferimento ai GRI Standards elencati all'interno dell'Indice dei contenuti GRI.

Si riporta di seguito la tabella di raccordo tra i temi materiali e i GRI Standards specifici trattati nel presente Bilancio, integrata con il perimetro degli impatti ed eventuali limitazioni di rendicontazione per ciascun tema e informativa rendicontati.

TABELLA DI RACCORDO TRA I TEMI MATERIALI DI COESIA E I GRI STANDARDS

Ambito	TemI Materiali	GRI Standards specifici	Informativa specifica	Perimetro degli impatti		Limitazioni del perimetro di rendicontazione
				Interno	Esterno	
Etica del Business	Distribuzione del valore agli stakeholder	[Informativa non GRI]	-	Coesia	-	-
		GRI 205: Anticorruzione (2016)	GRI 205-3	Coesia	-	-
	Lotta contro la corruzione	GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	GRI 206-1	Coesia	-	-
Gestione delle risorse umane	Creazione di occupazione	GRI 401: Occupazione (2016)	GRI 401-1-a	Coesia	-	-
	Diversità e pari opportunità	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	GRI 405-1	Coesia	-	-
	Formazione e sviluppo delle persone	GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	GRI 404-1 GRI 404-3	Coesia	-	-
	Healthy, Safety & Security	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-9	Coesia	Lavoratori esterni	-
	Welfare e benefit collaboratori	[Informativa non GRI]	-	Coesia	-	-
Clients e prodotto	Centralità del cliente	[Informativa non GRI]	-	Coesia	-	-
	Innovazione sostenibile del prodotto e del portfolio	[Informativa non GRI]	Nr. di brevetti % di brevetti relativi a innovazioni legate alla sostenibilità	Coesia	-	-
	Sicurezza del prodotto e del cliente	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	GRI 416-1	Coesia	-	-
Catena di fornitura e diritti umani	Gestione responsabile della catena di fornitura	GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	GRI 204-1	Coesia	-	-
Ambiente	Energia e lotta al cambiamento climatico	GRI 302: Energia (2016)	GRI 302-1 GRI 302-3	Coesia	-	-
		GRI 305: Emissioni (2016)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4	Coesia	-	-
	Gestione dei rifiuti	GRI 306: Rifiuti (2020)	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	Coesia	-	-

IL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il presente Bilancio comprende i dati delle 21 società che fanno parte del Gruppo (ACMA, ATLANTIC ZEISER, CERULEAN, CIMA, CITUS KALIX, COMAS, EMMECI, FLEXLINK, G.D, GDM, GF, HAPA, IPI, MGS, MOLINS, NORDEN, R.A JONES, SASIB, SYSTEM CERAMICS, TRITRON, VOLPAK). Eventuali limitazioni al perimetro sono opportunamente indicate all'interno del documento.

PRINCIPALI CRITERI DI CALCOLO

Di seguito sono riportati i criteri e le fonti utilizzate per il calcolo di alcuni indicatori di prestazione inclusi all'interno del presente Bilancio.

Consumi energetici

I consumi energetici di Coesia (energia elettrica, teleriscaldamento, gas naturale, gasolio, benzina, GPL, olio combustibile) sono stati riportati in Gigajoule (GJ) utilizzando le seguenti fonti per i fattori di conversione:

- **energia elettrica e teleriscaldamento:** "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- **gas naturale, gasolio, benzina, GPL e olio combustibile:** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) per gli anni 2019, 2020 e 2021.

Emissioni Dirette (Scope 1) e Indirette (Scope 2 e Scope 3)

Le emissioni sono state calcolate in termini di CO₂ equivalente tramite i seguenti fattori di emissione.

Per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1:

- **combustibili (gas naturale, gasolio e olio combustibile):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- **carburanti (diesel, benzina):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- **gas refrigeranti:** "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato nel 2019 dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) e il "Regolamento europeo_F GAS 517" per gli anni 2019, 2020 e 2021.

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **metodo di calcolo 'location-based'**: sono stati usati i fattori proposti dalla pubblicazione "Confronti Internazionali" pubblicata da Terna nel 2018 per i dati 2019 e nel 2019 per i dati 2020 e 2021;
- **metodo di calcolo 'market-based'**: sono stati utilizzati i fattori proposti dalla pubblicazione "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2018 e il "Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Green-e nel 2018, per i dati relativi al 2019; "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2019 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions nel 2020 per i dati del 2020; "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2020 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions nel 2021 per il 2021.

Per i paesi per i quali, al momento della redazione del documento, i fattori Residual Mix non sono disponibili pubblicamente da fonti accreditate, sono stati utilizzati gli stessi fattori di emissione applicati per l'approccio location-based.

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 3 sono state considerate le emissioni derivanti da:

- viaggi di lavoro nazionali e internazionali effettuati dal personale aziendale con aerei;
- viaggi di lavoro effettuati dal personale aziendale con veicoli a noleggio;
- consumo di carta all'interno degli uffici.

Per i trasporti aerei, sia per le tratte nazionali che internazionali, e per i viaggi effettuati con veicoli non di proprietà dei collaboratori i fattori di emissione utilizzati sono quelli contenuti nel "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), per gli anni 2019, 2020 e 2021; per il consumo di carta negli uffici è stato utilizzato il "Key statistics 2016" pubblicato dalla Confederation of European Paper Industries (CEPI), per il 2019, il "Key statistics 2019" per il 2020 e il "Key statistics 2020" per il 2021.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

GRI STANDARD - Informativa generale		Pagina	Omissioni
GRI STANDARD UNIVERSALI (2016)			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE (2016)			
102-1	Nome dell'organizzazione	10	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	16, 17, 18, 19	
102-3	Luogo della sede principale	9	
102-4	Luogo delle attività	15, 18	
102-5	Proprietà e forma giuridica	10, 21, 22	
102-6	Mercati serviti	15, 16, 17, 18, 19	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	6, 7, 9, 37	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	36, 37, 38, 39	
102-9	Catena di fornitura	82, 83, 84	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla catena di fornitura	10, 11, 16	
102-11	Principio di precauzione	24, 55	
102-12	Iniziative esterne	96	
102-13	Adesione ad associazioni	30	
STRATEGIA (2016)			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	3	
GOVERNANCE (2016)			
102-18	Struttura della governance	21, 22	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER (2016)			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	28	
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	28	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	29	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	32, 33	
PRATICHE DI RENDICONTAZIONE (2016)			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	16, 17, 98	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetro dei temi	32, 33, 96, 97	
102-47	Elenco dei temi materiali	33, 97	
102-48	Revisione delle informazioni	96	
102-49	Modifiche nella rendicontazione	96	
102-50	Periodo di rendicontazione	96	
102-52	Periodicità della rendicontazione	96	
102-53	Contatti per chiedere informazioni riguardanti il report	104	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	96	
102-55	Indice dei contenuti GRI	100, 101, 102, 103	
GRI STANDARD SPECIFICI (2016)			
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	82, 83, 84	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	84	
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO (2016)			
204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	83	

ANTICORRUZIONE**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	26, 27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	26, 27	

GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)

205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	27	
-------	---	----	--

COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	26, 27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	26, 27	

GRI 206: COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE (2016)

206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	27	
-------	---	----	--

ENERGIA**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55, 56, 57, 87, 88	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	54, 55, 87, 88	

GRI 302: ENERGIA (2016)

302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	89, 90	
302-3	Intensità energetica	90	

EMISSIONI**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55, 56, 57, 87, 92	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	54, 55, 87, 92	

GRI 305: EMISSIONI (2016)

305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	92, 93	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	92, 93	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	92, 93	
305-4	Intensità delle emissioni GHG	93	

RIFIUTI**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	54, 55, 56, 57, 94, 95	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	54, 55, 56, 57, 94, 95	

GRI 306: RIFIUTI (2020)

306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	94, 95	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	94, 95	
306-3	Rifiuti prodotti	94, 95	

OCCUPAZIONE**GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)**

103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	36, 37, 40, 41	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	36, 37, 40, 41	

GRI STANDARD - Informativa specifica		Pagina	Omissioni
GRI 401: OCCUPAZIONE (2016)			
401-1-a	Nuove assunzioni e turnover	36, 42, 43	
HEALTH, SAFETY & SECURITY			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	24, 25, 54, 55, 56, 57, 60, 61	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	24, 25, 54, 55, 56, 57, 60, 61	
GRI 403: MODALITÀ DI GESTIONE (2018)			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	54, 55, 56, 57	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	57, 58	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	57, 58	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	57, 58	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	57, 58	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	54, 55, 56, 57	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	59, 78, 79	
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)			
403-9	Infortuni sul lavoro	58	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	44, 46	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	44, 46	
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	46	Il documento non include il dato delle ore medie di formazione per categoria professionale.
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	44	Il documento non include il dato relativo alla percentuale di collaboratori che hanno ricevuto valutazione periodica per categoria professionale.
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	21, 36, 37, 38	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	21, 36, 37, 38	
GRI 405: VERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	21, 38, 39	Il documento non include la percentuale di collaboratori per categoria professionale.
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	78, 79	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	78, 79	
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016)			
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi.	78, 79	

GRI STANDARD - Informativa specifica		Pagina	Omissioni
PRIVACY DEI CLIENTI			
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	24	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	24	
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI (2016)			
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	24	

TEMI MATERIALI SPECIFICI DI COESIA NON COPERTI DAI GRI STANDARDS

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGLI STAKEHOLDER

GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	30	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	30	

WELFARE E BENEFIT COLLABORATORI

GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	50, 51, 52, 53	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	50, 51	

CENTRALITÀ DEL CLIENTE

GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	14, 16, 17, 18	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	14, 16, 17, 18	

INNOVAZIONE SOSTENIBILE DEL PRODOTTO E DEL PORTFOLIO

GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73	

INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA

-	% di brevetti relativi a innovazioni legate alla sostenibilità	63, 65	
---	--	--------	--

Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2021.

Tutte le informazioni e i dati sono stati raccolti, gestiti e integrati centralmente.

In linea con la politica interna di sostenibilità ambientale, questo documento sarà disponibile solo in formato digitale.

Eventuali copie stampate saranno predisposte su richiesta.

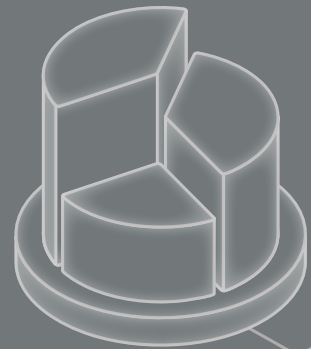
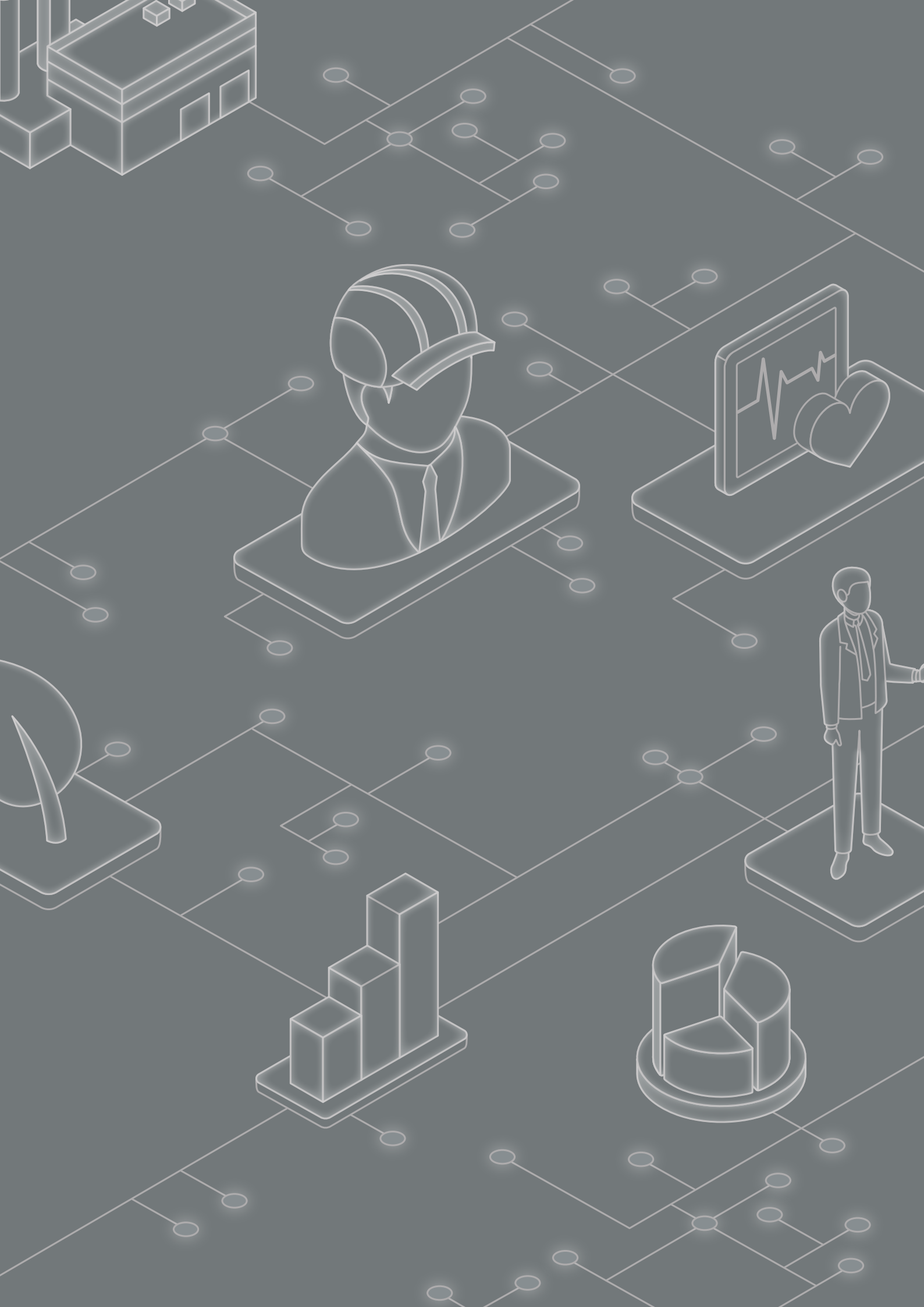
Allo scopo di accrescere sempre di più l'impegno in materia di sostenibilità, ogni riscontro da parte dei lettori è più che gradito.

Per commenti e informazioni:
communication@coesia.com

© Copyright COESIA S.p.A. - Tutti i diritti riservati

COESIA S.p.A.
Via Battindarno, 91
40133 Bologna - Italy

www.coesia.com



coesia

www.coesia.com

