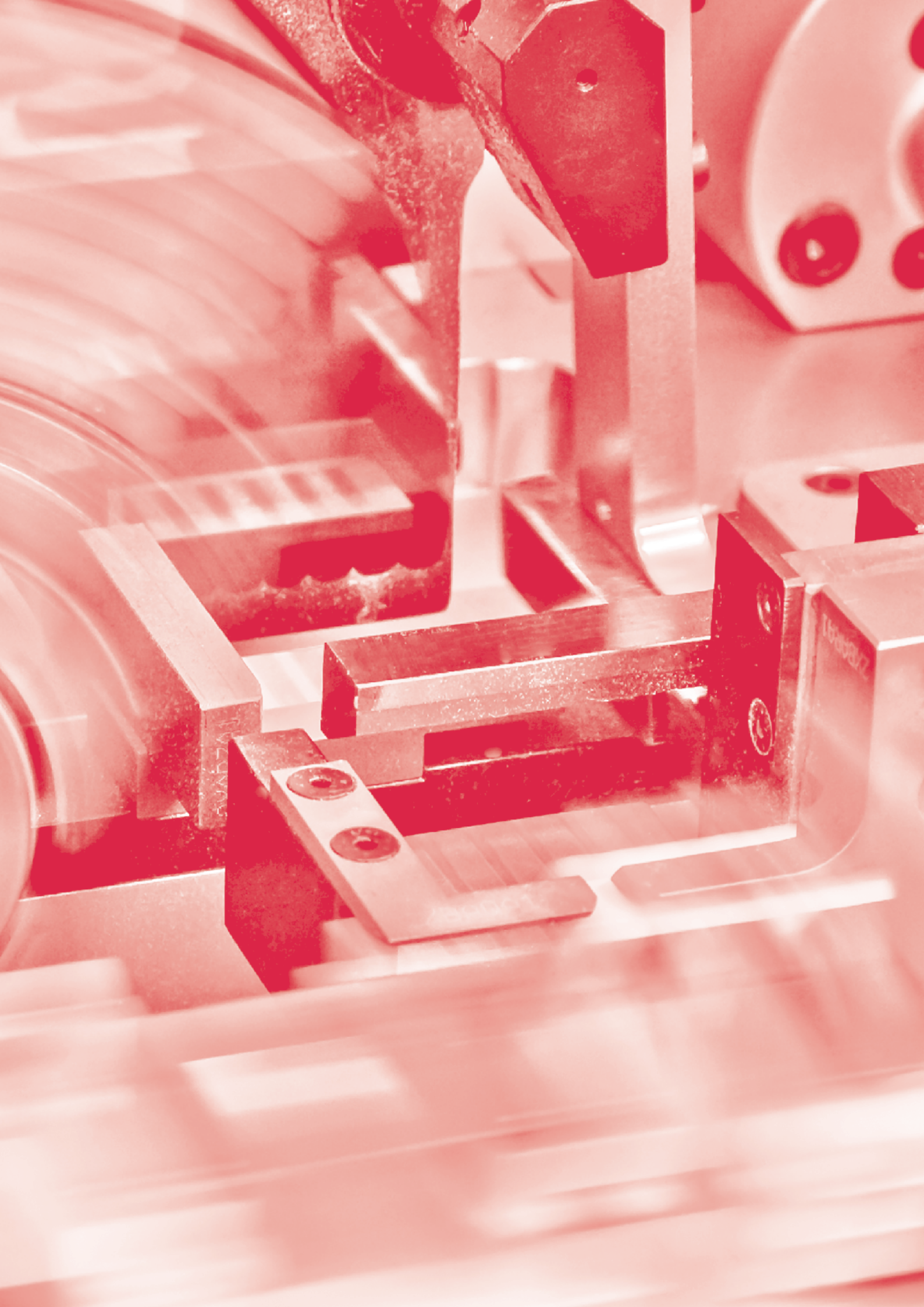




coesia

Bilancio  
di Sostenibilità  
2019





*Il Bilancio di Sostenibilità di Coesia, in questa sua quinta edizione, si presenta con nuovi contenuti che derivano dalla scelta di allineare il report agli standard di rendicontazione tra i più diffusi a livello internazionale: i GRI Sustainability Reporting Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "GRI-Referenced". Questa scelta ha reso il Bilancio di Sostenibilità di Coesia ancora più esaustivo in termini di approfondimento e completezza delle informazioni.*

*Il report 2019 illustra le politiche strategiche del Gruppo che, secondo la mission aziendale, sono strettamente legate all'impegno di creare valore sostenibile e a lungo termine di carattere economico, sociale e ambientale per tutti gli stakeholder. I dati presentati descrivono dunque questo impegno in tutti i territori in cui il Gruppo opera con le sue 21 Aziende.*

*Partire dalla diversità per porre le fondamenta di una nuova cultura. Con oltre 8.500 collaboratori di 73 nazionalità in 35 paesi, nel 2019 Coesia è un vero e proprio ecosistema produttivo e sociale. Ogni persona è parte integrante dell'organizzazione, del suo business e del suo successo.*

*Le iniziative dedicate ai collaboratori hanno lo scopo di accrescerne le capacità, migliorarne la qualità della vita e sono promosse tenendo conto dei bisogni specifici, con l'obiettivo di consolidare una cultura comune basata su valori condivisi. I programmi di formazione sono stati attivati a tutti i livelli professionali perché i collaboratori sono il volano dell'innovazione.*

*La sicurezza rappresenta un tema-chiave per il Gruppo: i programmi dedicati a Salute, Sicurezza e Ambiente riguardano non solo i collaboratori, ma anche clienti, fornitori e altri stakeholder.*

*Coesia è impegnata costantemente nella prevenzione e riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo attraverso il miglioramento dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie. La sostenibilità ambientale crea valore sociale ed economico e è uno degli aspetti su cui stiamo investendo in tutte le sedi.*

*In un contesto socio-economico in continua evoluzione, Coesia conferma la volontà di perseguire un modello di crescita a lungo termine sostenibile, focalizzato sulle persone e sulla promozione di un senso di responsabilità condiviso verso temi sociali e ambientali.*

**Isabella Seràgnoli**

Presidente e Amministratore Delegato

# Indice

---

## Coesia in sintesi

---

6

### 1

Coesia: un Gruppo  
responsabile per  
un domani più 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 2020                                         | 14 |
|     | – Il nostro business 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 nostre persone:  
passione e competenza

p.34

|     |                                                        |    |
|-----|--------------------------------------------------------|----|
| 2.1 | I nostri collaboratori: la vera forza motrice          | 36 |
| 2.2 | Un percorso professionale per crescere quotidianamente | 40 |
|     | – Best Global Talent                                   | 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                         | 53 |



---

# 3

Le nostre soluzioni:  
innovare per superare  
le aspettative dei clienti

p.60

|     |                                              |    |
|-----|----------------------------------------------|----|
| 3.1 | Come generiamo innovazione sostenibile       | 62 |
|     | – Il concetto di innovazione per Coesia      | 62 |
|     | – Coesia Digital                             | 63 |
|     | – Centri di ricerca e sviluppo specializzati | 64 |
|     | – Coesia Software Innovation (CSI)           | 64 |
|     | – Coesia Engineering Center (CEC)            | 65 |
|     | – L'innovazione sostenibile                  | 65 |
| 3.2 | Il percorso del Gruppo verso l'eccellenza    | 70 |
|     | – Lean Six Sigma                             | 70 |
|     | – Costi Indiretti - InCo                     | 72 |
|     | – Core Business Process Redesign - CBPR      | 72 |
|     | – Data Science                               | 72 |
| 3.3 | La sicurezza alla base delle nostre macchine | 74 |

---

# 4

La nostra visione:  
ridurre gli impatti  
dalla filiera alla produzione

p.76

|     |                                                      |    |
|-----|------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | Una filiera solida e responsabile                    | 78 |
| 4.2 | Un miglioramento costante<br>per tutelare l'ambiente | 82 |
|     | – I consumi energetici                               | 84 |
|     | – Le emissioni di gas a effetto serra                | 88 |
|     | – La gestione dei rifiuti                            | 90 |

---

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Nota metodologica        | 92 |
| Indice dei contenuti GRI | 96 |

---

# Il 2019 in sintesi

## PROFILO COESIA



**1.958** milioni di euro di fatturato



**21** aziende

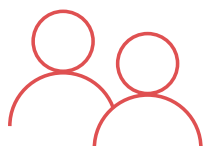


**86** impianti produttivi



**35** paesi

## PERSONE



**8.519** collaboratori di **73** nazionalità



**+618** nuovi collaboratori di cui il **40%** di età inferiore ai 30 anni



**1.443** donne



**1.690** persone negli Uffici Tecnici e in R&D

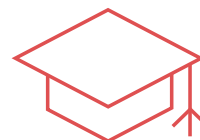
## FORMAZIONE E SVILUPPO



**5.776** collaboratori coinvolti nel People Performance Dialogue



oltre **230** mila ore totali di formazione e sviluppo erogate



**27,4** ore di formazione e sviluppo pro-capite

## SALUTE E SICUREZZA



**0** incidenti con conseguenze gravi o mortali



**49.379** ore di formazione HSE erogate



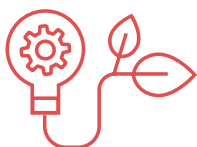
**44,1%** la popolazione coperta da certificazioni OHSAS 18001 e ISO 45001

---

## INNOVAZIONE SOSTENIBILE



**1.190** brevetti depositati



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



**322** nuovi progetti Lean Six Sigma



**29** nuovi prodotti lanciati sul mercato



**9%** del fatturato investito in Ingegneria e R&D

---

## FILIERA



oltre il **90%** degli acquisti diretti da fornitori locali



circa **9.000** fornitori diretti



circa **7.000** fornitori indiretti

---

## AMBIENTE



**-6%** l'intensità emissiva rispetto al 2018

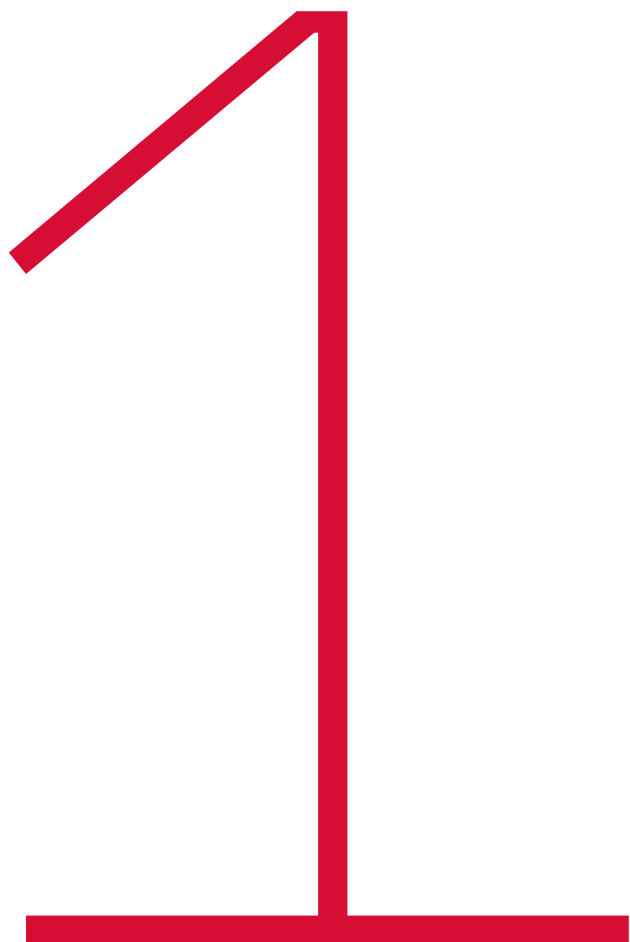


**-5%** la produzione di rifiuti pericolosi rispetto al 2018



**45.073** t emissioni di CO<sub>2</sub> eq (Scope 1, Scope 2 – location-based e Scope 3)





Coesia: un Gruppo  
responsabile per un  
domani più sostenibile



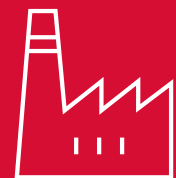
Azionista Unico  
Isabella Seràgnoli



sede a Bologna



21 aziende



86 impianti  
produttivi



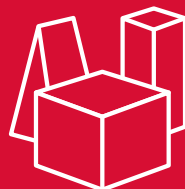
Codice Etico  
Internazionale  
e Linee Guida  
Anticorruzione



20 settori di  
operatività



21 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 globale grazie allo sviluppo interno e alla capacità di individuare e acquisire aziende specializzate in diversi settori, anticipando le richieste del mercato. Ad oggi il Gruppo si compone di 21 Aziende con 86 impianti produttivi in 35 paesi, che costituiscono una vera e propria rete globale di relazioni sempre più consolidate. La sede principale di Coesia si trova 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

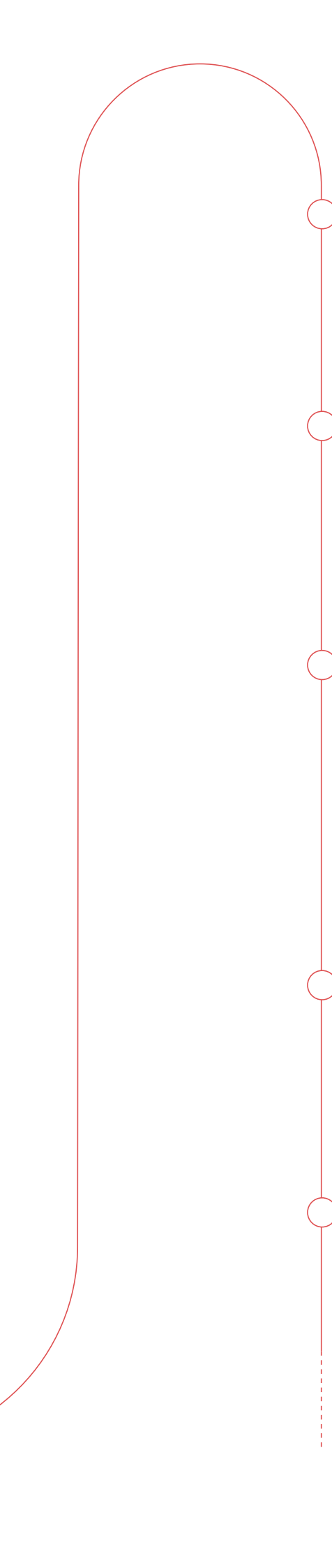
L'attenzione dell'Azienda si sposta sul comparto del packaging nel settore dolciario e dei saponi. Con il contributo di Ariosto Seràgnoli viene lanciata la prima macchina incartatrice.

### 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

Coesia conclude l'acquisizione del 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.



# 1.2

## Coesia oggi: un'impresa globale

Realtà dinamica e globale, Coesia può contare su una solida organizzazione composta da oltre 8.500 collaboratori e 21 Aziende presenti in 35 paesi attraverso 86 impianti produttivi in 145 unità operative.

La Mission, i Valori, i Tratti Culturali e il Modello di Leadership di Coesia sono i pilastri fondanti sui quali si basa la cultura che il Gruppo vuole diffondere per realizzare le proprie ambizioni e costruire un ambiente di lavoro positivo.

### LA MISSION

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

Coesia ambisce da sempre a costruire e mantenere un ambiente di lavoro in grado di stimolare le proprie persone e investire per promuovere una cultura comune, incentrata sul valore della diversità. Sono quattro i Valori cardine del Gruppo.

### I VALORI

---

#### Rispetto

Rispetto per le persone, le regole, le comunità locali, le risorse ambientali e 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 e esercitare una leadership discreta, per raggiungere i risultati, valorizzare i talenti e premiare 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

Nel 2016 Coesia ha elaborato la sua prima indagine sulla Cultura grazie alla quale ha identificato i **sei tratti culturali** che si impegna a diffondere e sviluppare per supportare al meglio la strategia 2020 e realizzare le proprie ambizioni.

Da questa indagine ne emerge una **cultura**:

### **Responsabile**

Per promuovere la responsabilità creando fiducia attraverso la delega.

### **Collaborativa**

Per realizzare una profonda integrazione valorizzando la diversità.

### **Focalizzata sul lungo periodo**

Per agire garantendo la sostenibilità del business nel tempo.

### **Innovativa**

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

### **Orientata verso l'esterno**

Per puntare l'attenzione su clienti e comunità comprendendo il loro punto di vista.

### **Aperta e trasparente**

Per condividere conoscenze e idee crescendo così come Gruppo forte e 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

## **Programma Cultura e Valori**

Prosegue il programma quinquennale finalizzato a coinvolgere ogni anno i collaboratori di Coesia in eventi con l'obiettivo di promuovere la Cultura e i Valori del Gruppo.

I partecipanti sono selezionati in modo da creare gruppi eterogenei e massimizzare la diversità in termini di anzianità aziendale, funzione,

ruolo, età, genere e formazione professionale. I workshop realizzati hanno accolto collaboratori provenienti da tutto il mondo, coinvolgendo circa 800 partecipanti dall'inizio del programma nel 2016.

# IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2020

Al centro del modello di business di Coesia c'è la Governance di Gruppo a cui è affidato il compito di coordinare e guidare un'organizzazione articolata, comprendente 21 Aziende e una serie di Funzioni Centrali e Regioni in continuo sviluppo e evoluzione.

L'intera organizzazione lavora nel suo insieme per essere al servizio dei clienti, condividere tecnologie e best practice.

Dall'inizio del nuovo millennio sono emerse alcune macro-tendenze che hanno contribuito a cambiare rapidamente il modo in cui viviamo e a creare uno scenario caratterizzato da nuove opportunità strategiche. Coesia vuole cogliere queste opportunità per giocare un ruolo da leader mondiale

nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging avanzate. Coesia mira a crescere attraverso l'innovazione di prodotti e servizi: un'innovazione orientata al cliente con il chiaro intento di creare valore per i clienti stessi e per il Gruppo.

***Coesia valorizza i singoli marchi aziendali agendo da facilitatore strategico (strategic enabler), fornendo cioè un supporto strutturato ed efficace alle Aziende del Gruppo per favorirne la crescita.***

## Strategia Coesia 2020

### LEVE STRATEGICHE

### OBIETTIVI

#### INNOVAZIONE ORIENTATA AL CLIENTE

Far leva sull'eredità culturale di Coesia in campo ingegneristico in settori esclusivi, migliorando contemporaneamente le soluzioni personalizzate di fascia intermedia.

#### PRESENZA GLOBALE

Completare la presenza globale del Gruppo con portata e competenze di punta nell'industria di riferimento.

#### PIATTAFORMA DI CRESCITA

Rafforzare la leadership nel portfolio attuale e crescere in segmenti vicini e promettenti.

#### LEADERSHIP NEI SERVIZI

Potenziare capacità e competenze nell'assistenza clienti in tutti i business.

#### IMPLEMENTATION EXCELLENCE

Massimizzare l'impatto delle iniziative attuate dall'Azienda e assicurare il miglioramento continuo della loro efficienza.

#### BEST GLOBAL TALENT

Continuare a rafforzare il management team di Coesia per sostenere le ambizioni di crescita del Gruppo.

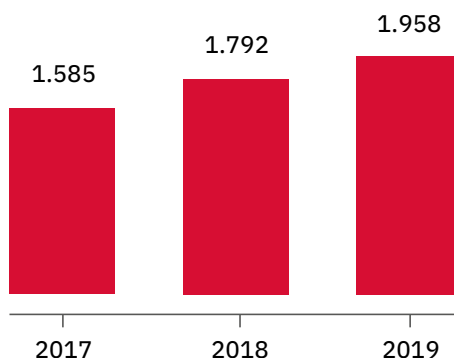
## IL NOSTRO BUSINESS NEL MONDO

Coesia ambisce ad essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging avanzate per i principali gruppi manifatturieri mondiali. Negli anni la posizione del Gruppo sul mercato si è consolidata, registrando una crescita significativa del fatturato che nel 2019 si è

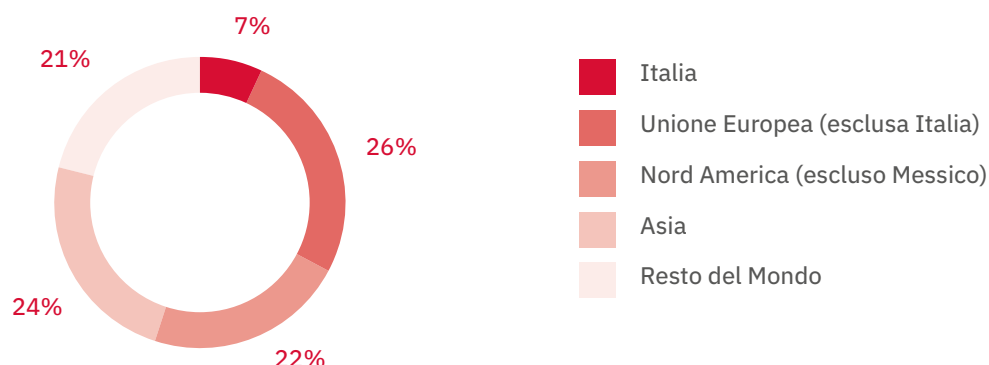
attestato a 1.958 milioni di euro, +9,3% rispetto al 2018 e +23,5% rispetto al 2017.

La vocazione internazionale di Coesia si evince anche dalla ripartizione del fatturato 2019 per area geografica.

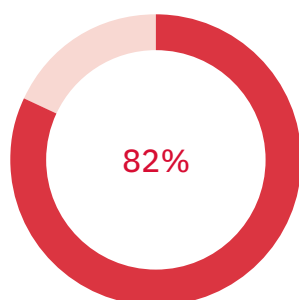
### Andamento del fatturato nel triennio 2017-2019 (milioni di euro)



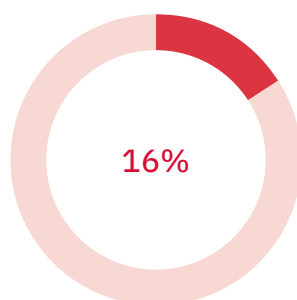
### Ripartizione del fatturato 2019 per area geografica



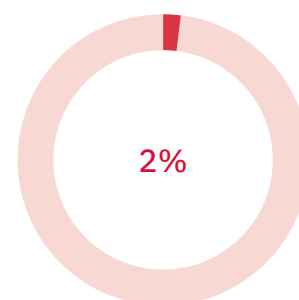
### Ripartizione del fatturato 2019 per linea di business



Macchine Automatiche e  
Materiali di Imballaggio



Soluzioni di Processo Industriale



Ingranaggi di Precisione

## IL PROFILO DEL GRUPPO

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

### TECNOLOGIE

- Assembly & Combining
- Automated Production Flow
- Card Personalization & Fulfillment
- Cartonning & Eol
- Cutting
- Exhaust Air Treating
- Filling
- Gears & Special Parts
- Green Leaf Threshing
- Making and Forming
- Monitoring & Inspection
- Packing & Wrapping
- Pressing & Decorating
- Pouching & Bagging
- Powder Treatment
- Primary Processing for Conventional Tobacco Products
- Primary Processing for NPG
- Printing & Labelling
- Product Analysis
- Robotics
- Software & Controls

### SETTORI

- Aerospace
- Automotive
- Beverage
- Cards
- Ceramics
- Chemicals
- Dairy
- Electronics
- Food
- Home Care
- Industrial Goods
- Luxury Goods
- Next Generation Products
- Personal Care
- Pet Care
- Pharma & Healthcare
- Racing
- Tea & Coffee
- Tissue & Hygiene
- Tobacco

## Macchine Automatiche e Materiali di Imballaggio

### TOBACCO

La collaborazione con i clienti dell'industria del tabacco si è intensificata progressivamente negli anni grazie all'abilità del Gruppo di fornire una risposta rapida alle nuove richieste, attraverso la progettazione e costruzione di macchinari per i cosiddetti prodotti di nuova generazione (New Generation Products) e a minore impatto (Reduced Risk Products).

### CONSUMER GOODS MACHINERY AND MATERIALS

Nel settore dei beni di largo consumo non durevoli, che rappresenta il mercato più competitivo in cui opera Coesia, le Aziende attive sono molteplici. Grazie al loro ampio portfolio di prodotti, queste Aziende sono in grado di fornire soluzioni per diversi settori rivelandosi partner strategici per le grandi multinazionali.

### CERAMICS

Con l'acquisizione del business legato al settore ceramico di System S.p.A., incorporato in una nuova società oggi denominata SYSTEM CERAMICS S.p.A, nel 2019 Coesia entra nel settore dei macchinari e impianti per la ceramica, un settore dinamico e tecnologicamente avanzato in cui System è leader.

## Soluzioni di Processo Industriale

Questa linea di business è di fondamentale importanza per Coesia dal momento che opera in diversi settori, fornendo ai clienti soluzioni per l'integrazione dei processi produttivi, per il trasporto automatizzato di materiali, per il controllo e il monitoraggio hardware e software e per i sistemi di stampa e etichettatura.

Per consolidare la propria presenza nel mondo della stampa digitale e degli inchiostri industriali, Coesia ha costituito il cluster Digital Printing Solutions.

## Ingranaggi di Precisione

Coesia è presente anche nel mercato di nicchia degli Ingranaggi di Precisione. Fornire clienti operanti in diversi settori, ad esempio quello automobilistico e delle corse o quello aerospaziale, ha consentito al Gruppo un miglioramento costante dei risultati nel corso degli anni, consolidando una forte reputazione per l'eccellente qualità.

---

**ACMA**

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

**CERULEAN**

Produce e fornisce 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.

**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.

**COMAS**

Leader nella produzione di macchinari e linee di processo per la lavorazione del tabacco. Grazie al suo approccio flessibile, COMAS è in grado di offrire ai propri clienti un'ampia gamma di soluzioni anche per i cosiddetti Reduced Risk Products.

**EMMECI**

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

**G.D**

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

**ATLANTIC ZEISER**

Fornisce sistemi per la stampa digitale inline per i mercati pharma, packaging dei beni di largo consumo e personalizzazione di carte di credito.

**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.

**CIMA**

Da oltre cinquant'anni produce unità di propulsione e ingranaggi di trasmissione altamente performanti. È fornitore di vari team di Formula 1.

**GDM**

Leader nel settore dei prodotti igienici monouso, realizza innovative soluzioni di converting e packaging per la produzione di pannolini per bambini, baby pants, prodotti per l'incontinenza degli adulti e assorbenti femminili.

**GF**

Fornisce sistemi di controllo della qualità e macchine automatiche per il riempimento di liquidi nel settore farmaceutico.

**IPI**

Fornisce soluzioni complete per il confezionamento asettico in cartone di prodotti liquidi e produce cartone poliaccoppiato in bobina.

**MGS**

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

**MOLINS**

Leader nel settore del tabacco, progetta e realizza soluzioni per la produzione e il confezionamento di sigarette.

**NORDEN**

Leader nella fornitura di sistemi automatizzati di riempimento tubetti altamente performanti, per tutte le velocità e con applicazione in diversi settori, tra cui cosmetico, farmaceutico e della cura della persona.

**HAPA**

Realizza sistemi per la stampa just in time e personalizzazione avanzata del packaging nel settore farmaceutico con dinamico sviluppo nei settori dei beni di largo consumo, cosmetico, alimentare e medicale.

**TRITRON**

Sviluppa 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.

**R.A JONES**

Produce macchine per il confezionamento di beni di consumo, tra cui astucciatrici, macchine per aerosol, soluzioni per il riempimento e sigillatura di vasetti, riempimento flaconi e soluzioni brevettate per una migliore conservazione dei prodotti.

**SASIB**

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

**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.

**VOLPAK**

Produce linee per la formazione, il riempimento e la sigillatura di buste flessibili con applicazioni in vari settori tra cui industria alimentare, bevande, prodotti per la cura della persona e della casa.



L'attenzione al cliente e l'ambizione globale di Coesia hanno portato il Gruppo a presidiare i mercati tramite l'apertura di sedi produttive e filiali commerciali in tutto il mondo.

Nel 2019 Coesia è presente in 35 paesi, come mostra la mappa:

Grazie alla moltitudine di prodotti e servizi che è in grado di offrire e all'impiego costante delle ultime tecnologie, in termini di avanguardia e innovazione, Coesia fornisce oltre 500 soluzioni di packaging volte a soddisfare la sempre crescente domanda del mercato.



## 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 hanno bisogno solo di pezzi di ricambio o di tecnici disponibili a chiamata: ecco perché Coesia offre un portfolio di servizi completo con l'obiettivo di fornire un'esperienza di collaborazione unica e di valore, basata sulla fiducia.



### **Ricambi e materiali**

Nel 2019 è stata ulteriormente potenziata la piattaforma online Coesia Webshop che permette a tutte le Aziende del Gruppo di assicurare la fornitura delle parti e 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 qualsiasi 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 i pezzi di ricambio necessari e determinare il livello di assistenza e/o riparazione richiesto. Lavorando a stretto contatto con i clienti, 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 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, dei costi e degli sprechi.



### **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 sia nelle sedi del Gruppo sia presso i clienti.



### **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 ed efficace in tutte le fasi, dall'installazione alla messa in produzione e a regime. Il nostro personale tecnico è equipaggiato per fornire assistenza da remoto, consentendoci di garantire la massima copertura in tutto il mondo.



# 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 di una buona struttura di governance 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 ad una società di audit esterna.

Nominato il 3 maggio 2017, il Consiglio di Amministrazione sostiene gli interessi del Gruppo, ne definisce gli orientamenti strategici e ne promuove la crescita sostenibile.

Dalla sua nomina fino al 31 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione si compone di 11 consiglieri tra cui il Presidente e l'Amministratore Delegato. All'interno del CdA, due consiglieri sono di genere femminile, rappresentando il 18,2% sul totale dei membri del Consiglio, e appartengono alle fasce di età comprese tra i 30 e i 50 anni e oltre i 50 anni.

I rimanenti 9 consiglieri sono di genere maschile, 2 dei quali rientrano nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni, rappresentando il 22,2% della componente maschile, mentre i restanti 7 rientrano nella fascia maggiore di 50 anni e compongono il Consiglio per il 63,6%.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

|                                                                                                                         |                 |                             |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------|
| <div>PRESIDENTE</div> <div>Isabella Seràgnoli</div> <div>AMMINISTRATORE DELEGATO</div> <div>Angelos Papadimitriou</div> | Roger Abravanel | Luca Cordero Di Montezemolo | Fabio Gallia             |
|                                                                                                                         | David Gosset    | Leonardo Guerra Seràgnoli   | Lorenza Guerra Seràgnoli |
|                                                                                                                         | Maurizio Petta  | Roberto Poli                | Francesco Tatò           |

Con decorrenza 1 gennaio 2020 la carica di Amministratore Delegato della Società, precedentemente ricoperta da Angelos Papadimitriou, è stata assunta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.



# L'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO

Le attività all'interno del Gruppo sono gestite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato. La funzione Corporate Communication riporta direttamente a entrambi, mentre tutte le attività legate al business sono organizzate in una struttura a matrice.

Le Funzioni Centrali sono Finance, Human Resources, Coesia Engineering Center (CEC), che costituisce il centro di Ricerca e Sviluppo di Gruppo, e Coesia Market Development Services, che include Coesia Marketing and Product Management, Customer Service, Global Key Account Management (GKAM), Coesia Digital e Environmental Sustainability.

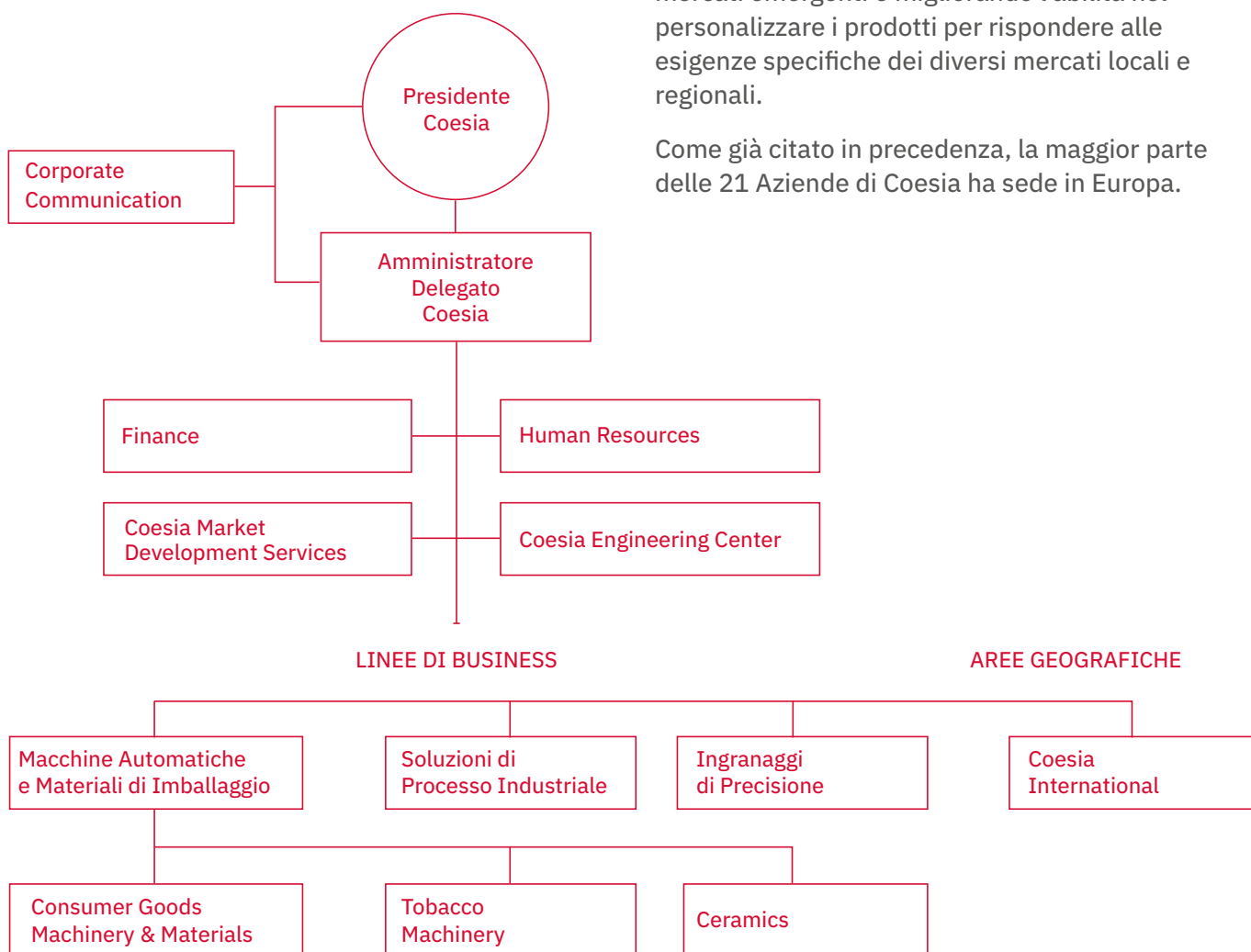
Nell'organizzazione inoltre si distinguono tre linee di business in cui operano le 21 Aziende del Gruppo:

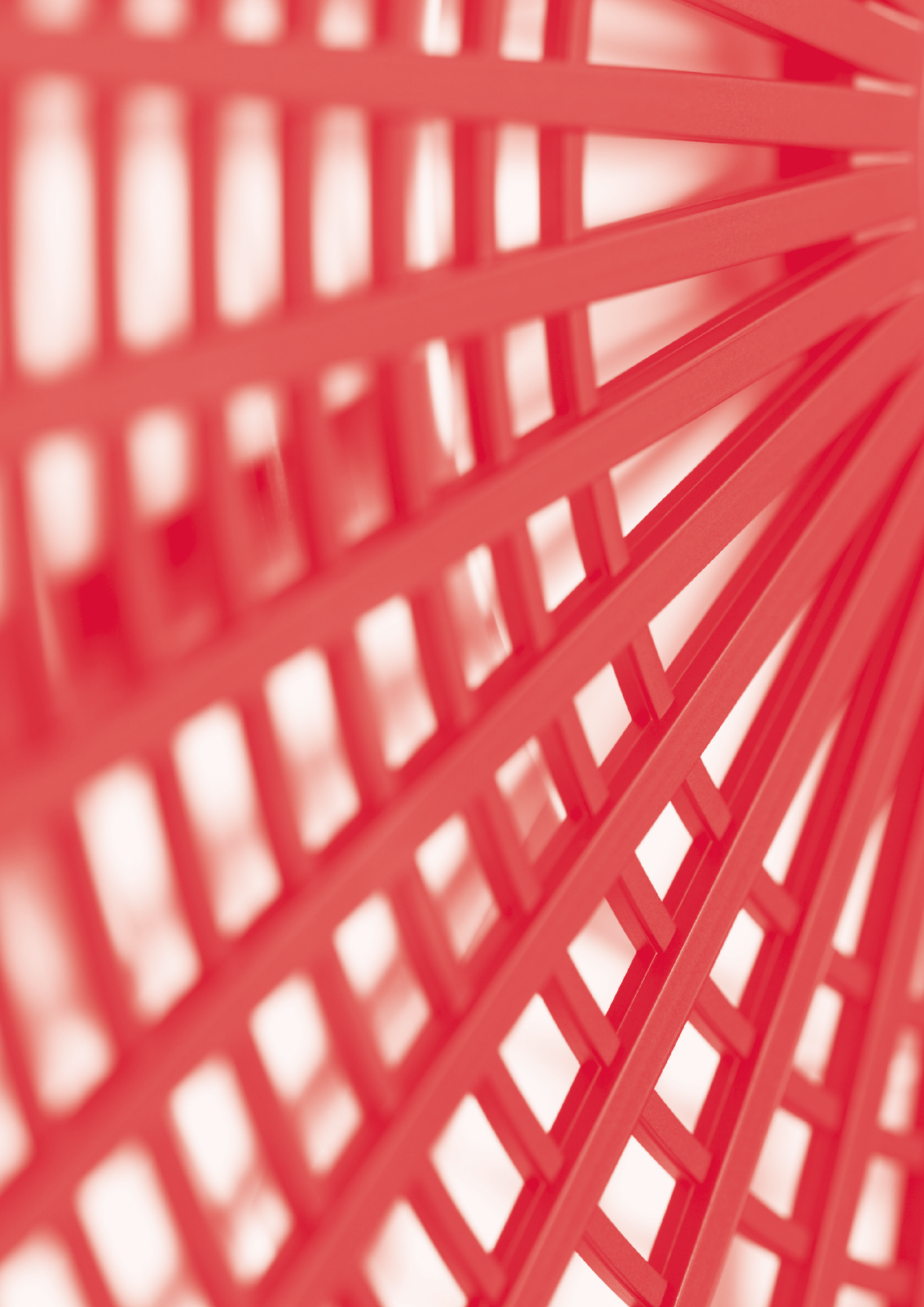
- **Macchine Automatiche e Materiali di Imballaggio:** include 16 Aziende che operano nei settori del tabacco, dei beni di largo consumo non durevoli (fast-moving consumer goods) e della ceramica;
- **Soluzioni di Processo Industriale:** comprende 4 Aziende che forniscono soluzioni automatizzate per migliorare l'efficienza dei sistemi produttivi;
- **Ingranaggi di Precisione:** fornisce un processo di produzione integrato che soddisfa gli elevati standard richiesti dall'industria automobilistica, delle corse e da quella aerospaziale.

A livello organizzativo, il Gruppo è suddiviso geograficamente in Regioni.

Lo scopo di questa struttura è supportare 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.

Come già citato in precedenza, 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 tramite **un approccio sistematico che genera valore aggiunto in quanto finalizzato a valutare e migliorare** i processi di gestione dei rischi, di

controllo e di Corporate Governance di Coesia. In questa 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.

Il compito dell'Internal Audit nella gestione dei rischi prevede quindi due livelli: in primo luogo la definizione del piano di audit e dei relativi criteri quali-quantitativi di valutazione e, successivamente, lo svolgimento delle attività di verifica sul sistema di controllo interno delle Aziende selezionate.

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

Parte integrante dell'Internal Audit è il **Privacy Office**, incaricato di gestire le tematiche legate alla privacy e composto da collaboratori esperti in materia. Dal 2017, inoltre, Coesia ha istituito il **Privacy Board**, formato da collaboratori di diverse funzioni aziendali, il cui ruolo è riunirsi periodicamente e trattare tematiche legate alla gestione della privacy, con lo scopo di permettere il raggiungimento di un maggiore livello di conoscenza dei dati accessibili e utilizzabili a tutti i livelli dell'organizzazione, verificando al contempo che vi sia conformità tra le pratiche di Gruppo e il Regolamento Europeo 2016/679 ("GDPR").

Infine, l'attenzione di Coesia nella gestione della privacy trova riscontro nel fatto che, nel corso del triennio 2017-2019, non si sono verificati casi di violazione della privacy o perdita di dati sensibili dei propri clienti.



## Cyber Security

Data la crescente minaccia di potenziali attacchi informatici, garantire la continuità del business e la riservatezza dei dati sensibili sono divenute pratiche non solo necessarie, ma anche parte integrante della strategia di security di Coesia.

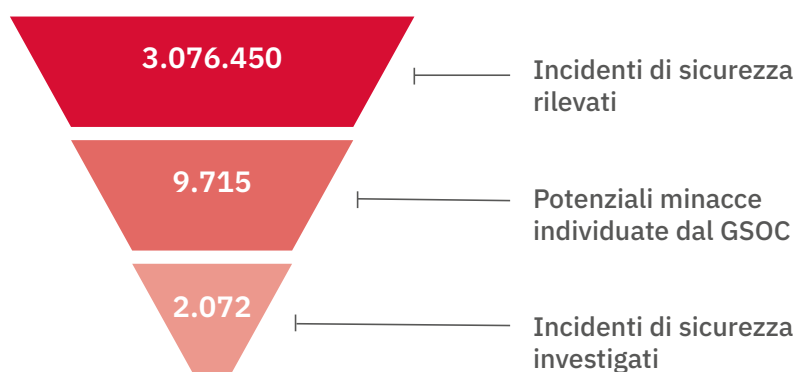
Il Gruppo, già da diversi anni, è impegnato nelle attività di protezione dei beni digitali aziendali e, in risposta alla complessità del contesto attuale, ha istituito nel 2018 un Global Security Operation Center (GSOC). Il GSOC è progettato per essere attivo 24 ore su 24 e per monitorare costantemente gli attacchi cibernetici e altre minacce digitali.

Attraverso l'analisi degli Indicatori di Compromissione (IOC), correlati in tempo reale, vengono identificati preventivamente trend anomali che potrebbero evolvere in incidenti di sicurezza, e si forniscono elementi utili alle successive fasi di risposta e contenimento degli incidenti.

In caso di ricorrenza di specifiche tendenze di attacco, il team di Incident Response aggiorna gli strumenti e le policy di sicurezza per prevenire eventuali attacchi futuri. Infine, implementando una gestione efficace degli incidenti, la Cyber Security contribuisce attivamente a rispettare la normativa GDPR e a migliorare i processi globali di privacy.

Al fine di sensibilizzare le persone verso una maggiore attenzione alle dinamiche di protezione dei beni digitali aziendali, il Gruppo ha erogato diversi corsi durante l'anno, sotto forma di e-learning, aventi come tematiche la gestione dei dati e i comportamenti da adottare per prevenire i rischi di potenziali attacchi informatici. Sono stati inoltre svolti dei penetration test sulle infrastrutture aziendali, al fine di testare la solidità dei sistemi rispetto alle minacce informatiche più diffuse.

### I numeri del Global Security Operation Center nel 2019



# 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 ed 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, che, insieme alle Linee Guida Anticorruzione, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), al meccanismo di segnalazione delle violazioni e alla formazione sui temi di etica e anticorruzione, creano una struttura solida volta a garantire un sistema di prevenzione a livello di Gruppo.

### IL CODICE ETICO

Coesia ha deciso di adottare un proprio Codice Etico per impegnarsi come gruppo di imprese nella promozione della responsabilità sociale e per favorire il senso di responsabilità di tutti i collaboratori, fornendo una testimonianza dell'orientamento all'integrità promosso dal Gruppo. Il documento, basato sui Valori e sulla Mission aziendale, rappresenta uno strumento efficace per promuovere 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 contesto 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 ha pertanto ufficializzato le **Linee Guida Anticorruzione** per promuovere i più alti standard in tutti i rapporti commerciali e un adeguato Sistema organizzativo volto a assicurarne la corretta adozione all'interno delle Aziende Coesia.

Inoltre, al fine di garantire la conformità del Gruppo al Decreto Legislativo italiano 231 dell'8 giugno 2001, le Aziende con sede in Italia hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo supervisionato dall'Organismo di Vigilanza (OdV) e dal Comitato Anticorruzione, un organo nominato per questo scopo specifico. Durante il corso del 2019, inoltre, il Gruppo si è impegnato a promuovere l'adozione di tale schema presso le Società del Gruppo, di recente acquisizione, che ne erano sprovviste.

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 di Valori del Gruppo e di criteri di comportamento. Queste linee guida anticorruzione sono racchiuse in un unico documento: il **Codice Etico per i Fornitori**. 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 Codice Etico e le Linee Guida Anticorruzione di Gruppo definiscono il nostro modo di pensare e di operare. Al fine di assicurarsi che chiunque all'interno del Gruppo possa comprenderli, sono entrambi disponibili in più di 10 lingue.***

## IL MECCANISMO DI SEGNALEZIONE

Come negli anni precedenti, anche nel 2019 è stato attivo il meccanismo di segnalazione che permette di comunicare violazioni, anche potenziali, del Sistema Anticorruzione, 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 2017-2019 non sono stati registrati:

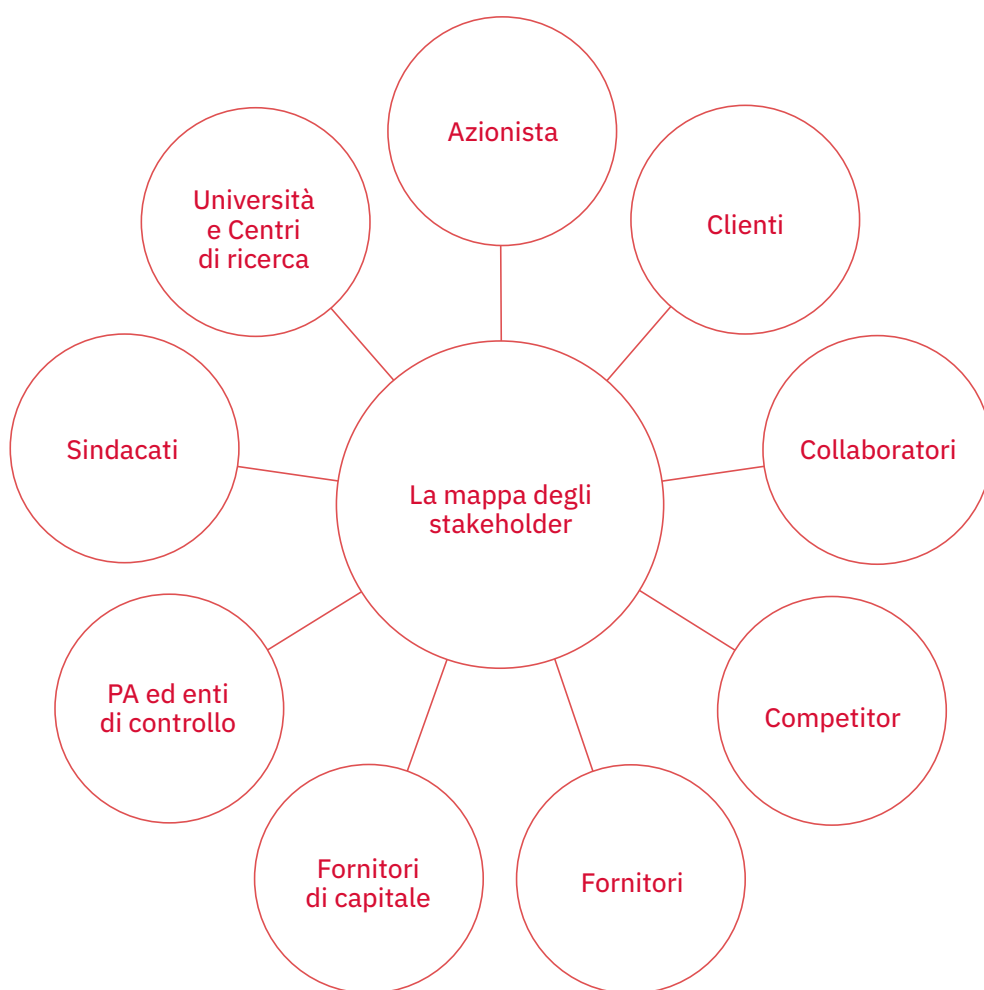
- episodi confermati di corruzione;
- violazioni significative in merito a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico;
- azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche.

# 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"> <li>• Assemblea dei Soci</li> <li>• Coinvolgimento attivo nella gestione del Gruppo</li> </ul>                                                                                                    |
| Clienti                        | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cataloghi prodotti</li> <li>• Collaborazioni per lo sviluppo di prodotti innovativi</li> <li>• Eventi fieristici</li> <li>• Servizio assistenza post-vendita</li> <li>• Sito Web</li> </ul> |
| Collaboratori                  | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrattazione collettiva</li> <li>• Indagine di clima</li> <li>• Newsletter</li> </ul>                                                                                                     |
|                                | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione</li> <li>• Sito Web</li> <li>• Valutazione delle performance</li> </ul>                                                                                                          |
| Competitor                     | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi fieristici</li> </ul>                                                                                                                                                                |
| Fornitori                      | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relazioni con le funzioni aziendali di riferimento</li> <li>• Sito Web</li> </ul>                                                                                                           |
| Fornitori di capitali          | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicati stampa</li> <li>• Incontri periodici</li> <li>• Sito Web, sezione Investor Relations</li> </ul>                                                                                  |
| PA ed enti di controllo        | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni/incontri con la Pubblica Amministrazione</li> </ul>                                                                                                                                |
| Sindacati                      | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni/incontri periodici con i Sindacati</li> </ul>                                                                                                                                      |
| Università e Centri di ricerca | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazioni e partnership</li> <li>• Riunioni/incontri con le Università e i Centri di ricerca</li> </ul>                                                                                |



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.

Nel 2019 il Gruppo ha supportato, sia economicamente sia con donazioni di materiali o attrezzature, diverse organizzazioni non profit per un ammontare complessivo di oltre 2,6 milioni di euro. Le principali istituzioni sostenute da Coesia sono impegnate su numerosi fronti, tra cui l'inclusione sociale, tematiche di genere, aiuti a persone senza fissa dimora, adulti e bambini con disabilità, anziani, immigrati e rifugiati, aiuti in Regioni colpite da catastrofi naturali, ricerca scientifica e salute, arti, sport, cultura e educazione. Inoltre, il Gruppo incentiva iniziative di volontariato aziendale presso tutte le società operanti a livello globale.

### Fare Impresa in Dozza (FID)

Dal 2010 l'Azienda G.D di Coesia sostiene un'impresa sociale per l'integrazione e la formazione dei detenuti. Il progetto è stato promosso in collaborazione con altre due aziende di packaging del territorio bolognese (IMA e Gruppo Marchesini) e la FAV (Fondazione Aldini Valeriani), un'istituzione che si occupa di formazione tecnica e meccanica.

FID ha inoltre finanziato la creazione di un laboratorio meccanico dove i detenuti lavorano insieme a pensionati volontari provenienti dalle stesse società fondatrici per fornire prodotti a queste ultime.

Questa iniziativa privata è un esempio unico non solo di integrazione e scambio di competenze ma anche di valorizzazione della dignità umana.





# 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”, analisi effettuata in conformità ai GRI Standards redatti dal Global Reporting Initiative nel 2016. 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 analisi di materialità, la cui finalità è quella di identificare i temi materiali, è stato condotto da un team di lavoro interno con il coinvolgimento del management aziendale e si è articolato in tre fasi:

### Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

1

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

2

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.

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

3

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

La matrice di materialità, che è il risultato del processo precedentemente descritto, trova la sua traduzione grafica nello schema sotto riportato, nel quale i 15 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

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 nostre persone:  
passione e competenza





8.519 collaboratori



di 73 nazionalità



+618 nuovi collaboratori



17% di donne



27,4 ore di formazione  
e sviluppo pro-capite



oltre 230 mila ore di  
formazione e sviluppo erogate

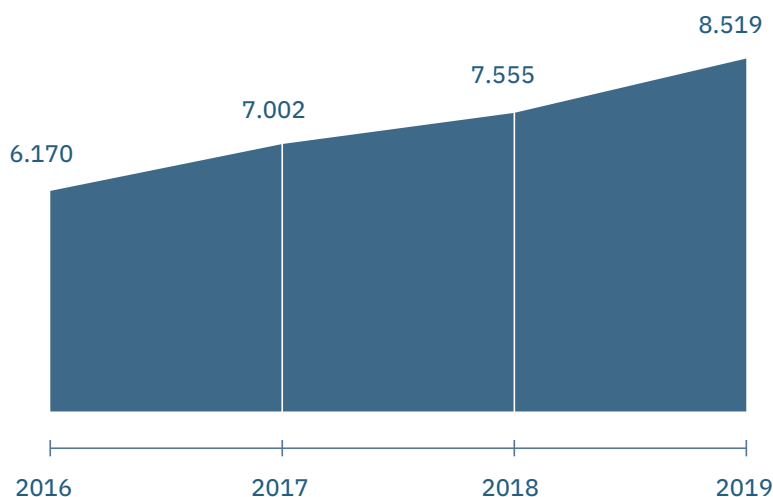
# 2.1

## I nostri collaboratori: la vera forza motrice

Coesia pone al centro della crescita e dello sviluppo dell'organizzazione le oltre 8.500 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 negli anni e confermarsi leader nei diversi settori in cui opera, dimostrando la capacità di creare valore sostenibile e duraturo nel tempo.

La crescita dei collaboratori Coesia



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.

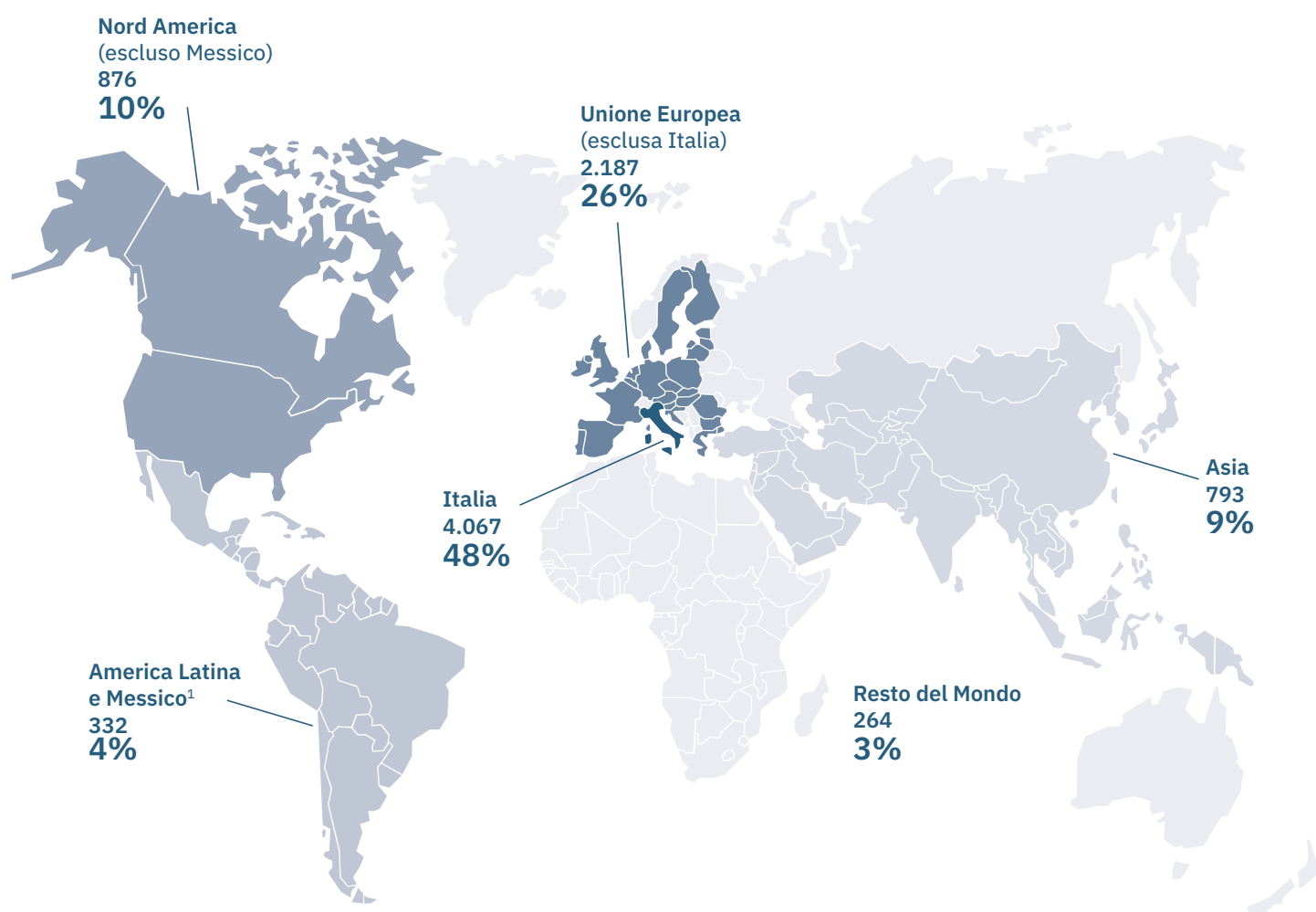
La forte crescita di Coesia negli anni e il mantenimento della posizione di leadership nei settori in cui opera sono il risultato della capacità dei collaboratori di offrire ai clienti soluzioni innovative e di qualità.

Si conferma anche nel 2019 il significativo trend di crescita della comunità interna di Coesia, raggiungendo **8.519 collaboratori** al 31 dicembre 2019, ovvero +12,8% rispetto al 2018. Parte dell'incremento è legato all'acquisizione di System Ceramics, che ha permesso al Gruppo di ampliare la gamma di soluzioni offerte al mercato.

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, pari a circa il 75% dei collaboratori totali.

*Con oltre 8.500 collaboratori in 35 paesi, Coesia rappresenta un vero e proprio ecosistema produttivo e sociale, dove ogni persona è parte integrante del successo dell'organizzazione e del suo business.*

#### Numero e percentuale di collaboratori per area geografica nel 2019

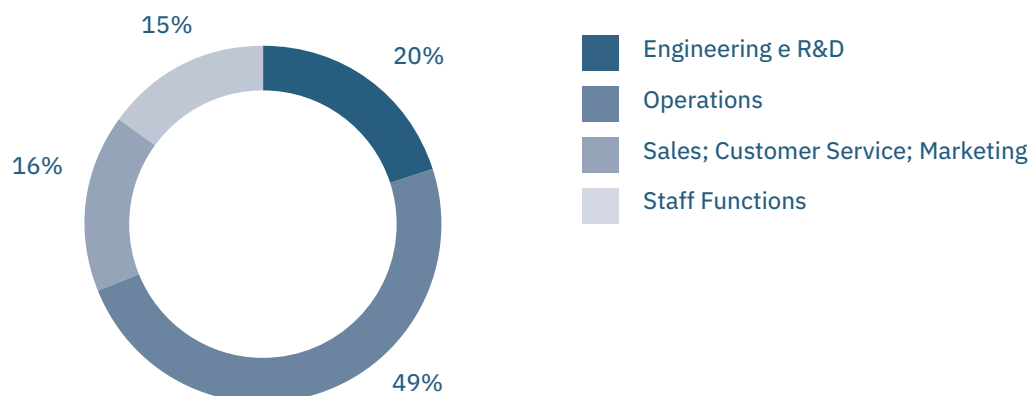


<sup>1</sup>Al fine di fornire un maggior livello di dettaglio, in questo capitolo l'area geografica "America Latina e Messico" viene rappresentata separatamente, mentre nel resto del documento è inclusa nella voce "Resto del Mondo".

Per quanto concerne le attività svolte, circa 1.700 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 16% della popolazione aziendale lavora nelle aree Vendite (Sales), Assistenza Clienti (Customer Service) e Marketing e il 15% nelle Funzioni di Staff (Staff Functions), che comprendono Risorse Umane, IT, Amministrazione, Finanza e Controllo.

### Collaboratori per funzione nel 2019



Coesia privilegia inoltre il consolidamento di un rapporto duraturo con i propri collaboratori. Infatti, la forma di contratto più diffusa e privilegiata in tutte le aree geografiche è il tempo indeterminato, garantito al 97,7% dei collaboratori.

***Oltre il 97% i contratti a tempo indeterminato nel 2019.***

### NUMERO DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

|                                 | 2017                |                   |              | 2018                |                   |              | 2019                |                   |              |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|
|                                 | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       |
| Italia                          | 3.000               | 64                | <b>3.064</b> | 3.375               | 71                | <b>3.446</b> | 4.019               | 48                | <b>4.067</b> |
| Unione Europea (esclusa Italia) | 1.916               | 37                | <b>1.953</b> | 2.025               | 88                | <b>2.113</b> | 2.046               | 141               | <b>2.187</b> |
| Nord America (escluso Messico)  | 892                 | 11                | <b>903</b>   | 870                 | 1                 | <b>871</b>   | 875                 | 1                 | <b>876</b>   |
| America Latina e Messico        | 251                 | -                 | <b>251</b>   | 291                 | -                 | <b>291</b>   | 332                 | -                 | <b>332</b>   |
| Asia                            | 636                 | 2                 | <b>638</b>   | 618                 | 1                 | <b>619</b>   | 789                 | 4                 | <b>793</b>   |
| Resto del Mondo                 | 189                 | 4                 | <b>193</b>   | 215                 | -                 | <b>215</b>   | 262                 | 2                 | <b>264</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b>            | <b>6.884</b>        | <b>118</b>        | <b>7.002</b> | <b>7.394</b>        | <b>161</b>        | <b>7.555</b> | <b>8.323</b>        | <b>196</b>        | <b>8.519</b> |
|                                 | <b>98,3%</b>        | <b>1,7%</b>       | <b>100%</b>  | <b>97,8%</b>        | <b>2,2%</b>       | <b>100%</b>  | <b>97,7%</b>        | <b>2,3%</b>       | <b>100%</b>  |

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

Coesia si impegna costantemente ad accogliere le esigenze dei propri collaboratori, cercando di supportarli al meglio in un corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata.

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

|               | 2017         |              |              | 2018         |              |              | 2019         |              |              |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|               | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| Full-time     | 1.000        | 5.838        | <b>6.838</b> | 1.064        | 6.307        | <b>7.371</b> | 1.285        | 7.026        | <b>8.311</b> |
| Part-time     | 111          | 53           | <b>164</b>   | 128          | 56           | <b>184</b>   | 158          | 50           | <b>208</b>   |
| <b>Totale</b> | <b>1.111</b> | <b>5.891</b> | <b>7.002</b> | <b>1.192</b> | <b>6.363</b> | <b>7.555</b> | <b>1.443</b> | <b>7.076</b> | <b>8.519</b> |

Inoltre, mettere al centro le proprie 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 sia negli organi di Governo, come visto precedentemente, sia tra i collaboratori, portando avanti un'intensa e concreta azione di sensibilizzazione sugli effetti positivi che la diversità di genere può portare in un'organizzazione globale.

A conferma di tale attenzione, nel 2019 il Gruppo ha registrato un significativo aumento del numero di donne in Azienda, in crescita del +21% rispetto al 2018. Il notevole incremento della presenza femminile si deve sia alle recenti acquisizioni che all'impegno da parte del Gruppo nell'assunzione di collaboratrici. A livello globale, la presenza femminile si attesta intorno al 17%, pari a **1.443 collaboratrici**, in linea con il settore delle macchine automatiche che, tradizionalmente, è 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% la presenza femminile nel Gruppo.**

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

|                     | 2017         |              |              | 2018         |              |              | 2019         |              |              |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| Tempo indeterminato | 1.069        | 5.815        | <b>6.884</b> | 1.157        | 6.237        | <b>7.394</b> | 1.398        | 6.925        | <b>8.323</b> |
| Tempo determinato   | 42           | 76           | <b>118</b>   | 35           | 126          | <b>161</b>   | 45           | 151          | <b>196</b>   |
| <b>Totale</b>       | <b>1.111</b> | <b>5.891</b> | <b>7.002</b> | <b>1.192</b> | <b>6.363</b> | <b>7.555</b> | <b>1.443</b> | <b>7.076</b> | <b>8.519</b> |



## 2.2

# Un percorso professionale per crescere quotidianamente

## BEST GLOBAL TALENT

**Coesia ha l'obiettivo di attrarre, sviluppare 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 da programmi di inserimento (on-boarding program) la cui finalità è favorire l'integrazione già dai primi giorni all'interno del Gruppo e far sì che il collaboratore ottenga familiarità con il business e con le altre persone.

Ciascun collaboratore ha inoltre a disposizione programmi di formazione e sviluppo 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.

Oltre a questo, Coesia si è dotata di un sistema di sviluppo delle persone che include un processo di gestione della performance (People Performance Dialogue) con l'obiettivo di valorizzare il merito, il potenziale e le competenze dei propri collaboratori in modo tale da garantire non solo opportunità di crescita professionale, ma anche di fortificare motivazione e impegno attraverso la definizione e il monitoraggio delle performance e di piani di sviluppo individuali.

È inoltre 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 particolare diretto a studenti, diplomati, laureati e professionisti.

Per quanto riguarda gli studenti e i laureati, l'obiettivo è quello di 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.

Ai professionisti con esperienza vengono offerte nuove opportunità di crescita in una realtà stimolante, globale e in rapida 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.

L'insieme di queste abilità produce una profonda conoscenza del business, della cultura e delle caratteristiche di leadership del Gruppo. Il team agisce capillarmente sul territorio, attraverso un'organizzazione per aree geografiche. 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 e quindi consentendo l'accesso a competenze e abilità chiave.

Tutte le selezioni possono essere 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 ad 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.).

Il Gruppo, inoltre, svolge attività di employer branding sia durante eventi fieristici per professionisti e imprese sia presso le università, organizzando giornate di selezione dedicate agli studenti. Grazie a questo approccio multicanale è possibile costruire un bacino di "Best Global Talent" per rispondere alle esigenze di Coesia a livello internazionale.

Per maggiori informazioni circa l'attività di recruiting nel mondo Coesia fare riferimento al sito web: <https://www.coesia.com/it/people>.

Il trend riguardante le assunzioni, complessivamente in diminuzione rispetto ai precedenti periodi, certifica la volontà del Gruppo di continuare a consolidare ogni anno il proprio patrimonio strategico: le persone.

La maggior parte dei collaboratori di Coesia è dislocata tra l'Italia e il resto dell'Europa: le assunzioni, infatti, sono state per lo più focalizzate in queste aree, con la finalità di rafforzarne ulteriormente la composizione.

**NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA**

|                                        | 2017  |        |              | 2018  |        |              | 2019  |        |                        |
|----------------------------------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|------------------------|
|                                        | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale                 |
| <b>Italia</b>                          |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>3.064</b> |       |        | <b>3.446</b> |       |        | <b>4.067</b>           |
| Assunzioni                             | 56    | 223    | <b>279</b>   | 67    | 206    | <b>273</b>   | 41    | 122    | <b>163</b>             |
| Tasso di assunzione                    | 1,8%  | 7,2%   | <b>9,1%</b>  | 1,9%  | 5,9%   | <b>7,9%</b>  | 1%    | 2,9%   | <b>4%</b>              |
| <b>Unione Europea (esclusa Italia)</b> |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>1.953</b> |       |        | <b>2.113</b> |       |        | <b>2.187</b>           |
| Assunzioni                             | 62    | 240    | <b>302</b>   | 49    | 241    | <b>290</b>   | 60    | 198    | <b>258</b>             |
| Tasso di assunzione                    | 3,1%  | 12,2%  | <b>15,4%</b> | 2,3%  | 11,4%  | <b>13,7%</b> | 2,7%  | 9%     | <b>11,7%</b>           |
| <b>Nord America (escluso Messico)</b>  |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>903</b>   |       |        | <b>871</b>   |       |        | <b>876</b>             |
| Assunzioni                             | 35    | 116    | <b>151</b>   | 18    | 75     | <b>93</b>    | 21    | 79     | <b>100</b>             |
| Tasso di assunzione                    | 3,9%  | 12,8%  | <b>16,7%</b> | 2,1%  | 8,6%   | <b>10,7%</b> | 2,4%  | 9%     | <b>11,4%</b>           |
| <b>America Latina e Messico</b>        |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>251</b>   |       |        | <b>291</b>   |       |        | <b>332</b>             |
| Assunzioni                             | 10    | 18     | <b>28</b>    | 1     | 27     | <b>28</b>    | 6     | 21     | <b>27</b>              |
| Tasso di assunzione                    | 4%    | 7,2%   | <b>11,2%</b> | 0,3%  | 9,3%   | <b>9,6%</b>  | 1,8%  | 6,3%   | <b>8,1%</b>            |
| <b>Asia</b>                            |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>638</b>   |       |        | <b>619</b>   |       |        | <b>793</b>             |
| Assunzioni                             | 16    | 100    | <b>116</b>   | 10    | 89     | <b>99</b>    | 20    | 42     | <b>62</b>              |
| Tasso di assunzione                    | 2,5%  | 15,7%  | <b>18,2%</b> | 1,6%  | 14,4%  | <b>16%</b>   | 2,5%  | 5,3%   | <b>7,8%</b>            |
| <b>Resto del Mondo</b>                 |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>193</b>   |       |        | <b>215</b>   |       |        | <b>264</b>             |
| Assunzioni                             | 6     | 37     | <b>43</b>    | 3     | 33     | <b>36</b>    | 2     | 6      | <b>8</b>               |
| Tasso di assunzione                    | 3,1%  | 19,2%  | <b>22,3%</b> | 1,4%  | 15,3%  | <b>16,7%</b> | 0,8%  | 2,3%   | <b>3%</b>              |
| <b>Totale Gruppo</b>                   |       |        |              |       |        |              |       |        |                        |
| Collaboratori                          |       |        | <b>7.002</b> |       |        | <b>7.555</b> |       |        | <b>8.519</b>           |
| Assunzioni                             | 185   | 734    | <b>919</b>   | 148   | 671    | <b>819</b>   | 150   | 468    | <b>618<sup>1</sup></b> |
| Tasso di assunzione                    | 2,6%  | 10,4%  | <b>13,1%</b> | 1,9%  | 8,8%   | <b>10,8%</b> | 1,7%  | 5,4%   | <b>7,2%</b>            |

<sup>1</sup> Questo numero esclude il personale che è entrato a far parte del Gruppo nel momento dell'acquisizione di System Ceramics.

Considerando il trend di assunzioni rispetto alle fasce d'età, si conferma un forte inserimento di collaboratori con età compresa tra i 30 e i 50 anni (circa il 50%) e di giovani con età inferiore ai 30 (oltre il 40% sul totale dei nuovi assunti).

***Oltre 40% i collaboratori under 30 assunti sul totale assunzioni nel 2019.***

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 costituisce uno dei punti di forza dell'organizzazione e del rafforzamento della leadership del Gruppo, creando un ambiente di lavoro che guarda al prossimo e assicura che nessuno venga lasciato indietro.

Nel 2019 sono stati ricevuti circa 27.500 CV e assunti 618<sup>1</sup> nuovi collaboratori.

Inoltre, il tasso di turnover volontario di Gruppo, calcolato come cessazioni volontarie su headcount medio, è risultato pari a 5,6%.

**NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ**

|                                    |                     | 2017         |              |              | 2018         |              |              | 2019         |              |                        |
|------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|
|                                    |                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale                 |
| < 30                               | Assunzioni          | 71           | 308          | <b>379</b>   | 45           | 283          | <b>328</b>   | 54           | 201          | <b>255</b>             |
|                                    | Tasso di assunzione | 6,3%         | 5,2%         | <b>5,4%</b>  | 3,7%         | 4,4%         | <b>4,3%</b>  | 3%           | 2,6%         | <b>3%</b>              |
| 30-50                              | Assunzioni          | 90           | 341          | <b>431</b>   | 92           | 321          | <b>413</b>   | 82           | 221          | <b>303</b>             |
|                                    | Tasso di assunzione | 8,1%         | 5,7%         | <b>6,1%</b>  | 7,7%         | 5%           | <b>5,5%</b>  | 5,1%         | 2,9%         | <b>3,6%</b>            |
| > 50                               | Assunzioni          | 24           | 85           | <b>109</b>   | 11           | 67           | <b>78</b>    | 14           | 46           | <b>60</b>              |
|                                    | Tasso di assunzione | 2,1%         | 1,4%         | <b>1,5%</b>  | 0,9%         | 1%           | <b>1,0%</b>  | 0,9%         | 0,6%         | <b>0,7%</b>            |
| <b>Totale assunzioni</b>           |                     | <b>185</b>   | <b>734</b>   | <b>919</b>   | <b>148</b>   | <b>671</b>   | <b>819</b>   | <b>150</b>   | <b>468</b>   | <b>618<sup>1</sup></b> |
| <b>Totale collaboratori Gruppo</b> |                     | <b>1.111</b> | <b>5.891</b> | <b>7.002</b> | <b>1.192</b> | <b>6.363</b> | <b>7.555</b> | <b>1.502</b> | <b>7.017</b> | <b>8.519</b>           |

Per raccogliere informazioni sulle nuove entità che sono entrate a far parte del Gruppo, è stata riproposta a livello globale un'indagine di autovalutazione sul rispetto dei diritti umani arrivando a coprire 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. Le uniche eccezioni, sempre nel rispetto delle leggi, sono rappresentate da Francia e Brasile, dove vengono assunti giovani studenti come apprendisti per lavori non pericolosi.

<sup>1</sup> Questo numero esclude il personale che è entrato a far parte del Gruppo nel momento dell'acquisizione di System Ceramics.

# 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.

## 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, Coesia fornisce inoltre 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:

|                    |                                                                                                                                                               |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>People</b>      | Guidare la crescita professionale delle <b>persone</b> all'interno dell'organizzazione.                                                                       |
| <b>Performance</b> | Allineare le aspirazioni individuali con la strategia del Gruppo in modo che la <b>performance</b> globale sia il risultato di obiettivi chiari e misurabili. |
| <b>Dialogue</b>    | Facilitare e promuovere il <b>dialogo</b> 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 2019 il PPD ha coinvolto 5.776 collaboratori**, pari al 67,7% della popolazione.

In termini assoluti, il processo ha visto il coinvolgimento di circa 600 persone in più rispetto al 2018. In termini percentuali si riscontra una leggera flessione imputabile all'acquisizione di System Ceramics, che deve ancora essere inclusa nel processo.

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 1.000 collaboratori nel 2019.

***Oltre 67% i collaboratori che hanno preso parte al PPD nel 2019.***

### NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE<sup>1</sup>

|               | 2017  |        |              | 2018  |        |              | 2019  |        |              |
|---------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
|               | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       |
| Collaboratori | 829   | 3.443  | <b>4.272</b> | 922   | 4.243  | <b>5.165</b> | 973   | 4.803  | <b>5.776</b> |
| Percentuale   | 74,6% | 58,4%  | <b>61,0%</b> | 77,3% | 66,6%  | <b>68,3%</b> | 64,8% | 68,4%  | <b>67,7%</b> |

<sup>1</sup> L'HC su cui è calcolata la percentuale di collaboratori coinvolti per ogni anno preso in esame comprende anche le Aziende di più recente acquisizione, dove il processo PPD non è ancora implementato.







## 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.

A sostegno della creazione e del consolidamento di un approccio globale in termini di sistemi e processi, sono state messe in atto numerose iniziative per identificare, sviluppare e trattenere i nostri collaboratori con l'obiettivo di migliorare l'autoconsapevolezza, le conoscenze e le competenze delle persone che operano all'interno del Gruppo.

In particolare, viene data grande rilevanza ai programmi di formazione tecnico-professionale e ai programmi di sviluppo della 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.

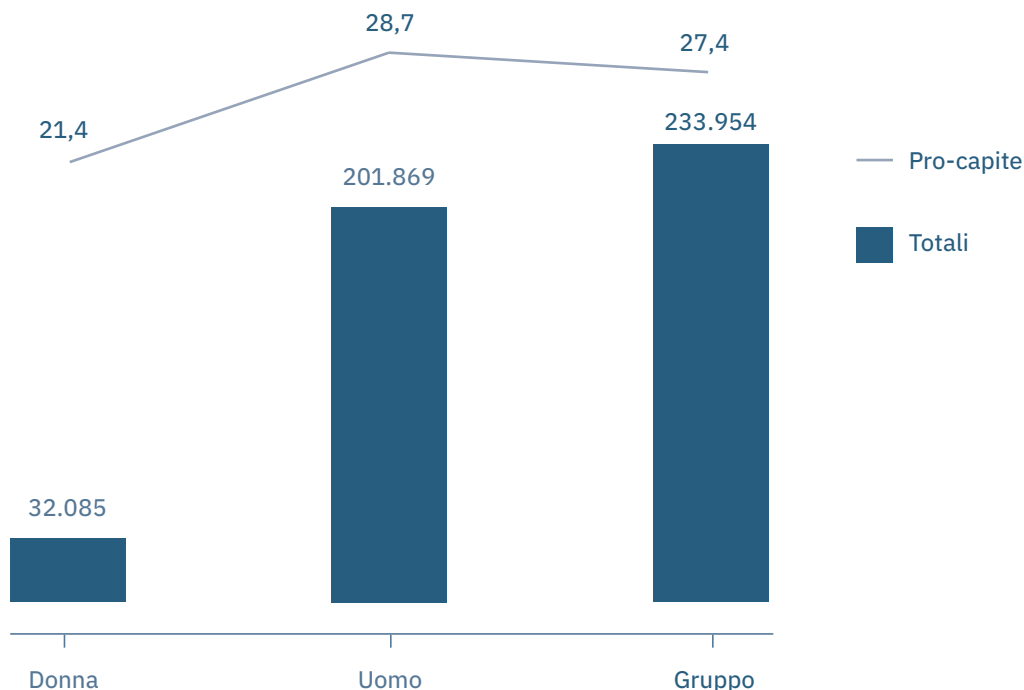
Questo consente di soddisfare i bisogni formativi dei collaboratori in modo da favorire la crescita professionale, la creazione di un ambiente di lavoro positivo e il contributo di tutti al raggiungimento degli obiettivi di business.

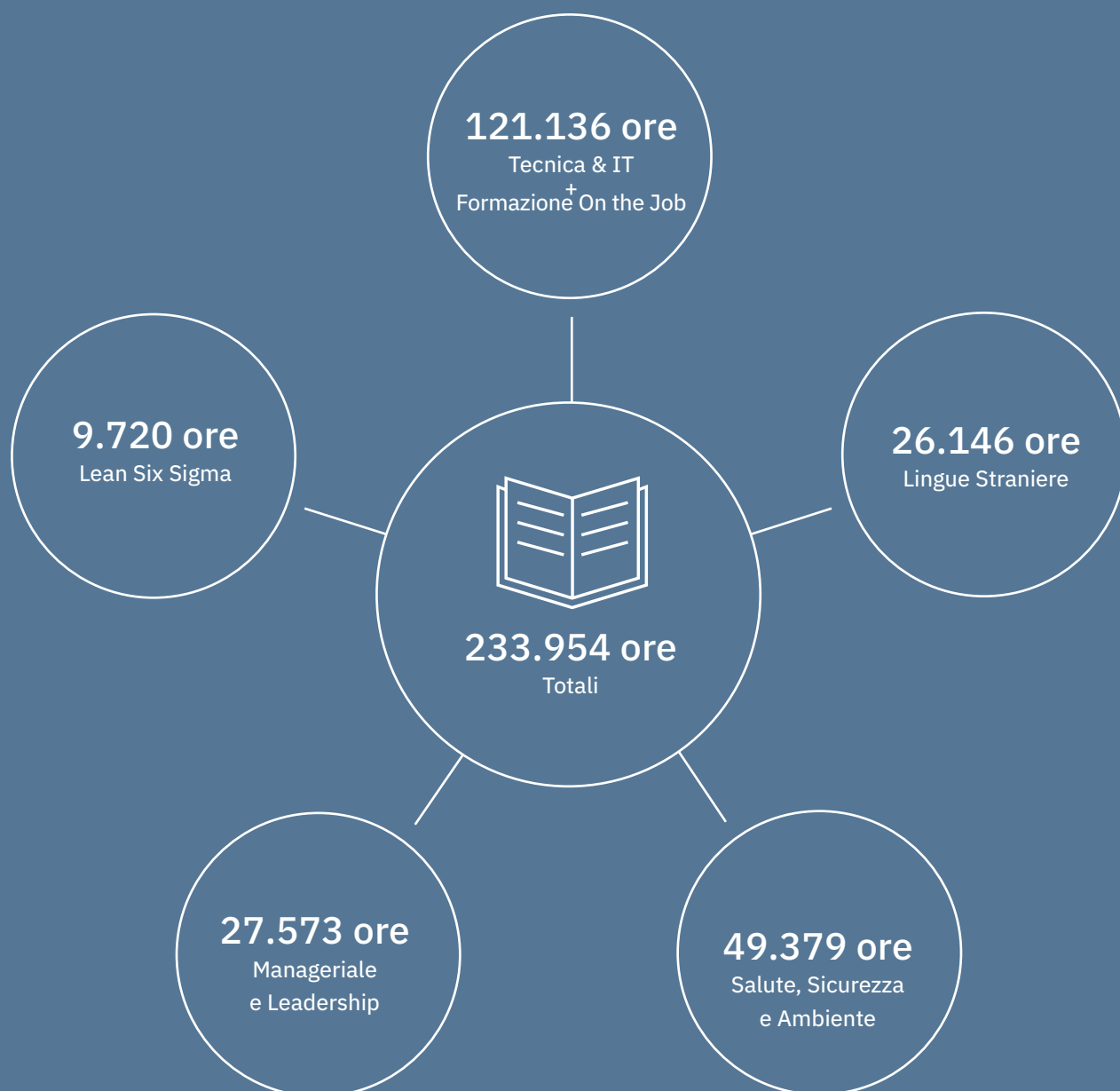
**Oltre 230 mila ore di formazione e sviluppo erogate nel 2019.**

A testimonianza dell'impegno di Coesia nel fornire un corretto e completo processo di formazione e sviluppo alle proprie persone, nel 2019 sono state erogate oltre 230 mila ore di formazione e sviluppo, per un totale di **27,4 ore pro-capite**.

L'offerta formativa comprende sia la formazione in aula sia in modalità e-learning, toccando una molteplicità di tematiche tra cui formazione tecnica, formazione in ambito IT, corsi di lingua, organizzazione aziendale, programmi manageriali e di leadership.

### Ore di formazione e sviluppo erogate nel 2019





## 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 e 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 e, allo stesso tempo, condivisione di 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.

La prima fase dura un trimestre e si svolge presso la sede di Coesia a Bologna: qui i partecipanti

hanno modo di maturare esperienze concrete sulle tecnologie G.D, acquisendo le prime conoscenze fondamentali che vengono verificate con un esame finale. I 12 mesi successivi, invece, vertono sulla formazione on the job presso la specifica Azienda Coesia di riferimento: in questa fase, viene definito un differente focus tecnologico per ciascun partecipante, che viene seguito da un tutor esperto locale. La Tech Academy, inoltre, prevede approfondimenti su competenze di ruolo anche "non tecniche", dai corsi di problem solving alle riflessioni sui contesti di lavoro multiculturali.

Tra il 2018 e il 2019 sono state lanciate quattro edizioni del progetto, per un totale di oltre 14.000 ore di formazione erogate in headquarter (di cui oltre 10.000 on the job).

---

### 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 meccanica e elettronica nel panorama internazionale.

Il programma ambisce a:

- selezionare neolaureati meritevoli per un inserimento efficace nelle Aziende e Funzioni Coesia;
- assicurare, prima dell'assunzione, la coerenza e la completezza della formazione su strumenti e processi Coesia;
- 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 prevede moduli formativi sia tecnici che di natura comportamentale e iniziative volte allo sviluppo della consapevolezza di sé, tra cui l'opportunità di fare esperienza sul campo e di prendere parte a 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 i partecipanti concrete esperienze di lavoro nelle diverse funzioni aziendali.

La prossima edizione dell'Engineering Graduate Program è prevista per il 2021.

## Iniziative di Sviluppo della Leadership

### Innovation Mindset

È proseguita anche nel 2019 l'iniziativa Innovation Mindset, 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.

### Leadership Lab

Coesia organizza il Leadership Lab, coinvolgendo collaboratori a livello internazionale per affrontare collettivamente questioni di importanza strategica per il Gruppo.

Il programma è strutturato in modo da stimolare riflessioni creative e non convenzionali, sostenere il lavoro di squadra in un ambiente multiculturale e sviluppare la self-leadership necessaria per supportare le persone nel percorso per diventare agenti del cambiamento efficaci.

Il Leadership Lab rappresenta inoltre un'opportunità per i partecipanti di ottenere visibilità presso il Top Management.

### Leadership Sandbox

In continuità con gli anni passati è stato promosso il Leadership Sandbox, iniziativa finalizzata allo sviluppo a lungo termine della popolazione junior di Coesia che viene coinvolta in attività focalizzate su creatività e innovazione, gestione delle relazioni attraverso la diversità, coaching e team building, con la possibilità di ottenere visibilità presso il Senior Management.

### Be A Leader e Be A Supervisor

BeALeader@Coesia e BeASupervisor@Coesia mirano 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. Entrambi i programmi, ciascuno con target ad hoc, sostengono 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 a 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 nostre persone e del loro benessere promuovendo iniziative in tutti i nostri siti con lo scopo di mantenere un adeguato livello di salute e un buon bilanciamento tra vita lavorativa e privata.**

**Offriamo servizi di welfare superiori ai requisiti di legge, con il chiaro intento di essere leader nel proprio settore.**

## 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. Inoltre, per incoraggiare un approccio proattivo al benessere psicofisico, alcune Aziende del Gruppo offrono l'accesso a palestre o centri sportivi e forniscono 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, Coesia garantisce inoltre il congedo parentale a tutti i collaboratori.

L'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si traduce, ad esempio, in tutti i servizi di welfare forniti dalla 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, fornisce servizi di welfare per tutti i collaboratori di Coesia, creando un processo di osmosi tra il Gruppo e la città.

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

I collaboratori contribuiscono anche attraverso

il supporto attivo nei progetti formativi rivolti ai giovani delle scuole del territorio, diffondendo così la conoscenza tecnologica e manageriale al di fuori dall'impresa.

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 OneonOne (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.

In ottica di miglioramento continuo, per valutare e promuovere il livello di welfare aziendale su scala globale, Coesia ha lanciato nel 2014 il "Coesia Welfare and Engagement", un programma che si basa sulla partecipazione attiva dei collaboratori attraverso la raccolta di opinioni e suggerimenti sul benessere della popolazione aziendale. Parte integrante del programma è "**Coesia For Me**", un'indagine sul clima percepito dai collaboratori. Nella sua seconda edizione, nel 2017, i collaboratori hanno individuato i punti di forza di Coesia nel focus sul cliente, nella gestione della diversità e nel welfare e hanno inoltre contribuito a definire un piano d'azione dedicato principalmente alle aree di comunicazione, della leadership e dello sviluppo delle persone.

Nel corso del 2018 e del 2019 sono state implementate azioni di miglioramento identificate sulla base dei suggerimenti dei collaboratori.



## Expeditions e Summer School

**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 del Gruppo Coesia.

La finalità è quella di fare scoprire ai partecipanti il mondo dell'impresa evidenziando alcuni 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 Smart Objects, guidati e supportati da docenti universitari e da circa 60 collaboratori del Gruppo Coesia nel ruolo di formatori e mentori. Nell'ultima edizione (2019 – 2020) sono stati coinvolti più di 1.100

studenti provenienti da otto Istituti Scolastici del territorio di Bologna.

La **Summer School** è un progetto formativo, nato nel 2016, ideato, promosso e gestito dalla Fondazione MAST, in collaborazione con Coesia, l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna e in partnership con Dallara, Zerynth, Centro Piaggio (Università di Pisa) e Università di Bologna. Il progetto è rivolto agli studenti del terzo e del quarto anno di scuola superiore e propone una settimana full time di formazione, didattica, teamwork, laboratori e keynote speech.

Lo scopo del progetto è quello di offrire ai partecipanti un'opportunità di formazione intensiva, socializzazione e orientamento professionale su temi legati alla manifattura 4.0 e a temi rilevanti per la società contemporanea.

La quarta edizione, dedicata alle tematiche di Artificial Intelligence, Internet of Things e Climate Change, Sustainability & Citizenship, si è svolta a luglio 2019 ed ha visto il coinvolgimento di 52 studenti provenienti da diversi Istituti Scolastici del territorio dell'Emilia-Romagna.

Per maggiori informazioni: [www.academy.mast.org](http://www.academy.mast.org)

## Coesia Summer Camp

In collaborazione con la Fondazione MAST e LGS SportLab, Coesia ha realizzato nuovamente il progetto rivolto ai figli dei collaboratori dell'area bolognese: il Coesia Summer Camp. Si tratta

di un campo estivo che propone workshop, laboratori creativi e attività sportive per bambini e ragazzi, contribuendo allo sviluppo sociale, creativo e emotivo delle nuove generazioni.

## Coesia Marathon

Nel 2019 Coesia ha promosso la prima edizione della Coesia Marathon, iniziativa sportiva internazionale che ha permesso di promuovere lo spirito di squadra e il senso di appartenenza tra collaboratori di tutto il mondo.

Questa iniziativa di engagement ha coinvolto 50 collaboratori del Gruppo che hanno avuto la

possibilità di partecipare alla Maratona di Berlino. La comune passione per la corsa ha favorito la connessione tra persone di 11 diverse nazionalità. Nei mesi precedenti la Maratona, i partecipanti si sono conosciuti condividendo momenti di allenamento sia virtuali sia in presenza, supportati da Local Advisor.





## SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

I programmi di Salute, Sicurezza e Ambiente (Health, Safety and Environment – HSE) sono una diretta espressione dei 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, il Gruppo ha redatto la HSE Policy, ovvero le linee guida per la definizione e implementazione del sistema di gestione HSE da attuare presso tutte le Aziende di Coesia. In caso di acquisizioni, infatti, 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 un efficace sistema di gestione e 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.

Nel corso del 2019, inoltre, è proseguito il programma di auditing HSE di Gruppo, il cui scopo è quello di supportare il miglioramento continuo, assicurare la conformità alle leggi e norme di riferimento, 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 inoltre l'applicazione di standard internazionali: nel 2019 i sistemi di gestione della sicurezza OHSAS 18001 e ISO 45001 (Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori) certificati coprono il 44,1% della popolazione totale.

L'attenzione del Gruppo per i temi di salute, sicurezza e ambiente non si limita ai soli collaboratori, ma comprende anche azioni orientate a prevenire e mitigare i 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 alle leggi e normative vigenti e alle 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.

### 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                | Competenze e formazione                          | Gestione dell'emergenza e risposta             |
| Conformità legale                                           | Programmi di miglioramento                       | Comunicazione e consultazione                  |
| Valutazione e gestione del rischio                          | Monitoraggio e misurazione                       | Self-audit                                     |
| Gestione del cambiamento                                    | Gestione degli incidenti e rimozione delle cause |                                                |
| SICUREZZA                                                   | AMBIENTE                                         | PROGRAMMI                                      |
| Progettazione e funzionamento del sito produttivo           | Gestione dei rifiuti                             | Gestione di appaltatori, consulenti, fornitori |
| Salvaguardia della vita umana                               | Gestione delle emissioni in atmosfera            | Acquisizione o dismissione di nuove proprietà  |
| Prevenzione e protezione antincendio                        | Gestione delle acque reflue                      | Sicurezza del parco autoveicoli                |
| Sicurezza dei luoghi di lavoro                              | Gestione delle acque potabili                    | Riesame del Sistema Corporate HSE              |
| Ergonomia                                                   | Gestione dell'energia e delle risorse naturali   |                                                |
| 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 |                                                  |                                                |

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 garantire un'adeguata comunicazione interna e 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 di 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.

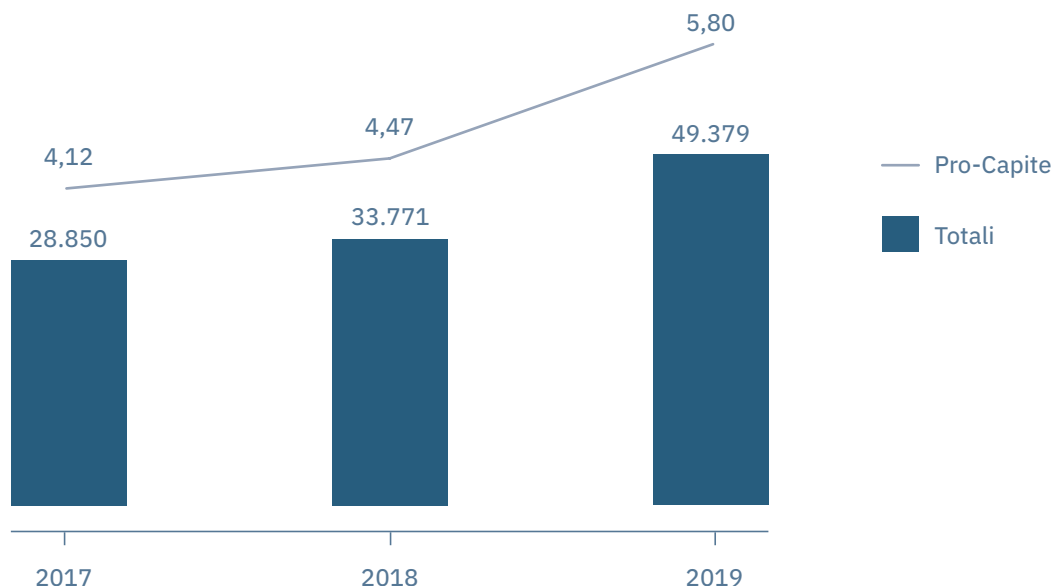


**Informazione sui Rischi:** a tutti i collaboratori è garantito un livello base di comprensione dei rischi associati al posto di lavoro, tra cui i risultati dei monitoraggi, il raffronto con le norme in materia HSE e le eventuali azioni di riduzione e miglioramento pianificate.

Negli anni il Gruppo ha investito una quantità sempre crescente di risorse, al fine di formare le proprie persone in materia di HSE; in termini assoluti, nel 2019 sono state erogate oltre 15.600 ore in più rispetto al 2018, con un aumento del

70% rispetto ai valori del 2017. Questo sostanziale aumento dimostra l'importanza della cultura della sicurezza per Coesia e l'attenzione che il Gruppo pone nei confronti dei propri collaboratori.

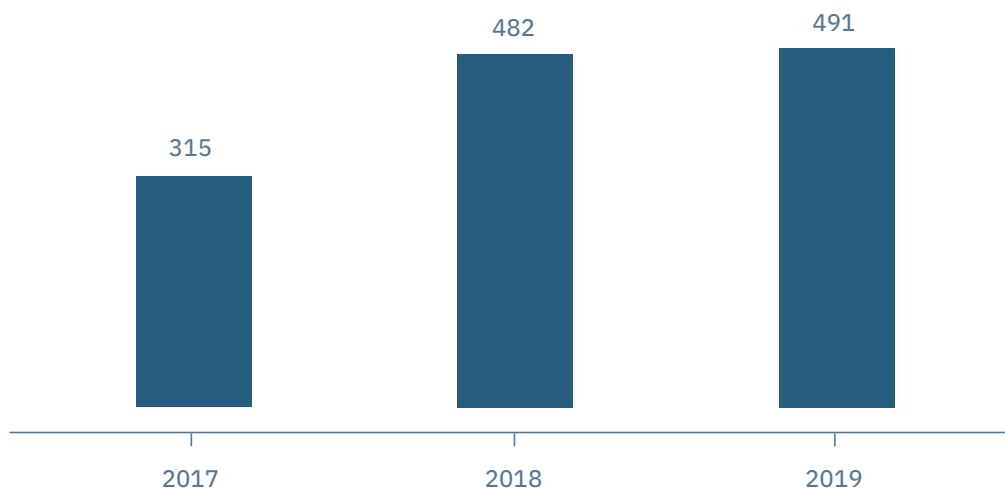
#### Ore di formazione HSE erogate



I numerosi programmi messi in atto negli ultimi anni hanno permesso di incrementare la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le funzioni portando, nel corso del 2019, ad un lieve aumento del +2%

rispetto al 2018 delle segnalazioni di sicurezza per il miglioramento, e ad un significativo +56% rispetto al 2017, contribuendo alla creazione di piani di azione e prevenzione efficaci.

#### Numero di segnalazioni per il miglioramento





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.

La sicurezza sui luoghi di lavoro viene monitorata con gli indicatori infortunistici a livello di Azienda e centralmente tramite la reportistica trimestrale. Nel 2019, nonostante il numero assoluto di

infortuni sia aumentato, l'indice di frequenza (ovvero il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate) mostra complessivamente un andamento stabile, attestandosi sul valore di 4,7. Le principali tipologie che hanno caratterizzato gli infortuni avvenuti nel 2019 hanno riguardato schiacciamenti, tagli e contusioni.

#### NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DEI COLLABORATORI

|                                                                              | 2017       | 2018       | 2019       |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Ore annue lavorate                                                           | 11.878.807 | 12.786.303 | 14.177.870 |
| Numero di incidenti registrati nell'anno                                     | 43         | 57         | 67         |
| di cui con conseguenze gravi <sup>1</sup>                                    | -          | -          | -          |
| di cui mortali                                                               | -          | -          | -          |
| <b>Indice di frequenza<sup>2</sup></b>                                       | <b>3,6</b> | <b>4,5</b> | <b>4,7</b> |
| <b>Indice di frequenza degli infortuni con conseguenze gravi<sup>3</sup></b> | -          | -          | -          |

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'indice di frequenza è stato calcolato come (numero di infortuni/ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>3</sup> L'indice di frequenza degli infortuni con conseguenze gravi è stato calcolato come (numero di infortuni con conseguenze gravi/ore lavorate) x 1.000.000.

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 12 eventi infortunistici nel 2019, in calo del 66% rispetto ai 35 infortuni del 2018 e in lieve aumento rispetto al 2017 (+20%). Non si sono verificati, inoltre, incidenti che hanno comportato conseguenze gravi o decessi.

## HSE Award

Nel 2019 è stato avviato il programma "HSE Award" con lo scopo di premiare i traguardi raggiunti dai collaboratori in ambito di salute, sicurezza e ambiente. Le Aziende sono state valutate sulla base di criteri quali: numero di giorni senza infortuni, risultati degli audit HSE, formazione erogata in ambito Salute, Sicurezza

e Ambiente, impegno dell'Azienda nella notifica di eventi correlati a attività di HSE, gestione delle azioni correttive o di miglioramento apportate. L'iniziativa ha coinvolto tutte le Aziende incluse nel programma HSE di Gruppo e ha riguardato eventi del quadriennio 2014-2018.

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, difatti, 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.

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 socio-politico);

- 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.

Grazie ad 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



9% del fatturato  
investito in  
Ingegneria e R&D



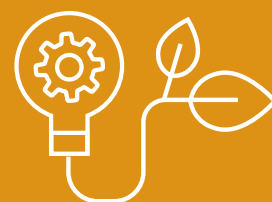
1.690 persone  
negli Uffici Tecnici  
e in R&D



1.190 brevetti  
depositati



29 nuovi prodotti  
lanciati sul mercato



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



687 belt attive  
nel programma  
Lean Six Sigma



1.078 progetti  
LSS lanciati in 5 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 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.



### IL CONCETTO DI INNOVAZIONE PER COESIA

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.

## COESIA DIGITAL

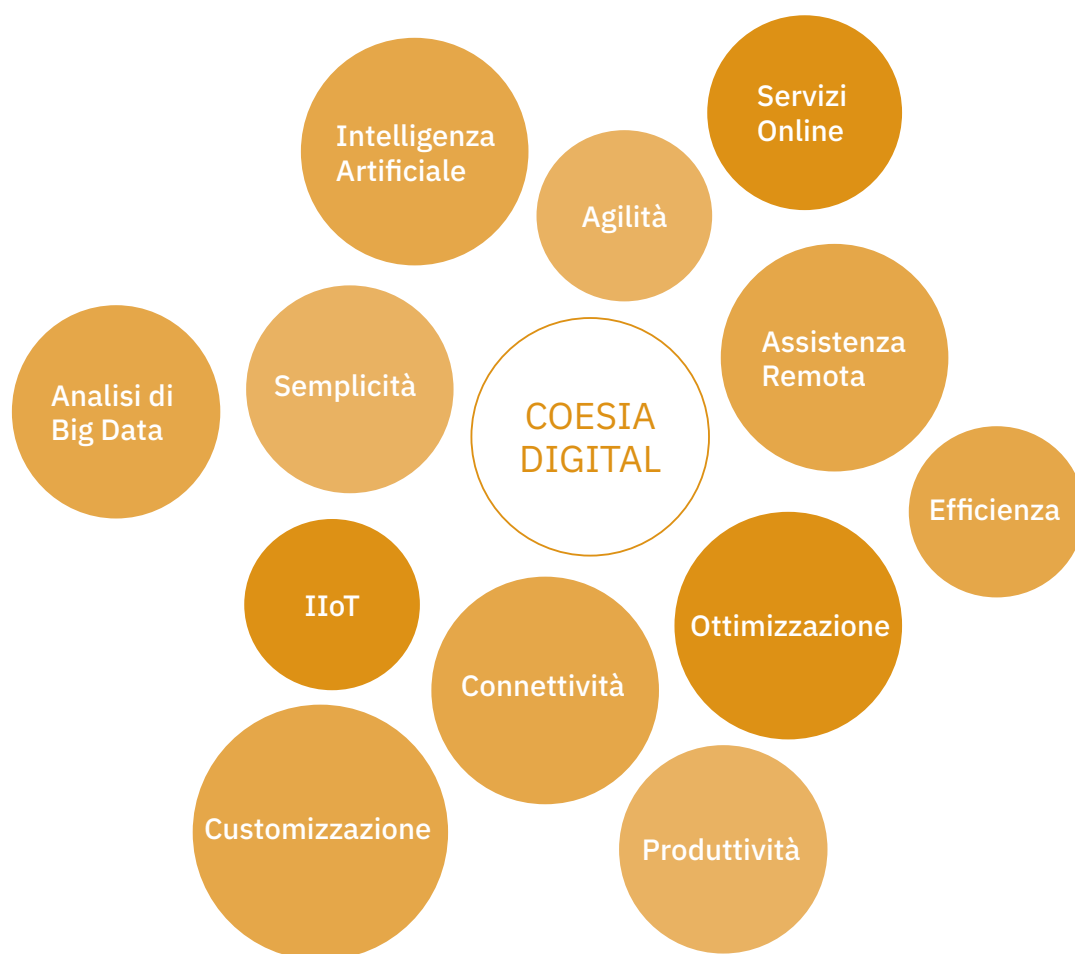
Soluzioni più efficienti e affidabili possono essere realizzate attraverso l'uso delle tecnologie digitali più innovative.

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, 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.



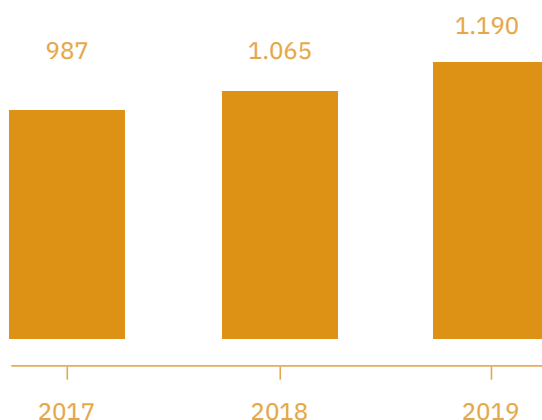
Ricerca e innovazione sono il nucleo della cultura Coesia e per questo motivo diverse funzioni della nostra organizzazione collaborano al processo innovativo: dal Marketing che fornisce gli input strategici relativi alle richieste del mercato, ai numerosi centri di ricerca e sviluppo presso le Aziende del Gruppo e le funzioni Corporate specializzate, tra cui il Coesia Engineering Center. Nel 2019, le 1.690 persone operative negli Uffici Tecnici e nella ricerca e sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 29 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 2019, è stato pari al 9% del fatturato di Gruppo. A ulteriore conferma dell'impegno sul tema, nel 2019 il numero delle invenzioni brevettate da Coesia presenta un trend di crescita rispetto all'anno precedente, registrando un aumento del 12%. Il numero di brevetti totali attivi a livello globale nel 2019 si è attestato a 3.598, un incremento del 13% rispetto ai 3.171 del 2018.

**+12% i brevetti depositati rispetto al 2018.**

#### Brevetti depositati da Coesia



## CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO SPECIALIZZATI

In Coesia ogni Azienda ha il suo centro di ricerca e sviluppo con competenze specifiche dei settori in cui si trova a operare in linea con le peculiarità di ogni singola realtà.

Le Aziende sono autonome nel personalizzare le macchine e i processi, incoraggiando la crescita individuale e l'impegno dei nostri collaboratori.

Le Funzioni Centrali effettuano la revisione dei progetti classificati come New Generation Product (NPD) in modo da rafforzare le sinergie e ottimizzare i costi: in questo modo le Aziende del Gruppo sono costantemente in contatto fra loro e collaborano per lo sviluppo di approcci comuni e la condivisione di conoscenze tecnologiche specifiche.

## COESIA SOFTWARE INNOVATION (CSI)

Innovazione e ricerca sono parte del DNA Coesia: un impegno che continua a crescere e è sempre al passo con i tempi, come dimostra la creazione nel 2017 del Coesia Software Innovation.

Si tratta di un centro di competenza all'interno del Coesia Engineering Center il cui obiettivo è coordinare il supporto tecnologico ai prodotti Coesia Digital e diffondere in tutto il Gruppo innovazioni e conoscenze nell'ambito dei software applicativi. Il lavoro del CSI ha impatti sia sul breve che sul lungo periodo, guidando lo sviluppo di nuovi modelli di business digitale e collaborando con le Aziende del Gruppo per garantire un livello elevato e coerente di novità dei programmi utilizzati.

Tutto questo contribuisce alla formazione di un Gruppo in cui i clienti hanno la certezza di poter trovare servizi e prodotti software di alto livello, in ognuna delle Aziende che lo compongono.

## 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 2019 è passato da 12 a 70 persone includendo executive manager, project manager, mechanical e electronical engineer e tecnici di collaudo.

### I numeri dell'innovazione nel 2019



**1.690**

Persone negli Uffici Tecnici e nella ricerca e sviluppo



**29**

Nuovi prodotti lanciati con successo



**9%**

Del fatturato investito in attività di ingegneria e ricerca e sviluppo



**1.190**

Le invenzioni Coesia protette da brevetto

## L'INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Coesia è fortemente impegnata nell'integrazione della sostenibilità in ogni fase della progettazione e della produzione, fornendo soluzioni sempre più efficienti. 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: generare meno scarti e sfridi, minor consumo di energia per unità di prodotto, minore impronta ecologica, migliorare l'ambiente di lavoro, sviluppare soluzioni 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 (minor volume), nuove soluzioni tecniche per ottimizzare tempi e consumi dei cambi formato, rendendoli ancora più flessibili.

A conferma dell'impegno del Gruppo per la sostenibilità nei processi di innovazione, circa il 5% delle domande di brevetto depositate nel 2019 tutela soluzioni tecnologiche con diretto impatto sulla sostenibilità. Nello specifico: riduzione dell'impiego di plastica, adozione di materiali eco-compatibili, aumento dell'efficienza energetica e controllo efficiente delle macchine e apparecchiature.

In questo contesto sono state sviluppate le seguenti soluzioni tecnologiche:

- un metodo e un apparato per la formazione di contenitori a partire da sbazzati in carta. Tali contenitori sono normalmente realizzati in plastica e questo metodo consente di realizzarli a partire da un semilavorato in carta, supportando la transizione verso la sostituzione della plastica nei contenitori per il packaging (brevetto ACMA);
- un metodo e relativo apparato per produrre pannolini con quantitativi più ridotti di cellulosa e materiale assorbente a parità di potere assorbente (brevetto GDM);
- un pacchetto che assicura il mantenimento delle caratteristiche (umidità/aroma) dei prodotti di consumo a fronte di una riduzione della quantità di plastica impiegata nella realizzazione del pacchetto stesso. Particolarmente indicato per articoli dolciari o da fumo (brevetto G.D).

Il Center of Expertise Environmental Sustainability di Coesia opera con l'obiettivo di centralizzare la raccolta dati, supportare la definizione di strategie ambientali nelle aziende del Gruppo e accelerare l'implementazione delle iniziative esistenti.

Il Gruppo, lavorando fianco a fianco con clienti e fornitori, dedica il massimo impegno alla creazione di nuovi prodotti e soluzioni sostenibili, nonché all'aggiornamento della base installata - tramite kit e retrofit - per consentire la lavorazione di materiali più ecologici.

***Circa il 5% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2019 tutela soluzioni tecnologiche direttamente connesse a tematiche di sostenibilità.***

## Nei centri di ricerca e sviluppo specializzati sostenibilità e innovazione si incontrano.

Storicamente le Aziende di Coesia hanno sempre realizzato macchine automatiche per il confezionamento di prodotti, ma nel 2012 il Coesia Engineering Center insieme all'Azienda ACMA ha accolto una nuova sfida che ha portato Coesia a sviluppare una macchina automatica per la produzione di pasta fresca ripiena per un cliente leader mondiale nel settore.

Nell'ambito della stretta e positiva partnership tra il Gruppo e il cliente che ha messo a disposizione il proprio know-how sul trattamento del prodotto, nel 2013 si è concluso con successo lo sviluppo e la messa a punto della prima piattaforma per la produzione di tortellini con una velocità di circa 2500 prodotti al minuto (oltre il doppio delle macchine esistenti) e un cambio formato rapido: una Tortellinatrice industriale che replica la produzione manuale del prodotto e amplia la gamma dei ripieni mantenendo inalterata la genuinità degli ingredienti. Tale macchina non ha solo il vantaggio della velocità e della flessibilità,

ma ha consentito una netta riduzione di consumo energetico, consumo d'acqua calda di lavaggio, riduzione dell'80% di scarto del ripieno rispetto alla tecnologia fino a quel momento adottata, riduzione degli spazi produttivi per unità di prodotto.

Grazie alla fiducia nel team e ai risultati conseguiti nella gestione di un prodotto così delicato, nel 2016 ACMA e CEC ricevono una nuova sfida: una piattaforma per produrre ravioli a livello industriale. Nasce così la Raviolatrice, capace di produrre fino a 2400 kg/h di pasta ripiena (oltre il doppio delle macchine esistenti).

Oggi, nel 2019, le unità installate tra Tortellinatrici e Raviolatrici ammontano a diverse decine e è stato possibile consolidare e quantificare lo sforzo del team nel progettare macchine evolute in grado di ottimizzare consumi, scarti e spazi con grande soddisfazione del cliente.

## PouchLab: il centro di eccellenza R&D di VOLPAK

La crescente domanda dei clienti per ottenere soluzioni di packaging sostenibile e la richiesta di personalizzazione delle macchine per una sempre maggiore flessibilità hanno guidato le Aziende Coesia allo sviluppo di nuove tecnologie e allo studio di materiali performanti eco-compatibili. Questo approccio nasce sia da un fattore culturale, secondo il quale si fa sempre più impellente la necessità di attuare azioni volte alla salvaguardia del pianeta, sia dal ruolo di primo piano del packaging nell'evoluzione costante della società.

Per questo motivo VOLPAK, che ha sempre considerato la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi flessibili come un fattore chiave fondamentale e una responsabilità nei confronti dei clienti, delle persone e del pianeta, ha dato vita al progetto PouchLab: un'area all'interno dell'azienda che funge da centro di eccellenza di ricerca e sviluppo per supportare clienti e fornitori nello sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibili, combinando conoscenza e esperienza su macchine e materiali.

Lo spazio è stato inaugurato a maggio 2019 e rappresenta un progetto pilota che mira a raccogliere informazioni in grado di fornire un'analisi anticipatoria sulle aspettative dei clienti e sullo sviluppo delle materie plastiche del futuro.

I primi risultati del progetto PouchLab confermano che lo sviluppo delle macchine VOLPAK è in linea con le esigenze più innovative. L'Azienda è riconosciuta dall'industria e dai clienti come fornitore di soluzioni per le sfide che pone la sostenibilità, sviluppa partnership con fornitori di materiali e ha soluzioni per i clienti pronte per essere distribuite.

Ne è un esempio la soluzione offerta ad una delle più grandi multinazionali del settore alimentare al mondo, che ha visto lo sviluppo di un kit retrofit per la macchina SM-360, per poter gestire e saldare i pouch 100% a base carta (pertanto riciclabili). Il successo dell'operazione ha portato al lancio sul mercato europeo già a marzo 2019 del primo pouch a base carta, in sostituzione

della precedente confezione a base plastica. Si è trattato di una novità assoluta per il cliente, che ha potuto avvalersi di una carta patinata, riciclabile nel flusso carta, proveniente da fonti sostenibili e certificata dal Forest Stewardship Council (FSC).

Alla luce di questi importanti traguardi, la realizzazione del PouchLab conferma la volontà di VOLPAK di sviluppare tecnologie e materiali all'avanguardia che si distinguono per gli elevati standard in termini di sostenibilità ambientale.

Nello specifico, le attività del PouchLab riguardano principalmente:

- **innovazione dei materiali:** definizione dei requisiti tecnici e verifica della fattibilità dei prodotti;
- **prove e misure:** convalida della soluzione nell'area dedicata di VOLPAK, garantendo la massima riservatezza e la soddisfazione del cliente;
- **proposta di nuove soluzioni:** fornitura di parti di retrofit, test di nuovi dispositivi e installazione da parte dei tecnici VOLPAK;
- **produzioni pilota:** replica, in condizioni reali, di produzione e saldatura con nuovi film, anche in presenza di spout (beccuccio dosatore).

Tutto ciò è possibile grazie alle attrezzature disponibili per la produzione di pouch, banchi di prova per operazioni complementari, apparecchiature di collaudo per misurare i risultati delle prove e per controllare il comportamento dei materiali durante le prove, oltre a macchine per la prototipazione rapida per realizzare "just in time" la maggior parte dei particolari necessari.

Nel corso del 2019, il PouchLab ha registrato l'adesione al servizio di ben 11 tra clienti e fornitori, che hanno potuto testare proprio in questo centro le soluzioni più innovative di packaging sostenibile, soluzioni che hanno già raggiunto il mercato o che lo faranno nel prossimo futuro.



## HAPA e ATLANTIC ZEISER: i benefici ambientali della stampa digitale

Nel 2019 sia ATLANTIC ZEISER sia HAPA hanno ulteriormente ampliato il loro portfolio prodotti, estendendo i vantaggi ambientali della stampa digitale in linea a nuove applicazioni e a nuovi mercati.

Le due aziende infatti hanno immesso sul mercato nuovi prodotti anche tramite i partner Original Equipment Manufacturers (OEM).

Tra i nuovi prodotti:

- la DIGILINE Versa Inline di ATLANTIC ZEISER per la stampa digitale in linea late stage delle confezioni;
- la stampante di etichette Pegasus, disegnata per Pago, che utilizza il modulo redcube plus di HAPA per la stampa digitale di etichette in linea;
- la Web 4.0 di HAPA per la stampa digitale di alluminio per blister;
- la stampante tampografica digitale di Graniten che utilizza il modulo di stampa redcube plus di HAPA.

Queste tecnologie di stampa CMYK utilizzano dispositivi di trattamento UVA ad elevata efficienza energetica e consentono la stampa digitale in linea a colori su etichette, pacchetti in cartone, su confezioni che necessitano di personalizzazione e su applicazioni che richiedono stampa tampografica.

La stampa digitale in linea ottimizza la catena di fornitura dei clienti che possono stampare quanto e quando richiesto, riducendo quindi la movimentazione dei materiali, gli sprechi, l'obsolescenza degli stock e la sovrapproduzione. Tutto questo è possibile grazie ad una tecnologia che ha un impatto ambientale inferiore del 50% rispetto ai metodi tradizionali.

La stampa digitale in linea riduce drasticamente le emissioni di CO2 azzerando le fasi di trasporto e di sovrapproduzione non necessarie e eliminando la stampa di materiali stampati obsoleti. La produzione just in time si traduce in una riduzione del 90% dello spazio di magazzino necessario per i prodotti finiti e è inoltre possibile ottenere una riduzione degli sprechi superiore al 70%.

## Dalla plastica al cartone per un packaging più sostenibile: EcoShell di ACMA

La sostenibilità è oggi molto più che uno slogan e rappresenta una necessità fondamentale da soddisfare per uno sviluppo economico in armonia con il nostro ecosistema.

Spinta da questa convinzione, ACMA promuove costantemente lo studio di soluzioni di packaging dai materiali sostenibili, dalle forme e funzionalità innovative e che migliorino l'esperienza del consumatore. Uno dei maggiori campi di applicazione è il confectionery, settore in cui l'utilizzo della plastica è ancora predominante, in particolare nel confezionamento di caramelle e chewing gum.

L'ultimo risultato di questa ricerca è EcoShell, un packaging sostenibile progettato nel 2019 insieme al Packaging Innovation Center di Coesia. EcoShell è 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.

Il progetto nasce per applicazioni in ambito confectionery (caramelle, chewing gum, confetti di cioccolato), ma si adatta perfettamente anche a altri settori, come ad esempio il parafarmaceutico per integratori o pastiglie con principi attivi, oppure il cosmetico.

I maggiori benefici di questa soluzione sono:

- **sostenibilità** - la sostituzione della plastica con il cartoncino si riflette non solo sulla facilità di riciclo del prodotto, ma anche in una maggiore efficienza logistica. Infatti, la realizzazione della scatola parte da un cartoncino preincollato, che permette una riduzione dei costi di logistica rispetto ai contenitori di plastica;
- **design innovativo** - la forma accattivante e l'originalità della confezione, grazie alle sue geometrie innovative che la rendono unica nel mondo delle scatoline per chewing gum e caramelle, tipicamente governato da forme squadrate. Forma innovativa tanto da meritare un brevetto che ha portato alla nascita di una nuova tecnologia, anch'essa protetta, per la realizzazione di questa forma su una macchina automatica;
- **funzionalità speciali** - un sistema di singolarizzazione del prodotto per un perfetto dosaggio, una linguetta per assicurare la facilità di chiusura e robustezza della confezione e una maggiore praticità e igiene d'uso grazie alle porzioni del pacchetto.

Questi aspetti permettono al brand di differenziarsi sul mercato e di offrire un'esperienza di consumo originale e rispettosa dell'ambiente.

## 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 2019 la LSS Academy ha coinvolto tutte le Aziende e le Regioni Coesia, raggiungendo un totale attivo di 687 Belt (650 nel 2018) composto da 3 Master Black Belt, 30 Black Belt, 347 Green Belt e 307 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.

Proseguono, inoltre, i corsi introduttivi ai principi della metodologia LSS, i training di LSS Awareness, che hanno coinvolto dal 2015 ad oggi 850 collaboratori non direttamente coinvolti nel programma LSS.

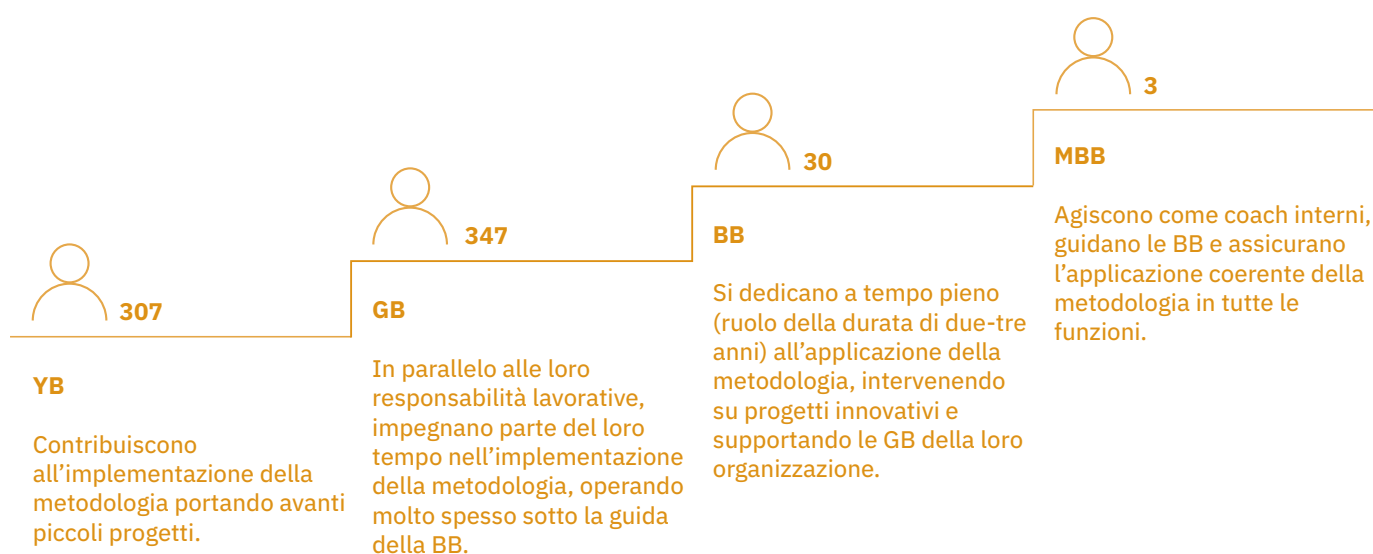
Durante l'anno sono stati lanciati 322 progetti Lean Six Sigma (totalizzando così 1.078 progetti in 5 anni). Queste iniziative di miglioramento nascono

al fine di rafforzare l'efficienza operativa interna mantenendo una forte visione condivisa che vede al centro il cliente e le sue esigenze.

Nell'ambito del programma LSS è stato inoltre sviluppato, a fine 2018, il progetto Horizon, incentrato sul miglioramento della marginalità delle soluzioni offerte dal Gruppo. Il progetto si è articolato in tre principali fasi:

- **diagnostica preliminare**, che ha previsto un'analisi dei margini delle linee di prodotto al fine di identificare le aree prioritarie di intervento;
- **diagnostica di dettaglio**, incentrata sull'analisi approfondita delle aree prioritarie di intervento e sull'identificazione di possibili aree di miglioramento;
- **implementazione**, durante la quale sono state definite le possibili azioni e i modelli da adottare presso più Aziende del Gruppo, il piano di adozione e successivo monitoraggio dei risultati.

## La comunità LSS di Coesia



## 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 e evoluzioni di processo in tutto il Gruppo.

In questo contesto stimolante il programma InCo punta ad eliminare o ridurre le attività che non generano valore aggiunto agendo su quelle spese che non contribuiscono efficacemente alla sostenibilità del business e ad incentivare le strategie di acquisto di Gruppo anche tramite l'eventuale introduzione di policy ad hoc per le diverse Aziende del Gruppo.

Per mantenere e estendere il successo di InCo, Coesia incentiva i progetti di miglioramento e fornisce supporto continuo a 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 e 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 2019, CBPR ha guidato la revisione di parte dei processi interni di una Azienda del Gruppo agendo in sincronia con il team di riorganizzazione e seguendo un piano evolutivo che ridefinisce il modello di servizio verso il cliente e protegge la marginalità interna. Ad esempio, l'Azienda dispone oggi di un'eccellente struttura autoportante di processi, ruoli e responsabilità per la gestione delle commesse cliente.

CBPR è anche dedicato alla valutazione e progettazione di soluzioni tecnologiche (es. CRM) che abilitano, supportano e standardizzano i processi interni.

## DATA SCIENCE

Data Science è la nuova 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:

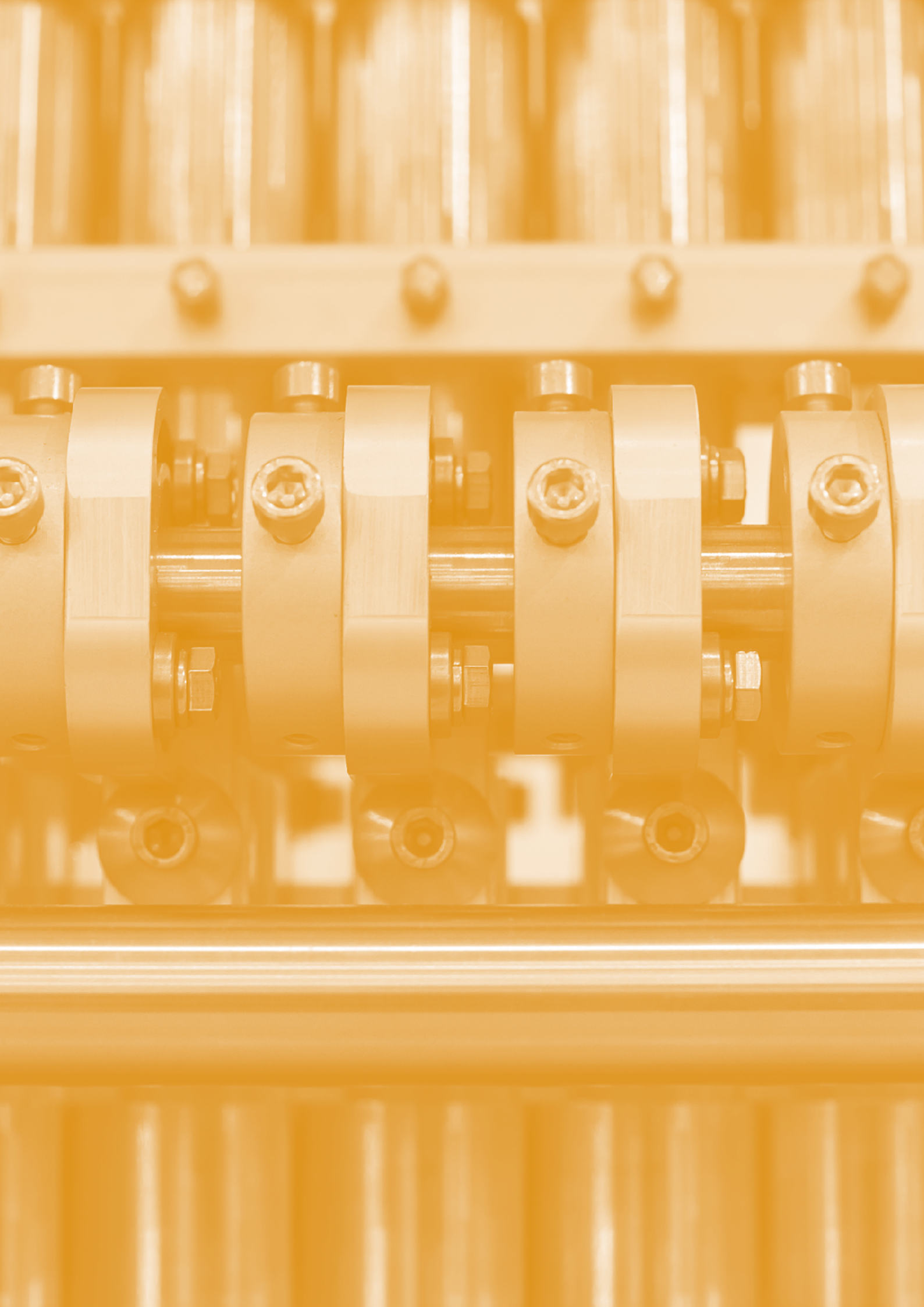
- fornire ai Decisori strumenti informativi di supporto in grado di dare indicazioni e suggerimenti;
- automatizzare e/o accelerare le attività a minor valore aggiunto per dedicare le risorse alle sole attività a maggior valore aggiunto.

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. La collaborazione sinergica tra i Data Scientist e le BB ha portato allo sviluppo di soluzioni di successo come un modello di previsione dei consumi dei ricambi che permette di sostenere, favorire e stimolare iniziative di vendita proattiva ai dipartimenti di Customer Service.

Il team Data Science ha inoltre guidato progetti di sviluppo di soluzioni per le Funzioni Centrali Coesia. Gli Acquisti di Gruppo, ad esempio, utilizzano un modello di previsione del prezzo dell'energia per individuare i momenti di acquisto più convenienti nell'anno.







# 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 le migliori condizioni di sicurezza per gli operatori delle macchine immesse sul mercato.

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 ridurre al minimo i potenziali rischi. Tutte le macchine fabbricate dalle Aziende 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. 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

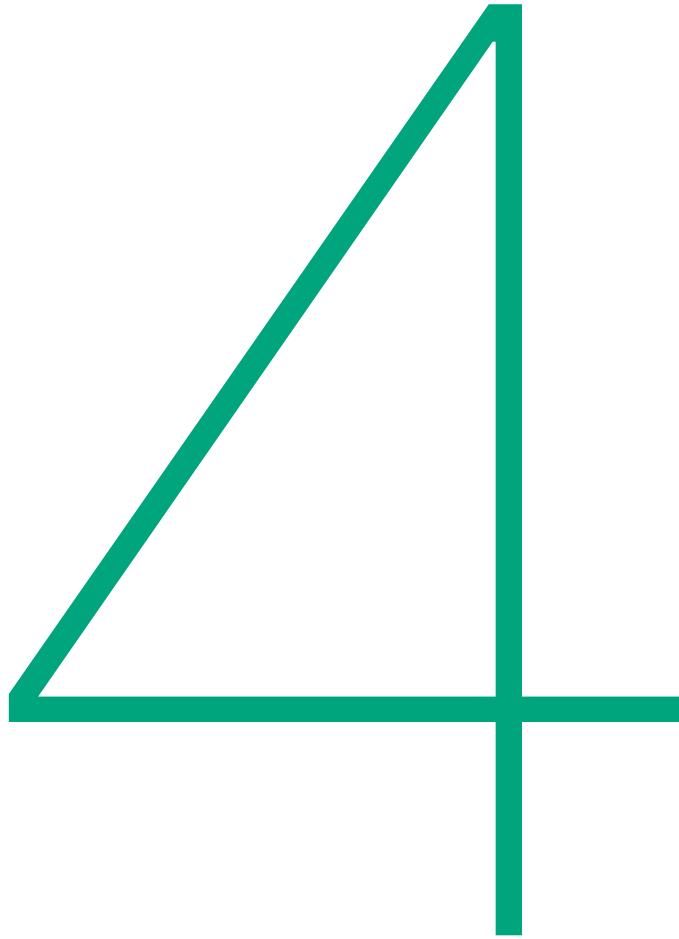
**test finale**, i sistemi vengono poi testati insieme aumentando progressivamente la velocità per verificare le prestazioni effettive della macchina. Prima di lasciare lo stabilimento la macchina deve inoltre superare un test finale, a valle del quale viene compilata una lista per assicurare la tracciatura 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 momento della consegna al cliente la macchina passa alla fase di **installazione**, dove viene assemblata e testata con il prodotto e i materiali da macchinare, così da assicurarne il corretto funzionamento.

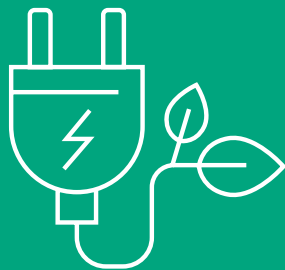
***Fornire un'esperienza al cliente instaurando un rapporto basato sulla Fiducia.***

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).

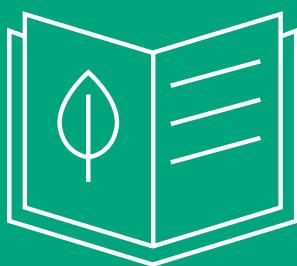
Garantire al cliente una posizione centrale significa saper tempestivamente rispondere alle richieste del mercato, talvolta anticipandole. Per rendere possibile questo, Coesia punta sull'innovazione in tutti i processi coinvolti.



La nostra visione:  
ridurre gli impatti dalla  
filiera alla produzione



+36% l'energia elettrica  
autoprodotta da fotovoltaico



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



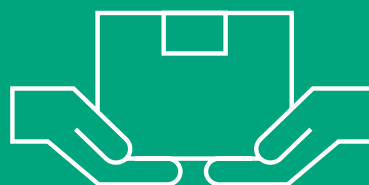
-5% la produzione di rifiuti  
pericolosi rispetto al 2018



-6% l'intensità emissiva  
rispetto al 2018



circa 9.000 i fornitori diretti  
con cui collabora Coesia



oltre il 90% degli acquisti  
diretti del Gruppo proviene da  
fornitori locali

# 4.1

## Una filiera solida e responsabile

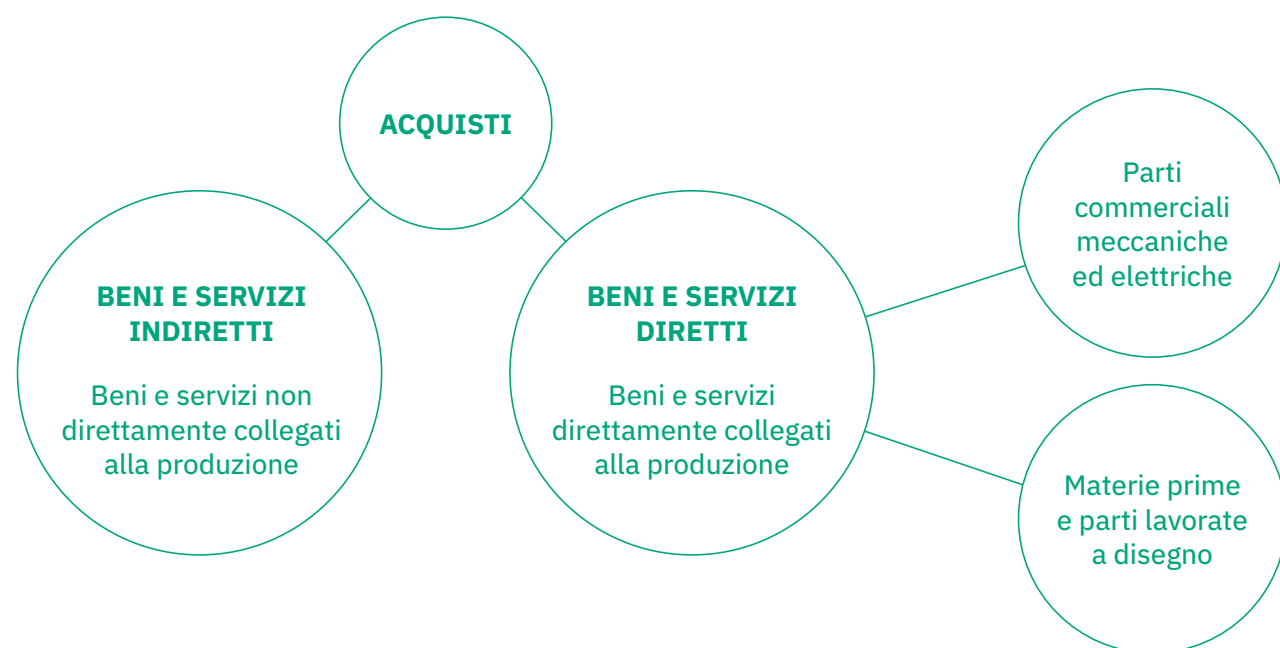
**Una catena di fornitura solida e responsabile è un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo di Coesia. Il Gruppo, da sempre, predilige relazioni di lungo periodo con i propri fornitori, con l'obiettivo di raggiungere un livello di qualità eccellente attraverso un processo di miglioramento guidato.**

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: parti commerciali (meccaniche e elettriche) e materie prime e parti lavorate a disegno. Entrambe entrano in contatto diretto con la produzione.

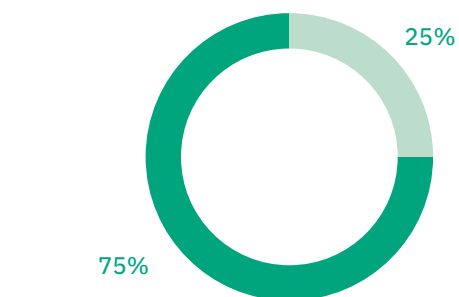
Il know-how del Gruppo è rappresentato dalle materie prime che vengono acquistate per la produzione interna e dai componenti a disegno che gli Uffici Tecnici progettano ogni giorno per garantire prestazioni eccellenti e affidabilità delle macchine.



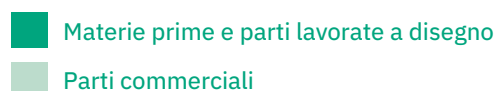
La filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori a livello globale, differenti per natura e dimensioni. Gli acquisti diretti collaborano con circa 9.000 fornitori, mentre gli indiretti, a loro volta, ne coinvolgono oltre 7.000. I fornitori considerati strategici sono coordinati a livello centrale dalla funzione Acquisti e inclusi nella vendor list del Gruppo, mentre gli altri sono gestiti dalle diverse realtà locali.

Nel 2019, il 75% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti) e di questi, il 62% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno, in linea con il periodo precedente.

## Fatturato degli acquisti e sua distribuzione nel 2019



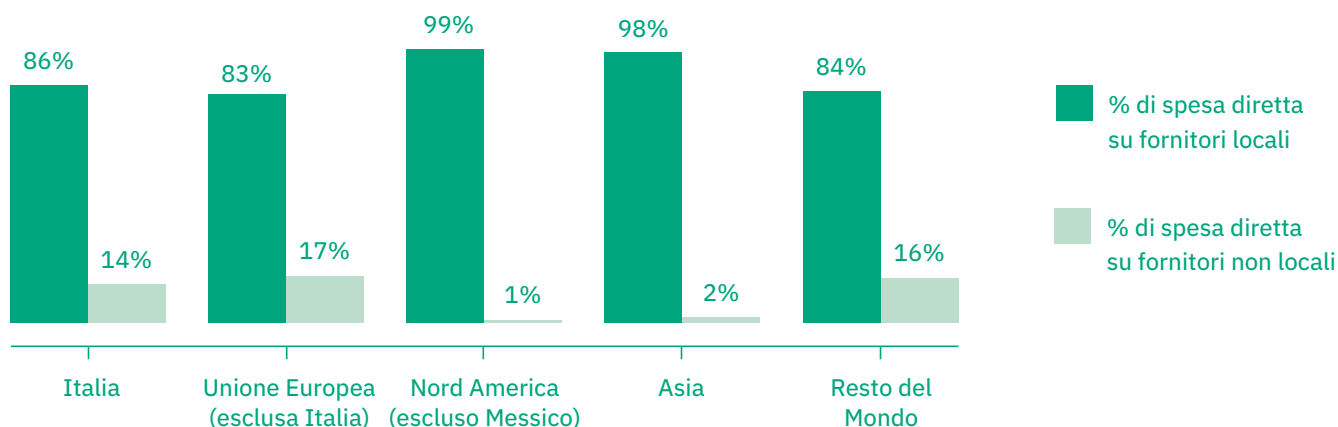
## Distribuzione degli acquisti diretti nel 2019



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 2019, a livello di Gruppo, oltre 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'83% dell'Europa al 99% del Nord America.

## Percentuale di spesa<sup>1</sup> verso i fornitori locali nel 2019<sup>2</sup>



<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>I dati riportati rappresentano il 90% del totale degli acquisti diretti.



Il Gruppo richiede ai propri fornitori di assicurare i più alti standard e, per questo motivo, Coesia ha definito strumenti che permettono la valutazione di fornitori, nuovi e esistenti, in tutte le sue Aziende. In particolare, per mappare le loro performance è stato sviluppato un sistema di classificazione che permette 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 ha avviato 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 ha istituito un programma di Reverse Factoring attraverso il quale i fornitori possono accedere ad un credito agevolato a costi contenuti.

Infine, 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.

Tra le numerose iniziative portate avanti nel 2019, Coesia ha avviato un progetto LSS guidato da Green Belt Acquisti e rivolto ai collaboratori della medesima area con l'obiettivo di incrementare e allineare le competenze relative all'utilizzo del gestionale SAP presso le diverse Aziende del Gruppo.

Nel 2019, inoltre, sono state avviate attività di formazione per i fornitori di alcune Aziende Coesia, volte a generare beneficio sia alle Aziende del Gruppo coinvolte sia ai fornitori stessi, che hanno potuto sfruttare le competenze acquisite anche per ottimizzare i propri processi produttivi. 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.

Il primo passo di questo percorso ha visto la redazione del Codice Etico per i Fornitori, un documento 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 derivante dalle proprie attività, Coesia si impegna a monitorare e gestire i propri processi in ottica di miglioramento costante. L'impegno del Gruppo è stato formalizzato nel 2017 attraverso la redazione della **HSE Policy** 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 tre ambiti:

- i consumi energetici sono collegati al riscaldamento, raffrescamento, illuminazione e attività produttive negli stabilimenti e negli uffici;

- 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.

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.

Inoltre, per verificare i progressi ambientali, Coesia monitora<sup>1</sup> il suo impatto attraverso diversi sistemi che raccolgono dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, ai consumi di acqua e alla produzione di rifiuti. Grazie al suo sistema di monitoraggio, Coesia può definire le priorità e le modalità di intervento volte a garantire la propria sostenibilità ambientale nel tempo.

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 39% e del 2% 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.

Vista l'efficacia della proposta, la volontà è quella di estendere l'iniziativa ad altre sedi a partire dal 2020.

<sup>1</sup>Il sistema di monitoraggio coinvolge attualmente il 94% delle sedi.







## I CONSUMI ENERGETICI

Il consumo di energia è uno degli impatti ambientali più significativi generati da Coesia a causa delle dimensioni e del numero delle sue unità operative.

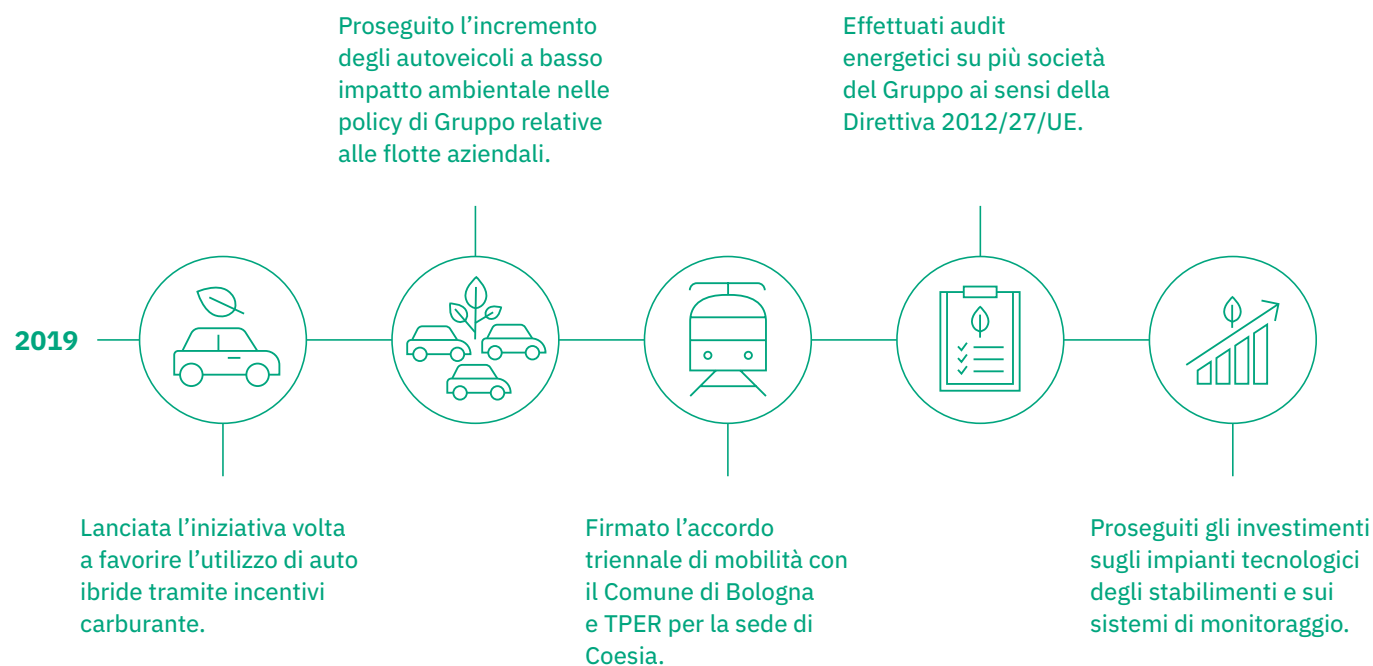
È per questa ragione che negli ultimi anni il Gruppo ha lavorato per trovare soluzioni innovative e best practice volte al miglioramento delle performance energetiche degli stabilimenti.

In alcuni casi si tratta di interventi di rinnovamento architettonico sulla struttura esterna con l'impiego di nuovi materiali altamente performanti (coperture, vetrate, isolamenti esterni), mentre in altri casi sono stati installati impianti di ultima generazione a alte prestazioni (ad esempio impianti fotovoltaici, sistemi di illuminazione a LED, pannelli solari termici).

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 e efficienza energetica.

Per il raggiungimento di questo scopo 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 2019 hanno visto la conferma di alcuni progetti avviati nel 2018 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.

I consumi energetici nel 2019 sono pari a 389.574 GJ, in lieve aumento (+6%) rispetto all'anno precedente, incremento principalmente dovuto all'aumento dei volumi di produzione del Gruppo e all'acquisizione del business legato al settore ceramico di System S.p.A. Il 42% del totale deriva da consumi energetici diretti utilizzati principalmente per il riscaldamento e la flotta

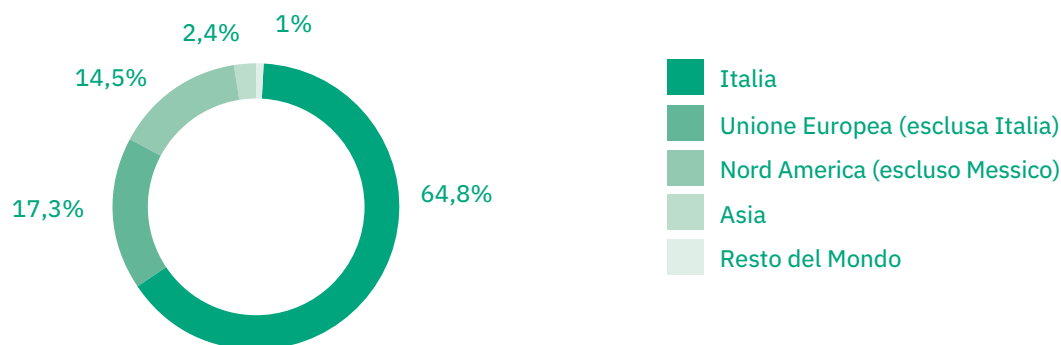
aziendale, il 57% è collegato ai consumi indiretti, energia elettrica e teleriscaldamento. Si registra inoltre un aumento dell'energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico, +36% rispetto al 2018, aumento collegato all'acquisizione di SYSTEM CERAMICS che possiede impianti fotovoltaici in Italia. Infine, del totale autoprodotta, circa 140 GJ sono stati venduti e reimmessi in rete.

#### CONSUMI ENERGETICI (GJ)

|                                                            | 2017           | 2018           | 2019           |
|------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b> | <b>131.486</b> | <b>159.821</b> | <b>162.124</b> |
| Gas naturale                                               | 118.684        | 149.255        | 155.131        |
| Diesel                                                     | 8.860          | 7.095          | 3.640          |
| Benzina                                                    | 1.918          | 2.151          | 1.762          |
| GPL                                                        | 1.481          | 70             | 40             |
| Olio combustibile                                          | 544            | 1.249          | 1.551          |
| <b>Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili</b>     | <b>3.410</b>   | <b>4.234</b>   | <b>5.285</b>   |
| Pellet                                                     | -              | 1.189          | 1.132          |
| Fotovoltaico                                               | 3.410          | 3.044          | 4.153          |
| <b>Consumi energetici indiretti</b>                        | <b>195.501</b> | <b>202.821</b> | <b>222.165</b> |
| Energia elettrica acquistata                               | 182.926        | 190.662        | 213.133        |
| Teleriscaldamento                                          | 12.575         | 12.159         | 9.032          |
| <b>Totale energia consumata</b>                            | <b>330.397</b> | <b>366.876</b> | <b>389.574</b> |



## Consumi energetici per area geografica nel 2019

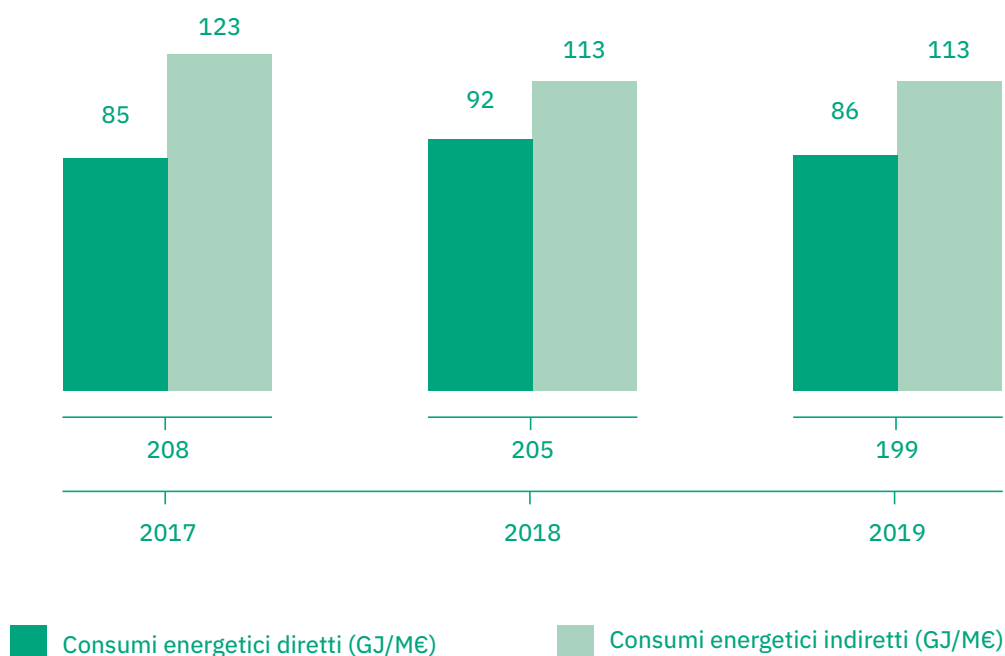


Date le dimensioni del Gruppo e la sua distribuzione geografica, la maggior parte dei consumi energetici (oltre l'80%) si concentra in Europa, area geografica dove il Gruppo detiene una parte significativa di stabilimenti produttivi e uffici.

Per quanto riguarda l'intensità energetica, ovvero la normalizzazione del dato energetico rispetto al

fatturato, si rileva una riduzione rispetto al 2018 (-3%) e un costante calo nel triennio. Il trend dimostra l'efficacia degli interventi volti al risparmio energetico e all'incremento dell'efficienza, quali l'adozione di nuove tecnologie e la selezione di sistemi a minor consumo in sostituzione di tecnologie obsolete o 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.

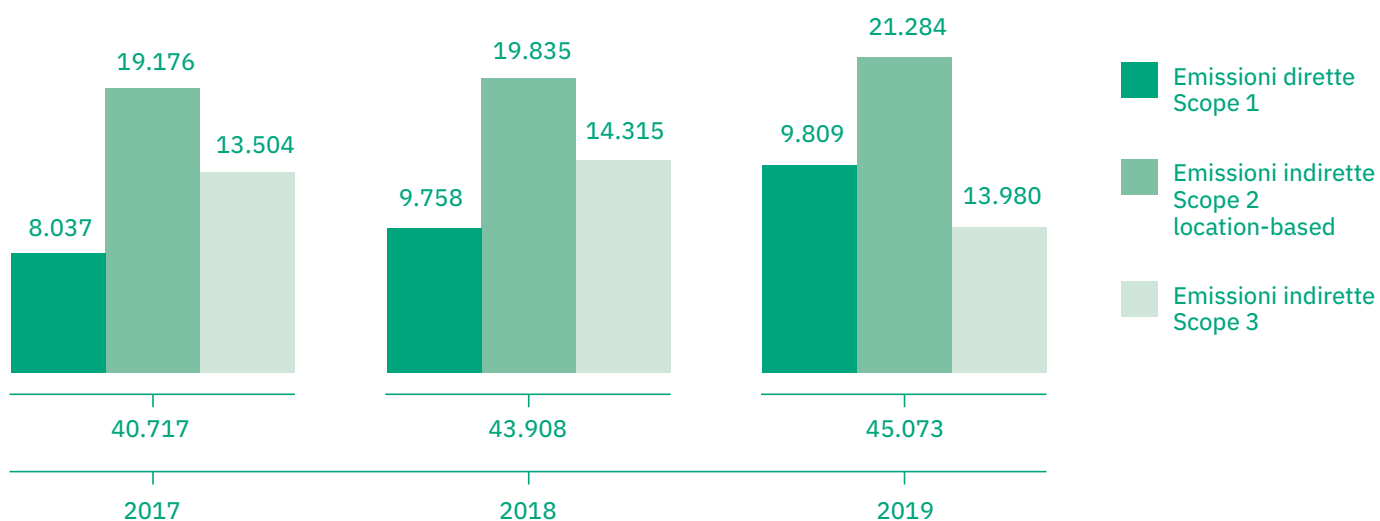
Se l'organizzazione non copre completamente il proprio fabbisogno con tali certificati, per la restante parte è utilizzato un fattore di emissione associato alla produzione di energia dai soli impianti termoelettrici.

- **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.

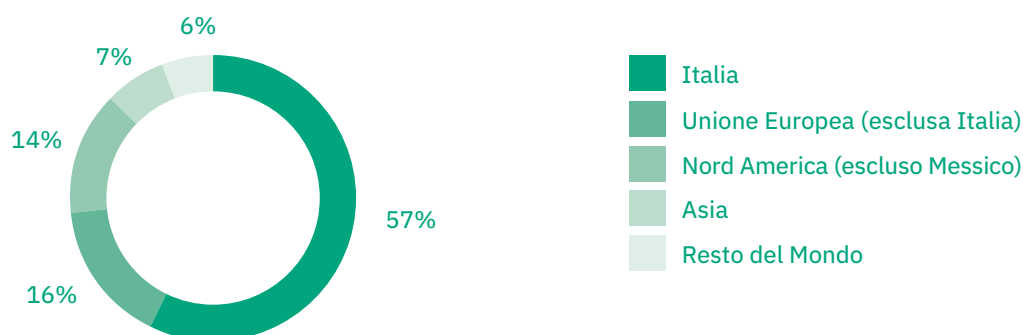
Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente generate dalle attività di Coesia nel corso del 2019 sono state pari a 45.073 tonnellate CO<sub>2</sub>eq (Scope 1, Scope 2 – location-based e Scope 3), in leggera crescita (+3%) rispetto alle emissioni del 2018.

Considerando invece il metodo market-based, le emissioni di Scope 2 sono state pari a 30.760 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, per un totale complessivo (Scope 1, Scope 2 – market-based – e Scope 3) di 54.549 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq. I fattori che hanno comportato l'aumento emissivo sono riconducibili principalmente all'incremento dei volumi produttivi, all'entrata in perimetro di rendicontazione della società SYSTEM CERAMICS e al continuo affinamento dei processi di raccolta dati.

### Emissioni di gas a effetto serra (t CO<sub>2</sub>eq)



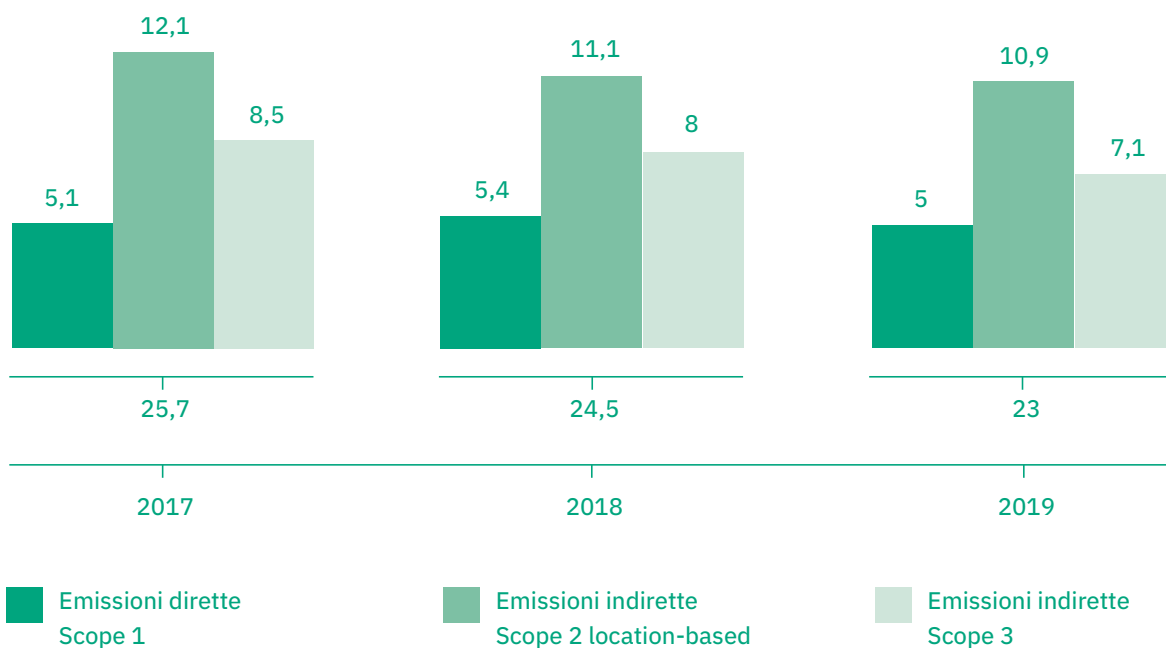
## Emissioni per area geografica nel 2019



Il dato relativo alla distribuzione geografica delle emissioni risulta in linea con quello dei consumi energetici, per cui circa il 73% delle emissioni è generato dai siti europei.

Per quanto riguarda l'intensità emissiva, ovvero la normalizzazione del dato emissivo sul fatturato, si registra una costante diminuzione nel triennio con un valore di 23 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq emesse per ogni milione di euro generato nel 2019, in diminuzione del 6% rispetto al periodo precedente e dell'11% rispetto al 2017.

## Intensità emissiva (t CO<sub>2</sub>eq/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 e il relativo smaltimento dei rifiuti nel 2019 risulta in lieve aumento (+5%) rispetto al

periodo precedente e in linea con l'aumento della produzione. Il totale dei rifiuti pericolosi prodotti, si è invece ridotto di oltre il 5% rispetto al 2018 e si attesta intorno al 10% dei rifiuti totali.

**Grazie al tipo di produzione, ai materiali utilizzati e ai processi implementati, solo il 10% dei rifiuti prodotti è pericoloso.**

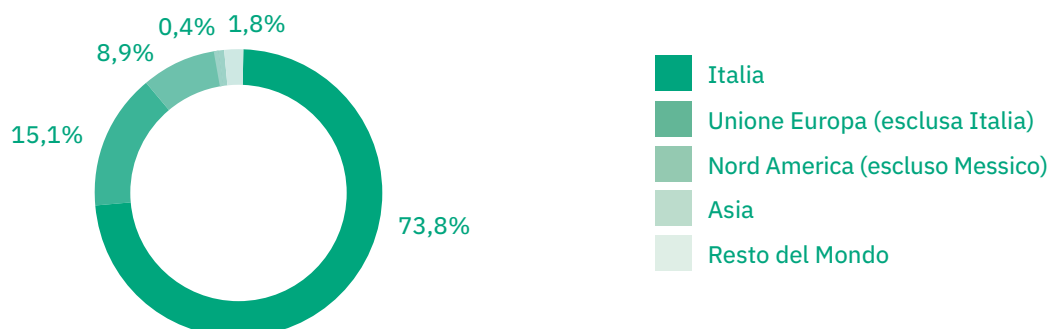
### RIFIUTI SMALTITI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO (t)

|                                      | 2017         | 2018         | 2019         |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Totale rifiuti pericolosi</b>     | <b>867</b>   | <b>990</b>   | <b>940</b>   |
| inviati a riciclo/riuso              | 116          | 68           | 317          |
| inviati a discarica                  | 751          | 922          | 623          |
| <b>Totale rifiuti non pericolosi</b> | <b>7.611</b> | <b>7.680</b> | <b>8.152</b> |
| inviati a riciclo/riuso              | 5.870        | 5.817        | 5.942        |
| inviati a discarica                  | 1.741        | 1.863        | 2.210        |
| <b>Totale rifiuti smaltiti</b>       | <b>8.478</b> | <b>8.670</b> | <b>9.092</b> |

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 2019 circa il 69% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.

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

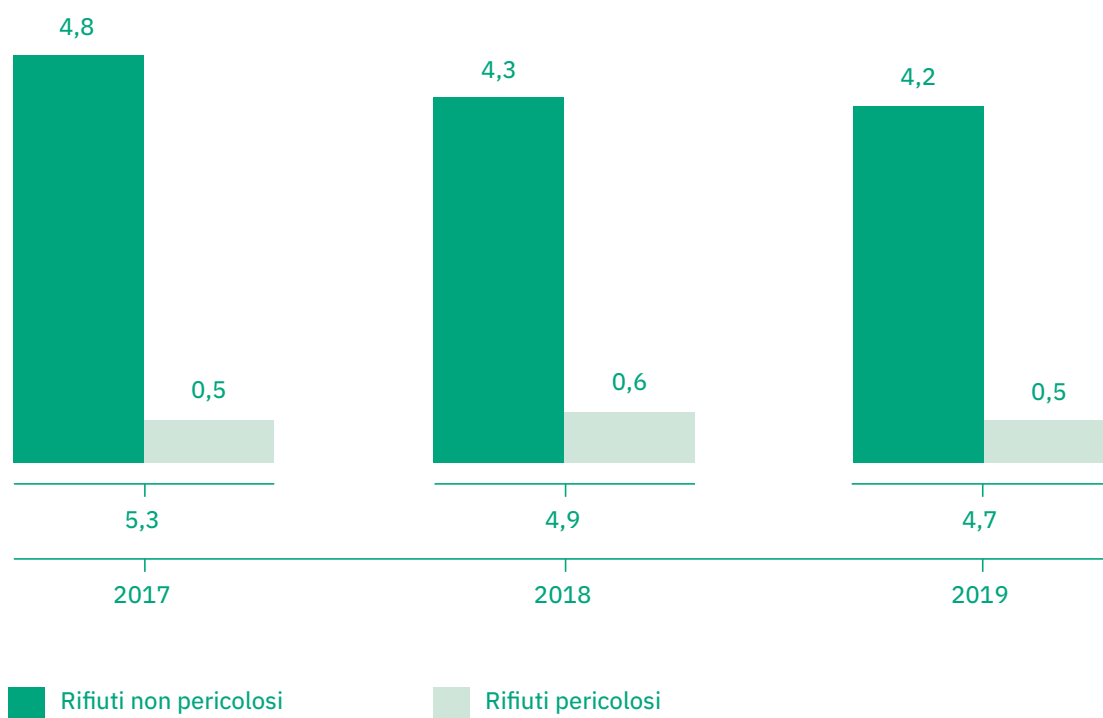
### Produzione di rifiuti per area geografica - 2019 (t CO<sub>2</sub>eq/M€)





---

### Produzione dei rifiuti normalizzata sul fatturato (t/M€)



---

Rapportando la produzione di rifiuti totali al fatturato del Gruppo, l'incremento in termini assoluti si traduce in una significativa riduzione del 4% rispetto all'anno precedente. Questo

andamento positivo può essere ricondotto alle buone pratiche applicate e agli incrementi di efficienza dei processi.

# 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 2019 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e include, dove disponibili, i dati comparativi riferiti al 2017 e 2018.

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, paragrafo 1.7 "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 e eventuali limitazioni di rendicontazione per ciascun tema e informativa rendicontati.

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

| Ambito                              | Temî 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]                            | Valore (€) delle donazioni erogate                                                                   | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     | Lotta contro la corruzione                      | GRI 205: Anticorruzione (2016)                   | GRI 205-3                                                                                            | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     |                                                 | GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016) | GRI 206-1                                                                                            | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     | Security                                        | [Informativa non GRI]                            | -                                                                                                    | 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<br>GRI 404-3                                                                               | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     | Salute e sicurezza dei collaboratori            | GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)    | GRI 403-1<br>GRI 403-2<br>GRI 403-3<br>GRI 403-4<br>GRI 403-5<br>GRI 403-6<br>GRI 403-7<br>GRI 403-9 | Coesia                  | Lavoratori esterni | -                                            |
|                                     | Welfare e benefit collaboratori                 | [Informativa non GRI]                            | -                                                                                                    | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     |                                                 |                                                  |                                                                                                      |                         |                    |                                              |
| Clienti e prodotto                  | Centralità del cliente                          | [Informativa non GRI]                            | -                                                                                                    | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     | Innovazione del prodotto                        | [Informativa non GRI]                            | Nr. di brevetti                                                                                      | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     | Innovazione sostenibile del portfolio           | [Informativa non GRI]                            | % 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                  | -                  | -                                            |
| Ambientale                          | Energia ed emissioni GHG                        | GRI 302: Energia (2016)                          | GRI 302-1<br>GRI 302-3                                                                               | Coesia                  | -                  | -                                            |
|                                     |                                                 | GRI 305: Emissioni (2016)                        | GRI 305-1<br>GRI 305-2<br>GRI 305-3<br>GRI 305-4                                                     |                         |                    |                                              |
|                                     | Gestione dei rifiuti                            | GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (2016)        | GRI 306-2                                                                                            | 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 ulteriori 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 2017, 2018, 2019;
- **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 2017, 2018 e 2019.

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

Le emissioni sono state calcolate in termini di CO<sub>2</sub> equivalente tramite i seguenti fattori di emissione:

Per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **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 nel 2019 per i dati 2019; "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata nel 2016 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, la Direttiva Europea 2008/1/CE "Integrated Pollution Prevention and Control" (IPPC) e "l'Emission Factors for Greenhouse Gases" pubblicata nel 2015 dall'United States Environmental Protection Agency (EPA) per i dati relativi agli anni 2017 e 2018;
- **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 nel 2019 per i dati 2019 e nel 2016 per i dati 2017 e 2018;
- **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 i dati 2019; "Climate Change 2013 The Physical Science Basis" pubblicato nel 2013 dall'Intergovernmental Panel on Climate Change "IPCC", per i dati relativi agli anni 2017 e 2018.

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’:** fattore proposto dalla pubblicazione “Confronti Internazionali” pubblicata da Terna nel 2018, per i dati 2019; “IEA Statistic Data Service Emissions Factors” pubblicato dall’International Energy Agency (IEA) e “E-Grid” pubblicato nel 2016 dalla United States Environmental Protection Agency (EPA), per i dati relativi agli anni 2017 e 2018;
- **metodo di calcolo ‘market-based’:** sono stati utilizzati i fattori pubblicati dall’“European Residual Mix” pubblicato dall’Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2018 e il “Residual Mix Emission Rate” pubblicato da Green-e nel 2018, per i dati 2019; “European Residual Mix” pubblicato dall’Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2016, per i dati relativi agli anni 2017 e 2018. 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 lavorativi locali e internazionali effettuati dal personale aziendale con aerei;
- viaggi lavorativi 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), nel 2019 per i dati 2019 e nel 2017 per i dati relativi agli anni 2017 e 2018; per il consumo di carta negli uffici è stato utilizzato il “Key statistics 2016” pubblicato dalla Confederation of European Paper Industries (CEPI), per gli anni 2017, 2018 e 2019.



## INDICE DEI CONTENUTI GRI

| GRI STANDARD- Informativa specifica                   |                                                                       | Pagina             | Omissioni |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| <b>GRI STANDARDS UNIVERSALI (2016)</b>                |                                                                       |                    |           |
| <b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE (2016)</b>             |                                                                       |                    |           |
| 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                 |           |
| 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                                                   | 78, 79, 80         |           |
| 102-10                                                | Modifiche significative all'organizzazione e alla catena di fornitura | 11, 16             |           |
| 102-11                                                | Principio di precauzione                                              | 24, 53             |           |
| 102-12                                                | Iniziative esterne                                                    | 92                 |           |
| 102-13                                                | Adesione ad associazioni                                              | 30                 |           |
| <b>STRATEGIA (2016)</b>                               |                                                                       |                    |           |
| 102-14                                                | Dichiarazione di un alto dirigente                                    | 3                  |           |
| <b>GOVERNANCE (2016)</b>                              |                                                                       |                    |           |
| 102- 18                                               | Struttura della governance                                            | 21                 |           |
| <b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER (2016)</b>        |                                                                       |                    |           |
| 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                                     | 29, 32, 33         |           |
| <b>PRATICHE DI RENDICONTAZIONE (2016)</b>             |                                                                       |                    |           |
| 102-45                                                | Soggetti inclusi nel bilancio consolidato                             | 16, 17, 94         |           |
| 102-46                                                | Definizione del contenuto del report e perimetro dei temi             | 32, 33, 92, 93     |           |
| 102-47                                                | Elenco dei temi materiali                                             | 33, 93             |           |
| 102-48                                                | Revisione delle informazioni                                          | 92                 |           |
| 102-49                                                | Modifiche nella rendicontazione                                       | 92                 |           |
| 102-50                                                | Periodo di rendicontazione                                            | 92                 |           |
| 102-52                                                | Periodicità della rendicontazione                                     | 92                 |           |
| 102-53                                                | Contatti per chiedere informazioni riguardanti il report              | 100                |           |
| 102-54                                                | Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards    | 92                 |           |
| 102-55                                                | Indice dei contenuti GRI                                              | 96, 97, 98, 99     |           |
| <b>GRI STANDARDS SPECIFICI (2016)</b>                 |                                                                       |                    |           |
| <b>PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO</b>                 |                                                                       |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>           |                                                                       |                    |           |
| 103-1                                                 | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                   | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                 | La modalità di gestione e le sue componenti                           | 78, 79, 80         |           |
| 103-3                                                 | Valutazione delle modalità di gestione                                | 80                 |           |
| <b>GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO (2016)</b> |                                                                       |                    |           |
| 204-1                                                 | Proporzione di spesa verso i fornitori locali                         | 79                 |           |

| GRI STANDARD - Informativa specifica                    |                                                                                         | Pagina             | Omissioni |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| <b>ANTICORRUZIONE</b>                                   |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                   | La modalità di gestione e le sue componenti                                             | 26, 27             |           |
| 103-3                                                   | Valutazione delle modalità di gestione                                                  | 26, 27             |           |
| <b>GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)</b>                   |                                                                                         |                    |           |
| 205-3                                                   | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese                                     | 27                 |           |
| <b>COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE</b>                 |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                   | La modalità di gestione e le sue componenti                                             | 26, 27             |           |
| 103-3                                                   | Valutazione delle modalità di gestione                                                  | 26, 27             |           |
| <b>GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE (2016)</b> |                                                                                         |                    |           |
| 206-1                                                   | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | 27                 |           |
| <b>ENERGIA</b>                                          |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                   | La modalità di gestione e le sue componenti                                             | 53, 54, 55, 82, 84 |           |
| 103-3                                                   | Valutazione delle modalità di gestione                                                  | 53, 82, 84         |           |
| <b>GRI 302: ENERGIA (2016)</b>                          |                                                                                         |                    |           |
| 302-1                                                   | Energia consumata all'interno dell'organizzazione                                       | 84, 85, 94, 95     |           |
| 302-3                                                   | Intensità energetica                                                                    | 86                 |           |
| <b>EMISSIONI</b>                                        |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                   | La modalità di gestione e le sue componenti                                             | 53, 54, 55, 82, 88 |           |
| 103-3                                                   | Valutazione delle modalità di gestione                                                  | 53, 82, 88         |           |
| <b>GRI 305: EMISSIONI (2016)</b>                        |                                                                                         |                    |           |
| 305-1                                                   | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)                                                      | 88, 89, 94, 95     |           |
| 305-2                                                   | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)                              | 88, 89, 94, 95     |           |
| 305-3                                                   | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)                                              | 88, 89, 94, 95     |           |
| 305-4                                                   | Intensità delle emissioni GHG                                                           | 89                 |           |
| <b>SCARICHI IDRICI E RIFIUTI</b>                        |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                                   | La modalità di gestione e le sue componenti                                             | 53, 54, 55, 90, 91 |           |
| 103-3                                                   | Valutazione delle modalità di gestione                                                  | 53, 54, 55, 90, 91 |           |
| <b>GRI 306: SCARICHI IDRICI E RIFIUTI (2016)</b>        |                                                                                         |                    |           |
| 306-2                                                   | Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento                                                | 90, 91             |           |
| <b>OCCUPAZIONE</b>                                      |                                                                                         |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>             |                                                                                         |                    |           |
| 103-1                                                   | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                     | 32, 33, 92, 93     |           |
| 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                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GRI 401: OCCUPAZIONE (2016)</b>                    |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 401-1-a                                               | Nuove assunzioni e turnover                                                                                                 | 42, 43         |                                                                                                                                                   |
| <b>SALUTE E SICUREZZA</b>                             |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>           |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 103-1                                                 | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                                                         | 32, 33, 92, 93 |                                                                                                                                                   |
| 103-2                                                 | La modalità di gestione e le sue componenti                                                                                 | 53, 54, 55     |                                                                                                                                                   |
| 103-3                                                 | Valutazione delle modalità di gestione                                                                                      | 53, 55, 57     |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 403: MODALITÀ DI GESTIONE (2018)</b>           |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 403-1                                                 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                                                                     | 53, 54, 55     |                                                                                                                                                   |
| 403-2                                                 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti                                             | 55, 56         |                                                                                                                                                   |
| 403-3                                                 | Servizi di medicina del lavoro                                                                                              | 55, 56         |                                                                                                                                                   |
| 403-4                                                 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro                   | 56, 57         |                                                                                                                                                   |
| 403-5                                                 | Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro                                                       | 55, 56         |                                                                                                                                                   |
| 403-6                                                 | Promozione della salute dei lavoratori                                                                                      | 53, 54, 55     |                                                                                                                                                   |
| 403-7                                                 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | 57, 74, 75     |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)</b>  |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 403-9                                                 | Infortuni sul lavoro                                                                                                        | 57             |                                                                                                                                                   |
| <b>FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>                        |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>           |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 103-1                                                 | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                                                         | 32, 33, 92, 93 |                                                                                                                                                   |
| 103-2                                                 | La modalità di gestione e le sue componenti                                                                                 | 44, 46         |                                                                                                                                                   |
| 103-3                                                 | Valutazione delle modalità di gestione                                                                                      | 44, 46         |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)</b>        |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 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. |
| <b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>                   |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>           |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 103-1                                                 | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                                                         | 32, 33, 92, 93 |                                                                                                                                                   |
| 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 |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)</b>   |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 405-1                                                 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti                                                                        | 39, 21         | Il documento non include la percentuale di collaboratori per categoria professionale.                                                             |
| <b>SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI</b>                 |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>           |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 103-1                                                 | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro                                                                         | 32, 33, 92, 93 |                                                                                                                                                   |
| 103-2                                                 | La modalità di gestione e le sue componenti                                                                                 | 74, 75         |                                                                                                                                                   |
| 103-3                                                 | Valutazione delle modalità di gestione                                                                                      | 74, 75         |                                                                                                                                                   |
| <b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016)</b> |                                                                                                                             |                |                                                                                                                                                   |
| 416-1                                                 | Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi.                               | 74, 75         |                                                                                                                                                   |

## TEMI MATERIALI SPECIFICI DI COESIA NON COPERTI DAI GRI STANDARDS

| GRI STANDARD - Informativa specifica                |                                                                | Pagina             | Omissioni |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| <b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGLI STAKEHOLDER</b>    |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 30                 |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 30                 |           |
| <b>INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA</b> |                                                                |                    |           |
| -                                                   | Valore (€) delle donazioni erogate                             | 30                 |           |
| <b>SECURITY</b>                                     |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 24, 25, 58, 59     |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 24, 25, 58, 59     |           |
| <b>WELFARE E BENEFIT COLLABORATORI</b>              |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 50, 51             |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 50, 51             |           |
| <b>CENTRALITÀ DEL CLIENTE</b>                       |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 14, 16, 17, 18, 70 |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 14, 16, 17, 18, 70 |           |
| <b>INNOVAZIONE DEL PRODOTTO</b>                     |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 62, 63, 64, 65, 66 |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 62, 63, 64, 65, 66 |           |
| <b>INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA</b> |                                                                |                    |           |
| -                                                   | Nr. di brevetti                                                | 64                 |           |
| <b>INNOVAZIONE SOSTENIBILE DEL PORTFOLIO</b>        |                                                                |                    |           |
| <b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>         |                                                                |                    |           |
| 103-1                                               | Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro            | 32, 33, 92, 93     |           |
| 103-2                                               | La modalità di gestione e le sue componenti                    | 65, 66, 67, 68, 69 |           |
| 103-3                                               | Valutazione delle modalità di gestione                         | 65, 66, 67, 68, 69 |           |
| <b>INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA</b> |                                                                |                    |           |
| -                                                   | % di brevetti relativi a innovazioni legate alla sostenibilità | 66                 |           |

Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2019.

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.

In vista di un miglioramento continuo del nostro impegno in materia di sostenibilità, ogni riscontro da parte dei lettori è più che gradito.

Per commenti e informazioni:

[communication@coesia.com](mailto: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](http://www.coesia.com)





0X12914

INC





coesia

[www.coesia.com](http://www.coesia.com)