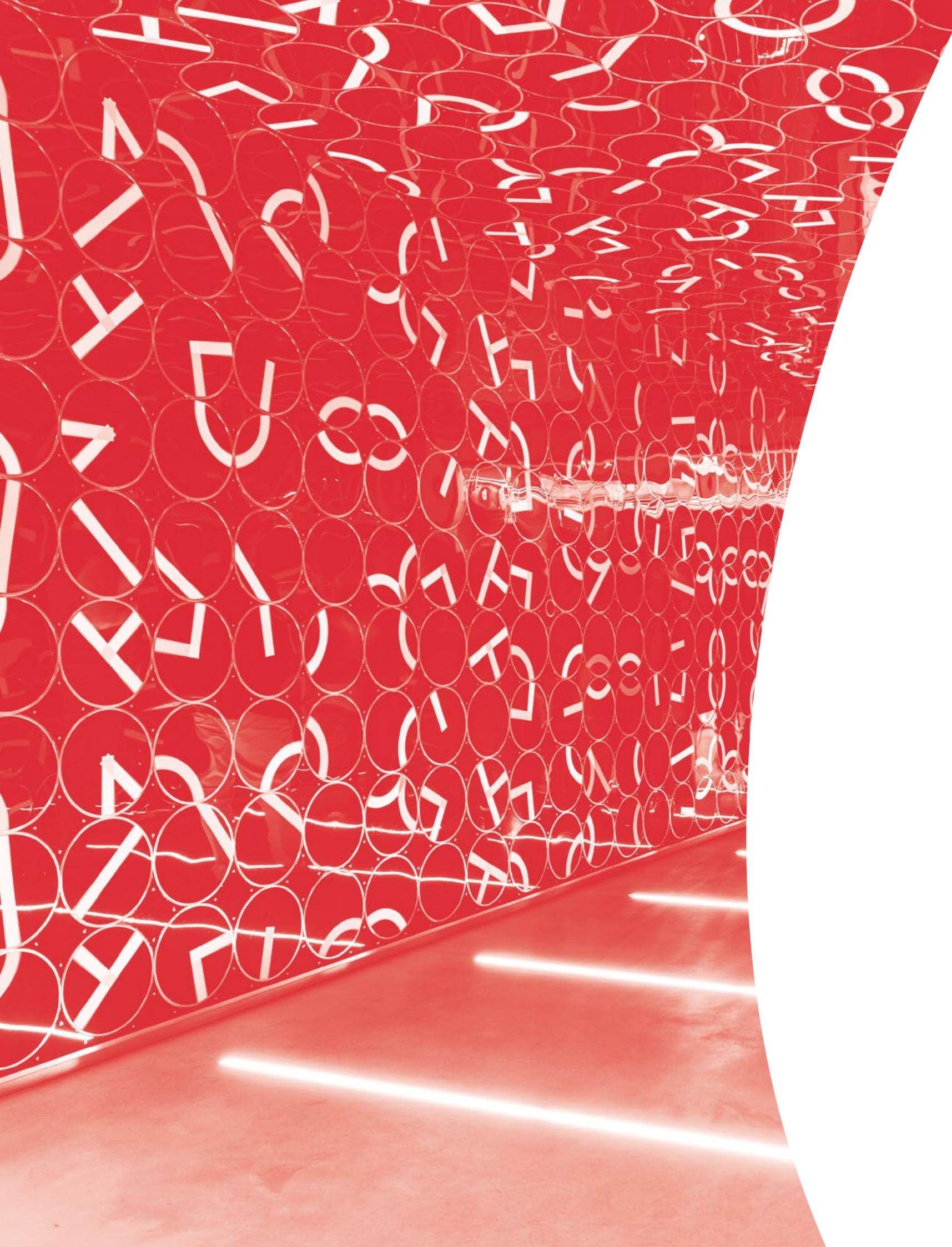


Bilancio di Sostenibilità

2017



Bologna, Settembre 2018

L'edizione 2017 del Bilancio di Sostenibilità di Coesia ha lo scopo di offrire un rendiconto aggiornato e trasparente sui riflessi sociali e ambientali oltre che economici della propria attività.

I dati presentati in questa nuova pubblicazione si riferiscono alla totalità del Gruppo. Abbiamo infatti portato a termine l'ampliamento del perimetro di rendicontazione a livello internazionale integrando fin da subito anche le nuove acquisizioni, con l'obiettivo di rappresentare gli impatti di sostenibilità di Coesia a livello globale.

L'impegno di unire sempre la tutela dei temi sociali e ambientali ai risultati finanziari appartiene alla nostra cultura e deriva dalla profonda consapevolezza che il valore di un'impresa è determinato dal patrimonio di conoscenze storiche e tecniche provenienti dai diversi territori in cui operiamo e dai nostri collaboratori. In quest'ottica abbiamo proseguito nelle scelte strategiche individuate gli anni scorsi di creazione di valore per i nostri clienti, i nostri collaboratori e le comunità di riferimento con una visione a lungo termine.

L'attenzione per le persone ha riguardato iniziative volte all'accrescimento delle capacità, al miglioramento della qualità della vita e della sicurezza. Con oltre 7.000 collaboratori di 62 nazionalità, sono stati numerosi i programmi tesi a consolidare una cultura comune basata sui nostri valori tenendo conto e riconoscendo le diversità.

Programmi di formazione sono stati attivati a vari livelli professionali con una media di oltre 40 ore per collaboratore per garantire un miglioramento continuo e un adeguato aggiornamento professionale, consapevoli della necessità di acquisire le competenze più innovative.

In questi anni di profonde trasformazioni degli scenari socio-economici, Coesia conferma e consolida una visione di crescita a lungo termine puntando sulle persone e sulla capacità di innovare in maniera sostenibile.

Isabella Seragnoli
Presidente

Angelos Papadimitriou
Amministratore Delegato

Indice

COESIA IN SINTESI	6
PREMESSA METODOLOGICA E ANALISI DI MATERIALITÀ	8
CHI SIAMO	10
La nostra storia e il nostro futuro: scelte ambiziose e Valori chiari.	12
UNA STORIA DI ECCELLENZA E RESPONSABILITÀ	
LO STILE COESIA	
Coesia: un'organizzazione articolata per sostenere i nostri business in tutto il mondo.	6
LA GOVERNANCE	
L'ORGANIZZAZIONE	
IL PROFILO DEL GRUPPO	
UN'IMMENSA VARIETÀ DI "PACCHETTI"	
I NOSTRI SERVIZI	
IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2020	
Etica d'impresa: il nostro impegno quotidiano.	28
IL CODICE ETICO	
L'IMPEGNO ANTICORRUZIONE	
LA GESTIONE DEL RISCHIO	
LE NOSTRE PERSONE, LA NOSTRA FORZA	30
Le persone: il motore della nostra organizzazione.	32
L'INNOVAZIONE ALIMENTATA DALLE PERSONE	
LE NOSTRE PERSONE: DIVERSE, FORTI, DINAMICHE	
Migliorarsi costantemente: come Gruppo, come professionisti, come persone.	36
BEST GLOBAL TALENT	
L'INIZIO DEL VIAGGIO	
PERFORMANCE E SVILUPPO DELLE PERSONE	
COESIA LEARNING CENTER	
Come ci prendiamo cura delle nostre persone.	44
WELFARE	
SICUREZZA	
SECURITY	
COSTRUIRE IL NOSTRO FUTURO	52
Innovazione: il nostro modo di pensare, il nostro modo di fare la differenza.	54
STARE AL PASSO CON I TEMPI	
DALLA TEORIA ALLA PRATICA	
OGNI MACCHINA HA LA SUA STORIA	
IL NOSTRO PERCORSO VERSO L'ECCELLENZA	
Il nostro mondo: come ne prendiamo cura.	62
LA NOSTRA FILIERA	
LA NOSTRA COMUNITÀ	
IL NOSTRO IMPATTO AMBIENTALE	



COESIA NEL MONDO

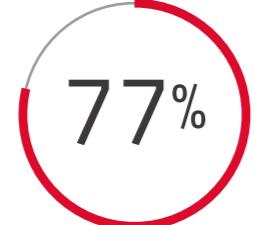
FATTURATO

2017



milioni di euro

FATTURATO PER LINEA DI BUSINESS



Macchine Automatiche e
Materiali di Imballaggio

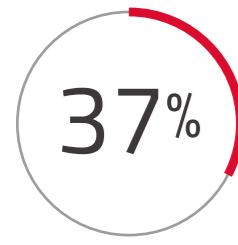


Soluzioni di
Processo Industriale



Ingranaggi
di Precisione

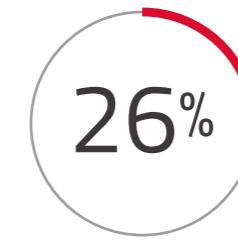
FATTURATO PER AREE GEOGRAFICHE



Europa



Nord America



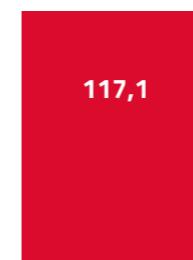
Asia



Resto del mondo

SPESE DI INGEGNERIA E RICERCA E SVILUPPO

2017



milioni di euro

LA NOSTRA PRESENZA GLOBALE

7.002

PERSONE

99

UNITÀ OPERATIVE

32

PAESI

58

STABILIMENTI PRODUTTIVI

18

AZIENDE

PREMESSA METODOLOGICA

L'obiettivo del Bilancio di Sostenibilità di Coesia 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, esprimendo una cultura aziendale fondata sull'integrazione dei risultati finanziari con quelli di natura sociale e ambientale.

Questo documento fornisce informazioni qualitative e quantitative sulle attività svolte dal Gruppo negli ultimi anni, concentrando in particolare sulla performance dello scorso anno. I dati riportati sono stati raccolti, gestiti e elaborati internamente.

Ove non altrimenti specificato, **i dati e le informazioni riportati hanno copertura globale: si riferiscono a Coesia S.p.A., alle sue 18 Aziende e alle sue entità legali al 31/12/2017***.

*Nel corso del 2017 sono state acquisite Cerulean, Molins e MGS.

ANALISI DI MATERIALITÀ

I temi trattati in questo Bilancio di Sostenibilità derivano dalla nostra analisi di materialità, che ha l'obiettivo di determinare quali aspetti sono considerati importanti e di permettere al Gruppo di continuare a creare valore nel breve, medio e lungo termine.

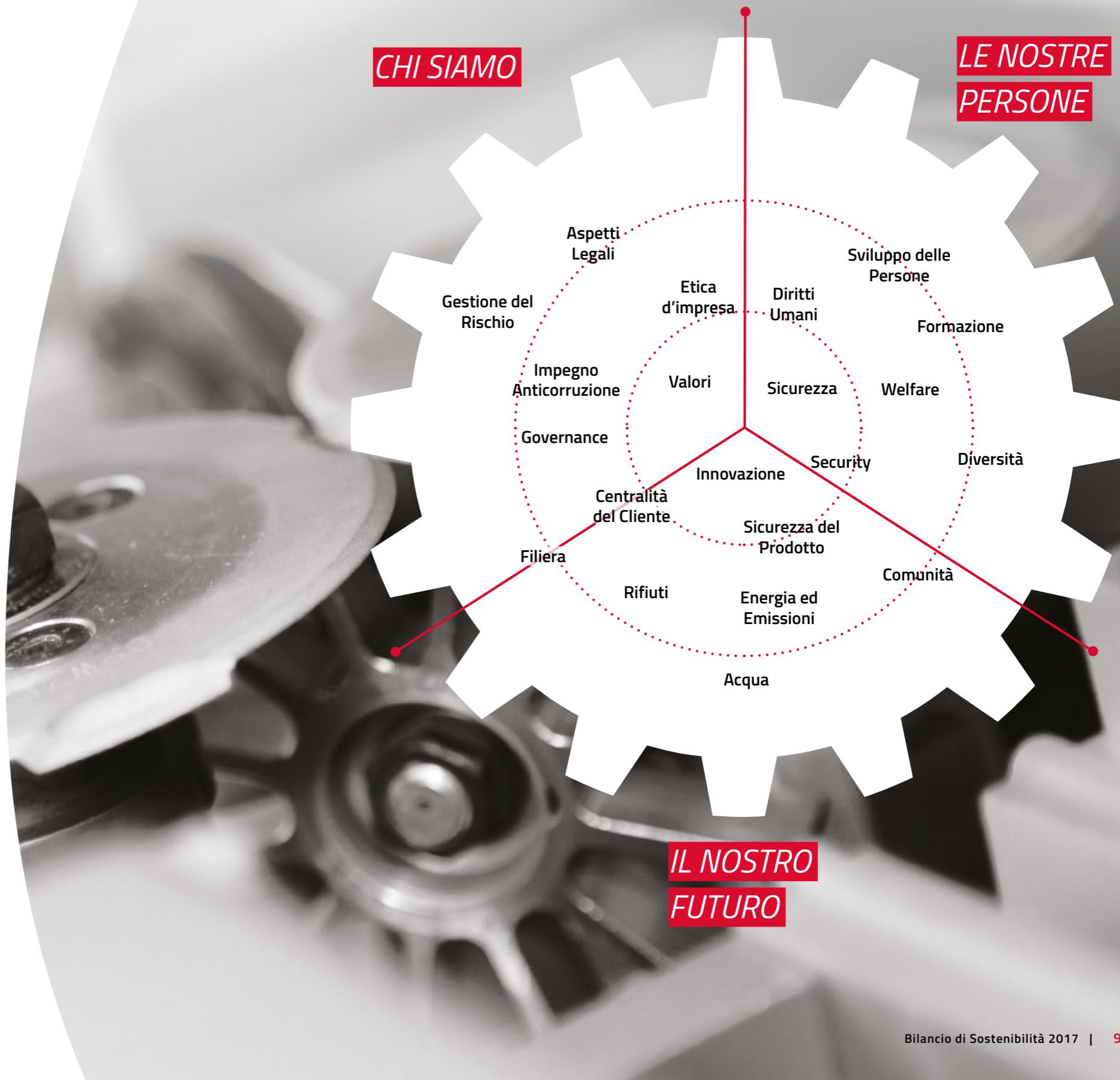
Per Coesia gli argomenti "materiali" sono sia quelli che hanno un significativo impatto finanziario, ambientale e sociale sull'organizzazione sia quelli che possono influenzare le riflessioni e le decisioni degli stakeholder.

Gli aspetti evidenziati da tale analisi si raggruppano in tre aree principali:

- **Chi siamo:** la panoramica del Gruppo, i Valori in cui crediamo e il nostro concetto di etica, condiviso a tutti i livelli dell'organizzazione;
- **Le nostre persone:** un patrimonio fondamentale per una Società come Coesia, la vera forza motrice del nostro Gruppo;
- **Il nostro futuro:** l'impegno per l'innovazione, i nostri rapporti con i fornitori e la comunità, senza dimenticare le tematiche ambientali.

L'analisi e la priorizzazione di tali temi secondo il loro impatto per Coesia ci ha portato ad elaborare la seguente rappresentazione, che esprime cosa vuol dire per noi "materialità" e definisce i contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2017. Il mercato e i bisogni degli stakeholder cambiano in maniera molto dinamica: è per questa ragione che i contenuti sono stati aggiornati per meglio rappresentare la realtà attuale di Coesia e la sua capacità di evolvere nel tempo.

Coesia conferma il suo impegno nel coinvolgimento continuo dei suoi stakeholder per sviluppare un dialogo costruttivo e una partnership duratura e responsabile.



1 CHI SIAMO

Abbiamo scelto di seguire Valori semplici ma fondamentali come il rispetto, la responsabilità, la conoscenza e la passione. L'impegno che ne deriva è quello di unire sempre i risultati finanziari alla tutela dei temi sociali e ambientali.

Coesia è un Gruppo di Aziende di soluzioni industriali e di packaging, basato sull'innovazione



con sede a
BOLOGNA



con azionista unico
**ISABELLA
SERÀGNOLI**

I clienti di Coesia sono leader in
UN'AMPIA GAMMA DI SETTORI
fra cui



6 TRATTI CULTURALI

Coesia vuole diffondere, sviluppare e valorizzare una cultura:

RESPONSABILE

FOCALIZZATA SUL LUNGO PERIODO

ORIENTATA VERSO L'ESTERNO

COLLABORATIVA

INNOVATIVA

APERTA E TRASPARENTE



18
AZIENDE

che operano in



18
INDUSTRIE DIVERSE

che forniscono



13
TIPI DI TECNOLOGIE

con più di



450
SOLUZIONI E PACCHETTI
DI SERVIZI COMPLETI

CODICE ETICO INTERNAZIONALE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE

Ci impegniamo a promuovere rapporti con partner che condividono gli stessi **standard ambiziosi** che ci siamo posti in tema di etica d'impresa.



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.

La nostra storia e il nostro futuro: scelte ambiziose e Valori chiari.

UNA STORIA DI ECCELLENZA E RESPONSABILITÀ

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

Coesia ha esteso la sua presenza globale grazie alla crescita interna e alla sua abilità di acquisire aziende specializzate in diversi settori. Coesia comprende Aziende con più di cent'anni di storia. Infatti, anche se la sede principale si trova a Bologna, Coesia è composta da 18 Aziende presenti nei cinque continenti: il Gruppo opera in 32 paesi attraverso 99 unità operative.



ACMA, Bologna: officina di assemblaggio del modello "713" nella prima metà degli anni Trenta.

LA NOSTRA STORIA HA INIZIO AGLI ALBORI DEL XX SECOLO

1923 – 1940

G.D, società fondata nel 1923 per la produzione di motociclette, viene rilevata da Enzo Seragnoli 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 Seragnoli 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 Seragnoli 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 subisce 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. Un ulteriore passo importante per Coesia è la pubblicazione del suo primo Bilancio di Sostenibilità nel 2015.

2016

Altre due Aziende, EMMECI e GF, entrano a far parte del Gruppo.

2017

Coesia conclude l'acquisizione di tre nuove Aziende: MOLINS, CERULEAN e MGS.

LO STILE COESIA

La cultura che vogliamo diffondere per realizzare le nostre ambizioni e costruire un ambiente di lavoro positivo.

I NOSTRI VALORI

RISPETTO

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

RESPONSABILITÀ

Responsabilità intesa come impegno, verso le conseguenze delle proprie decisioni e delle proprie azioni, per guidare con l'esempio ed esercitare una leadership discreta, per raggiungere i risultati, valorizzare i talenti e premiare il merito.

CONOSCENZA

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

PASSIONE

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

I TRATTI CULTURALI

Nel corso del 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.

UNA CULTURA

RESPONSABILE

Per promuovere la responsabilità creando fiducia attraverso la delega.

FOCALIZZATA SUL LUNGO PERIODO

Per agire garantendo la sostenibilità del business nel tempo.

ORIENTATA VERSO L'ESTERNO

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

COLLABORATIVA

Per realizzare una profonda integrazione valorizzando la diversità.

INNOVATIVA

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

APERTA E TRASPARENTE

Per condividere conoscenze e idee crescendo così come Gruppo forte e coeso.

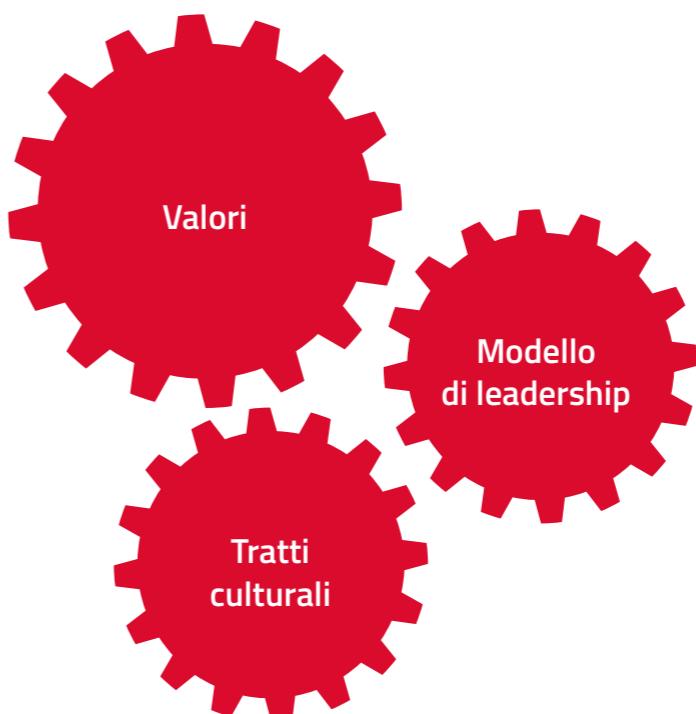
Investiamo per porre le fondamenta di una cultura comune partendo dalla nostra diversità.

IL MODELLO DI LEADERSHIP

Il modello di leadership di Coesia mira a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con i nostri 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 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.

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



PROGRAMMA CULTURA E VALORI

Questo programma quinquennale coinvolge i collaboratori di Coesia in quattro-cinque eventi ogni anno. 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.

Nei workshop realizzati nel corso del 2017 sono stati coinvolti 350 collaboratori provenienti da tutto il mondo.



Coesia: un'organizzazione articolata per sostenere i nostri business in tutto il mondo.

LA GOVERNANCE

La struttura della corporate Governance di Coesia affida la gestione del Gruppo al Consiglio d'Amministrazione, al Collegio Sindacale e a una società di audit esterna.

Il Consiglio d'Amministrazione, nominato il 3 maggio 2017, promuove gli interessi del Gruppo, ne definisce gli orientamenti strategici e ne promuove la crescita sostenibile.

ISABELLA SERÀGNOLI
PRESIDENTE

ANGELOS PAPADIMITRIOU
AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio d'Amministrazione è composto dai seguenti membri:

ROGER ABRAVANEL

LUCA CORDERO
DI MONTEZEMOLO

FABIO GALLIA

DAVID GOSSET

LEONARDO GUERRA
SERÀGNOLI

LORENZA GUERRA
SERÀGNOLI

MAURIZIO PETTA

ROBERTO POLI

FRANCESCO TATÒ

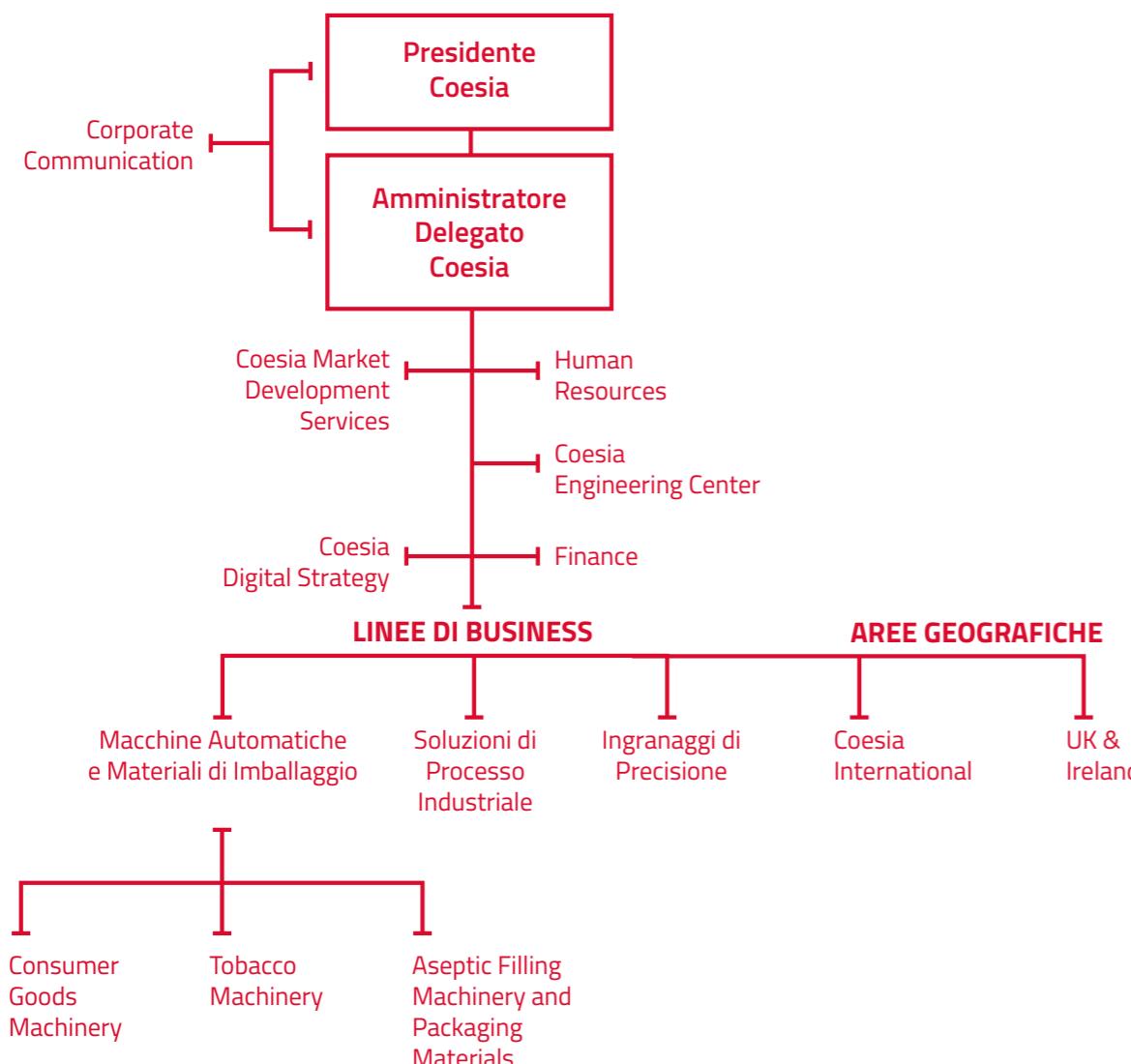
Il bilancio consolidato viene sottoposto ogni anno alla revisione indipendente di una società terza operante nel ramo delle certificazioni.

L'ORGANIZZAZIONE

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

Da un lato, ci sono le **Funzioni di Gruppo**: Finance, Human Resources, Coesia Engineering Center (CEC), che è il centro di Ricerca e Sviluppo di Gruppo, oltre a Coesia Digital Strategy e Coesia Market Development Services, che include Market Development, Customer Service ed Global Key Account Management (GKAM).

Dall'altro lato, si distinguono **tre linee di business** in cui operano le 18 Aziende del Gruppo:



- **Macchine Automatiche e Materiali di Imballaggio:** include 13 Aziende che operano nelle industrie del tabacco e dei beni di largo consumo non durevoli (fast-moving consumer goods);
- **Soluzioni di Processo Industriale:** comprende quattro 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.

Funzioni di Gruppo, Aziende e Regioni intrattengono relazioni particolarmente intense per sviluppare sinergie e sfruttare pienamente tutte le risorse aziendali.

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

Lo scopo di questa struttura è supportare l'espansione e l'ottimizzazione della nostra presenza globale, potenziando la crescita nei mercati emergenti e migliorando la nostra abilità nel personalizzare i prodotti per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi mercati locali e regionali.

La maggior parte delle 18 Aziende di Coesia ha sede in Europa.

A Bologna e provincia: ACMA, CIMA, G.D e SASIB

In Italia: EMMECI, GDM, GF e IPI

In Svizzera: Hapa

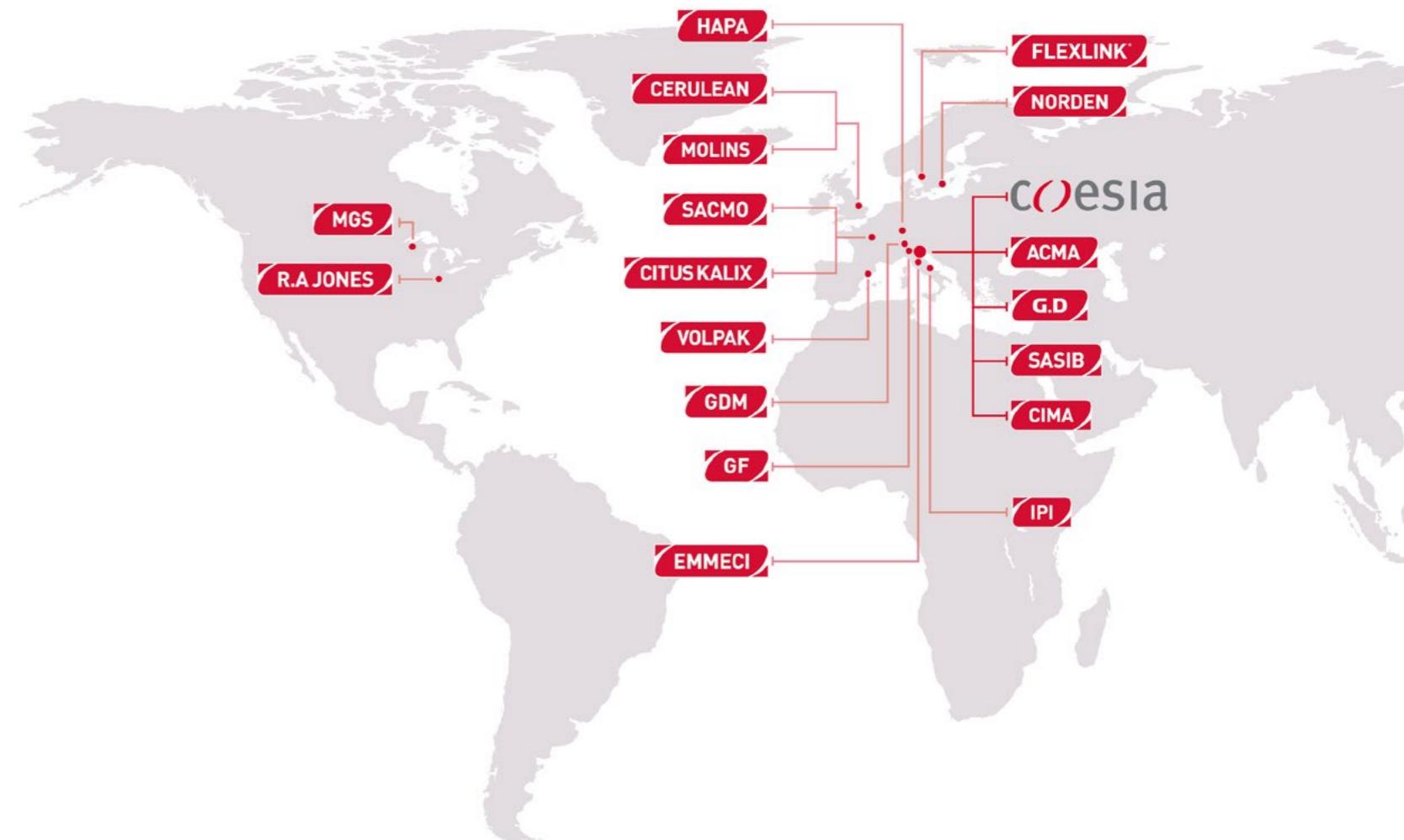
In Francia: Citus Kalix e SACMO

In Spagna: Volpak

In Svezia: FlexLink e Norden

In UK: Cerulean e Molins

In USA: MGS e R.A Jones.



IL PROFILO DEL GRUPPO

Per servire e soddisfare clienti operanti nelle industrie più diverse, Coesia offre una gamma altrettanto ampia di tecnologie sviluppate e prodotte dalle proprie Aziende, che sono strutturate secondo tre principali linee di business.

TECNOLOGIE

ASSEMBLY & COMBINING	PACKING & WRAPPING
AUTOMATED PRODUCTION FLOW	POUCHING & BAGGING
CARTONING & EOL	PRINTING & LABELING
FILLING	PRODUCT ANALYSIS
GEARS & SPECIAL PARTS	ROBOTICS
MAKING & FORMING	SOFTWARE & CONTROLS
MONITORING & INSPECTION	

INDUSTRIE

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

MACCHINE AUTOMATICHE E MATERIALI DI IMBALLAGGIO

TOBACCO MACHINERY

La nostra collaborazione con i clienti dell'industria del tabacco è aumentata progressivamente negli anni grazie alla nostra abilità di fornire una risposta rapida alle nuove richieste, progettando e costruendo macchinari per i cosiddetti **prodotti di nuova generazione (new generation products) e a minore impatto (reduced-risk products)**.

Coesia è inoltre l'unico fornitore in grado di garantire soluzioni complete making-packing nel settore secondario del tabacco.

CONSUMER GOODS MACHINERY

Nel settore dei beni di largo consumo non durevoli, 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 vari tipi di industria rivelandosi partner strategici per le grandi multinazionali.

ASEPTIC FILLING MACHINERY AND PACKAGING MATERIALS

Questo campo è l'esempio perfetto di come la nostra tecnologia più avanzata possa essere trasferita anche in altri mercati, fornendo ai nostri clienti un prodotto di qualità sempre maggiore.

ACMA

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

CERULEAN

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

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. I principali settori di riferimento sono il farmaceutico e life science, alimentare e cosmetico.

G.D.

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

GDM

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

GF

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

IPI

Fornisce soluzioni complete per il confezionamento aseptico di prodotti liquidi in struttura multistrato.

MGS

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

MOLINS

Molins è un'azienda leader nel settore del tabacco da oltre 100 anni specializzata nella progettazione, nello sviluppo e nella produzione di macchine per il mercato delle sigarette.

NORDEN

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

R.A. JONES

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

SASIB

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

VOLPAK

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

SOLUZIONI DI PROCESSO INDUSTRIALE

Questa linea di business è di fondamentale importanza per Coesia dal momento che opera in diverse industrie, 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 ed etichettatura.

EMMECI

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

FLEXLINK

Un leader nella automazione industriale e forniture di soluzioni innovative, automatizzate, smart e più sicure per produrre beni ad un costo di esercizio inferiore. I principali settori in cui opera sono l'industria automobilistica, elettronica, healthcare e industria di beni di largo consumo. Produce sistemi di trasporto e di movimentazione prodotti, alimentatori industriali e fornisce soluzioni chiavi in mano comprendenti anche la parte di controllo e soluzioni standardizzate di robotica.

HAPA

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

SACMO

Progetta linee complete nell'industria delle macchine di confezionamento, effettua il rebuilding e il retrofit di macchine già in sede.

INGRANAGGI DI PRECISIONE

Coesia è presente anche nel mercato di nicchia degli Ingranaggi di Precisione. Fornire clienti operanti in diverse industrie, ad esempio automobilistica, delle corse e aerospaziale, ci ha consentito un miglioramento costante dei risultati nel corso degli anni, consolidando una forte reputazione per l'eccellente qualità.

CIMA

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

UN'IMMENSA VARIETÀ DI "PACCHETTI"

Puntiamo a essere leader globali nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging avanzate per i principali gruppi manifatturieri mondiali. **Per noi è fondamentale riuscire ad essere sempre più vicini ai nostri stakeholder fornendo loro strumenti di facile utilizzo basati sulle tecnologie digitali, a partire dai nostri stessi strumenti di lavoro.**

Uno di questi è il nuovo sito di Coesia* il cui sviluppo ha impegnato diversi team appartenenti a tutte le Aziende del Gruppo nel corso del 2016.

L'innovazione principale alla base del sito è la possibilità per ogni utente di navigare attraverso tutte le soluzioni e i servizi offerti dalle nostre 18 Aziende in maniera integrata filtrando la ricerca per tecnologia o per industria.

Questa architettura si basa su **Compass**, uno strumento interno sviluppato e gestito dai dipartimenti di marketing e portfolio management.

Online sono disponibili più di 450 soluzioni in grado di soddisfare qualunque richiesta del cliente.

Questa suite di soluzioni consente di fabbricare un'immensa varietà di pacchetti e prodotti diversi per dimensione, forma, materiale e destinazione d'uso, diventando per Coesia uno strumento potentissimo.

Siamo in grado di fornire una suite di soluzioni complete per un'ampia varietà di industrie.

*Per saperne di più [clicca qui](#)

COMPASS

Compass è uno strumento interno che raccoglie tutte le informazioni relative ai prodotti di Coesia e le rende disponibili attraverso un database facile da consultare e dalla grafica accattivante. In questo modo la **conoscenza di informazioni basilari delle macchine è garantita ovunque e in ogni momento.**

Grazie a Compass gli utenti possono facilmente identificare all'interno di tutto il portfolio di Coesia i prodotti collegabili (linkable) e quelli correlati (related).

I prodotti collegabili sono quelli che possono completare a monte o a valle le linee di produzione dei clienti, consentendo a Coesia di realizzare soluzioni "chiavi in mano".

I prodotti correlati sono invece alternative che i clienti potrebbero essere interessati a utilizzare per la stessa applicazione di mercato.

Compass consente anche di salvare i dettagli dei prodotti in brochure digitali che possono essere stampate o inviate via e-mail, riducendo così l'impatto ambientale di Coesia in termini di consumo di carta.

Compass garantisce anche che siti esterni, come coesia.com, mostrino solo le informazioni più aggiornate sui prodotti delle Aziende fungendo da Product Information Manager.



Questa suite di soluzioni consente di fabbricare un'immensa varietà di pacchetti e prodotti diversi per dimensione, forma, materiale e destinazione d'uso.

I NOSTRI SERVIZI

Investire nella fidelizzazione del cliente è per noi la migliore opportunità per il futuro. Per questo motivo Coesia si impegna a fornire un eccellente servizio post vendita che rappresenta un importante fattore di successo per tutte le nostre Aziende*.

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

Oggi i nostri clienti non hanno più bisogno solo di semplici pezzi di ricambio o di tecnici disponibili a chiamata: ecco perché stiamo costruendo un portfolio di servizi completo con l'obiettivo di fornire loro un'esperienza di collaborazione unica e di valore, basata sulla fiducia.

*Per maggiori informazioni [clicca qui](#)

RICAMBI E MATERIALI

Tutte le Aziende di Coesia assicurano la fornitura di tutti i pezzi di ricambio e i componenti per tutti i modelli e le generazioni di macchine, in modo da garantire una produzione fluida e senza interruzioni.

SERVIZI DI MANUTENZIONE

I nostri tecnici 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.

MODERNIZZAZIONE

Coesia 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 nostri servizi di ammodernamento vanno dagli aggiornamenti tecnici standard alla revisione completa delle macchine nel caso in cui siano state smontate o danneggiate o la sostituzione di componenti obsoleti si rivelino necessarie. 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 alla nostra ampia esperienza in molte applicazioni, possiamo aiutare i nostri clienti 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

Ci impegniamo a fornire ai nostri clienti un'assistenza tecnica personalizzata, veloce 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.

Coesia offre pacchetti di servizi completi e personalizzabili con l'obiettivo di supportare i nostri clienti durante le loro attività giornaliere e di estendere la durata di vita delle nostre macchine con un effetto positivo anche in termini di impatto ambientale.



MACRO TENDENZE

- INDUSTRIALIZZAZIONE E URBANIZZAZIONE DELLE ECONOMIE EMERGENTI
- TECNOLOGIE DIROMPENTI
- MAGGIORI CONNESSIONI A LIVELLO GLOBALE
- UN MONDO CHE INVECCHIA

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 nostra presenza globale con portata e competenze di punta nell'industria di riferimento.

PIattaforme di CRESCITA

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

LEADERSHIP NEI SERVIZI

Potenziare le nostre capacità e competenze nell'assistenza clienti in tutti i vari 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.

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.

Etica d'impresa: il nostro impegno quotidiano.

IL CODICE ETICO

Il Gruppo Coesia pone l'etica come pilastro fondante dell'agire imprenditoriale e assegna un ruolo centrale alla responsabilità d'impresa come stimolo culturale per favorire e valorizzare le relazioni sociali. Le Società che fanno parte del Gruppo sviluppano la propria responsabilità sociale e ambientale nel territorio in cui operano e contribuiscono alla prosperità e al miglioramento della qualità della vita nelle comunità in cui sono presenti.

Basandosi sui nostri Valori e sulla nostra Mission, il Codice Etico di Coesia riflette questi principi fondanti rappresentando uno strumento efficace per promuovere in modo condiviso, strutturato e continuativo il nostro progetto di responsabilità sociale in tutte le Aziende del Gruppo.

Oltre ad essere stato condiviso su scala globale al fine di rendere il nostro impegno chiaro e trasparente, il Codice Etico di Coesia è disponibile sul sito internet del Gruppo*.

*Per maggiori informazioni [clicca qui](#)

Il Codice Etico e le Linee Guida Anticorruzione di Gruppo definiscono il nostro modo di operare. Per assicurarsi che chiunque all'interno del Gruppo possa comprenderli, entrambi i documenti sono disponibili in più di 10 lingue. Infatti ogni collaboratore ne riceve una copia al momento del suo ingresso iniziale in Coesia.

4 *Ci impegniamo a promuovere rapporti con partner che condividono gli stessi standard ambiziosi che noi stessi ci siamo posti in tema di etica d'impresa.*

L'IMPEGNO ANTICORRUZIONE

Lealtà, equità, trasparenza, onestà e integrità sono il fulcro del nostro modo di lavorare e agire.

L'etica è uno degli elementi basilari della sostenibilità della nostra attività commerciale e ispira la nostra condotta quotidiana.

In quanto organizzazione internazionale presente in diversi contesti economici, istituzionali, sociali e culturali, è nostra responsabilità agire nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili nei vari paesi in cui operiamo.

Pertanto il Gruppo ha ufficializzato le Linee Guida Anticorruzione per promuovere i più alti standard in tutti i nostri rapporti commerciali.

Abbiamo anche istituito un Sistema Anticorruzione che definisce ruoli, responsabilità e iniziative secondo il principio che chiunque deve avere piena consapevolezza delle nostre Linee Guida Anticorruzione.

Inoltre, per garantire la conformità del Gruppo al decreto legislativo italiano 231 dell'8 giugno 2001, abbiamo sviluppato uno schema di gestione e controllo supervisionato dall'Organismo di Vigilanza (OdV) e dal Comitato Anticorruzione, un organo nominato per questo scopo specifico.

È stato inoltre introdotto un meccanismo di segnalazione che tutela la privacy di chi segnala in buona fede una violazione, anche potenziale, del Sistema Anticorruzione e che proibisce esplicitamente qualsiasi forma di ritorsione.

Infine, abbiamo sviluppato materiali di formazione e sensibilizzazione sul tema e organizziamo iniziative e attività per promuovere l'aggiornamento continuo dei requisiti Anticorruzione, dei rischi e dei comportamenti auspicabili o attesi.

Coesia è fortemente impegnata nel sostegno di un sistema di comunicazione a cascata che mira a sensibilizzare l'intera organizzazione sui nostri standard di etica d'impresa.

Tutti i manager del Gruppo seguono un programma di formazione sui principi Anticorruzione, promosso all'interno dell'organizzazione anche nei confronti di coloro che possono svolgere un ruolo chiave in questo campo. Una piattaforma di e-learning ci ha permesso di incrementare il livello di diffusione potenziale del programma raggiungendo i nostri nuovi collaboratori.

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Le Aziende del Gruppo sono esposte agli stessi rischi e incertezze riscontrati da aziende industriali internazionali che si occupano della progettazione, produzione e vendita di soluzioni durevoli altamente tecnologiche. Coesia 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. La strategia copre rischi strategici e operativi legati, ad esempio, al costo delle materie prime, a fusioni e acquisizioni, all'ambito finanziario, legale, di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, della security e delle risorse umane.

Il Privacy Committee di Gruppo, creato nel 2017, è una testimonianza perfetta dell'approccio adottato da Coesia nella valutazione strategica di rischi ed opportunità. Il Comitato permetterà il raggiungimento di un maggiore livello di conoscenza dei dati accessibili ed utilizzabili a

tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo al contempo la conformità delle pratiche di Gruppo al Regolamento Europeo 2016/679.

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.

Nel 2017, non sono state pronunciate sentenze definitive contro Coesia circa casi di mancato rispetto di leggi e normative nell'ambito di questioni riguardanti aspetti quali:

- Sicurezza dei prodotti
- Aspetti ambientali
- Privacy e perdita di dati dei clienti
- Informazioni, etichettatura, fornitura e uso di prodotti e servizi.

2 LE NOSTRE PERSONE, LA NOSTRA FORZA

Crediamo che le persone siano la migliore opera ingegneristica mai creata, con due caratteristiche che la tecnologia non può replicare: immaginazione e passione.



7.002

COLLABORATORI



provenienti da

62

NAZIONI DIVERSE

sono la forza motrice
dell'evoluzione dell'Azienda.

LE INIZIATIVE DI WELFARE

promosse da Coesia differiscono
da paese a paese, andando oltre
i requisiti di legge e con il chiaro
intento di essere leader nel proprio
settore.



*La certificazione OHSAS 18001 copre più
del 40% della nostra popolazione.*

INDAGINE DI AUTOVALUTAZIONE SUI DIRITTI UMANI, CON



99,8%



di copertura della nostra
popolazione.



FORMAZIONE
con una media di

43 ORE
erogate per
collaboratore.



919

NUOVI COLLABORATORI

con aumento della
componente femminile.

+16%

DI DONNE
nel 2017 rispetto al 2016.

Le persone:
il motore della nostra organizzazione.

L'INNOVAZIONE ALIMENTATA DALLE PERSONE

Il segreto della forza e del successo di Coesia sono le persone. È grazie al loro talento, al loro impegno, alla loro passione e all'ambizione che nutrono per l'eccellenza e la creazione di valore sostenibile e duraturo che il Gruppo ha avuto la possibilità di espandersi negli anni e confermarsi leader in varie industrie.

La creatività e le capacità dei propri collaboratori consentono a Coesia di offrire ai clienti prodotti innovativi, assicurandosi così un business di successo nel lungo periodo.

Il Gruppo ha l'obiettivo di attrarre e trattenere i migliori talenti e sviluppare oggi i leader di domani, garantendo loro l'opportunità di vivere e lavorare in un ambiente stimolante, dove il riconoscimento del merito e la possibilità di ampliare i propri orizzonti professionali sono assicurati. Rispetto allo scorso anno, la comunità interna del Gruppo è cresciuta, grazie anche all'acquisizione di Cerulean, Molins e MGS, arrivando a contare 7.002 risorse al 31 dicembre 2017.

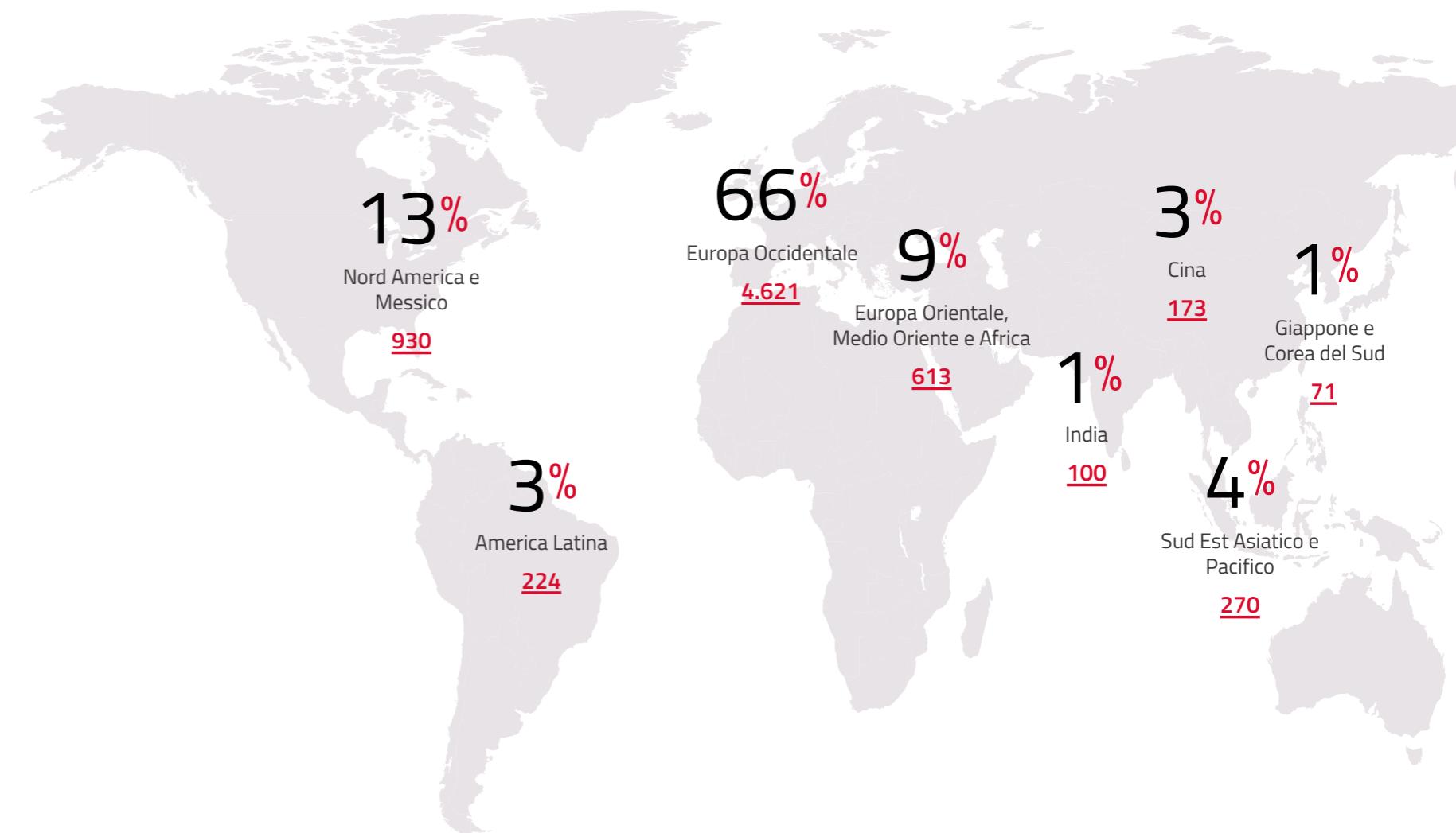
La popolazione di Coesia è distribuita in tutto il mondo ma le sedi delle sue Aziende sono situate principalmente in Europa occidentale, dove si trova quindi la percentuale maggiore di collaboratori (circa il 66%), seguita dalle Americhe (circa il 16%) e dall'Asia (9%).

Più della metà dei collaboratori di Coesia lavora nell'area operations. Grazie alle loro attività, che spaziano dagli acquisti al controllo qualità, dalla pianificazione al collaudo, è possibile concretizzare le idee e i progetti innovativi concepiti dalle 1.372 persone che lavorano negli uffici tecnici (engineering) e nella ricerca e sviluppo (R&D).

Il restante 29% dei collaboratori lavora nelle aree vendite (sales), assistenza clienti (customer service) e marketing e nelle funzioni di staff (staff functions), che comprendono le risorse umane, l'IT, l'amministrazione, finanza e controllo.

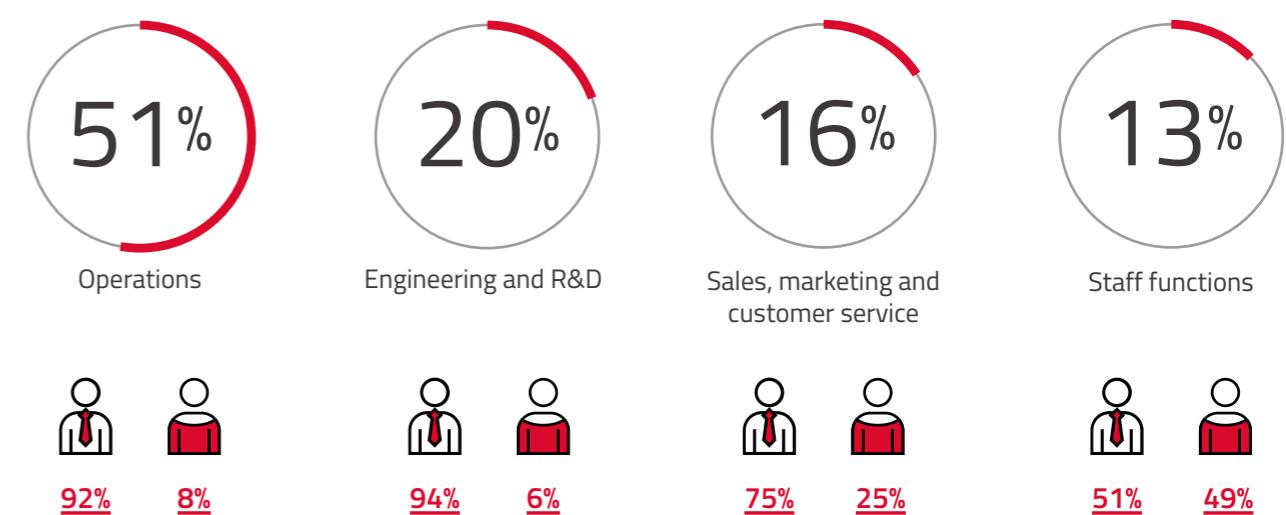
Con oltre 7.000 collaboratori in 32 paesi, Coesia investe nelle sue persone, che sono da sempre la forza motrice dell'evoluzione dell'azienda.

POPOLAZIONE SUDDIVISA PER AREE GEOGRAFICHE



POPOLAZIONE SUDDIVISA PER FUNZIONI

♂ Uomini ♀ Donne



È nostra convinzione che la diversità della nostra forza lavoro sarà il motore dell'innovazione futura.

LE NOSTRE PERSONE: DIVERSE, FORTI, DINAMICHE

Essendo una realtà internazionale articolata, **Coesia si propone di rispettare ed includere ogni individuo, indipendentemente da età, genere, religione, etnia e nazionalità.** Diversità, infatti, significa ricchezza in termini di abilità, idee e punti di vista che consentono a Coesia di migliorare continuamente la propria capacità di rispondere alla domanda di mercati differenti e dinamici.

Come altre aziende operanti nel settore delle macchine automatiche, anche Coesia sta affrontando la sfida di incrementare la diversità di genere. Il Gruppo si è impegnato in un'intensa azione di sensibilizzazione sugli effetti positivi che la diversità di genere può portare in un'organizzazione globale come la nostra.

La presenza femminile all'interno della forza lavoro del Gruppo rimane stabile da anni intorno al 15%, valore in linea con il trend generale del settore delle macchine automatiche. Nel 2017 le collaboratrici erano 1.111, il 41% delle quali lavoravano nelle funzioni di staff, dove la percentuale di donne e uomini è pressoché la stessa.

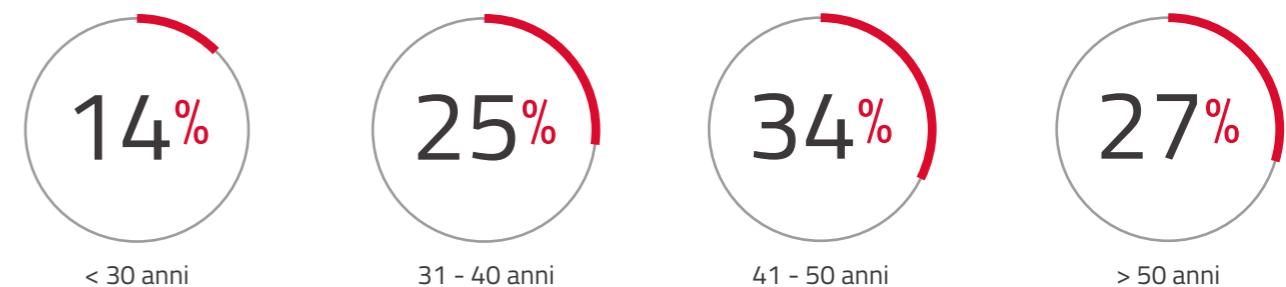
Le donne e gli uomini che entrano a far parte del Gruppo seguono gli stessi processi di formazione e hanno le medesime opportunità di crescita professionale.

La diversità di genere è però solo uno degli aspetti rilevanti su cui Coesia si sta focalizzando per mantenere un ambiente di lavoro stimolante che consenta al Gruppo di instaurare una relazione forte e duratura con i propri collaboratori.

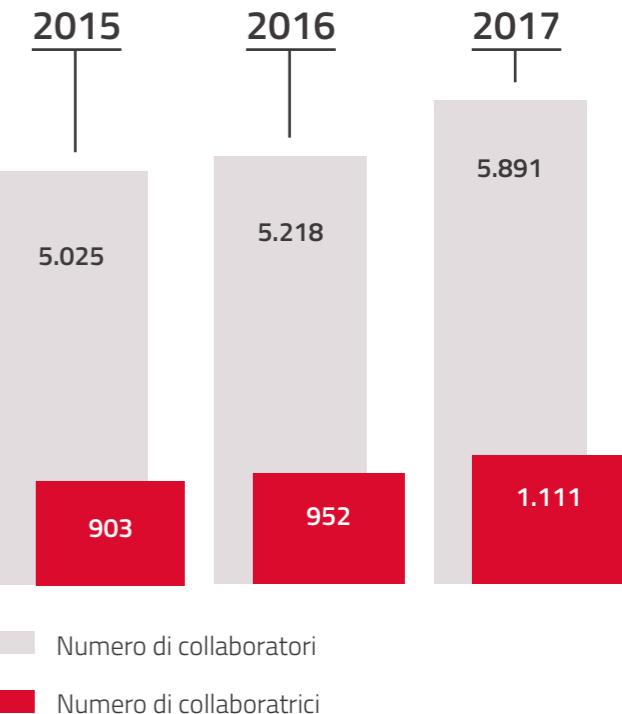
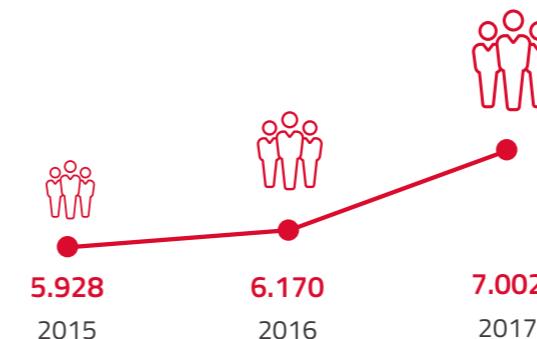
Un altro beneficio è rappresentato dalla presenza di collaboratori con età differenti. Da un lato, puntiamo sulla conoscenza acquisita dalle persone durante le precedenti esperienze lavorative, come dimostrato dal fatto che il 61% della nostra popolazione ha più di 40 anni; dall'altro, investiamo fortemente nelle nuove generazioni, caratterizzate dal desiderio di crescere professionalmente e di contribuire allo sviluppo dell'Azienda.

Siamo convinti che solamente attraverso un dialogo costruttivo fra le generazioni sarà possibile imparare gli uni dagli altri e rafforzare la leadership di Coesia.

POPOLAZIONE SUDDIVISA PER ETÀ ANAGRAFICA



COLLABORATORI



La popolazione di Coesia è composta da 62 nazionalità.

A proposito di giovani, è importante sottolineare che, oltre a essere conformi a tutte le leggi nazionali e locali in termini di età lavorativa legale, nelle nazioni in cui siamo presenti, tutti i nostri collaboratori hanno più di 18 anni. Le uniche eccezioni sono rappresentate da Francia e Brasile, dove, sempre nel pieno rispetto delle leggi, vengono assunti giovani studenti come apprendisti per lavori non pericolosi.

Un'indagine di autovalutazione sul rispetto dei diritti umani è stata riproposta a livello globale per raccogliere informazioni sulle nuove entità che sono entrate a far parte del Gruppo Coesia, arrivando a coprire il 99,8% della popolazione totale. 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 operiamo.

Migliorarsi costantemente:

come Gruppo, come professionisti, come persone.

BEST GLOBAL TALENT

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

L'attività di recruiting è coordinata a livello centrale e comprende non solo il processo di selezione ma anche le iniziative di employer branding. Ciò consente a Coesia di mantenere la propria attrattività e competitività sul mercato del lavoro.

L'ingresso delle nuove risorse è facilitato da programmi di inserimento (on-boarding programs) volti a favorirne da subito l'integrazione nel Gruppo e la familiarità con il business.

A ciascun collaboratore vengono poi offerti corsi di formazione e crescita per valorizzarne il potenziale, le abilità e la vocazione alla leadership in linea con gli input strategici di Coesia e con le necessità individuali e collettive.



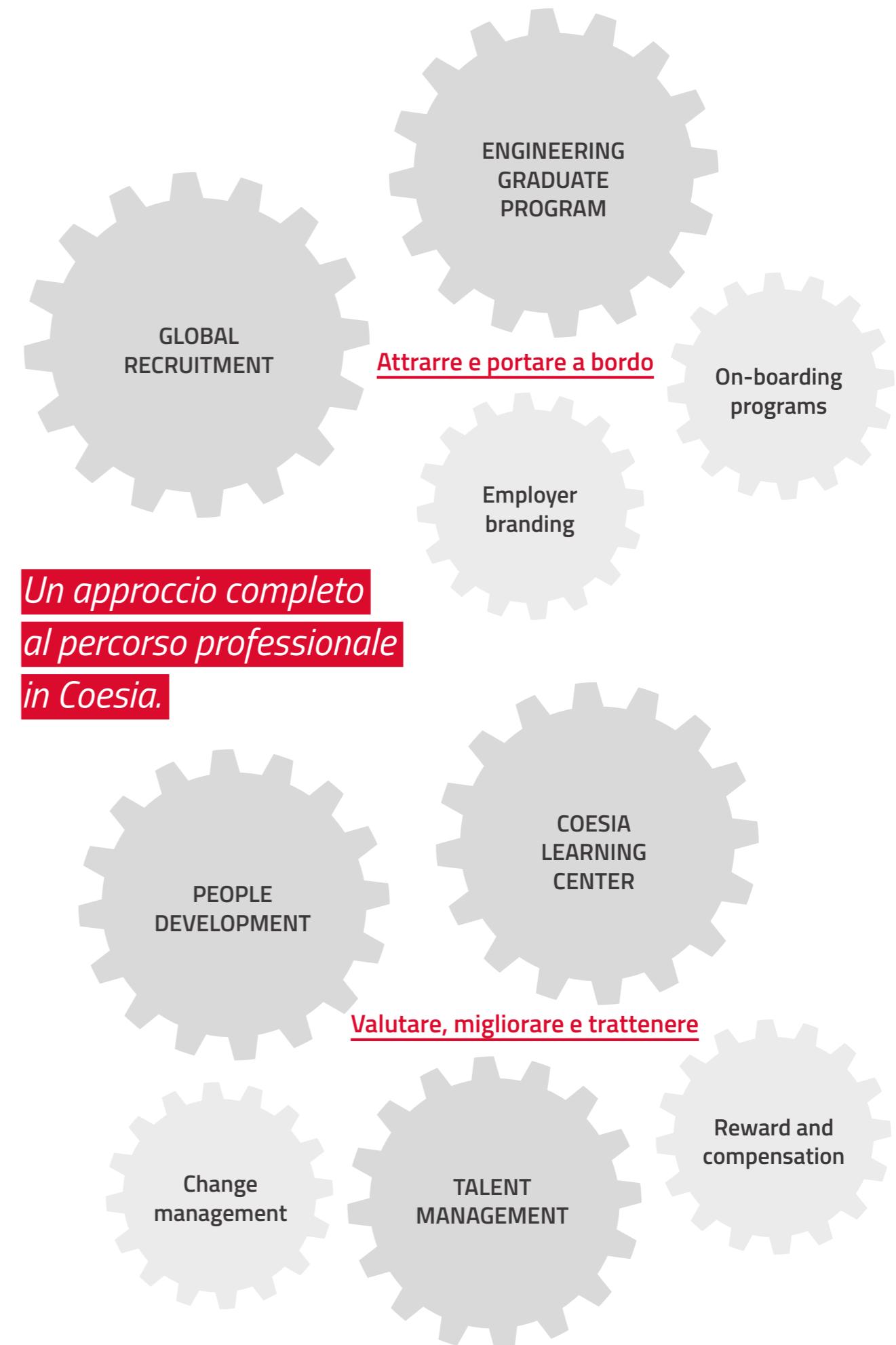
Coesia ha inoltre introdotto un sistema di gestione dei talenti (Talent Management System) avente lo scopo di valorizzare il merito, il potenziale e le competenze dei propri collaboratori e di garantire loro non solo opportunità di crescita professionale ma anche motivazione e impegno attraverso la definizione 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 punta ad attrarre e trattenere talenti garantendo sia imparzialità interna sia competitività esterna.

Nel corso del 2017 Coesia ha assunto circa 919* nuove persone, di cui il 20%* è costituito da donne.

Sempre nel 2017, il tasso di turnover volontario all'interno del Gruppo è risultato minore del 5%*.

*Questi numeri non includono i collaboratori delle nuove Aziende acquisite: Cerulean, Molins e MGS.



L'obiettivo principale è quello di individuare e assumere talenti in linea con i Valori e il modello di leadership di Coesia.

L'INIZIO DEL VIAGGIO

La strategia di **global recruiting** è rivolta a diversi tipi di stakeholder, in particolare 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 consentire di mettere in pratica le conoscenze accademiche 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 in una realtà stimolante, globale e in rapida crescita come è Coesia.

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

L'insieme di queste abilità è il risultato di una profonda conoscenza del nostro business, della nostra cultura e delle nostre caratteristiche di leadership. Il team agisce capillarmente sul territorio, attraverso un'organizzazione per aree geografiche.

Questo approccio fornisce a Coesia un vantaggio nella competizione per l'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, garantendo così maggiore visibilità e trasparenza in tutte le fasi del processo di recruiting:

1. **Presentazione della candidatura**
2. **Processo di ricerca e selezione**
3. **Intervista preliminare**
4. **Intervista tecnica**
5. **Proposta di lavoro.**

Ognuno di questi passaggi è fondamentale 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, dà alle risorse umane la possibilità di gestire il processo di selezione in maniera strutturata (in termini di comunicazione, risultato, ecc.).

Svolgiamo inoltre attività di employer branding sia durante eventi fieristici per professionisti e imprese, sia presso le università organizzando giornate di selezione dedicate agli studenti.

In questo modo è possibile costruire un bacino di "Best Global Talent" per rispondere alle esigenze di Coesia a livello internazionale.

Nel 2016 sono stati ricevuti circa 14.000 CV e sono state attivate approssimativamente 900 selezioni, mentre nel 2017 i curricula sono stati oltre 21.000 e intorno a 1.300 i processi di selezione.

L'ENGINEERING GRADUATE PROGRAM (EGP)

L'Engineering Graduate Program è un percorso di formazione tecnica e manageriale organizzato dal Coesia Learning Center e rivolto a neolaureati di talento provenienti dalle migliori facoltà di ingegneria meccanica ed elettronica a livello internazionale.

Il programma mira a:

- *Fornire una cultura globale del settore dell'automazione e delle soluzioni di processo industriale;*
- *Assicurare, prima dell'assunzione, la coerenza e la completezza della formazione su strumenti e processi di Coesia;*
- *Favorire l'inserimento nelle varie aree di business in linea con gli interessi, le attitudini e le competenze del neolaureato;*
- *Selezionare neolaureati di talento da inserire all'interno delle diverse Aziende e funzioni di Coesia.*

L'EGP si compone di cinque moduli per un periodo totale di 10 mesi. Tre moduli formativi vengono erogati in aula a Bologna, mentre gli altri due sono vere e proprie esperienze di lavoro presso le principali unità organizzative Coesia.

Durante l'intero programma, il ruolo di formatori, tutor e mentori è coperto dai manager del Gruppo, che condividono con i partecipanti reali esperienze di vita professionale nelle varie funzioni delle Aziende di Coesia.

EGP 2016/2017 IN SINTESI

provenienti da

18

Partecipanti

7

Paesi

480

Ore* sul campo presso i paesi di provenienza degli studenti

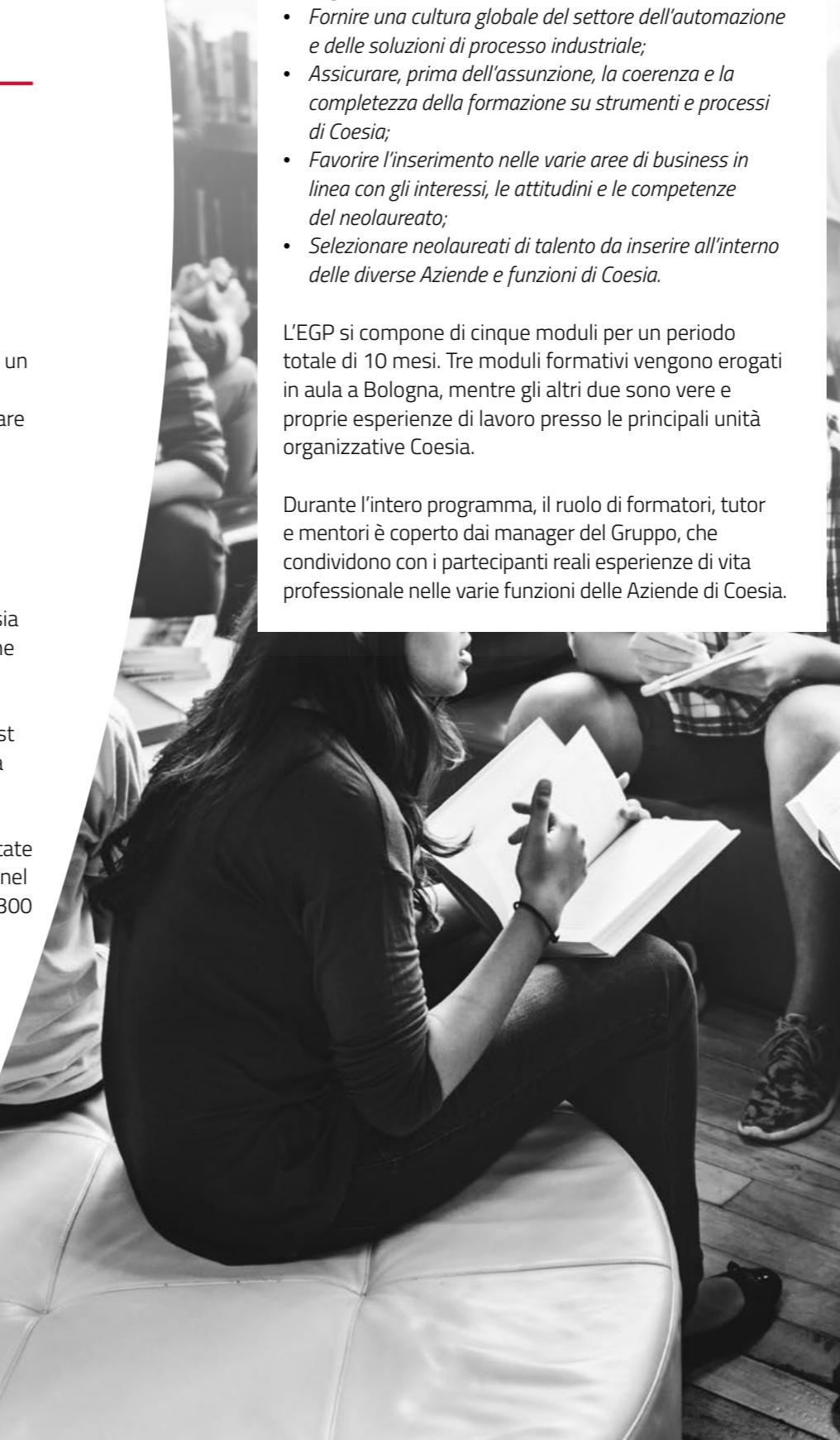
800

Ore* in aula

400

Ore* di esperienza di lavoro internazionale

*ore per partecipante.



PERFORMANCE E SVILUPPO DELLE PERSONE

La gestione della performance permette all'organizzazione di far leva sul contributo delle persone e di creare un legame tra risultati, sistemi di riconoscimento del merito e percorsi di sviluppo.

PEOPLE PERFORMANCE DIALOGUE (PPD)

Il People Performance Dialogue è un processo che ha l'obiettivo di rafforzare il legame tra la performance del business e il contributo di ogni individuo.

Attraverso il PPD, Coesia guida i suoi collaboratori 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:

PEOPLE

Guidare la crescita professionale delle persone all'interno dell'organizzazione.

PERFORMANCE

Allineare le aspirazioni individuali con la strategia del Gruppo in modo che la performance globale sia la somma di obiettivi chiari e misurabili.

IALOGUE

Facilitare e promuovere il dialogo tra collaboratori e responsabili.

Il PPD comprende obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con le esigenze del business e con i comportamenti che riflettono il modello di leadership di Coesia. L'intero processo si fonda 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 graduale crescita, anche grazie alla personalizzazione dei programmi, che mira ad includere tutti i collaboratori del Gruppo a prescindere dalla posizione e dal ruolo ricoperto. Nel 2013, il suo anno di inizio, il PPD ha coinvolto più di 900 persone mentre al 2017 la copertura è arrivata a 4.300 collaboratori.

Per supportare ulteriormente il processo nel 2017, come nel 2016, abbiamo investito fortemente nella comunicazione e nel coinvolgimento di collaboratori e responsabili.

PPD: POPOLAZIONE COINVOLTA NEL PROCESSO

60% 66% 67%

nel 2015

nel 2016

nel 2017*

*Molins, Cerulean e MGS sono escluse dal calcolo del dato.

INIZIATIVE DI SVILUPPO

A sostegno della creazione e del consolidamento di un approccio one-group in termini di sistemi e processi, sono state messe in atto numerose iniziative per sviluppare e trattenere i nostri collaboratori.

Gli obiettivi di questi programmi sono il miglioramento dell'autoconsapevolezza, delle conoscenze e delle competenze all'interno del Gruppo attraverso il coinvolgimento delle persone in iniziative strategiche come il Leadership Lab e il Leadership Sandbox.

Nel corso del 2017 sono stati introdotti ulteriori programmi per sostenere al meglio la crescita professionale delle persone all'interno dell'organizzazione, includendo attività volte a favorire una mentalità innovativa e a promuovere l'"impollinazione incrociata" (come ad esempio gli Innovation Days e i programmi di mentoring e coaching). Inoltre Coesia sta valorizzando le collaborazioni strategiche in atto con le migliori scuole di business per sviluppare con loro programmi di formazione manageriale dedicati ai leader del Gruppo.

LEADERSHIP SANDBOX

Il Leadership Sandbox è un'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.

Nel 2017 queste iniziative di sviluppo strategiche hanno coinvolto circa 230 persone di 18 nazionalità diverse.

LEADERSHIP LAB

Ogni anno Coesia organizza il Leadership Lab, coinvolgendo un determinato numero di 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.

COESIA LEARNING CENTER

Il Coesia Learning Center gestisce le iniziative di formazione del Gruppo con un approccio globale che ha lo scopo di:

- *Assicurare che i fabbisogni formativi siano soddisfatti e che i collaboratori possano sviluppare competenze per crescere professionalmente, lavorare al meglio e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di business;*
- *Monitorare le attività di formazione a livello internazionale, garantendo qualità, efficacia ed efficienza e promuovendo metodologie e strumenti innovativi.*

L'attività del Coesia Learning Center si basa sull'analisi delle esigenze di formazione, un processo svolto in ciascuna delle unità organizzative da personale

competente. In questo modo possiamo capire quali sono i fabbisogni in ogni contesto e delineare una panoramica globale e integrata delle informazioni necessarie per erogare le iniziative di formazione.

Nell'arco dell'anno, il Coesia Learning Center garantisce coordinamento e sostegno nella progettazione dei programmi di formazione e di aggiornamento ad hoc, organizza iniziative con trainer interni o esterni e si occupa di condividere le best practice all'interno del Gruppo.

Per rispondere appieno alle esigenze specifiche delle singole unità organizzative, il Coesia Learning Center offre sia percorsi formativi a livello corporate sia a livello locale, come corsi su strumenti informatici (IT), corsi tecnici e di lingua.

I programmi di formazione sono elementi strategici per il successo di Coesia.

43 HOURS DI FORMAZIONE PER COLLABORATORE

A testimonianza del nostro impegno per la formazione, nel 2017 abbiamo erogato 304.109 ore di formazione, che si traducono in una media di circa 43 ore per ogni collaboratore.*

40%

Competenze tecniche

37%

Corsi di lingua

13%

Sicurezza

8%

Offerta corporate, competenze manageriali e soft skill

2%

Strumenti informatici

Le ore di formazione totali erogate nel 2017 riguardano sia l'offerta corporate sia quella locale e comprendono competenze relative ai diversi ambiti come mostrato a sinistra.

In un mondo in cui la ricerca scientifica progredisce velocemente è fondamentale tenere il passo con le tecnologie più aggiornate. Inoltre, investiamo fortemente anche nella formazione non strettamente "tecnica", consapevoli dell'importanza delle competenze trasversali quali, ad esempio, soft skill e lingue straniere.

Formazione a 360 gradi: è questo l'approccio che assicura a Coesia una posizione di eccellenza e leadership in una prospettiva di lungo termine.

* Tale monte ore comprende l'offerta corporate e la formazione su competenze manageriali e tecnico-professionali in ambito di sicurezza, informatica, anticorruzione e lingue straniere. Sono invece escluse le ore relative all'Engineering Graduate Program e alla Lean Six Sigma Academy.

OFFERTA CORPORATE

L'offerta di formazione corporate del Coesia Learning Center è strutturata come segue:

JOB FAMILY PROGRAMS

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 nostri 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, ci avvaliamo degli strumenti e delle metodologie più efficaci coerentemente con le sfide del nostro business.

COESIA PILLARS

Tutti i contenuti, gli strumenti e le metodologie delle attività formative sono coerenti con il nostro modello di leadership, la nostra cultura, i nostri Valori ed in linea con le sfide e gli scenari di mercato che le nostre Aziende si trovano ad affrontare.

Favoriamo lo sviluppo di competenze ed abilità trasversali con lo scopo di consentire alle nostre persone di "vivere" il proprio ruolo nel miglior modo possibile e di crescere professionalmente all'interno del Gruppo.

COESIA MANAGEMENT SUITE

La Coesia Management Suite offre vari programmi di formazione dedicati ai manager del Gruppo, a tutti i livelli organizzativi.

I percorsi formativi mettono in connessione il contesto interno con quello esterno, in modo da prendere in considerazione le complessità organizzative e la diversità delle sfide manageriali e di leadership che ne derivano.

LEADING IN THE MATRIX

"Leading in the Matrix" è un corso che si rivolge ai collaboratori che ricoprono ruoli chiave in contesti complessi, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia delle figure leader del Gruppo nel breve e lungo periodo, prendendo come riferimento diretto l'organizzazione a matrice e le sfide poste dalla Strategia Coesia 2020.

La collaborazione congiunta di importanti stakeholder interni ha permesso la definizione dei seguenti obiettivi:

- Sviluppare le competenze chiave, con una prospettiva a 360 gradi, considerando stakeholder interni ed esterni, colleghi e team di lavoro, per garantire una maggiore efficacia all'interno dell'organizzazione;
- Esaminare i benefici e le caratteristiche dei team strutturati a matrice;
- Includere i ruoli come leader in un'organizzazione a matrice;
- Utilizzare l'ispirazione e il senso di responsabilità, invece dell'autorità, per portare risultati;
- Coordinare i componenti del team consentendogli di esprimere al meglio il loro potenziale.

Il progetto è stato lanciato a metà 2017.

Come ci prendiamo cura delle nostre persone.

WELFARE

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.

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.

COESIA SUMMER CAMP

In collaborazione con la fondazione MAST e LGS SportLab, Coesia ha lanciato nel 2016 un 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 ed emotivo delle nuove generazioni.

Per garantire il benessere dei propri collaboratori, Coesia offre servizi di welfare superiori ai requisiti di legge, con il chiaro intento di essere leader nel proprio settore.

L'IMPEGNO PER IL BENESSERE DELLE PERSONE: MAST.

L'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si traduce, ad esempio, in tutti i servizi di welfare forniti dalla fondazione MAST. 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 dell'Azienda contribuiscono a questo progetto anche attraverso l'erogazione di una formazione esterna rivolta ai giovani delle scuole presenti sul territorio, diffondendo così la conoscenza tecnologica e manageriale al di fuori dall'impresa.

La **Scuola** comprende diverse sezioni, tre di Nido e due di Scuola dell'Infanzia, e accoglie bambini da tre mesi a cinque anni, principalmente figli di collaboratori, con una quota in convenzione con il Comune di Bologna.

Il **Ristorante** dedicato a chi lavora per Coesia, offre non solo semplici pasti, ma un vero e proprio ambiente in cui la qualità, il servizio free flow, le materie prime e le trasformazioni culinarie rispettano le linee guida più recenti e gli indicatori di qualità stabiliti in collaborazione con i nutrizionisti del Centro Gruber di Bologna.

Il **Centro Wellness**, fornito e gestito da Technogym (azienda leader nelle attrezzature per il fitness), propone una varietà di servizi basati su un modello di benessere olistico e integrato.

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

COESIA FOR ME

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 di questo programma è "Coesia For Me", l'indagine di clima svoltasi, nella sua seconda edizione, nel 2017: i risultati hanno evidenziato numerosi progressi rispetto ai dati rilevati nel 2014.

I nostri 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 della comunicazione, della leadership e dello sviluppo delle persone.

Il piano prevede l'implementazione di ben 300 azioni di miglioramento da attuare nel corso del 2018 e 2019 basate sui suggerimenti dei nostri collaboratori.

*La sicurezza è considerata
un aspetto chiave.*

SICUREZZA

I programmi di Salute, Sicurezza e Ambiente (Health, Safety and Environment – HSE) sono una chiara espressione dei Valori di Coesia, non solo per i collaboratori ma anche per i terzisti, i clienti e tutti gli altri stakeholder.

Per dimostrare l'impegno in questo campo, nel corso del 2017 il Gruppo ha implementato la HSE Policy con lo scopo di diffondere un approccio comune per la gestione di salute, sicurezza e ambiente definendo requisiti specifici per ogni Azienda e realtà del Gruppo.

La Policy, tesa al miglioramento continuo, è strutturata in modo tale da garantire:

- Posti di lavoro sicuri e salutari in edifici agibili;
- Stabilimenti produttivi e macchinari al riparo da rischi, selezionati in base ai più alti standard di sicurezza e sottoposti a corretto utilizzo e manutenzione;
- Sistemi di lavoro protetti e garantiti in tutte le attività svolte dai collaboratori, nel rispetto delle norme vigenti;
- Persone formate in materia di sicurezza e competenti nel loro ambito di lavoro.



STRUTTURA DELLA HSE POLICY

In linea con i nostri Valori, Coesia è fortemente impegnata sul fronte dell'implementazione delle politiche su sistema, sicurezza e ambiente* e dei relativi programmi di sviluppo:

SISTEMA		
<i>Responsabilità, risorse e organizzazione HSE</i>	<i>Competenze e formazione</i>	<i>Gestione dell'emergenza e risposta</i>
<i>Conformità legale</i>	<i>Programmi di miglioramento</i>	<i>Comunicazione e consultazione</i>
<i>Valutazione e gestione del rischio</i>	<i>Monitoraggio e misurazione</i>	<i>Self audit</i>
<i>Gestione del cambiamento</i>	<i>Gestione degli incidenti e rimozione delle cause</i>	
SICUREZZA		
<i>Progettazione e funzionamento del sito produttivo</i>		
<i>Salvaguardia della vita umana</i>		
<i>Prevenzione e protezione antincendio</i>		
<i>Sicurezza dei luoghi di lavoro</i>		
<i>Ergonomia</i>		
<i>Rischi fisici</i>		
<i>Sostanze chimiche e materiali pericolosi</i>		
<i>Amianto</i>		
<i>Pericoli radiologici</i>		
<i>Dispositivi di protezione individuale</i>		
<i>Movimentazione e stoccaggio di materiali e sostanze</i>		
<i>Sicurezza delle macchine e delle attrezzature</i>		
<i>Sicurezza elettrica</i>		
<i>Attività di spazi confinati</i>		
<i>Lock-out/Tag-out</i>		
<i>Igiene industriale, sorveglianza sanitaria e primo soccorso</i>		
AMBIENTE		
<i>Gestione dei rifiuti</i>		
<i>Gestione delle emissioni in atmosfera</i>		
<i>Gestione delle acque reflue</i>		
<i>Gestione delle acque potabili</i>		
<i>Gestione dell'energia e delle risorse naturali</i>		
PROGRAMMI		
<i>Gestione degli appaltatori, consulenti, fornitori</i>		
<i>Acquisizione o dismissione di nuove proprietà</i>		
<i>Sicurezza del parco autoveicoli</i>		
<i>Riesame del Sistema Corporate HSE</i>		

*La parte dedicata all'ambiente sarà approfondita alla fine del Capitolo 3.

Coesia investe tempo e risorse per accrescere le competenze della sua forza lavoro in tema di sicurezza.

GESTIONE HSE DI GRUPPO

Grazie alla HSE Policy, sono stati avviati diversi progetti con lo scopo di rafforzare la struttura HSE del Gruppo e delle sue Aziende. Per aumentare l'efficacia della gestione della sicurezza, nel 2016 sono stati sviluppati strumenti specifici diffusi all'interno dell'intera organizzazione nel corso del 2017.

LUOGHI DI LAVORO AFFIDABILI

Coesia ha stabilito anche determinati requisiti per i luoghi di lavoro, assicurandosi che **tutte le sue attrezzature e strutture siano sicure e confortevoli e garantiscano la salute e il benessere dei suoi collaboratori.**

Particolare attenzione è rivolta alla progettazione, gestione e manutenzione appropriata dei luoghi e delle postazioni di lavoro.

SISTEMI DI LAVORO A RIDOTTO RISCHIO

Ogni Azienda del Gruppo ha sviluppato le proprie procedure per assicurare che il lavoro sia svolto in tutta sicurezza, basandosi sulla valutazione del rischio e sugli standard stabiliti dalla legge. La Policy fa sì che i programmi siano focalizzati sul continuo miglioramento di queste procedure.

Il Gruppo incoraggia inoltre l'applicazione di standard internazionali: alla fine del 2017 il sistema di gestione della sicurezza OHSAS* 18001 copriva più del 40% della popolazione totale.

* Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS)

LA SICUREZZA DEI COLLABORATORI

La chiave per ottenere una gestione efficace della sicurezza all'interno del Gruppo è rappresentata da **personale formato e competente.**

La formazione è fondamentale per assicurare la comprensione di rischi e pericoli potenziali e delle pratiche del lavoro usate nonché l'adeguato impegno da parte dei collaboratori nella gestione della sicurezza.

Coesia investe quindi tempo e risorse per accrescere le competenze della sua forza lavoro in tema di sicurezza; per questo sono in vigore un programma comune di formazione e specifiche disposizioni per la gestione della formazione HSE.

STABILIMENTI PRODUTTIVI E MACCHINARI PROTETTI

Coesia opera nella progettazione e produzione di macchinari altamente tecnologici e presta dunque particolare attenzione all'utilizzo di macchinari sicuri all'interno delle proprie Aziende.

La sicurezza è un fattore chiave per il Gruppo: 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.

ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di rendere effettivo il collegamento tra il sistema di gestione della sicurezza e i requisiti del modello ex d.lgs. n. 231/01, ogni Azienda italiana del Gruppo si è dotata del proprio Organismo di Vigilanza (OdV).

La sua attività è incentrata sul monitoraggio, ad opera di terza parte, della gestione della sicurezza, delle performance e del rispetto delle leggi applicabili. I risultati vengono periodicamente riportati al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale.

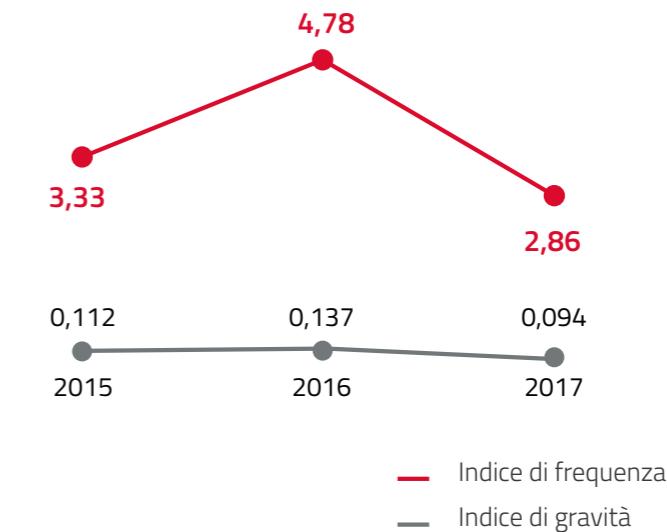
PERFORMANCE DI SICUREZZA

Per monitorare l'efficacia delle misure attuate e pianificare ulteriori azioni di miglioramento, Coesia utilizza una serie di indicatori di performance, tra i quali:

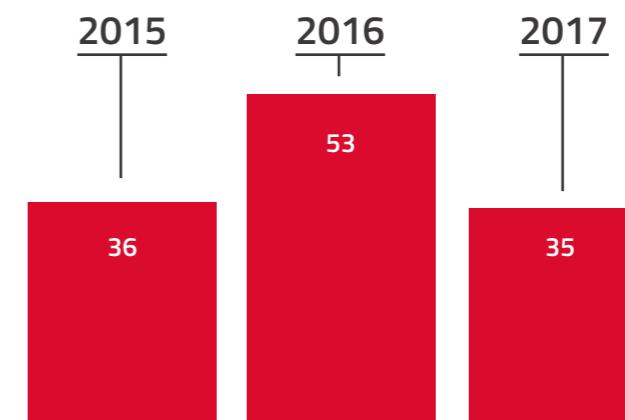
- Indice di frequenza: il numero di infortuni avvenuti durante le ore di lavoro normalizzato su un milione di ore di lavoro;
- Indice di gravità: il numero di giorni persi in ore di lavoro normalizzato su 1000 ore di lavoro.

Strumenti mirati al monitoraggio, alla gestione e alla pianificazione di azioni correttive sono applicati nell'intera organizzazione.

PERFORMANCE DI SICUREZZA



NUMERO DI INFORTUNI



SECURITY

La funzione security si occupa del controllo di quegli aspetti relativi alla salvaguardia delle persone e delle risorse materiali e immateriali di Coesia. Svolge questo ruolo definendo regole operative per le attività di sicurezza e identificando ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

La condotta inappropriata e la negligenza possono causare la perdita di risorse materiali, immateriali e organizzative o ledere i nostri collaboratori, danneggiando il livello di competitività dell'Azienda nel breve, medio e lungo periodo.

Pertanto la security studia, sviluppa e implementa strategie, politiche e piani operativi per prevenire, affrontare e risolvere incidenti.

Il modello di gestione dei rischi di sicurezza di Coesia si basa su elementi di una sequenza logica che mira a:

- Identificare il contesto e le minacce, definendo il possibile evento calamitoso e la sua frequenza;
- Individuare le vulnerabilità e le situazioni che permettono ad un evento di divenire dannoso;
- Calcolare la perdita attesa, in relazione al valore della risorsa a rischio;
- Definire le priorità degli eventi di prevenzione in relazione al danno atteso e alla criticità dei vari componenti del sistema;
- Determinare il bilancio costi/benefici delle differenti misure e definire la strategia di prevenzione da adottare.

SICUREZZA FISICA

La protezione dei luoghi di lavoro contro minacce esterne richiede un sistema adeguato di sicurezza fisica: guardie di sicurezza (armate o disarmate) con sistemi di comunicazione wireless (radio a circuito chiuso, ecc.), luci di sicurezza (fari, ecc.) e telecamere di sicurezza. Questi sono solo alcuni esempi di come Coesia riduce il rischio in questo campo. Infatti, l'accesso non autorizzato è contrastato per proteggere le persone, le risorse e la proprietà intellettuale.

Questo approccio olistico in termini di sicurezza è un sistema di analisi continua delle vulnerabilità, garantiscono il ritorno degli investimenti.

All'interno di Coesia, la combinazione di queste contromisure include risorse fisiche, cibernetiche e umane.

CYBER SECURITY

Per ottenere una transizione protetta verso la digitalizzazione, **Coesia continua ad investire nella protezione del know-how e delle risorse digitali**. Nel 2017 Coesia ha iniziato a valutare le minacce specifiche ai sistemi industriali, sviluppando un approccio strategico integrato al rischio cibernetico. Questo processo è fondamentale per proteggere una catena produttiva del valore frutto della combinazione di tecnologie operative e informatiche, forza trainante della digitalizzazione dei processi industriali.

Un'analisi approfondita dei requisiti del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati ha identificato possibili lacune e ci ha aiutato a definire un piano d'azione per raggiungere la piena conformità entro il 2018.

Un insieme di metriche e di indicatori di sicurezza permettono a Coesia di tracciare a livello globale le sue performance in termini di cyber security, arrivando alla copertura completa dell'infrastruttura informatica del Gruppo.

Coesia ha cominciato inoltre a tradurre parametri tecnici complessi in un contesto comprensibile attraverso classificazioni di sicurezza che vengono calcolati e aggiornati regolarmente con l'obiettivo di identificare e valutare eventuali vulnerabilità e analizzare i trend di sicurezza informatica.

Tutti gli aggiornamenti tengono in considerazione violazioni di dati, botnet, spam, malware, comunicazioni sospette, comportamenti degli utenti e ulteriori parametri che possono creare un impatto sui risultati.

Valutare le performance di cyber security rappresenta un punto fondamentale sia per gli stakeholder interni che esterni.

SICUREZZA DEL PERSONALE IN VIAGGIO

Coesia fornisce informazioni sulla sicurezza ai propri collaboratori in trasferta di lavoro.

L'obiettivo è duplice: offrire sia soluzioni di viaggio sicure sia una protezione costante, specialmente in paesi ad alto rischio.

La completezza del programma è garantita da un sistema in grado di valutare, monitorare, proteggere e rispondere ad ogni tipo di minaccia esterna. Le abilità e competenze interne sono rivolte a mitigare i rischi legati alle persone che sono per Coesia la risorsa più importante all'interno dell'organizzazione.

I processi interni messi in atto per gestire rischi specifici, vengono sottoposti ad una revisione quotidiana in accordo con le necessità di business per garantirne la completa e costante efficacia.



3 COSTRUIRE IL NOSTRO FUTURO

Crediamo che il futuro appartenga a chi sa guardare il mondo con una visione più ampia che va oltre la pura tecnologia.

14
nuovi prodotti sono
stati lanciati con
successo nel 2017.



La filiera globale del Gruppo è composta da una rete complessa di fornitori, tutti diversi per dimensione e natura.



La comunità Lean Six Sigma di Coesia è composta da

469

Belt nel 2017

~200

in più rispetto al 2016.



dei rifiuti che produciamo è non pericoloso e circa il



dei rifiuti è inviato a riciclo.

Il sistema di gestione ambientale ISO 14001 copre più del 40% della popolazione totale.

L'AMBIZIONE DI COESIA

è di migliorare costantemente tecnologie, prodotti, soluzioni e processi per essere sempre pronti a superare le aspettative di stakeholder e clienti.



Un processo preciso e complesso porta intrinsecamente a garantire che ogni macchina sia costruita secondo il livello desiderato di **QUALITÀ E SICUREZZA**.

Innovazione: il nostro modo di pensare,
il nostro modo di fare la differenza.

STARE AL PASSO CON I TEMPI

Ricerca industriale e innovazione sono da sempre il cuore pulsante di Coesia e delle 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 in cui si crea innovazione è cambiato in maniera sostanziale nel corso degli ultimi decenni.

Oggi il mercato è guidato sia dai bisogni dei clienti sia da quelli dei consumatori e l'innovazione sta seguendo un percorso che non può prescindere dalla sostenibilità e dalla digitalizzazione.

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 Coesia e rappresenta un catalizzatore importante per un uso efficace di tutte le risorse all'interno delle Aziende del Gruppo.

Innovare in accordo con il concetto di sostenibilità per Coesia significa: meno scarti e sfaldi, minor consumo di energia per unità di prodotto, minore impronta ecologica, miglioramento dell'ambiente di lavoro, 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 la produzione e i processi e maggiore flessibilità per ottimizzare tempi e consumi dei cambi formato e di brand negli impianti produttivi.

MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

MENO SFRIDI

FLESSIBILITÀ

MINOR CONSUMO DI ENERGIA

NUOVI MATERIALI DI CONFEZIONAMENTO

MINOR IMPRONTA ECOLOGICA

NUOVE SOLUZIONI TECNICHE

MENO SCARTI

NUOVI FORMATI



COESIA DIGITAL

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

Per offrire prodotti e servizi sempre all'avanguardia, Coesia sta esplorando diversi campi tra cui la connettività, l'analisi dei cosiddetti big data, l'intelligenza di macchina o di linea, la conversione digitale-fisica, la robotica e l'intelligenza artificiale, mantenendo la cyber security al vertice delle nostre priorità.

Per velocizzare il nostro piano di trasformazione digitale e sviluppare relazioni sempre più solide con clienti e fornitori, abbiamo istituito un team inter-funzionale facendo leva sui nostri punti di forza e sulle sinergie interne già esistenti. Le innovazioni all'avanguardia di Coesia garantiranno la piena soddisfazione delle esigenze dei nostri clienti in termini di Customizzazione, Ottimizzazione, Efficienza, Semplicità, Intelligenza ed Agilità.

IL NOSTRO CONCETTO DI INNOVAZIONE

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

Si tratta di un processo integrato che nasce dallo sviluppo del concept, procede con la fase di progettazione e si chiude 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;
- **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.

DALLA TEORIA ALLA PRATICA

I NOSTRI CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO

In Coesia ogni Azienda ha il suo centro di ricerca e sviluppo dotato delle competenze specifiche delle industrie in cui si trova a operare.

Le singole 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 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 ENGINEERING CENTER (CEC)

Fra tutti i vari team di ricerca presenti, il Coesia Engineering Center è una funzione corporate con un importante ruolo strategico: supportare le Aziende del Gruppo favorendone le sinergie e una "impollinazione incrociata".

Il team centrale si attiva quando è necessario un trasferimento di tecnologia, quando la portata del progetto è superiore alla disponibilità di risorse locali o quando è l'Azienda stessa a richiedere assistenza o consulenza tecnica. In tali casi, il CEC esegue specifiche analisi di fattibilità in termini di soluzioni tecniche, tempistiche e costi per identificare tendenze e sviluppi a lungo termine.

Il CEC sviluppa inoltre soluzioni di packaging sostenibili per soddisfare le esigenze dei clienti internazionali più ambiziosi e sensibili al tema. Il team è formato da persone altamente specializzate provenienti da varie Aziende del Gruppo.

Nel 2017 il team era composto da 52 persone, contando executive, project manager, progettisti meccanici ed elettrici e tecnici di collaudo.

COESIA SOFTWARE INNOVATION (CSI)

La nostra industria si sta evolvendo con un ritmo incessante stimolando così il bisogno di un nuovo centro di eccellenza per i software: il Coesia Software Innovation.

L'innovazione e la ricerca fanno parte del nostro DNA: per spingere il nostro impegno ancora oltre, nel 2017 Coesia ha fondato il CSI.

Si tratta di un centro di competenza il cui obiettivo è 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 Coesia in cui i clienti sanno di poter trovare servizi e prodotti software di alto livello, in ognuna delle Aziende che lo compongono.

I NUMERI DELL'INNOVAZIONE NEL 2017

1.372 14

Personne negli uffici tecnici e nella ricerca e sviluppo

Nuovi prodotti lanciati con successo

7,4%

Del nostro fatturato investito in attività di ingegneria e ricerca e sviluppo

ESPLORARE NUOVI MERCATI: LA STAMPA PER I BENI DI LARGO CONSUMO

La redcube plus di Hapa è al centro di una recente innovazione nel mondo della stampa: è infatti la prima soluzione digitale per tappi.

Realizzata da un produttore di sistemi di processo e controllo qualità per chiusure, questa soluzione è in grado di adattarsi alle elevate velocità di produzione dei sistemi di formazione dei tappi. L'alta qualità delle grafiche, stampate direttamente in linea, apre nuove

opportunità per i fornitori di beni di largo consumo non durevoli. Inoltre la combinazione di due fasi del processo, produzione e stampa dei tappi, in un'unica macchina la rende estremamente economica, compatta ed efficiente in termini di tempo e spazio.

Il risultato di questa ottimizzazione è una linea in grado di produrre tappi finiti e quindi subito pronti all'uso.

IL SAPERE DI R.A JONES: RICONFEZIONATO

Nel 2017 R.A Jones ha esteso la gamma di cartonatrici Criterion® lanciando il modello CL-240.

Questa nuova macchina a media velocità consente di realizzare vari formati, presentando caratteristiche di sicurezza migliorate, riducendo i tempi di cambio formato e capacità di centratura incrementali.

La macchina è stata accolta dal mercato con entusiasmo ponendo le basi per sviluppare modelli alternativi, come la nuova versione adattata all'utilizzo di contenitori di plastica per il confezionamento di salviette umidificate.

Questo modello, insieme alla CL-330 e alla macchina a moto intermittente, contribuisce a comporre una famiglia di macchine che condividono funzionalità e fino al 75%-80% di componenti comuni, conferendo flessibilità ai processi produttivi di R.A Jones.

Inoltre, la possibilità di effettuare ordini di componenti per quantitativi maggiori comporterà l'ottenimento di vantaggi in termini di costo, con il risultato diretto di migliorare la competitività nel lungo periodo.

IL ROBOT COLLABORATIVO RC10

Nel 2017 FlexLink ha lanciato un aggiornamento del suo robot collaborativo RC10.

Questa ottimizzazione permette di gestire otto scatole al minuto e riduce del 50% l'area occupata rispetto ad altri robot industriali. La cella di palletizzazione è facilmente gestibile da tablet con un'interfaccia drag-and-drop che garantisce la continuità della produzione e permette all'operatore di cambiare lo schema di impilamento senza fermi macchina indesiderati. Inoltre, il suo design intelligente minimizza i tempi di installazione e le fasi di setup.

Nel complesso queste caratteristiche contribuiscono a fornire al cliente una soluzione affidabile, compatta e facile da spostare, con numerose possibilità di modifica.

OGNI MACCHINA HA LA SUA STORIA

Il processo di realizzazione delle macchine richiede l'esecuzione di una catena di eventi precisa e complessa in un intervallo di tempo concordato col cliente, assicurando intrinsecamente la qualità e sicurezza previste dalle normative locali e internazionali in vigore nel settore di appartenenza.

I nostri tecnici eseguono ogni fase del collaudo su ciascuna macchina, prima all'interno dei nostri stabilimenti, poi dal cliente per avviare la produzione.

Le fasi del collaudo sono simili per tutte le nostre macchine.

Prendiamo ad esempio il modello **CL-240 della linea Criterion® di R.A Jones** che, partendo da scatole di cartone preincollate, le riempie e le sigilla.

TEST DI SICUREZZA

Tutti i dispositivi di sicurezza vengono testati in modo da garantire che le misure adeguate per la macchina siano operative in conformità alle normative vigenti.

Seguendo una procedura specifica, si verifica separatamente il funzionamento di tutti i dispositivi (carter, allarmi, arresti di emergenza, controlli sul riempimento) per garantire la sicurezza di tutti gli operatori che lavorano sulla macchina e in prossimità di essa.

AVVIAMENTO E TEST FINALE

I sistemi vengono poi testati insieme aumentando progressivamente la velocità per verificare le prestazioni effettive della macchina.

La CL-240 raggiunge una velocità di 240 scatole al minuto. Vengono simulate tutte le possibili variabili come se la macchina fosse in produzione dal cliente per valutarne le prestazioni in condizioni di funzionamento reali. A questo scopo il cliente fornisce i materiali con cui vengono effettuate le simulazioni: scatole preincollate, prodotti per riempimento e colla calda in granuli.

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 dell'ultimo minuto.

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.

In base alle specifiche e alle esigenze del cliente viene seguita una procedura di collaudo ben precisa in cui tutti i sistemi vengono impostati e regolati per ottenere la confezione perfetta. In particolare si verifica visivamente la squadratura degli angoli e la mancanza di graffi e rotture che possono compromettere la tenuta della scatola.

SMONTAGGIO

Una volta finalizzata la suddetta lista, l'intera macchina viene smontata in stazioni, imballata e spedita alla sua destinazione finale.

L'obiettivo è quello di mantenere la macchina il più intatta possibile così da facilitare le attività di assemblaggio a destinazione. In particolare l'unità principale viene spedita con i suoi pannelli elettrici in un unico collo. Anche il convogliatore e le unità di trasferimento sono inviate con i rispettivi pannelli elettrici in uno o due colli. In questo modo vengono mantenute assemblate le stazioni con il settaggio più critico.

Le fasi principali sono:

MONTAGGIO GRUPPI

Tutti i pezzi della macchina vengono montati per creare gruppi o assemblati più grandi.

La CL-240 è composta da più di 3.500 componenti diversi che costituiscono le sue principali stazioni di funzionamento: raccolta e trasporto prodotti, convogliatura, apertura della scatola, riempimento e trasporto, codifica della data e sigillatura.

MONTAGGIO MACCHINA

Questi gruppi e gli altri componenti vengono combinati per assemblare la macchina nella sua interezza.

Queste stazioni vengono costruite come unità "stand-alone" e vengono poi collegate da un servomotore che, insieme a tutte le altre componenti elettriche e meccaniche nascoste all'interno della macchina, ne consentono la movimentazione.

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 ed evitare rotture, guasti o ingolfamenti facilmente prevedibili.

INSTALLAZIONE E ACCENSIONE

La macchina prende vita.

In parallelo alla parte meccanica, vengono montati anche tutti i componenti elettrici e pneumatici. Infine il software viene caricato sulla macchina che sarà poi collegata all'alimentazione e accesa.

CONSEGNA

Dal cliente le unità così spedite vengono ricomposte e la macchina nuovamente installata e collegata.

Il macchinario è infine testato anche con il prodotto di riempimento. Vengono ritestati tutti i funzionamenti e aggiustate di conseguenza tutte le regolazioni per assicurare il livello desiderato di qualità ed efficienza della linea.

SERVIZI

Coesia offre una vasta gamma di servizi per garantire il livello di performance desiderato per tutta la vita utile della macchina.

R.A Jones nello specifico ha un servizio clienti dedicato che fornisce assistenza, training, ricambi e kit di modernizzazione per garantire al cliente la massima resa dell'investimento.

Ci sentiamo responsabili per la sicurezza dei nostri tecnici che collaudano i macchinari ma anche per quella degli operatori dei nostri clienti che lavorano quotidianamente sulle nostre linee.

IL NOSTRO PERCORSO VERSO L'ECCELLENZA

Un approccio sistematico e strutturato 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.

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 l'eccellenza operativa a livello globale.

La strategia di diffusione del programma è guidata dal Consiglio Esecutivo LSS ed è implementata in tutta l'organizzazione con l'aiuto dei cosiddetti "champion", i quali hanno il compito di definire un piano per la diffusione del programma 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 (o owner di processo), responsabile del successo del progetto che, in quanto tale, deve agire 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:

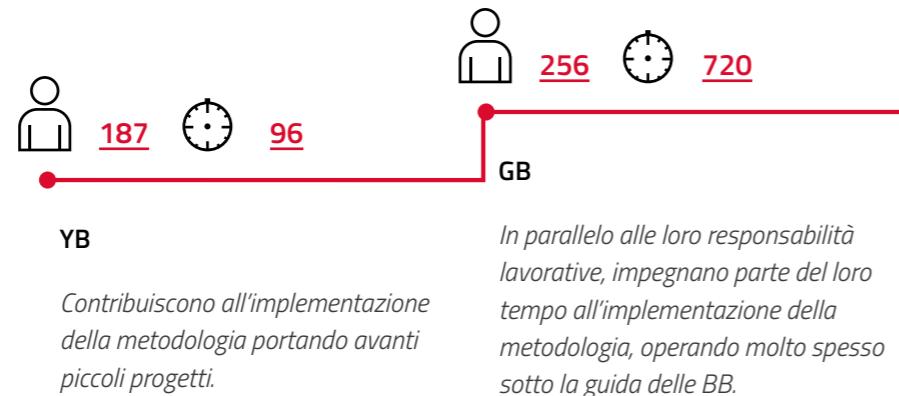
- Master Black Belts (MBB)
- Black Belts (BB)
- Green Belts (GB)
- Yellow Belts (YB).

Il numero di Belt sta aumentando anno dopo anno, grazie alla crescente diffusione del programma all'interno dell'organizzazione e all'internalizzazione dell'Academy LSS, che dall'inizio del 2016 gestisce tutta la formazione erogata direttamente dalle nostre MBB e BB.

Nel 2017 la LSS Academy ha formato 214 nuove Belt, raggiungendo un totale attivo di 469 Belt, composto da 26 Black Belt, sei delle quali dedicate a progetti di customer service, 256 Green Belt e 187 Yellow Belt. Inoltre sono stati organizzati corsi introduttivi ai principi della metodologia LSS, definiti LSS awareness training, dedicati a 622 collaboratori non direttamente coinvolti nel programma.

Durante l'anno sono stati portati a termine 111 progetti e ne sono stati lanciati 215 nuovi. Queste iniziative di miglioramento nascono al fine di rafforzare l'efficienza operativa interna mantenendo una forte visione condivisa: porre il cliente al centro.

LA COMUNITÀ LSS DI COESIA



Nel 2017 i programmi dell'Operational Excellence hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di Coesia, rafforzando ulteriormente l'attenzione e l'impatto sulle leve della strategia 2020.

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 miglioramenti di processo in tutto il Gruppo.

In questo contesto stimolante il programma InCo punta ad eliminare o ridurre le attività che non producono valore aggiunto agendo su quelle spese che non contribuiscono efficacemente alla sostenibilità del business.

Per mantenere ed estendere il successo di InCo, Coesia incentiva i progetti di miglioramento e fornisce supporto continuo ad Aziende e Regioni condividendo competenze e best practice per facilitare le iniziative locali.

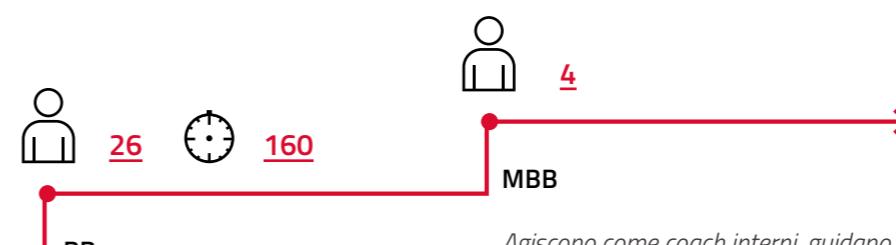
Sviluppare una cultura sostenibile dal punto di vista dei costi all'interno del Gruppo e incoraggiare la generazione di nuove idee, rappresentano gli obiettivi principali del programma per affrontare con slancio nuove sfide.

CORE BUSINESS PROCESS REDESIGN (CBPR)

Creata con lo scopo di ridisegnare i processi "core", facilitatori degli ambiziosi obiettivi di crescita di Coesia 2020, CBPR ha dato al Gruppo una struttura volta a guidare le iniziative di miglioramento attraverso una prospettiva rinnovata.

L'impulso di crescita concretizzato tramite fusioni e acquisizioni è ora sostenuto da un processo funzionale e graduale per l'integrazione delle nuove Aziende. CBPR ha inoltre identificato un piano d'azione per rafforzare i processi di vendita e supportare costantemente le organizzazioni locali nella soddisfazione delle aspettative del mercato e dei clienti.

Pensando al futuro CBPR ha lanciato "Shape": un'iniziativa che sfrutta le potenzialità dell'analisi avanzata dei big data per lo sviluppo di processi interdipartimentali.



Si dedicano a tempo pieno (ruolo della durata di due-tre anni) all'applicazione delle metodologie, intervenendo su progetti innovativi e supportando le GB della loro organizzazione.

Agiscono come coach interni, guidano le BB e assicurano l'applicazione coerente delle metodologie in tutte le funzioni.

Numero di Belt alla fine del 2017

Numero di ore di formazione erogate da Coesia nel 2017 per le diverse Belt

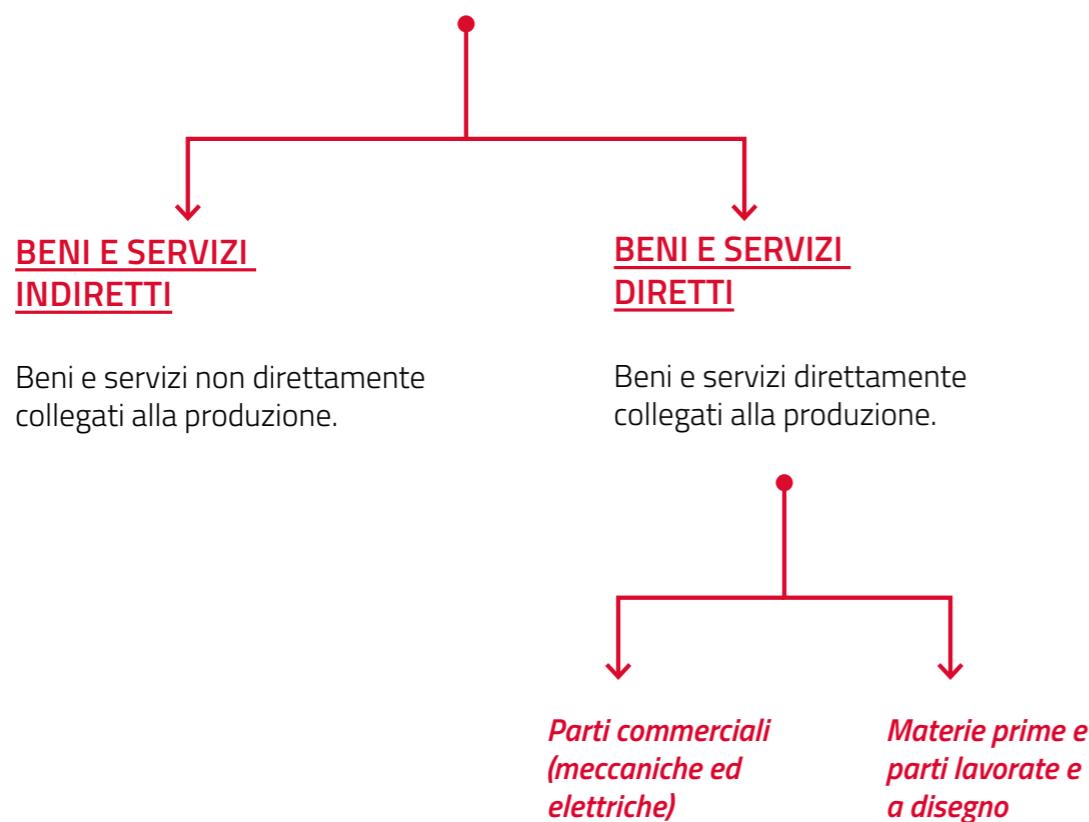
LA NOSTRA FILIERA

Una catena di fornitura forte e qualificata è un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo di Coesia.

Il Gruppo predilige da sempre relazioni di lunga durata con i propri fornitori, con l'obiettivo di raggiungere un livello di qualità eccellente attraverso un processo di miglioramento guidato.

Il nostro impegno verso i 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: infatti, una filiera ben connessa ci 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 connessione con la produzione.



UNA RETE GLOBALE ARTICOLATA

La filiera del Gruppo abbraccia numerosi fornitori a livello globale, tutti differenti per dimensioni e natura. Gli acquisti diretti collaborano con circa 6.000 fornitori, mentre gli indiretti, a loro volta, ne coinvolgono oltre 6.000.

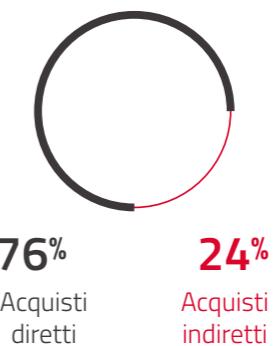
Alcuni fornitori considerati strategici sono gestiti dalla funzione acquisti del Gruppo e inclusi nella vendor list del Gruppo, mentre gli altri sono gestiti dalle singole Aziende o dalle varie realtà locali.

Il Gruppo ha definito strumenti standard per la valutazione di fornitori nuovi ed esistenti in tutte le sue Aziende.

In particolare, per mappare le loro performance è stato sviluppato un sistema di classificazione dei fornitori. I sistemi di gestione della qualità, della produzione e degli impianti sono alcuni dei parametri tecnici e qualitativi considerati in questo processo. Vengono inoltre identificate delle azioni correttive per iniziare un dialogo con i fornitori mirato al miglioramento del loro punteggio e, di conseguenza, allo sviluppo della filiera.

Per armonizzare le procedure di acquisto tra le diverse Aziende, nel 2017 sono state sviluppate delle condizioni generali di acquisto la cui implementazione a livello globale è attualmente in corso.

FATTURATO DEGLI ACQUISTI E SUA DISTRIBUZIONE



Nel 2017 il 76% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti).

DISTRIBUZIONE DEGLI ACQUISTI DIRETTI

Il 69% degli acquisti diretti riguarda materie prime, parti lavorate e a disegno.



Materie prime e parti lavorate

Parti commerciali

PRODOTTI ACQUISTATI LOCALMENTE



Coesia si impegna 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 2017 circa l'88% degli acquisti diretti del Gruppo proveniva da fornitori locali.

NOTA METODOLOGICA

La percentuale di prodotti acquistati localmente è stata calcolata sull'acquistato diretto totale. I dati presentati rappresentano il 99% del totale degli acquisti diretti, escludendo le transazioni interne fra Aziende del Gruppo. Un prodotto è acquistato "localmente" quando il fornitore ha sede nello stesso paese dell'Azienda che l'ha acquistato.

SUPPORTO AI FORNITORI LOCALI

Gli acquisti di G.D costituiscono più del 45% del totale del Gruppo.

Nel 2017 circa il 94% degli acquisti diretti da parte di G.D sono stati effettuati localmente.

Poiché la sua rete di fornitori è particolarmente ampia, molti progetti pilota sono partiti da qui per poi essere estesi ad altre Aziende in una seconda fase.

Ad esempio nel 2017 G.D ha attuato un programma sulla stabilità dei fornitori, successivamente adottato da parte di altre Aziende del Gruppo. Questo programma ha lo scopo di identificare i fornitori con potenziali problemi finanziari e definire soluzioni di supporto per assicurare continuità alla filiera nel lungo periodo.

Inoltre, G.D elabora dei piani di supporto personalizzati le cui attività possono includere interventi in loco da parte di Coesia e dei suoi tecnici esterni, l'analisi dei processi produttivi e la riorganizzazione degli stessi, avvalendosi anche di tecniche e metodologie LSS.

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

Le sfide che dobbiamo affrontare oggi sono sempre più complesse e richiedono una stretta collaborazione con i nostri partner per la creazione di valore aggiunto. L'impegno alla sostenibilità è una di queste sfide.

Il Codice Etico dei Fornitori definisce chiaramente gli standard ambiziosi che ci siamo posti in tema di etica, pratiche del lavoro, diritti umani, salute, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

Incoraggiamo iniziative di volontariato aziendale in tutto il mondo.

LA NOSTRA COMUNITÀ

Tutte le Aziende di Coesia si impegnano a promuovere il benessere delle comunità in cui operano, creando collaborazioni, relazioni e partnership.

Come Gruppo supportiamo, sia finanziariamente sia con donazioni di materiali o attrezzature, le organizzazioni non profit che si occupano di inclusione sociale, questioni di genere, aiuti a senza tetto, adulti e bambini con disabilità, anziani, immigrati e rifugiati, aiuti in regioni colpite da catastrofi naturali, ricerca scientifica e salute, arti, sport, cultura ed educazione.

Nello specifico, nel 2017, molte delle nostre organizzazioni hanno sostenuto finanziariamente attività volte a promuovere la ricerca sul cancro e a migliorare la protezione e l'educazione dei bambini.

Incoraggiamo inoltre iniziative di volontariato aziendale in tutto il mondo: per esempio nel 2017 FlexLink ha aiutato persone straniere ad integrarsi nella vita svedese e ha partecipato a varie iniziative tra cui il trapianto di alberi, la pulizia di parchi e giardini, la manutenzione di attrezzature pubbliche nei parchi, la raccolta di regali di Natale per persone meno fortunate e la costruzione di case per i senzatetto.

FlexLink ha inoltre sponsorizzato il torneo di golf Barngolfen, che ha l'obiettivo di raccogliere fondi per l'ospedale pediatrico Queen Silvia di Gothenburg. Questo evento vede i nostri collaboratori distribuire cibo e bevande, o partecipare come caddy per i golfisti professionisti che partecipano al torneo.

Un approccio innovativo tra profit e non profit.

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 lanciato in collaborazione con altre due Aziende di packaging del territorio (IMA e Gruppo Marchesini) e la FAV (Fondazione Aldini Valeriani), un'istituzione che si occupa di formazione tecnica e meccanica.

FID ha anche 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.

IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO

Istruzione e formazione per le giovani generazioni.

EXPEDITIONS E SUMMER SCHOOL

Expeditions e Summer School sono progetti promossi dalla Fondazione MAST che coinvolgono direttamente collaboratori provenienti dalle Aziende di Coesia.

Expeditions è un progetto sui temi di packaging design, automazione industriale, marketing, smart objects e intelligenza artificiale. Si rivolge agli studenti delle scuole di Bologna fornendo un percorso di apprendimento unico incentrato sull'innovazione tecnologica e volto a stimolare l'imprenditorialità.

Iniziato a dicembre 2015 con 230 partecipanti, il progetto è cresciuto rapidamente: circa 700 studenti provenienti da sei scuole hanno preso parte all'edizione della prima metà del 2017. L'edizione più recente, svolta fra novembre 2017 e maggio 2018, ha coinvolto addirittura più di 1.000 studenti provenienti da otto scuole di Bologna.

Ogni edizione ha visto la partecipazione di circa 30 collaboratori di Coesia, nel ruolo di formatori, aiutando nella definizione e spiegazione dei contenuti tecnici, e di mentori, organizzando le visite guidate dei ragazzi all'interno delle nostre Aziende.

La Summer School è un progetto formativo lanciato nel 2016 rivolto agli studenti delle scuole superiori. Il percorso prevede una settimana full-immersion di lezioni frontali, attività di laboratorio, lavori in gruppo e attività ricreative e di team-building. La seconda edizione, dedicata alla stampa 3D e agli smart objects, si è svolta a Bologna a luglio del 2017 e ha coinvolto 30 studenti provenienti da varie scuole del territorio.

Per saperne di più
www.academy.mast.org

ITS MAKER

Emilia Romagna e altre aziende ed istituti di formazione.

Per conto di Coesia, G.D è membro fondatore della Fondazione ITS MAKER, Istituto Superiore di Meccanica, Meccatronica, Motoristica e Packaging per il Made in Italy.

ITS Maker promuove il know-how tecnico scientifico per incentivare la crescita della rete industriale del territorio. Diversamente dai percorsi accademici universitari, questi corsi post diploma di due anni forniscono una formazione professionale all'avanguardia attraverso laboratori e didattica applicativa. Questi corsi preparano giovani tecnici altamente qualificati per i settori industriali strategici della regione.

Per saperne di più
www.itsmaker.it

IL NOSTRO IMPATTO AMBIENTALE

Ci impegniamo nella prevenzione e riduzione del nostro impatto ambientale attraverso il miglioramento continuo dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie.

Per Coesia, la sostenibilità ambientale riguarda diversi aspetti di business fra cui i programmi di risparmio energetico e gli investimenti ad essi correlati, la gestione del parco auto, la mobilità aziendale, gli interventi di riqualificazione e la gestione dei rifiuti.

Per verificare i progressi ambientali, Coesia monitora il suo impatto attraverso diversi sistemi che raccolgono dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, al consumo di acqua e alla produzione di rifiuti. Grazie al suo sistema di monitoraggio, Coesia può definire priorità e modalità di intervento per garantire la propria sostenibilità ambientale nel tempo.

La complessa struttura di Coesia si riflette in una moltitudine di sedi, di piccole e medie dimensioni, presenti in diversi paesi del mondo e in particolare in Europa occidentale.

All'interno del Gruppo, inoltre, il sistema di gestione ambientale ISO 14001 copriva a fine 2017 più del 40% della popolazione totale.

Coesia punta a mantenere alti livelli di efficienza ambientale in tutte le sue sedi cercando sempre di migliorare il benessere e la qualità della vita di tutti i suoi collaboratori.

STRUTTURA DELLA HSE POLICY

Come indicato nel Capitolo 2, nel 2017 Coesia ha adottato la Health, Safety and Environment (HSE) Policy.

Questa Policy include, oltre a salute e sicurezza, anche una parte specifica sui requisiti ambientali tra cui figurano la gestione dei rifiuti, le emissioni, le acque reflue e potabili, l'energia e le risorse naturali.

I dati ambientali più significativi per Coesia sono riportati nelle sezioni che seguono.

NOTA METODOLOGICA

Il sistema di monitoraggio coinvolge attualmente tutte le sedi con superficie maggiore di 100 m². Tutti i dati sono stati raccolti come valori assoluti. Tuttavia, a causa dell'eterogeneità delle sedi, sono stati sviluppati indicatori normalizzati che permettono di fare un confronto in "condizioni equivalenti"^{*} e di valutare l'andamento della performance ambientale. La normalizzazione è stata proposta sui livelli di produzione (intesi come fatturato).

^{*}Il perimetro di rendicontazione è cambiato nel corso del 2017 a causa dell'acquisizione di Molins, Cerulean e MGS. Ulteriori affinamenti sono stati fatti sulla mappatura.

ENERGIA

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.

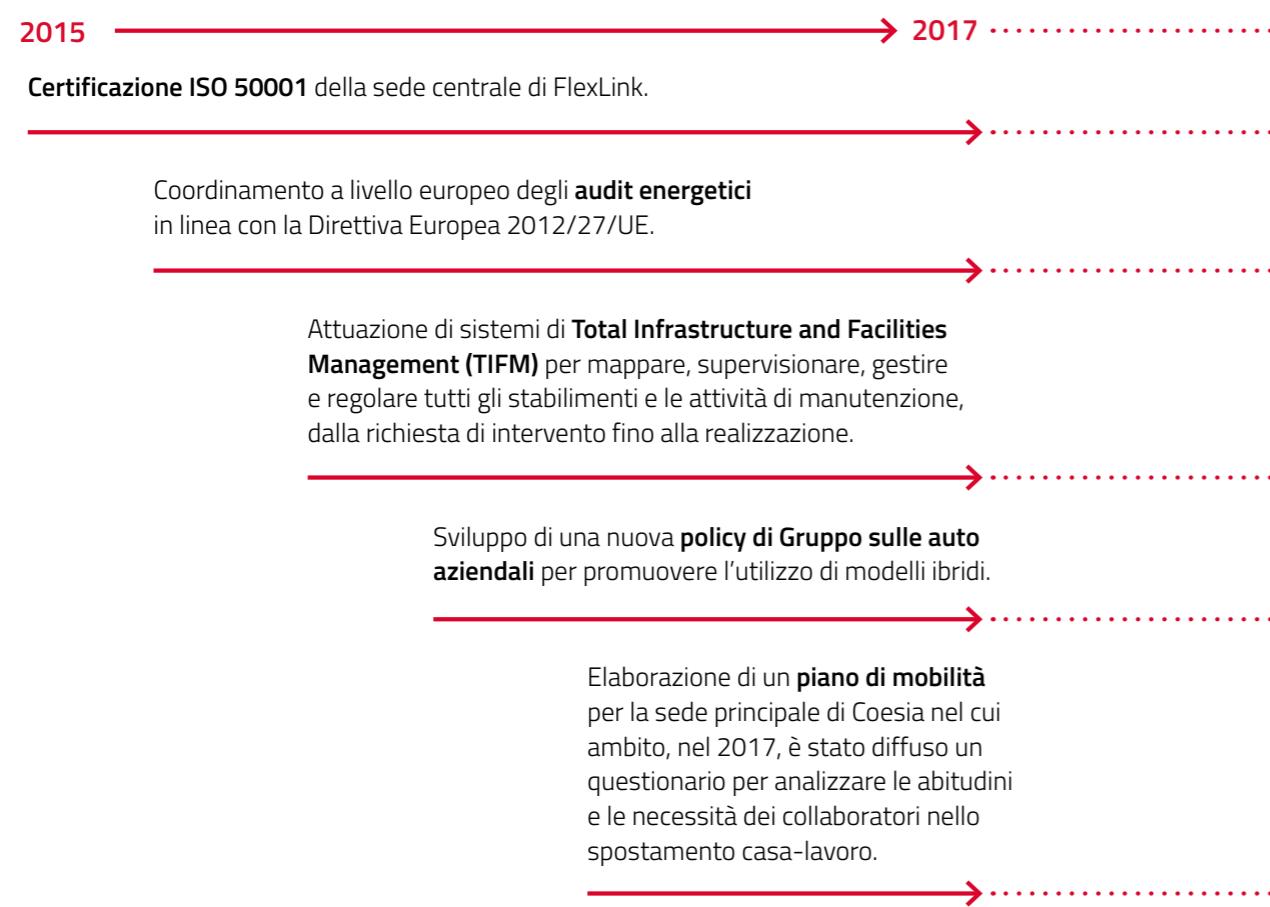
È per questa ragione che negli ultimi anni il Gruppo ha lavorato per trovare soluzioni innovative e best practice volte al miglioramento delle performance energetiche degli stabilimenti.

In alcuni casi si tratta di interventi di rinnovamento architettonico sulla struttura esterna con l'impiego di nuovi materiali altamente performanti (tetti, vetrate, isolamento esterno), mentre in altri casi sono stati installati nuovi impianti tecnologicamente

all'avanguardia (ad esempio impianti fotovoltaici, sistemi di illuminazione a LED, pannelli solari termici). Nel 2017 a Bologna, dove hanno sede quattro delle nostre Aziende, è stata condotta un'analisi specifica sulla mobilità che ha coinvolto anche il Comune con l'obiettivo di individuare soluzioni per facilitare la mobilità sostenibile dei nostri collaboratori e trovare un accordo con l'azienda di trasporti pubblici locale per garantire agevolazioni sugli abbonamenti ai nostri collaboratori.

Oltre a queste iniziative, la gestione energetica si occupa anche dell'implementazione di processi di audit e dell'analisi di interventi obbligatori o di opportunità di investimento per far sì che le Aziende del Gruppo siano sempre conformi a tutti i requisiti delle legislazioni locali.

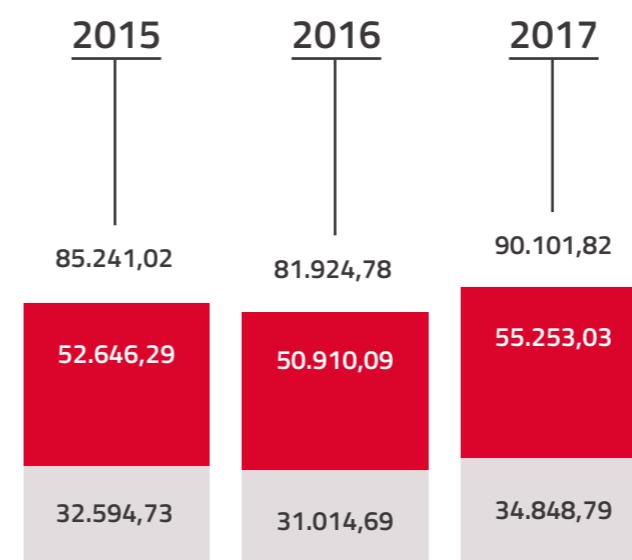
PRINCIPALI INIZIATIVE



Di seguito si riporta l'andamento triennale del fabbisogno energetico totale e normalizzato sul fatturato.

Tutti i dati sono stati convertiti in MWh usando appropriati fattori di conversione nazionali (Potere Calorifico Inferiore, PCI).

CONSUMO ENERGETICO TOTALE

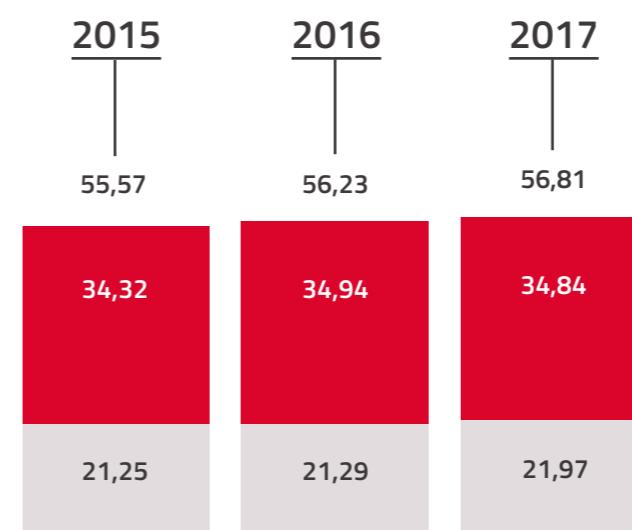


Coesia è fortemente impegnata nell'adozione di investimenti mirati al risparmio energetico, come la transizione graduale verso tecnologie LED per i sistemi di illuminazione, l'adozione di soluzioni informatiche integrate per la gestione e il controllo degli stabilimenti, l'implementazione di sistemi automatici per la misurazione dei consumi, la sostituzione degli impianti termici con sistemi all'avanguardia e degli impianti di aspirazione e compressione con sistemi dotati di invertitori.

Ciononostante nel 2017 il consumo di energia è aumentato. In particolare, le insolite condizioni climatiche hanno richiesto un maggior utilizzo di energia per il raffreddamento e il riscaldamento.

■ Elettricità (MWh)
■ Combustibile per riscaldamento (MWh)

CONSUMO ENERGETICO NORMALIZZATO SUL FATTURATO



La normalizzazione del dato mostra un leggero aumento nel biennio (+1% rispetto al 2016) a causa dei seguenti fattori:

- Condizioni climatiche eccezionali che hanno incrementato il consumo di energia per il raffreddamento e il riscaldamento;
- Costruzione di nuovi edifici che hanno richiesto l'uso di carburante per la creazione di energia;
- Aumento dei siti.

■ Elettricità (MWh/M€)
■ Combustibile per riscaldamento (MWh/M€)

CONSUMO DI ELETTRICITÀ PER AREA GEOGRAFICA NEL 2017



Come mostrato nel grafico, il consumo di elettricità si concentra principalmente nell'Europa occidentale dove è situata la maggioranza dei siti Coesia.

EMISSIONI

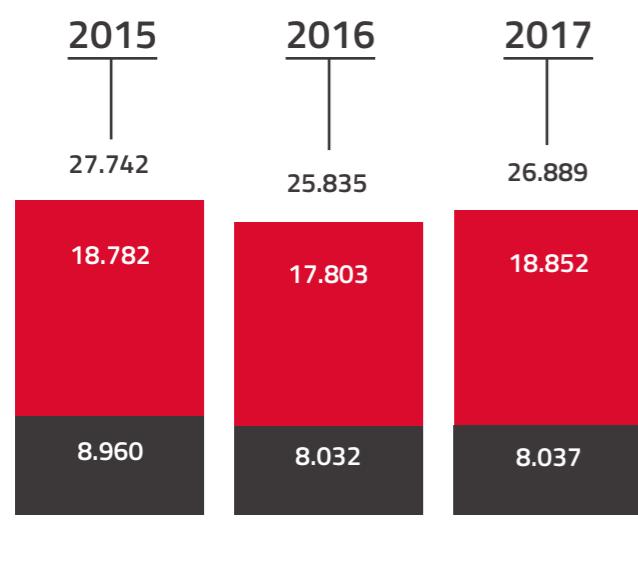
Coesia monitora annualmente le sue emissioni di gas serra classificandole in scopo 1 e scopo 2:

SCOPO 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.

SCOPO 2:
Emissioni di gas serra generate da elettricità comprata o importata, da riscaldamento, condizionamento o vapore consumati dall'organizzazione.

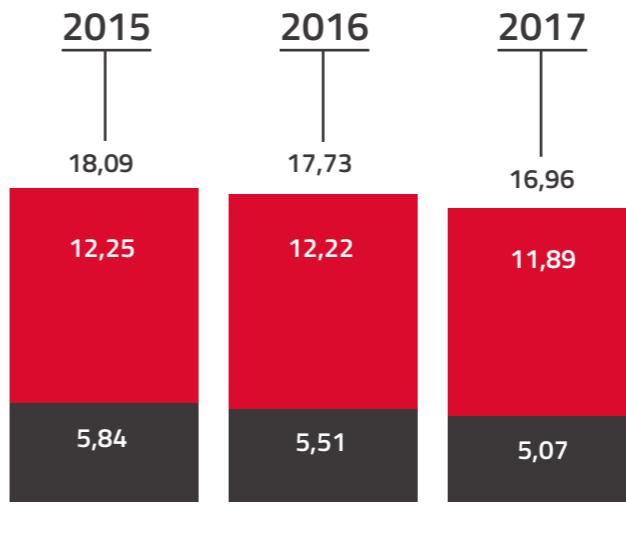
Per la rendicontazione di scopo 1 e scopo 2 abbiamo seguito il protocollo GHG (www.ghgprotocol.org). In aggiunta Coesia sta migliorando il processo di quantificazione delle emissioni di Scopo 3, ovvero di tutte quelle emissioni indirette a monte e a valle, non comprese in quelle di Scopo 2, che avvengono nella catena di valore della società che redige il bilancio.

EMISSIONI TOTALI



Sulla base dell'aumento dei consumi di energia, il livello di emissioni totali è cresciuto del 4%, con 26,9 kt di CO₂eq emessa nel 2017.

EMISSIONI NORMALIZZATE SUL FATTURATO



Le emissioni normalizzate sul fatturato mostrano una leggera diminuzione, registrando un valore di 16,96 tonnellate di CO₂eq emesse per ogni milione di euro generato nel 2017.

■ Scopo 2 (t CO₂eq/M€)
■ Scopo 1 (t CO₂eq/M€)

EMISSIONI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2017



La distribuzione geografica delle emissioni sottolinea che il 65% delle emissioni di scopo 1 e 2 è collegata ai siti dell'Europa occidentale, in linea con il fabbisogno energetico.

RIFIUTI

Coesia considera le attività di gestione dei rifiuti come parte integrante del processo produttivo degli stabilimenti, poiché strettamente correlate all'ottimizzazione dell'efficienza.

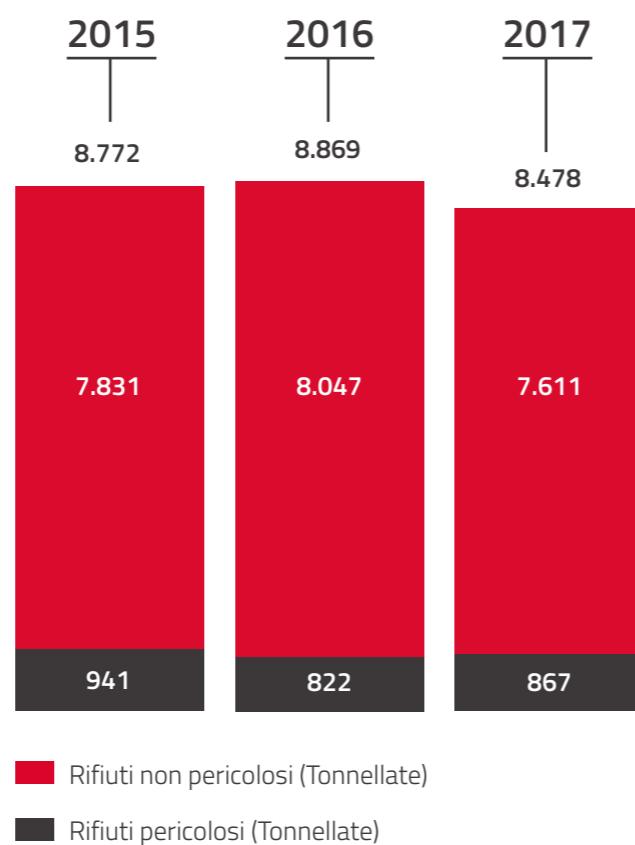
I rifiuti sono classificati e divisi, dopo attente analisi tecnico-chimiche, in pericolosi e non e smaltiti di conseguenza secondo le normative nazionali.

Ogni anno la produzione di rifiuti pericolosi risulta nettamente più bassa dei non pericolosi arrestandosi a circa il 10% dei rifiuti totali.

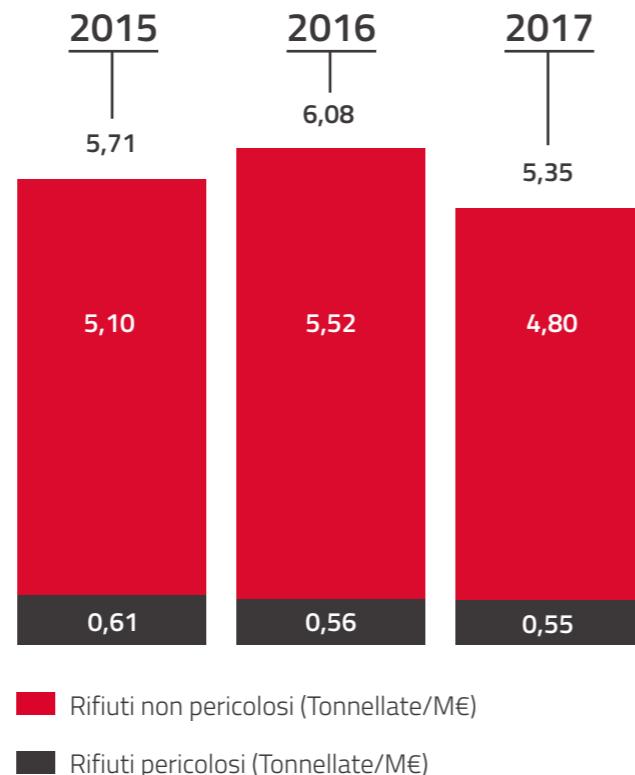
A differenza degli anni precedenti, nel 2017, la produzione complessiva di rifiuti è calata leggermente in termini assoluti (4,4%). Prendendo in considerazione il valore economico generato, la riduzione risulta più evidente, con uno scostamento del 12,2%.

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

PRODUZIONE TOTALE DI RIFIUTI



PRODUZIONE DI RIFIUTI NORMALIZZATA SUL FATTURATO



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

PRODUZIONE DI RIFIUTI PER CATEGORIA NEL 2017

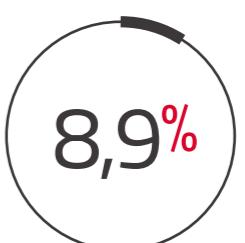
Nel corso degli anni Coesia ha investito nel miglioramento dei processi produttivi e nel riciclaggio dei materiali per minimizzare gli impatti ambientali causati dalla produzione di rifiuti: nel 2017 circa il 71% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.



Rifiuti non pericolosi inviati a smaltimento



Rifiuti non pericolosi inviati a riciclo (inclusi sfridi di alluminio/acciaio)



Rifiuti pericolosi inviati a smaltimento



Rifiuti pericolosi inviati a riciclo

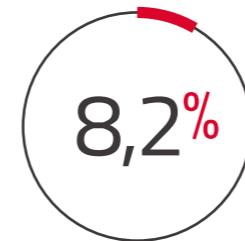
PRODUZIONE DI RIFIUTI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2017



Europa occidentale
Rifiuti non pericolosi



Europa occidentale
Rifiuti pericolosi



Resto del mondo
Rifiuti non pericolosi



Resto del mondo
Rifiuti pericolosi

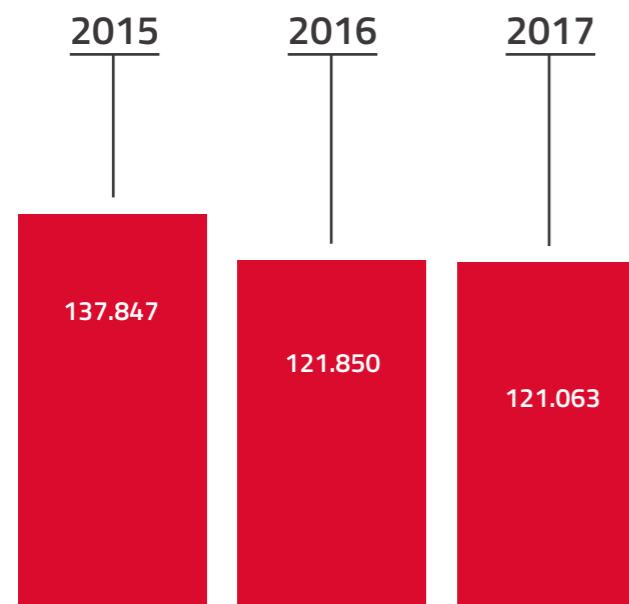
La suddivisione geografica risulta leggermente più sbilanciata rispetto agli altri dati ambientali per la maggior concentrazione di stabilimenti produttivi presenti in Europa.

ACQUA

Rispetto agli altri temi ambientali il consumo di acqua è l'aspetto meno rilevante per Coesia. Ciononostante monitoriamo regolarmente e lavoriamo per ridurre il nostro impatto su questa risorsa naturale di importanza fondamentale.

Il consumo idrico è legato principalmente al nostro tipo di produzione, a impianti idraulici e termici e, in misura minore, a mense e sistemi d'irrigazione. Le acque di scarico derivanti da tutte le attività vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento, come sancito dalle legislazioni nazionali.

CONSUMO IDRICO TOTALE



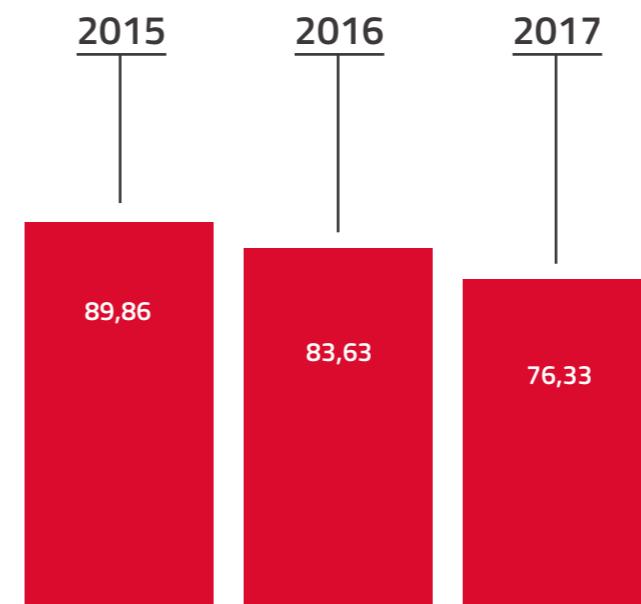
Nel 2017 il consumo d'acqua è leggermente diminuito rispetto all'anno precedente. È un risultato positivo se si considera l'aumento del numero dei collaboratori e l'introduzione di nuovi processi e prodotti che richiedono utilizzo di acqua.

CONSUMO IDRICO PER AREA GEOGRAFICA NEL 2017

Tenendo in considerazione la nostra distribuzione geografica, il consumo d'acqua risulta bilanciato fra Europa occidentale (67%) e resto del mondo (33%).



CONSUMO IDRICO NORMALIZZATO SUL FATTURATO



■ Consumo idrico (m³)

■ Consumo idrico (m³/M€)

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

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

Per ulteriori informazioni: sustainability@coesia.com

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

COESIA S.p.A.

Via Battindarno, 91
40133 Bologna - ITALY

wwwcoesia.com

*In linea con la politica interna di sostenibilità ambientale,
questo documento sarà disponibile solo in formato digitale.
Eventuali copie stampate saranno predisposte su richiesta.*



coesia

COESIA S.p.A.

Via Battindarno, 91
40133 Bologna - ITALY

www.coesia.com