



Bilancio di  
Sostenibilità  
2020

coesia



Bologna, Novembre 2021

Il Bilancio di Sostenibilità 2020 di Coesia illustra l'impegno del Gruppo per creare valore economico, sociale e ambientale sostenibile per tutti gli stakeholder in un anno segnato in modo indelebile dalla pandemia Covid-19.

Il contesto in cui eravamo abituati a interagire ha subito radicali cambiamenti, creando instabilità e incertezza nella nostra società e anche nella nostra comunità, imponendoci nuove priorità e importanti sfide.

In una situazione incerta come quella che stiamo ancora vivendo, a guidarci devono essere i nostri valori fondanti, primo tra tutti la coesione sociale. L'obiettivo delle attività delle Aziende del Gruppo è infatti quello di portare valore nei territori in cui operano. Con oltre 8.000 collaboratori di 76 nazionalità in 35 paesi, Coesia è un vero e proprio ecosistema produttivo e sociale: ogni persona è parte integrante dell'organizzazione, del suo business e del suo successo.

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

Anche questa edizione del Bilancio di Sostenibilità è allineata ai Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards. I dati raccolti in questo report raccontano la partecipazione attiva del Gruppo e delle sue 21 Aziende.

Grazie a tutti i collaboratori, ai partner e agli stakeholder che hanno lavorato instancabilmente per continuare a sostenere le comunità di cui siamo orgogliosi di far parte, con dedizione e professionalità.

Presidente  
Isabella Seràgnoli

# Indice

---

## Coesia in sintesi

---

6

<b>1</b>	1.1	Una storia di eccellenza	10	
<b>Coesia: creare valore per crescere in modo sostenibile</b>	1.2	Coesia oggi: un'impresa globale	12	
		- Il Modello di Business e la Strategia 2020	14	
		- Il nostro business nel mondo	15	
		- Il profilo del Gruppo	16	
		- I nostri servizi	18	
	<b>p.8</b>	1.3	La Governance e l'Organizzazione	21
		1.4	Prevenire e ridurre il rischio	24
			- Rischi e Opportunità	24
			- Internal Audit	24
			- Cyber Security	25
		1.5	L'impegno per un business etico	26
			- Il Codice Etico	26
			- Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	26
			- Il meccanismo di segnalazione	27
			- Comunicazione e formazione sull'etica d'impresa	27
		1.6	Il coinvolgimento degli stakeholder	28
		1.7	L'analisi di materialità	32

---

<b>2</b>	2.1	I nostri collaboratori: la vera forza motrice	36	
<b>Le nostre persone: passione e competenza</b>	2.2	Un percorso professionale per crescere quotidianamente	40	
		- Best Global Talent	40	
		- Inizio del Viaggio	41	
		- Valutazione delle Performance	44	
		- People Performance Dialogue	44	
		- Sviluppo delle Persone	46	
	<b>p.34</b>	2.3	Come ci prendiamo cura delle persone	50
			- Welfare	50
			- Salute, Sicurezza e Ambiente	55
			- Security	60



---

## 3

### Le nostre soluzioni: innovare per superare le aspettative dei clienti

p.62

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

---

## 4

### La nostra visione: ridurre gli impatti dalla filiera alla produzione

p.80

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

---

Nota metodologica	96
Indice dei contenuti GRI	100

---

# Il 2020 in sintesi

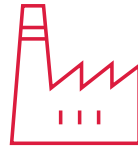
## PROFILO COESIA



**1.761** milioni di euro di fatturato



**21** aziende



**83** impianti produttivi



**35** paesi

## PERSONE



**8.241** collaboratori di **76** nazionalità



**+382** nuovi collaboratori



**17,2%** le donne nel Gruppo



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

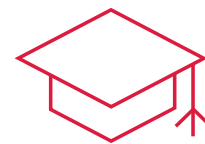
## FORMAZIONE E SVILUPPO



**6.104** collaboratori coinvolti nel People Performance Dialogue



oltre **119** mila ore totali di formazione e sviluppo erogate



**14,4** ore di formazione e sviluppo pro-capite

## SALUTE E SICUREZZA



**0** incidenti con conseguenze gravi o mortali



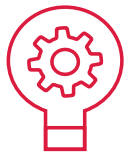
**2,9** tasso di infortuni sul luogo di lavoro



**44,6%** la popolazione coperta da certificazioni OHSAS 18001 e ISO 45001

---

## INNOVAZIONE SOSTENIBILE



**9,3%** del fatturato investito in Ingegneria e R&D



**29** nuovi prodotti lanciati sul mercato



**1.308** famiglie di brevetti in portfolio



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



**316** nuovi progetti Lean Six Sigma

---

## FILIERA



circa **90%** degli acquisti diretti da fornitori locali



circa **15.000** fornitori diretti e indiretti

---

## AMBIENTE



**-12%** l'intensità emissiva rispetto al 2019



**-13%** la produzione di rifiuti rispetto al 2019



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



**-16%** di acqua consumata rispetto al 2019



**Coesia:  
creare valore per  
crescere in modo  
sostenibile**





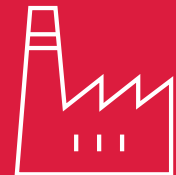
Azionista Unico  
Isabella Seràgnoli



sede a Bologna



**21** aziende



**83** impianti  
produttivi



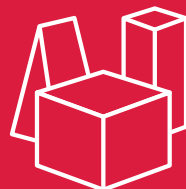
Codice Etico  
e Linee Guida  
Anticorruzione



**20** settori di  
operatività



**21** tecnologie  
avanzate



oltre **500** soluzioni  
e pacchetti di servizi  
completi

# 1.1

## Una storia di eccellenza

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

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

### 1923 – 1940

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

### 1940 – 1950

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

### 1950 – 1960

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

### 1960 – 1980

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



## 1980 – 2000

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

## 2000 – 2010

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

## 2010 – 2015

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

## 2016 – 2018

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

## 2019 - 2020

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

# 1.2

## Coesia oggi: un'impresa globale

Una realtà dinamica e globale: Coesia può contare su una solida organizzazione composta da oltre 8.000 collaboratori e 21 Aziende presenti in 35 paesi attraverso 83 impianti produttivi in 135 unità operative.

### LA MISSION

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

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

## I VALORI

---

### Rispetto

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

Il rispetto implica il rigore e l'integrità

---

### Responsabilità

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

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

---

### Conoscenza

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

Sapere Aude: osare la conoscenza

---

### Passione

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

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

---

## I TRATTI CULTURALI

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

### **Responsabile**

Per promuovere la responsabilità creando fiducia attraverso la delega.

### **Collaborativa**

Per realizzare una profonda integrazione valorizzando la diversità.

### **Focalizzata sul lungo periodo**

Per agire garantendo la sostenibilità del business nel tempo.

### **Innovativa**

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

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

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

### **Aperta e trasparente**

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

## IL MODELLO DI LEADERSHIP

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

In quanto tale, il modello di leadership:

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

### I tratti caratteristici del modello di leadership:

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

# IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2020

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

L'intera organizzazione lavora al servizio dei clienti, condividendo tecnologie e best practice.

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

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

**Coesia valorizza le proprie Aziende agendo da facilitatore strategico (strategic enabler), fornendo loro un supporto strutturato e efficace per favorirne la crescita.**

## Strategia Coesia 2020

### LEVE STRATEGICHE

### OBIETTIVI

#### INNOVAZIONE ORIENTATA AL CLIENTE

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

#### PRESENZA GLOBALE

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

#### PIATTAFORME DI CRESCITA

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

#### LEADERSHIP NEI SERVIZI

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

#### IMPLEMENTATION EXCELLENCE

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

#### BEST GLOBAL TALENT

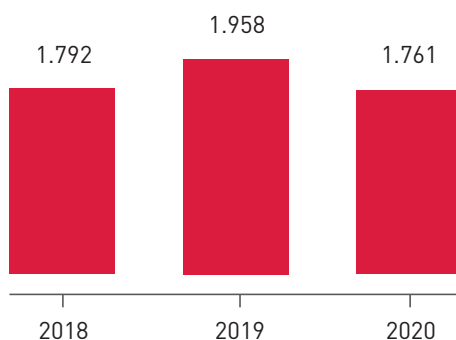
Continuare a rafforzare il management team di Coesia per sostenere le ambizioni di crescita del Gruppo.

## IL NOSTRO BUSINESS NEL MONDO

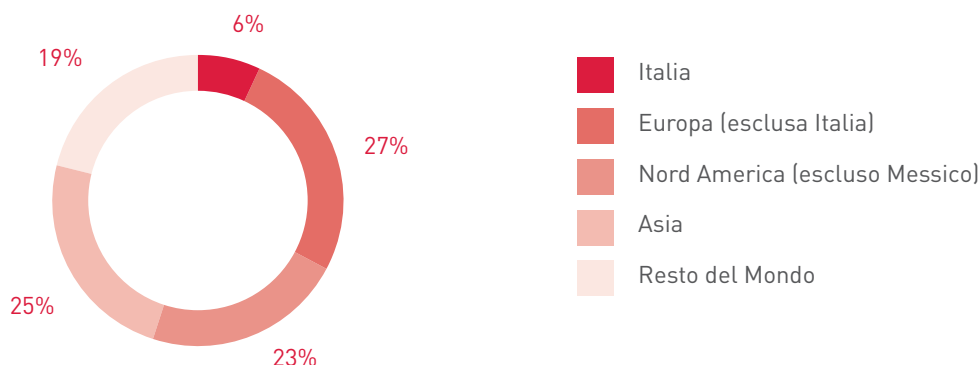
Coesia ambisce ad essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging. Negli anni la posizione del Gruppo sul mercato ha proseguito in un sempre più significativo consolidamento. Nel 2020 il Gruppo ha attraversato un anno di sfide, dovute al dilagare della pandemia

da Covid-19, alle quali ha saputo reagire garantendo una solida continuità aziendale e un forte presidio sui temi di salute e sicurezza. Tale impegno ha permesso al Gruppo di registrare, nel 2020, un fatturato pari a 1.761 milioni di euro, leggermente in calo rispetto al periodo precedente.

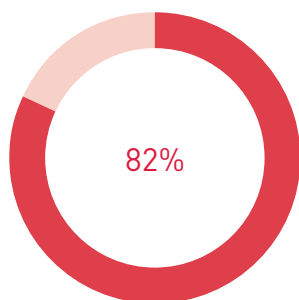
### Andamento del fatturato nel triennio 2018-2020 (milioni di euro)



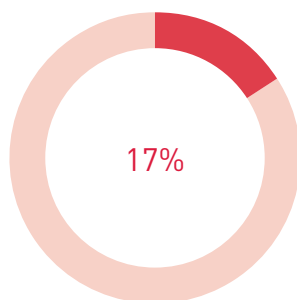
### Ripartizione del fatturato 2020 per area geografica



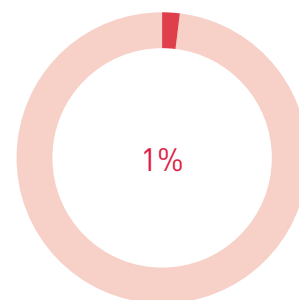
### Ripartizione del fatturato 2020 per linea di business



Macchine Automatiche e  
Materiali di Imballaggio



Soluzioni di Processo Industriale



Ingranaggi di Precisione

## IL PROFILO DEL GRUPPO

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

### TECNOLOGIE

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

### SETTORI

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

### Macchine Automatiche e Materiali di Imballaggio

#### TOBACCO

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

#### CONSUMER GOODS MACHINERY AND MATERIALS

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

#### CERAMICS

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

### Soluzioni di Processo Industriale

Questa linea di business è di fondamentale importanza per Coesia, consentendo di fornire ai clienti soluzioni per l'integrazione dei processi produttivi, per il trasporto automatizzato di materiali, per il controllo e il monitoraggio hardware e software e per i sistemi di stampa e etichettatura.

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

### Ingranaggi di Precisione

Coesia è presente anche nel mercato di nicchia degli Ingranaggi di Precisione. Lavorare con clienti attivi nei settori aerospaziale, automobilistico e racing ha consentito un miglioramento costante della qualità e il raggiungimento di livelli di eccellenza unici.



#### **ACMA**

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

#### **CERULEAN**

Produce e fornisce strumentazione per il controllo qualità e del processo per l'industria del tabacco oltre a macchine per impacchettamento e controllo per la produzione di tubetti.

#### **CITUS KALIX**

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

#### **COMAS**

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

#### **EMMECI**

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

#### **G.D**

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

#### **GDM**

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

#### **GF**

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

#### **IPI**

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

#### **MGS**

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

#### **MOLINS**

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

#### **NORDEN**

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

#### **R.A JONES**

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

#### **SASIB**

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

#### **SYSTEM CERAMICS**

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

#### **VOLPAK**

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

#### **ATLANTIC ZEISER**

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

#### **FLEXLINK**

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

#### **HAPA**

Focalizzata nel settore life science, fornisce tecnologie di stampa on demand e soluzioni per la personalizzazione in fase avanzata conformi alle Good Manufacturing Practice che aumentano l'agilità di produzione, riducono i costi e gli sprechi.

#### **TRITRON**

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

#### **CIMA**

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

Coesia fornisce oltre 500 soluzioni di packaging volte a soddisfare la sempre crescente domanda del mercato, prodotti e servizi all'avanguardia in termini di innovazione tecnologica.

L'attenzione al cliente ha portato il Gruppo a presidiare i mercati tramite l'apertura di sedi produttive e filiali commerciali in tutto il mondo. Nel 2020 Coesia è presente in 35 paesi, come mostra la mappa.



## I NOSTRI SERVIZI

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

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

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

### Ricambi e materiali



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

### Servizi di manutenzione



I tecnici delle Aziende Coesia sono altamente specializzati e dotati di tutti gli strumenti necessari per esaminare e valutare le condizioni delle macchine, quantificare i pezzi di ricambio necessari e determinare il livello di assistenza e/o di riparazione richiesto. Lavorando a stretto contatto con i clienti, i tecnici possono eseguire interventi di manutenzione ordinaria o preventiva per preservare il rendimento e il valore delle macchine nel tempo. Grazie al supporto di strumenti audio e video di alta qualità e con l'ausilio della realtà aumentata, Coesia è in grado di fornire un efficiente supporto ai clienti anche da remoto. **Coesia Remote Assistance** consente una più veloce diagnosi e risoluzione dei problemi, con conseguenti riduzioni degli stop di macchina e dei costi.

### Modernizzazione



Il Gruppo offre un vasto portfolio di servizi di modernizzazione volti a incrementare la produttività e l'affidabilità delle macchine, la qualità dei prodotti, ridurre i costi di manutenzione, soddisfare i nuovi requisiti di legge e aggiungere nuove funzionalità.

I servizi di ammodernamento vanno dagli aggiornamenti tecnici standard alla revisione completa delle macchine nel caso in cui siano state smontate o danneggiate oltre alla sostituzione di componenti obsoleti, qualora si riveli necessaria. Indipendentemente dal tipo di intervento richiesto, la performance originaria della macchina viene completamente ripristinata.

### Training e documentazione



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

### Servizi di consulenza



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

### Supporto alla produzione



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

## Factory Acceptance Test (FAT) da remoto

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



# 1.3

## La Governance e l'Organizzazione

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

### LA STRUTTURA DI CORPORATE GOVERNANCE

La governance di Coesia vede affidata la gestione del Gruppo al Consiglio di Amministrazione (CdA), il controllo e la supervisione del suo operato al Collegio

Sindacale e la verifica circa la correttezza del Bilancio d'esercizio e Consolidato a una società di audit esterna.

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

Dalla sua nomina fino al 31 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione si compone di cinque membri, tra cui il Presidente e Amministratore Delegato Isabella Seràgnoli.

Sul totale dei membri del Consiglio, due (pari al 40%) sono di genere femminile ed appartengono alle fasce di età comprese tra i 30 e i 50 anni e oltre i 50 anni. I restanti tre (pari al 60%) sono di genere maschile e hanno tutti più di 50 anni.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE<sup>1</sup>



<sup>1</sup>In data 23 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione di Coesia S.p.A. ha nominato l'Ing. Alessandro Parimbelli quale Amministratore Delegato del Gruppo.



# L'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO

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

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

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

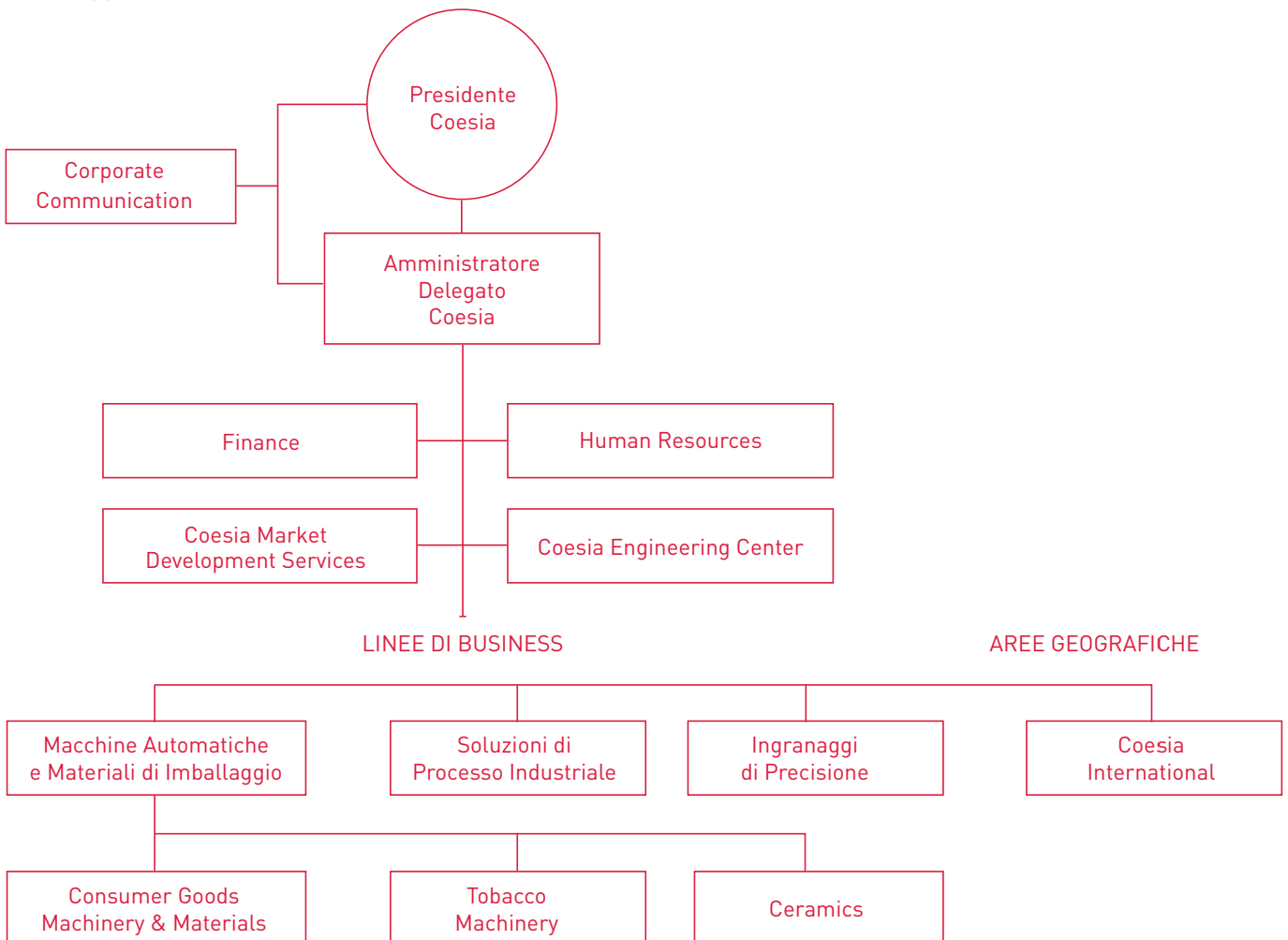
Nell'organizzazione, inoltre, si distinguono tre linee di business in cui operano le 21 Aziende del Gruppo:

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

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

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

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







# 1.4

## Prevenire e ridurre il rischio

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

### RISCHI E OPPORTUNITÀ

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

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

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

### INTERNAL AUDIT

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

sistema di controllo interno, di verificare l'efficacia e l'efficienza dei processi operativi e finanziari, e di assicurare il rispetto di leggi, regolamenti e normative applicabili anche in ambito HSE.

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

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

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

Nel 2020, le sfide del Privacy Office si sono moltiplicate per far fronte alle richieste emerse a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19. Infatti, la funzione ha dovuto ampliare la rosa delle tematiche affrontate sia a seguito dell'avvio di servizi inediti, sia tramite prestazioni rese con modalità non tradizionali, optando per soluzioni che garantissero la privacy e contestualmente l'efficacia delle attività del Gruppo.

Infine, l'attenzione di Coesia nella gestione della privacy trova riscontro nel fatto che, nel corso del triennio 2018-2020, non si sono verificati casi di violazione della privacy o perdita di dati sensibili dei propri clienti.

**Dal 1 gennaio 2021 la funzione Internal Audit riporta direttamente alla Presidenza del Gruppo.**

## Cyber Security

La pandemia globale ha comportato importanti cambiamenti organizzativi e delle modalità di lavoro, con l'adozione diffusa dello smart working. La Cyber Security è stata fortemente impattata, con una tendenza su scala mondiale di incremento degli attacchi informatici fino al 300% dall'inizio della pandemia.

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

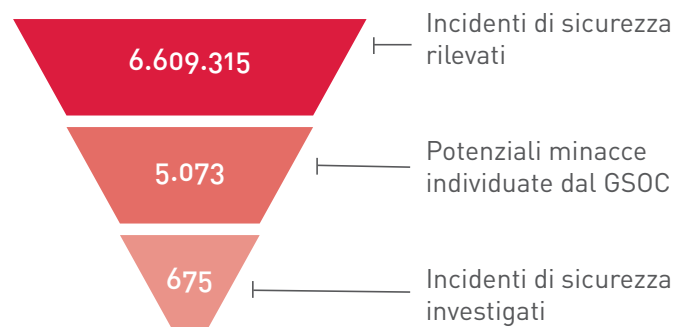
Per proteggere il Gruppo da questa nuova ondata di attacchi, sono state potenziate ulteriormente le

funzionalità e le capacità investigative del Global Security Operation Center (GSOC), attivo 24 ore su 24 per monitorare costantemente gli attacchi cibernetici e le minacce digitali.

Particolare attenzione è stata posta inoltre sui sistemi di comunicazione, come la posta elettronica, implementando delle misure di individuazione automatica dei messaggi malevoli e semplificando le modalità con cui i lavoratori possono segnalare comunicazioni sospette e ricevere supporto dal team di Cyber Security.

A supporto del processo di digitalizzazione in corso, che vedrà un utilizzo sempre più diffuso dei dispositivi mobili e delle connessioni remote per svolgere attività lavorative, sono state lanciate campagne formative al fine di sensibilizzare la popolazione aziendale sui rischi specifici legati a queste nuove modalità di interazione.

## I numeri del Global Security Operation Center nel 2020



# 1.5

## L'impegno per un business etico

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

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

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

### IL CODICE ETICO

Coesia, avendo adottato da tempo un proprio Codice Etico per impegnarsi come gruppo di imprese nella promozione della responsabilità sociale e ambientale, e nel miglioramento della qualità della vita nelle comunità in cui è presente, ha deciso di iniziare un percorso di revisione del documento - il cui spirito rimane immutato - ma che ha bisogno di un aggiornamento. Il Codice Etico attualmente in vigore, basato sui valori e sulla mission aziendale, promuove

in modo condiviso, strutturato e continuativo il progetto e l'idea di responsabilità sociale in tutte le Aziende del Gruppo e nei rapporti con gli stakeholder. Il Codice Etico di Coesia è stato condiviso su scala globale al fine di rendere l'impegno del Gruppo chiaro e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder.

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

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

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

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

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

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

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

## IL MECCANISMO DI SEGNALAZIONE

Come negli anni precedenti, anche nel 2020 è stato attivo il meccanismo di segnalazione che permette di comunicare violazioni, anche potenziali, garantendo la privacy della persona e vietando esplicitamente qualsiasi forma di ritorsione.

## COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULL'ETICA D'IMPRESA

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

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

A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi dell'etica di business, nel triennio 2018-2020 non sono stati registrati:

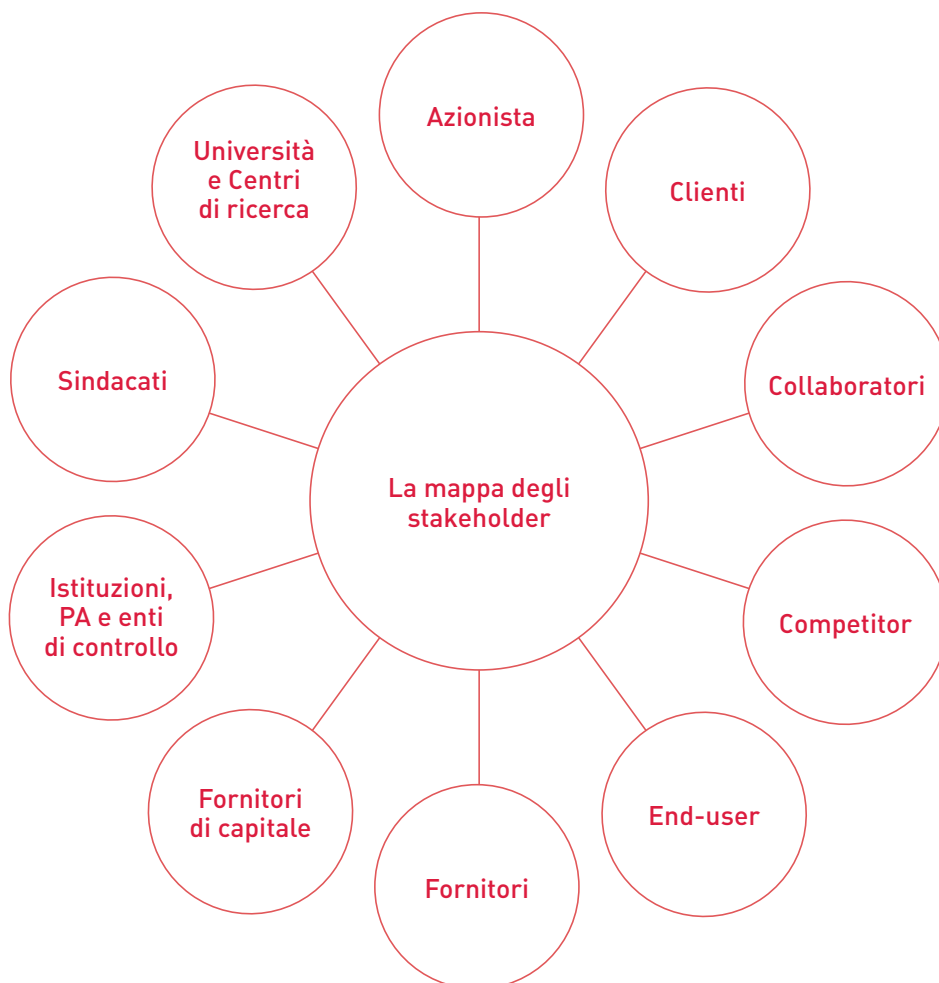
- episodi confermati di corruzione;
- violazioni significative in merito a leggi e regolamenti in ambito sociale e economico;
- azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche.

# 1.6

## Il coinvolgimento degli stakeholder

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

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





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

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

#### MODALITÀ DI ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

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

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

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

## L'ATTENZIONE PER LA COMUNITÀ

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

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

Con l'obiettivo che da sempre caratterizza il Gruppo di fornire supporto a livello territoriale, nell'anno della pandemia Coesia ha donato dispositivi di protezione individuale e attrezzature a organizzazioni no profit, cliniche e ospedali per oltre 4,4 milioni di euro.

## Fare impresa in Dozza (FID): un'azienda in carcere per costruire un futuro migliore

Fare Impresa in Dozza (FID), situata nell'omonimo carcere di Bologna, è un'impresa sociale fondata nel 2010 da G.D, e dalle aziende IMA e Marchesini assieme alla Fondazione Aldini-Valeriani, con l'obiettivo di offrire una reale possibilità di lavoro a persone svantaggiate.

FID svolge lavori di carpenteria, assemblaggio e montaggio di componenti meccanici per le imprese socie, grazie ad un'officina funzionante a tutti gli effetti all'interno del carcere di Bologna, e all'assunzione di circa una cinquantina di detenuti dalla sua apertura. Alla fine della loro pena detentiva, i lavoratori che escono dal carcere sono aiutati a trovare un'occupazione stabile presso i fornitori delle stesse aziende socie.

Nel 2020, a causa della pandemia, l'attività lavorativa è stata interrotta per alcuni periodi dell'anno mentre si è dovuto sospendere completamente il ruolo di sostegno dei tutor. Queste figure si sono dimostrate un tassello essenziale del progetto: sono pensionati delle aziende socie che, grazie alla loro esperienza seguono e supportano i collaboratori FID, trasferendo loro competenze e fungendo quasi da 'maestri di vita' nei confronti di persone che pur avendo commesso un reato, si stanno impegnando per costruire un futuro migliore.

Il progetto FID sta dimostrando come, assieme all'apprendimento di un mestiere e di competenze spendibili nel mondo del lavoro, la creazione di un ambiente dove si possano sviluppare buone relazioni umane ha un effetto trasformativo che consente agli ex-detenuti di reinserirsi nella società. Attraverso questo percorso si producono effetti positivi per la società nel suo complesso: infatti solo tre dei circa cinquanta ex-collaboratori FID hanno commesso di nuovo dei reati, rispetto a una percentuale di recidiva che in Italia si attesta sul 68% dei casi.







# 1.7

## L'analisi di materialità

Per la definizione della struttura e dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, Coesia ha portato avanti un processo strutturato di “analisi di materialità”, effettuata in conformità ai GRI Standards redatti dal Global Reporting Initiative. Attraverso quest’analisi, il Gruppo ha identificato i temi economici, ambientali e sociali che hanno un

**impatto significativo sull’organizzazione e che possono influenzare le opinioni e le decisioni dei principali stakeholder.**

Il processo di aggiornamento dell’analisi di materialità condotto per il 2020, la cui finalità è quella di identificare i temi materiali, è stato effettuato da un team di lavoro interno con il coinvolgimento del management aziendale e si è articolato in tre fasi:

### Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti

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

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

### Valutazione dei temi

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

Per la valutazione dei temi dal punto di vista degli impatti ambientali, sociali e economici di Coesia è stato richiesto al management di esprimere il proprio giudizio, durante un workshop, sulla base della loro conoscenza del Gruppo, partendo dai risultati conseguiti attraverso il workshop svolto per il Bilancio di Sostenibilità 2019.

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

### Validazione della matrice di materialità

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

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

- l’asse delle ascisse rappresenta la rilevanza degli impatti economici, ambientali e sociali di Coesia;

- l’asse delle ordinate rappresenta la significatività degli aspetti identificati per i principali stakeholder del Gruppo.

Sulla base delle valutazioni sopra riportate, i temi che si posizionano in alto a destra nel grafico rappresentano le tematiche maggiormente significative

per il Gruppo e per gli stakeholder. Nel corso dell'analisi di materialità, i temi "Tutela dei Diritti Umani" e "Compliance rispetto a normative economiche, sociali e ambientali", sono stati considerati un prerequisito alla

base della gestione responsabile del Gruppo; tali ambiti non sono pertanto stati inclusi all'interno della matrice di materialità e sono affrontati in maniera qualitativa all'interno del documento.



**Ambiti:**

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

[ ] Soglia di materialità

Rispetto alla matrice 2019, i temi materiali "Salute e sicurezza dei collaboratori" e "Security" sono stati uniti sotto un unico tema "Health, Safety & Security", così come i temi "Innovazione sostenibile del portfolio" e "Innovazione di prodotto" nel 2020 ricadono sotto l'unico tema materiale "Innovazione sostenibile del prodotto e del portfolio". Inoltre, a seguito del workshop interno, volto a definire la priorità di tali temi all'interno della matrice di materialità, il tema

"Welfare e benefit collaboratori" acquisisce maggiore importanza sia per gli stakeholder che per il Gruppo, così come il tema "Security" e il tema "Innovazione sostenibile del portfolio".

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

# 2

**Le nostre persone:  
passione e competenza**





**8.241** collaboratori



di **76** nazionalità



**100%**  
popolazione coperta da  
indagine di autovalutazione  
sui diritti umani



**+382** nuovi collaboratori



**17,2%** le donne  
nel Gruppo



oltre **119** mila ore di  
formazione e sviluppo erogate



**14,4** ore di formazione  
e sviluppo pro-capite

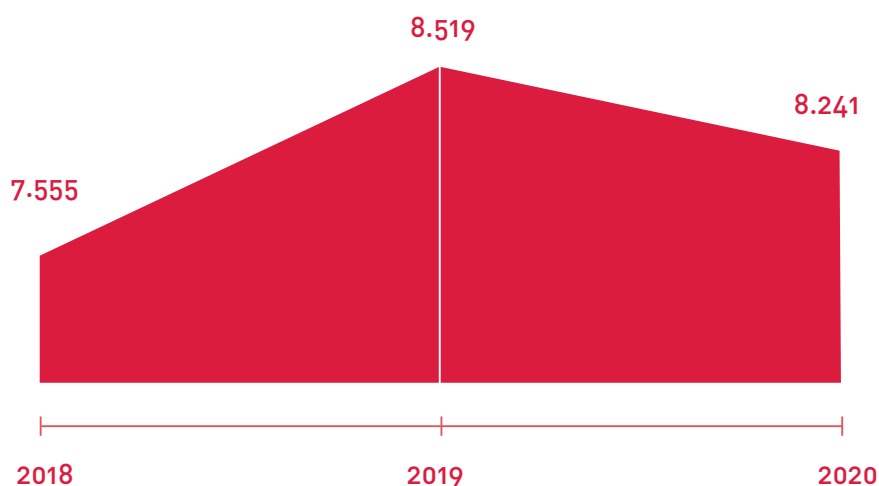
## 2.1

# I nostri collaboratori: la vera forza motrice

Coesia pone al centro della crescita e dello sviluppo dell'organizzazione le oltre 8.000 persone che lavorano al suo interno. Talento, passione e impegno sono gli elementi che caratterizzano l'operare quotidiano dei collaboratori e rappresentano il vero asset dell'organizzazione.

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

I collaboratori di Coesia nel triennio 2018-2020



Il Gruppo ha l'obiettivo di attrarre e trattenere i migliori talenti investendo sul loro potenziale e garantendo loro l'opportunità di vivere e lavorare in un ambiente stimolante, in cui vengono assicurati il riconoscimento del merito e la possibilità di ampliare i propri orizzonti professionali. La forte crescita di Coesia negli anni e il mantenimento della posizione di leadership nei settori in cui opera sono il risultato della capacità dei collaboratori di offrire ai clienti soluzioni innovative e di qualità.

Il significativo trend di crescita registrato fino al 2019 ha subito una leggera inversione di tendenza nel periodo di rendicontazione, caratterizzato dal diffondersi della pandemia da Covid-19.

I collaboratori di Coesia, infatti, al 31 dicembre 2020 si attestano a 8.241, ovvero +9,1% rispetto al 2018 e -3,3% rispetto al 2019.

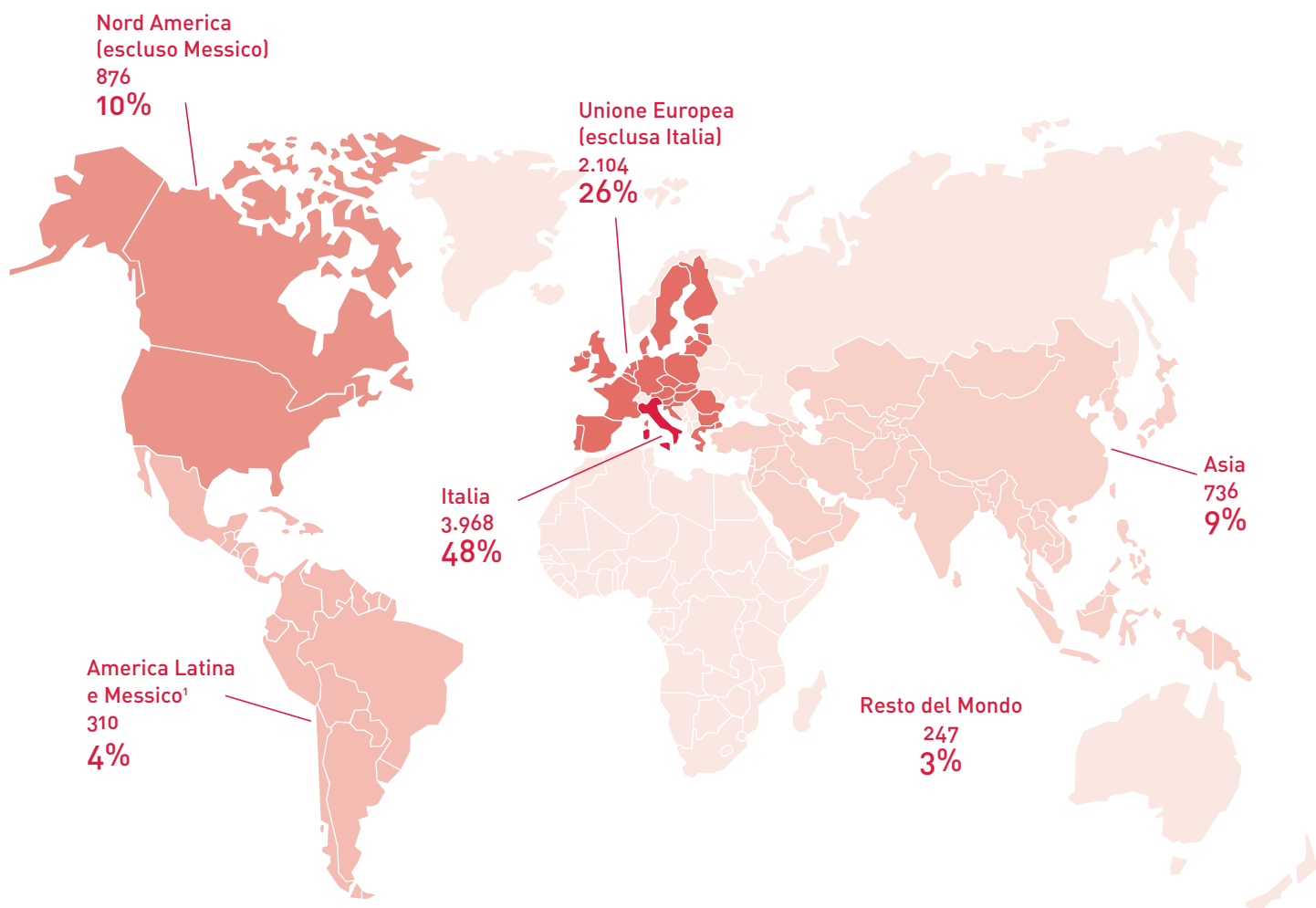
A fronte di un tasso di turnover volontario passato da 5,6% nel 2019 a 4,2% nel 2020, le nuove assunzioni sono state circa 400. Nonostante la complessità del contesto pandemico, Coesia ha mantenuto la propria posizione di leadership nel mercato, garantendo la continuità di tutti i processi.

Data la natura internazionale di Coesia, le sue persone sono distribuite in tutto il mondo, con un'incidenza più elevata presso le sedi in Italia e nel resto d'Europa, che contano circa il 75% dei collaboratori totali.



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

Numero e percentuale di collaboratori per area geografica nel 2020

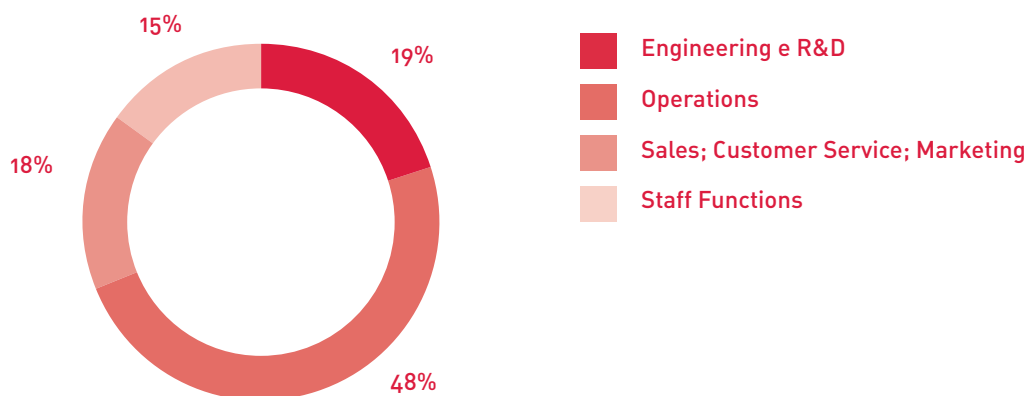


<sup>1</sup>Al fine di fornire un maggior livello di dettaglio, in questo capitolo l'area geografica "America Latina e Messico" viene rappresentata separatamente, mentre nel resto del documento è inclusa nella voce "Resto del Mondo".

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

acquisti, controllo qualità, pianificazione, collaudo macchine. Infine, il 18% della popolazione aziendale lavora nelle aree Vendite (Sales), Assistenza Clienti (Customer Service) e Marketing e il 15% nelle Funzioni di Staff (Staff Functions), che comprendono Risorse Umane, IT, Amministrazione, Finanza e Controllo.

### Collaboratori per funzione nel 2020



Coesia privilegia inoltre il consolidamento di un rapporto duraturo con i propri collaboratori. Infatti, la forma di contratto più diffusa in tutte le aree geografiche è il tempo indeterminato, garantito al 98,2% dei collaboratori.

**Oltre il 98% i contratti a tempo indeterminato nel 2020.**

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

	2018			2019			2020		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Italia	3.375	71	3.446	4.019	48	4.067	3.939	29	3.968
Unione Europea (esclusa Italia)	2.025	88	2.113	2.046	141	2.187	1.990	114	2.104
Nord America (escluso Messico)	870	1	871	875	1	876	875	1	876
America Latina e Messico	291	-	291	332	-	332	310	-	310
Asia	618	1	619	789	4	793	731	5	736
Resto del Mondo	215	-	215	262	2	264	245	2	247
<b>Totale Gruppo</b>	<b>7.394</b>	<b>161</b>	<b>7.555</b>	<b>8.323</b>	<b>196</b>	<b>8.519</b>	<b>8.090</b>	<b>151</b>	<b>8.241</b>
	97,8%	2,2%	100%	97,7%	2,3%	100%	98,2%	1,8%	100%

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

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

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

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	1.064	6.307	7.371	1.285	7.026	8.311	1.261	6.764	8.025
Part-time	128	56	184	158	50	208	156	60	216
<b>Totale Gruppo</b>	<b>1.192</b>	<b>6.363</b>	<b>7.555</b>	<b>1.443</b>	<b>7.076</b>	<b>8.519</b>	<b>1.417</b>	<b>6.824</b>	<b>8.241</b>

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

Coesia si impegna, pertanto, a promuovere la diversità all'interno dell'organizzazione sia negli organi di Governo, sia tra i collaboratori, portando avanti un'intensa e concreta azione di sensibilizzazione sugli effetti positivi che la diversità di genere può portare in un'organizzazione globale. A conferma di tale attenzione, negli anni Coesia ha registrato un significativo aumento della presenza femminile, in crescita del 19% rispetto al 2018.

Questo notevole incremento si deve sia alle acquisizioni concluse negli ultimi anni sia all'impegno da parte del Gruppo nell'assunzione di collaboratrici. A livello globale, sono 1.417 le donne in Azienda, pari a oltre il 17% della popolazione totale. Il trend è in linea con il settore delle macchine automatiche, tradizionalmente caratterizzato da un'elevata incidenza di collaboratori uomini.

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

**17,2% la presenza femminile nel Gruppo.**

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

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	1.157	6.237	7.394	1.398	6.925	8.323	1.386	6.704	8.090
Tempo determinato	35	126	161	45	151	196	31	120	151
<b>Totale Gruppo</b>	<b>1.192</b>	<b>6.363</b>	<b>7.555</b>	<b>1.443</b>	<b>7.076</b>	<b>8.519</b>	<b>1.417</b>	<b>6.824</b>	<b>8.241</b>

## 2.2

# Un percorso professionale per crescere quotidianamente

### BEST GLOBAL TALENT

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

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

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

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

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

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

#### Le nostre priorità



**Sviluppare il potenziale delle nostre persone**



**Supportare la crescita professionale**



**Valorizzare il merito e le competenze**



**Migliorare sempre processi e strumenti di sviluppo**

## Inizio del Viaggio

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

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

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

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

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

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

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

Ognuno di questi passaggi è di cruciale importanza perché da un lato consente a Coesia di attingere a un database di profili provenienti da tutto il mondo e di poter migliorare l'esperienza dei candidati e, dall'altro, permette alle Risorse Umane di gestire il processo di selezione in maniera strutturata (in termini di comunicazione, risultato, ecc.). Nel 2020 il recruiting non ha subito interruzioni grazie all'utilizzo e al potenziamento degli strumenti virtuali. Nonostante il contesto instabile, il Gruppo ha continuato a sviluppare il proprio patrimonio strategico: le persone.

Il Gruppo, inoltre, svolge attività di employer branding sia durante eventi fieristici per professionisti e imprese sia presso le università. Nel corso del 2020, queste attività sono state totalmente virtualizzate.

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

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

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Italia</b>									
Collaboratori			<b>3.446</b>			<b>4.067</b>			<b>3.968</b>
Assunzioni	67	206	<b>273</b>	41	122	<b>163</b>	26	73	<b>99</b>
Tasso di assunzione	1,9%	5,9%	<b>7,9%</b>	1%	2,9%	<b>4%</b>	0,7%	1,8%	<b>2,5%</b>
<b>Europa (esclusa Italia)</b>									
Collaboratori			<b>2.113</b>			<b>2.187</b>			<b>2.104</b>
Assunzioni	49	241	<b>290</b>	60	198	<b>258</b>	27	106	<b>133</b>
Tasso di assunzione	2,3%	11,4%	<b>13,7%</b>	2,7%	9%	<b>11,7%</b>	1,3	5%	<b>6,3%</b>
<b>Nord America (escluso Messico)</b>									
Collaboratori			<b>871</b>			<b>876</b>			<b>876</b>
Assunzioni	18	75	<b>93</b>	21	79	<b>100</b>	21	73	<b>94</b>
Tasso di assunzione	2,1%	8,6%	<b>10,7%</b>	2,4%	9%	<b>11,4%</b>	2,4%	8,3%	<b>10,7%</b>
<b>America Latina e Messico</b>									
Collaboratori			<b>291</b>			<b>332</b>			<b>310</b>
Assunzioni	1	27	<b>28</b>	6	21	<b>27</b>	2	4	<b>6</b>
Tasso di assunzione	0,3%	9,3%	<b>9,6%</b>	1,8%	6,3%	<b>8,1%</b>	0,6%	1,3%	<b>1,9%</b>
<b>Asia</b>									
Collaboratori			<b>619</b>			<b>793</b>			<b>736</b>
Assunzioni	10	89	<b>99</b>	20	42	<b>62</b>	18	30	<b>48</b>
Tasso di assunzione	1,6%	14,4%	<b>16%</b>	2,5%	5,3%	<b>7,8%</b>	2,4%	4,1%	<b>6,5%</b>
<b>Resto del Mondo</b>									
Collaboratori			<b>215</b>			<b>264</b>			<b>247</b>
Assunzioni	3	33	<b>36</b>	2	6	<b>8</b>	2	-	<b>2</b>
Tasso di assunzione	1,4%	15,3%	<b>16,7%</b>	0,8%	2,3%	<b>3%</b>	0,8%	0%	<b>0,8%</b>
<b>Totale Gruppo</b>									
Collaboratori			<b>7.555</b>			<b>8.519</b>			<b>8.241</b>
Assunzioni	148	671	<b>819</b>	150	468	<b>618</b>	96	286	<b>382</b>
Tasso di assunzione	1,9%	8,8%	<b>10,8%</b>	1,7%	5,4%	<b>7,2%</b>	1,2%	3,5%	<b>4,6%</b>

Considerando il trend di assunzioni rispetto alle fasce d'età, si conferma rilevante anche per il 2020 l'inserimento di collaboratori con età compresa tra i 30 e i 50 anni (oltre il 55% sul totale dei nuovi assunti) e di giovani con età inferiore ai 30 (circa il 30% sul totale dei nuovi assunti).

### Circa il 30% i collaboratori under 30 assunti sul totale assunzioni nel 2020.

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

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

Nel 2020 sono stati ricevuti oltre 23.400 CV e assunti 382 nuovi collaboratori.

Inoltre, il tasso di turnover volontario di Gruppo, calcolato come cessazioni volontarie su headcount medio, è pari al 4,2%.

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

		2018			2019			2020		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	Assunzioni	45	283	328	54	201	255	30	84	114
	Tasso di assunzione	3,7%	4,4%	4,3%	3%	2,6%	3%	2,1%	1,2%	1,4%
30-50	Assunzioni	92	321	413	82	221	303	55	156	211
	Tasso di assunzione	7,7%	5%	5,5%	5,1%	2,9%	3,6%	3,9%	2,3%	2,6%
> 50	Assunzioni	11	67	78	14	46	60	11	46	57
	Tasso di assunzione	0,9%	1%	1%	0,9%	0,6%	0,7%	0,8%	0,7%	0,7%
<b>Totale assunzioni</b>		<b>148</b>	<b>671</b>	<b>819</b>	<b>150</b>	<b>468</b>	<b>618</b>	<b>96</b>	<b>286</b>	<b>382</b>
<b>Totale collaboratori Gruppo</b>		<b>1.192</b>	<b>6.363</b>	<b>7.555</b>	<b>1.502</b>	<b>7.017</b>	<b>8.519</b>	<b>1.417</b>	<b>6.824</b>	<b>8.241</b>

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

È poi importante sottolineare che, nei paesi in cui il Gruppo è presente, tutti i collaboratori hanno più di 18 anni e i rapporti lavorativi si attengono a tutte le leggi nazionali e locali in termini di età lavorativa legale. Le uniche eccezioni, sempre nel rispetto delle leggi, sono rappresentate da Francia e Brasile, dove vengono assunti giovani studenti come apprendisti per lavori non pericolosi.

## Valutazione delle Performance

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

Nonostante le difficoltà e le incertezze dovute alla pandemia, Coesia è riuscita a garantire la piena continuità dei suoi processi. E non solo: il processo di valutazione delle performance è in corso di estensione anche ai collaboratori delle Aziende di più recente acquisizione, ampliando ulteriormente il perimetro dello stesso con l'obiettivo di raggiungere la totalità delle persone del Gruppo.

## People Performance Dialogue

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

### People

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

### Performance

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

### Dialogue

Facilitare e promuovere il **dialogo** tra collaboratori e responsabili.

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

La popolazione coinvolta nel processo è in continua crescita e la volontà è di includere gradualmente tutti i collaboratori del Gruppo a prescindere dalla posizione e dal ruolo ricoperto. Nel suo anno di inizio, il 2013, il processo coinvolgeva circa 900 persone. Nel 2020 il PPD ha coinvolto 6.104 collaboratori, pari al 74,1% della popolazione.

In termini assoluti, il processo ha visto il coinvolgimento di oltre 300 persone in più rispetto al 2019.

Inoltre, dal 2018 è stato implementato anche il processo "PPD Easy", dedicato ai collaboratori con ruoli più operativi. Il "PPD Easy" è in corso di estensione a tutte le organizzazioni del Gruppo e ha coinvolto circa 1.100 collaboratori nel 2020.

**Oltre il 74% i collaboratori che hanno preso parte al PPD nel 2020.**

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

	2018			2019			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori	922	4.243	5.165	973	4.803	5.776	1.033	5.071	6.104
Percentuale	77,3%	66,6%	68,3%	64,8%	68,4%	67,7%	72,9%	74,3%	74,1%

<sup>1</sup> L'Headcount su cui è calcolata la percentuale di collaboratori coinvolti per ogni anno preso in esame comprende anche le Aziende di più recente acquisizione, dove l'implementazione del processo PPD è in corso di completamento.







## Sviluppo delle Persone

Coesia è da sempre attenta a consolidare il legame tra i risultati di business e il contributo che ciascun collaboratore può dare all'organizzazione, anche e soprattutto in questo periodo complesso caratterizzato dalla pandemia da Covid-19.

Per garantire la continuità della crescita professionale dei collaboratori, l'erogazione delle opportunità di formazione e sviluppo nel 2020 è stata convertita in modalità virtuale.

I corsi sono stati completamente riprogettati in modo tale da garantire esperienze formative efficaci tanto quanto quelle in presenza. La transizione ha richiesto un'importante riflessione preliminare che tenesse conto dei nuovi bisogni che hanno caratterizzato questo particolare momento storico.

Oltre ad assicurare il presidio di formazione e sviluppo delle persone anche nel nuovo scenario, la modalità virtuale ha permesso di superare i confini geografici. La possibilità di erogare aule internazionali, frequentate da partecipanti da diversi paesi ed Aziende, ha ulteriormente favorito l'integrazione e valorizzato il senso di appartenenza ad un Gruppo multiculturale. Seppure fisicamente lontani, i collaboratori hanno avuto l'occasione di incontrarsi per prendere parte ai medesimi corsi e programmi, dando vita a percorsi di crescita e sviluppo con una nuova eco globale.

In particolare, viene data grande rilevanza ai programmi di formazione tecnico-professionale, formazione in ambito IT, corsi di lingua, organizzazione aziendale, programmi manageriali e di leadership anche attraverso importanti collaborazioni con le migliori Business School, Università e società di consulenza.

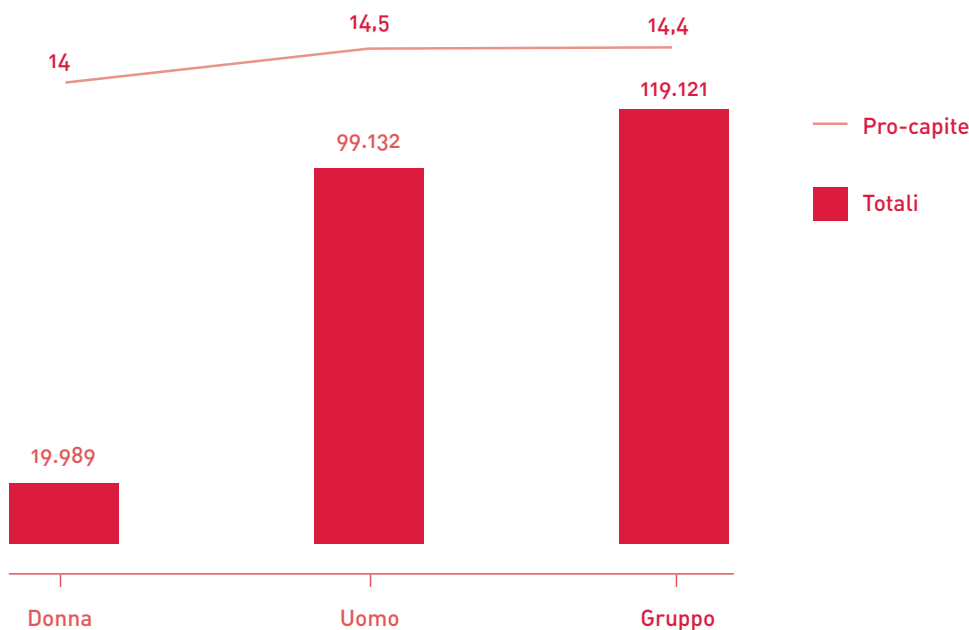
Il confronto costante con il mercato permette l'introduzione di metodologie e approcci all'apprendimento sempre innovativi, in linea con il contesto di riferimento e con la strategia di business.

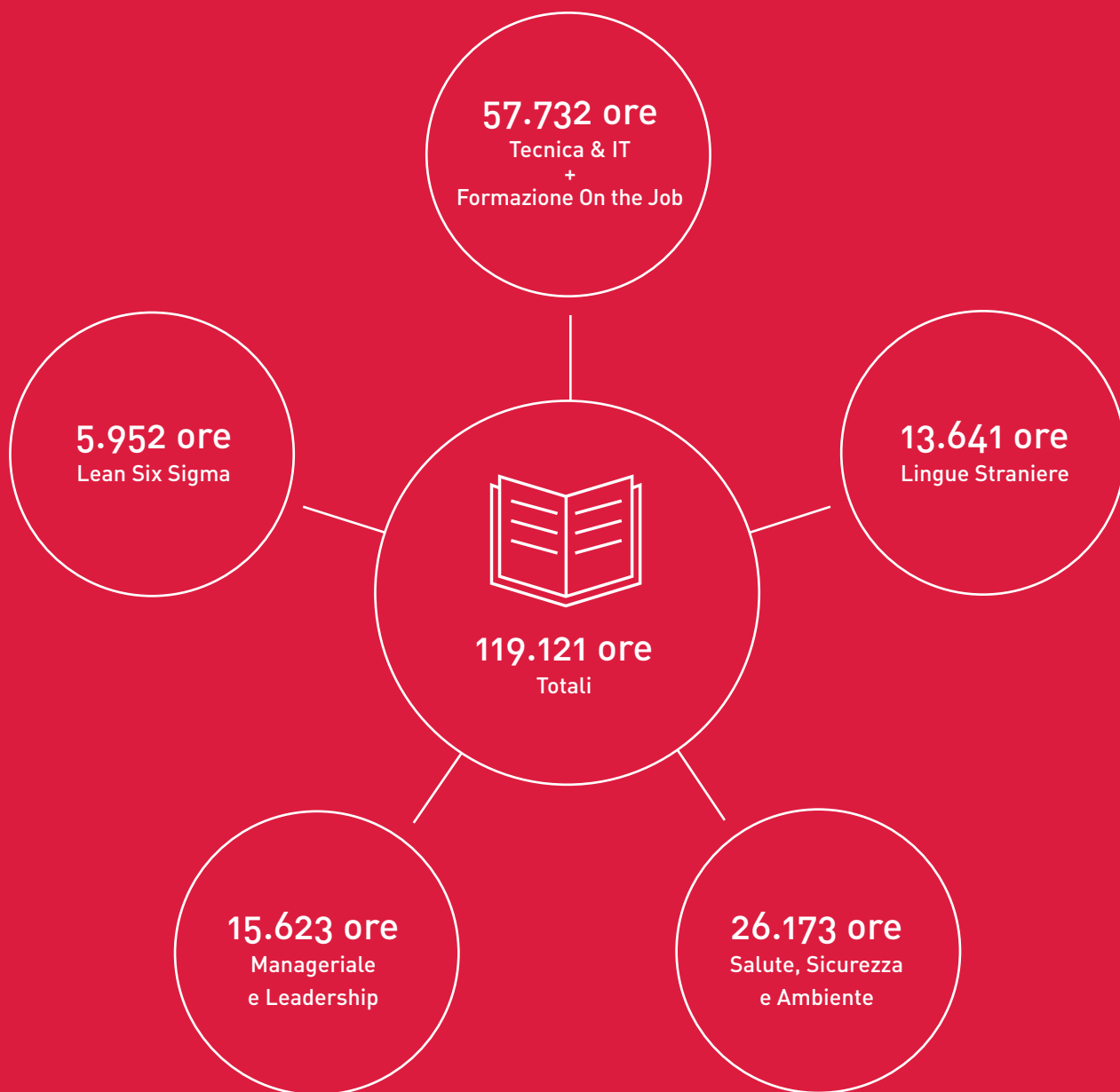
Questo consente di soddisfare i bisogni formativi dei collaboratori in modo da favorire la crescita professionale, la creazione di un ambiente di lavoro positivo e il contributo di tutti al raggiungimento degli obiettivi di business.

**Oltre 119 mila ore di formazione e sviluppo erogate nel 2020.**

A testimonianza dell'impegno di Coesia nel fornire un corretto e completo processo di formazione e sviluppo alle proprie persone, nel 2020 sono state erogate oltre 119 mila ore di formazione e sviluppo, per un totale di 14,4 ore pro-capite. Un risultato a conferma del fatto che le persone hanno continuato ad essere coinvolte in programmi di qualità anche a fronte del complesso scenario globale.

### Ore di formazione e sviluppo erogate nel 2020





## Iniziative di Strategic Hiring

---

### Tech Academy

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

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

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

Durante la prima fase, della durata di un trimestre, i partecipanti hanno modo di acquisire

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

La prossima edizione della Tech Academy è prevista nel 2021.

---

### Engineering Graduate Program

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

Il programma ambisce a:

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

Il programma prevede moduli formativi sia tecnici sia di natura comportamentale e iniziative volte allo sviluppo della consapevolezza di sé, tra cui l'opportunità di fare esperienza sul campo e di prendere parte ad assignment internazionali.

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

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

## Iniziative di Sviluppo della Leadership

---

### Innovation Mindset

È un'iniziativa dedicata allo sviluppo del potenziale tecnico che mira a promuovere la crescita personale dei collaboratori e a creare esperienze coinvolgenti che consentano alle persone di confrontarsi con nuovi approcci, strumenti, comportamenti e azioni. La prossima edizione di Innovation Mindset è prevista nel 2021 in modalità virtuale.

### Learning Bites

L'offerta Coesia dedicata allo sviluppo della managerialità nel 2020 si è arricchita di ulteriori esperienze formative per supportare leader e supervisor, partendo dalla consapevolezza sulle complessità del recente contesto globale. Sono stati progettati tre "learning bites", ossia degli spazi di riflessione ideati per una fruizione completamente in virtuale all'interno di un perimetro temporale contenuto (massimo 4 ore ciascuno).

Durante "Leading yourself in uncertain times", "Leading teams virtually in a VUCA world" (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), "Managing Teams Virtually" i partecipanti hanno modo di confrontarsi su temi quali la resilienza, la gestione dei gruppi di lavoro in remoto, lo sviluppo dei collaboratori. L'approccio metodologico si fonda sull'esplorazione delle principali dinamiche relazionali e di people management, conciliando modelli teorici con esperienze reali con l'obiettivo di identificare azioni concrete per lavorare sull'autoefficacia e sulle modalità più funzionali nella gestione dei team.

### Leadership Sandbox

È un'iniziativa finalizzata allo sviluppo a lungo termine della popolazione junior di Coesia. I partecipanti vengono coinvolti in attività focalizzate su creatività e innovazione, gestione delle relazioni, gestione della diversità e lavoro in team. Ai partecipanti inoltre è richiesta l'ideazione e realizzazione di progetti concreti ispirati ai megatrend di mercato più rilevanti per il Gruppo. Tali progetti vengono presentati e discussi di fronte ad un comitato composto da Senior Manager di Coesia. La prossima edizione del Leadership Sandbox è prevista nel 2021 in modalità virtuale.

### Be A Leader e Be A Supervisor

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

## Iniziative di Formazione

---

### Programmi Behavioral

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

### Programmi per Job Family

Coesia promuove lo sviluppo delle competenze delle famiglie professionali chiave per permettere ai propri collaboratori di lavorare al meglio e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di business del Gruppo.

I programmi sono personalizzati e tengono conto sia delle competenze individuali sia delle specificità dei ruoli professionali. Insieme alle migliori società di formazione a livello internazionale, il Gruppo si avvale degli strumenti e delle metodologie più efficaci coerentemente con le sfide di business.

## 2.3

# Come ci prendiamo cura delle persone

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

### WELFARE

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

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

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

La situazione pandemica che ha caratterizzato fortemente il 2020 non ha rappresentato un ostacolo alla politica di welfare di Coesia e alle modalità con cui si prende cura dei propri collaboratori.

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



#### Assistenza sanitaria

- Copertura economica per visite mediche specialistiche, ricoveri, esami diagnostici e cure odontoiatriche.
- Circa l'88% della popolazione aziendale coperta.



#### Assicurazione sulla vita

- Copertura economica in caso di decesso a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia.
- Oltre il 67% della popolazione aziendale coperta.



#### Copertura per invalidità e disabilità

- Copertura economica in caso di invalidità e disabilità permanente a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia.
- Oltre il 63% della popolazione aziendale coperta.



#### Viaggi aziendali

- Copertura assicurativa per viaggi di lavoro garantita anche nei paesi in cui non rappresenta un obbligo di legge.
- Oltre il 99% della popolazione aziendale coperta.



#### Piani pensionistici

- Piani pensionistici integrativi delle pensioni sociali.
- Oltre il 78% della popolazione aziendale coperta.

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

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

L'Academy è un centro di formazione per lo sviluppo della cultura tecnica e manageriale. I collaboratori del Gruppo contribuiscono anche attraverso il supporto attivo nei progetti formativi rivolti ai giovani delle scuole del territorio, diffondendo così la conoscenza tecnologica e manageriale al di fuori dall'impresa.

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

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

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

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

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

In ottica di miglioramento continuo, per valutare e promuovere il livello di welfare aziendale su scala globale, Coesia ha lanciato nel 2014 il "Coesia Welfare and Engagement", un programma che si basa sulla partecipazione attiva dei collaboratori attraverso la raccolta di opinioni e suggerimenti sul benessere della popolazione aziendale.

Ogni giorno Coesia si impegna a concretizzare le azioni di miglioramento identificate sulla base dei suggerimenti dei collaboratori.

## Expeditions

---

Expeditions è un progetto di alternanza scuola lavoro nato nel 2015, ideato, promosso e gestito dalla Fondazione MAST, in collaborazione con Coesia e con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna.

Il progetto è rivolto agli studenti del terzo anno di scuola superiore e propone un percorso di apprendimento focalizzato sull'innovazione nell'industria meccanica per un totale di 80 ore di cui 48 trascorse all'interno della Fondazione MAST e delle Aziende di Coesia.

La finalità è fare scoprire ai partecipanti il mondo dell'impresa evidenziando i principali aspetti

dell'innovazione tecnologica per stimolare la motivazione verso la cultura del fare e l'imprenditorialità.

Expeditions consente agli studenti di vivere un'esperienza pratica all'interno del mondo aziendale e di realizzare un progetto finale di: Automazione Industriale, Artificial Intelligence, Packaging Design, Product Marketing e Smart Objects, guidati e supportati da docenti universitari e circa 60 collaboratori del Gruppo nel ruolo di formatori e mentori. Nell'ultima edizione (2020 - 2021) sono stati coinvolti circa 760 studenti provenienti da otto istituti scolastici del territorio di Bologna.

## ENTER/PRISE

---

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

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

della Fondazione MAST e delle Aziende del Gruppo. L'iniziativa ha un marcato orientamento all'innovazione ed è fortemente caratterizzata da apprendimento esperienziale, sperimentazione in gruppo e sviluppo di capacità di comunicazione. Anche ENTER/PRISE prevede la realizzazione di un progetto finale a tema Automazione Industriale, Artificial Intelligence, Packaging Design e Product Marketing. Nell'edizione pilota 2020 sono stati coinvolti circa 400 studenti provenienti da sei istituti scolastici del territorio di Bologna.



## Smart Camp

---

Lo Smart Camp è un progetto formativo in distance learning che nasce nel 2020, sviluppato in collaborazione con Coesia e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, sulla base dell'esperienza delle Summer School. Rappresenta un'opportunità di trasformare un'estate inattesa in un'esperienza nuova: imparare facendo un'esperienza pratica con un gruppo di coetanei. Il progetto si rivolge agli studenti del terzo e del quarto anno di scuola superiore e propone dieci mattine di formazione a distanza, didattica, teamwork e keynote speech.

Lo scopo del progetto è quello di cercare di conciliare le tecnologie con la sostenibilità ambientale, favorendo lo sviluppo di un'economia sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e delle persone.

I partecipanti, con il kit che ricevono direttamente a casa (contenente schede, microcontrollori, attuatori e sensori umidità, luminosità, qualità dell'aria), devono costruire un sistema in grado di monitorare i parametri che controllano il clima e predire cosa accadrà nel futuro grazie all'utilizzo delle reti neurali dell'Intelligenza Artificiale.

Ci sono state due edizioni del progetto: la prima si è svolta dal 13 al 23 luglio 2020, la seconda dall'1 all'11 settembre 2020, coinvolgendo complessivamente circa 90 studenti provenienti dagli istituti scolastici di tutta Italia.

## Coesia Summer Camp

---

In collaborazione con la Fondazione MAST e LGS SportLab, anche nel 2020 Coesia ha confermato il Summer Camp, campo estivo rivolto ai figli dei collaboratori dell'area bolognese. Il camp propone workshop, laboratori creativi e attività sportive volti a favorire lo sviluppo sociale, creativo e

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



## SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nel 2020, più che mai, il Gruppo ha orientato le proprie decisioni prestando attenzione alla sicurezza delle proprie persone e garantendo, in continuità con gli anni precedenti, i programmi di Salute, Sicurezza e Ambiente (Health, Safety and Environment – HSE), che rappresentano i valori di Coesia e riguardano non solo i collaboratori, ma anche i clienti, i fornitori e i diversi stakeholder. A conferma dell'impegno sul tema, Coesia dispone di una HSE Policy, ovvero di linee guida per la definizione e l'implementazione del sistema di gestione HSE da attuare presso tutte le Aziende di Coesia. In caso di acquisizioni, anche le nuove Aziende sono accompagnate nel processo di integrazione della Policy all'interno della propria organizzazione.

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

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

Anche nel corso del 2020 è proseguito il programma di auditing HSE di Gruppo, il cui scopo è quello di supportare il miglioramento continuo, assicurare la conformità a leggi e norme di riferimento, nonché aumentare il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le funzioni aziendali nelle attività di prevenzione e protezione dai rischi. In aggiunta, per rafforzare l'autoconsapevolezza delle Aziende del Gruppo circa le tematiche ambientali e sociali, viene richiesto lo svolgimento di una valutazione annuale, il self-audit, finalizzato alla verifica di conformità ai requisiti della HSE Policy.

Il Gruppo incoraggia e promuove inoltre l'applicazione di standard internazionali: nel 2020 i sistemi di gestione della sicurezza OHSAS 18001 e ISO 45001 (Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori) certificati coprono il 44,6% della popolazione totale.

L'attenzione del Gruppo per i temi legati a salute, sicurezza e ambiente non si limita ai soli collaboratori, ma comprende anche la prevenzione e la mitigazione di potenziali impatti derivanti dalle relazioni commerciali. Per questo motivo, la HSE Policy prevede una serie di requisiti volti a garantire che appaltatori, consulenti e fornitori non costituiscano un pericolo per la sicurezza e l'ambiente e operino in accordo con le leggi e normative vigenti e con le procedure interne. A titolo di esempio, Coesia si impegna a definire presso le proprie Aziende opportune procedure per assicurare che i propri partner siano informati sui rischi presenti presso i siti del Gruppo. La dedizione di Coesia nel prendersi cura delle proprie persone è stata ancora più evidente nel 2020, caratterizzato dal dilagare della pandemia. Fin dall'insorgere della stessa, Coesia si è organizzata prontamente per gestire la situazione all'interno del Gruppo e dettare le linee guida per affrontare in modo efficace le questioni inerenti la tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori, ridisegnando gli spazi di lavoro, adottando presidi adeguati, garantendo un maggiore ricambio dell'aria e dando la possibilità ai collaboratori, in base al tipo di mansione, di lavorare da remoto al fine di limitare il più possibile la diffusione del virus. A livello di singole Aziende sono stati istituiti comitati dedicati ad affrontare le sfide derivanti dal Covid-19 e implementare le misure di sicurezza in conformità alle specifiche legislazioni locali. Già dai primi momenti caratterizzati dall'avvento della pandemia, Coesia ha istituito un Comitato di Gruppo, composto da figure manageriali, esperti tecnici e dalla Presidenza, al fine di coordinare centralmente il presidio delle attività, promuovendo iniziative di prevenzione e supporto ai collaboratori.

### Stabilimenti produttivi e macchinari protetti

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

## Struttura della HSE Policy

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



Il sistema di gestione HSE sopra descritto considera la valutazione del rischio come elemento centrale e fondante per il suo corretto funzionamento. Coesia considera infatti l'analisi del rischio un processo continuo, periodicamente aggiornato in funzione dell'operatività delle Aziende del Gruppo, dei loro cambiamenti, dell'evoluzione tecnologica, dei risultati dei monitoraggi e degli eventi incidentali. Come definito nella Policy, l'analisi deve basarsi su una metodologia consolidata e strutturata e deve considerare tutti gli elementi di pericolo e di rischio per le persone e l'ambiente, in condizioni di operatività normale, anormale e di emergenza. Lo scopo è, quindi, quello di elaborare un programma formalizzato di continua e progressiva riduzione del rischio che ne permetta l'eliminazione o la sua minimizzazione.

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

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

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

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



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



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



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



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



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

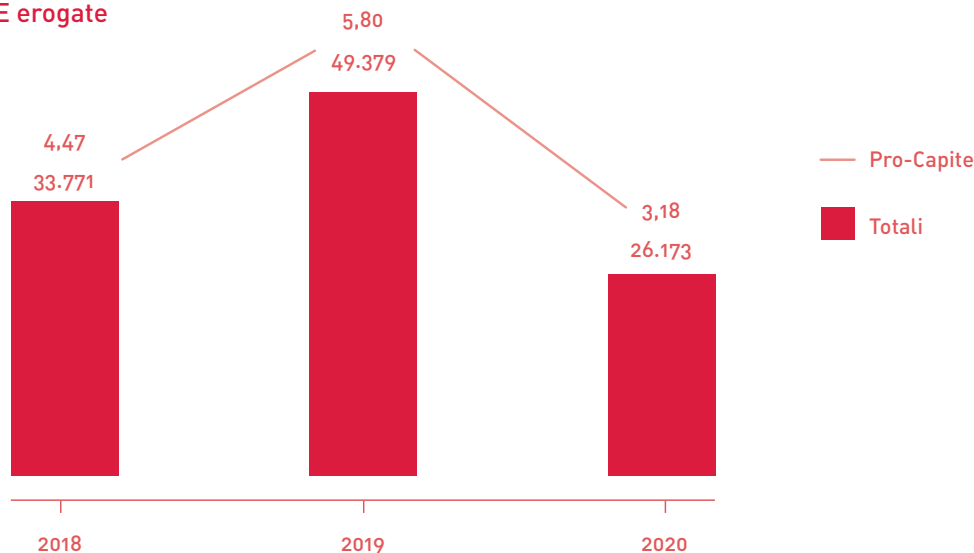
Negli anni il Gruppo ha investito sempre più risorse per formare le proprie persone in materia di HSE. Nel corso del 2020 Coesia ha assicurato lo stesso livello di attenzione verso le tematiche di salute e sicurezza, erogando da remoto i corsi di formazione.

In termini assoluti, nel 2020 sono state erogate oltre 26.000 ore di formazione HSE, pari a 3,18 ore pro-capite, con una riduzione del 47% rispetto al 2019 in

parte dovuta alla trasformazione dei corsi in modalità e-Learning e in parte legata alla flessione delle assunzioni, mantenendo comunque la compliance con le richieste di legge e la HSE Policy di Gruppo.

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

### Ore di formazione HSE erogate



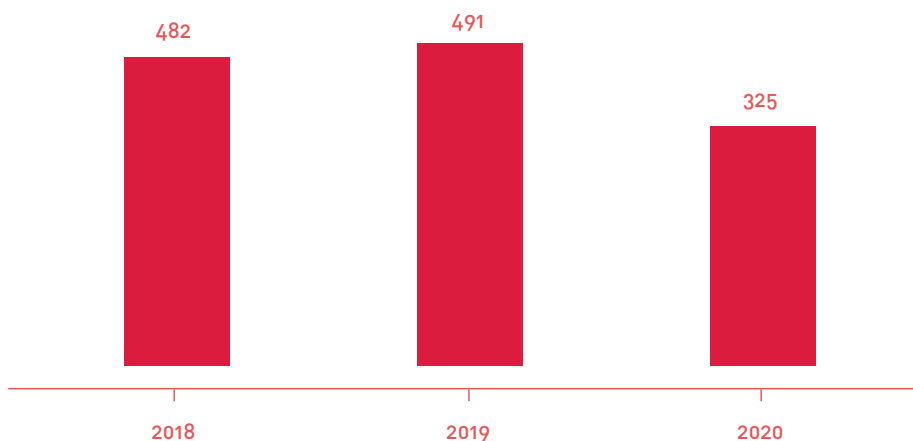
Infatti, i numerosi programmi messi in atto negli ultimi anni hanno permesso di incrementare la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le funzioni al sistema di valutazione.

La riduzione delle segnalazioni di sicurezza per il miglioramento, che si attesta a 325 nel 2020, è imputabile in parte al fatto che, nel periodo di rendicontazione, l'emergenza da Covid-19 ha portato

il Gruppo a focalizzarsi sull'implementazione dei presidi di controllo, permettendo così di mitigare i rischi e l'accadimento di eventi connessi alla salute e alla sicurezza dei collaboratori.

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

### Numero di segnalazioni per il miglioramento



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

Nel 2020, il numero assoluto di infortuni registrati si riduce a 37, così come l'indice di frequenza (ovvero il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate), che si attesta sul valore di 2,9, rispetto al 4,7 del 2019. Questo significativo risultato certifica l'importanza che riveste la sicurezza delle persone per il Gruppo e quanto lo stesso abbia lavorato negli anni per incrementare la prevenzione degli incidenti sul luogo di lavoro. In particolare, nel 2020, Coesia ha ulteriormente rafforzato l'attenzione in tema di salute e sicurezza, aumentando i presidi di controllo e sensibilizzando maggiormente i propri collaboratori, anche come risposta alla pandemia da Covid-19. Infine, parte della riduzione, può essere imputabile al maggior utilizzo dello smart working

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

Le principali tipologie di infortunio, anche per il 2020, rimangono schiacciamenti, tagli e contusioni.

All'interno del Gruppo presta attività lavorativa anche personale non direttamente assunto da Coesia, come ad esempio collaboratori con contratto di somministrazione. Anche per questa categoria di collaboratori è stata monitorata la tipologia di infortuni avvenuti sul luogo di lavoro, registrando 9 infortuni nel 2020, in calo del 25% rispetto ai 12 avvenuti nel 2019 e del 74% rispetto ai 35 infortuni del 2018. Non si sono verificati, inoltre, incidenti che hanno comportato conseguenze gravi o decessi.

#### NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DEI COLLABORATORI

	2018	2019	2020
Ore annue lavorate	12.786.303	14.177.870	12.773.275
Numero di incidenti registrati nell'anno	57	67	37
di cui in itinere	-	-	-
di cui con conseguenze gravi <sup>1</sup>	-	-	-
di cui mortali	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili <sup>2</sup>	4,5	4,7	2,9
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi <sup>3</sup>	-	-	-
Tasso di mortalità <sup>4</sup>	-	-	-

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

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

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

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

## HSE Award

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

e Ambiente, impegno dell'Azienda nella notifica di eventi correlati a attività di HSE, gestione delle azioni correttive o di miglioramento apportate. L'iniziativa, che ha coinvolto tutte le Aziende incluse nel programma HSE di Gruppo, nel 2020 ha subito una sospensione a causa della pandemia ma sarà riavviata in futuro.

Le tematiche ambientali sono più ampiamente trattate nel Capitolo 4.



## SECURITY

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

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

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

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

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

## Physical Security

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

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

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

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

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

## Travel Security

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

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

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

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

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

# 3

**Le nostre soluzioni:  
innovare per superare  
le aspettative dei clienti**





**9,3%** del fatturato  
investito in  
Ingegneria e R&D



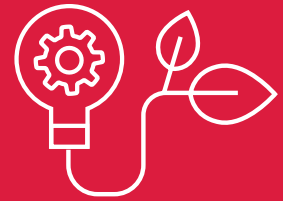
**1.588** persone  
negli Uffici Tecnici  
e in R&D



**1.308** brevetti  
depositati



**29** nuovi prodotti  
lanciati sul mercato



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



**849** belt attive  
nel programma  
Lean Six Sigma



**1.394** progetti  
Lean Six Sigma  
lanciati in 6 anni



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

# 3.1

## Come generiamo innovazione sostenibile

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

Ricerca industriale e innovazione sono da sempre tematiche centrali per Coesia e per le sue Aziende: il Gruppo ambisce a migliorare costantemente tecnologie, prodotti, soluzioni e processi per essere sempre pronto a soddisfare le necessità di stakeholder e clienti e a superarne le aspettative. Il modo di generare innovazione si è modificato nel corso degli ultimi decenni. Oggi il mercato è guidato sia dai bisogni dei clienti sia da quelli dei consumatori e l'innovazione non può prescindere dalla sostenibilità e dalla digitalizzazione. Questi due elementi, i principali driver su cui oggi Coesia fonda la propria visione strategica, permettono al Gruppo di mantenere la competitività all'interno del mercato e, soprattutto, di generare valore nel pieno rispetto delle dinamiche ambientali e sociali, così da instaurare una continua e consolidata collaborazione con tutti gli attori della value chain.

### La nostra strategia



## INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ PER COESIA

### Il Concetto di Innovazione

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

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

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

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

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

## Offrire soluzioni sempre più sostenibili

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

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

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

Coesia, inoltre, si sta impegnando nell'avviare analisi riguardanti il ciclo di vita (life cycle assessment – LCA) delle soluzioni offerte – sia macchinari, sia imballaggi proprietari – al fine di valutarne i potenziali impatti sull'ambiente e individuare aree di miglioramento. Tale metodologia viene impiegata con lo scopo di supportare i clienti nella valutazione complessiva dell'impatto ambientale dei propri prodotti finali, offrendo allo stesso tempo spunti per lo sviluppo di soluzioni alternative, trasferendo così il know-how maturato negli anni dal Gruppo a tutti gli attori coinvolti nella catena del valore. Per rafforzare la definizione di strategie ambientali nelle Aziende del Gruppo e accelerare l'implementazione delle iniziative esistenti, è attivo il Centre of Expertise Environmental Sustainability di Coesia che, tra le diverse attività, svolge l'importante

funzione di monitoraggio dei trend di mercato, delle nuove policy legate alla sostenibilità ambientale e dei lanci di nuovi materiali e prodotti da parte di fornitori e clienti, centralizzando la raccolta di dati sui progetti in corso all'interno del Gruppo.

Organizzato come un gruppo di lavoro che vede la partecipazione di circa 50 collaboratori tra marketing e R&D delle Funzioni Centrali e a livello di singola Azienda, il Centre of Expertise Sustainability consente una costante condivisione degli aggiornamenti sulle iniziative connesse allo sviluppo di soluzioni sostenibili da parte delle Aziende, per favorire una maggior consapevolezza interna e innescare nuove sinergie.

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

Durante il periodo caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, infatti, il Gruppo ha potuto notare una crescente sensibilizzazione da parte dei principali attori del mercato verso tale tematica. Per questo motivo Coesia continua a sviluppare la propria strategia per rendere le macchine a portafoglio, e quelle già installate presso clienti, adatte all'uso di materiali più sostenibili ed in minore quantità per la realizzazione del packaging.

**Circa il 5% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2020 tutela soluzioni tecnologiche direttamente connesse a tematiche di sostenibilità.**

A conferma dell'impegno del Gruppo per la sostenibilità nei processi di innovazione, circa il 5% delle domande di brevetto depositate nel 2020 tutela soluzioni tecnologiche con diretto impatto sulla sostenibilità. Nello specifico: riduzione dell'impiego di plastica, adozione di materiali eco-compatibili, aumento dell'efficienza energetica e controllo efficiente delle macchine e delle apparecchiature.

In questo contesto sono state sviluppate le seguenti soluzioni tecnologiche:

- sistema di chiusura per un contenitore di alimenti che permette di ottimizzare la shelf life del contenuto, bloccando l'apertura se lo stesso si deteriora. Attraverso questa innovazione viene quindi impedito efficacemente a qualsiasi consumatore di mangiare o bere alimenti avariati, dimostrandosi uno strumento utile per favorire la sicurezza alimentare (brevetto IPI);
- pannolino dotato di un core super assorbente il cui metodo di produzione permette di ridurre il quantitativo di cellulosa ad uso igienico utilizzato per realizzarlo (brevetto GDM);
- pacchetto per articoli da fumo che prevede una rimozione totale del sovra incarto in materiale plastico per poter accedere all'apertura del pacchetto. In questo modo si favorisce la separazione e la differenziazione dei materiali di rifiuto (carta, film polimerico, ecc.) (brevetto G.D).

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

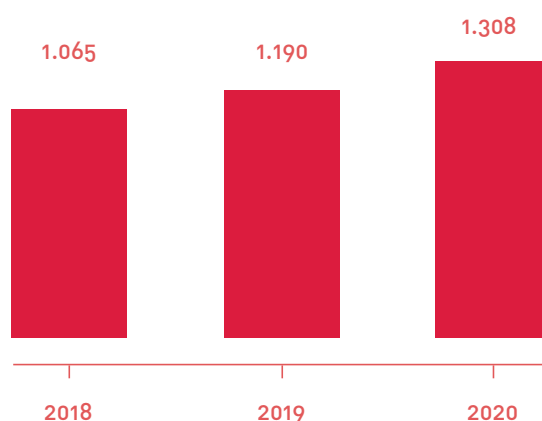
Nel 2020, le 1.588 persone operative negli Uffici Tecnici e nella ricerca e sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 29 nuovi prodotti.

Per continuare a garantire ai clienti lo sviluppo di prodotti all'avanguardia, Coesia investe annualmente un significativo budget in attività di ingegneria e ricerca e sviluppo che, nel 2020, è stato più del 9% del fatturato di Gruppo (in coerenza con il 2019). A ulteriore conferma dell'impegno sul tema, nel 2020 il numero delle invenzioni brevettate da Coesia (famiglie di brevetti attive) presenta un trend di crescita rispetto all'anno precedente, registrando un aumento del 10%.

Anche il portafoglio brevetti nel suo complesso presenta un trend in crescita: il numero di brevetti totali attivi nelle giurisdizioni di interesse di Coesia nel 2020 si è attestato a 3.922, un incremento del 9% rispetto ai 3.598 del 2019. Questo significativo aumento, registrato in un anno come il 2020, definisce, ancora una volta, come innovazione e ricerca di miglioramento continuo siano driver essenziali che stanno alla base delle soluzioni proposte da Coesia.

**+10% la crescita delle famiglie di brevetti Coesia attive rispetto al 2019.**

## Il portfolio brevetti di Coesia



## CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO SPECIALIZZATI

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

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

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

## COESIA ENGINEERING CENTER (CEC)

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

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

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

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

Dato il ruolo strategico del CEC, il numero di risorse è significativamente cresciuto in questi anni. Dal 2012 al 2020 è passato da 12 a 72 persone includendo executive manager, project manager, mechanical ed electrical engineer e tecnici di collaudo.

### I numeri dell'innovazione nel 2020



**1.588**

Persone negli Uffici Tecnici e nella ricerca e sviluppo



**29**

Nuovi prodotti lanciati con successo



**9,3%**

Del fatturato investito in attività di Ingegneria e R&D



**1.308**

Le invenzioni Coesia protette da brevetto



## COESIA DIGITAL

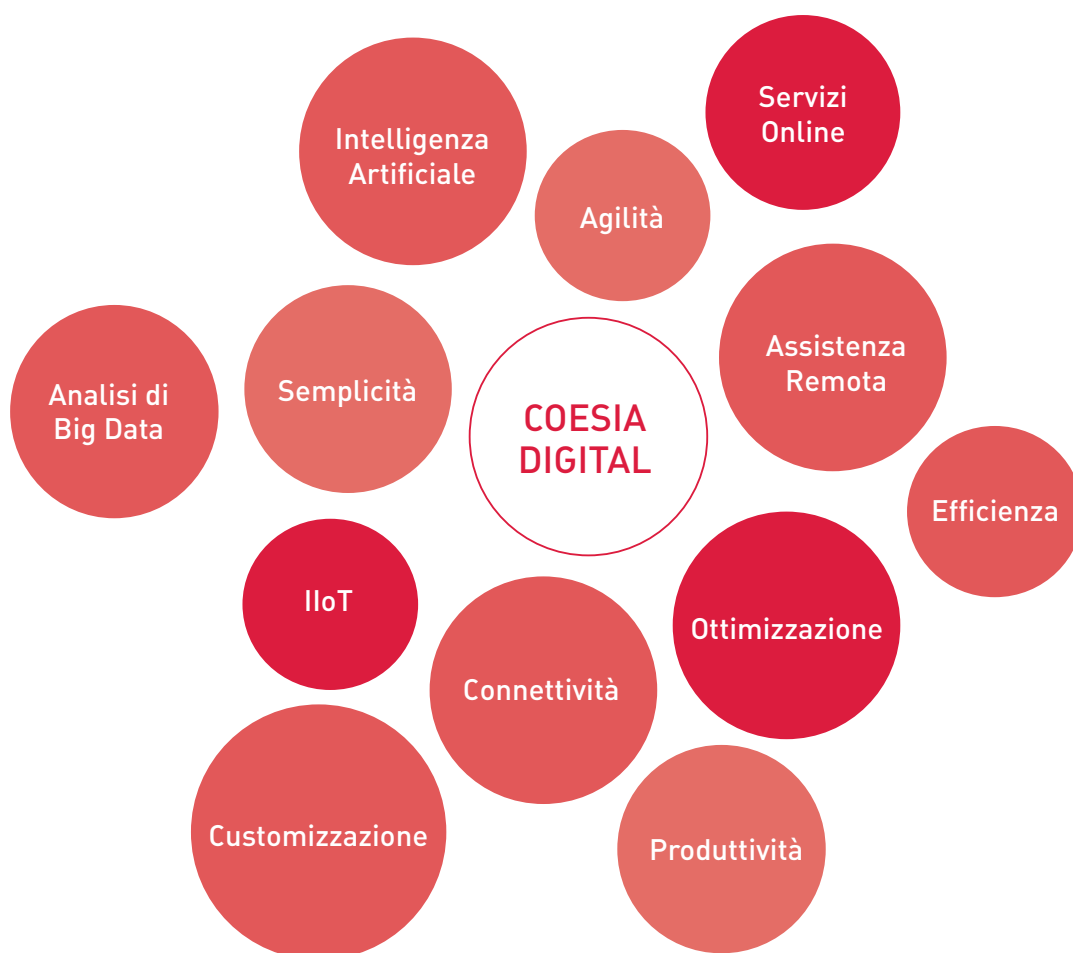
Soluzioni più efficienti e affidabili possono essere realizzate attraverso l'uso delle tecnologie digitali più innovative.

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

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

Quattro le principali aree di intervento:

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



Per consentire ai clienti di adattarsi a un ambiente in rapida evoluzione, in cui velocità, agilità e flessibilità sono fondamentali, nel corso del 2020 Coesia ha potenziato lo sviluppo di servizi digitali e di piattaforme per accedervi, migliorando significativamente l'esperienza cliente.

Tra queste piattaforme:

- una nuova interfaccia uomo-macchina, con user-experience intuitiva, dotata di connettività e funzionalità smart, e pensata per ottimizzare le prestazioni del nostro parco macchine. Questa piattaforma è stata sviluppata per agevolare l'accesso a procedure guidate e documentazione digitale (report, statistiche, ecc.) direttamente a bordo macchina, e accelerare operazioni come il cambio formato, la risoluzione dei problemi, la manutenzione, la formazione;
- una piattaforma IIoT integrata volta a consentire il monitoraggio in tempo reale delle prestazioni e dello stato delle macchine connesse, al fine di incrementarne le performance, grazie ad una interfaccia smart e a dashboard personalizzate. L'aggregazione di dati di produzione consente una comprensione globale dei trend di produttività ed una reazione più rapida in caso di necessità;
- una piattaforma digitale per l'analisi predittiva e l'Intelligenza Artificiale, per rilevare anomalie nelle variabili di processo, migliorare la produttività delle macchine, e adottare un approccio smart e predittivo alla manutenzione.



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

---

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

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

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

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

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

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

La crescente domanda di soluzioni di packaging sostenibile, sostenuta anche da un panorama legislativo in tema ambientale in continua evoluzione, guida le Aziende Coesia allo sviluppo di nuove tecnologie e allo studio di materiali performanti eco-compatibili.

VOLPAK, che ha sempre considerato la riduzione dell'impatto ambientale degli imballaggi flessibili come un fattore chiave di responsabilità nei confronti dei clienti, delle persone e del pianeta, ha dato vita al progetto PouchLab. Si tratta di un'area all'interno dell'azienda che funge da centro di eccellenza di R&D per lo sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibili, combinando conoscenza e esperienza su macchine e materiali.

Dalla sua inaugurazione, avvenuta a maggio 2019, lo spazio è stato messo a disposizione di clienti e fornitori per testare nuovi materiali a minor impatto ambientale (con circa 80 test svolti da inizio attività), successivamente utilizzati per rendere più sostenibili i prodotti da lanciare sul mercato (oppure già presenti) dei clienti VOLPAK.

Grazie anche a questa iniziativa, l'Azienda si conferma come partner riconosciuto nell'industria, in grado di sviluppare preziose partnership con fornitori di materiali e fornire soluzioni ai clienti pronte per essere distribuite.

Nello specifico, le attività del PouchLab riguardano principalmente:

- l'applicazione di materiali innovativi: definizione dei requisiti tecnici e verifica della fattibilità dei prodotti;
- prove e misure: verifica delle soluzioni di packaging all'interno del PouchLab, garantendo la massima riservatezza e la soddisfazione del cliente;
- proposta di nuove soluzioni: fornitura ed installazione di parti di retrofit da parte dei tecnici VOLPAK;
- produzioni pilota: replica, in condizioni reali, di produzione e saldatura con materiali innovativi e sostenibili.

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

Nel 2020, la pandemia non ha arrestato il processo evolutivo del PouchLab, che ha visto l'inserimento di una persona dedicata e il coinvolgimento di altre 12 tra clienti e fornitori. Le capacità della macchina per i test sono state ampliate rendendo possibile anche lo svolgimento di prove in presenza di beccuccio dosatore (spout).

## La sostenibilità passa anche dai tubetti di Norden e Citus Kalix

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

In quest'ottica, con specifico riferimento ai tubetti, è in atto un profondo cambiamento di rotta che interessa primariamente la scelta dei materiali.

Da tubetti multi-materiale (realizzati in strati di alluminio e plastiche), molti brand owner richiedono di utilizzare tubetti mono-materiale (costituiti da un solo materiale, dal top al cap) per una maggiore e più semplice riciclabilità dell'imballaggio da parte dei consumatori all'interno del medesimo stream. La strada verso soluzioni di imballaggio più sostenibili passa anche dalla riduzione delle materie prime vergini utilizzate, ad esempio servendosi di tubi a contenuto riciclato post-consumo (PCR – Post Consumer Recycled), che consentono di dare nuova vita a materiali già utilizzati senza depauperare il nostro eco-sistema di ulteriori risorse.

Allo stesso tempo, cresce la diffusione di tubi a base carta, e quindi a base di materiali riciclabili, soprattutto nel mondo dei cosmetici e della skincare.

L'impatto dei materiali sostenibili per le macchine intubatrici è spesso legato alla saldatura del tubo stesso a seguito del riempimento, poiché il processo di sigillatura deve essere adattato a nuovi materiali, con proprietà chimico/fisiche diverse rispetto a quelli standard. Norden e Citus Kalix, Aziende Coesia leader in soluzioni intubatrici, si sono rese disponibili per testare, insieme ai clienti e ai partner, la macchinabilità di questi nuovi tubetti sostenibili, continuando ad investire nella ricerca e nello sviluppo di eventuali migliorie tecniche.

Nel corso del 2020, sono stati testati molteplici tipi di tubi – alcuni dei quali hanno portato al lancio di soluzioni di packaging alternative sul mercato.

## Il concetto di sostenibilità per GDM

L'attenzione dei consumatori nei confronti della sostenibilità è in continua crescita. Tramite i propri comportamenti di acquisto, i consumatori preferiscono quei brand che dimostrano di impegnarsi nella riduzione del proprio impatto ambientale, specialmente in termini di materie prime utilizzate per prodotti e imballaggi.

Tra le aree di intervento di GDM troviamo:

- **Riduzione della quantità di materie prime utilizzate per la produzione di prodotti per l'igiene monouso:** grazie al nuovo processo di formazione del core (Extra Thin Core) è possibile risparmiare fino al 40% di materiali utilizzati all'interno dei pannolini e abbassare notevolmente i consumi energetici rispetto ai processi tradizionali, garantendo medesime performance e qualità. Grazie all'Extra Thin Core, i pannolini risultano più sottili rispetto a quelli con una formazione del nucleo standard, riducendo così le dimensioni della confezione: il risultato è +25% di spazio disponibile sullo scaffale e a magazzino, con una conseguente riduzione delle emissioni legate alla logistica;

- **Utilizzo di materiali più sostenibili,** sia per i prodotti d'igiene, sia per il loro packaging: GDM si è impegnata attivamente per rendere macchinabili sia fibre con un impatto ambientale più ridotto per il core dei prodotti di igiene mono-uso (come ad esempio bambù, eucalipto, banano e cotone), sia per garantire ai brand owner la possibilità di utilizzare materiali alternativi al polietilene (PE) e al polifenilene etere (PPE) per le bag (come, ad esempio, materiali a base biologica);
- **Riduzione di scarti e rifiuti, attraverso la promozione del programma Option Zero:** il progetto rivolge l'attenzione all'ottimizzazione delle tempistiche operative della macchina, come il cambio formato (Zero Time), all'eliminazione dei rivestimenti e degli scarti, con conseguente risparmio di materie prime utilizzate e riduzione dei costi di produzione (Zero Waste), al miglioramento della qualità e conseguente riduzione dei difetti per migliorare la soddisfazione dei clienti (Zero Defects), nonché alla sostituzione di materiali per chiusure e saldature dei materiali con tecnologia ad ultrasuoni (Zero Glue).

## Il Coesia Shelf of Sustainable Solutions

Nel corso del 2020, al fine di raccogliere in un unico contenitore le soluzioni di packaging a più basso impatto ambientale sviluppate dalle Aziende del Gruppo, Coesia ha lavorato alla realizzazione di uno scaffale virtuale di soluzioni sostenibili: il Coesia Shelf of Sustainable Solutions.

Inizialmente pensato per l'esposizione di modelli fisici nel corso delle fiere, il progetto si è evoluto, a seguito dell'insorgere della pandemia, nella sua versione virtuale al fine di consentirne l'utilizzo

anche in occasioni di incontro online. Tale spazio oggi propone oltre 70 soluzioni realizzabili dalle Aziende.

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



## 3.2

# Il percorso del Gruppo verso l'eccellenza

Un approccio sistematico volto al miglioramento continuo è fondamentale per garantire nel tempo la sostenibilità del business e gli elevati standard di qualità richiesti. Per questa ragione, Coesia ha introdotto un programma

plurigenerazionale nell'ambito dell'Operational Excellence, strutturato metodologicamente sul Lean Six Sigma e che si evolve con i programmi InCo (Costi Indiretti), Core Business Process Redesign e Data Science.

La via Coesia per l'Operational Excellence



## LEAN SIX SIGMA (LSS)

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

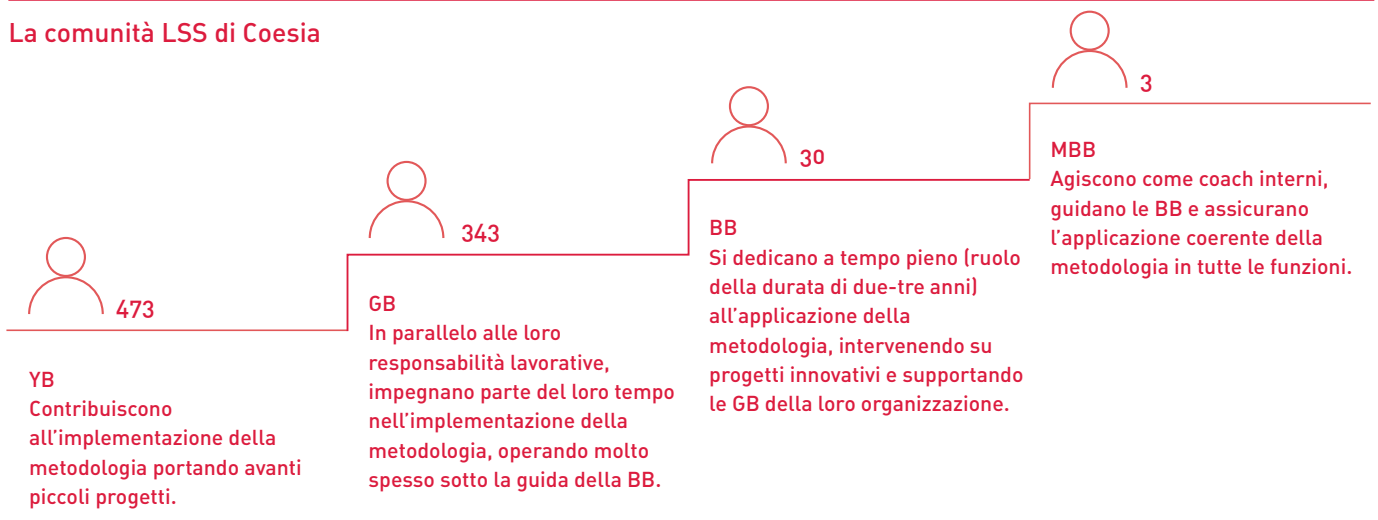
In base alla formazione LSS ricevuta e al tempo dedicato alle attività di miglioramento, le Belt sono suddivise in:

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

Il numero di Belt sta aumentando anno dopo anno, grazie alla crescente diffusione del programma all'interno dell'organizzazione e alla Coesia LSS Academy, che dall'inizio del 2016 gestisce tutta la formazione erogata direttamente dalle MBB e BB. Nel 2020 la LSS Academy ha coinvolto tutte le Aziende e le Regioni, raggiungendo un totale attivo di 849 Belt (erano 687 nel 2019) composto da 3 Master Black Belt, 30 Black Belt, 343 Green Belt e 473 Yellow Belt.

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

## La comunità LSS di Coesia



Proseguono, inoltre, i corsi introduttivi ai principi della metodologia LSS, i training di LSS Awareness, che hanno coinvolto dal 2015 ad oggi 1.217 collaboratori non direttamente coinvolti nel programma LSS. Durante l'anno sono stati lanciati 316 progetti Lean Six Sigma (totalizzando così 1.394 progetti in 6 anni). Queste iniziative di miglioramento nascono al fine di rafforzare l'efficienza operativa interna mantenendo una forte visione condivisa che vede al centro il cliente e le sue esigenze.

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

- diagnostica preliminare, che ha previsto un'analisi dei margini delle linee di prodotto al fine di identificare le aree prioritarie di intervento;
- diagnostica di dettaglio, incentrata sull'analisi approfondita delle aree prioritarie di intervento e sull'identificazione di possibili aree di miglioramento;

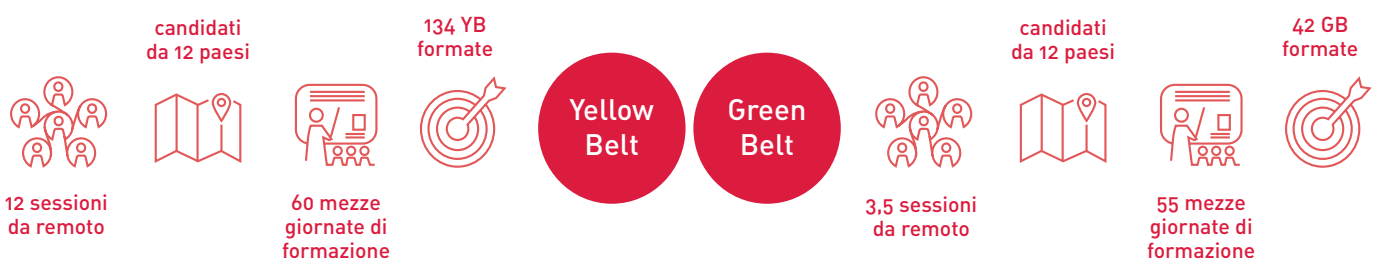
- implementazione, durante la quale sono state definite le possibili azioni e i modelli da adottare presso più Aziende del Gruppo, il piano di adozione e successivo monitoraggio dei risultati.

Per far fronte alla situazione provocata dalla pandemia da Covid-19 la LSS Academy, nell'ambito dell'Operational Excellence, ha dovuto rivedere e trasformare tutti i corsi, passando da una formazione svolta prevalentemente in aula ad una completamente da remoto.

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

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

## I successi della formazione da remoto nell'ambito LSS



## COSTI INDIRETTI - INCO

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

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

## CORE BUSINESS PROCESS REDESIGN (CBPR)

CBPR supporta il Gruppo nella realizzazione di processi robusti che ambiscono a massimizzare e salvaguardare la "Value Proposition" verso il cliente. Nel 2020, CBPR ha proseguito la revisione di parte dei processi interni di una Azienda del Gruppo agendo in sincronia con il team di riorganizzazione e seguendo un piano evolutivo che ha ridefinito il modello di approccio e gestione di clienti preesistenti e nuovi anche nei mercati meno esplorati. Ad esempio, l'Azienda dispone oggi di processi, ruoli e responsabilità di continua valutazione del potenziale dei mercati geografici e di un modello cooperativo sinergico della forza vendita centrale e di quella in loco.

## DATA SCIENCE

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

I sistemi intelligenti creati contribuiscono a:

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

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

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

Nel 2020, Data Science ha ampliato l'offerta formativa allo scopo di diffondere conoscenza e consapevolezza del potenziale dell'IA al resto della popolazione aziendale interessata al tema. Il team Data Science ha inoltre guidato progetti di sviluppo in collaborazione con le Aziende del Gruppo e le Funzioni Centrali. Ad esempio, i processi di marketing e vendite di una Azienda del Gruppo sono oggi supportati da applicazioni che utilizzano i dati di opportunità di vendita, ordinato e visite ai clienti in modelli predittivi e di analisi avanzata che aiutano a comprendere e prevedere i comportamenti dei clienti e condurre iniziative mirate.

Profits:



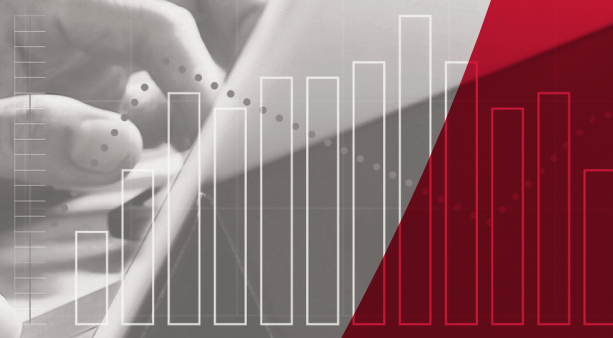
# ANALYTICS DASHBOARD



Evolution:



Actual vs Target



Data Availability

KPI: Product

FRONT-CAMERA-IP:143.453.00

01:43:55

Market Share



Customers Satisfaction



# 3.3

## La sicurezza alla base delle nostre macchine

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

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

Viene puntualmente redatto un Fascicolo Tecnico della Costruzione (FTC) che dimostra la conformità della macchina ai requisiti stabiliti riguardo la progettazione, la fabbricazione e il funzionamento. All'interno del fascicolo è contenuta la valutazione dei rischi connessi all'utilizzo della macchina in tutto il suo ciclo di vita e le misure adottate per eliminarli o minimizzarli.

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

I tecnici di Coesia effettuano, infatti, il collaudo sulla macchina prodotta, sia all'interno degli stabilimenti produttivi delle Aziende del Gruppo, dove la macchina è realizzata, sia presso la sede del cliente con la finalità di assicurare un prodotto sicuro e efficiente. Le principali fasi di costruzione della macchina nelle quali viene valutata e collaudata la sicurezza sono le seguenti:

1

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

↓

2

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

↓

3

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

↓

4

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

Una volta effettuati i test per garantire la messa in sicurezza, la macchina viene smontata in stazioni, imballata e spedita alla sua destinazione finale. Al momento della consegna al cliente la macchina passa alla fase di installazione, dove viene assemblata e testata con il prodotto e i materiali da macchinare, così da assicurarne il corretto funzionamento.

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

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

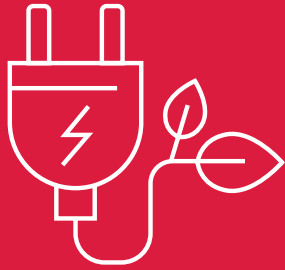
Garantire al cliente una posizione centrale significa saper tempestivamente rispondere alle richieste del mercato, talvolta anticipandole. Per rendere possibile questo, Coesia punta sull'innovazione in tutti i processi coinvolti.



# 4

La nostra visione:  
ridurre gli impatti dalla  
filiera alla produzione

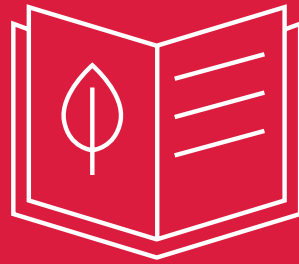




**+89%** l'energia elettrica  
autoprodotta e consumata da  
fotovoltaico



**-16%** di acqua  
consumata rispetto al 2019



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



**-13%** la produzione  
di rifiuti rispetto al 2019



**-12%** l'intensità emissiva  
rispetto al 2019



circa **15.000** i fornitori  
diretti e indiretti  
con cui collabora Coesia



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

# 4.1

## Una filiera solida e responsabile

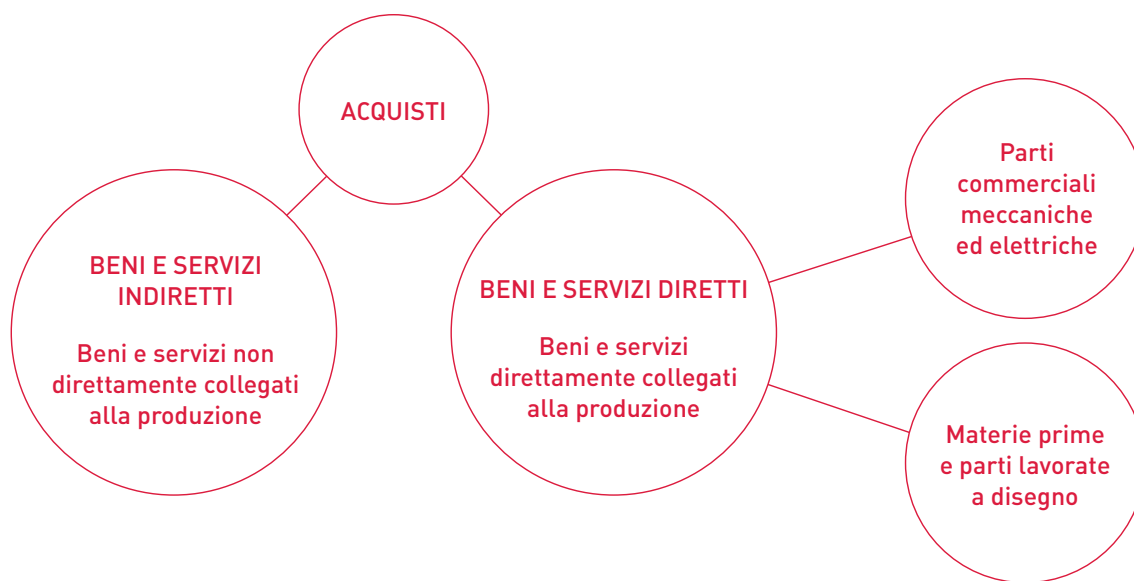
**Una catena di fornitura solida e responsabile rappresenta un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo di Coesia. Il Gruppo, da sempre, predilige relazioni di lungo periodo con i propri fornitori, con l'obiettivo di raggiungere un livello di qualità eccellente attraverso un processo di miglioramento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

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

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

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

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



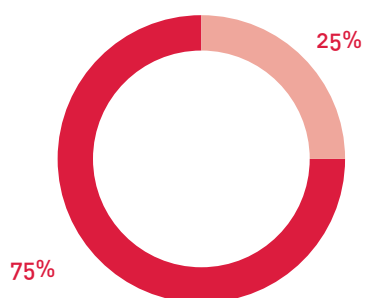
La filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori a livello globale, differenti per natura e dimensioni. Gli acquisti diretti collaborano con circa 8.000 fornitori<sup>1</sup>, mentre gli indiretti, a loro volta, ne coinvolgono oltre 7.000. I fornitori considerati strategici sono coordinati a livello centrale dalla funzione Acquisti e inclusi nella vendor list del Gruppo, mentre gli altri sono gestiti dalle diverse realtà locali. Nel 2020, il 75% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti) e, di questi, il 60% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno, in linea con il periodo precedente.

La gestione della catena di fornitura ha visto nel 2020 un anno ricco di sfide a causa della pandemia.

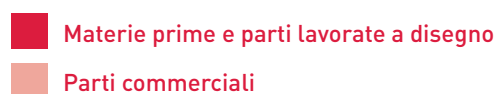
Il Gruppo, per garantire la continuità delle attività, si è dimostrato flessibile nei confronti dei propri fornitori e si è attivato, attraverso collaborazioni con i partner commerciali, per trovare soluzioni a sostegno della continuità degli approvvigionamenti, facendo leva sull'ulteriore rafforzamento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

<sup>1</sup> In calo di circa l'11% rispetto al 2019 a valle di attività di razionalizzazione e category management svolta durante l'anno.

## Fatturato degli acquisti e sua distribuzione nel 2020



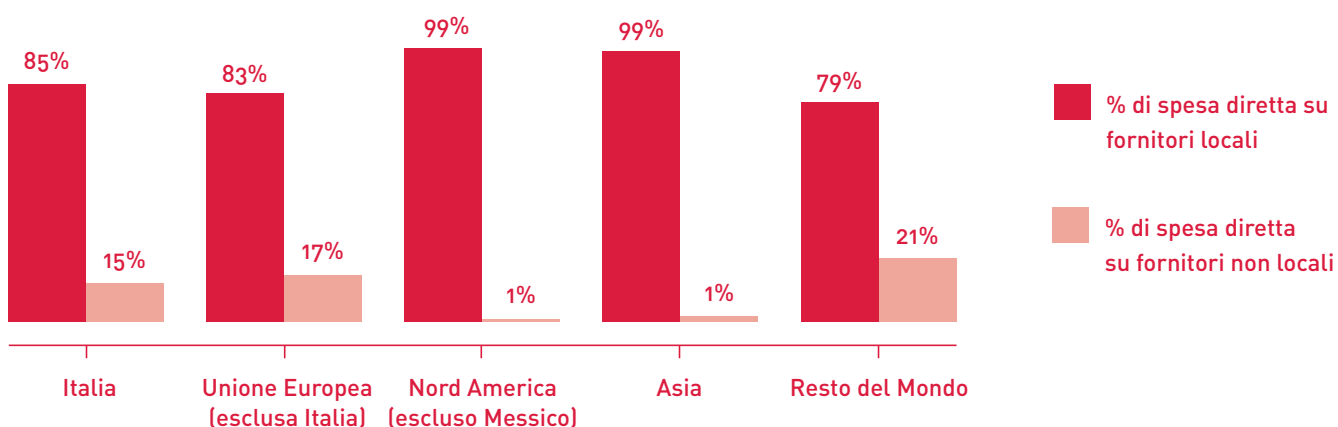
## Distribuzione degli acquisti diretti nel 2020



Coesia si impegna inoltre a migliorare il proprio modo di fare business e a favorire la crescita dei suoi fornitori e delle comunità in cui opera acquistando localmente: nel 2020, a livello di Gruppo, circa il 90% degli acquisti diretti proviene da fornitori locali. Inoltre, anche le pratiche di acquisto delle diverse

aree geografiche confermano l'attenzione di Coesia alla valorizzazione della filiera locale, registrando percentuali significative di spesa verso fornitori locali, con valori che variano dall'83% dell'Europa al 99% del Nord America e Asia.

## Percentuale di spesa<sup>1</sup> verso i fornitori locali nel 2020<sup>2</sup>



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

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

Il Gruppo richiede ai propri fornitori di assicurare i più alti standard e, per questo motivo, Coesia ha definito strumenti che permettono la valutazione di fornitori, nuovi ed esistenti, in tutte le sue Aziende. In particolare, per mappare le loro performance è stato sviluppato un sistema di classificazione che consente di tracciare e valutare periodicamente l'efficacia del rapporto con i fornitori.

I criteri di valutazione adottati sono stati definiti tenendo in considerazione le peculiarità dei settori di operatività e includono diversi parametri, tra cui i sistemi di gestione della qualità, della produzione e degli impianti e la puntualità delle consegne.

Vengono inoltre identificate delle azioni correttive per stabilire un dialogo costruttivo con i fornitori mirato al miglioramento del loro punteggio e, di conseguenza, allo sviluppo della filiera.

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

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

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

Coesia nel 2020 ha concluso il progetto Lean Six Sigma guidato da Green Belt Acquisti e rivolto ai collaboratori della medesima area con l'obiettivo di incrementare e allineare le competenze relative all'utilizzo del gestionale SAP presso le diverse Aziende del Gruppo.

Inoltre, è stato finalizzato il portale acquisti di Gruppo, avviato nel corso del 2019, all'interno del quale è stato creato uno sharepoint finalizzato alla comunicazione e alla condivisione tra i vari uffici acquisti di tutte le procedure, le analisi, le best practice, lo status delle iniziative e il livello di rischio di ciascun fornitore. Questo sistema di supporto IT è uno strumento utile per coordinare le diverse attività a livello centrale.

Nel 2020 sono proseguite le attività di formazione per i fornitori di alcune Aziende Coesia, volte a generare beneficio sia al Gruppo sia ai fornitori stessi, i quali hanno potuto sfruttare le competenze acquisite anche per ottimizzare i propri processi produttivi.

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

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

Per Coesia, sostenibilità nella filiera significa guardare oltre i confini del Gruppo e promuovere un senso di responsabilità condivisa verso temi sociali e ambientali in modo strategico ed efficace. In tale ottica, il Gruppo dispone di un Codice Etico per i Fornitori, un documento che definisce chiaramente gli standard ambiziosi che il Gruppo si prefigge su temi quali etica, pratiche del lavoro, diritti umani, salute, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

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









## 4.2

# Un miglioramento costante per tutelare l'ambiente

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

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

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

- i consumi energetici sono collegati al riscaldamento, raffrescamento, illuminazione e attività produttive negli stabilimenti e negli uffici;
- le emissioni di gas a effetto serra derivano dai consumi diretti (combustibili e gas refrigeranti dispersi in atmosfera) e indiretti (energia elettrica

acquistata, teleriscaldamento e consumi provenienti da fonti che non sono di proprietà o che non sono controllate dall'organizzazione);

- la produzione e lo smaltimento di rifiuti, collegati principalmente agli scarti dell'attività produttiva;
- il consumo di acqua, collegato principalmente ad uso d'ufficio, mensa e irrigazione, risulta meno rilevante rispetto agli altri impatti in quanto utilizzata marginalmente ai fini produttivi.

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

Inoltre, per garantire la propria sostenibilità ambientale nel tempo, verificarne i progressi e definire priorità e modalità di intervento, Coesia può contare su un sistema di monitoraggio<sup>1</sup> costruito sulla base di diversi processi volti a raccogliere i dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, ai consumi di acqua e alla produzione di rifiuti.

All'interno del Gruppo, la gestione ambientale delle Aziende è certificata secondo gli standard ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e ISO 50001 (Sistemi di gestione dell'energia) con una copertura, rispettivamente, del 40% e del 2% della popolazione del Gruppo.

### Il progetto Plastic Free

Nel 2019 è stato avviato nella sede di Bologna il progetto "Plastic Free" con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di plastica monouso in Coesia. Tra le prime iniziative organizzate, il Gruppo si è concentrato a limitare l'impiego della plastica monouso nel ristorante aziendale e nei prodotti venduti tramite i distributori automatici, ad

esempio introducendo plastica biodegradabile. Per i collaboratori di G.D presso la sede di Bologna, inoltre, sono state distribuite borracce con brand Coesia e in ogni area di coffee break sono stati installati erogatori di acqua gratuita. Vista l'efficacia della proposta, l'iniziativa è stata estesa ad altre realtà italiane nel corso del 2020.

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

## I CONSUMI ENERGETICI

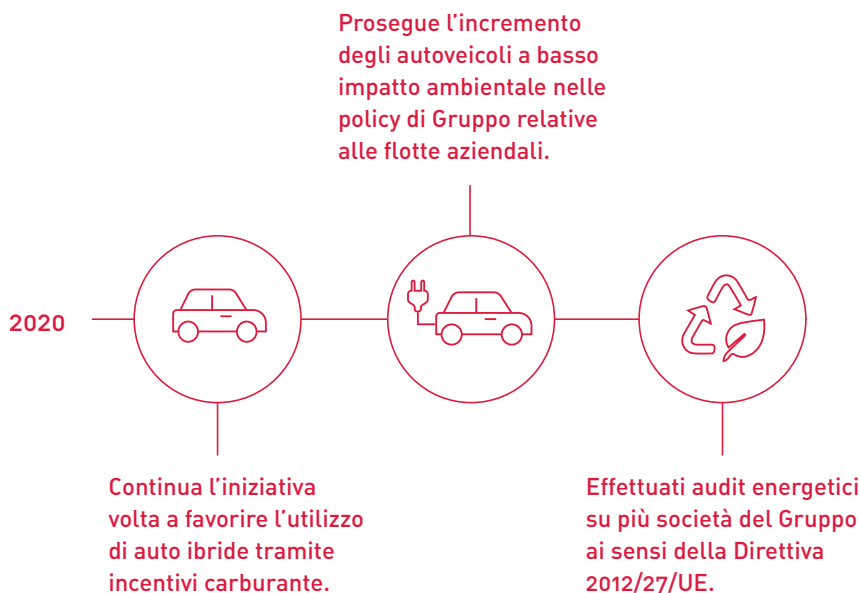
Il consumo di energia è uno degli impatti ambientali più significativi generati da Coesia, date le sue dimensioni e il numero delle unità operative.

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

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

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

Le principali iniziative in ambito energetico portate avanti nel 2020 hanno visto la conferma di alcuni progetti avviati nel 2019 e lo sviluppo di nuove iniziative.



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

Coerentemente con il progetto del Gruppo orientato verso l'adozione di tecnologie di illuminazione a basso impatto, nel 2020 gli stabilimenti di Molins e Cerulean in UK hanno completato la transizione verso l'illuminazione full LED.

Nel 2020 il Gruppo ha cercato di mantenere i livelli produttivi in linea con la situazione pre-pandemica e allo stesso tempo ha dovuto realizzare presidi di controllo adeguati al contenimento della diffusione

del virus che hanno avuto un impatto dal punto di vista energetico. Tali accorgimenti hanno riguardato l'attivazione di impianti per favorire l'areggiamento dei locali durante tutto l'anno, assicurando così la salubrità degli ambienti e richiedendo un aumento del fabbisogno energetico, soprattutto per la voce relativa al gas naturale (cresciuta del 17% rispetto al 2019).

Nel 2020 i consumi energetici totali sono stati pari a 406.534 GJ, in lieve aumento (+4%) rispetto all'anno precedente, in parte dovuto alla forte attenzione del Gruppo nel garantire adeguate misure di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Del totale consumi, il 46% deriva da consumi energetici diretti utilizzati principalmente per la produzione, il riscaldamento e la flotta aziendale,

il 54% è collegato ai consumi indiretti, energia elettrica e teleriscaldamento.

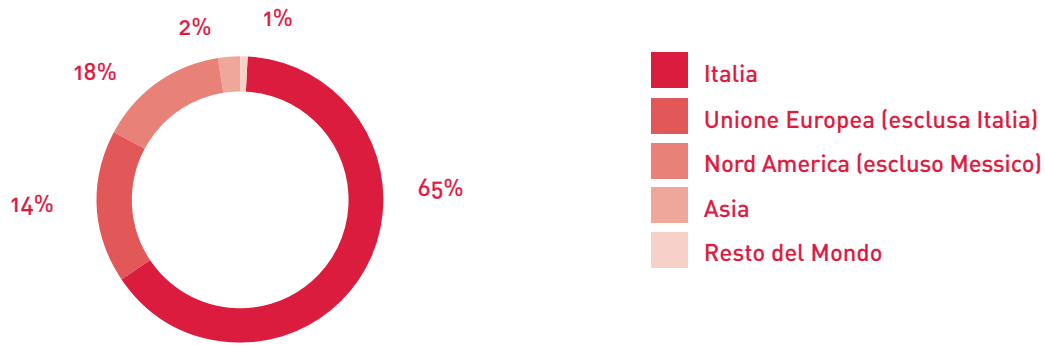
Si registra inoltre un aumento dell'energia elettrica autoprodotta e consumata da fotovoltaico, +89% rispetto al 2019, collegato a processi di revamping effettuati sugli impianti stessi, che hanno consentito una maggior possibilità di generazione e di conseguente approvvigionamento di energia da fonte rinnovabile. Rispetto al totale autoprodotta, oltre 684 GJ sono stati venduti e reimmessi in rete.

**+89% di energia autoprodotta da fonti rinnovabili rispetto al 2019.**

## CONSUMI ENERGETICI (GJ)

	2018	2019	2020
<b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b>	<b>159.821</b>	<b>162.124</b>	<b>186.909</b>
Gas naturale	149.255	155.131	181.399
Diesel	7.095	3.640	2.139
Benzina	2.151	1.762	1.070
GPL	70	40	16
Olio combustibile	1.249	1.551	2.285
<b>Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili</b>	<b>4.234</b>	<b>5.285</b>	<b>9.934</b>
Pellet	1.189	1.132	2.103
Fotovoltaico	3.044	4.153	7.831
<b>Consumi energetici indiretti</b>	<b>202.821</b>	<b>222.165</b>	<b>209.691</b>
Energia elettrica acquistata	190.662	213.133	204.541
Teleriscaldamento	12.159	9.032	5.150
<b>Totale energia consumata</b>	<b>366.876</b>	<b>389.574</b>	<b>406.534</b>

## Consumi energetici per area geografica nel 2020

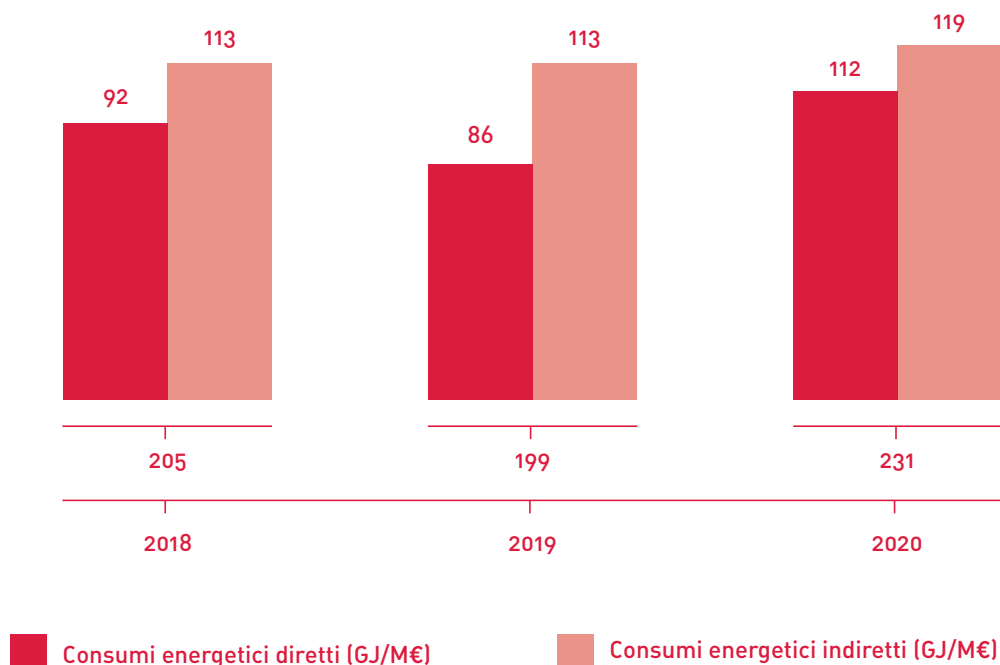


In coerenza con gli anni precedenti, la maggior parte dei consumi energetici (79%) si concentra in Europa, area geografica dove il Gruppo detiene una parte significativa di stabilimenti produttivi e uffici.

Per quanto riguarda l'intensità energetica, ovvero la normalizzazione del dato energetico rispetto al fatturato, si rileva un aumento dell'indice rispetto al 2019 (+16%), giustificato da un aumento dei consumi energetici, a garanzia della tutela della salute e

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

## Intensità energetica (GJ/M€)









## LE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

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

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

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

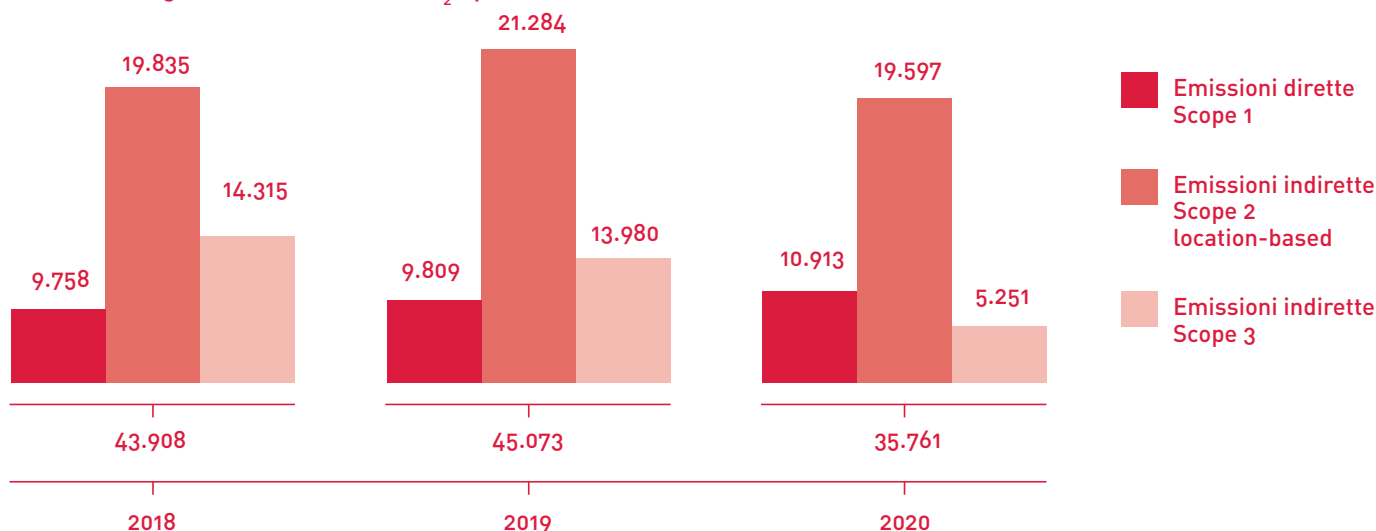
certificati, per la restante parte è utilizzato un fattore di emissione associato alla produzione di energia dai soli impianti termoelettrici.

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

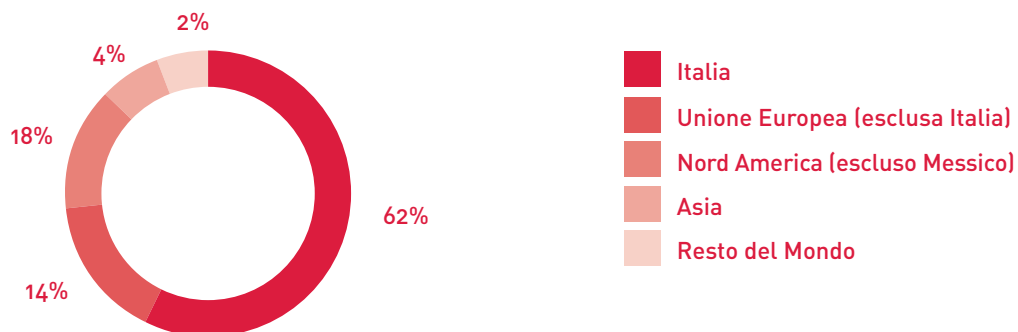
Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente generate dalle attività di Coesia nel corso del 2020 sono state pari a 35.761 tonnellate CO<sub>2</sub>eq (Scope 1, Scope 2 location-based e Scope 3), in calo del 21% rispetto alle emissioni del 2019. Considerando invece il metodo market-based, le emissioni di Scope 2 sono state pari a 25.456 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq, per un totale complessivo (Scope 1, Scope 2 market-based e Scope 3) di 41.620 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq.

Come si evince dai grafici, le emissioni Scope 1 hanno subito un aumento dell'11%, principalmente associato al maggior utilizzo di gas naturale, al contrario delle emissioni Scope 2 (location-based) che hanno visto un calo dell'8% a cui ha contribuito anche l'utilizzo di energia proveniente dagli impianti fotovoltaici installati presso gli stabilimenti del Gruppo. La diminuzione delle emissioni Scope 3 del 62% è principalmente dovuta alla digitalizzazione dei processi, all'adozione dello smart working e alla riduzione dei viaggi di lavoro a causa della pandemia.

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



## Emissioni per area geografica nel 2020

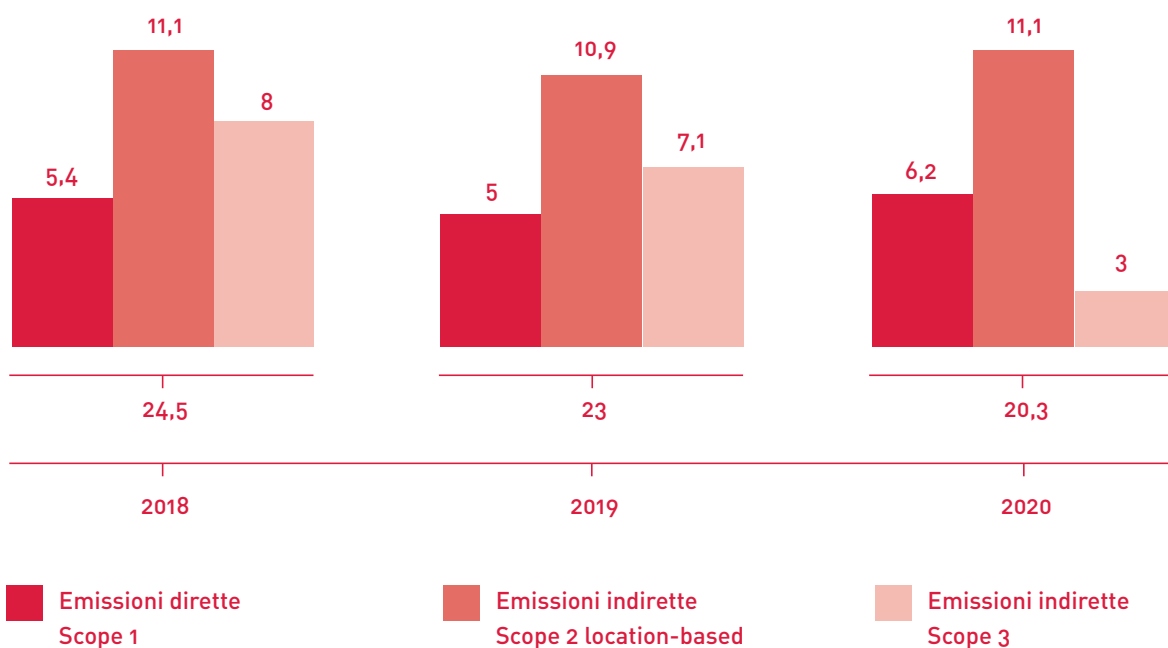


Il dato relativo alla distribuzione geografica delle emissioni risulta in linea con quello dei consumi energetici, per cui il 75% delle emissioni è generato dai siti europei.

Per quanto riguarda l'intensità emissiva, ovvero la normalizzazione del dato emissivo sul fatturato, si registra una diminuzione generale complessiva di circa 20 tonnellate di CO<sub>2</sub>eq emesse per ogni milione di euro generato nel 2020, in diminuzione del 12% rispetto al periodo precedente e del 17% rispetto al 2018. Tuttavia, se si considerano le singole intensità

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

## Intensità emissiva (t CO<sub>2</sub>eq/M€)



## LA GESTIONE DEI RIFIUTI

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

La produzione di rifiuti nel 2020 è diminuita del 13% rispetto al periodo precedente in parte a causa dell'avvento della pandemia da Covid-19.

Inoltre il totale dei rifiuti pericolosi prodotti, si è ridotto di circa il 5% rispetto al 2019 e si attesta intorno all'11% dei rifiuti totali.

**Grazie al tipo di produzione, ai materiali utilizzati e ai processi implementati, solo l'11% dei rifiuti prodotti è pericoloso.**

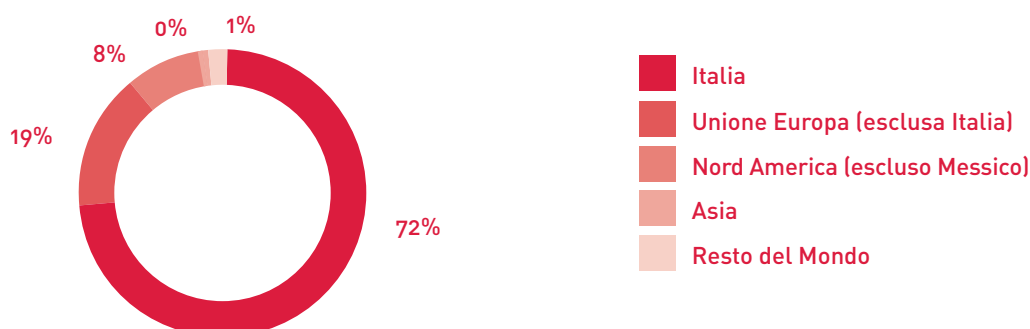
### RIFIUTI SMALTITI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO (t)

	2018	2019	2020
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>990</b>	<b>940</b>	<b>897</b>
inviati a riciclo/riuso	68	317	247
inviati a discarica	922	623	650
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>7.680</b>	<b>8.152</b>	<b>7.006</b>
inviati a riciclo/riuso	5.817	5.942	5.494
inviati a discarica	1.863	2.210	1.512
<b>Totale rifiuti smaltiti</b>	<b>8.670</b>	<b>9.092</b>	<b>7.903</b>

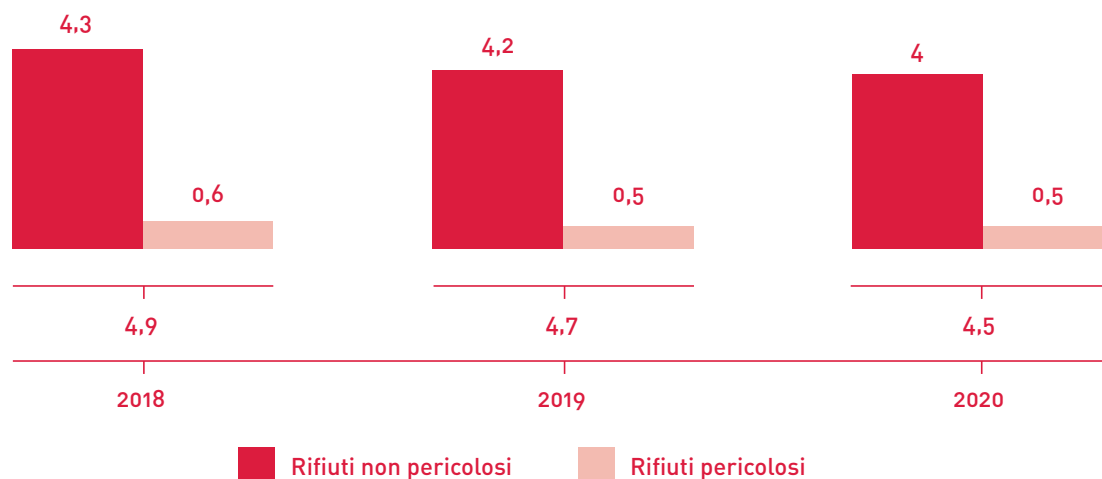
Nel corso degli anni Coesia ha investito nel miglioramento dei processi produttivi e nella corretta differenziazione al fine di promuovere il riciclaggio dei materiali per minimizzare gli impatti ambientali causati dalla produzione di rifiuti: nel 2020 circa il 73% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.

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

### Produzione di rifiuti per area geografica 2020 (t CO<sub>2</sub>eq/M€)



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



Rapportando la produzione di rifiuti totali al fatturato del Gruppo, l'incremento in termini assoluti si traduce in una riduzione del 3% rispetto all'anno precedente.

Questo andamento positivo, oltre ad essere ricondotto alla situazione pandemica, è imputabile alle buone pratiche applicate e agli incrementi di efficienza dei processi.

## LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

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

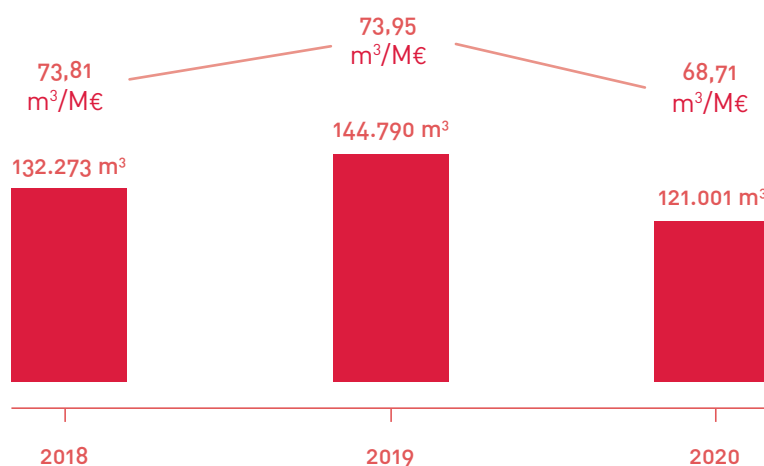
Il consumo idrico di Coesia è legato principalmente a scopi non produttivi, dunque civili (impianti idraulici e termici, servizi igienici, irrigazione, ecc.).

Le acque di scarico derivanti da tutte le attività

vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento, come sancito dalle legislazioni nazionali. Nel 2020, si evidenzia un calo del consumo d'acqua rispetto agli anni precedenti (-16% rispetto al 2019 e -9% rispetto al 2018), prevalentemente dovuto al minor afflusso di personale presso gli uffici a causa della pandemia.

Medesimo trend si riflette anche sul valore normalizzato sul fatturato, che nel 2020 si attesta a circa 68,71 m<sup>3</sup> di acqua ogni milione di euro, in calo del 7% rispetto all'indice del 2019.

## Consumo idrico totale (m<sup>3</sup>) e consumo idrico normalizzato sul fatturato (m<sup>3</sup>/M€)



# Nota metodologica

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

## Il contenuto del Bilancio

Il presente Bilancio, pubblicato annualmente, è relativo all'esercizio fiscale 2020 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e include, dove disponibili, i dati comparativi riferiti al 2018 e 2019.

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

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

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

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

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

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



## Il perimetro di rendicontazione

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

## Principali criteri di calcolo

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

### Consumi energetici

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

- **energia elettrica e teleriscaldamento:** "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), per gli anni 2018, 2019 e 2020;
- **gas naturale, gasolio, benzina, GPL e olio combustibile:** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) per gli anni 2018, 2019 e 2020.

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

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

Per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1:

- **combustibili (gas naturale, gasolio e olio combustibile):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata nel 2016 dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC (Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici), la Direttiva Europea 2008/1/ CE "Integrated Pollution Prevention and Control" (IPPC) e "l'Emission Factors for Greenhouse Gases" pubblicata nel 2015 dall'United States Environmental Protection Agency (EPA) per i dati relativi al 2018; "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC nel 2019 per i dati 2019 e nel 2020 per i dati 2020;
- **carburanti (diesel, benzina):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC nel 2016 per i dati 2018, nel 2019 per i dati 2019 e nel 2020 per i dati 2020;
- **gas refrigeranti:** "Climate Change 2013 The Physical Science Basis" pubblicato nel 2013 dall'Intergovernmental Panel on Climate Change "IPCC", per i dati relativi al 2018; "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato nel 2019 dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) e il "Regolamento europeo\_F GAS 517" per i dati 2019 e nel 2020 per i dati 2020.

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

- **metodo di calcolo 'location-based':** "IEA Statistic Data Service Emissions Factors" pubblicato dall'International Energy Agency (IEA) e "E-Grid" pubblicato nel 2016 dalla United States Environmental Protection Agency (EPA), per i dati del 2018; fattore proposto dalla pubblicazione "Confronti Internazionali" pubblicata da Terna nel 2018, per i dati 2019 e nel 2019 per i dati 2020;
- **metodo di calcolo 'market-based':** sono stati utilizzati i fattori pubblicati dall'"European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2016 per i dati relativi al 2018; "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2018 e il "Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Green-e nel 2018, per i dati relativi al 2019; "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2019 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions nel 2020 per i dati del 2020. Per i paesi per i quali, al momento della redazione del documento, i fattori Residual Mix non sono disponibili pubblicamente da fonti accreditate, sono stati utilizzati gli stessi fattori di emissione applicati per l'approccio location-based.

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

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

Per i trasporti aerei, sia per le tratte nazionali che internazionali, e per i viaggi effettuati con veicoli non di proprietà dei collaboratori i fattori di emissione utilizzati sono quelli contenuti nel "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), nel 2017 per i dati 2018, nel 2019 per i dati 2019 e nel 2020 per i dati 2020; per il consumo di carta negli uffici è stato utilizzato il "Key statistics 2016" pubblicato dalla Confederation of European Paper Industries (CEPI), per gli anni 2018 e 2019 e il "Key statistics 2019" per il 2020.

**INDICE DEI CONTENUTI GRI**

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

<b>GRI STANDARD - Informativa specifica</b>		<b>Pagina</b>	<b>Omissioni</b>
<b>ANTICORRUZIONE</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	26, 27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	26, 27	
<b>GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016)</b>			
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	27	
<b>COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	26, 27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	26, 27	
<b>GRI 206: COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE (2016)</b>			
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	27	
<b>ENERGIA</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55, 56, 57, 87, 88	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	55, 87, 88	
<b>GRI 302: ENERGIA (2016)</b>			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	89, 90	
302-3	Intensità energetica	90	
<b>EMISSIONI</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55, 56, 57, 87, 92	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	55, 87, 92	
<b>GRI 305: EMISSIONI (2016)</b>			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	92, 93	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	92, 93	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	92, 93	
305-4	Intensità delle emissioni GHG	93	
<b>SCARICHI IDRICI E RIFIUTI</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	55, 56, 57, 94, 95	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	55, 56, 57, 94, 95	
<b>GRI 306: SCARICHI IDRICI E RIFIUTI (2016)</b>			
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	94, 95	
<b>OCCUPAZIONE</b>			
<b>GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)</b>			
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	36, 37, 40, 41	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	36, 37, 40, 41	

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

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

<b>GRI STANDARD - Informativa specifica</b>	<b>Pagina</b>	<b>Omissioni</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGLI STAKEHOLDER</b>		
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	30
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	30
<b>INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA</b>		
-	Valore (€) delle donazioni erogate	30
<b>WELFARE E BENEFIT COLLABORATORI</b>		
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	50, 51, 52, 53
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	50, 51
<b>CENTRALITÀ DEL CLIENTE</b>		
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	14, 16, 17, 18, 74
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	14, 16, 17, 18, 74
<b>INNOVAZIONE SOSTENIBILE DEL PRODOTTO E DEL PORTFOLIO</b>		
GRI 103: MODALITÀ DI GESTIONE (2016)		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32, 33, 96, 97
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
<b>INFORMATIVA SPECIFICA IDENTIFICATA DA COESIA</b>		
-	% di brevetti relativi a innovazioni legate alla sostenibilità	66, 67



Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2020.

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

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

Eventuali copie stampate saranno predisposte su richiesta.

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

Per commenti e informazioni:  
[communication@coesia.com](mailto:communication@coesia.com)

---

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

**COESIA S.p.A.**

Via Battindarno, 91  
40133 Bologna - Italy

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





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

**coesia**