

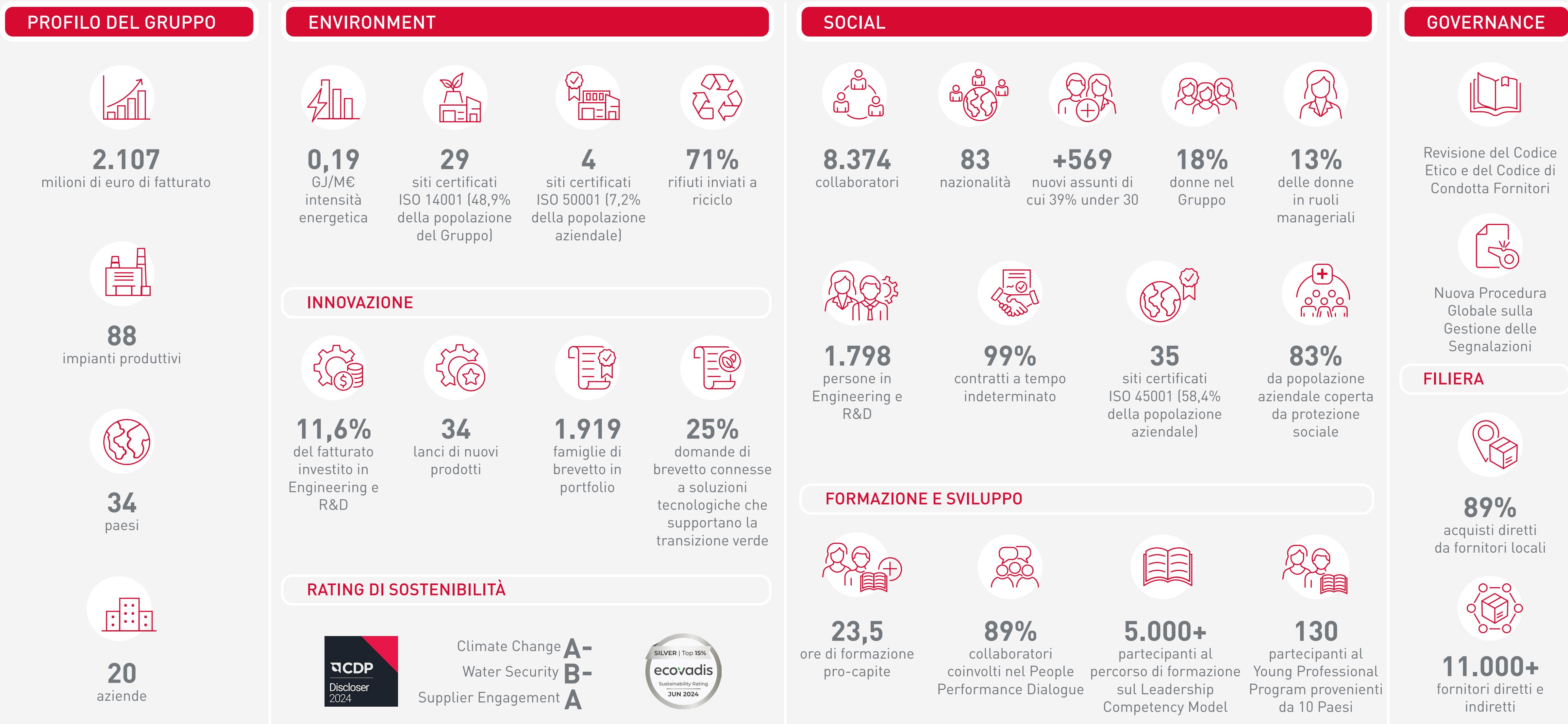
**coesia**

**BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ**

**2024**



# IL 2024 IN SINTESI



# INDICE

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| <b>IL 2024 in sintesi</b>       | <b>2</b> |
| <b>Lettera agli stakeholder</b> | <b>4</b> |
| <b>Nota metodologica</b>        | <b>5</b> |

## PROFILO DEL GRUPPO E SOSTENIBILITÀ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 Coesia: creare valore per crescere in modo sostenibile</b>              | <b>8</b>  |
| 1.1 Il profilo del Gruppo  |           |
| • La storia  |           |
| • La Mission e i Valori  |           |
| • Leadership Competency Model  |           |
| • Soluzioni e servizi  |           |
| 1.2 Performance economica  | 18        |
| • Risultati finanziari   |           |
| • Il valore distribuito agli stakeholder                                     |           |
| 1.3 Innovazione sostenibile  | 20        |
| • Ricerca e sviluppo   |           |
| • Soluzioni per l'uso di materiali green                                     |           |
| • Il nostro impegno per soluzioni di packaging a ridotto impatto ambientale  |           |
| 1.4 Il modello di governance   | 25        |
| 1.5 Controllo interno e gestione dei rischi                                  | 30        |
| • Il sistema di controllo interno  |           |
| • Internal Audit   |           |
| <b>2 Strategia di business e approccio alla sostenibilità</b>                | <b>31</b> |
| 2.1 Il modello di business e la strategia 2024                               | 31        |
| <b>3 Analisi di doppia materialità</b>                                       | <b>34</b> |
| 3.1 Il dialogo con gli stakeholder   | 34        |
| 3.2 Identificazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità materiali |           |
|  | 36        |

## ENVIRONMENT

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4 Cambiamento climatico</b>                               | <b>46</b> |
| 4.1 Piano di Transizione Climatica                           | 48        |
| • Quadro strategico e obiettivi                              |           |
| • Monitoraggio e reporting                                   |           |
| • Governance climatica                                       |           |
| 4.2 Efficienza energetica e transizione verso le rinnovabili | 51        |
| • Risultati e indicatori                                     |           |
| • Tendenze dei consumi energetici                            |           |
| 4.3 Impronta carbonica                                       | 55        |
| • Gestione dell'impronta carbonica del Gruppo (Scope 1&2)    |           |
| • Impatto lungo la catena del valore (Scope 3)               |           |
| <b>5 Uso delle risorse ed economia circolare</b>             | <b>64</b> |
| 5.1 La gestione dei materiali e delle materie prime          | 64        |
| 5.2 Circolarità nelle attività di Coesia e dei clienti       | 65        |
| 5.3 Life Cycle Assessment (LCA)                              | 67        |
| 5.4 La gestione dei rifiuti                                  | 68        |
| 5.5 La gestione della risorsa idrica                         | 70        |

## SOCIAL

|   |            |
|---|------------|
| <b>6 La valorizzazione delle persone</b>                      | <b>72</b>  |
| 6.1 I nostri collaboratori                                    | 72         |
| • Un ambiente di lavoro positivo                              |            |
| 6.2 Processo di talent acquisition e turnover                 | 81         |
| 6.3 Sviluppo delle competenze e valutazione delle performance | 87         |
| 6.4 La politica retributiva                                   | 94         |
| 6.5 Le iniziative di welfare                                  | 95         |
| 6.6 Tutela della Salute e Sicurezza                           | 98         |
| • Comunicazione e formazione su salute e sicurezza            |            |
| • Indicatori infortunistici                                   |            |
| • Gestione della sicurezza delle persone                      |            |
| <b>7 Sostenere le nostre comunità</b>                         | <b>106</b> |
| 7.1 Le relazioni con la comunità                              | 106        |
| <b>8 Il rapporto con i clienti</b>                            | <b>111</b> |
| 8.1 Soluzioni innovative per soddisfare i clienti             | 111        |
| • Il fulcro dell'innovazione                                  |            |
| • Coesia Digital  |            |
| • Coesia Customer Service                                     |            |
| 8.2 Sicurezza dei clienti                                     | 116        |

## GOVERNANCE

|  |            |
|--|------------|
| <b>9 Condotta aziendale</b>  | <b>118</b> |
| 9.1 Cultura e condotta aziendale etica   | 118        |
| • Il Codice Etico  |            |
| • La Policy sui Diritti Umani  |            |
| • Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |            |
| • La Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni                             |            |
| • Sanzioni   |            |
| • Cybersecurity e protezione dei dati  |            |
| • Privacy  |            |
| 9.2 Rapporti con i fornitori   | 124        |
| • I nostri fornitori   |            |
| • Il Codice di Condotta Fornitori  |            |
| • I diritti umani nella catena di fornitura  |            |
| • La gestione della catena di fornitura  |            |
| • Pratiche di pagamento  |            |
| <b>Indice dei contenuti GRI</b>  | <b>132</b> |

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Bologna, settembre 2025

In un anno caratterizzato da una complessità crescente dal punto di vista sia geo-politico sia economico, il Gruppo ha continuato a garantire una gestione trasversale della sostenibilità nelle diverse funzioni e aree di business, ponendo costantemente al centro collaboratori, clienti e comunità.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Coesia, redatto per tematiche ESG (**Environment, Social e Governance**), fa riferimento allo standard del Global Reporting Initiative (GRI) e anche all'European Sustainability Reporting Standard (ESRS), in attesa della revisione definitiva della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) per le imprese non quotate, prevista entro l'anno.

A testimonianza dell'impegno verso la sostenibilità, Coesia ha ricevuto nel 2024 la medaglia d'argento di EcoVadis come riconoscimento delle pratiche avanzate nella gestione etica del business, nella tutela del lavoro e dei diritti umani e nella gestione degli impatti ambientali.

**Environment.** Coesia conferma il proprio impegno per una transizione ecosostenibile delle sue attività, continuando ad investire in impianti fotovoltaici e in iniziative di decarbonizzazione tra cui il miglioramento dell'efficienza energetica e la riduzione dell'impronta ecologica dei propri prodotti e dei prodotti dei clienti assieme a progetti di innovazione sostenibile e di circolarità. Dal 2015, il Gruppo comunica i dati relativi al proprio impatto ambientale al Carbon Disclosure Project (CDP), e nel 2024 ha conseguito una valutazione A-, evidenziando elevati livelli di performance e trasparenza.

**Social.** Coesia ha ulteriormente rafforzato le proprie iniziative di welfare a favore dei collaboratori, introducendo nuove policy in materia di diritti umani e per la promozione di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e/o di molestie. È stato istituito inoltre un gruppo di lavoro con l'obiettivo di analizzare e proporre nuove iniziative sui temi legati alla diversità, equità e inclusione (DEI). Il Gruppo e le sue venti aziende hanno continuato a consolidare il legame con le comunità di riferimento, attraverso investimenti in iniziative culturali e educative.

**Governance.** Nel corso del 2024 sono stati aggiornati il Codice Etico di Gruppo e il Codice di Condotta Fornitori e introdotta la Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni oltre alle procedure locali richieste dalle normative nazionali, accompagnate da una formazione dedicata. I documenti sono stati condivisi con tutti i collaboratori e resi disponibili sul sito internet.

Un ringraziamento va agli stakeholder che fanno parte dell'ecosistema di Coesia – collaboratori, clienti, fornitori e partner – il cui contributo è determinante per il raggiungimento della nostra missione di creare valore sostenibile a lungo termine, di carattere economico, sociale e ambientale.

Il Presidente  
Isabella Seragnoli

## NOTA METODOLOGICA

L'obiettivo del Bilancio di Sostenibilità 2024 (di seguito anche "Bilancio") è quello di comunicare i valori, la strategia e la performance di Coesia (di seguito anche "il Gruppo" o "Gruppo Coesia") nell'ambito dello sviluppo sostenibile e di fornire una panoramica completa e trasparente delle sue attività, delineando gli aspetti di una cultura aziendale fondata sull'integrazione dei risultati finanziari con quelli di natura sociale e ambientale. Il presente Bilancio di Sostenibilità è pubblicato in forma volontaria e non è soggetto a limited assurance da parte di un ente terzo indipendente. I dati e le informazioni presentati in questo documento sono stati redatti secondo i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità, garantendo la qualità delle informazioni come richiesto dai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (di seguito anche "GRI Standards") definiti dal Global Reporting Initiative.

Il presente Bilancio, pubblicato annualmente, relativo all'esercizio fiscale 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) è stato redatto in conformità ai GRI Standards secondo l'opzione "In accordance", come indicato nella tabella "Indice dei contenuti GRI", che permette di dare evidenza della copertura degli indicatori GRI associati a ciascuna tematica di sostenibilità rendicontata nel presente documento.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività del Gruppo, è riportato, ove disponibile, il confronto con i dati relativi agli esercizi 2023 e 2022. Tutte le rielaborazioni di dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali nel testo. Inoltre, l'uso di stime è stato ridotto al minimo per garantire l'affidabilità dei dati e, ove utilizzate, sono opportunamente segnalate nel documento.

Questo documento segue il formato delineato dai nuovi European Sustainability Reporting Standards (ESRS), che richiedono l'inclusione di informazioni sulle tre dimensioni della sostenibilità: Environment, Social e Governance (ESG).

Come richiesto dai GRI Standards e in linea con l'approccio definito dagli ESRS e dalle linee guida di EFRAG sulla valutazione della materialità, il Bilancio affronta gli argomenti identificati come materiali attraverso l'analisi di doppia materialità (materialità finanziaria e d'impatto). Per approfondimenti in merito al processo si veda la sezione 3 "Analisi di doppia materialità". Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo Coesia al 31 dicembre 2024. Il presente Bilancio è allineato al perimetro coperto dalla relazione finanziaria. Il perimetro di

rendicontazione applicato alle informazioni qualitative e ai dati quantitativi relativi agli aspetti ambientali e alle risorse umane, inclusi salute e sicurezza sul lavoro, coincide con quello delle società consolidate con metodo integrale nel Bilancio Finanziario Annuale.

Nel definire i contenuti e le informazioni da riportare in questo documento, sono stati presi in considerazione tutti gli stakeholder rilevanti lungo la catena del valore, sia a monte (la catena di fornitura) che a valle (principalmente i clienti). Le informazioni sulla catena del valore incluse in questo documento riguardano le policy del Gruppo relative agli Impatti, ai Rischi e alle Opportunità (IRO) materiali e alle emissioni di gas serra di Scope 3.

Nella preparazione del presente documento, il Gruppo ha adottato le seguenti definizioni di orizzonti temporali:

- **breve termine:** un anno (ovvero il periodo utilizzato dall'Azienda come periodo di riferimento per i propri bilanci);
- **medio termine:** da uno a cinque anni;
- **lungo termine:** più di cinque anni.

Tuttavia, ai fini della valutazione dei cambiamenti climatici, sono stati adottati i seguenti orizzonti temporali estesi:

- **breve termine:** fino a due anni;
- **medio termine:** da tre a nove anni;
- **lungo termine:** dieci anni e oltre.

## PRINCIPALI CRITERI E METODOLOGIE DI CALCOLO

Di seguito sono riportati i criteri e le fonti utilizzate per il calcolo di alcuni indicatori di prestazione inclusi nelle sezioni seguenti.

### Tasso di assunzione e cessazione

Il numero e il tasso di nuove assunzioni e cessazioni per genere e area geografica, nonché per genere e fascia d'età, sono stati calcolati considerando il rapporto tra i nuovi assunti e i cessati, per genere e regione, nonché per genere e fascia d'età, rispetto al numero totale di collaboratori dello stesso genere per area geografica e fascia d'età all'interno del Gruppo, moltiplicato per 100.

## Consumi energetici

I consumi energetici di Coesia (energia elettrica, teleriscaldamento, gas naturale, gasolio, benzina, GPL, olio combustibile) sono stati riportati in Giga Joule (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);
- 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) e "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA).

## Emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2 e 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 per il 2024:

- **combustibili** (gas naturale, gasolio e olio combustibile): UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) 2024; US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, aggiornato a settembre 2024; OCCC, Oficina Catalana del Canvi Climàtic (2024); MASE 2024, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica; co2emissiefactoren.nl, Ministry of Economic Affairs and Climate Policy (2024);
- **carburanti** (diesel, benzina): UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) 2024; US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, aggiornato a settembre 2024; MITECO, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024). Iniziative sui cambiamenti climatici; MASE 2024, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica; co2emissiefactoren.nl, Ministry of Economic Affairs and Climate Policy (2024);
- **gas refrigeranti**: IPCC Fifth Assessment Report.

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2 per l'anno 2024 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **metodo di calcolo 'location-based'**: UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) 2024; US EPA Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, aggiornato a

settembre 2024; International Energy Agency (IEA), ultimo aggiornamento settembre 2024; Environment Canada (2024); co2emissiefactoren.nl, Ministry of Economic Affairs and Climate Policy (2024);

- **metodo di calcolo 'market-based'**: US Green-e Residual Mix Emissions Rate 2024 (dati 2022); Association of Issuing Bodies (AIB) 2024; co2emissiefactoren.nl, Ministry of Economic Affairs and Climate Policy (2024).

Per i Paesi per i quali, al momento della redazione del documento, i fattori Residual Mix non sono resi pubblicamente disponibili 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 stati considerati i dati primari relativi a:

- Beni e servizi acquistati
- Beni capitali
- Attività legate a combustibili ed energia
- Trasporto e distribuzione upstream e downstream
- Rifiuti generati nelle operations
- Viaggi di lavoro
- Mobilità dei collaboratori
- Utilizzo dei prodotti venduti
- Fine vita dei prodotti venduti
- Investimenti

Il calcolo delle emissioni è stato quindi effettuato utilizzando un database proprietario di dati e fattori di emissione correlati ai dati primari raccolti relativi alle diverse categorie sopracitate. La metodica di calcolo utilizzata è conforme al GHG Protocol e alla norma ISO 14067.

Per quanto riguarda i trasporti aerei, per le tratte nazionali e internazionali e 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 2024).

# PROFILO DEL GRUPPO E SOSTENIBILITÀ

- 1 COESIA: CREARE VALORE PER CRESCERE IN MODO SOSTENIBILE**
  - 1.1 Profilo del Gruppo
  - 1.2 Performance economica
  - 1.3 Innovazione sostenibile
  - 1.4 Il modello di governance
  - 1.5 Controllo interno e gestione dei rischi
- 2 STRATEGIA DI BUSINESS E APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ**
  - 2.1 Il modello di business e la strategia 2024
- 3 ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ**
  - 3.1 Il dialogo con gli stakeholder
  - 3.2 Identificazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità materiali



# 1 COESIA: CREARE VALORE PER UNA CRESCITA SOSTENIBILE

Nel 2024, Coesia ha proseguito il proprio impegno verso una crescita sostenibile e la creazione di valore per gli stakeholder. In risposta a un contesto globale complesso, caratterizzato da tensioni geopolitiche, evoluzioni normative e aspettative ambientali e sociali sempre più elevate, Coesia ha mantenuto il proprio focus sulla sostenibilità lungo tutte le sue attività operative.

La performance del Gruppo di quest'anno riflette sia resilienza che lungimiranza strategica. Coesia ha raggiunto un fatturato consolidato di 2.107 milioni di euro, continuando a portare avanti la sua agenda ESG (Environment, Social and Governance). Tra i risultati di rilievo, la medaglia d'argento EcoVadis e la valutazione A- del CDP per il cambiamento climatico, che confermano i continui progressi del Gruppo per quanto riguarda pratiche commerciali responsabili e azione per il clima. Gli investimenti in Engineering e R&D sono rimasti una priorità strategica, con oltre l'11,6% del fatturato dedicato all'innovazione, che ha portato al lancio di 34 nuovi prodotti e a un aumento del portafoglio brevetti del 13% rispetto al 2023. In particolare, il 25% delle domande di brevetto è legato a soluzioni tecnologiche, soprattutto nel campo dei sistemi di accumulo di energia, a sostegno della transizione ecologica globale.

L'impegno per la decarbonizzazione delle attività operative di Coesia si è intensificato nel 2024 grazie al Piano di transizione climatica, che mira alla riduzione delle emissioni dirette e indirette e promuove iniziative di efficienza energetica. In linea con la sua strategia di decarbonizzazione, Coesia ha compiuto importanti progressi nella gestione delle emissioni operative, ottenendo una riduzione del 6% dell'intensità energetica rispetto al 2023 e ampliando le installazioni di energia rinnovabile in diversi siti produttivi. Un'importante pietra miliare è stata raggiunta con l'impegno formale di Coesia nella Science Based Targets initiative (SBTi). Nel 2024, il Gruppo ha presentato i suoi obiettivi di decarbonizzazione a breve e lungo termine per la convalida ufficiale<sup>1</sup>, anticipando il suo obiettivo net-zero al 2040<sup>2</sup>. Questo ha segnato un passo decisivo verso l'allineamento della sua strategia climatica con i più recenti dati scientifici sul clima e con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.

<sup>1</sup> Obiettivi convalidati nel maggio 2025

<sup>2</sup> Il precedente obiettivo net-zero era stato fissato al 2050

Coesia ha inoltre rafforzato le iniziative di economia circolare, riciclando il 71% dei propri rifiuti e lanciando innovazioni di packaging sostenibile attraverso i Sustainability Labs e partnership con i clienti.

Sul fronte sociale, il Gruppo ha mantenuto il 99% della popolazione aziendale con contratti a tempo indeterminato, ha inserito 569 nuove assunzioni e ha coinvolto l'89% dei collaboratori in dialoghi strutturati sulla performance per favorire una crescita professionale costante. Il Leadership Competency Model è stato ulteriormente consolidato e la sua comprensione è stata migliorata attraverso programmi di formazione sulla leadership che hanno raggiunto oltre 5.000 partecipanti.

In prospettiva, Coesia continuerà a investire in settori in forte crescita come i sistemi per l'accumulo di energia e la logistica e-commerce, integrando le priorità ESG in ogni aspetto della sua strategia aziendale. Il presente Bilancio di Sostenibilità illustra i progressi tangibili del Gruppo e il suo costante impegno per creare valore sostenibile a lungo termine per i clienti, i collaboratori, le comunità e l'azionista unico.

# 1.1 PROFILO DEL GRUPPO

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

Il Gruppo si compone di 20 aziende con 88 impianti produttivi in 34 Paesi, che costituiscono una rete globale di relazioni consolidate. Negli anni, Coesia ha esteso la sua presenza internazionale grazie a una strategia di sviluppo e ad acquisizioni di aziende specializzate in diversi settori, anticipando le richieste del mercato. Il Gruppo fornisce prodotti e servizi a clienti di diversi settori industriali, offrendo un'ampia gamma di tecnologie sviluppate e prodotte dalle proprie Aziende e strutturate secondo tre Divisioni.

## Consumer Markets Solutions (CMS)

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

Le Aziende che operano in questo settore sono: ACMA, CITUS KALIX, MGS, NORDEN, R.A JONES, VOLPAK.

### ACMA

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

### CITUS KALIX

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

### MGS

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

### NORDEN

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

### R.A JONES

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

### VOLPAK

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

## Industrial Markets Solutions (IMS)

L'attività di questa Divisione è incentrata sulla progettazione, realizzazione, vendita e assistenza di soluzioni per la logistica di fabbrica, l'automazione della produzione e assemblaggio e la stampa in linea.

L'attenzione è rivolta alla qualità dei macchinari per il confezionamento di prodotti di lusso, la produzione e l'impacchettamento di prodotti igienici monouso, gli impianti per la produzione ceramica e l'ingranaggeria ad alte prestazioni per settori come Aerospace e Automotive. Inoltre, sono in corso investimenti su tecnologie dedicate ad applicazioni e-commerce.

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

### ATLANTIC ZEISER

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

### CIMA

Da oltre 80 anni produce unità di propulsione e ingranaggi di trasmissione altamente performanti per i settori racing, aerospace, e-mobility e delle macchine automatiche. È fornitore di vari team di Formula 1.

### EMMECI

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

### FLEXLINK

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

### GDM

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

### HAPA

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

### SYSTEM CERAMICS

Leader mondiale nella realizzazione di tecnologie per la 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.

### TRITRON

Sviluppa e produce inchiostri speciali di alta qualità per la stampa digitale industriale sia per l'industria farmaceutica sia per il settore dei beni di largo consumo.

## Regulated Markets Solutions (RMS)

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e produzione di macchinari per l'industria del tabacco, con particolare attenzione allo sviluppo dei cosiddetti 'Next Generation Products' come 'Heat Not Burn' e 'Modern Oral'.

Facendo leva su competenze in ambito di automazione, la Divisione RMS è anche specializzata nel settore farmaceutico, nei sistemi di accumulo dell'energia e nell'industria dell'elettronica di consumo, oltre a fornire servizi relativi alla vendita, alla distribuzione e all'assistenza post-vendita di questi prodotti.

Le Aziende che operano in questo settore sono: CERULEAN, COMAS, G.D, GF, MOLINS e SASIB.

### CERULEAN

Produce e fornisce strumentazione per il controllo qualità e del processo, apparecchiature di prova e di misura per l'industria del tabacco e macchine per impacchettamento e controllo della produzione di tubetti. L'azienda si impegna a collaborare con i clienti per fornire soluzioni nuove e originali che soddisfino le loro esigenze.

### COMAS

Leader mondiale nella produzione di macchinari e linee di processo per la lavorazione del tabacco convenzionale e per i prodotti di nuova generazione, nonché fornitore di soluzioni innovative per la produzione di prodotti a base di nicotina per uso orale, per la preparazione di melassa e macchinari per l'industria della canapa. La missione dell'azienda è quella di soddisfare i clienti con linee primarie su misura, attrezzature di prim'ordine e consegne puntuali, mantenendo un approccio flessibile.

### G.D

Leader mondiale nella fornitura di macchinari high-tech per la produzione e il confezionamento di sigarette, la produzione di filtri, altri prodotti del tabacco e prodotti di nuova generazione. Grazie alla sua vasta gamma di macchine, G.D. è l'unico produttore di linee complete ad alta velocità. La sede centrale di G.D., insieme alle sue filiali e ai centri di assistenza globali, garantisce una rete di vendita e assistenza capillare, sempre vicina ai clienti.

### GF

Fornitore di macchine completamente automatiche ad alta tecnologia per il riempimento liquidi e il controllo qualità nel settore farmaceutico. Fondata nel 1979, GF si è sviluppata con attenzione alla qualità e all'innovazione, tenendo sempre in considerazione la soddisfazione del cliente.

### MOLINS

Un partner storico e consolidato dell'industria del tabacco, che fornisce macchinari in tutto il mondo. L'azienda è specializzata nella progettazione, nello sviluppo e nella produzione di macchinari per la lavorazione del tabacco secondario, in particolare di macchine per la produzione a bassa e media velocità di sigarette, pacchetti e filtri. La reputazione di Molins deriva anche dai suoi ricambi e servizi di ricostruzione, che soddisfano costantemente i requisiti e le aspettative dei clienti.

### SASIB

Produce macchine automatiche per l'industria del tabacco e si è specializzata nella produzione e nel confezionamento di sigarette, tubetti con filtro e macchine per altri prodotti del tabacco. L'azienda si concentra sul potenziamento delle tecnologie per prodotti speciali, rispondendo alle più recenti richieste del mercato. L'attuale strategia di SASIB è finalizzata allo sviluppo di nuove macchine per linee di produzione a media velocità.

## LA STORIA

### ■ 1923 – 1940

Il Gruppo Coesia nasce intorno a **G.D**, una società fondata nel **1923** per la produzione di motociclette e rilevata da Enzo Seragnoli alla fine degli **anni '30**.

### ■ 1950 – 1960

Il marchio **G.D** si afferma nel mondo, ponendo l'azienda ai vertici del settore delle macchine industriali altamente automatizzate.

### ■ 1980 – 2000

Dall'inizio degli anni Ottanta vengono acquisite **CIMA**, **ACMA**, **GDM** e **VOLPAK** per diversificare la produzione e gettare le basi di un gruppo di aziende unificato.

### ■ 2010 – 2020

**2010-2015** L'espansione di Coesia registra un'accelerazione grazie all'acquisizione di **FLEXLINK**, **SASIB**, **R.A JONES** e **IPI**. Durante questo periodo, l'azienda finalizza anche l'accordo per la vendita di **LAETUS**.

Dal **2016** in poi, Coesia continua a crescere acquisendo **EMMECI**, **GF**, **MOLINS**, **CERULEAN**, **COMAS** e **MGS**.

Nel **2018** Coesia rafforza la sua presenza nelle soluzioni di stampa digitale acquisendo **ATLANTIC ZEISER** e **TRITRON**, a completamento di **HAPA** (acquisita nel 2010). Nello stesso anno, Coesia finalizza l'accordo per la vendita di **SACMO**.

L'attenzione di **G.D** si sposta sul comparto del packaging nel settore dolciario e dei saponi. Con il contributo di Ariosto Seragnoli viene lanciata la prima macchina incartatrice.

### ■ 1940 – 1950

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

### ■ 1960 – 1980

Nel **2002** Isabella Seragnoli diviene azionista unico del Gruppo che nel **2005** viene rinominato **Coesia**. Questo è un passo fondamentale per la coesione e la condivisione di valori e obiettivi comuni. Le acquisizioni successive rafforzano ulteriormente il Gruppo: **HAPA**, **LAETUS**, **ADMV**, **CITUS KALIX**, **NORDEN** e **SACMO**.

### ■ 2000 – 2010

Nel **2021** Coesia completa l'acquisizione di **SYSTEM CERAMICS** (iniziata nel 2019), rafforzando ulteriormente il suo investimento nel settore delle macchine per ceramica. Nel **2022**, attraverso **HAPA**, Coesia acquisisce il 100% di **AMACO**. Nello stesso anno Coesia sigla l'accordo per la cessione di **IPI S.r.l.**.

Nel **2024**, tramite **FLEXLINK**, Coesia completa l'acquisizione di **AMC** (Automation & Modular Components) e acquisisce una partecipazione di minoranza in **PWR** (Packaging with Robots).

### ■ 2020 – 2024

## LA MISSION E I VALORI

*"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".*

### I valori

#### RISPETTO

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

**Il rispetto implica il rigore e l'integrità**

#### CONOSCENZA

Conoscenza che viene dalla cultura, dall'istruzione, dalla formazione, dalla ricerca, dall'esperienza e dalle relazioni. Conoscenza come crescita professionale e crescita personale.

**Sapere Aude: osare la conoscenza**

#### RESPONSABILITÀ

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

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

#### PASSIONE

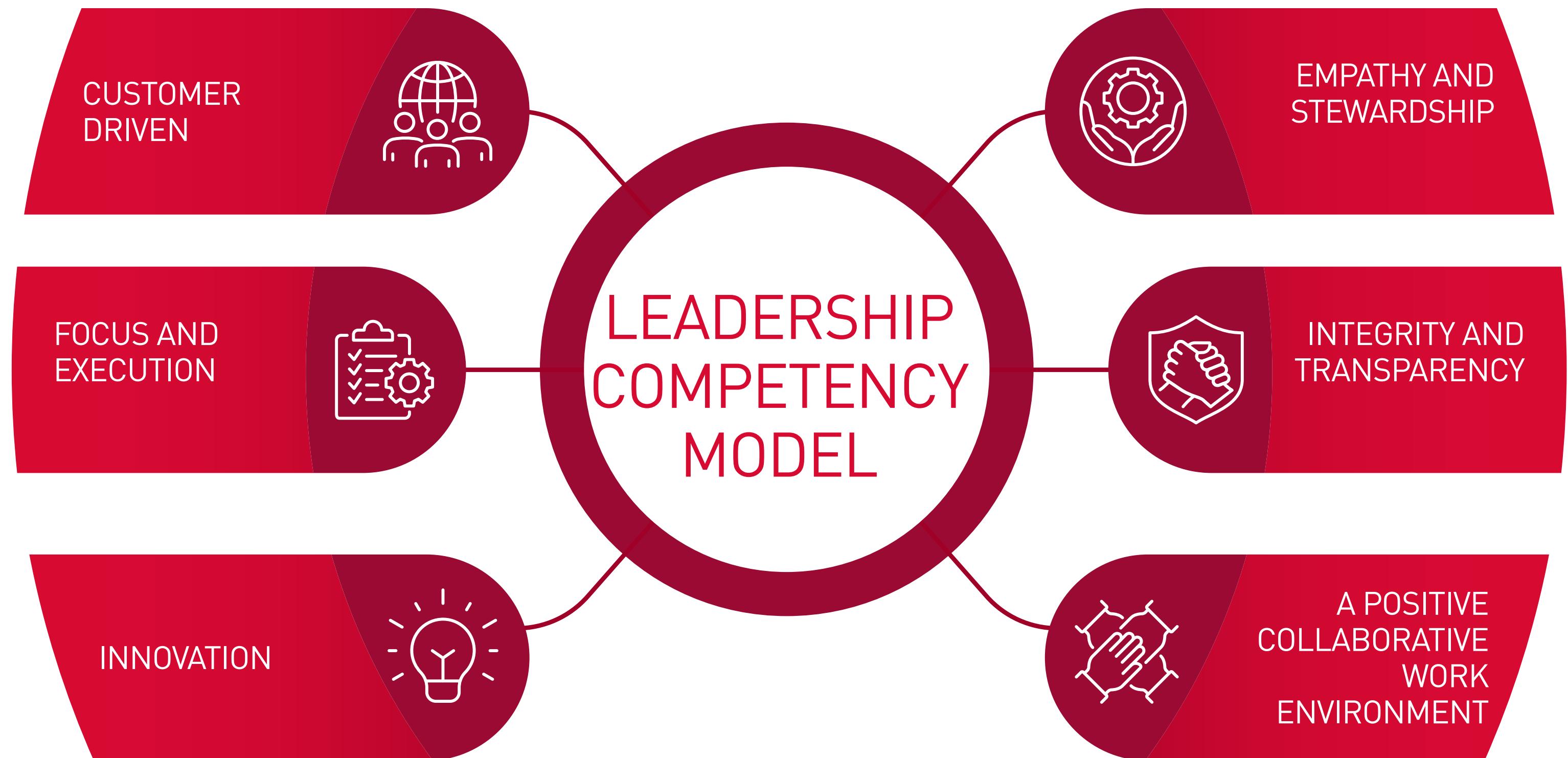
Passione per il prodotto, l'innovazione, l'eccellenza, la bellezza, il lavoro e la performance.

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

# LEADERSHIP COMPETENCY MODEL

Il Leadership Competency Model di Coesia mira a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con il messaggio dei suoi valori. Introdotto nel 2023 attraverso un processo di co-creazione che ha coinvolto oltre 1.000 collaboratori, fornisce un linguaggio comune per identificare i comportamenti chiave essenziali per il successo individuale e organizzativo.

Il Leadership Competency Model è costituito da **sei principi guida**:



Ogni principio è descritto da competenze specifiche, che sono associate a comportamenti precisi e osservabili.



Nel corso del 2024, l'adozione e il consolidamento del Leadership Competency Model sono stati rafforzati in tutti i processi relativi alle persone, tra cui il processo di talent acquisition e talent management, di valutazione della performance, di formazione e sviluppo.

Per sostenere e approfondire la comprensione del Leadership Competency Model di Coesia, è stato introdotto un percorso di formazione completo. Questa iniziativa, che comprende webinar dal vivo e una libreria di contenuti e-learning dedicata, ha coinvolto oltre 5.000 collaboratori nel corso dell'anno. Questi webinar, condotti da consulenti internazionali, offrono sia una visione globale che una rilevanza contestuale, con riflessioni sulle migliori pratiche in materia di leadership, sostenibilità e sviluppo delle risorse umane.

Questa iniziativa ad accesso libero mira a promuovere una cultura di leadership condivisa, a rafforzare le capacità inclusive e a responsabilizzare i collaboratori a tutti i livelli affinché si allineino alla direzione strategica del Gruppo.

## SOLUZIONI E SERVIZI

Coesia offre oltre 500 soluzioni di packaging volte a soddisfare la crescente domanda del mercato: prodotti e servizi all'avanguardia in termini di innovazione tecnologica in diversi settori.

### Tecnologie

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

### Settori

|             |                          |
|-------------|--------------------------|
| AEROSPACE   | HOME CARE                |
| AUTOMOTIVE  | INDUSTRIAL GOODS         |
| BEVERAGE    | LUXURY GOODS             |
| CARDS       | NEXT GENERATION PRODUCTS |
| CERAMICS    | PERSONAL CARE            |
| CHEMICALS   | PET CARE                 |
| DAIRY       | PHARMA & HEALTHCARE      |
| E-COMMERCE  | RACING                   |
| ELECTRONICS | TEA & COFFEE             |
| ENERGY      |                          |
| FOOD        |                          |
| HEMP        |                          |

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 2024 Coesia è presente in 34 Paesi, come mostra la mappa.



# 1.2 PERFORMANCE ECONOMICA

## RISULTATI FINANZIARI

Coesia ambisce a essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging.

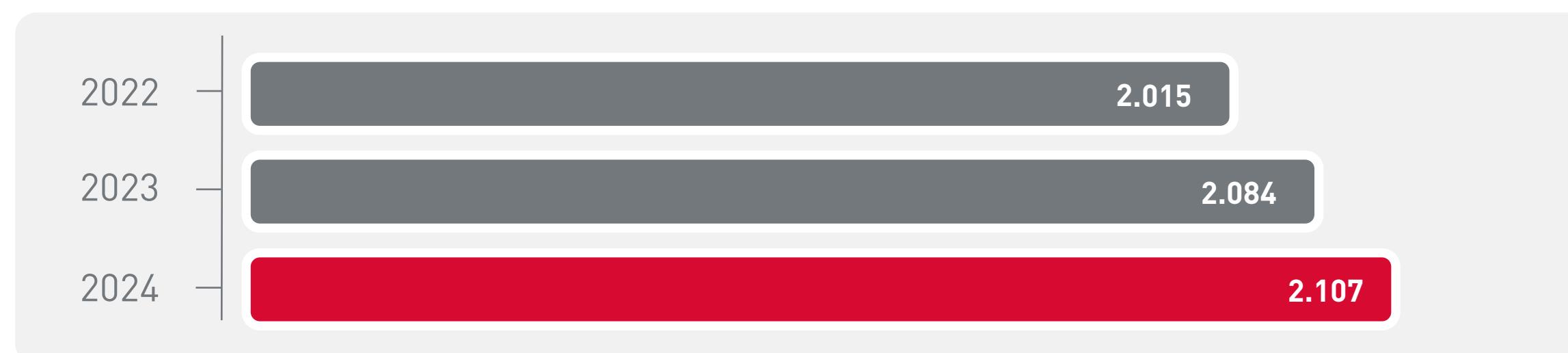
Negli anni la posizione del Gruppo sul mercato ha proseguito in un sempre più significativo consolidamento e percorso di crescita, grazie alla qualità costante dei suoi prodotti e servizi, ai consistenti investimenti in ricerca e sviluppo, all'introduzione di nuovi prodotti e a una solida strategia commerciale a sostegno della crescita nei suoi segmenti strategici.

Nel 2024, questo impegno ha permesso a Coesia di registrare un fatturato pari a 2.107 milioni di euro, in crescita dell'1,1% rispetto all'esercizio precedente, a testimonianza della qualità dei servizi e prodotti offerti e dell'efficace gestione aziendale del Gruppo.

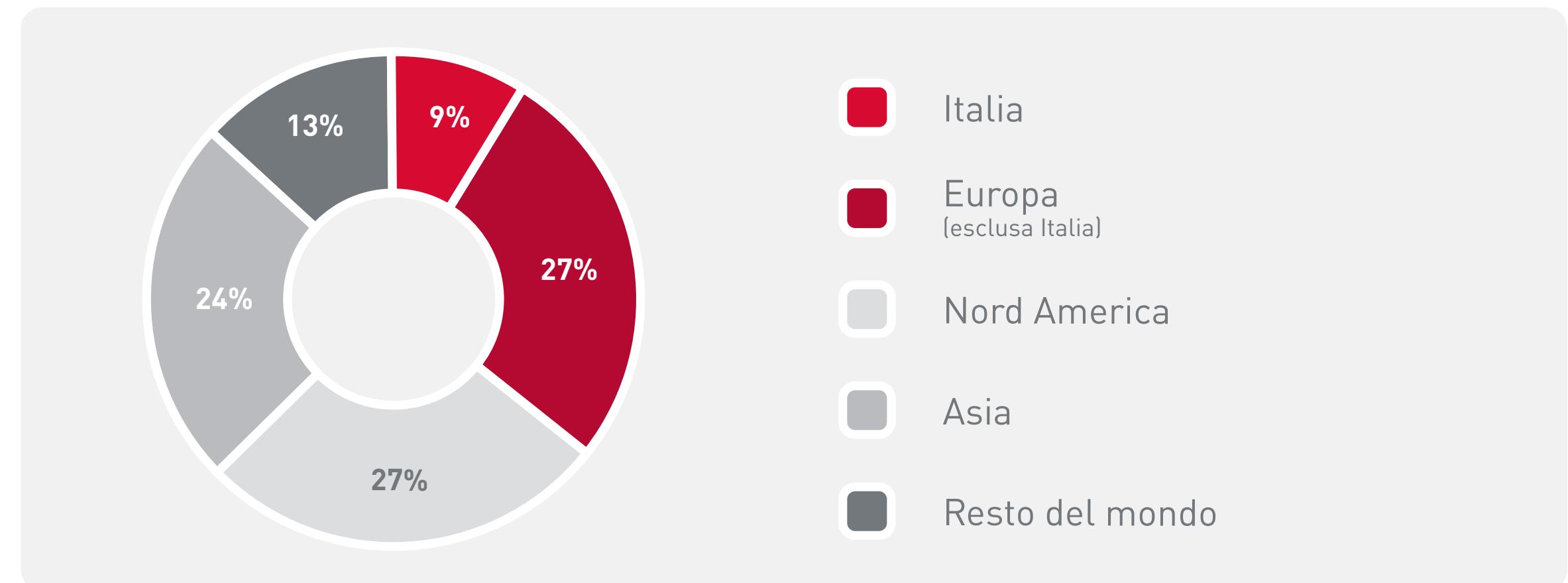
Grazie a una maggiore efficienza operativa e a un'attenta gestione del mix di costi e prezzi, il Gruppo è riuscito a mantenere la propria profittabilità nel corso di tutto l'esercizio 2024, compensando gli effetti inflazionistici e continuando l'investimento in risorse in nuovi settori.

La diversificazione di business si conferma una leva fondamentale per consentire al Gruppo di rispondere efficacemente ad andamenti specifici di settore. In particolare, il rallentamento congiunturale del settore della ceramica è persistito nel 2024, ma è stato ben compensato dalla robusta crescita delle Divisioni CMS (Consumer Markets Solutions) e RMS (Regulated Markets Solutions).

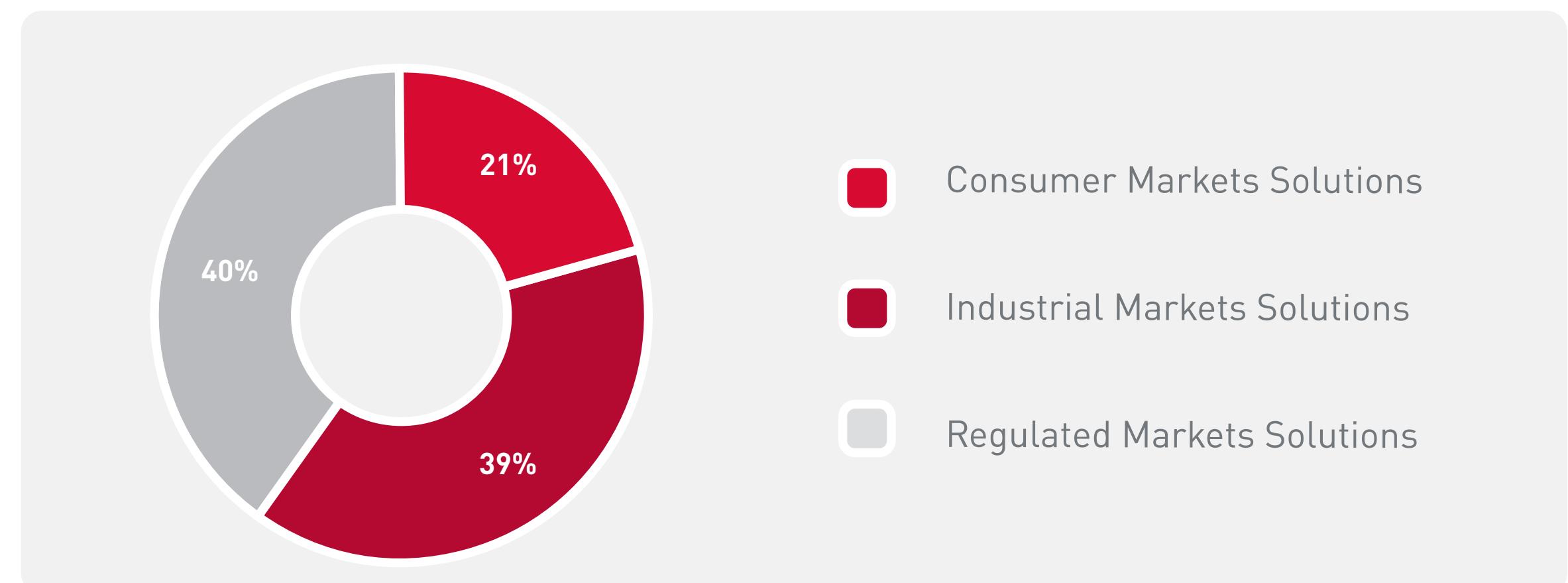
### Andamento del fatturato nel triennio 2022-2024 (milioni di euro)



### Ripartizione del fatturato 2024 per area geografica



### Ripartizione del fatturato 2024 per Divisione



## IL VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

Il valore economico direttamente generato dal Gruppo Coesia nel 2024 è pari a 2.145 milioni di euro, con un calo del 6,0% rispetto al 2023 (2.283 milioni di euro) e dell'1,9% rispetto al 2022 (2.187 milioni di euro).

Del valore economico complessivamente generato nel 2024, il 90,7% – ovvero 1.946 milioni di euro – è stato distribuito agli stakeholder, con una diminuzione del 4,1% rispetto al 2023 e dello 0,9% rispetto al 2022.

La maggior parte del valore distribuito, 1.173 milioni di euro (54,7% del totale), è stata destinata ai fornitori sotto forma di costi operativi, in calo dello 8,3% rispetto al 2023 e al 2022. Seguono i collaboratori, cui sono stati destinati 695 milioni di euro, ammontare che corrisponde al 32,4% del totale generato (aumento del 5,6% rispetto al 2023 e del 13,0% rispetto al 2022).

Una porzione più contenuta del valore generato è stata destinata ai fornitori di capitale, 40 milioni di euro (1,9% del totale generato) e alla Pubblica Amministrazione, 35 milioni di euro (1,6% del totale generato), rimasta invariata per i fornitori di capitale rispetto al 2023 e diminuita del 5,4% per la Pubblica Amministrazione.

Nel 2024, Coesia ha nuovamente stanziato 2 milioni di euro per le comunità locali, eguagliando l'importo del 2023 e raddoppiando quello del 2022. I dettagli sulle iniziative finanziarie sono riportati nella sezione 7.1 "Il rapporto con la comunità".

### Valore economico direttamente generato e distribuito – assoluto (M€)

|   | 2022*        | 2023*        | 2024         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Valore economico direttamente generato</b> | <b>2.187</b> | <b>2.283</b> | <b>2.145</b> |
| <b>Valore economico distribuito</b>           | <b>1.964</b> | <b>2.030</b> | <b>1.946</b> |
| Fornitori                                     | 1.279        | 1.279        | 1.173        |
| Collaboratori                                 | 615          | 658          | 695          |
| Fornitori di capitale                         | 34           | 40           | 40           |
| Pubblica Amministrazione                      | 36           | 37           | 35           |
| Comunità                                      | 1            | 2            | 2            |
| <b>Valore economico trattenuto</b>            | <b>222</b>   | <b>253</b>   | <b>199</b>   |

\* A seguito di un processo di miglioramento delle metodologie di calcolo e al fine di garantire la comparabilità, i dati relativi al valore economico generato e distribuito del 2022 e 2023 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di sostenibilità 2023, scaricabile dal sito di Coesia: [www.coesia.com](http://www.coesia.com).

# 1.3 INNOVAZIONE SOSTENIBILE

## RICERCA E SVILUPPO

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 molta attenzione al tema della sostenibilità del packaging nel suo complesso al fine di soddisfare sia le tendenze di mercato sia le esigenze dei clienti, per la maggior parte aziende che operano sui mercati internazionali e che manifestano una forte sensibilità alle tematiche ambientali e devono rispettare normative sempre più stringenti.

Per questo, uno degli ambiti di lavoro riguarda sia le soluzioni di confezionamento che permettono di ridurre l'impatto ambientale dei prodotti sia le soluzioni tecnologiche che ne consentono l'implementazione sulle macchine Coesia. Il CEC ha inoltre in programma di espandere le sue risorse per supportare le funzioni e le Aziende di Coesia anche nella valutazione di questi impatti e dei miglioramenti introdotti, basata su strumenti e conoscenze sempre più aggiornati ed efficaci.

Dato il ruolo strategico del CEC, le risorse ad esso assegnate sono costantemente aumentate nel corso degli anni per adeguare il loro livello alle necessità operative sempre crescenti. Partendo da un nucleo iniziale di 12 persone, nel 2024 il numero dei suoi componenti è arrivato a 90 persone includendo un executive manager, project manager, progettisti meccanici ed elettronici, programmati, tecnici di collaudo, specialisti di packaging e altre figure con competenze in ambiti diversi come, per esempio, il calcolo degli impatti ambientali.

Ogni Azienda di Coesia ha un suo centro di ricerca e sviluppo con competenze specifiche in base al settore 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 loro collaboratori.

Al fine di rafforzare le sinergie, a livello centrale, viene effettuata una revisione dei progetti classificati come New Product Development (NPD). In questo modo, è possibile ottimizzare i costi e le 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.

## SOLUZIONI PER L'USO DI MATERIALI GREEN

Per rafforzare la definizione e lo sviluppo 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.

Il Centre of Expertise Environmental Sustainability è 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, consentendo una costante condivisione degli aggiornamenti sulle iniziative connesse allo sviluppo di soluzioni sostenibili, per favorire una maggior consapevolezza interna e innescare nuove sinergie.

Le Aziende del Gruppo lavorano fianco a fianco di clienti e fornitori, avvalendosi del supporto del Centre of Expertise Environmental Sustainability, con il fine di creare nuovi prodotti e innovazioni sostenibili e aggiornare gli asset, per consentire una lavorazione dei materiali più ecologica.

In questo contesto, le seguenti soluzioni tecnologiche sono state ulteriormente sviluppate:

- confezioni per prodotti alimentari (ad esempio, snack o articoli simili) con proprietà barriera contro l'umidità e l'ossigeno. Queste confezioni a base di carta mirano a sostituire il materiale di imballaggio standard a base di plastica;
- soluzioni ad altissima velocità per l'utilizzo di materiali riciclabili nel confezionamento orizzontale form-fill-and-seal per polveri alimentari e succhi, sostituendo i materiali a base di plastica non riciclabili.

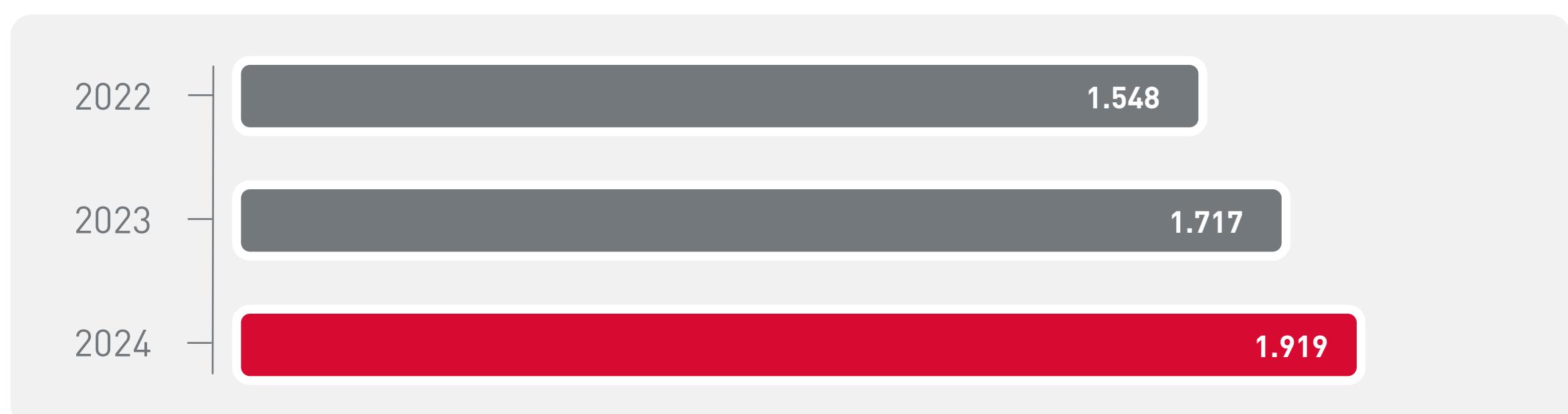
Ricerca e innovazione sono il nucleo della cultura di Coesia e per questo motivo diverse funzioni dell'organizzazione collaborano al processo innovativo: dal Marketing che fornisce gli input strategici relativi alle richieste del mercato, ai centri di ricerca e sviluppo delle Aziende del Gruppo, alle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

Nel 2024, le 1.798 persone operative in Engineering e nella Ricerca e Sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 34 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 2024, è stato pari all'11,6% del fatturato del Gruppo.

L'impegno di Coesia nell'innovazione è confermato dal numero di invenzioni brevettate dal Gruppo (famiglie di brevetto attive). Come mostra il grafico seguente, questo numero è ulteriormente aumentato nel 2024.

### Il portfolio delle famiglie di brevetto di Coesia



Anche il portafoglio brevetti nel suo complesso presenta una tendenza in aumento: il numero di brevetti totali attivi nelle giurisdizioni di interesse di Coesia nel 2024 è diventato 6.050 rispetto ai 5.369 del 2023, un incremento di circa il 13%.

Inoltre, nel 2024 Coesia è stata riconosciuta come il primo richiedente italiano nella classifica annuale dell'Ufficio Brevetti Europeo (EPO).

Il significativo aumento nel 2024, insieme al riconoscimento dell'EPO, evidenzia come l'innovazione e la ricerca del miglioramento continuo siano i fattori chiave alla base delle soluzioni Coesia. Questo riflette anche il forte impegno di Coesia nei settori emergenti, come i sistemi di accumulo dell'energia per il settore automotive.

**Circa il 25% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2024 protegge soluzioni tecnologiche legate ai sistemi di accumulo dell'energia, che sono dispositivi essenziali nella transizione ecologica.**

# L'IMPEGNO PER SOLUZIONI DI PACKAGING A RIDOTTO IMPATTO AMBIENTALE

La sostenibilità rappresenta, oggi più che mai, una delle sfide chiave per Coesia e le Aziende del Gruppo. La riciclabilità e l'impatto degli imballaggi sull'ambiente sono sempre più un parametro di scelta da parte dei consumatori, nonché un punto di interesse del legislatore, specialmente in Europa. In quest'ottica, Coesia offre una vasta gamma di soluzioni di imballaggio primario e secondario con ridotta impronta ambientale, grazie alle competenze acquisite nel mondo degli imballaggi derivanti dagli anni di attività nel settore.

## Sostenibilità nel primary packaging

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

Ad esempio, GDM pone grande attenzione alle problematiche della sostenibilità del proprio primary packaging, investendo nella realizzazione di buste a base di materiali riciclabili, riciclati e organici. Oltre a queste opzioni, GDM ha testato con successo sui suoi macchinari la possibilità di gestire confezioni in carta.

Infine, per le soluzioni di confezionamento, R.A Jones consente ai clienti di trarre grandi benefici dai nuovi materiali riciclabili, poiché l'impatto positivo che hanno è amplificato grazie alle sue macchine ad altissima velocità che garantiscono un'elevata produttività.

## Sostenibilità nel secondary packaging

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

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

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

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

Altra protagonista di tale cambiamento nel packaging secondario è EMMECI. Composto da carta e cartone, il packaging realizzato con linee EMMECI ha già un ridotto impatto ambientale. Grazie alla possibilità di utilizzare colle proteiche, colle a base di acqua, carta e cartone, la produzione di scatole di lusso diventa eco-friendly e rispetta le tre R della Sostenibilità: Riciclato, Riciclabile e Ri-utilizzabile. La gamma di soluzioni realizzabili con le linee EMMECI è in continua espansione.

Anche G.D sta promuovendo il cambiamento con la progettazione di nuove macchine elettriche dotate di funzioni di recupero dell'energia per ridurre il consumo energetico. Inoltre, ha sviluppato e installato kit di monitoraggio energetico sulle apparecchiature fornite ai clienti. Particolare attenzione viene riservata anche alla scelta dei componenti per i sistemi di raffreddamento, pneumatici e di vuoto, nonché alla progettazione dei circuiti per ottimizzare l'efficienza energetica.

Inoltre, grazie alla produzione di componenti mediante manifattura additiva e all'ottimizzazione cinematica e fluidodinamica, si stanno sviluppando soluzioni sempre più leggere, tutti fattori che contribuiscono a ridurre l'impatto energetico delle macchine.

Infine, G.D contribuisce anche allo sviluppo di soluzioni sostenibili attraverso tecnologie innovative come la macchina DFPT per la produzione di filtri di cellulosa e la macchina DFC per l'arricciatura della carta.

## Il Coesia Shelf of Sustainable Solutions

Nel corso del 2024, Coesia ha continuato a lavorare alla realizzazione di uno scaffale virtuale di soluzioni sostenibili: il Coesia Shelf of Sustainable Solutions.

Inizialmente pensato per l'esposizione di modelli fisici nel corso delle fiere, il progetto si è evoluto nella sua versione virtuale, al fine di consentirne l'utilizzo anche in remoto. Tale spazio oggi propone oltre 70 soluzioni offerte dalle Aziende del Gruppo.

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



## Sustainability labs

La crescente domanda di soluzioni di packaging sostenibile, incentivata anche da un panorama legislativo in tema ambientale in continua evoluzione, guida Coesia nello sviluppo di nuove tecnologie e nello studio di formati di packaging eco-compatibili.

In tal senso, il Gruppo ha sviluppato diverse soluzioni innovative per rispondere alle esigenze di cambiamento e modernizzazione provenienti dal mercato.

Tra queste, VOLPAK ha dato vita al progetto PouchLab. Si tratta di un'area all'interno dell'Azienda che funge da centro di eccellenza di R&D per lo sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibili. Questo spazio è a disposizione di clienti e fornitori per testare nuovi materiali a minor impatto ambientale da utilizzare in nuovi prodotti o per sostituire materiali attualmente utilizzati negli imballaggi.

Nello specifico, le attività del PouchLab riguardano principalmente:

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

Le continue innovazioni consentono al PouchLab di offrire sistemi sempre più avanzati, specialmente in termini di saldatura, e l'importante possibilità di applicare spout in mono-materiale, grazie ad un innovativo processo di preriscaldamento.

In tema di packaging flessibile, anche R.A JONES offre ai clienti la possibilità di testare materiali sulla propria soluzione per il pouching, con particolare attenzione ai mono-materiali.

Il Sustainability Lab di ACMA offre ai clienti, ai produttori di incarto e converter la possibilità di testare i nuovi materiali sostenibili su diverse tecnologie, tra cui fold wrapping, flowpacking e bottle filling. In collaborazione con il Coesia Engineering Center (CEC), il servizio prevede una fase di analisi preliminare dei materiali, cui fanno seguito test in laboratorio e di performance direttamente sui macchinari. Ad estensione del Sustainability Lab, nel 2022 è stato ufficialmente lanciato anche Material Gate, una nuova unità di test servo-motorizzata creata per studiare il comportamento di nuovi materiali per il wrapping con twist, consentendo al reparto di ingegneria di trovare la miglior soluzione per la gestione delle bobine di incarto e di sviluppare, quando necessario, kit di upgrade per le macchine. Il processo alla base del Material Gate si concentra sulla stretta collaborazione tra i tre principali attori coinvolti: il cliente, ACMA e il fornitore di materiali. Questo sforzo a tre vie offre tempi di risposta rapidi, una soddisfazione più precisa delle esigenze dei clienti e una tendenza virtuosa che spinge i fornitori di materiali a innovare costantemente e a proporre nuove soluzioni.

Anche NORDEN ha implementato un laboratorio, con l'obiettivo di supportare i propri clienti nella transizione ecologica. Il TubeLab offre ai clienti e ai partner dell'azienda la possibilità di testare in macchina nuovi tubi realizzati con materiali sostenibili (ad esempio tubi a base carta) o più facilmente riciclabili (mono-materiali plastici).

L'impatto dei materiali sostenibili per le macchine intubettatrici è spesso legato alla saldatura del tubo stesso a seguito del riempimento, in quanto il processo di sigillatura deve essere adattato a nuovi materiali, con proprietà chimico/fisiche diverse rispetto a quelli standard. Una possibilità simile è offerta anche ai clienti di CITUS KALIX, per quanto riguarda il mondo dei tubi per la cosmetica e la cura della persona.

## Produzione ceramica e sostenibilità: lo stato dell'arte

L'attività di ricerca e sviluppo di System Ceramics si basa su una profonda comprensione delle esigenze del mercato e guidata da una visione a lungo termine del futuro del settore. In questo contesto, la sostenibilità non è un obiettivo isolato, ma un percorso per ottenere benefici misurabili lungo tutta la catena del valore, dai produttori ai consumatori.

La riduzione degli sprechi e l'ottimizzazione dei consumi non solo riducono i costi operativi, gli investimenti di capitale e l'uso di materiali di consumo, ma aumentano anche i tempi di attività delle macchine, prolungano la durata dell'impianto e incrementano la redditività.

Nel corso del 2024, System Ceramics ha continuato a impegnarsi per progettare e produrre nuove soluzioni che consentano ai suoi clienti di raggiungere questi obiettivi. In particolare, l'azienda ha avviato la revisione completa della sua gamma di prodotti per la movimentazione e lo stoccaggio, lanciando tecnologie come Rotostore, Slabstore, Multistore e Falcon Slab, progettate per ottenere un minore ingombro negli impianti dei clienti e consentire un minore consumo energetico, rispetto ai modelli precedenti.

La visione di System Ceramics per il 2025 e oltre è che la sostenibilità diventi il filo conduttore tra eccellenza tecnologica e creazione di valore per i clienti, offrendo vantaggi concreti che vanno oltre le singole macchine o i singoli processi e si estendono all'intero ciclo produttivo. Questo approccio integrato e completamente digitale è ciò che System Ceramics definisce "Full Digital".

System Ceramics immagina un ecosistema integrato in cui ogni macchina è interconnessa, in grado di condividere informazioni e operare in sinergia. I sistemi di controllo della qualità nei punti di ingresso e di uscita assicurano la precisione e riducono gli scarti, dando vita a un processo di produzione digitale, tracciabile e intelligente, che può essere adattato alle esigenze dei produttori e alle richieste in continua evoluzione del mercato. La sostenibilità è un aspetto fondamentale di questo approccio.

# 1.4 IL MODELLO DI GOVERNANCE

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 quello di indirizzare i processi aziendali e generare valore per i propri stakeholder.

## Corporate Governance

Il modello di Corporate Governance di Coesia è conforme alle disposizioni del Codice Civile e alle altre normative in materia societaria applicabili per singolo Paese.

In Italia, dove ha sede la società capogruppo, Coesia S.p.A., la struttura di Governance segue il sistema tradizionale italiano, che prevede:

- **Assemblea dei soci:** organo sociale che, con le sue deliberazioni, esprime la volontà degli azionisti;
- **Consiglio di Amministrazione:** al quale è affidata la gestione strategica per il perseguimento degli obiettivi di Gruppo e la supervisione sull'attuazione delle linee strategiche da parte del management della società;
- **Comitato per le nomine e le remunerazioni:** svolge un ruolo consultivo, propositivo e istruttorio a supporto del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni;
- **Collegio sindacale:** organo a cui è affidata la vigilanza del rispetto della legge e dello statuto e una funzione di controllo sulla gestione.

La revisione legale dei conti è invece demandata ad una società di revisione.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato per la prima volta in occasione dell'Assemblea dei Soci del 26 giugno 2020 ed è rimasto in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 (il Consiglio è nominato per un massimo di 3 anni). Il Consiglio di Amministrazione si compone di otto membri, scelti sulla base di spiccati requisiti di onorabilità, professionalità, competenza e indipendenza, tra cui il Presidente Isabella Seragnoli e l'Amministratore Delegato (AD) Alessandro Parimbelli in qualità di membri esecutivi, mentre sei sono consiglieri non esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea dei Soci il 22 Aprile 2024 con la medesima composizione e con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2026.

Il CdA verifica periodicamente gli aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento.

Al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato afferiscono i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, oltre alla rappresentanza legale di Coesia, con la sola esclusione dei poteri che per Statuto o per legge sono riservati al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, a cui spetta la supervisione strategica e la gestione, sostiene gli interessi del Gruppo e ne promuove la crescita sostenibile. A tal proposito il CdA fornisce gli indirizzi strategici e approva la strategia proposta dal management monitorandone costantemente l'implementazione. Nei piani di budget annuali vengono allocate risorse specifiche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e supportare l'efficace implementazione della strategia aziendale. Le strategie di business integrate con i temi di sostenibilità rappresentano un elemento centrale dell'agenda del CdA. Queste vengono periodicamente riesaminate al fine di verificarne l'attuazione e la corretta governance.

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione tenutesi nel corso del 2024 hanno affrontato diversi temi legati alla sostenibilità, consentendo ai membri di acquisire conoscenze strategiche sulle tendenze ESG in evoluzione, sugli sviluppi normativi e sulle aspettative degli stakeholder.

In quanto responsabile dell'attuazione della strategia di sostenibilità, l'Amministratore Delegato svolge un ruolo cruciale nel garantire che gli obiettivi siano perseguiti in modo efficace. A questo proposito, si relaziona periodicamente con il Consiglio di Amministrazione sulle azioni in corso e sul grado di raggiungimento di ciascun obiettivo ESG.

Questo processo permette al CdA di mantenere una visione chiara e aggiornata dell'impatto delle strategie di sostenibilità e di assicurare che l'organizzazione rimanga allineata con i propri obiettivi a lungo termine.

## Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2024

### PRESIDENTE

Isabella Seragnoli

### AMMINISTRATORE DELEGATO

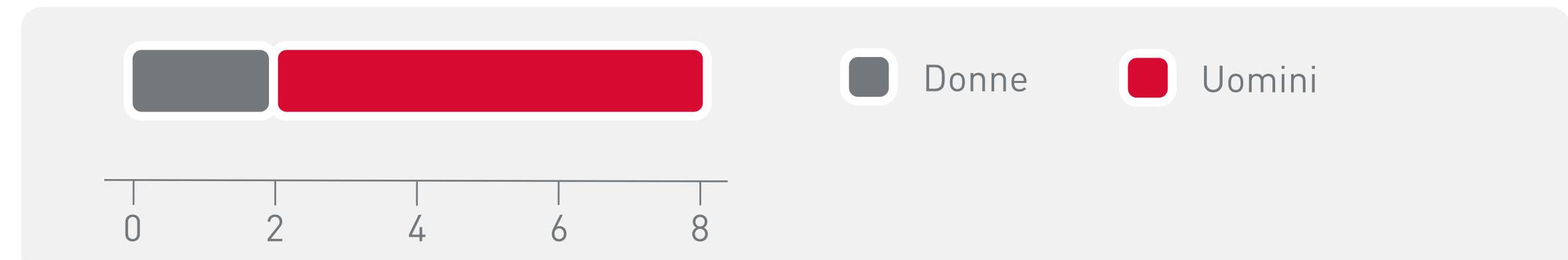
Alessandro Parimbelli

### AMMINISTRATORI

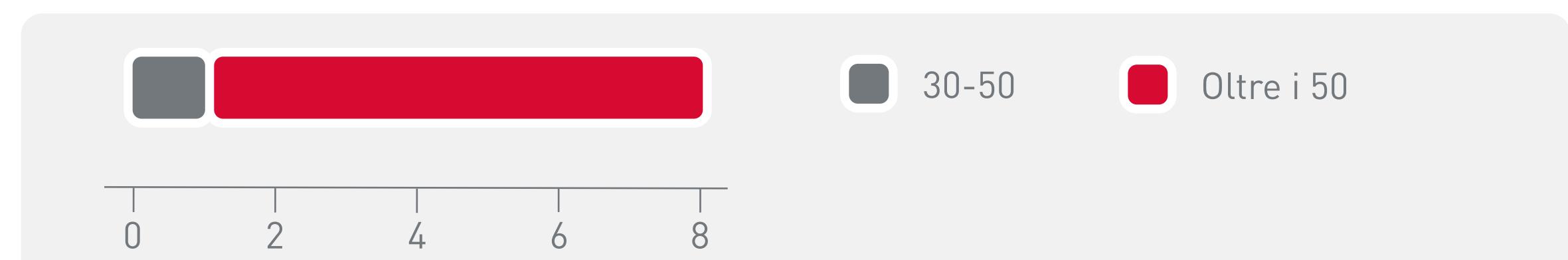
Aldo Bisio  
Francesco Gatti  
Lorenza Guerra Seragnoli  
Maurizio Petta  
Stefano Proverbio  
Marcus Weldon

Sul totale dei membri del Consiglio, due (pari al 25%) 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 sei (pari al 75%) sono di genere maschile e hanno tutti più di 50 anni. Complessivamente la suddivisione del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età riporta il 12,5% nella fascia tra i 30 e i 50 anni e il restante 87,5% nella fascia oltre i 50 anni.

### Genere



### Età



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

Al fine di garantire la conformità del Gruppo al Decreto Legislativo italiano 231/2001, Coesia si è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV). Tale organo è composto da tre membri: uno di genere femminile, Iole Anna Savini, e due di genere maschile, Diego Sonda e Giovanni Ponti; tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

Nel caso di conflitti di interesse, il soggetto apicale portatore di interessi nell'operazione lo segnala, secondo le prescrizioni della legge italiana, all'Amministratore Delegato ovvero, nel caso di un membro del CdA, all'organo amministrativo.

Nei casi previsti dalla legge, inoltre, Coesia pubblica appositi comunicati stampa in cui descrive la natura della correlazione del soggetto apicale portatore di interessi.

## Azioni di sostenibilità e governance

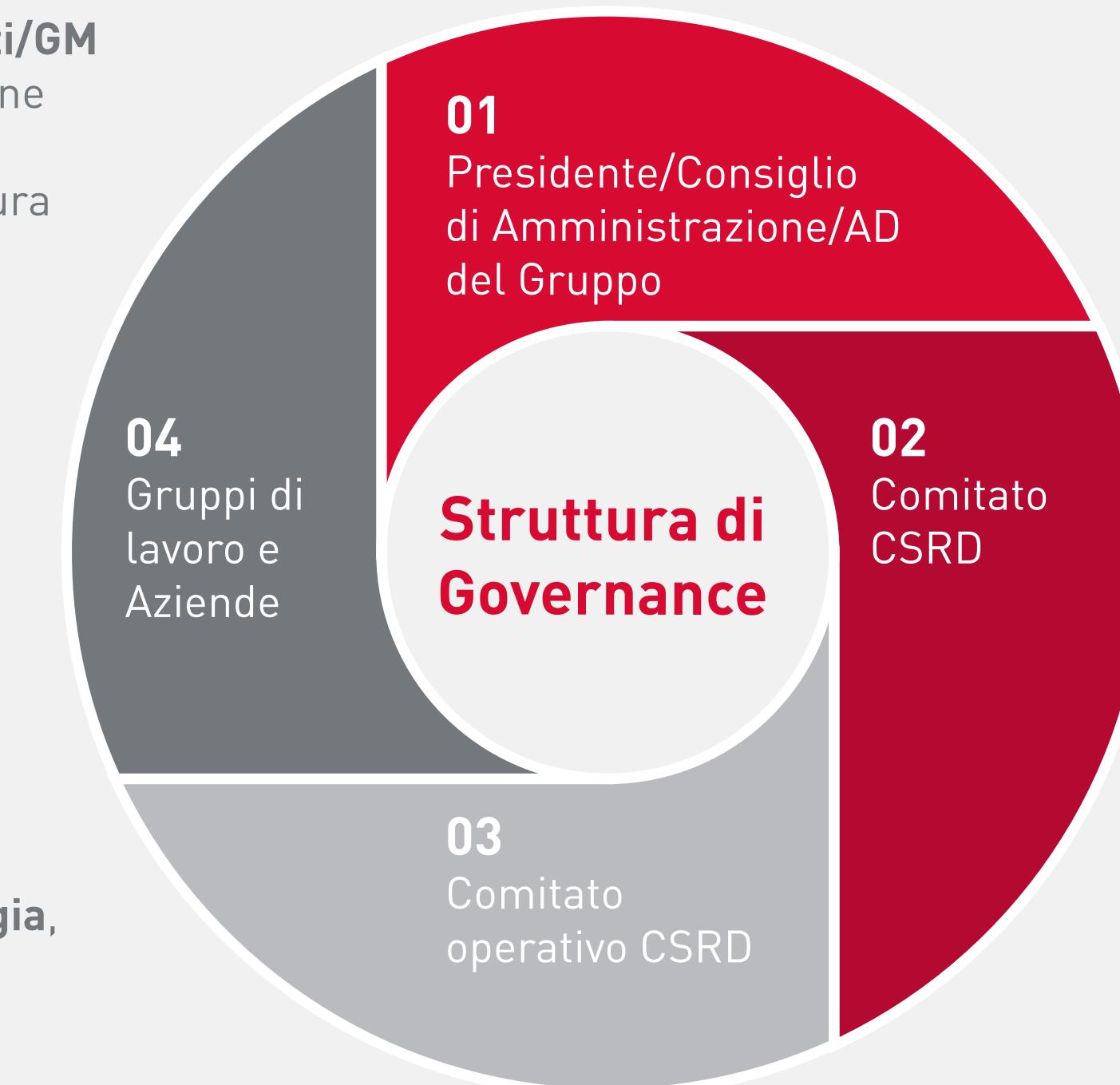
Nell'ambito della struttura di governance sopra descritta, Coesia ha stabilito un modello di governance strutturato e a più livelli per supervisionare lo sviluppo, l'approvazione e l'attuazione delle sue strategie di sostenibilità. Questa struttura assicura l'allineamento strategico tra le tre Divisioni e promuove la collaborazione interfunzionale in tutta l'organizzazione, coprendo le tematiche ESG (Environment, Social and Governance).

Sotto la guida del Consiglio di Amministrazione, sono stati chiaramente definiti comitati e ruoli chiave per fornire leadership, supporto operativo e responsabilità nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo Coesia.

Il modello di governance della sostenibilità di Coesia è delineato nel grafico seguente, seguito da una matrice che illustra i diversi ruoli e le responsabilità. Data la complessità e la natura interfunzionale delle azioni di sostenibilità, è essenziale che le persone coinvolte possiedano e sviluppino continuamente le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere un cambiamento significativo.

Nel 2024, i membri del comitato hanno partecipato a una formazione mirata sui temi della sostenibilità, come CSRD, azione per il clima, doppia materialità, tassonomia e gestione dei rischi e delle opportunità, per assicurarsi di possedere le conoscenze, le competenze e la comprensione necessarie degli argomenti legati al loro ruolo.

- **Amministratori Delegati/GM delle Aziende:** esecuzione a livello di Azienda/Sito attraverso la loro struttura organizzativa
- **Gruppi di lavoro:** sviluppo di programmi/progetti/azioni nell'ambito della strategia operativa
- **Attuazione della strategia, azioni e programmi**



- **Visione ESG e Direzione strategica**
- Approvazione dell'**ESG Sustainability Report, Strategia e Obiettivi**
- **Strategia ESG e Obiettivi**, allineati con visione e direzione strategica

In sintesi, la tabella seguente delinea i ruoli chiave con le relative responsabilità e competenze, assicurando che la governance della sostenibilità sia integrata nell'organizzazione, con responsabilità chiare e meccanismi di supervisione regolari.

| <b>Descrizione</b>                                | <b>Composizione/membri</b>   | <b>Ruolo nella governance della sostenibilità</b>  | <b>Competenze chiave per la realizzazione della strategia di sostenibilità</b>  |  |
|---|--|--|---|--|
| <b>Presidente/Consiglio di amministrazione/AD</b> | Il CdA è il più alto organo di governo, dopo il Presidente, e detiene la responsabilità finale per la strategia di sostenibilità dell'azienda e il suo allineamento con gli obiettivi corporate<br><br>(si veda la composizione sopra) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Approva la rendicontazione di sostenibilità del Gruppo Coesia, nel Bilancio di Sostenibilità annuale, nella rendicontazione CDP e nel Piano di transizione climatica</li> <li>• Convalida gli obiettivi ESG e la direzione strategica</li> <li>• Supervisiona le questioni di sostenibilità, attraverso un membro delegato, assicurando che l'ESG rimanga una priorità a livello di Consiglio di Amministrazione</li> <li>• Prende decisioni strategiche di business, tenendo conto dei risultati della due diligence ambientale e di qualsiasi dipendenza, rischio o opportunità ambientale rilevante</li> </ul> | Comprensione delle informazioni ESG e climatiche, capacità di interpretare i rischi e le opportunità di sostenibilità nelle decisioni strategiche, consapevolezza dei quadri normativi (CSRD, ecc.)   |  |
| <b>Comitato CSRD</b>                              | Il Comitato CSRD identifica e propone strategie e obiettivi di sostenibilità, assicurando che siano coerenti con i valori, la visione e le linee strategiche dell'organizzazione   | AD del Gruppo, AD delle Divisioni aziendali, CFO, General Counsel, HR, Corporate Identity & Communications, Digital Operations, Ufficio CSRD e Segreteria CSRD   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone strategie e obiettivi di sostenibilità</li> <li>• Assicura la coerenza strategica con i valori e la visione del Gruppo</li> <li>• Approva gli obiettivi di decarbonizzazione e supporta la stesura del piano di transizione</li> </ul>   | Familiarità con le valutazioni di materialità, i quadri normativi e gli standard di rendicontazione climatica (ad es. ESRS, GHG Protocol), nonché l'effetto dei rischi e delle opportunità climatiche, la doppia materialità, ecc. |
| <b>Gruppo di coordinamento operativo del CSRD</b> | Il team di coordinamento operativo CSRD supporta il Comitato CSRD nell'attuazione delle strategie, identificando ed eseguendo le azioni e i programmi da realizzare in tutto il Gruppo.  | Ufficio CSRD/HSE, stakeholder divisionali, Sales, Finance, Purchasing, General Counsel, HR, CSR, Facility/Asset Management, Energy Management, Marketing Intelligence & Sustainability, Digital Operations e Manufacturing   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assicura l'attuazione tempestiva delle azioni delineate nella strategia climatica e nel Piano di transizione climatica di Coesia</li> <li>• Traduce gli obiettivi strategici in programmi attuabili nelle Aziende e nelle Divisioni</li> <li>• Si riunisce periodicamente per esaminare, valutare i progressi e adeguare le strategie di attuazione</li> </ul> | Familiarità con le iniziative di sostenibilità, capacità di prendere decisioni basate sui dati   |

|   | <b>Descrizione</b>   | <b>Composizione/membri</b>   | <b>Ruolo nella governance della sostenibilità</b>   | <b>Competenze chiave per la realizzazione della strategia di sostenibilità</b>  |
|---|--|--|---|---|
| <b>Gruppi di lavoro tematici</b>            | Gruppi di lavoro interfunzionali focalizzati sullo sviluppo di programmi/progetti/azioni specifici nell'ambito della strategia operativa                                   | La composizione varia a seconda degli argomenti trattati dal gruppo di lavoro, per garantire competenze e conoscenze adeguate  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettare e sviluppare progetti o piani d'azione dedicati per raggiungere gli obiettivi climatici e di sostenibilità</li> <li>• Fornire approfondimenti da parte di esperti di settore in tutte le funzioni aziendali</li> </ul>  | Competenze specifiche in aree di sostenibilità e di business come la circolarità, l'efficienza energetica, la logistica e i campi correlati   |
| <b>Comitato per la decarbonizzazione</b>    | All'interno del gruppo di lavoro tematico, il Comitato per la decarbonizzazione funge da organo di consulenza tecnica e di attuazione della strategia di decarbonizzazione | Composto da un sottoinsieme di membri del Comitato CSRD, tra cui CTO e team di Engineering, Sales, HSE, Facility/Asset Management, Energy Management, Marketing e Purchasing | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppa percorsi di riduzione delle emissioni specifici per il settore e una guida tecnica</li> <li>• Collabora con i team di progettazione per garantire che gli obiettivi climatici siano fattibili e fondati sulla realtà operativa</li> <li>• Supporta la definizione di obiettivi su basi scientifiche e la due diligence tecnica</li> </ul> | Competenza tecnica nella contabilizzazione delle emissioni e nell'implementazione di strumenti di mitigazione, approccio basato sul ciclo di vita, allineamento con metodologie di obiettivi su basi scientifiche |
| <b>Rappresentanti dell'Azienda/del Sito</b> | Questi rappresentanti fungono da referenti locali  | Di solito sono gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali delle Aziende/dei Siti del Gruppo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisionare l'esecuzione dei programmi a livello locale attraverso le loro strutture organizzative</li> <li>• Garantire che le attività a livello di divisione e di azienda siano allineate alla strategia del Gruppo</li> </ul>  | Conoscenza di base delle tematiche ESG e capacità di tradurre le strategie ESG in piani locali attuabili  |

# 1.5 CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

Coesia è costantemente attenta e attiva per identificare potenziali fattori di rischio connessi alle proprie attività, non solo al fine di minimizzarne l'impatto, ma anche per concentrarsi sulle opportunità derivanti da tali valutazioni nell'ottica di consolidare se non incrementare il proprio vantaggio competitivo.

I rischi e le opportunità sono gestiti attraverso una strategia integrata nel modello operativo adottato da tutte le Aziende del Gruppo. Questo approccio assicura che l'impatto di tutte le tipologie di rischio interne (di carattere strategico, finanziario, operativo e di compliance) ed esterne sia sistematicamente intercettato ed efficacemente minimizzato.

Coesia valuta rischi e opportunità connessi al business, al contesto in cui opera, ai trend globali, agli aspetti finanziari, reputazionali e sociali nonché i rischi esogeni collegati agli eventi naturali.

Nel 2024, l'aumento dell'instabilità geopolitica ha avuto un impatto significativo sul contesto economico. I clienti delle regioni più colpite hanno subito disservizi diretti, mentre il più ampio panorama macroeconomico è diventato più fragile e incerto. Questa incertezza ha portato a un ritardo nelle decisioni di investimento, a maggiori vincoli sul commercio internazionale e a un'intensificazione della pressione competitiva all'interno dei settori e tra di essi.

## IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Coesia si è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) attraverso il quale garantisce l'adeguato controllo dei rischi aziendali, l'efficacia ed efficienza dei processi operativi, la salvaguardia dell'integrità patrimoniale, la completezza, affidabilità e tempestività delle informazioni contabili e gestionali e la conformità dei comportamenti alle leggi, ai regolamenti, alle direttive e alle procedure. Nel fare ciò, il Gruppo ha adottato e attua un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi.

Nel 2024, la revisione del Codice Etico, insieme a una serie di istruzioni e policy correlate, tra cui le Linee Guida Anticorruzione, la Policy sulle sanzioni e sul controllo delle esportazioni, la Policy sulla protezione della riservatezza e dei segreti commerciali e la Policy antitrust, ha fornito un quadro di riferimento più completo e formalizzato per l'SCI. L'applicazione del

principio di "segregation of duties", che vede l'assegnazione dei vari punti di controllo di un processo a soggetti diversi al fine di prevenire errori o violazioni e garantire il mutuo controllo, è uno degli elementi essenziali dell'SCI. Si aggiungono, inoltre, come elementi costitutivi della struttura di controllo, il sistema di reporting e l'assegnazione della responsabilità decisionale sulla base di una matrice di delega di autorità predefinita e formalizzata.

Nel 2024, per affrontare efficacemente i rischi di cybersecurity, Coesia ha istituito il Comitato di Information Security che supervisiona la strategia e la governance del Gruppo in materia di cybersecurity. Il Gruppo mira a raggiungere la conformità con il framework di cybersecurity NIST 2.0 degli Stati Uniti nel medio termine.

## INTERNAL AUDIT

Nonostante la comprensione e la gestione del rischio delle Aziende 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 questo contesto, l'Internal Audit si occupa di valutare in modo oggettivo il profilo di rischio complessivo di ciascuna Azienda, l'adeguatezza dei sistemi 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 (Health, Safety and Environment).

Alla fine del 2022, Coesia ha stabilito un piano triennale di Internal Audit basato sul rischio per il periodo 2023-2025. Dopo gli aggiustamenti per riflettere l'evoluzione degli scenari di rischio, il piano rimane in vigore.

In linea con il piano, l'Internal Audit ha condotto 31 audit nel 2024, nessuno dei quali ha evidenziato problemi significativi. Le attività del piano si sono concentrate su diverse aree chiave: la revisione generale di alcune Aziende del Gruppo, la conformità alle normative sulle sanzioni internazionali (UE e USA oltre alle leggi locali) sulle attività di esportazione e la revisione della gestione delle spese di viaggio, un'area notoriamente sensibile in cui possono verificarsi comportamenti non etici. Inoltre, è stata prestata attenzione alla gestione dei rapporti intersocietari, con particolare attenzione alla formalizzazione dei processi e al rispetto delle procedure stabilite, al fine di rafforzare l'allineamento con i principi etici del commercio internazionale promossi dall'OCSE e dalle Nazioni Unite.

Per il 2025 sono previsti in totale 35 audit.

## 2 STRATEGIA DI BUSINESS E APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Mentre l'industria globale è sottoposta a una crescente pressione per innovare in modo sostenibile, Coesia si posiziona come un Gruppo lungimirante impegnato a fornire valore a lungo termine attraverso soluzioni di automazione avanzate. L'azienda integra la responsabilità ambientale, la governance etica e lo sviluppo incentrato sulle persone in tutte le sue attività. Questo approccio olistico consente a Coesia di soddisfare le esigenze dei clienti in continua evoluzione, di promuovere una crescita responsabile e di contribuire a un ecosistema industriale più resiliente e a basso impatto.

### 2.1 IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2024

Coesia è un'azienda leader a livello mondiale nel settore delle soluzioni industriali e di packaging, che opera nel cuore di un ecosistema industriale complesso e interconnesso, fornendo tecnologie di automazione avanzate attraverso una rete di 20 aziende presenti in 34 Paesi. Con 88 impianti produttivi e oltre 8.000 collaboratori in tutto il mondo, il Gruppo ha registrato un fatturato di circa 2.107 milioni di euro nel 2024. Il suo modello di business si basa sull'innovazione incentrata sul cliente, supportato da un quadro di leadership strutturato e da una solida serie di valori condivisi che guidano le decisioni strategiche e le pratiche operative.

I principali input operativi del Gruppo comprendono:

- materie prime (ad esempio, metalli, plastiche tecniche, componenti elettronici);
- risorse energetiche (elettricità e riscaldamento per alimentare i processi di automazione e produzione);
- capitale umano qualificato, in particolare tecnici e ingegneri;
- proprietà intellettuale e competenze in materia di R&D, a sostegno dell'innovazione e del progresso tecnologico.

La catena del valore in cui opera Coesia è altamente integrata e collega un ampio spettro di partner a monte e a valle. A monte, il Gruppo collabora con fornitori strategici che forniscono componenti essenziali, materie prime e sistemi elettronici, nonché con fornitori di energia e partner di servizi logistici che supportano l'efficienza e la continuità operativa. A valle, serve un'ampia gamma di clienti B2B che operano in settori come i beni di consumo, le industrie regolamentate - tra cui i prodotti farmaceutici e il tabacco - e vari campi industriali. Questa rete comprende anche distributori, fornitori di servizi tecnici e clienti dei sistemi di packaging avanzati, automatizzati e intelligenti di Coesia.

Al centro di questo ecosistema, Coesia svolge un ruolo fondamentale come fornitore di soluzioni tecnologiche avanzate ed end-to-end, caratterizzate da una forte attenzione alla personalizzazione, all'eccellenza operativa e alla sostenibilità. Per rafforzare ulteriormente

la propria posizione sul mercato e i rapporti con i clienti, il Gruppo ha adottato una cultura di "Value Selling", un approccio che promuove lo sviluppo di capacità commerciali e relazionali fondamentali, tra cui la comprensione delle esigenze dei clienti, la proposta di soluzioni personalizzate e il supporto strategico a lungo termine.

Coesia progetta e produce sistemi di automazione e soluzioni di packaging che contribuiscono a ridurre il consumo energetico, ottimizzare l'uso dei materiali, supportare i propri clienti nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità nel rispetto degli standard normativi e migliorare l'efficienza e la produttività dei processi industriali.

Queste soluzioni generano un valore significativo per un'ampia gamma di stakeholder: per i clienti, si traducono in una minore impronta di carbonio e in una maggiore efficienza produttiva; per gli investitori, sostengono la leadership di mercato e promuovono una crescita guidata dalla continua innovazione. Inoltre, il Gruppo si impegna a fondo per il benessere dei propri collaboratori e delle comunità locali, promuovendo attivamente programmi di welfare e investendo in iniziative responsabili dal punto di vista ambientale, tra cui l'utilizzo di energia solare e altre soluzioni attente al clima.

Coesia svolge inoltre un ruolo attivo nel promuovere la sostenibilità lungo l'intera catena del valore, incoraggiando clienti e partner ad adottare processi a basse emissioni e pratiche responsabili.

Il Gruppo continua a promuovere l'innovazione, investendo in modo coerente sia nelle aree di business principali che nei mercati emergenti ad alto potenziale. Ciò include lo sviluppo di macchine progettate per consumare meno energia o generare minori emissioni, oltre a iniziative volte a decarbonizzare le operazioni e a passare a fonti di energia rinnovabili come, ad esempio, l'installazione di nuovi impianti fotovoltaici. Allo stesso tempo, Coesia sta espandendo la sua presenza in settori strategici come l'accumulo di energia e la logistica e-commerce, dove l'automazione gioca un ruolo fondamentale nel promuovere processi più efficienti e sostenibili dal punto di vista ambientale.

Ogni soluzione viene valutata attentamente non solo per le sue prestazioni, ma anche per il suo contributo agli obiettivi di sostenibilità dei clienti e all'impronta ambientale del Gruppo. I prodotti che consentono l'uso di materiali riciclabili, che aiutano a ridurre i rifiuti da imballaggio o che garantiscono un significativo risparmio energetico sono considerati fondamentali per la strategia ESG a lungo termine del Gruppo.

Coesia applica una policy di Gruppo per garantire la piena conformità alle normative sulle sanzioni internazionali. Il Gruppo adotta misure rigorose per evitare che i suoi prodotti e servizi vengano utilizzati per usi finali vietati, compresi quelli relativi a tecnologie nucleari, armi chimiche o biologiche, sistemi missilistici o veicoli aerei senza pilota. Questa policy è essenziale per sostenere gli standard etici del Gruppo e garantire la conformità legale in tutte le giurisdizioni in cui opera.

Per salvaguardare le proprie capacità operative e gli asset critici, Coesia ha implementato una Policy di Information Security a livello di Gruppo. Questo quadro unificato è progettato per proteggere sia le tecnologie operative che i sistemi informativi, mitigando efficacemente i rischi informatici e operativi in tutte le entità.

In linea con il suo impegno verso pratiche commerciali responsabili, Coesia integra i principi di sostenibilità anche nelle politiche di gestione dei fornitori. Tra questi, la partecipazione a programmi di valutazione ESG come EcoVadis, per garantire che le strategie di approvvigionamento siano allineate con i più ampi obiettivi ambientali e sociali del Gruppo.

La sostenibilità è pienamente integrata nella strategia del Gruppo, compresa la partecipazione a iniziative internazionali come il Global Compact delle Nazioni Unite e la Science Based Targets initiative (SBTi), oltre al fermo impegno nei confronti dei diritti umani e della responsabilità ambientale.

La catena del valore abbraccia ogni fase dell'attività, dall'approvvigionamento e dalla progettazione all'ingegneria, alla produzione, all'installazione e all'assistenza post-vendita, assicurando che ogni fase contribuisca agli obiettivi di sostenibilità più ampi del Gruppo e all'impatto a lungo termine.

## Aggiornamento strategico 2024-2025 - Integrazione ESG

La strategia 2024 di Coesia ha rafforzato la visione a lungo termine del Gruppo, integrando innovazione, sostenibilità e crescita incentrata sulle persone in tutte le aree di business. Le persone e i clienti rimangono al centro di ogni attività, con continui investimenti nello sviluppo delle competenze e nei processi orientati al cliente, volti a migliorare la reattività e la qualità del servizio. Oltre a rafforzare la propria presenza nei settori tradizionali, il Gruppo si sta espandendo in mercati in forte crescita come quello dell'accumulo dell'energia e del commercio digitale, in linea con le tendenze emergenti nell'industria.

La trasformazione digitale in corso sta consentendo l'introduzione di servizi intelligenti che non solo aumentano l'efficienza operativa, ma contribuiscono anche a ridurre l'impronta ambientale del Gruppo. I principi ESG sono ora pienamente integrati in tutta la catena del valore, dalla progettazione sostenibile dei prodotti alla gestione responsabile dei fornitori, garantendo l'allineamento con le best practice internazionali.

Le iniziative ESG più significative lanciate o rafforzate nel 2024 includono l'espansione della capacità di energia rinnovabile attraverso l'installazione di nuovi impianti solari in diversi siti produttivi; una maggiore attenzione alle valutazioni ESG dei fornitori, in particolare attraverso piattaforme come EcoVadis; l'implementazione di iniziative di economia circolare volte a ridurre gli sprechi e a promuovere l'efficienza delle risorse; lo sviluppo di programmi per la salute e il benessere dei collaboratori, compresi servizi dedicati come il Coesia Medical Service.

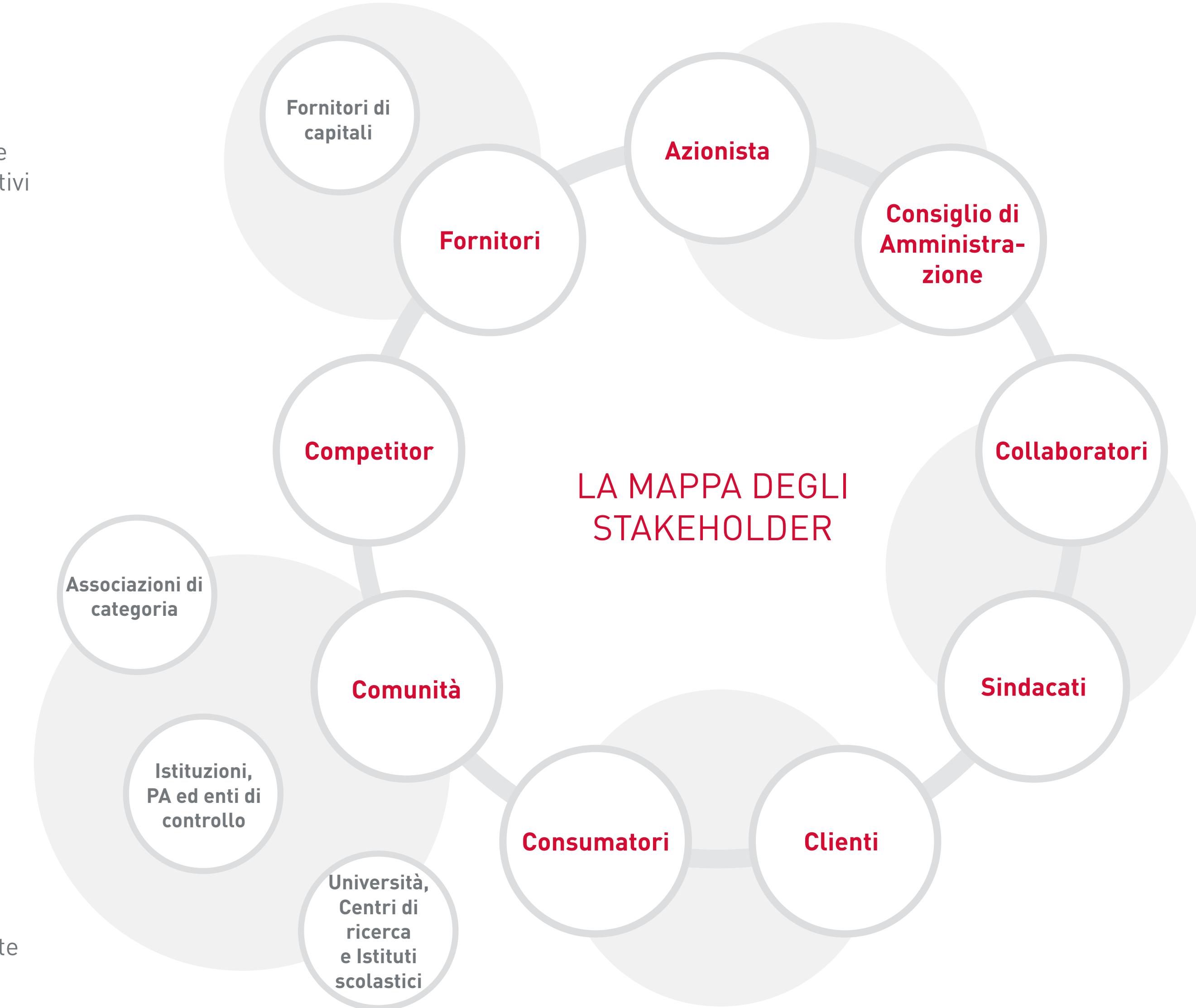
# 3 ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

La strategia di sostenibilità di Coesia è improntata a un approccio strutturato e basato sui dati per il coinvolgimento degli stakeholder e la valutazione della materialità. Attraverso un dialogo trasparente e un'analisi approfondita, il Gruppo si assicura che le sue priorità riflettano le aspettative dei suoi stakeholder, identificando al contempo gli impatti, i rischi e le opportunità ESG più significativi. Questo processo è fondamentale per allineare gli obiettivi aziendali alla creazione di valore a lungo termine e alla crescita responsabile.

## 3.1 IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Mantenere un dialogo attivo e costante con i propri stakeholder è un elemento essenziale della strategia di Coesia. Coinvolgere le parti interessate significa non solo identificare le loro aspettative, ma anche rispondere in modo tempestivo e adeguato ai cambiamenti del mercato e delle comunità in cui il Gruppo opera. Coesia si impegna a mantenere un rapporto basato sulla trasparenza e sulla fiducia con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel lungo periodo. Il Gruppo aspira a superare le aspettative dei propri stakeholder, attraverso un miglioramento continuo delle tecnologie, dei prodotti, dei processi e delle soluzioni offerte. Questa ambizione si traduce in un impegno costante verso l'innovazione e l'eccellenza, assicurando che le esigenze dei clienti e delle comunità siano sempre al centro delle decisioni aziendali. Grazie ad un processo strutturato di coinvolgimento delle parti interessate, Coesia è in grado di rilevare le loro aspettative e comprendere il loro livello di soddisfazione così da avere gli strumenti necessari al fine di identificare eventuali azioni migliorative.

La mappatura, aggiornata nel 2022, è stata ritenuta completa e rappresentativa di tutte le categorie di stakeholder coinvolte nelle attività di Coesia. A valle delle successive analisi, non sono state necessarie ulteriori integrazioni, poiché la mappatura riflette accuratamente l'ampia gamma di stakeholder che il Gruppo coinvolge.



In una prospettiva di reciproco vantaggio e continua generazione di valore, Coesia si impegna a promuovere iniziative di confronto periodico con le parti interessate, individuate selezionando i canali di dialogo più adeguati, assicurando che le esigenze dei clienti e delle comunità locali rimangano al centro delle decisioni. La tabella che segue presenta in maniera sintetica i principali strumenti di ascolto e coinvolgimento degli interlocutori primari del Gruppo.

| 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>  |
| Consiglio di Amministrazione | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Riunioni</li> <li>Contrattazione collettiva</li> <li>Indagine di clima</li> <li>Newsletter</li> <li>Induction in ambito di sostenibilità in occasione dell'aggiornamento annuale dell'analisi di materialità</li> </ul> |
| Collaboratori                | Periodica                   |  |
|                              | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione</li> <li>Valutazione delle performance</li> <li>Intranet</li> <li>Sito Web</li> </ul>  |
| Sindacati                    | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri periodici</li> <li>Customer satisfaction survey annuale</li> </ul>   |
|                              | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eventi fieristici</li> <li>Newsletter</li> <li>Survey ad hoc su tematiche di sostenibilità</li> </ul>   |
| Clienti                      | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cataloghi prodotti</li> <li>Collaborazioni per lo sviluppo di prodotti innovativi</li> <li>Servizio assistenza post-vendita</li> <li>Sito Web</li> <li>Social media</li> </ul>  |

Nell'ambito della valutazione di doppia materialità, Coesia si è confrontata con i principali stakeholder per cogliere le loro aspettative, percezioni e priorità in merito agli impatti della sostenibilità dell'azienda. Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo ha condotto un'indagine online specificamente progettata per i gruppi di stakeholder identificati come fondamentali per le operazioni e la visione strategica del Gruppo: banche, clienti e fornitori. Con questa indagine gli stakeholder hanno avuto l'opportunità di esprimere direttamente il proprio parere sugli impatti sociali, ambientali ed economici generati dal Gruppo Coesia.

| Categoria di stakeholder                            | Frequenza di coinvolgimento | Modalità  |
|---|-----------------------------|---|
| Consumatori   | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback ricevuti dai clienti</li> <li>Analisi di mercato</li> </ul>   |
| Comunità  | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e donazioni</li> <li>Iniziative pubbliche</li> </ul>  |
| Università, Centri di ricerca e Istituti scolastici | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e partnership</li> <li>Incontri periodici con le Università, i Centri di ricerca e gli Istituti scolastici</li> </ul> |
| Istituzioni, PA ed enti di controllo                | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rapporti con le istituzioni locali</li> </ul>  |
| Associazioni di categoria                           | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e partnership</li> <li>Riunioni</li> </ul>  |
| Competitor  | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eventi fieristici</li> <li>Sito Web</li> <li>Social media</li> <li>Rassegna stampa</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>Incontri periodici</li> <li>Sito Web: sezione News</li> </ul>  |

Le preziose indicazioni raccolte sono state attentamente analizzate e integrate nel processo decisionale e sono state fondamentali per definire e dare priorità ai principali temi di sostenibilità del Gruppo per il 2024. Gli organi di governo del Gruppo vengono inoltre informati dei risultati del dialogo con gli stakeholder. Questo approccio garantisce che la strategia di sostenibilità del Gruppo rimanga allineata alle aspettative degli stakeholder e rifletta le questioni più rilevanti per la creazione di valore a lungo termine.

## 3.2 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI

Nel corso dell'anno, Coesia ha condotto una analisi di doppia materialità con l'obiettivo di identificare sistematicamente gli impatti, i rischi e le opportunità più rilevanti per il business e i principali stakeholder.

All'inizio del processo è stata effettuata un'accurata **analisi del contesto** per comprendere gli scenari in cui opera il Gruppo Coesia. L'obiettivo era quello di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità reali e potenziali che il Gruppo ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani. Questa fase preliminare si è basata su una revisione della documentazione interna ed esterna e ha incluso un esercizio di benchmarking. In particolare, l'analisi ha comportato le seguenti attività:

- esame dei quadri e delle fonti internazionali principali per identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per i settori in cui Coesia opera;
- analisi delle tendenze globali e specifiche per settore nel campo della sostenibilità;
- analisi di benchmark della performance e delle priorità di Coesia rispetto a un gruppo di aziende comparabili;
- analisi di benchmark sulle principali categorie di stakeholder di aziende comparabili a Coesia.

Il processo di valutazione della materialità dell'impatto da una prospettiva interna ed esterna ha comportato il coinvolgimento diretto del management del Gruppo e delle principali funzioni operative, attraverso una serie di workshop dedicati. Durante queste sessioni, ai partecipanti è stato chiesto di valutare ogni impatto identificato utilizzando una scala da 1 a 5 basata su due dimensioni: gravità (considerando scala, portata e irreversibilità) e probabilità, tenendo conto dei potenziali impatti negativi sui diritti umani. In linea con i principali standard internazionali, è stata data priorità alla dimensione della gravità rispetto alla probabilità. Per integrare il punto di vista degli stakeholder esterni, Coesia ha condotto un'indagine che ha coinvolto un campione mirato di clienti, istituzioni finanziarie e fornitori. Agli intervistati è stato chiesto di valutare gli impatti identificati per supportare il processo decisionale del top management.

Tutti i risultati raccolti sono stati poi consolidati, portando all'identificazione di una soglia di materialità pari a 3, al di sopra della quale un impatto è considerato materiale.

Parallelamente, Coesia ha valutato la materialità finanziaria da una prospettiva esterna, analizzando i rischi e le opportunità in termini di entità e probabilità. Questa valutazione si è basata su interviste mirate con i responsabili interni della gestione dei rischi, utilizzando un approccio previsionale per stimare l'orizzonte temporale più probabile per l'entità e considerando il rischio intrinseco (cioè, prima delle azioni di mitigazione) per la probabilità.

Per quantificare l'impatto finanziario dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità, il fatturato netto e l'EBIT sono stati identificati come gli indicatori più rappresentativi. Coesia dispone di un sistema consolidato di Enterprise Risk Management (ERM) e nella valutazione della materialità finanziaria ha quindi applicato la metodologia ERM per dare priorità ai rischi e alle opportunità rilevanti, garantendo l'allineamento con il quadro generale di gestione dei rischi del Gruppo. Come misura cautelativa, anche la soglia di materialità finanziaria è stata fissata a 3.

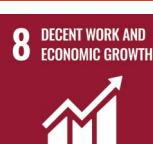
Al termine del processo, i risultati consolidati della valutazione di doppia materialità sono stati presentati al Comitato CSRD che ne ha approvato formalmente gli esiti, confermando il forte impegno del Gruppo nell'integrazione strutturale dei fattori ESG nella pianificazione strategica di lungo periodo.

| 1 Coesia: creare valore per crescere in modo sostenibile | 2 Strategia di business e approccio alla sostenibilità | 3 Analisi di doppia materialità | 4 Cambiamento climatico | 5 Uso delle risorse ed economia circolare | 6 La valorizzazione delle persone | 7 Sostenere le nostre comunità | 8 Il rapporto con i clienti | 9 Condotta aziendale | GOVERNANCE |
|--|--|---------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|------------|
|  |  |                                 |                         |   |                                   |                                |                             |                      |            |

La tabella a fianco illustra l'elenco dei temi materiali, insieme ai relativi impatti, rischi e opportunità effettivi e potenziali. Rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità, alcuni temi materiali sono stati rivisti o integrati in altri più ampi per cogliere meglio la loro portata in evoluzione e adottare una prospettiva più lungimirante.

Questo perfezionamento rappresenta un cambiamento nel modo in cui tali temi vengono affrontati, piuttosto che una riduzione della loro importanza, ed è il risultato dell'analisi di doppia materialità, ispirata agli ESRS. Questo vale in particolare per i seguenti temi:

- Dialogo sociale e relazioni sindacali
- Digitalizzazione
- Performance economica
- Rispetto dei diritti umani
- Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio

| SDG   | Ambito                        | Tema materiale  | Impatto  | Rischio   | opportunità   |
|---|-------------------------------|---|--|---|---|
|       | Cambiamento climatico         | Adattamento al cambiamento climatico                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contributo alla transizione energetica</li> </ul>   |   |   |
|   |                               | Mitigazione del cambiamento climatico                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generazione di emissioni dirette e indirette</li> </ul>   | Rischio legato alla capacità di ridurre e/o compensare le emissioni di CO <sub>2</sub> lungo la catena di fornitura |   |
|   |                               | Energia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ottimizzazione energetica degli asset</li> <li>• Consumi energetici legati alle attività di Coesia</li> <li>• Efficienza energetica dei macchinari</li> </ul>   |   | Sviluppo di un piano di transizione energetica                                |
|     | Economia circolare            | Risorse in entrata, compreso l'utilizzo delle risorse |  |   | Sviluppo di prodotti in grado di lavorare in modo efficiente le materie prime |
|   |                               | Risorse in uscita relative a prodotti e servizi       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovazione di prodotto per le soluzioni di packaging</li> </ul>  |   |   |
|      | Popolazione aziendale propria | Condizioni di lavoro                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilità di impiego per i collaboratori del Gruppo</li> <li>• Rispetto degli orari di lavoro del personale del Gruppo</li> <li>• Politiche retributive competitive per i collaboratori del Gruppo</li> <li>• Soddisfazione dei collaboratori e equilibrio tra lavoro e vita privata</li> <li>• Infortuni sul lavoro e malattie professionali nel Gruppo</li> </ul> |   |   |



| SDG   | Ambito                        | Tema materiale   | Impatto   | Rischio        | opportunità        |
|---|-------------------------------|--|---|----------------|--------------------|
| <br><b>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</b><br><br><b>4 QUALITY EDUCATION</b><br><br><b>5 GENDER EQUALITY</b><br><br><b>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</b><br><br><b>10 REDUCED INEQUALITIES</b><br> | Popolazione aziendale propria | Pari trattamento e opportunità per tutti                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Discriminazione in termini di responsabilità, retribuzione e avanzamento di carriera</li> <li>Formazione e sviluppo dei collaboratori</li> <li>Tutela della diversità e della non discriminazione sul posto di lavoro</li> </ul> | <b>Rischio</b> | <b>Opportunità</b> |
|   |                               | Altri diritti legati al lavoro   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cybersecurity e protezione dei dati per i collaboratori del Gruppo</li> </ul>  |                |                    |
| <br><b>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</b><br><br><b>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</b><br>  | Comunità interessate          | Diritti economici, sociali e culturali delle comunità                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Iniziative rivolte alle comunità locali</li> </ul>   | <b>Rischio</b> | <b>Opportunità</b> |
|   | Consumatori e clienti         | Impatto correlato alle informazioni su consumatori e clienti             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Cybersecurity per clienti e consumatori</li> <li>Soddisfazione delle aspettative dei clienti e garanzia di un elevato livello di soddisfazione</li> </ul>  |                |                    |
|   |                               | Sicurezza personale dei consumatori e/o dei clienti                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutela della salute e della sicurezza degli utenti finali</li> </ul>   |                |                    |
| <br><b>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</b><br><br><b>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</b><br>  | Condotta aziendale            | Cultura aziendale  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione di una cultura di etica nel business</li> </ul>   | <b>Rischio</b> | <b>Opportunità</b> |
|   |                               | Protezione dei segnalanti  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protezione dei segnalanti</li> </ul>   |                |                    |
|   |                               | Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pagamento dei fornitori</li> <li>Approvvigionamento locale</li> <li>Contributo al miglioramento della performance ESG dei fornitori</li> </ul>   |                |                    |
|   |                               | Corruzione   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenzione e formazione anticorruzione</li> <li>Episodi di corruzione</li> </ul>  |                |                    |

L'analisi di doppia materialità ha permesso di identificare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legati alle operazioni commerciali e alla catena del valore. La tabella seguente e quelle successive riassumono gli impatti materiali, i rischi e le opportunità emersi dall'analisi di doppia materialità, specificando nella colonna "catena del valore" se sono focalizzati sulle attività del Gruppo o sulla catena del valore a monte o a valle, e indicando gli orizzonti temporali ragionevolmente previsti.

| Impatto  | Descrizione   | Effettivo/Potenziale Positivo/Negativo | Catena del valore | Orizzonte temporale                 |
|--|---|--|-------------------|-------------------------------------|
| Innovazione di prodotto per le soluzioni di packaging  | Soluzioni di prodotto innovative per la lavorazione di materiali di packaging sostenibili con un minore impatto ambientale (ad esempio carta o monomateriali), nuovi formati di packaging che ottimizzano l'uso dei materiali e i costi logistici riducendo i volumi, finalizzati a ridurre l'impronta ambientale degli utenti finali | Effettivo                              | Positivo          | Downstream<br>Breve termine         |
| Efficienza energetica degli asset                      | Programma di efficienza degli asset (edifici, impianti, ecc.) incentrato sulla riduzione del consumo energetico   | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |
| Efficienza energetica dei macchinari                   | Sviluppo di soluzioni per migliorare l'efficienza energetica dei macchinari e ridurre l'impatto ambientale  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |
| Contributo alla transizione energetica                 | Promozione di un modello operativo sostenibile attraverso investimenti in energie rinnovabili, finalizzati alla riduzione delle emissioni di gas serra  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |
| Consumo energetico delle attività di Coesia            | Il consumo di energia, sia rinnovabile che non rinnovabile, nei siti del Gruppo, contribuisce al degrado ambientale e all'esaurimento delle risorse energetiche   | Effettivo                              | Negativo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Generazione di emissioni dirette e indirette           | Le emissioni di gas serra generate dalle attività operative del Gruppo (Scope 1 e Scope 2) contribuiscono al cambiamento climatico attraverso fonti dirette e indirette legate all'energia  | Effettivo                              | Negativo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Soddisfazione del cliente e rispetto delle aspettative | Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti in termini di qualità del prodotto/ servizio, gestione delle relazioni e trattamento delle informazioni   | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |



| Impatto   | Descrizione  | Effettivo/Potenziale Positivo/Negativo | Catena del valore | Orizzonte temporale                 |
|---|--|--|-------------------|-------------------------------------|
| Tutela della salute e della sicurezza degli utenti finali   | Tutelare la salute e la sicurezza degli utenti finali attraverso l'innovazione dei prodotti e i controlli di qualità (ad esempio, fotocellule di sicurezza, spegnimento automatico delle macchine, macchinari più silenziosi per ridurre l'esposizione prolungata al rumore, ecc.)                   | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |
| Stabilità occupazionale per i collaboratori del Gruppo  | Il basso turnover dei collaboratori e l'occupazione a lungo termine supportata da contratti a tempo indeterminato, insieme alle misure di protezione sociale aggiuntive rispetto ai requisiti di legge, contribuiscono positivamente alla stabilità del lavoro in tutto il Gruppo.                   | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Medio termine |
| Garanzia del rispetto dei requisiti di legge e contrattuali in materia di orario di lavoro in tutto il Gruppo | Rispetto degli orari di lavoro previsti dalla legge e dal contratto, con possibilità di part-time per promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro e migliorare il benessere e la soddisfazione generale dei collaboratori  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Politiche retributive competitive per i collaboratori del Gruppo  | Sistema di retribuzione equo, basato sul merito e conforme alla legge in tutti i Paesi in cui opera, che influenza positivamente il clima lavorativo, il benessere e la soddisfazione dei collaboratori  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Soddisfazione dei collaboratori ed equilibrio tra lavoro e vita privata                                       | Impatto positivo sul benessere psicofisico dei collaboratori grazie ai programmi di welfare aziendale e alle iniziative a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e vita professionale e della fidelizzazione dei talenti (ad es. congedi parentali, congedi per l'assistenza alla famiglia, ecc.) | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Cybersecurity per clienti e utenti finali   | Implementazione di soluzioni di sicurezza informatica per proteggere i dati sensibili dei clienti e degli utenti finali e rispondere prontamente a qualsiasi violazione della privacy  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |
| Infortuni sul lavoro e malattie professionali nel Gruppo  | Infortuni, malattie professionali o altri incidenti sul lavoro causati da sistemi di gestione inadeguati o da violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza, con conseguenze negative per la salute dei collaboratori  | Potenziale                             | Negativo          | Operazioni proprie<br>Breve termine |

| Impatto  | Descrizione   | Effettivo/Potenziale Positivo/Negativo | Catena del valore | Orizzonte temporale              |
|--|---|--|-------------------|----------------------------------|
| Gestione dei dati e sicurezza informatica per i collaboratori                                | Adozione di misure di sicurezza informatica per proteggere i dati sensibili dei collaboratori del Gruppo e rispondere rapidamente a qualsiasi incidente di privacy  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Iniziative per le comunità locali  | Sostegno allo sviluppo locale attraverso contributi e donazioni, e organizzazione di attività che coinvolgono direttamente le comunità in cui il Gruppo opera   | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Relazioni sindacali positive grazie a un dialogo sociale continuo tra sindacati e Management | Forti relazioni con le parti sociali, che promuovono il dialogo tra sindacati e Management, portando a risultati positivi per i collaboratori in termini di condizioni di lavoro e libertà di associazione  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Sostegno dei diritti di libertà di associazione  | Incoraggiare la libertà di associazione dei collaboratori attraverso il coinvolgimento attivo delle associazioni e dei rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale; verifica del rispetto dei diritti umani (compresa la libertà di associazione) in tutte le Aziende del Gruppo per assicurarne la conformità in ogni Paese in cui operano. | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Formazione e sviluppo professionale dei collaboratori  | Miglioramento delle competenze e delle prestazioni dei collaboratori attraverso attività di formazione e sviluppo professionale, compresi programmi generali e tecnici legati a obiettivi di crescita e piani di sviluppo professionale personalizzati  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Discriminazione in termini di responsabilità, retribuzione e avanzamento di carriera         | Mancanza di equità retributiva e di opportunità di promozione in base al genere, che influisce negativamente sulla soddisfazione e sulla motivazione dei collaboratori  | Potenziale                             | Negativo          | Operazioni proprie Breve termine |
| Promozione della diversità e della non discriminazione sul lavoro                            | Promozione di pratiche inclusive sul lavoro che rispettino la diversità (ad esempio, di genere, età, etnia, ecc.), con un impatto positivo sulla soddisfazione e sulla motivazione dei collaboratori  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie Breve termine |

| Impatto   | Descrizione   | Effettivo/Potenziale Positivo/Negativo | Catena del valore | Orizzonte temporale   |
|---|---|--|-------------------|---|
| Approvvigionamento locale                         | Acquisto di beni e servizi locali per sostenere l'economia locale, creare posti di lavoro e rafforzare le comunità  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine                           |
| Miglioramento della performance ESG dei fornitori | Miglioramento della performance ESG dei fornitori e del loro impatto sociale/ambientale nelle comunità locali attraverso audit ESG della catena di fornitura  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Upstream<br>Downstream<br>Breve termine |
| Pagamento dei fornitori                           | Gestione inadeguata delle pratiche di pagamento dei fornitori, in particolare ritardi di pagamento alle PMI, con conseguente impatto negativo sulle PMI e interruzione dei rapporti commerciali           | Potenziale                             | Negativo          | Operazioni proprie<br>Breve termine                           |
| Creazione di una cultura di etica d'impresa       | Sensibilizzazione e diffusione di una cultura dell'etica, dell'equità, dell'inclusione e del rispetto dei diritti umani tra il Management, i collaboratori, i partner commerciali e gli altri stakeholder | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine                           |
| Protezione dei segnalanti                         | Disponibilità di canali di segnalazione interna confidenziali e anonimi per i segnalanti  | Effettivo                              | Positivo          | Operazioni proprie<br>Breve termine                           |
| Prevenzione e formazione anticorruzione           | Sensibilizzazione e formazione preventiva sulla lotta alla corruzione per i collaboratori e il top management del Gruppo  | Effettivo                              | Potenziale        | Operazioni proprie<br>Breve termine                           |
| Episodi di corruzione                             | Impatti negativi derivanti da potenziali episodi di corruzione all'interno del Gruppo o lungo la catena del valore, con danni sociali ed economici  | Potenziale                             | Negativo          | Operazioni proprie<br>Upstream<br>Downstream<br>Breve termine |

| Rischio   | Descrizione   | Catena del valore      | Orizzonte temporale |
|---|---|------------------------|---------------------|
| Rischio relativo alla capacità di gestire la riduzione delle emissioni di CO <sub>2</sub> e la compensazione lungo la catena di fornitura | Rischio associato a potenziali difficoltà nella raccolta di informazioni relative alle emissioni di CO <sub>2</sub> lungo tutta la catena di fornitura, nonché nell'implementazione di azioni di riduzione e/o compensazione in linea con gli standard internazionali di settore, considerando la complessità dei flussi di approvvigionamento e produzione | Upstream<br>Downstream | Medio termine       |
| Rischio di violazione dei dati dei clienti a causa di potenziali incidenti di cybersecurity   | Possibili violazioni della cybersecurity che compromettono i dati sensibili di clienti e utenti finali, con potenziali conseguenze sulla fiducia dei clienti, sull'integrità delle informazioni e sulla reputazione del Gruppo, con conseguenti impatti economici   | Downstream             | Medio termine       |
| Oppurtunità   | Descrizione   | Catena del valore      | Orizzonte temporale |
| Progettazione e sviluppo di prodotti che ottimizzano l'efficienza della lavorazione delle materie prime                                   | Sviluppo di prodotti in grado di elaborare in modo efficiente le materie prime per ottimizzare il consumo di risorse e ridurre al minimo gli sprechi, creando opportunità di mercato  | Operazioni proprie     | Breve termine       |
| Sviluppo di un piano di transizione energetica  | Attuazione di un piano di transizione energetica sostenibile per favorire l'adattamento ai cambiamenti climatici migliorando la resilienza dei sistemi energetici, ottimizzando al contempo i costi energetici, riducendo le emissioni di gas serra e migliorando l'efficienza e la competitività del mercato attraverso pratiche green e innovative        | Operazioni proprie     | Medio termine       |
| Pratiche di approvvigionamento sostenibili  | Adozione di pratiche di approvvigionamento responsabile, compresa la valutazione dei fornitori in base a criteri ESG per promuovere una catena di fornitura più sostenibile con un minore impatto ambientale e rapporti commerciali etici   | Upstream               | Breve termine       |
| Opportunità di investire in progetti di sostenibilità locali  | Collaborazione con le comunità per investire in progetti di sostenibilità che migliorano la qualità della vita locale   | Upstream<br>Downstream | Medio termine       |
| Innovazione green   | Investimenti nella ricerca, nella produzione e nell'offerta di prodotti green e competitivi sul mercato, che hanno portato a un migliore posizionamento del Gruppo nel settore, con effetti positivi sulla soddisfazione dei clienti e sul fatturato  | Operazioni proprie     | Medio termine       |

Gli Impatti materiali, i Rischi e le Opportunità (IRO) identificati sono strettamente allineati con le attività principali del Gruppo e si estendono all'intera catena del valore. A livello interno, gli IRO più rilevanti riguardano la condotta etica d'impresa, la gestione della popolazione aziendale e le questioni ambientali come il cambiamento climatico e l'economia circolare. Lungo tutta la catena del valore, le aree di interesse principali includono il coinvolgimento degli stakeholder e l'uso responsabile delle risorse.

Si prevede che gli impatti identificati come attuali avranno effetti a breve termine, mentre quelli potenziali sono considerati a medio-lungo termine.

In questa fase, il Gruppo non ha identificato alcun importo finanziario direttamente attribuibile ai rischi di sostenibilità ritenuti rilevanti nel presente Bilancio.

Nell'ambito dell'impegno costante a sviluppare un approccio alla sostenibilità sempre più strutturato e integrato, Coesia intende continuare a migliorare e affinare la valutazione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità rilevanti. Tuttavia, va notato che il Gruppo non ha ancora sviluppato un'analisi quantitativa della resilienza del suo modello di business e della sua strategia nell'affrontare gli impatti e i rischi materiali.

# ENVIRONMENT

## 4 CAMBIAMENTO CLIMATICO

- 4.1 Piano di transizione climatica
- 4.2 Efficienza energetica e transizione verso le rinnovabili
- 4.3 Impronta carbonica

## 5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

- 5.1 La gestione dei materiali e delle materie prime
- 5.2 Circolarità nelle attività di Coesia e dei clienti
- 5.3 Life Cycle Assessment (LCA)
- 5.4 La gestione dei rifiuti
- 5.5 La gestione della risorsa idrica



# 4 CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il contesto economico globale sta subendo una profonda trasformazione, determinata dalle crescenti aspettative degli stakeholder e dall'evoluzione dei requisiti normativi. Attualmente, i responsabili politici stanno inasprendo la legislazione relativa al clima, in particolare per quanto riguarda le emissioni di gas serra; i clienti richiedono una maggiore trasparenza, specialmente per quanto riguarda gli impatti Scope 3; e gli investitori stanno integrando le performance climatiche e i parametri ESG nei loro processi decisionali. Allo stesso tempo, i lavoratori, soprattutto le generazioni più giovani, sono sempre più alla ricerca di datori di lavoro che pongono la sostenibilità al centro dei loro valori e delle loro attività. In questo contesto, la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici sono diventati imperativi strategici. Per Coesia, affrontare il cambiamento climatico è essenziale non solo per soddisfare le aspettative degli stakeholder, ma anche per garantire la creazione di valore e la resilienza a lungo termine.

La strategia climatica del Gruppo è pienamente integrata nella più ampia agenda aziendale e sostiene i progressi attraverso tre pilastri strategici chiave:

- Promuovere la crescita nei mercati consolidati con un'innovazione continua e un maggiore coinvolgimento dei clienti;
- Espandersi in settori emergenti e in forte crescita, sfruttando le competenze in materia di automazione per soddisfare le esigenze di sostenibilità in continua evoluzione;
- Rafforzare il modello operativo, con particolare attenzione alla trasformazione digitale, all'efficienza delle risorse e alle pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore.

Nell'ambito della valutazione di doppia materialità di Coesia, il cambiamento climatico è emerso come un argomento strategicamente rilevante, che riflette sia l'impatto ambientale dell'azienda sia le potenziali implicazioni finanziarie per il business. Le principali aree di esposizione includono il ruolo di Coesia nel sostenere la transizione energetica, la generazione di emissioni dirette e indirette e l'efficienza dell'uso dell'energia negli asset, nelle operazioni e nei macchinari, tutti elementi fondamentali per la performance operativa e le aspettative degli stakeholder. La valutazione ha identificato un rischio critico: la sfida di ridurre e/o compensare le emissioni di CO<sub>2</sub> lungo tutta la catena del valore, che può influenzare la futura conformità normativa, la resilienza della catena di approvvigionamento e la reputazione. Allo stesso tempo, un'importante opportunità strategica risiede nello sviluppo

di un piano di transizione energetica globale, che non solo rafforzerebbe le iniziative di decarbonizzazione di Coesia, ma posizionerebbe anche l'azienda come leader nell'innovazione in linea con gli obiettivi climatici e nella creazione di valore a lungo termine.

Al fine di ridurre e prevenire l'impatto ambientale derivante dalle proprie attività, Coesia monitora e gestisce i propri processi in un'ottica di miglioramento continuo. Il suo impegno è formalizzato nella policy HSE del Gruppo, aggiornata nel 2023 e resa pubblica agli stakeholder sul sito web aziendale. Oltre alle questioni relative a salute e sicurezza, la policy contiene una sezione specifica sui requisiti ambientali (maggiori dettagli sono forniti nella sezione 6.6 "Tutela della Salute e Sicurezza").

In particolare, la nuova policy afferma l'impegno di Coesia a:

- perseguire gli obiettivi di "zero danni" alle persone e all'ambiente;
- aumentare la consapevolezza e la cultura sulla salute, la sicurezza e l'ambiente tra tutti i collaboratori attraverso programmi di formazione e istruzione completi;
- rispettare tutte le leggi e regolamenti in materia HSE applicabili;
- attuare la policy HSE in tutte le Aziende e i siti del Gruppo, sviluppando processi e procedure adeguati;
- definire obiettivi di miglioramento, a seguito della misurazione, valutazione e rendicontazione delle prestazioni HSE;
- ridurre l'impatto delle emissioni di gas serra, attraverso la selezione delle fonti energetiche, le attività, i prodotti e acquisti sostenibili;
- ridurre l'utilizzo di materie prime, acqua e altre risorse naturali nelle proprie attività e nei processi produttivi, utilizzando tecnologie sostenibili e programmi di efficientamento;
- sviluppare prodotti ad alta efficienza energetica e ottimizzati per minimizzare il consumo di materiali e la produzione di rifiuti;
- considerare il rispetto per l'ambiente, per i territori e per le persone con cui condividere spazi e attività, elementi imprescindibili per garantire una crescita sostenibile e rispettosa delle generazioni future;
- valutare i possibili impatti dei siti e delle attività del Gruppo su aree sensibili o protette, salvaguardando la presenza di biodiversità vegetale e animale.

Il Gruppo si impegna inoltre a garantire la sostenibilità a lungo termine, verificarne i progressi e definire priorità e modalità di intervento.

A tal fine, è attivo un sistema di monitoraggio 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.

Coesia ha inoltre completato il processo di mappatura, rendicontazione e analisi delle varie categorie di emissioni di CO<sub>2</sub> lungo l'intera catena del valore includendo pertanto anche il monitoraggio di tutte le emissioni di Scope 3 applicabili.

Coesia è impegnata a certificare i propri sistemi di gestione ambientale applicando le norme ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e ISO 50001 (Sistemi di gestione dell'energia).

Al 2024 risultano certificati 29 siti (corrispondenti ad una copertura del 48,9% della popolazione del Gruppo) secondo gli standard ISO 14001 e 4 siti (7,2% della popolazione del Gruppo) in accordo alla ISO 50001.

Coesia si impegna a proseguire nell'estensione della certificazione ISO 14001 con un obiettivo di copertura di almeno l'80% della popolazione del Gruppo entro il 2028.

Per quanto riguarda i rischi legati al clima, Coesia adotta un approccio integrato di gestione del rischio che viene applicato in modo coerente in tutte le Aziende del Gruppo. Ogni anno vengono condotte valutazioni del rischio climatico per garantire l'allineamento con le best practice e l'evoluzione delle aspettative degli stakeholder. Queste valutazioni incorporano diverse metodologie e standard, tra cui i sistemi di gestione ambientale ISO 14001, Life Cycle Assessment (LCA), consultazioni con gli stakeholder e analisi degli scenari climatici che affrontano i rischi fisici e di transizione.

Nella valutazione del 2024 sono stati identificati diversi rischi materiali. Questi includono transizioni normative e di mercato, rischi reputazionali, il potenziale impatto finanziario dei meccanismi di determinazione del prezzo del carbonio e rischi fisici cronici come lo stress da calore, tutti fattori che potrebbero influire sulle operazioni, sulle catene di approvvigionamento e sulla continuità di business a lungo termine.

Le opportunità includono tecnologie a bassa emissione di carbonio, collaborazioni con i clienti e risparmi sui costi energetici. Le risposte strategiche riguardano gli investimenti in R&D, la conformità ai meccanismi dell'UE (ad esempio, il CBAM) e l'integrazione dei criteri ESG nell'approvvigionamento.

È in corso un aggiornamento della metodologia per la valutazione del rischio 2025, allineata con gli standard TCFD e IFRS, che garantisce la conformità con gli ESRS 1 e ESRS 2. I risultati contribuiranno alla revisione del piano d'azione nel 2026, fornendo approfondimenti qualitativi e quantitativi sugli impatti finanziari, sulle strategie di risposta e sulle implicazioni per il modello di business.

## 4.1 PIANO DI TRANSIZIONE CLIMATICA

Coesia riconosce il cambiamento climatico come una delle sfide globali più urgenti ed è fermamente impegnata a sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. A tal fine, il Gruppo ha sviluppato un Piano di Transizione Climatica finalizzato al raggiungimento di emissioni nette pari a zero, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, rafforzando al contempo la resilienza lungo tutta la sua catena del valore.

Nell'ambito del suo impegno per la transizione climatica, il Gruppo ha attuato un piano di transizione strutturato e orientato al futuro. Nel 2024, Coesia ha raggiunto diversi traguardi fondamentali nell'ambito delle sue iniziative per promuovere la transizione energetica e accelerare la decarbonizzazione in tutte le sue attività e nella catena del valore. Una delle iniziative più strategiche è stata la strutturazione di un contratto di acquisto di energia elettrica (PPA) a lungo termine, progettato per coprire l'intero fabbisogno elettrico delle attività del Gruppo in Italia con energia rinnovabile. Questa iniziativa è in linea con le Green Corporate Guidelines di Coesia e sostiene l'obiettivo strategico del Gruppo di raggiungere il 100% di elettricità rinnovabile in tutti i siti entro il 2030. Tutte le sedi Coesia in Italia si riforniscono di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili certificate, con garanzia di origine (GO).

Sulla base di questi sviluppi, il Gruppo ha pianificato e iniziato ad attuare strategie integrate di decarbonizzazione. Tra queste, l'installazione graduale di impianti fotovoltaici ovunque sia tecnicamente e operativamente possibile (nel 2024 sono stati installati 14 MW di potenza totale) e la sostituzione della generazione di calore a gas con tecnologie più efficienti e a basso impatto. Coesia ha anche installato sistemi di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria (HVAC) basati sulla tecnologia delle pompe di calore, dotati di controlli automatizzati e adattivi. Questi sistemi sono progettati per ottimizzare il consumo energetico regolando il funzionamento in risposta alle condizioni ambientali e di produzione, riducendo così il fabbisogno di combustibili fossili e di elettricità.

Inoltre, Coesia continua la sua transizione verso un parco veicoli più sostenibile. Nel 2024, con il 60% del parco veicoli ibrido o completamente elettrico, Coesia ha contribuito in modo significativo alla riduzione delle emissioni Scope 1 associate ai trasporti.

Il Gruppo sta puntando sempre più sull'efficienza dei processi, adottando un approccio basato sui dati e supportato da sistemi di monitoraggio dell'energia per identificare e applicare ulteriori opportunità di risparmio energetico. Nell'ambito di questo impegno, Coesia sta progettando una piattaforma digitale di monitoraggio dell'energia, che includerà dispositivi di misurazione dedicati per tracciare progressivamente i consumi di elettricità, gas e acqua nei suoi siti. Il completamento della piattaforma è previsto per il 2025.

# QUADRO STRATEGICO E OBIETTIVI

Il Piano di transizione climatica definisce la roadmap strategica di Coesia per diventare un'organizzazione a zero emissioni, garantendo il pieno allineamento con gli standard e le best practice internazionali. Il piano affronta tutti gli aspetti fondamentali dell'azione per il clima, tra cui governance, strategia, gestione dei rischi, parametri di misurazione e obiettivi, in linea con le aspettative normative in continua evoluzione e le richieste degli stakeholder. Nell'ambito di questo impegno, Coesia ha sviluppato una metodologia completa e solida per quantificare le emissioni di gas serra (GHG) negli Scope 1, 2 e 3, pienamente allineata al GHG Protocol. Per garantire trasparenza e credibilità, le emissioni totali del Gruppo sono state verificate in modo indipendente da una terza parte a partire dal 2024, in conformità con il DNV VeriSustain Protocol.

Dal 2022, Coesia pubblica ogni anno il proprio inventario completo delle emissioni di gas serra attraverso il CDP (Carbon Disclosure Project). Nel 2024, il Gruppo ha ottenuto un rating A-, che riflette la solidità delle sue azioni in materia di clima e la sua trasparenza. Nello stesso anno, Coesia ha ulteriormente rafforzato il suo impegno per la decarbonizzazione, fissando obiettivi più ambiziosi e anticipando il proprio obiettivo di zero emissioni nette dal 2050 al 2040, promuovendo così la propria strategia climatica lungo l'intera catena del valore:

- Obiettivi a breve termine:** Coesia si impegna a ridurre le emissioni assolute di gas serra Scope 1 e 2 del 70% entro il 2030 rispetto all'anno di riferimento 2022. Coesia S.p.A. si impegna inoltre a ridurre le emissioni assolute di gas serra Scope 3 del 25% entro il 2030 rispetto all'anno di riferimento 2023.
- Obiettivi a lungo termine:** Coesia si impegna a ridurre le emissioni assolute di gas serra Scope 1 e 2 del 90% entro il 2040 rispetto all'anno di riferimento 2022. Coesia si impegna inoltre a ridurre le emissioni assolute di gas serra Scope 3 del 90% entro il 2040 rispetto all'anno di riferimento 2023. Inoltre, Coesia si impegna a neutralizzare qualsiasi emissione residua per raggiungere l'obiettivo Net Zero.

Per garantire trasparenza e coerenza, Coesia ha aderito alla Science-Based Targets initiative (SBTi), il principale quadro globale per un'azione ambiziosa per il clima nel settore privato che consente alle imprese di stabilire obiettivi di riduzione delle emissioni su basi scientifiche, in linea con l'Accordo di Parigi. Gli obiettivi di cui sopra sono stati verificati e convalidati da SBTi.

## Contesto e impegni

- Scenario di business in evoluzione: aspettative degli stakeholder, requisiti normativi e responsabilità aziendale tradizionale insufficiente
- Coesia sviluppa un Piano di Transizione Climatica, con l'obiettivo di azzerare le emissioni nette e costruire la resilienza della catena del valore

## Quadro strategico e obiettivi

Strategia di transizione Coesia allineata alle linee guida del GHG Protocol, ai requisiti SBTi e alla mappatura dei rischi.

- Obiettivi a breve termine 2030: 70% di riduzione assoluta delle emissioni Scope 1&2, 25% di riduzione assoluta delle emissioni Scope 3
- Obiettivi a lungo termine 2040: riduzione assoluta del 90% delle emissioni Scope 1, 2 e 3 e rimozione completa delle emissioni residue.

## Impatto lungo la catena del valore e oltre (Scope 3)

- Efficienza dei macchinari
- Sviluppo di soluzioni a basso consumo energetico per la riduzione delle emissioni "Use of Sold Products" (UoS)
- Progettazione ecologica
- Strategia di acquisto ecologico
- Raccolta dati e affidabilità

## Gestione dell'impronta carbonica del Gruppo (Scope 1&2)

- Integrazione della strategia climatica nella pianificazione aziendale e nelle decisioni di investimento
- Autoproduzione di energia
- Strategia di acquisto di energia verde
- Apparecchiature per la transizione energetica
- Efficienza nell'uso dell'energia

Altri obiettivi legati al clima includono le certificazioni ISO 14001 e ISO 50001, la generazione di energia rinnovabile in loco, l'approvvigionamento di elettricità al 100% da fonti rinnovabili, l'ammodernamento della flotta di veicoli e il coinvolgimento della catena di fornitura (si veda la tabella a fianco).

|  | <b>Obiettivo</b>   | <b>Anno di riferimento</b> | <b>Progressi ad oggi 2024</b>  |
|--|--|----------------------------|--|
| <b>ISO 14001</b>                                     | Impegno a certificare i siti Coesia (almeno l'80% della popolazione aziendale)   | 2028                       | 29 siti certificati (48,9% di copertura della popolazione aziendale) |
| <b>ISO 50001</b>                                     | Impegno a certificare i siti Coesia (almeno l'50% della popolazione aziendale)   | 2030                       | 4 siti certificati (7,2% di copertura della popolazione aziendale)   |
| <b>Generazione di energia rinnovabile in loco</b>    | Installazione totale di 20 MW di energia rinnovabile   | 2030                       | 14 MW  |
| <b>Piano di approvvigionamento energetico</b>        | Consumo totale di energia elettrica del Gruppo da fonti rinnovabili al 100%  | 2030                       | 61%  |
| <b>Modernizzazione del parco veicoli</b>             | Raggiungere un'emissione media di 145 gCO <sub>2</sub> /km per i veicoli del parco   | 2026                       | 65%  |
| <b>Utilizzo delle emissioni dei prodotti venduti</b> | Obiettivo: ridurre del 25% le emissioni dovute all'uso dei prodotti venduti entro il 2030  | 2030                       | -51%   |
| <b>Elettrificazione</b>                              | Obiettivo: sostituire il 30% del consumo di combustibili fossili con l'elettricità per il riscaldamento  | 2030                       | 5%   |
| <b>Filiera</b>                                       | Obiettivo di coinvolgere almeno il 40% dei fornitori in base alla spesa nel programma di rendicontazione e sostenibilità EcoVadis entro il 2025, con un obiettivo esteso al 70% entro il 2026. | 2025 e 2026                | 5%   |
| <b>Sistema di monitoraggio</b>                       | Obiettivo: sviluppare un solido sistema di monitoraggio dell'energia che copre tutti i siti operativi di Coesia nel mondo  | 2027                       | 15%  |
| <b>Programma di coinvolgimento dei clienti</b>       | Obiettivo: coinvolgere i clienti nella categoria Scope 3 "Uso dei prodotti venduti" (UoSP) per coprire almeno il 40% delle emissioni UoSP Scope 3  | 2030                       | 10%  |

## MONITORAGGIO E REPORTING

I progressi nell'attuazione del Piano di transizione climatica sono monitorati attraverso:

- riunioni del Comitato CSRD per la pianificazione e la revisione strategica ogni due mesi;
- revisioni operative da parte del Gruppo di coordinamento operativo del CSRD ogni mese e mezzo;
- aggiornamenti mensili del Comitato per la decarbonizzazione, incentrati su traguardi tecnici e sui dati relativi alle emissioni

I progressi verso le ambizioni climatiche vengono comunicati annualmente attraverso il Bilancio di Sostenibilità, approvato dal Consiglio di Amministrazione. La rendicontazione dei progressi comprende aggiornamenti sullo stato degli obiettivi, i risultati ottenuti da tutte le Divisioni, gli eventuali adeguamenti necessari alla tabella di marcia e la divulgazione del CDP.

## GOVERNANCE CLIMATICA

Coesia ha istituito un modello di governance strutturato e a più livelli per supervisionare lo sviluppo, l'approvazione e l'attuazione delle strategie di sostenibilità e transizione climatica. Questo modello garantisce l'allineamento strategico tra le tre Divisioni e promuove la collaborazione interfunzionale in tutta l'organizzazione. La governance del Piano di Transizione Climatica è inserita nel più ampio quadro di governance ESG di Coesia, come illustrato nella sezione 1.4 "Il Modello di governance". In questo quadro, sono stati chiaramente definiti i comitati e i ruoli chiave per fornire leadership, supporto operativo e responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi net zero e di sostenibilità del Gruppo Coesia.

## 4.2 EFFICIENZA ENERGETICA E TRANSIZIONE VERSO LE RINNOVABILI

In un contesto globale sempre più caratterizzato da instabilità geopolitica, conflitti in corso e un consenso internazionale frammentato sulle politiche climatiche, il percorso verso la transizione energetica si trova ad affrontare nuove sfide e un rinnovato senso di urgenza. La crisi energetica, determinata dall'escalation delle tensioni in Europa orientale e in Medio Oriente, unita alle pressioni inflazionistiche e ai ritardi nell'applicazione delle normative in alcune regioni, sta mettendo alla prova la resilienza e l'adattabilità delle strategie aziendali in materia di clima.

Nonostante queste difficoltà, Coesia ha riaffermato il suo impegno per la decarbonizzazione, riconoscendo che la responsabilità ambientale a lungo termine non è solo un imperativo morale, ma anche un pilastro fondamentale della competitività industriale, della resilienza aziendale e della gestione del rischio.

Coesia ha definito una strategia energetica completa per consentire un processo decisionale informato e lungimirante, con una forte enfasi sulla sostenibilità. Questa strategia è stata concepita per guidare il Gruppo nella transizione energetica, sostenere gli obiettivi di neutralità climatica e garantire la continuità operativa, ottimizzando al tempo stesso i costi energetici in tutto il mondo.

Coesia ha fissato obiettivi concreti per raggiungere l'obiettivo Net Zero entro il 2040 (si veda la sezione 4.1 "Piano di transizione climatica", Quadro strategico e obiettivi), che sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative (SBTi).

Coerentemente con questi ambiziosi obiettivi, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato e ampliato il proprio impegno sul fronte dell'efficienza energetica e della transizione alle fonti rinnovabili, proseguendo il percorso definito negli anni precedenti con nuove iniziative e strategie sempre più integrate.

## RISULTATI E INDICATORI

Queste iniziative, insieme alla crescente quota di energia fotovoltaica autoprodotta, hanno permesso a Coesia di ottenere una notevole riduzione del consumo totale di energia nel 2024 rispetto all'anno precedente. Questo risultato conferma l'efficacia della strategia di decarbonizzazione del Gruppo e segna un continuo progresso verso gli obiettivi di sostenibilità ambientale, come illustrato nella tabella a fianco:

### Consumi energetici 2022-2024 (GJ)

|  | 2022           | 2023           | 2024           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b>     | <b>196.070</b> | <b>200.096</b> | <b>186.718</b> |
| Gas naturale   | 161.319        | 164.011        | 151.190        |
| Diesel (per riscaldamento, produzione e autotrazione)          | 20.050         | 21.232         | 17.596         |
| Benzina (incluso auto ibride)                                  | 11.601         | 13.642         | 15.900         |
| GPL  | 61             | 89             | 1.493          |
| Olio combustibile  | 3.039          | 1.122          | 539            |
| <b>Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili</b>         | <b>9.691</b>   | <b>11.522</b>  | <b>23.647</b>  |
| Pellet   | 1.030          | 1.088          | 664            |
| Fotovoltaico   | 8.661          | 10.434         | 22.983         |
| <b>Consumi energetici indiretti</b>                            | <b>213.573</b> | <b>202.027</b> | <b>183.586</b> |
| Elettricità dalla rete   | 204.964        | 193.231        | 174.579        |
| di cui da fonti rinnovabili certificate con garanzia d'origine | -              | 114.204        | 104.677        |
| Teleriscaldamento  | 8.609          | 8.796          | 9.007          |
| <b>Totale energia consumata</b>                                | <b>419.334</b> | <b>413.645</b> | <b>393.951</b> |

## TENDENZE DEI CONSUMI ENERGETICI

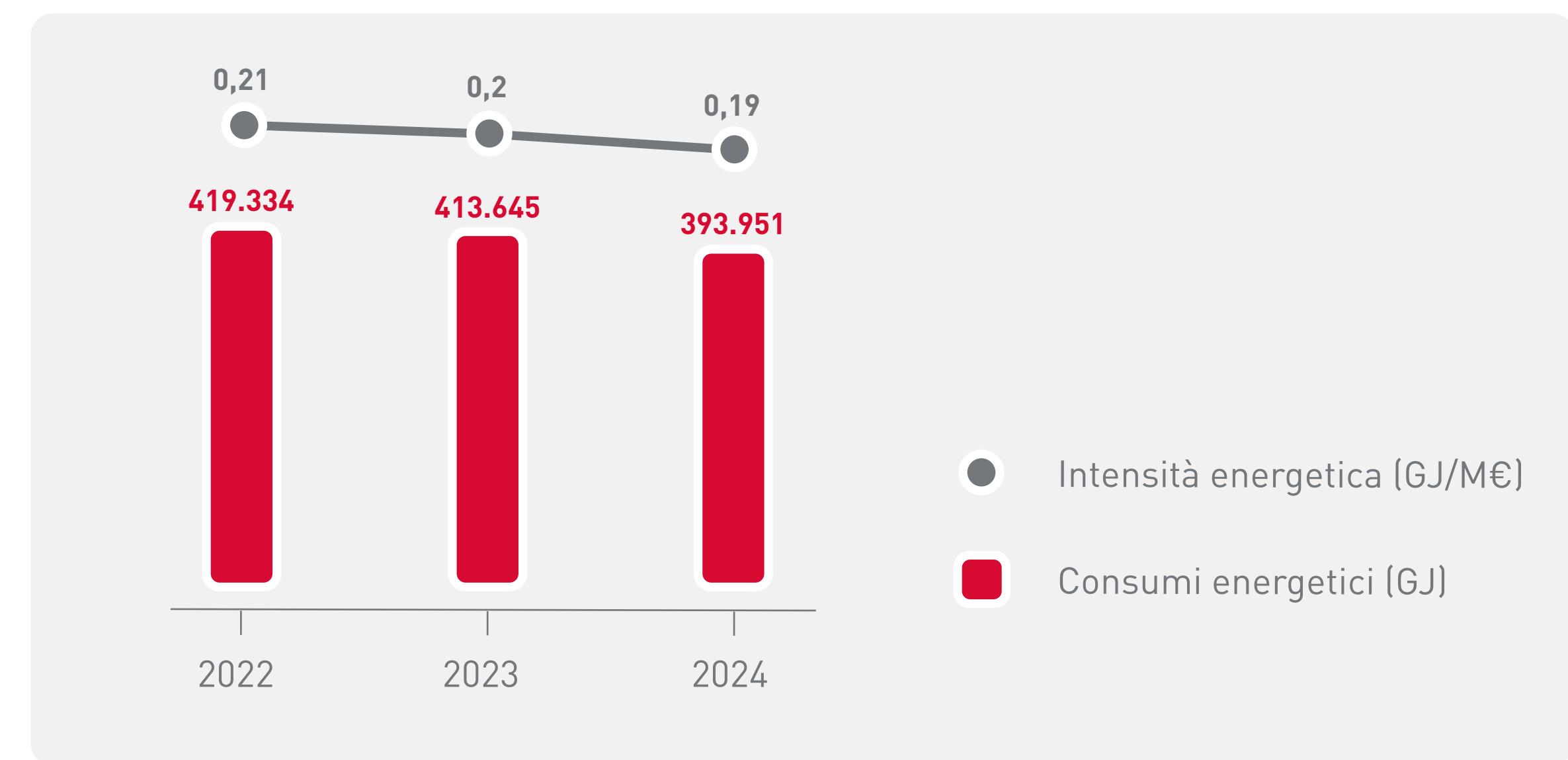
Nel 2024, il consumo totale di energia di Coesia da tutte le fonti ammonta a 393.951 GJ, con una riduzione del 4,8% rispetto al 2023 e del 6% su un periodo di due anni. Questo trend in calo conferma l'efficacia della strategia di efficienza energetica e dell'impegno per la decarbonizzazione del Gruppo.

Un'analisi dettagliata dei dati evidenzia diversi sviluppi importanti:

- 1. Diminuzione del consumo di elettricità dalla rete:** l'elettricità dalla rete è diminuita del 14,8% tra il 2022 e il 2024 (da 204.964 GJ a 174.579 GJ), in gran parte a causa della maggiore generazione di energia rinnovabile in loco.
- 2. Riduzione significativa del consumo di gas naturale:** il consumo di gas naturale è diminuito del 6,3%, passando da 161.319 GJ nel 2022 a 151.190 GJ nel 2024. Ciò riflette il costante impegno volto a sostituire i sistemi basati sui combustibili fossili con alternative a minore impatto ambientale, come le pompe di calore.
- 3. Forte crescita delle energie rinnovabili:** il consumo di energia rinnovabile è aumentato del 144%, passando da 9.691 GJ nel 2022 a 23.647 GJ nel 2024, grazie soprattutto all'espansione degli impianti fotovoltaici nelle strutture del Gruppo.
- 4. Miglioramento del mix energetico:** la quota di energia rinnovabile autoprodotta è aumentata dal 2,1% nel 2022 al 5,8% nel 2024, dimostrando un significativo progresso verso gli obiettivi di decarbonizzazione di Coesia.
- 5. Riduzione del consumo di carburante della flotta:** il consumo totale di gasolio, benzina, GPL e olio combustibile è diminuito dell'11,2% (da 3.607 GJ a 3.204 GJ), riflettendo la transizione del Gruppo verso veicoli elettrici e ibridi all'interno della sua flotta, un'iniziativa che contribuisce a ridurre le emissioni Scope 1 del trasporto.
- 6. Maggiore quota di rinnovabili nell'elettricità acquistata:** la percentuale di elettricità acquistata con certificazioni di origine ha raggiunto il 60% nel 2024, confermando la quota del 2023, a sostegno dell'impegno di Coesia nell'approvvigionamento di energia pulita.

Nel complesso, questi miglioramenti sottolineano l'approccio coerente e strategico di Coesia alla riduzione dei consumi energetici, alla minimizzazione dell'impatto ambientale e alla promozione degli obiettivi di sostenibilità a lungo termine.

### Consumo di energia (GJ) e intensità energetica (GJ/M€)



I dati sopra riportati illustrano chiaramente la transizione di Coesia verso un mix energetico più pulito e rinnovabile. La riduzione del consumo di combustibili fossili, in particolare gas naturale e combustibili liquidi, unita a un netto aumento dell'utilizzo di energie rinnovabili, conferma i progressi tangibili del Gruppo verso i suoi obiettivi di decarbonizzazione.

Nel 2024, l'intensità energetica era di 0,19 GJ per milione di euro di fatturato, con una riduzione del 6% rispetto al 2023. Questo risultato conferma l'efficacia delle strategie di Coesia volte a separare il consumo energetico dalla crescita del business.

## Prospettive per il 2025

Nel 2025, Coesia intende continuare a perseguire i propri obiettivi di transizione energetica attraverso una serie di iniziative strategiche. Il Gruppo proseguirà l'elettrificazione dei sistemi di riscaldamento e delle caldaie nei siti principali, come GD5 e ACMA, per ridurre ulteriormente la dipendenza dal gas naturale.

Un'altra priorità strategica è l'aumento della quota di energia rinnovabile, sostenuta dall'espansione della capacità di generazione in loco. I nuovi impianti fotovoltaici dovrebbero aumentare la produzione annua di circa 5,4 GJ, mentre la finalizzazione di un contratto di acquisto di energia elettrica (PPA) per i siti italiani di Coesia farà avanzare ulteriormente gli obiettivi di decarbonizzazione del Gruppo.

Parallelamente, Coesia mira a massimizzare l'efficienza dei suoi impianti di energia rinnovabile esistenti attraverso programmi di gestione e manutenzione (O&M) potenziati, garantendo prestazioni e affidabilità ottimali.

Le prestazioni energetiche saranno inoltre sempre più integrate nei processi decisionali e di investimento del Gruppo, rafforzando l'impegno a lungo termine verso la sostenibilità. A tal fine, Coesia completerà l'implementazione globale della sua piattaforma digitale di monitoraggio dell'energia, consentendo un controllo e una gestione più precisi dei consumi energetici in tutte le strutture.

Inoltre, il Gruppo avvierà lo sviluppo di un quadro per la certificazione ISO 50001, con l'obiettivo di formalizzare le proprie pratiche di gestione dell'energia in linea con gli standard riconosciuti a livello internazionale. Questo passo migliorerà ulteriormente la governance, la tracciabilità e il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche in tutta l'organizzazione.

Coesia sta inoltre pianificando di ottimizzare i propri asset operativi e di continuare a promuovere la mobilità sostenibile. Il Gruppo sta ampliando la sua rete di stazioni di ricarica per veicoli elettrici, attualmente disponibili nel 50% delle sue sedi, per supportare sia la flotta aziendale che gli spostamenti dei collaboratori.

# 4.3 IMPRONTA CARBONICA

Le emissioni di gas serra di Coesia sono monitorate e classificate secondo la metodologia del GHG Protocol. I dati di partenza, le metodologie di calcolo e le cifre dell'impronta carbonica risultanti sono stati verificati e convalidati in modo indipendente da DNV - Det Norske Veritas, che ne ha confermato l'accuratezza, la coerenza e l'allineamento con gli standard applicabili.

Le fonti principali delle emissioni di gas serra del Gruppo comprendono:

## SCOPE 1

Emissioni GHG 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 aziendali a motore termico.

## SCOPE 2

Emissioni GHG indirette associate all'acquisto di energia elettrica.  
Tali emissioni possono essere calcolate secondo due metodologie:

- location-based, che prevede l'utilizzo di un fattore di emissione medio associato al mix energetico nazionale;
- market-based che tiene 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.

La quota di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili viene moltiplicata per un fattore di emissione nazionale residuale<sup>3</sup>.

## SCOPE 3

Emissioni GHG indirette derivanti da attività lungo la propria catena del valore, non comprese pertanto nelle emissioni di Scope 1 e Scope 2.

### Upstream

Per Coesia, questa categoria include:

- Beni e servizi acquistati
- Beni capitali
- Attività legate a combustibili ed energia
- Trasporto e distribuzione
- Rifiuti generati nelle operations
- Viaggi di lavoro
- Mobilità dei collaboratori

### Downstream

Per Coesia, questa categoria include:

- Trasporto e distribuzione
- Utilizzo dei prodotti venduti
- Trattamento di fine vita dei prodotti venduti
- Investimenti

<sup>3</sup> Il mix residuo di energia elettrica di un Paese mostra le fonti di fornitura di energia elettrica che non sono coperte da garanzie di origine o da altri meccanismi affidabili di tracciabilità dell'energia rinnovabile.

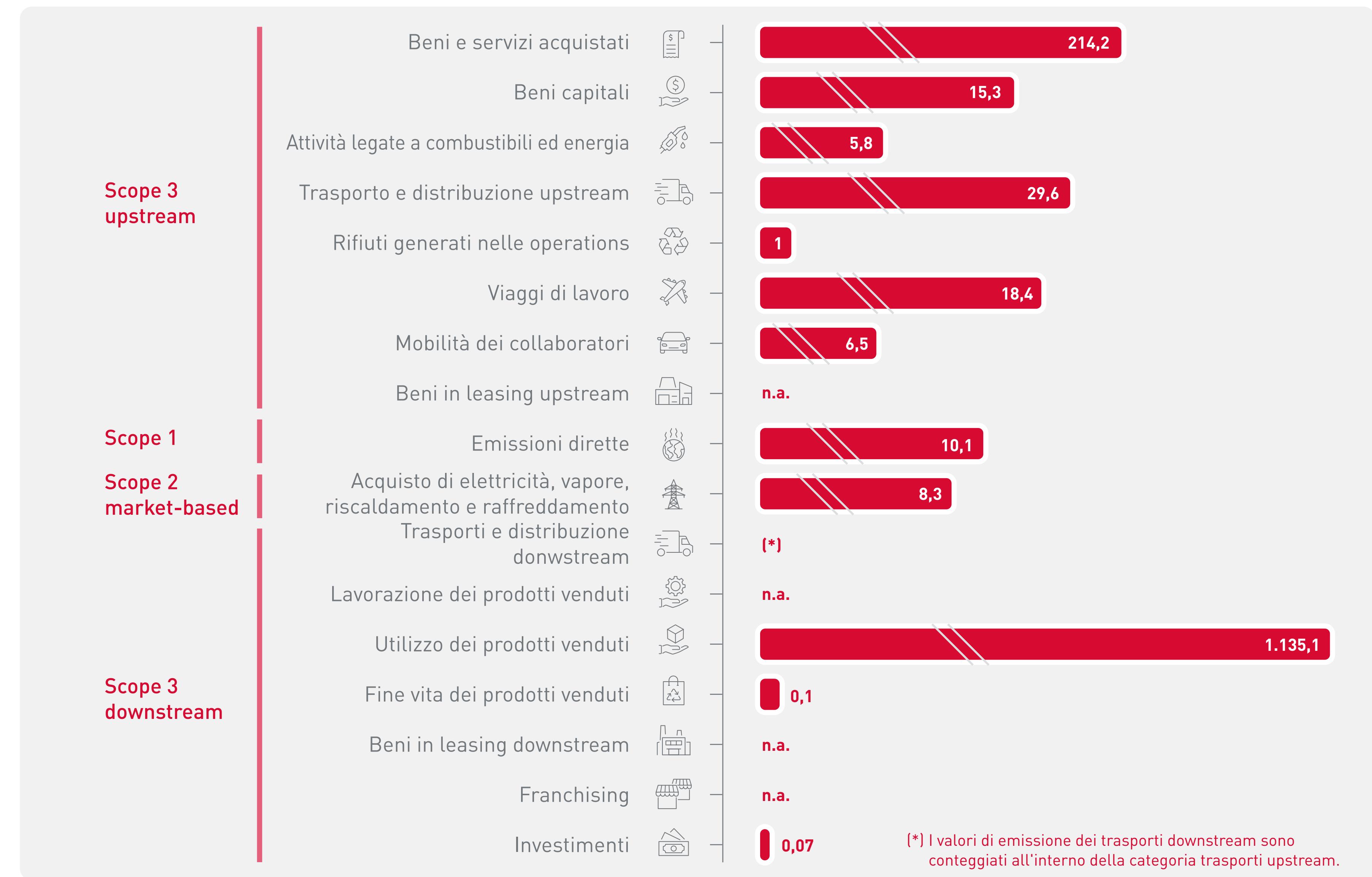
I processi di contabilizzazione e di calcolo sono stati ulteriormente consolidati in occasione della valutazione dell'impronta carbonica per il 2024, con particolare attenzione alle categorie Scope 3. Le metodologie di raccolta dei dati sono state perfezionate per ottenere informazioni più dettagliate, consentendo un'analisi più efficace a sostegno della strategia di riduzione delle emissioni.

L'impronta carbonica del 2024 rimane coerente con i dati del 2022-2023 utilizzati per stabilire i valori di riferimento per il calcolo degli obiettivi di riduzione.

Complessivamente, le emissioni di gas serra lungo l'intera catena del valore sono diminuite, soprattutto grazie a una significativa riduzione delle emissioni Scope 3, dovuta al mix tecnologico delle soluzioni vendute e alle decisioni strategiche di approvvigionamento dei materiali. Inoltre, le azioni implementate hanno portato a una diminuzione delle emissioni Scope 1 e 2, allineandosi agli obiettivi di riduzione stabiliti.

Di seguito è riportata l'impronta di CO<sub>2</sub> di Coesia per il 2024, suddivisa per Scope 1, 2 e 3, insieme alle rispettive categorie.

## Impronta carbonica del Gruppo Coesia nel 2024 (ktCO<sub>2</sub>e)



## GESTIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA DEL GRUPPO (SCOPE 1&2)

Le emissioni totali di Coesia derivanti dalle operazioni sono pari all'1,3% negli Scope 1 e 2, come indicato dall'impronta GHG del 2024. Secondo l'approccio market-based, le emissioni Scope 1 sono diminuite del 6% e quelle Scope 2 dell'11% rispetto al 2023. Le principali fonti di emissioni Scope 1 e 2 sono state il consumo di elettricità (43%), il consumo di gas naturale (41%) e il carburante utilizzato dai veicoli (10%).

Per ulteriori dettagli e per un confronto con il 2023, si veda la tabella seguente:

| <b>Fonti di emissioni Scope 1&amp;2<br/>(market-based)</b> | <b>2023<br/>(tCO<sub>2</sub>e)</b> | <b>2024<br/>(tCO<sub>2</sub>e)</b> | <b>2024<br/>(%)</b> | <b>Δ 2023-2024<br/>(%)</b> |
|--|------------------------------------|------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| Elettricità  | 8.995                              | 7.954                              | 43%                 | -12%                       |
| Gas naturale   | 8.190                              | 7.590                              | 41%                 | -7%                        |
| Parco autoveicoli - Carburanti                             | 2.064                              | 1.918                              | 10%                 | -7%                        |
| Gas refrigeranti   | 185                                | 368                                | 2%                  | 99%                        |
| Teleriscaldamento e vapore                                 | 316                                | 339                                | 2%                  | 7%                         |
| Combustibili liquidi                                       | 274                                | 227                                | 1%                  | -17%                       |
| Parco autoveicoli - Elettricità                            | -                                  | 19                                 | 0%                  | 0%                         |
| Combustibili gassosi                                       | 5                                  | 4                                  | 0%                  | -28%                       |
| Pellet di legno  | 3,24                               | 2                                  | 0%                  | -36%                       |
| Energia rinnovabile  | -                                  | -                                  | 0%                  | 0%                         |
| <b>Totale</b>  | <b>20.033</b>                      | <b>18.420</b>                      | <b>100%</b>         | <b>-8%</b>                 |

La strategia di Coesia per sostenere la decarbonizzazione e costruire una resilienza a lungo termine è attualmente in fase di sviluppo. Questa strategia comprenderà azioni temporanee, metriche specifiche, obiettivi intermedi e un modello di decarbonizzazione. L'implementazione di questa strategia rafforzata, basata su iniziative già identificate e su quelle appena sviluppate, è prevista in tutta l'organizzazione.

Il Piano di transizione climatica si basa su un programma strutturato incentrato sul miglioramento dell'efficienza energetica, sull'elettrificazione dei servizi degli edifici, sulla transizione verso fonti di energia rinnovabili e sulla massimizzazione della produzione di energia verde in loco. Queste iniziative dovrebbero consentirci di ottenere una riduzione assoluta del 70% delle emissioni Scope 1 e 2 entro il 2030, con compensazione del restante 30%. Anche prima dell'adozione del piano d'azione, già nel 2022 era stata acquistata energia elettrica rinnovabile per tutti i siti italiani, con una conseguente significativa riduzione delle emissioni Scope 2 rispetto al 2021. Anche altre iniziative attuate, come la produzione di energia solare in loco e i veicoli ibridi plug-in, hanno contribuito a ridurre le emissioni a partire dal 2022. Nel 2023, Coesia ha avviato l'attuazione delle azioni prioritarie incluse nel piano, insieme a ulteriori installazioni di impianti fotovoltaici e all'adozione di energie rinnovabili. L'elettrificazione della generazione di calore, precedentemente basata sul gas naturale, è iniziata nel 2024.

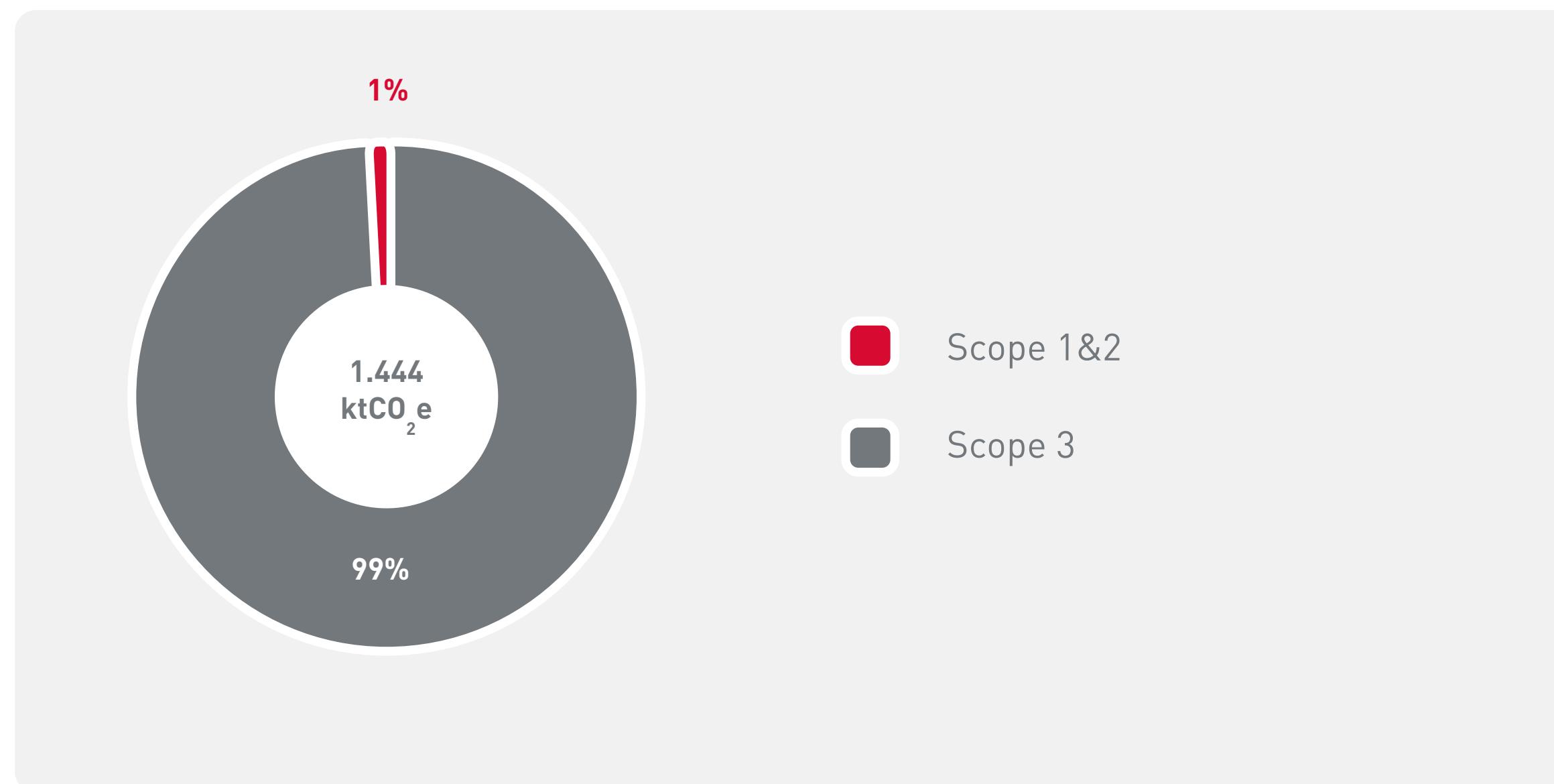
La tabella illustra le azioni specifiche, l'impatto previsto e i tempi di attuazione.

| <b>Scope 1 e 2 - Azione</b>   | <b>Categoria nell'ambito di Scope 1 e 2</b>   | <b>Orizzonte temporale (breve/medio/lungo termine)</b> | <b>Indicatori per monitorare i progressi</b>                                  |
|---|---|--|---|
| Programma di monitoraggio energetico  | <b>Elettricità, riscaldamento:</b> installazione di un sistema di monitoraggio a distanza dell'elettricità e del gas naturale nei siti di produzione  | Breve termine  | Copertura del monitoraggio a distanza in % del consumo totale                 |
| Installazione di illuminazione a LED negli edifici  | <b>Elettricità:</b> riduzione delle emissioni attraverso la riduzione del consumo di elettricità (efficienza energetica).<br><b>Effetto stimato:</b> 600 tCO <sub>2</sub> e di riduzione delle emissioni all'anno   | Breve termine  | Riduzione del consumo di energia per l'illuminazione                          |
| Iniziative di schermatura solare e isolamento, nonché miglioramento dei sistemi HVAC  | <b>Riscaldamento/raffreddamento:</b> riduzione delle emissioni attraverso la riduzione del consumo di gas naturale e di altra energia (efficienza energetica)   | Medio termine  | Riduzione dei consumi di riscaldamento e raffreddamento                       |
| Generazione di energia elettrica in loco attraverso l'installazione di impianti solari fotovoltaici, nei principali siti produttivi | <b>Elettricità:</b> sostituzione del consumo di combustibili fossili o dell'uso di elettricità dalla rete locale, con elettricità rinnovabile generata in loco.<br><b>Effetto stimato:</b> 7.000-7.500 tCO <sub>2</sub> e di riduzione delle emissioni all'anno | Breve e medio termine                                  | Percentuale della domanda di elettricità coperta dalla generazione in loco    |
| Contratti di acquisto e contratti di energia verde (PPA & Green energy)   | <b>Elettricità:</b> riduzione delle emissioni nell'ambito dell'approccio market-based, garantita da contratti dedicati per l'elettricità verde  | Breve termine  | Percentuale del consumo di elettricità di rete da fonti rinnovabili           |
| Sostituzione dei combustibili fossili con fonti energetiche alternative (programma di efficienza energetica)                        | <b>Riscaldamento:</b> riduzione delle emissioni attraverso la sostituzione dei combustibili fossili utilizzati per il riscaldamento con l'elettricità o altri sistemi energetici (ad esempio, sistemi a pompa di calore)  | Medio-lungo termine                                    | Riduzione del consumo di combustibili fossili utilizzati per il riscaldamento |
| Ammodernamento della flotta di veicoli  | <b>Floota di autoveicoli:</b> riduzione delle emissioni ottenuta fissando requisiti di consumo di carburante per i veicoli e passando a veicoli elettrici   | Medio termine  | Intensità delle emissioni per km percorso                                     |

Nel 2024, le emissioni totali sono state di circa 1.444 ktCO<sub>2</sub>e, per il 99% del totale di Scope 3 e per quasi l'1% di Scope 1 e 2.

Le emissioni complessive di gas serra sono diminuite del 47% rispetto al 2023, grazie soprattutto al mix di prodotti venduti, tra cui soluzioni per l'aumento dell'efficienza, al mix energetico presso i siti dei clienti e alla riduzione delle emissioni associate ai materiali e ai servizi acquistati, che riflette un cambiamento nelle strategie di approvvigionamento.

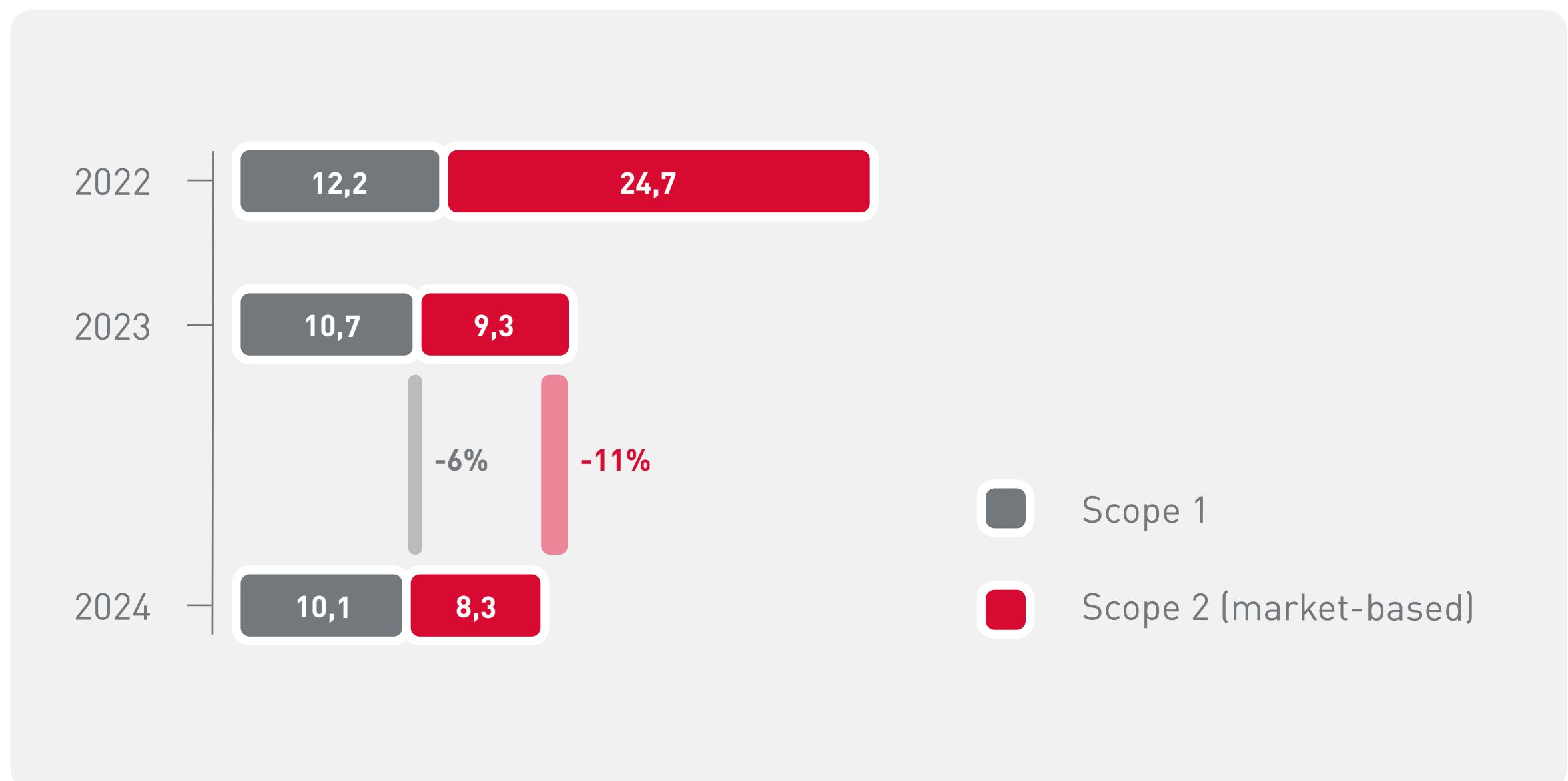
### Emissioni totali nel 2024 (ktCO<sub>2</sub>e)



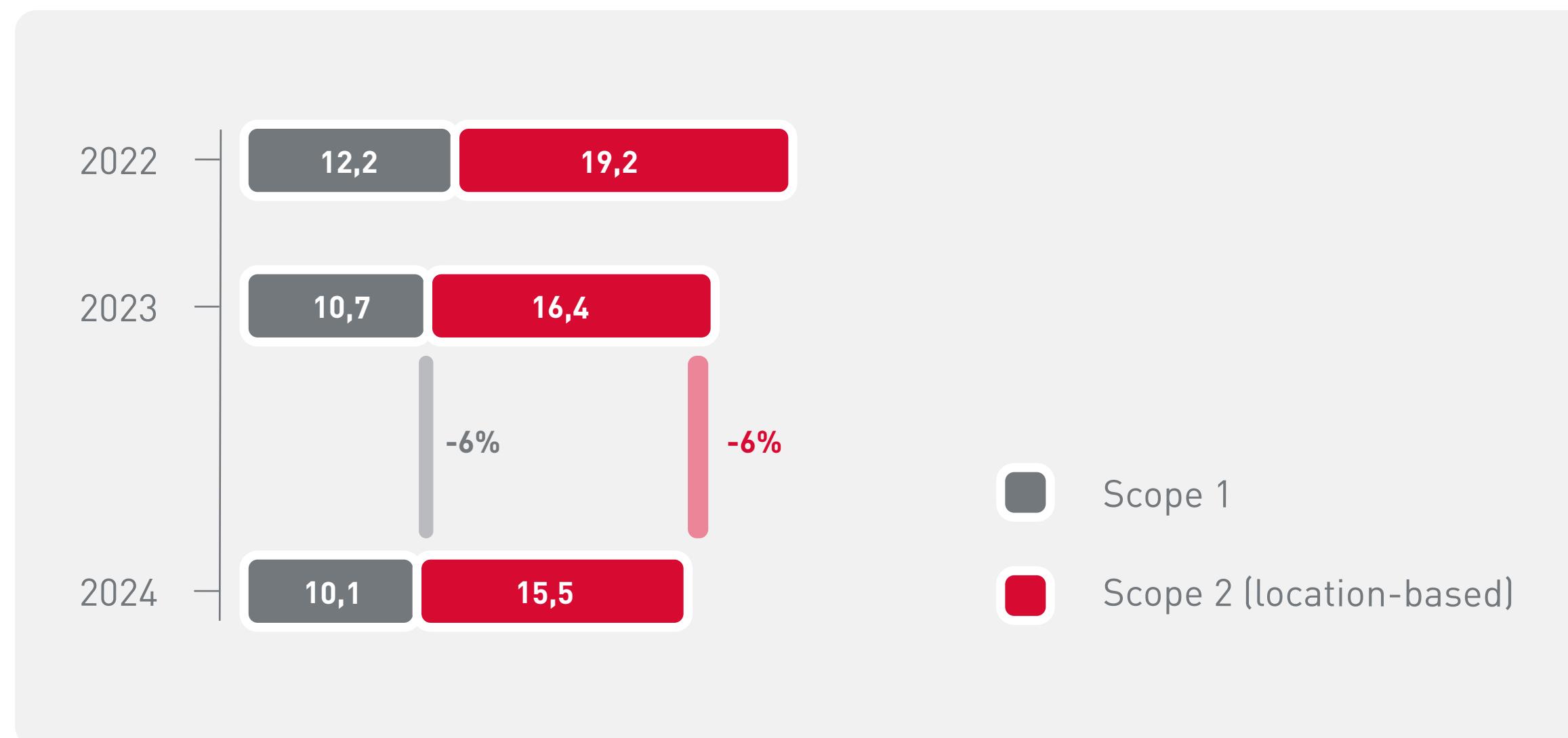
Nel 2024, le emissioni Scope 1 hanno continuato a essere determinate principalmente dal consumo di gas naturale (41%) e dall'uso di carburante per i veicoli (10%). Complessivamente, le emissioni Scope 1 sono diminuite del 6% rispetto al 2023, riflettendo i progressi nel programma di elettrificazione a lungo termine dei generatori di calore e delle caldaie, nonché la transizione in corso del parco auto aziendale verso veicoli elettrici.

Le emissioni Scope 2 (market-based) sono diminuite dell'11% rispetto al 2023, soprattutto grazie all'aumento dell'approvvigionamento e dell'autoproduzione di elettricità da fonti rinnovabili.

### Emissioni Scope 1 e Scope 2 - market-based (ktCO<sub>2</sub>e)



## Emissioni Scope 1 e Scope 2 - location-based (ktCO<sub>2</sub>e)



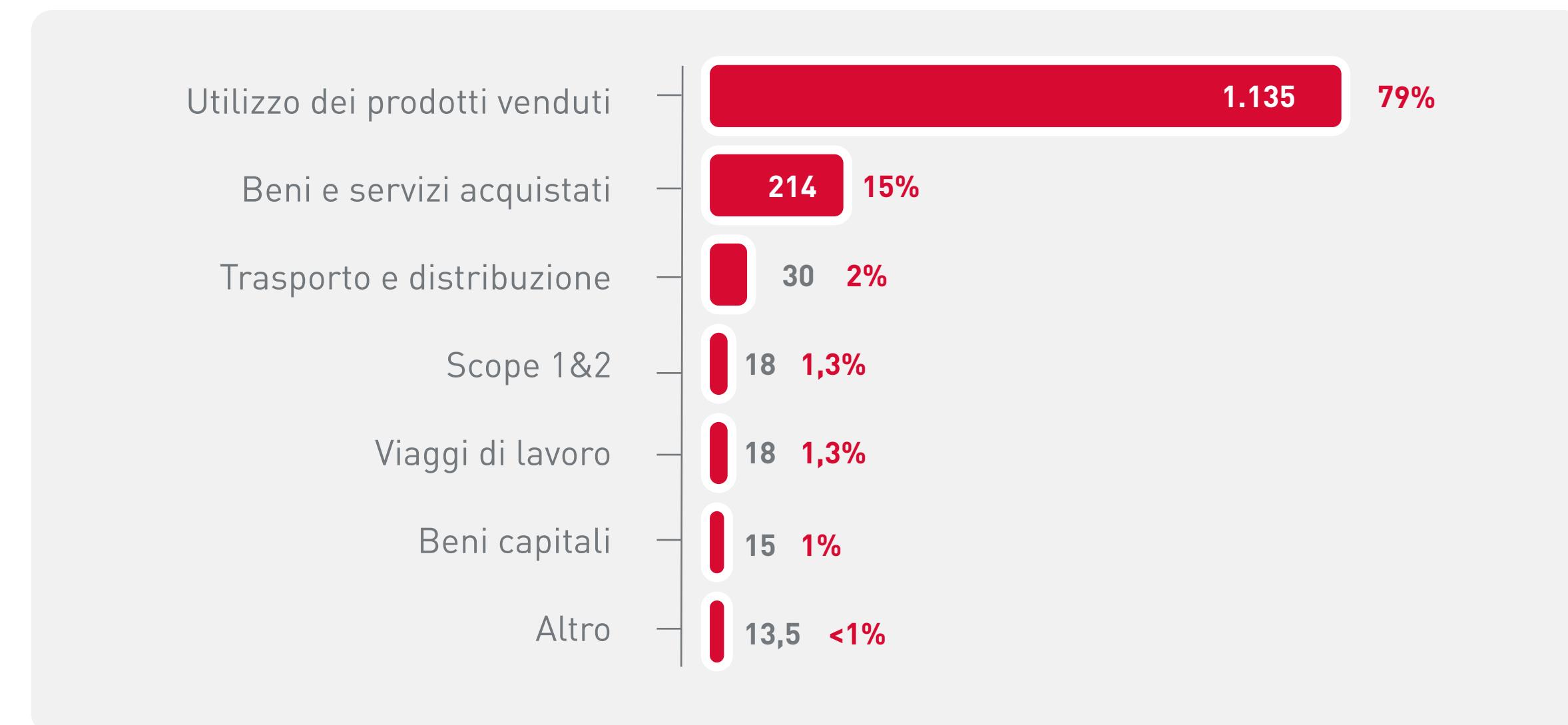
Secondo la metodologia location-based, le emissioni Scope 2 sono prevalentemente attribuibili all'elettricità acquistata (98%), mentre il restante 2% deriva dall'acquisto di calore, come il teleriscaldamento, nei siti Coesia. Rispetto all'anno precedente, le emissioni Scope 2 location-based sono diminuite del 6%.

Per quanto riguarda le emissioni Scope 3, la categoria "Utilizzo dei prodotti venduti" rappresenta il 79% del totale, seguita dai beni e servizi acquistati con il 15% e dai trasporti con il 2%.

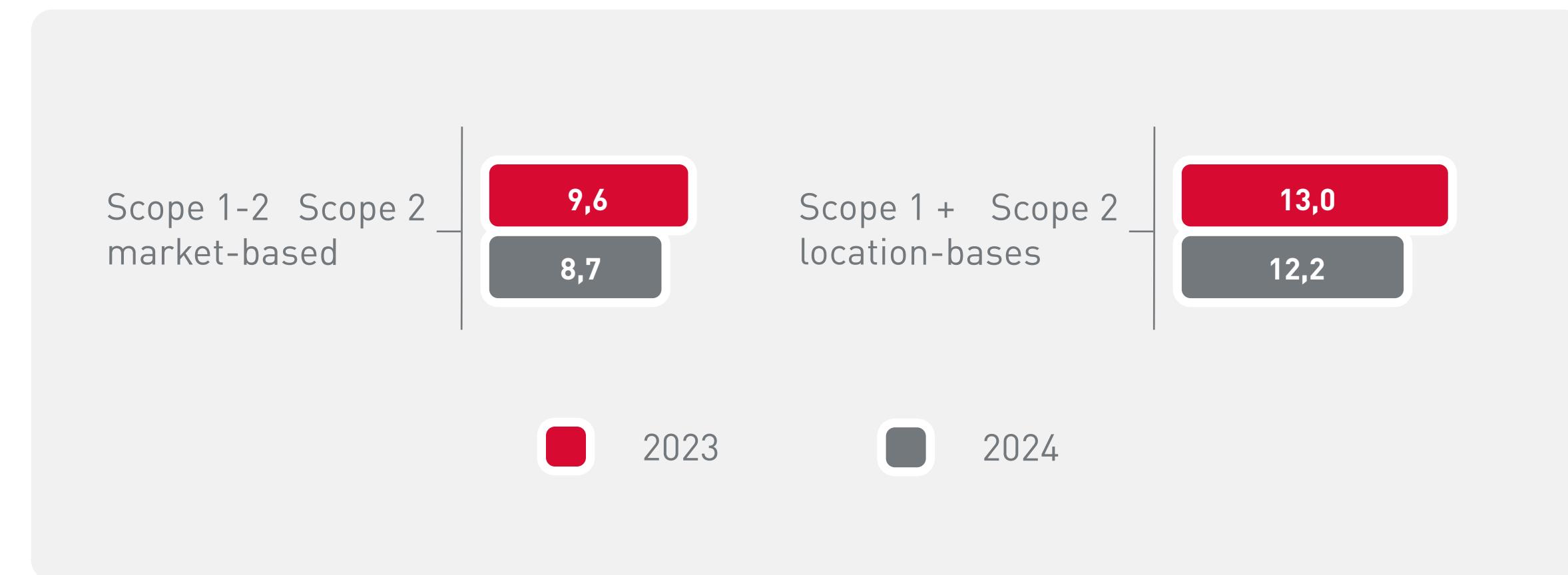
Le emissioni derivanti dall'utilizzo dei prodotti venduti dipendono dal consumo energetico specifico di ciascuna macchina e dalle fonti energetiche utilizzate per alimentarle presso i clienti.

Coesia si impegna a ridurre il consumo energetico specifico dei suoi prodotti introducendo soluzioni sempre più efficienti, incorporando sistemi di recupero dell'energia e installando componenti e motori ad alta efficienza (per maggiori dettagli, si veda il capitolo 1.3 "Innovazione sostenibile"). Inoltre, Coesia collabora con clienti e fornitori per ridurre le emissioni di gas serra lungo l'intera catena del valore.

## Distribuzione delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3 nel 2024 (K tCO<sub>2</sub>eq)



## Intensità emissiva Scope 1 e Scope 2 2023-2024 (t CO<sub>2</sub>eq/M€)



## IMPATTO LUNGO LA CATENA DEL VALORE (SCOPE 3)

L'impronta GHG 2024 indica che il 98,6% delle emissioni totali di Coesia sono attribuibili alla sua catena del valore, prevalentemente nelle seguenti categorie Scope 3:

- Utilizzo dei prodotti venduti (UoSP): 79% dell'impronta di gas serra.  
Le emissioni UoSP per Coesia sono le emissioni generate quando i clienti utilizzano le macchine fornite da Coesia (energia consumata dalle macchine durante la loro vita).
- Beni e servizi acquistati (PGS): 17% delle emissioni Scope 3 totali.  
Questa categoria comprende le emissioni associate all'estrazione e alla produzione di materiali, componenti e servizi acquistati dai fornitori.

Per quanto riguarda le emissioni nella categoria UoSP, nel 2024 Coesia ha ottenuto una riduzione del 51% rispetto al 2023. Per ulteriori dettagli e per il confronto completo con il 2023, consultare la tabella a fianco.

| Categoria di emissioni Scope 3               | 2023<br>(tCO <sub>2</sub> e) | 2024<br>(tCO <sub>2</sub> e) | %<br>2024   | %Δ 23-24    |
|--|------------------------------|------------------------------|-------------|-------------|
| 1. Beni e servizi acquistati                 | 283.831                      | 214.192                      | 15%         | -25%        |
| 2. Beni capitali                             | 17.562                       | 15.338                       | 1%          | -13%        |
| 3. Attività legate a combustibili ed energia | 6.330                        | 5.798                        | 0%          | -8%         |
| 4. Trasporto e distribuzione upstream        | 30.663                       | 29.647                       | 2%          | -3%         |
| 5. Rifiuti                                   | 1.081                        | 999                          | 0%          | -8%         |
| 6. Viaggi di lavoro                          | 18.078                       | 18.370                       | 1%          | 2%          |
| 7. Mobilità dei collaboratori                | 6.549                        | 6.528                        | 0%          | 0%          |
| 8. Beni in leasing upstream                  | -                            | -                            | 0%          | -           |
| 9. Trasporto e distribuzione downstream*     | -                            | -                            | 0%          | -           |
| 10. Lavorazione dei prodotti venduti         | -                            | -                            | 0%          | -           |
| 11. Utilizzo dei prodotti venduti            | 2.301.984                    | 1.135.065                    | 80%         | -51%        |
| 12. Fine vita                                | 396                          | 105                          | 0%          | -74%        |
| 13. Beni in leasing downstream               | -                            | -                            | 0%          | -           |
| 14. Franchising                              | -                            | -                            | 0%          | -           |
| 15. Investimenti                             | 2.014                        | 71                           | 0%          | -96%        |
| <b>Totale</b>                                | <b>2.668.489</b>             | <b>1.426.112</b>             | <b>100%</b> | <b>-47%</b> |

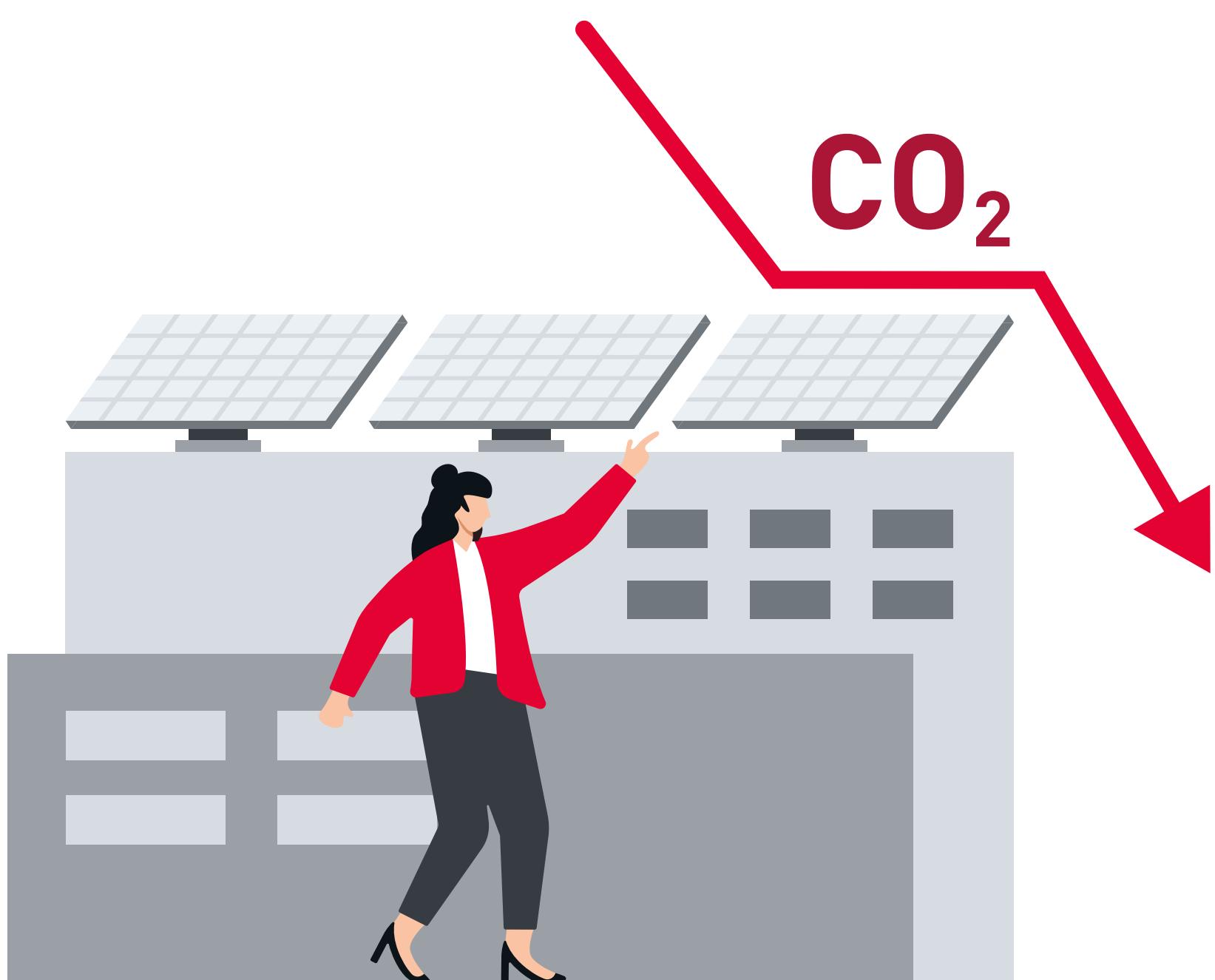
\* Le emissioni di trasporto e distribuzione downstream sono incluse nella categoria trasporto e distribuzione upstream.

Nel 2024, Coesia ha ottenuto una riduzione significativa delle emissioni Scope 3 relative all'utilizzo dei prodotti venduti (UoSP), grazie a diversi fattori. Tra questi, una maggiore proporzione di macchine a basso consumo energetico e una diminuzione della produzione di apparecchiature alimentate a combustibili fossili a causa della minore domanda del mercato. Inoltre, un fattore chiave è stato il cambiamento della distribuzione geografica dei clienti che acquistano macchine ad alto consumo energetico; nel 2024, questi clienti erano principalmente situati in Paesi con un'intensità di emissioni della rete elettrica sostanzialmente inferiore rispetto al 2023.

La strategia di Coesia per il clima prevede l'adozione di tecnologie innovative e la progettazione di macchinari avanzati per migliorare l'efficienza energetica e ridurre le emissioni. Inoltre, si stanno sviluppando collaborazioni strategiche con i clienti per sostenere la decarbonizzazione dell'uso dell'energia nelle loro operazioni dirette. Queste misure dovrebbero portare a una riduzione del 25% delle emissioni Scope 3 entro il 2030, con l'obiettivo finale di raggiungere emissioni nette pari a zero entro il 2040.

Per quanto riguarda i beni e servizi acquistati (PGS), nel 2024 Coesia ha ottenuto una riduzione delle emissioni del 25% rispetto al 2023, soprattutto grazie alla revisione della strategia di acquisto. La strategia climatica del Gruppo prevede il rafforzamento della collaborazione con i fornitori e la realizzazione di valutazioni più complete della loro maturità ESG.

A questo proposito, Coesia ha avviato un programma di coinvolgimento dei fornitori in collaborazione con Ecovadis, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza dei temi ESG, identificare i rischi potenziali e fornire supporto alle loro iniziative per il miglioramento della performance. Le valutazioni ESG sono state integrate nel processo di qualificazione dei fornitori e si sta avviando un programma di formazione ESG dedicato ai responsabili degli acquisti. Ulteriori misure saranno attuate attraverso una strategia di approvvigionamento rafforzata con l'obiettivo di ridurre l'impatto climatico della catena di approvvigionamento.



La tabella illustra le principali azioni intraprese, il loro impatto previsto e le relative tempistiche di attuazione. Un obiettivo primario continua a essere il continuo miglioramento dell'accuratezza e della qualità dei dati sulle emissioni di gas serra, al fine di garantire l'affidabilità della rendicontazione climatica di Coesia anno dopo anno.

| <b>Scope 3, UoSP - Azioni</b>                    | <b>Descrizione ed effetto atteso</b>  | <b>Orizzonte temporale (breve/medio/lungo termine)</b> | <b>Indicatori per monitorare i progressi</b>  |
|--|---|--|---|
| Programma di coinvolgimento dei clienti          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere le energie rinnovabili nella base clienti</li> <li>Elettrificazione della produzione di vapore</li> <li>Programma di raccolta dei dati energetici dei clienti e di coinvolgimento degli stessi per la stipula di un programma PPA o l'adozione di contratti di energia priva di fonti fossili.</li> </ul> <p><u>Effetto stimato:</u> 754 ktCO<sub>2</sub>e di riduzione delle emissioni entro il 2030 e 972 ktCO<sub>2</sub>e di riduzione entro il 2040.</p> | Breve-medio termine                                    | Intensità media di emissioni della domanda complessiva dei clienti                  |
| Efficienza dei macchinari                        | Le attività di ricerca e sviluppo e di progettazione si sono concentrate sul miglioramento dell'efficienza energetica (minor consumo di energia per unità prodotta) e sulla riduzione del tasso di prodotti scartati.   | Breve termine  | Fabbisogno energetico dei macchinari  |
| Programma di progettazione ecologica             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare l'efficienza delle risorse e passare a materiali a basso contenuto di carbonio</li> <li>Strumento per il calcolo del GWP dei macchinari Coesia, secondo la norma ISO14040/44</li> </ul> <p><u>Effetto stimato:</u> 66 ktCO<sub>2</sub>e di riduzione delle emissioni entro il 2030 e 297 ktCO<sub>2</sub>e di riduzione entro il 2040.</p>   | Medio termine  | Riduzione di CO <sub>2</sub> per categorie di materiali<br>Numero di studi LCA      |
| Programma di coinvolgimento dei fornitori        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Priorità al coinvolgimento dei fornitori, determinata dalla combinazione dei risultati della scheda di valutazione e delle valutazioni del rischio ESG.</li> <li>I fornitori selezionati devono dichiarare le loro emissioni di gas serra in tutti e 3 gli scope e condividere i loro dati sui gas serra, migliorando così l'accuratezza dei dati</li> </ul>   | Breve termine  | Copertura dei fornitori che dichiarano le informazioni<br>Intensità delle emissioni |
| Formazione ESG per i responsabili degli acquisti | Piano di formazione ESG per i responsabili degli acquisti del Gruppo Coesia, per promuovere un approvvigionamento sostenibile e ridurre così le emissioni dei beni e servizi acquistati.  | Breve termine  | Copertura del coinvolgimento dei fornitori  |

# 5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, Coesia ha identificato l'uso delle risorse e l'economia circolare come un tema prioritario con impatti significativi e potenziale strategico. Dal punto di vista dell'impatto ambientale, l'innovazione dei prodotti, in particolare nel campo delle soluzioni di packaging sostenibile, è emersa come un tema fondamentale. Ciò riflette la crescente domanda di packaging che favorisca la riduzione dei rifiuti, la riciclabilità e l'efficienza complessiva delle risorse.

Dal punto di vista finanziario, il passaggio a modelli circolari apre importanti opportunità per Coesia. Tra queste c'è la capacità di sviluppare macchinari in grado di lavorare le materie prime in modo più efficiente, aiutando i clienti a ridurre al minimo gli sprechi, a ottimizzare gli input e ad allinearsi a normative ambientali sempre più severe. Questo approccio posiziona il Gruppo non solo come fornitore di soluzioni industriali, ma come promotore attivo della trasformazione sostenibile in tutti i settori. Integrando la circolarità nelle proprie strategie di innovazione, Coesia rafforza il proprio impegno nella creazione di valore sostenibile per i clienti, gli stakeholder e l'ecosistema in generale.

## 5.1 LA GESTIONE DEI MATERIALI E DELLE MATERIE PRIME

Le materie prime rappresentano un requisito fondamentale nei componenti a disegno progettati dagli uffici tecnici del Gruppo. La maggior parte delle materie prime acquistate è rappresentata da semilavorati o componenti finiti. Solo una piccola porzione viene acquistata direttamente per la produzione interna. In particolare, la porzione più importante della spesa per i semilavorati (72%) è diretta all'acquisto di acciaio (39%), seguito da acciaio inossidabile (23%), alluminio (20%) e polimeri. Relativamente ai materiali utilizzati per il packaging, invece, la quasi totalità della spesa afferisce all'acquisto di legno; mentre una porzione minoritaria è indirizzata a plastica e carta.

A livello strategico, Coesia diversifica i propri fornitori di materie prime, al fine di ridurre la dipendenza da quest'ultimi e, contestualmente, di mitigare il rischio di interruzioni nella catena di approvvigionamento. Il processo di diversificazione si concretizza nell'identificazione di fornitori alternativi in diverse regioni geografiche o nella ricerca di fornitori con capacità di produzione flessibile. L'obiettivo del Gruppo è sviluppare un parco fornitori capace di affrontare le sfide del mercato globale odierno, tra cui lo shortage di componenti elettronici, le difficoltà di gestione della logistica, le fluttuazioni del mercato dell'energia e i cambiamenti climatici. Contestualmente, Coesia ha implementato un sistema di gestione degli stock atto a evitare scorte eccessive e/o carenze di materie prime. In tal modo, il Gruppo può pianificare gli ordini in base alla domanda prevista e ridurre il rischio di obsolescenza di materie prime e prodotti finiti. I materiali da imballo invece, vengono riciclati e ripristinati.

Nell'ambito della Sustainability Roadmap, Coesia ha intenzione di introdurre anche nei processi di approvvigionamento criteri ambientali e di sostenibilità relativi a materiali e materie prime.

Infine, Coesia persegue l'obiettivo di ridurre i tempi di acquisto e consegna delle macchine, migliorando così il servizio e le sequenze di montaggio e documentazione.

## 5.2 CIRCOLARITÀ NELLE ATTIVITÀ DI COESIA E DEI CLIENTI

Per Coesia, l'economia circolare significa progettare prodotti e soluzioni che minimizzano lo spreco, massimizzano il riutilizzo dei materiali e promuovono la sostenibilità in ogni fase del ciclo di vita dei nostri macchinari e delle nostre soluzioni di packaging. Tale impegno consente al Gruppo di offrire ai clienti non solo prodotti di alta qualità, ma anche soluzioni che contribuiscono attivamente alla salvaguardia del pianeta.

Il Gruppo include materiali riciclabili nella progettazione e nella produzione dei macchinari, sostenendo i principi dell'economia circolare attraverso la promozione del recupero dei materiali e la riduzione della produzione di rifiuti. Questo approccio, oltre a ridurre la quantità di rifiuti prodotti offre anche numerosi vantaggi, quali: (i) potenziale riduzione dei costi di produzione e smaltimento; (ii) incremento della sostenibilità ambientale dei processi produttivi; (iii) sviluppo di soluzioni innovative con conseguente creazione di nuove opportunità di business e aumento di competitività sul mercato.

In linea con questo approccio, Coesia collabora con i clienti per ottimizzare l'uso dei materiali e ridurre al minimo la produzione di rifiuti durante il funzionamento dei suoi macchinari e delle sue soluzioni di packaging.

Inoltre, le macchine del Gruppo sono progettate per avere lunghi cicli di vita e per soddisfare le esigenze dei clienti in termini di manutenibilità, aggiornamenti e cambiamenti di formato dei prodotti, se necessario. A tal fine, Coesia sviluppa le sue macchine con una forte attenzione alla riparabilità, consentendo un facile accesso ai componenti e alle sostituzioni modulari. Questo approccio è supportato da un team di assistenza clienti dedicato che offre programmi completi di manutenzione e ricostruzione, che contribuiscono a prolungare la durata delle apparecchiature e a garantire prestazioni ottimali per tutta la vita operativa della macchina.

La durata media delle apparecchiature prodotte e commercializzate dal Gruppo è influenzata dall'evoluzione delle tecnologie e dai cambiamenti nelle specifiche dei prodotti nei vari mercati in cui opera. In generale, le macchine prodotte dalle tre Divisioni di Coesia hanno una vita operativa media di 20-30 anni, in linea con i parametri di riferimento del settore, dato che la vita utile tipica dei macchinari industriali è di circa 26 anni. Tuttavia, le soluzioni sensibili alla tecnologia, in particolare nei settori dei nastri trasportatori, della stampa digitale e della ceramica, possono avere una vita media più breve, compresa tra i 10 e i 20 anni, principalmente a causa del più frequente aggiornamento tecnologico dei processi produttivi da parte dei clienti.

Coesia si impegna a prolungare il ciclo di vita delle macchine e a gestire correttamente il fine vita (EOL) promuovendo il riciclo e il recupero di materiali e componenti. In questo modo si evita lo smaltimento in discarica e si riduce l'impatto ambientale complessivo. Questi impegni riflettono la visione di Coesia per un futuro sostenibile basato sui principi dell'economia circolare. Per raggiungere tali obiettivi, è essenziale una collaborazione stretta e continua con i clienti e fornitori del Gruppo e altre parti interessate. Solo attraverso la ricerca costante, l'innovazione e le partnership strategiche, Coesia può promuovere un modello di economia circolare che non solo riduce gli sprechi, ma crea anche valore duraturo per tutti.

### Utilizzo di materiali "green" nei prodotti fabbricati dai clienti

Poiché le nuove normative e le dinamiche di mercato si concentrano sempre più sulla sostenibilità, Coesia continua ad attribuire grande importanza all'utilizzo di materiali green e all'adozione di pratiche di produzione eco-efficienti. Questi aspetti rappresentano un'opportunità chiave per migliorare le performance ambientali del business e allinearsi alle aspettative del mercato.

In un tale contesto, Coesia ha esteso anche alle soluzioni di packaging l'utilizzo di materiali a basso impatto ambientale e provenienti da fonti sostenibili. In collaborazione con i fornitori e le Aziende del Gruppo, Coesia ha promosso attivamente l'uso di materiali riciclabili o biodegradabili e lo sviluppo e l'utilizzo di imballaggi a basso impatto, come dimostrano le soluzioni paper-based introdotte di recente.

Inoltre, in qualità di leader globale nella produzione di soluzioni industriali e di packaging, Coesia promuove la produzione eco-efficiente dei materiali utilizzati nella fabbricazione dei suoi macchinari e dei suoi formati di packaging. L'obiettivo è ridurre l'uso di risorse naturali, l'emissione di sostanze inquinanti e lo spreco di materiali, minimizzando così l'impatto ambientale e garantendo la sostenibilità a lungo termine.

Negli anni, il Gruppo ha sviluppato idee innovative orientate a trasformare le proprie soluzioni, grazie a risorse e a competenze investite nelle attività produttive e di ricerca. Nel dettaglio, le principali soluzioni consistono in:

#### **materiali biodegradabili per filtri**

- sviluppo di filtri biodegradabili in carta crimpata o in tessuto / non tessuto, volti a ridurre la generazione di scarti produttivi e rifiuti

#### **materiali riciclabili per Innerliner e film**

- sigillatura: sviluppo dell'auto apertura con particolare attenzione all'etichetta in carta
- produzione di confezioni Reloc con Innerliner a base di carta ed etichette con lacche termosalleggianti o Innerliner a base di PLA (compostabile)
- pacchetti: riduzione della grammatura dei materiali di imballaggio principali (ad es. cartone) e soluzioni antimanomissione con rimozione del polietilene
- riduzione/sostituzione del film esterno (possibilità di rimuovere il polietilene con una soluzione a punti di colla tra le confezioni)
- alluminio: attività di rimozione/foglio corto

Coesia è entrata a far parte di EUROPEN (European Organization for Packaging and the Environment) nel 2023. Questa organizzazione non governativa internazionale con sede a Bruxelles rappresenta l'industria del packaging e la sua catena del valore e promuove gli obiettivi di: (i) migliorare continuamente le prestazioni ambientali dell'imballaggio e dei prodotti confezionati lungo tutta la catena di approvvigionamento; (ii) promuovere il ruolo, le funzionalità e i benefici dell'imballaggio all'interno di tutte le politiche pertinenti dell'UE; e (iii) realizzare un quadro politico armonizzato e un mercato interno dell'UE funzionante per l'imballaggio e i prodotti confezionati.

Questo coinvolgimento consente a Coesia di rimanere aggiornata sulle normative europee più avanzate nel campo legislativo, mentre condivide conoscenze e linee guida cruciali sul riciclaggio nel settore dell'imballaggio.

#### **Circularità delle macchine & end of life**

Per promuovere un processo produttivo più circolare e garantire un corretto smaltimento delle soluzioni offerte, Coesia ha avviato un programma di ritiro delle macchine obsolete dai clienti. Dopo il recupero delle soluzioni in disuso, viene condotta un'analisi approfondita per valutarne lo stato e le possibilità di ricondizionamento. Se possibile, le macchine vengono riconfigurate e reimmesse sul mercato. Se invece il recupero non è percorribile, le parti riutilizzabili vengono estratte e utilizzate per la produzione di nuovi macchinari, mentre il resto viene smaltito correttamente. Questo approccio non solo prolunga il ciclo di vita dei prodotti attraverso riparazioni e recupero di parti, ma riduce anche la generazione di rifiuti, contribuendo così a un modello sostenibile e responsabile.

## 5.3 LIFE CYCLE ASSESSMENT (LCA)

Coesia mira anche ad integrare i parametri di sostenibilità ambientale nel processo di progettazione delle macchine. La fase di progettazione rappresenta un'opportunità ideale per valutare gli impatti ambientali delle diverse opzioni, inserire queste valutazioni nel processo decisionale e concepire prodotti più efficienti e con un impatto ambientale ridotto.

Nel 2023, il Coesia Engineering Center ha iniziato a condurre Life Cycle Assessment delle macchine prodotte dal Gruppo Coesia. Le prime LCA, realizzate come studi interni, si sono concentrate sulle macchine G.D C600, ACMA CW600 e ACMA LRF-HC.

Questi primi studi hanno esaminato il ciclo di vita delle macchine "dalla culla alla tomba", dall'estrazione delle materie prime fino a produzione, distribuzione, uso, manutenzione e smaltimento finale (EOL).

Nel 2024, seguendo la stessa metodologia, il Gruppo ha eseguito altri quattro studi LCA interni, tre su macchine Citus Kalix e uno su una confezionatrice G.D. L'obiettivo è estendere questi studi a tutte le Aziende di Coesia e utilizzarli come fondamento per lo sviluppo di uno strumento di calcolo versatile, adattabile a vari modelli di macchine prodotte dal Gruppo.

Le prestazioni ambientali sono state valutate utilizzando i seguenti indicatori:

- potenziale di riscaldamento globale (GWP)
- potenziale di acidificazione
- eutrofizzazione dell'acqua dolce
- eutrofizzazione marina
- eutrofizzazione terrestre
- potenziale di formazione dell'ozono troposferico
- potenziale di riduzione dell'ozono
- potenziale di esaurimento abiotico per minerali e metalli
- potenziale di esaurimento abiotico per risorse fossili
- potenziale di privazione dell'acqua

Per garantire l'affidabilità e l'allineamento agli standard internazionali (ISO 14040 e ISO 14044), gli studi sono stati sottoposti a una critical review da un comitato di esperti indipendenti. Questo processo permette di validare il modello e le fonti dei dati impiegati, fornendo una base solida per lo sviluppo di un metodo di calcolo per studi futuri.

Nel 2024, dopo essere stata informata che EPD Italy stava preparando una Product Category Rule (PCR) dedicata alle macchine per il packaging, Coesia ha chiesto di far parte del comitato tecnico consultivo. La PCR è stata resa pubblica nel dicembre 2024 ed è un altro strumento disponibile per migliorare gli studi LCA.

## 5.4 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Una gestione efficace dei rifiuti è una componente fondamentale dell'intero processo produttivo del Gruppo. Con un'attenzione particolare al potenziale di riciclaggio, Coesia monitora e analizza i propri flussi di rifiuti per garantire che le pratiche di gestione siano pienamente conformi alle normative vigenti.

Nel 2024, la produzione di rifiuti è diminuita di circa il 4% rispetto all'anno precedente. Questa riduzione rientra nell'ambito delle variazioni annuali tipiche, che sono influenzate dalle attività di sviluppo e collaudo richieste alle Aziende del Gruppo dai clienti. La produzione di rifiuti può variare in modo significativo in base alla quantità e ai tipi di macchine testate. Queste macchine sono specificamente progettate per ridurre i rifiuti grazie a processi di selezione e smistamento migliorati durante i test, a loro volta ottimizzati per ridurre i tempi dei test e limitare la produzione di rifiuti. Inoltre, si registra una notevole tendenza alla diminuzione dei rifiuti pericolosi, con una quota crescente di rifiuti destinati al riciclaggio. La tabella seguente illustra le categorie di rifiuti generati dalle attività operative di Coesia:

### Totale rifiuti generati (t)

|  | 2023           | 2024           |                |                |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Tipo di rifiuti                                  | Pericolosi     | Non pericolosi | Pericolosi     | Non pericolosi |
| Rifiuti generati                                 | 970,3          | 5.974,0        | 779,5          | 5893,6         |
| Rifiuti non conferiti in discarica (Riciclaggio) | 399,6          | 4.578,5        | 314,5          | 4.398,4        |
| Rifiuti conferiti in discarica (Smaltimento)     | 570,7          | 1.395,5        | 465,0          | 1.495,2        |
| <b>Totale rifiuti generati</b>                   | <b>6.944,3</b> |                | <b>6.673,2</b> |                |
| <b>Totale rifiuti non conferiti in discarica</b> | <b>4.978,1</b> |                | <b>4.713,0</b> |                |
| <b>Totale rifiuti conferiti in discarica</b>     | <b>1.966,2</b> |                | <b>1.960,2</b> |                |

Nel corso degli anni, Coesia ha investito per migliorare i propri processi produttivi e le pratiche di separazione dei rifiuti, favorendo il riciclo dei materiali per ridurre l'impatto ambientale associato alla produzione di rifiuti. Oltre a tracciare i rifiuti per metodo di smaltimento, Coesia monitora anche i rifiuti per tipologia (legno, carta, plastica, metallo, altro) per garantire una maggiore precisione dei dati.

### Totale rifiuti generati - Pericolosi

|                          | 2023         | 2024                       |              |                            |
|--------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|
| Categoria di rifiuti     | Tonnellate   | % del totale per categoria | Tonnellate   | % del totale per categoria |
| Plastica                 | 6,9          | 6%                         | 2,3          | 2%                         |
| Metallo                  | 88,3         | 5%                         | 29,5         | 2%                         |
| Legno                    | 9,2          | 1%                         | 3,9          | 1%                         |
| Carta                    | 45,9         | 6%                         | 4,4          | 1%                         |
| Altro                    | 820,0        | 22%                        | 739,5        | 19%                        |
| <b>Totale pericolosi</b> | <b>970,3</b> | <b>14%</b>                 | <b>779,6</b> | <b>12%</b>                 |

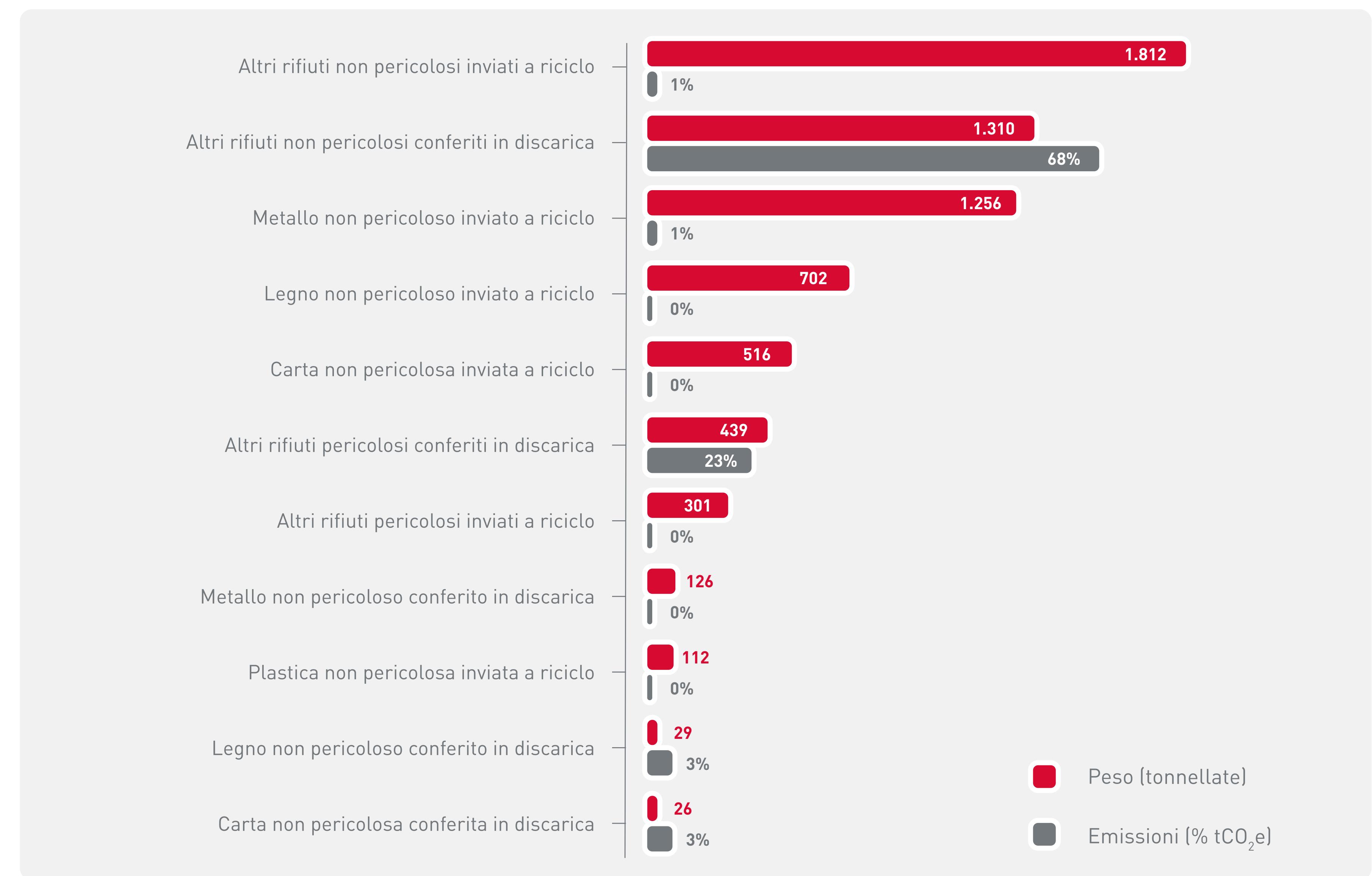
### Peso totale dei rifiuti generati - Non pericolosi

|   | 2023           | 2024                       |                |                            |
|---|----------------|----------------------------|----------------|----------------------------|
| Categoria di rifiuti                      | Tonnellate     | % del totale per categoria | Tonnellate     | % del totale per categoria |
| Plastica                                  | 111,8          | 94%                        | 116,4          | 98%                        |
| Metallo                                   | 1.653,5        | 95%                        | 1.381,8        | 98%                        |
| Legno                                     | 672,1          | 99%                        | 730,2          | 99%                        |
| Carta                                     | 709,3          | 94%                        | 542,4          | 99%                        |
| Altro                                     | 2.827,3        | 78%                        | 3.122,8        | 81%                        |
| <b>Totale Non pericolosi</b>              | <b>5.974</b>   | <b>86%</b>                 | <b>5.893,6</b> | <b>88%</b>                 |
| <b>Totale pericolosi + Non pericolosi</b> | <b>6.944,3</b> | <b>100%</b>                | <b>6.673,2</b> | <b>100%</b>                |

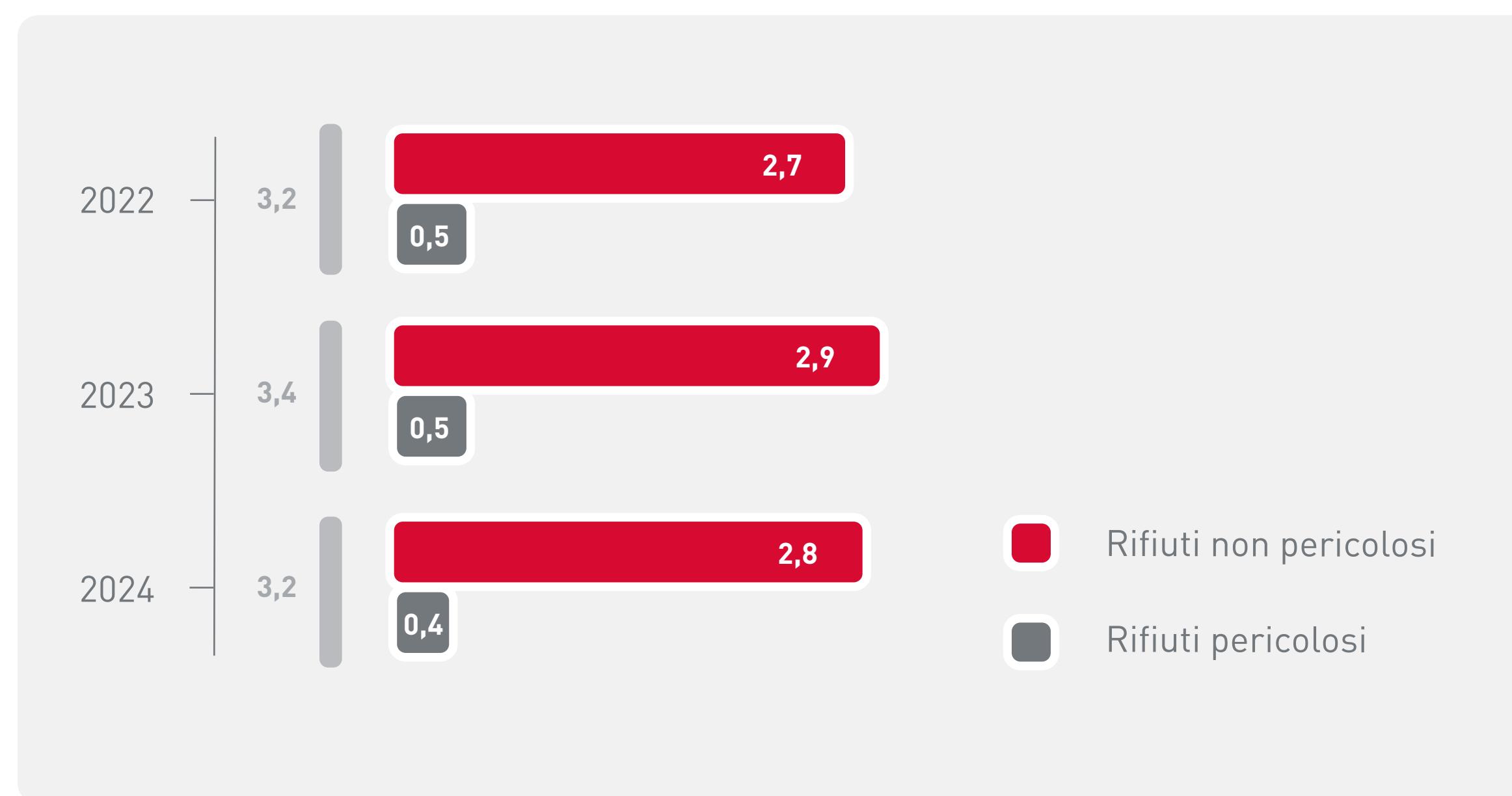
Questo grafico illustra il totale dei rifiuti (in tonnellate) e la corrispondente percentuale di emissioni di tCO<sub>2</sub>e per le categorie di rifiuti più significative. In particolare, la categoria "Altri rifiuti non pericolosi inviati a riciclo" rappresenta il volume più grande con 1.812 tonnellate, ma contribuisce solo all'1% dell'impronta carbonica totale dei rifiuti. Un impatto altrettanto basso si riscontra per i "Metallo non pericoloso inviato a riciclo", che si collocano al terzo posto in termini di peso con 1.256 tonnellate.

Al contrario, la voce "Altri rifiuti non pericolosi conferiti in discarica" ha il più alto impatto ambientale, rappresentando il 68% delle emissioni totali legate ai rifiuti, pari a 999 tCO<sub>2</sub>e.

## Produzione di rifiuti per categoria nel 2024



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



Il rapporto tra rifiuti totali generati e fatturato del Gruppo è rimasto stabile, in linea con le tendenze osservate negli anni precedenti.

## 5.5 LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

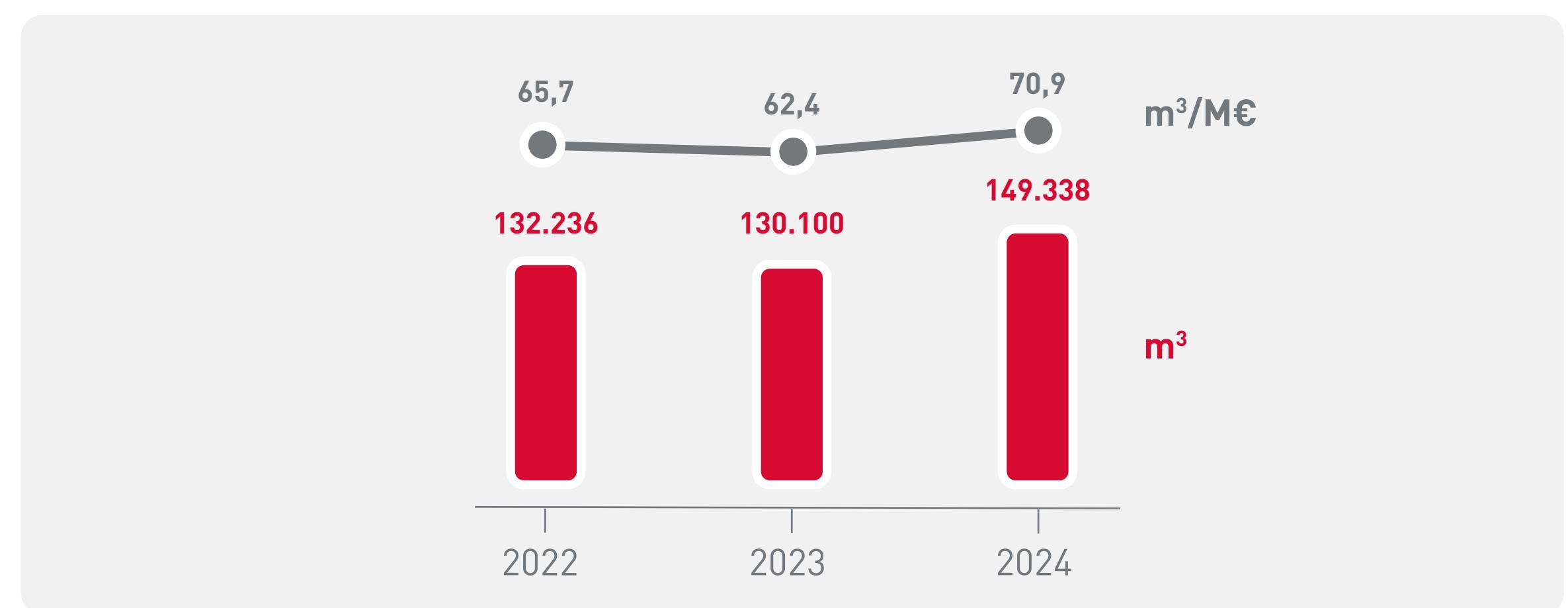
Considerato il contesto globale, Coesia è attenta a preservare la risorsa idrica in quanto elemento prezioso e limitato. Il Gruppo monitora regolarmente il consumo di acqua e i relativi KPI e cerca di adottare misure efficaci per ridurne l'utilizzo attraverso iniziative come la raccolta dell'acqua piovana e sistemi automatizzati per ottimizzare il flusso.

Il consumo idrico del Gruppo è legato principalmente a scopi civili e non produttivi (impianti idraulici e termici, servizi igienici, irrigazione, ecc.). Solamente in alcuni siti, vi è una piccola quota parte di acqua che viene utilizzata per usi industriali quali: produzione di acque emulsionate per macchine utensili, piccoli lavaggi/bagni per componenti, test di filling, ecc.

Le acque di scarico derivanti da tutte le attività vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento, come previsto dalle legislazioni locali.

Il consumo di acqua è aumentato nel 2024 a causa di rotture delle tubature e di un aumento delle attività di lavoro e collaudo in alcuni siti.

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



# SOCIAL

## 6 LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

- 6.1 I nostri collaboratori
- 6.2 Processo di talent acquisition e turnover
- 6.3 Sviluppo delle competenze e valutazione delle performance
- 6.4 La politica retributiva
- 6.5 Le iniziative di welfare
- 6.6 Tutela della Salute e Sicurezza

## 7 SOSTENERE LE NOSTRE COMUNITÀ

- 7.1 Il rapporto con la comunità

## 8 IL RAPPORTO CON I CLIENTI

- 8.1 Soluzioni innovative per soddisfare i clienti
- 8.2 Sicurezza dei clienti



# 6 LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Attraverso l'analisi di doppia materialità, Coesia ha cercato di comprendere in modo esaustivo le questioni rilevanti per il suo personale, identificando sia gli impatti significativi che il Gruppo ha o potrebbe avere sui collaboratori, sia i rischi e le opportunità associati che potrebbe incontrare nel tempo.

L'analisi ha rivelato una serie di aree particolarmente importanti sia per i collaboratori che per l'organizzazione nel suo complesso. Tra questi, la stabilità del posto di lavoro, il rispetto delle norme sull'orario di lavoro, l'attuazione di politiche retributive competitive e trasparenti e la soddisfazione generale dei collaboratori, compresa la capacità di mantenere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Sono stati inoltre evidenziati aspetti fondamentali come la salute e la sicurezza sul lavoro, l'accesso alla formazione e allo sviluppo professionale continuo, la promozione della diversità e la prevenzione della discriminazione, nonché la gestione responsabile della sicurezza informatica e della protezione dei dati.

Questi problemi non derivano da eventi isolati, ma riflettono dinamiche più ampie e sistemiche che modellano gli ambienti in cui Coesia opera, in particolare in relazione alla cultura del luogo di lavoro e al benessere dei collaboratori.

Non sono stati identificati rischi o opportunità rilevanti direttamente collegati ai collaboratori. Allo stesso modo, all'interno del Gruppo non sono stati riscontrati rischi legati al lavoro forzato o minorile, poiché il rispetto delle leggi locali sul lavoro riduce notevolmente la possibilità che tali pratiche si verifichino. Se tali preoccupazioni possono esistere, sono considerate principalmente nei segmenti a monte della catena del valore.

L'analisi ha preso in considerazione tutte le categorie di collaboratori e lavoratori che possono essere influenzati in modo significativo dalle attività di Coesia o che possono influenzare in modo significativo la performance del Gruppo. Nessuna categoria specifica di lavoratori è risultata esposta a rischi maggiori rispetto ad altre.

Per ulteriori approfondimenti sugli impatti materiali, i rischi e le opportunità identificati, si rimanda alla sezione dedicata all'analisi di doppia materialità di questo Bilancio.

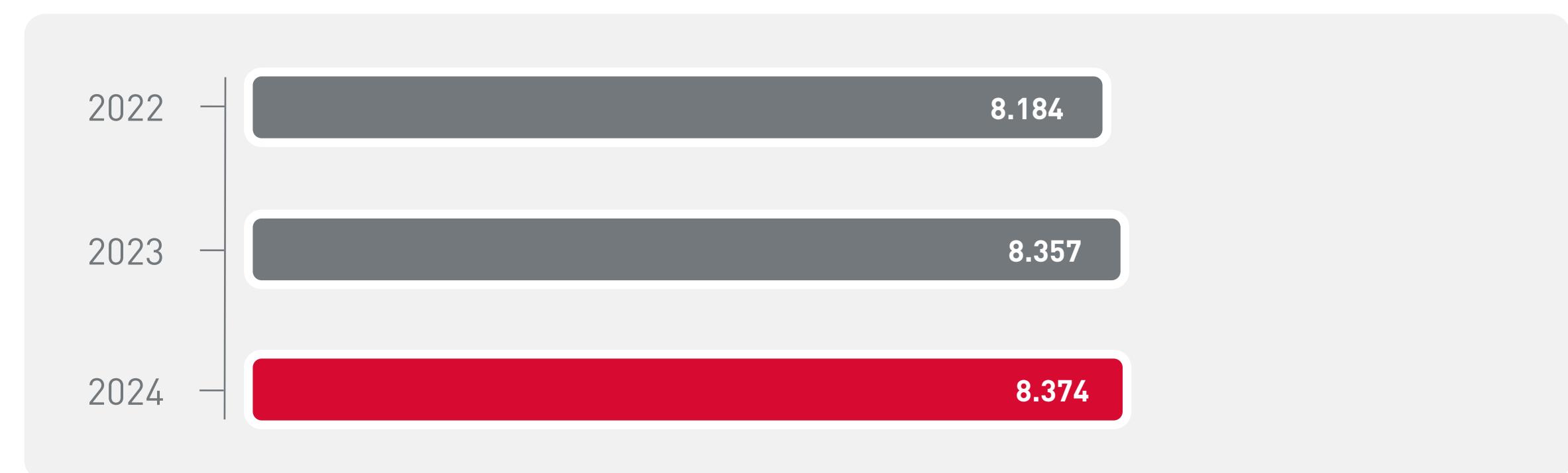
## 6.1 I NOSTRI COLLABORATORI

Il raggiungimento della leadership globale nei settori in cui Coesia opera è il risultato della competenza dei suoi collaboratori nel fornire ai clienti soluzioni innovative e di alta qualità.

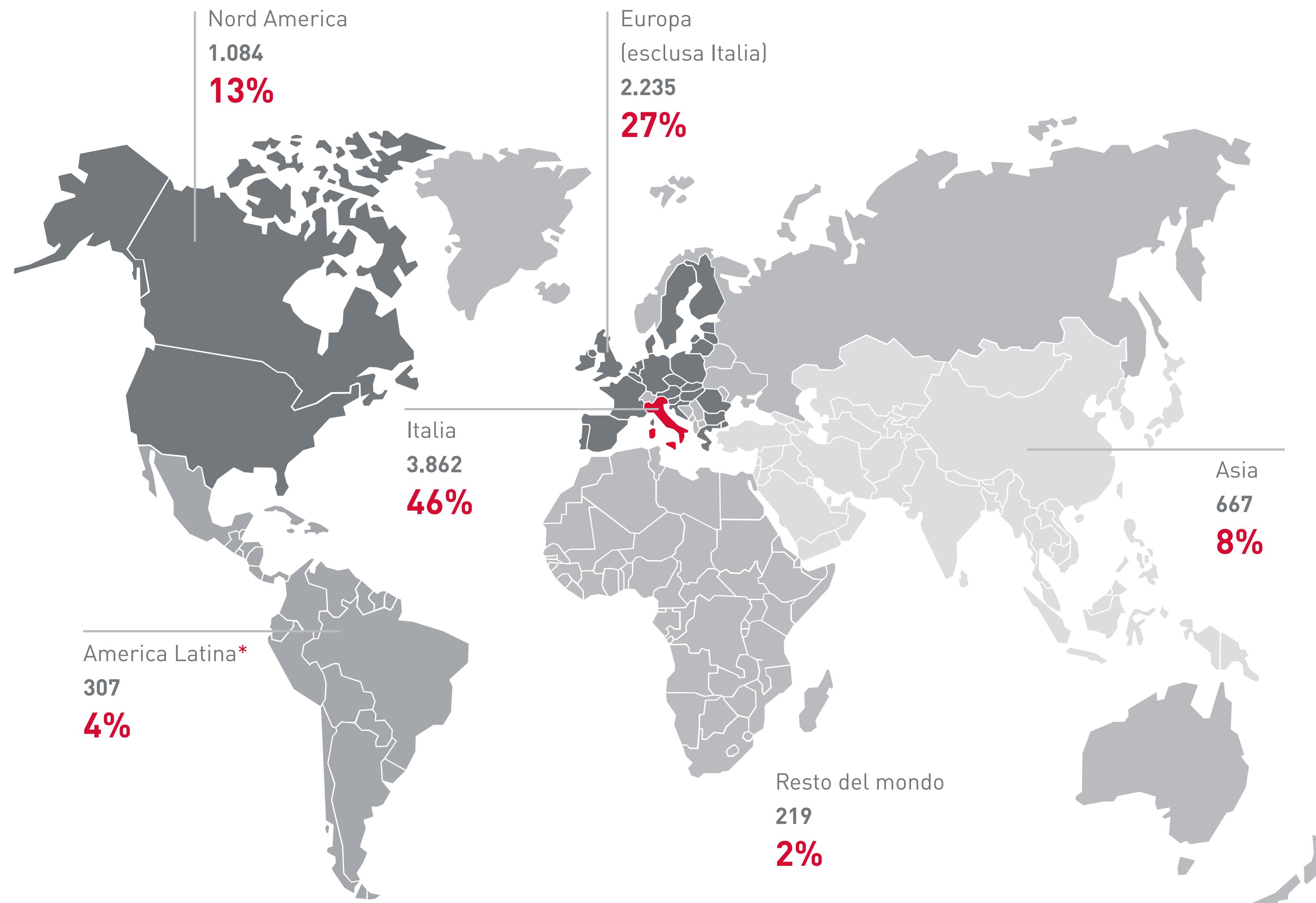
Il Gruppo si impegna ad attirare e trattenere i migliori talenti, investendo nel loro potenziale e offrendo loro opportunità di crescita e di lavoro in un ambiente stimolante. Coesia garantisce il riconoscimento del merito e crea le condizioni per lo sviluppo delle proprie competenze professionali.

Coesia è un ecosistema produttivo e sociale composto da oltre 8.000 collaboratori interni. Ogni persona è parte integrante del successo del Gruppo. Al 31 dicembre 2024, Coesia contava 8.374 collaboratori, in continuità con il 2023 (+0,2%). La variazione più significativa dell'organico nel corso dell'anno è stata determinata da fusioni e acquisizioni. In totale, 107 collaboratori sono entrati a far parte del Gruppo attraverso acquisizioni - 99 da Automation & Modular Components (AMC) e 8 da SAM Europe - mentre 1 collaboratore è uscito a seguito della cessione di IPI Ukraine. Degli 8.374 collaboratori, il 73% lavora nelle sedi in Italia e in Europa.

### Collaboratori interni di Coesia nel triennio 2022-2024 (al 31 dicembre)

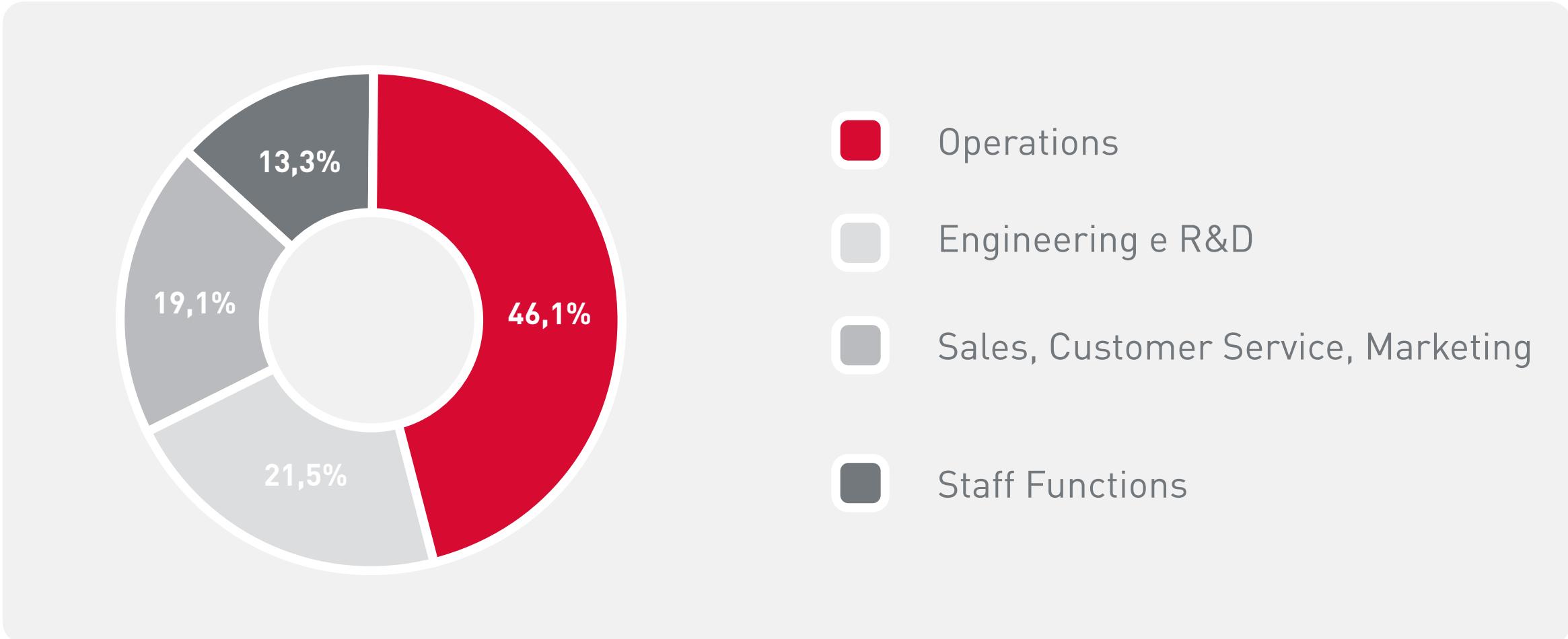


## Numero e percentuale di collaboratori per area geografica nel 2024



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

## Collaboratori interni per funzione nel 2024



In termini di attività svolte, circa il 46,1% dei collaboratori di Coesia lavora nell'area Operations, che include reparti come acquisti, controllo qualità, pianificazione, gestione dei progetti e collaudo macchine. Una parte significativa della popolazione aziendale, il 21,5%, lavora in Engineering e nell'ambito di Ricerca e Sviluppo (R&D), dove vengono concretizzate le idee e sviluppati progetti innovativi. Le funzioni Sales, Customer Service e Marketing rappresentano complessivamente il 19,1% dei collaboratori attivi. Il restante 13,3% è rappresentato dalle Funzioni di Staff (Staff Functions), che comprendono Human Resources, Communications, IT, Administration, Finance, Control e General Services.



Per quanto riguarda le categorie professionali, nel 2024 l'88% dei collaboratori apparteneva alle categorie Coordinators/Senior Professionals (46%) e Junior Professionals/Technicians (42%), mentre il 12% della popolazione aziendale ricopre posizioni di Middle Management/Experts ed Executive/Leadership. È importante notare che al 31 dicembre 2024, il 13% delle donne ricopre posizioni manageriali all'interno del Gruppo.

**18,1%**  
dell'organico è di genere femminile

**13%**  
delle donne in ruoli manageriali

Per quanto concerne le fasce di età, circa il 53% del totale del Gruppo rientra nella fascia 30-50 anni, il 12% è sotto i 30 anni e il restante 35% è oltre i 50 anni. Nella fascia compresa tra i 30 e i 50 anni, circa il 13% ricopre ruoli di Middle Management/Expert o Executive/Leadership. Nella fascia sotto i 30 anni la maggior parte ricopre ruoli di Junior Professionals/Technicians (65,9%) o Coordinators/Senior Professionals (33,4%), mentre solo lo 0,7% ricopre ruoli di Middle Management/Expert.

### Collaboratori interni per categoria professionale e genere al 31 dicembre\*

|  | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>Executive/Leadership</b>              | 21           | 184          | <b>205</b>   | 25           | 190          | <b>215</b>   | 20           | 181          | <b>201</b>   |
| <b>Middle Management/Experts</b>         | 139          | 766          | <b>905</b>   | 145          | 826          | <b>971</b>   | 124          | 687          | <b>811</b>   |
| <b>Coordinators/Senior Professionals</b> | 603          | 2.926        | <b>3.529</b> | 652          | 3.030        | <b>3.682</b> | 811          | 3.027        | <b>3.838</b> |
| <b>Junior Professionals/Technicians</b>  | 664          | 2.881        | <b>3.545</b> | 647          | 2.842        | <b>3.489</b> | 561          | 2.963        | <b>3.524</b> |
| <b>Totale Gruppo</b>                     | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

\* I dati sulla distribuzione di genere, sul tipo di impiego (tempo indeterminato o determinato), sull'orario di lavoro (tempo pieno o parziale) e sul numero di collaboratori per funzione riflettono l'organico (headcount, HC), non gli equivalenti a tempo pieno (full-time equivalent, FTE), al 31 dicembre 2024. I dati sulle uscite dei collaboratori, invece, si riferiscono all'organico effettivo (non FTE) che ha lasciato l'organizzazione durante l'intero periodo di osservazione, ovvero tutto il 2024.

### Collaboratori interni per categoria professionale e fascia d'età al 31 dicembre

|  | 2022       |              |              |              | 2023       |              |              |              | 2024       |              |              |              |
|--|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|
|  | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       |
| <b>Executive/Leadership</b>              | 0          | 106          | 99           | <b>205</b>   | 0          | 109          | 106          | <b>215</b>   | 0          | 99           | 102          | <b>201</b>   |
| <b>Middle Management/Experts</b>         | 9          | 571          | 325          | <b>905</b>   | 5          | 625          | 341          | <b>971</b>   | 7          | 461          | 343          | <b>811</b>   |
| <b>Coordinators/Senior Professionals</b> | 275        | 2.194        | 1.060        | <b>3.529</b> | 302        | 2.237        | 1.143        | <b>3.682</b> | 334        | 2.192        | 1.312        | <b>3.838</b> |
| <b>Junior Professionals/Technicians</b>  | 543        | 2.013        | 989          | <b>3.545</b> | 519        | 1.950        | 1.020        | <b>3.489</b> | 658        | 1.674        | 1.192        | <b>3.524</b> |
| <b>Totale Gruppo</b>                     | <b>827</b> | <b>4.884</b> | <b>2.473</b> | <b>8.184</b> | <b>826</b> | <b>4.921</b> | <b>2.610</b> | <b>8.357</b> | <b>999</b> | <b>4.426</b> | <b>2.949</b> | <b>8.374</b> |

Per favorire la stabilità del posto di lavoro, il Gruppo Coesia privilegia rapporti professionali duraturi con i propri collaboratori: il tempo indeterminato si conferma la tipologia di contratto più diffusa in tutte le aree geografiche e riguarda il 99% dei collaboratori del Gruppo. Inoltre, l'azienda adotta un approccio che tiene conto delle esigenze dei lavoratori, cercando di garantire un adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata. In alcuni casi, questo include orari di lavoro flessibili, opzioni di lavoro a distanza e varie politiche di congedo locali.

### Numero di collaboratori interni per genere e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) al 31 dicembre

|                            | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                            | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>Tempo indeterminato</b> | 1.405        | 6.691        | <b>8.096</b> | 1.450        | 6.827        | <b>8.277</b> | 1.502        | 6.796        | <b>8.298</b> |
| <b>Tempo determinato</b>   | 22           | 66           | <b>88</b>    | 19           | 61           | <b>80</b>    | 14           | 62           | <b>76</b>    |
| <b>Totale Gruppo</b>       | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

### Numero di collaboratori interni per area geografica e tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) al 31 dicembre

|                                | 2022                |                   |              | 2023                |                   |              | 2024                |                   |              |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|
|                                | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       |
| <b>Italia</b>                  | 3.789               | 43                | <b>3.832</b> | 3.854               | 35                | <b>3.889</b> | 3.840               | 22                | <b>3.862</b> |
| <b>Europa (esclusa Italia)</b> | 2.116               | 28                | <b>2.144</b> | 2.209               | 29                | <b>2.238</b> | 2.202               | 33                | <b>2.235</b> |
| <b>Nord America</b>            | 962                 | 2                 | <b>964</b>   | 1.000               | 1                 | <b>1.001</b> | 1.083               | 1                 | <b>1.084</b> |
| <b>America Latina</b>          | 302                 | 1                 | <b>303</b>   | 315                 | 1                 | <b>316</b>   | 306                 | 1                 | <b>307</b>   |
| <b>Asia</b>                    | 699                 | 11                | <b>710</b>   | 674                 | 11                | <b>685</b>   | 651                 | 16                | <b>667</b>   |
| <b>Resto del mondo</b>         | 228                 | 3                 | <b>231</b>   | 225                 | 3                 | <b>228</b>   | 216                 | 3                 | <b>219</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b>           | <b>8.096</b>        | <b>88</b>         | <b>8.184</b> | <b>8.277</b>        | <b>80</b>         | <b>8.357</b> | <b>8.298</b>        | <b>76</b>         | <b>8.374</b> |
| <b>%</b>                       | <b>98,9%</b>        | <b>1,1%</b>       | <b>100%</b>  | <b>99%</b>          | <b>1%</b>         | <b>100%</b>  | <b>99%</b>          | <b>1%</b>         | <b>100%</b>  |

**Numero di collaboratori interni per genere, tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e per area geografica al 31 dicembre**

|                                | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>ITALIA</b>                  |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 666          | 3.123        | <b>3.789</b> | 689          | 3.165        | <b>3.854</b> | 722          | 3.118        | <b>3.840</b> |
| Tempo determinato              | 15           | 28           | <b>43</b>    | 10           | 25           | <b>35</b>    | 8            | 14           | <b>22</b>    |
| <b>Totale</b>                  | <b>681</b>   | <b>3.151</b> | <b>3.832</b> | <b>699</b>   | <b>3.190</b> | <b>3.889</b> | <b>730</b>   | <b>3.132</b> | <b>3.862</b> |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 406          | 1.710        | <b>2.116</b> | 427          | 1.784        | <b>2.211</b> | 431          | 1.771        | <b>2.202</b> |
| Tempo determinato              | 5            | 23           | <b>28</b>    | 7            | 22           | <b>29</b>    | 3            | 30           | <b>33</b>    |
| <b>Totale</b>                  | <b>411</b>   | <b>1.733</b> | <b>2.144</b> | <b>434</b>   | <b>1.806</b> | <b>2.240</b> | <b>434</b>   | <b>1.801</b> | <b>2.235</b> |
| <b>NORD AMERICA</b>            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 130          | 832          | <b>962</b>   | 137          | 863          | <b>1.000</b> | 151          | 932          | <b>1.083</b> |
| Tempo determinato              | 0            | 2            | <b>2</b>     | 0            | 1            | <b>1</b>     | 0            | 1            | <b>1</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>130</b>   | <b>834</b>   | <b>964</b>   | <b>137</b>   | <b>864</b>   | <b>1.001</b> | <b>151</b>   | <b>933</b>   | <b>1.084</b> |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 45           | 257          | <b>302</b>   | 48           | 267          | <b>315</b>   | 48           | 258          | <b>306</b>   |
| Tempo determinato              | 0            | 1            | <b>1</b>     | 0            | 1            | <b>1</b>     | 0            | 1            | <b>1</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>45</b>    | <b>258</b>   | <b>303</b>   | <b>48</b>    | <b>268</b>   | <b>316</b>   | <b>48</b>    | <b>259</b>   | <b>307</b>   |
| <b>ASIA</b>                    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 127          | 572          | <b>699</b>   | 119          | 555          | <b>674</b>   | 122          | 529          | <b>651</b>   |
| Tempo determinato              | 1            | 10           | <b>11</b>    | 1            | 10           | <b>11</b>    | 2            | 14           | <b>16</b>    |
| <b>Totale</b>                  | <b>128</b>   | <b>582</b>   | <b>710</b>   | <b>120</b>   | <b>565</b>   | <b>685</b>   | <b>124</b>   | <b>543</b>   | <b>667</b>   |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Tempo indeterminato            | 31           | 197          | <b>228</b>   | 30           | 193          | <b>223</b>   | 28           | 188          | <b>216</b>   |
| Tempo determinato              | 1            | 2            | <b>3</b>     | 1            | 2            | <b>3</b>     | 1            | 2            | <b>3</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>32</b>    | <b>199</b>   | <b>231</b>   | <b>31</b>    | <b>195</b>   | <b>226</b>   | <b>29</b>    | <b>190</b>   | <b>219</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b>           | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

\* Il numero di collaboratori interni a ore non garantite è pari a zero.

La tipologia d'impiego part-time è adottata in forma residuale e ne usufruisce il 2,77% della popolazione aziendale, soprattutto le collaboratrici. Infatti, dei 232 collaboratori con contratto part-time, il 62,93% sono donne.

Coesia adotta queste tipologie di impiego come parte del suo impegno costante a soddisfare le esigenze dei collaboratori, assicurando che questo approccio sia applicato in modo coerente a tutta la popolazione aziendale.

### Numero di collaboratori interni per genere e tipologia d'impiego (full-time e part-time) al 31 dicembre

|                      | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>Full-time</b>     | 1.278        | <b>6.679</b> | <b>7.957</b> | 1.325        | 6.813        | <b>8.138</b> | 1.370        | 6.772        | <b>8.142</b> |
| <b>Part-time</b>     | 149          | <b>78</b>    | <b>227</b>   | 144          | 75           | <b>219</b>   | 146          | 86           | <b>232</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

**Numero di collaboratori interni per genere, tipologia d'impiego (full-time e part-time) e area geografica al 31 dicembre**

|                                | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>ITALIA</b>                  |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 600          | 3.126        | <b>3.726</b> | 620          | 3.167        | <b>3.787</b> | 646          | 3.112        | <b>3.758</b> |
| Part-time                      | 81           | 25           | <b>106</b>   | 79           | 23           | <b>102</b>   | 84           | 20           | <b>104</b>   |
| <b>Totale</b>                  | <b>681</b>   | <b>3.151</b> | <b>3.832</b> | <b>699</b>   | <b>3.190</b> | <b>3.889</b> | <b>730</b>   | <b>3.132</b> | <b>3.862</b> |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 348          | 1.690        | <b>2.038</b> | 374          | 1.763        | <b>2.137</b> | 375          | 1.742        | <b>2.117</b> |
| Part-time                      | 63           | 43           | <b>106</b>   | 60           | 43           | <b>103</b>   | 59           | 59           | <b>118</b>   |
| <b>Totale</b>                  | <b>411</b>   | <b>1.733</b> | <b>2.144</b> | <b>434</b>   | <b>1.806</b> | <b>2.240</b> | <b>434</b>   | <b>1.801</b> | <b>2.235</b> |
| <b>NORD AMERICA</b>            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 127          | 829          | <b>956</b>   | 134          | 860          | <b>994</b>   | 149          | 931          | <b>1.080</b> |
| Part-time                      | 3            | 5            | <b>8</b>     | 3            | 4            | <b>7</b>     | 2            | 2            | <b>4</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>130</b>   | <b>834</b>   | <b>964</b>   | <b>137</b>   | <b>864</b>   | <b>1.001</b> | <b>151</b>   | <b>933</b>   | <b>1.084</b> |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 45           | 253          | <b>298</b>   | 48           | 263          | <b>311</b>   | 48           | 254          | <b>302</b>   |
| Part-time                      | 0            | 5            | <b>5</b>     | 0            | 5            | <b>5</b>     | 0            | 5            | <b>5</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>45</b>    | <b>258</b>   | <b>303</b>   | <b>48</b>    | <b>268</b>   | <b>316</b>   | <b>48</b>    | <b>259</b>   | <b>307</b>   |
| <b>ASIA</b>                    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 128          | 582          | <b>710</b>   | 120          | 565          | <b>685</b>   | 124          | 543          | <b>667</b>   |
| Part-time                      | 0            | 0            | <b>0</b>     | 0            | 0            | <b>0</b>     | 0            | 0            | <b>0</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>128</b>   | <b>582</b>   | <b>710</b>   | <b>120</b>   | <b>565</b>   | <b>685</b>   | <b>124</b>   | <b>543</b>   | <b>667</b>   |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Full-time                      | 30           | 199          | <b>229</b>   | 29           | 195          | <b>224</b>   | 28           | 190          | <b>218</b>   |
| Part-time                      | 2            | 0            | <b>2</b>     | 2            | 0            | <b>2</b>     | 1            | 0            | <b>1</b>     |
| <b>Totale</b>                  | <b>32</b>    | <b>199</b>   | <b>231</b>   | <b>31</b>    | <b>195</b>   | <b>226</b>   | <b>29</b>    | <b>190</b>   | <b>219</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b>           | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

## UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO

Coesia ritiene che diversità, equità e inclusione (DE&I) siano essenziali per promuovere l'innovazione, la creatività e la sostenibilità a lungo termine. Il Gruppo si impegna a promuovere un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro e inclusivo, dove ogni persona viene ascoltata, valorizzata e rispettata e dove la diversità, in tutte le sue forme, viene considerata una risorsa.

L'equità rimane al centro delle pratiche di Coesia: il Gruppo garantisce pari accesso a opportunità, risorse e crescita professionale attraverso pratiche di assunzione inclusive, strutture retributive trasparenti e iniziative di sviluppo mirate.

Coesia si impegna a tutelare i diritti umani e del lavoro, garantendo un trattamento equo e condizioni di lavoro sicure a tutti i collaboratori. Il Gruppo promuove la diversità e le pari opportunità, opponendosi a qualsiasi forma di discriminazione. Coesia si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi i contributi unici di ciascuno. La protezione dei dati e la sicurezza informatica hanno la priorità, con l'adozione di misure per proteggere le informazioni personali e dell'organizzazione. Inoltre, Coesia intrattiene rapporti e dialoghi periodici con i sindacati per garantire il benessere della popolazione aziendale. In caso di modifiche operative rilevanti, ai collaboratori del Gruppo viene riconosciuto il periodo minimo di preavviso previsto dai contratti collettivi di lavoro e dalle normative aziendali.

Nel 2024 sono state attuate diverse iniziative per rafforzare la consapevolezza, l'impegno e la responsabilità in materia di diversità, equità e inclusione. Tra queste, la pubblicazione della **Human Rights Policy** e della **Positive Work Environment and Anti-Harassment Policy**. Entrambe le policy, in linea con il Codice Etico di Coesia, affermano esplicitamente i principi di non discriminazione, pari opportunità e inclusione di ogni persona, abbracciando la diversità in tutte le sue espressioni attraverso la valorizzazione del rispetto, dell'integrità e della dignità individuale sul luogo di lavoro come principi fondamentali per prevenire ogni forma di molestia.

Per promuovere ulteriormente la diversità in tutto il Gruppo, è stato istituito il **Coesia DE&I Panel**, che riunisce rappresentanti di diverse aree geografiche, aree di business e funzioni. Questo team interfunzionale svolge un ruolo strategico nella promozione della diversità in tutto il Gruppo, definendo obiettivi misurabili e monitorando e rivedendo regolarmente i progressi.

Nell'ambito del programma volto al continuo rafforzamento e miglioramento di diversità, equità e inclusione, il Gruppo ha offerto **iniziativa di formazione** dedicate: nel 2024 oltre 3.000 persone in tutto il Gruppo hanno partecipato a corsi di formazione sul tema DE&I, per un totale di 6.000 ore di formazione.

Per quanto riguarda la diversità di genere, e in linea con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5.5 delle Nazioni Unite, che chiede a livello globale la piena ed effettiva partecipazione e le pari opportunità di leadership per le donne nel mondo degli affari, sono state intraprese azioni specifiche per rafforzare l'uguaglianza di genere e promuovere lo sviluppo delle donne all'interno dell'organizzazione.

Queste iniziative includono una partnership con **ValoreD**, la prima associazione italiana dedicata ad assistere le organizzazioni nel promuovere la diversità e la sostenibilità sociale, e che funge da piattaforma fondamentale per il dialogo tra aziende e istituzioni in Italia. Inoltre, nell'ambito del Global Compact delle Nazioni Unite, Coesia ha partecipato al **"Target Gender Equality Accelerator Program"**, un programma ad alto impatto di sei mesi progettato per aiutare le imprese a tradurre i loro impegni in materia di parità di genere in azioni concrete, allineate alle migliori pratiche e agli standard internazionali.

Per migliorare ulteriormente la rappresentanza femminile e l'empowerment, sono state implementate e promosse diverse iniziative che riguardano l'intero percorso dei collaboratori. Un'attenzione particolare è stata riservata alla fase di assunzione: nel 2024 le donne rappresentavano il 21% dei nuovi assunti, a fronte di una rappresentanza femminile complessiva del 18% all'interno di Coesia. Inoltre, nell'ambito dello Young Professional Program (YPP), l'iniziativa di Coesia dedicata ai neolaureati, le campagne di reclutamento mirate alle donne hanno portato a una maggiore rappresentanza femminile nel programma: alla fine del 2024, la rappresentanza femminile nello YPP era del 31%.

Dando priorità all'ingresso delle donne nel programma YPP, Coesia sta adottando un approccio intenzionale e sostenibile per migliorare il proprio equilibrio di genere e costruire una solida pipeline di donne di talento per i futuri ruoli di leadership. In prospettiva, il Gruppo si impegna ad aumentare ulteriormente la rappresentanza femminile in questo programma, con l'ambizione a lungo termine di raggiungere il 39% entro il 2031.

Il Gruppo ha inoltre dato priorità all'equità retributiva, integrando la valutazione del gender gap retributivo nel ciclo di revisione salariale del 2024.

Anche la **dimensione genitoriale** è stata affrontata come parte di un impegno più ampio a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e della sostenibilità professionalità a lungo termine. A partire dall'ultimo trimestre dell'anno, oltre 500 collaboratori hanno partecipato a focus group dedicati alla genitorialità, con l'obiettivo di creare uno spazio sicuro per condividere le esperienze e riflettere sull'impatto che il diventare genitori ha avuto sulla loro vita personale e professionale. Gli spunti raccolti da questi focus group hanno contribuito a strutturare un programma dedicato alla genitorialità il cui lancio è previsto per il 2025.

## 6.2 PROCESSO DI TALENT ACQUISITION E TURNOVER

Ritenendo l'attività di talent acquisition fondamentale per plasmare il futuro di Coesia, il Gruppo applica un quadro di ricerca e selezione strutturato e coerente in tutte le Aziende e in tutte le aree geografiche per garantire la stabilità dell'occupazione e favorire lo sviluppo a lungo termine della popolazione aziendale.

Coordinando le assunzioni a livello centrale, il Gruppo mira a rafforzare la propria presenza nel mercato del lavoro globale e ad attrarre persone che condividono i suoi valori e la sua visione. Coesia cerca talenti in tutto il mondo, offrendo percorsi professionali orientati agli obiettivi, all'innovazione e alla crescita.

Ogni decisione di assunzione riflette l'impegno del Gruppo per l'equità e la trasparenza ed è allineata agli obiettivi aziendali. A tal fine, la maggior parte delle attività di talent acquisition di Coesia è gestita internamente da un team di specialisti dedicato, che garantisce coerenza e qualità in tutto il processo.

Le attività di talent acquisition di Coesia si rivolgono a diverse categorie di stakeholder, tra cui studenti, diplomati e laureati e professionisti esperti.

Il Gruppo coinvolge studenti e laureati di talento sin dalle prime fasi del loro percorso, offrendo loro esperienze formative quali stage, progetti di ricerca e collaborazioni per tesi di laurea. Inoltre, un'iniziativa chiave in questo ambito è lo Young Professional Program, che si rivolge ai migliori neolaureati e svolge un ruolo centrale nella strategia di sviluppo a lungo termine del Gruppo (si veda la sezione 6.3 "Sviluppo delle competenze e valutazione delle performance").

Coesia collabora attivamente con le università partecipando a Career Days, Recruiting Days e presentazioni aziendali, sia virtuali che in presenza, per consolidare la propria reputazione come datore di lavoro ed entrare in contatto con i talenti emergenti. Queste iniziative si estendono anche alle collaborazioni scientifiche e commerciali, promuovendo l'innovazione e la crescita reciproca.

Parallelamente, il Gruppo continua a individuare e selezionare professionisti esperti dal mercato del lavoro, garantendo una popolazione aziendale diversificata e dinamica. Tutte le selezioni del Gruppo sono gestite attraverso il medesimo processo, che garantisce una valutazione equa e il più possibile oggettiva di ciascuna candidatura, in maniera strutturata:

1. Candidatura online
2. Intervista preliminare
3. Primo colloquio
4. Assessment online
5. Secondo colloquio
6. Offerta di lavoro

Complessivamente, nel corso dell'anno sono stati ricevuti più di 34.800 CV. Nel 2024, Coesia ha assunto 569 nuovi collaboratori, pari a un tasso di assunzione del 6,8%.

In particolare, i candidati di età inferiore ai 30 anni hanno rappresentato oltre il 40% di tutte le nuove assunzioni nel 2024, rispetto al 33% del 2023: ciò riflette l'impegno del Gruppo per il rinnovamento generazionale e lo sviluppo di giovani talenti. Lo scambio di idee tra professionisti di diversa estrazione professionale e la promozione del dialogo intergenerazionale sono punti di forza che arricchiscono la leadership di Coesia e guidano lo sviluppo sostenibile del Gruppo.

È stato inoltre assunto un impegno specifico per migliorare l'equilibrio di genere nelle assunzioni, con alcuni progressi tangibili già evidenti: 122 delle 569 assunzioni nel 2024 erano donne, con un aumento del tasso di assunzione femminile al 21%, rispetto al 19% del 2023. Ciò riflette la più ampia ambizione del Gruppo di promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo ed equilibrato, in cui la diversità di genere è riconosciuta come motore di innovazione e di performance.

Per supportare i nuovi assunti, Coesia ha implementato un processo di onboarding strutturato, già in atto in molte Aziende e attualmente in fase di estensione a tutto il Gruppo. Questo processo comprende l'utilizzo di un sistema automatizzato per la raccolta di informazioni preliminari all'assunzione, un Welcome Kit e un Welcome Book che funge da guida pratica per

i nuovi collaboratori, nonché una piattaforma di e-learning per garantire l'allineamento con le politiche, le procedure e i valori del Gruppo. Questi strumenti aiutano i nuovi collaboratori a integrarsi meglio e a promuovere una cultura condivisa all'interno dell'organizzazione.

Nel 2024 si sono verificate 657 cessazioni, in linea con il dato registrato nel 2023. Il tasso di turnover a livello di Gruppo è pari al 7,8%.

Le pratiche del Gruppo sono in linea con gli standard internazionali e i principi etici. Infatti, le attività di Talent Acquisition sono coerenti con gli impegni in materia di lavoro derivanti dal Global Compact delle Nazioni Unite e con le normative locali sulla non discriminazione e sulla privacy dei dati (ad esempio, il GDPR).



## Numero e tasso di assunzione per genere e area geografica\*

|                                | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>ITALIA</b>                  |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 681          | 3.151        | <b>3.832</b> | 699          | 3.190        | <b>3.889</b> | 730          | 3.132        | <b>3.862</b> |
| Assunzioni                     | 72           | 226          | <b>298</b>   | 53           | 227          | <b>280</b>   | 58           | 149          | <b>207</b>   |
| Tasso di assunzione            | 10,6%        | 7,2%         | <b>7,8%</b>  | 7,6%         | 7,1%         | <b>7,2%</b>  | 7,9%         | 4,8%         | <b>5,4%</b>  |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 411          | 1.733        | <b>2.144</b> | 434          | 1.806        | <b>2.240</b> | 434          | 1.801        | <b>2.235</b> |
| Assunzioni                     | 59           | 220          | <b>279</b>   | 63           | 234          | <b>297</b>   | 29           | 164          | <b>193</b>   |
| Tasso di assunzione            | 14,4%        | 12,7%        | <b>13,0%</b> | 14,5%        | 13,0%        | <b>13,3%</b> | 6,7%         | 9,1%         | <b>8,6%</b>  |
| <b>NORD AMERICA</b>            |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 130          | 834          | <b>964</b>   | 137          | 864          | <b>1.001</b> | 151          | 933          | <b>1.084</b> |
| Assunzioni                     | 23           | 153          | <b>176</b>   | 20           | 119          | <b>139</b>   | 21           | 88           | <b>109</b>   |
| Tasso di assunzione            | 17,7%        | 18,3%        | <b>18,3%</b> | 14,6%        | 13,8%        | <b>13,9%</b> | 13,9%        | 9,4%         | <b>10,1%</b> |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 45           | 258          | <b>303</b>   | 48           | 268          | <b>316</b>   | 48           | 259          | <b>307</b>   |
| Assunzioni                     | 2            | 24           | <b>26</b>    | 10           | 27           | <b>37</b>    | 8            | 14           | <b>22</b>    |
| Tasso di assunzione            | 4,4%         | 9,3%         | <b>8,6%</b>  | 20,8%        | 10,1%        | <b>11,7%</b> | 16,7%        | 5,4%         | <b>7,2%</b>  |
| <b>ASIA</b>                    |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 128          | 582          | <b>710</b>   | 120          | 565          | <b>685</b>   | 124          | 543          | <b>667</b>   |
| Assunzioni                     | 7            | 39           | <b>46</b>    | 8            | 37           | <b>45</b>    | 6            | 31           | <b>37</b>    |
| Tasso di assunzione            | 5,5%         | 6,7%         | <b>6,5%</b>  | 6,7%         | 6,5%         | <b>6,6%</b>  | 4,8%         | 5,7%         | <b>5,5%</b>  |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | 32           | 199          | <b>231</b>   | 31           | 195          | <b>226</b>   | 29           | 190          | <b>219</b>   |
| Assunzioni                     | 1            | 11           | <b>12</b>    | 4            | 35           | <b>39</b>    | 0            | 1            | <b>1</b>     |
| Tasso di assunzione            | 3,1%         | 5,5%         | <b>5,2%</b>  | 12,9%        | 17,9%        | <b>17,3%</b> | 0%           | 0,5%         | <b>0,5%</b>  |
| <b>TOTALE GRUPPO</b>           |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| Collaboratori                  | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.585</b> | <b>8.374</b> |
| Assunzioni                     | <b>164</b>   | <b>673</b>   | <b>837</b>   | <b>158</b>   | <b>675</b>   | <b>833</b>   | <b>122</b>   | <b>447</b>   | <b>569</b>   |
| Tasso di assunzione            | <b>11,5%</b> | <b>10%</b>   | <b>10,2%</b> | <b>10,8%</b> | <b>9,8%</b>  | <b>10,0%</b> | <b>8,0%</b>  | <b>6,5%</b>  | <b>6,8%</b>  |

\* I tassi di assunzione nelle colonne **Donne** e **Uomini** sono stati calcolati rispetto al numero di collaboratori dello stesso genere all'interno di ciascuna area geografica, moltiplicati per 100. Mentre, nelle colonne **Totale**, i tassi di assunzione sono stati calcolati rispetto al numero totale di collaboratori (sia donne che uomini) in ciascuna area geografica, moltiplicati per 100.

## Numero e tasso di assunzione per genere e fascia d'età\*

|                             |                     | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|-----------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                             |                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| < 30                        | Assunzioni          | 60           | 208          | 268          | 53           | 225          | 278          | 55           | 170          | 225          |
|                             | Tasso di assunzione | 4,2%         | 3,1%         | 3,3%         | 3,6%         | 3,3%         | 3,3%         | 3,6%         | 2,5%         | 2,7%         |
| 30-50                       | Assunzioni          | 88           | 362          | 450          | 97           | 388          | 485          | 58           | 220          | 278          |
|                             | Tasso di assunzione | 6,2%         | 5,4%         | 5,5%         | 6,6%         | 5,6%         | 5,8%         | 3,8%         | 3,2%         | 3,3%         |
| > 50                        | Assunzioni          | 16           | 103          | 119          | 8            | 62           | 70           | 9            | 57           | 66           |
|                             | Tasso di assunzione | 1,1%         | 1,5%         | 1,5%         | 0,5%         | 0,9%         | 0,8%         | 0,6%         | 0,8%         | 0,8%         |
| <b>Totale Assunzioni</b>    |                     | <b>164</b>   | <b>673</b>   | <b>837</b>   | <b>158</b>   | <b>675</b>   | <b>833</b>   | <b>122</b>   | <b>447</b>   | <b>569</b>   |
| <b>Totale collaboratori</b> |                     | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

\* Il tasso di assunzione nelle colonne **Donne** e **Uomini** riporta la percentuale di assunzioni per genere all'interno di ciascuna fascia d'età, mentre i tassi di assunzione nelle colonne **Totale** mostrano la percentuale di assunzioni per fascia di età rispetto al numero totale di collaboratori (sia donne che uomini).

## Numero e tasso di cessazione per genere e area geografica\*

|                                | 2022  |        |              | 2023  |        |              | 2024  |        |              |
|--------------------------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
|                                | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       |
| <b>ITALIA</b>                  |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 681   | 3.151  | <b>3.832</b> | 699   | 3.190  | <b>3.889</b> | 730   | 3.132  | <b>3.862</b> |
| Cessazioni                     | 43    | 174    | <b>217</b>   | 34    | 183    | <b>217</b>   | 30    | 211    | <b>241</b>   |
| Tasso di cessazione            | 6,3%  | 5,5%   | <b>5,7%</b>  | 4,9%  | 5,7%   | <b>5,6%</b>  | 4,1%  | 6,7%   | <b>6,2%</b>  |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 411   | 1.733  | <b>2.144</b> | 434   | 1.806  | <b>2.240</b> | 434   | 1.801  | <b>2.235</b> |
| Cessazioni                     | 41    | 178    | <b>219</b>   | 43    | 165    | <b>208</b>   | 38    | 161    | <b>199</b>   |
| Tasso di cessazione            | 10,0% | 10,3%  | <b>10,2%</b> | 9,9%  | 9,1%   | <b>9,3%</b>  | 8,8%  | 8,9%   | <b>8,9%</b>  |
| <b>NORD AMERICA</b>            |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 130   | 834    | <b>964</b>   | 137   | 864    | <b>1.001</b> | 151   | 933    | <b>1.084</b> |
| Cessazioni                     | 22    | 126    | <b>148</b>   | 12    | 92     | <b>104</b>   | 15    | 109    | <b>124</b>   |
| Tasso di cessazione            | 16,9% | 15,1%  | <b>15,4%</b> | 8,8%  | 10,6%  | <b>10,4%</b> | 9,9%  | 11,7%  | <b>11,4%</b> |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 45    | 258    | <b>303</b>   | 48    | 268    | <b>316</b>   | 48    | 259    | <b>307</b>   |
| Cessazioni                     | 7     | 21     | <b>28</b>    | 7     | 17     | <b>24</b>    | 8     | 22     | <b>30</b>    |
| Tasso di cessazione            | 15,6% | 8,1%   | <b>9,2%</b>  | 14,6% | 6,3%   | <b>7,6%</b>  | 16,7% | 8,5%   | <b>9,8%</b>  |
| <b>ASIA</b>                    |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 128   | 582    | <b>710</b>   | 120   | 565    | <b>685</b>   | 124   | 543    | <b>667</b>   |
| Cessazioni                     | 19    | 56     | <b>75</b>    | 16    | 51     | <b>67</b>    | 6     | 50     | <b>56</b>    |
| Tasso di cessazione            | 14,8% | 9,6%   | <b>10,6%</b> | 13,3% | 9,0%   | <b>9,8%</b>  | 4,8%  | 9,2%   | <b>8,4%</b>  |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 32    | 199    | <b>231</b>   | 31    | 195    | <b>226</b>   | 29    | 190    | <b>219</b>   |
| Cessazioni                     | 5     | 11     | <b>16</b>    | 5     | 39     | <b>44</b>    | 2     | 6      | <b>8</b>     |
| Tasso di cessazione            | 15,6% | 5,5%   | <b>6,9%</b>  | 16,1% | 20,0%  | <b>19,5%</b> | 6,9%  | 3,2%   | <b>3,7%</b>  |
| <b>TOTALE GRUPPO</b>           |       |        |              |       |        |              |       |        |              |
| Collaboratori                  | 1.427 | 6.757  | <b>8.184</b> | 1.469 | 6.888  | <b>8.357</b> | 1.516 | 6.858  | <b>8.374</b> |
| Cessazioni                     | 137   | 566    | <b>703</b>   | 116   | 545    | <b>661</b>   | 99    | 559    | <b>658</b>   |
| Tasso di cessazione            | 9,6%  | 8,4%   | <b>8,6%</b>  | 7,9%  | 7,9%   | <b>7,9%</b>  | 6,5%  | 8,2%   | <b>7,9%</b>  |

\* I tassi di cessazione nelle colonne **Donne** e **Uomini** sono stati calcolati rispetto al numero di collaboratori dello stesso genere all'interno di ciascuna area geografica, moltiplicato per 100. Mentre, nelle colonne **Totale**, i tassi di cessazione sono stati calcolati rispetto al numero totale di collaboratori (sia donne che uomini) in ciascuna area geografica, moltiplicato per 100.

## Numero e tasso di cessazione per genere e fascia d'età\*

|                             |                     | 2022         |              |              | 2023         |              |              | 2024         |              |              |
|-----------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                             |                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| < 30                        | Cessazioni          | 24           | 81           | 105          | 18           | 95           | 113          | 20           | 80           | 100          |
|                             | Tasso di cessazione | 1,7%         | 1,2%         | 1,3%         | 1,2%         | 1,4%         | 1,4%         | 1,3%         | 1,2%         | 1,2%         |
| 30-50                       | Cessazioni          | 66           | 263          | 329          | 67           | 262          | 329          | 52           | 210          | 262          |
|                             | Tasso di cessazione | 4,6%         | 3,9%         | 4,0%         | 4,6%         | 3,8%         | 3,9%         | 3,4%         | 3,1%         | 3,1%         |
| > 50                        | Cessazioni          | 47           | 222          | 269          | 31           | 188          | 219          | 27           | 269          | 296          |
|                             | Tasso di cessazione | 3,3%         | 3,3%         | 3,3%         | 2,1%         | 2,7%         | 2,6%         | 1,8%         | 3,9%         | 3,5%         |
| <b>Totale Cessazioni</b>    |                     | <b>137</b>   | <b>566</b>   | <b>703</b>   | <b>116</b>   | <b>545</b>   | <b>661</b>   | <b>99</b>    | <b>559</b>   | <b>658</b>   |
| <b>Totale collaboratori</b> |                     | <b>1.427</b> | <b>6.757</b> | <b>8.184</b> | <b>1.469</b> | <b>6.888</b> | <b>8.357</b> | <b>1.516</b> | <b>6.858</b> | <b>8.374</b> |

\* Il tasso di cessazione nelle colonne **Donne** e **Uomini** riporta la percentuale di cessazioni del rapporto di lavoro per genere all'interno di ciascuna fascia d'età, mentre i tassi di cessazione nelle colonne **Totale** mostrano la percentuale di cessazioni per fascia d'età rispetto al numero totale di collaboratori (sia donne che uomini).

## 6.3 SVILUPPO DELLE COMPETENZE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Coesia dà priorità allo sviluppo dei collaboratori investendo in iniziative di formazione continua che supportano una leadership inclusiva e la sostenibilità organizzativa, con particolare attenzione alla valorizzazione delle differenze e al riconoscimento del contributo di ciascuno.

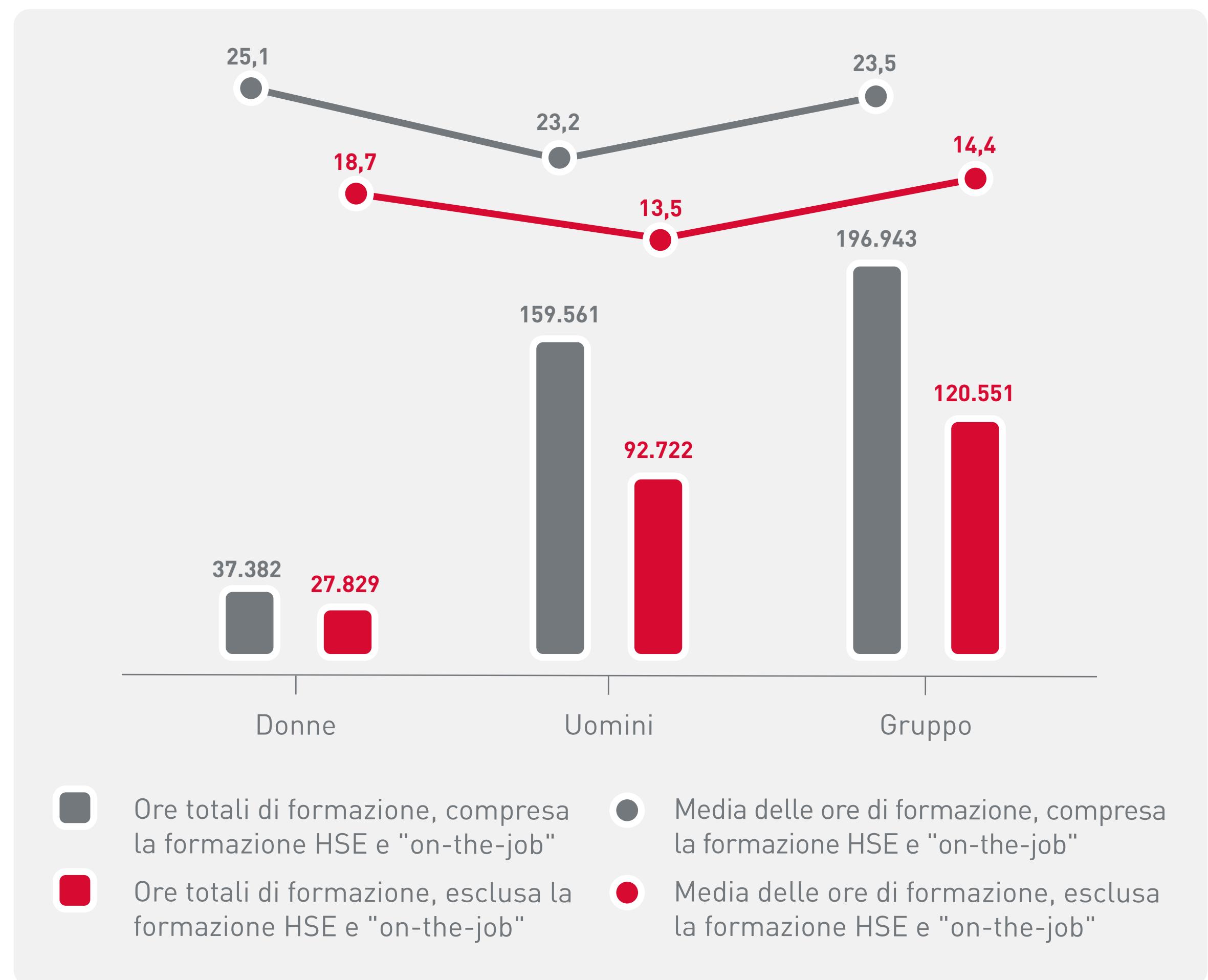
Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro stimolante e offre programmi mirati per sviluppare le competenze dei collaboratori e allineare la loro crescita professionale agli obiettivi aziendali. Rimanendo al passo con l'evoluzione delle metodologie di formazione, Coesia adotta approcci innovativi per supportare sia esigenze di formazione immediate che la strategia a lungo termine.

Per garantire una crescita professionale continua, Coesia gestisce i processi di formazione con un approccio agile che permette una combinazione equilibrata di esperienze di apprendimento sincrone e asincrone, adattate alle esigenze personali e professionali, sia a livello globale che locale.

L'azienda offre opportunità di formazione tecnica, manageriale e interfunzionale, focalizzandosi anche sulle competenze linguistiche e specifiche di ruolo, al fine di favorire un ambiente di lavoro positivo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Nel 2024 sono state erogate in totale 196.943 ore di formazione, pari a 23,5 ore di formazione pro-capite.

Escludendo la formazione "on-the-job" (OTJ) e la formazione in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE), sono state erogate 120.551 ore, pari a circa 14 ore pro-capite, con un aumento del 66% rispetto al 2023. Vale la pena notare che il 25% di queste ore di formazione sono state dedicate a webinar in diretta volti a far conoscere il Leadership Competency Model di Coesia e resi liberamente accessibili a tutti i collaboratori. Inoltre, il 16% delle ore di formazione è stato destinato a opportunità di apprendimento asincrono, tra cui l'eLearning relativo alla compliance e contenuti interfunzionali, disponibili per tutti i collaboratori di tutte le Aziende di Coesia.

Ore di formazione e sviluppo erogate nel 2024



## Ore di formazione per genere\*

|                      | 2022   |         |                | 2023   |         |                | 2024   |         |                |
|----------------------|--------|---------|----------------|--------|---------|----------------|--------|---------|----------------|
|                      | Donne  | Uomini  | Totale         | Donne  | Uomini  | Totale         | Donne  | Uomini  | Totale         |
| <b>Numero di ore</b> | 21.718 | 128.669 | <b>150.386</b> | 21.493 | 130.486 | <b>151.979</b> | 37.382 | 159.561 | <b>196.943</b> |

\* La differenza nel numero assoluto di ore di formazione erogate agli uomini rispetto alle donne è da attribuirsi da un lato alla maggiore presenza di collaboratori interni di genere maschile, dall'altro all'erogazione della formazione "on the job".

## Ore di formazione per genere e categoria professionale nel 2024

|  | Donne         | Uomini        | Totale          |
|--|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Executive/Leadership</b>              | 301           | 4.265         | <b>4.566</b>    |
| <b>Middle Management/Experts</b>         | 4.251         | 17.730        | <b>21.981</b>   |
| <b>Coordinators/Senior Professionals</b> | 14.200        | 46.690        | <b>60.890</b>   |
| <b>Junior Professionals/Technicians</b>  | 9.077         | 24.037        | <b>33.114</b>   |
| <b>Totale</b>                            | <b>27.829</b> | <b>92.722</b> | <b>120.551*</b> |

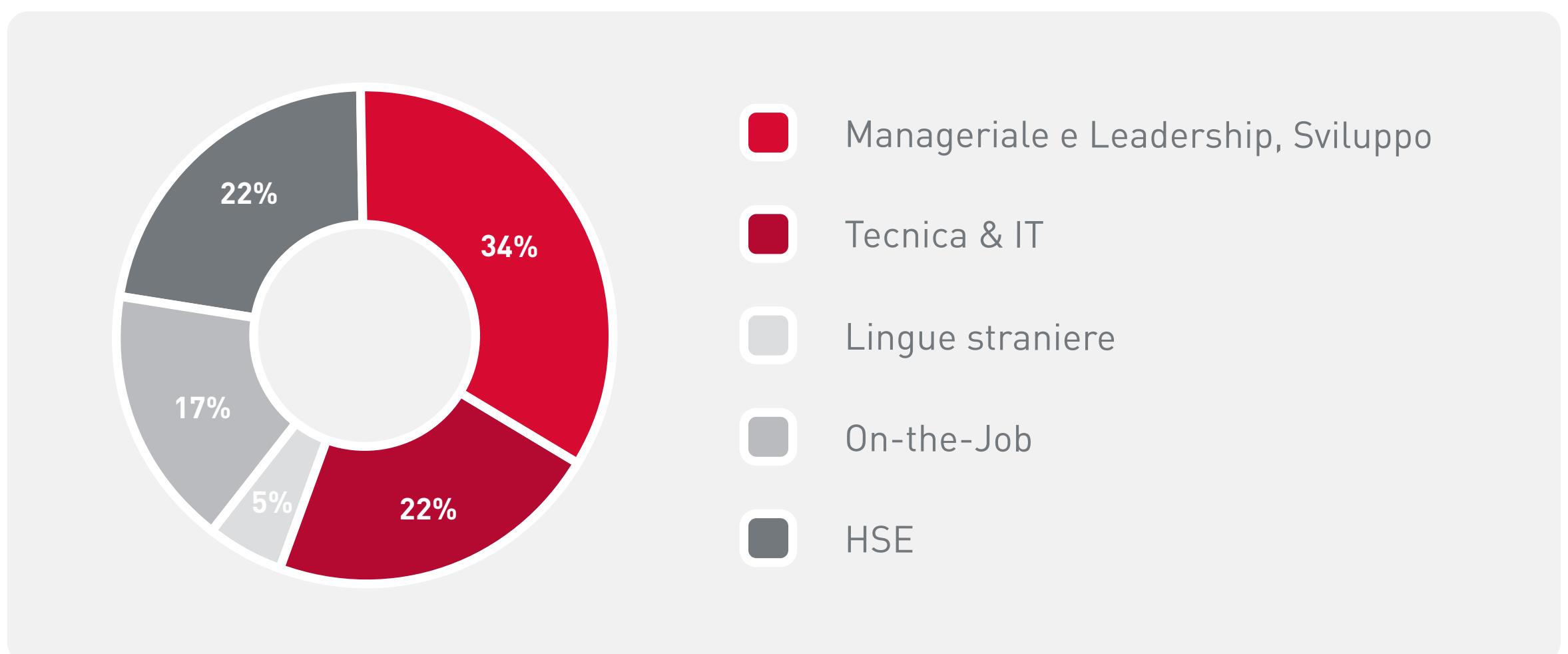
\* Le ore di formazione per categoria professionale non includono le ore "on-the-job" e le ore di formazione in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE) che sono state pari rispettivamente a 32.765 e 43.627 ore.

## Media delle ore di formazione per genere e categoria professionale nel 2024

|  | Donne       | Uomini      | Totale      |
|--|-------------|-------------|-------------|
| <b>Executive/Leadership</b>              | 15,1        | 23,6        | <b>22,7</b> |
| <b>Middle Management/Experts</b>         | 34,3        | 25,8        | <b>27,1</b> |
| <b>Coordinators/Senior Professionals</b> | 17,5        | 15,4        | <b>15,9</b> |
| <b>Junior Professionals/Technicians</b>  | 16,2        | 8,1         | <b>9,4</b>  |
| <b>Totale</b>                            | <b>18,7</b> | <b>13,5</b> | <b>14,4</b> |

## Tipologia di formazione erogata nel 2024

Coesia, oltre investire sullo sviluppo delle competenze di ruolo dei collaboratori, offre diverse opportunità di formazione con un approccio più trasversale, dall'apprendimento linguistico alle abilità manageriali.



## Iniziative di formazione e sviluppo

### Coaching

I programmi di coaching di Coesia forniscono alle persone gli strumenti per migliorare l'autoconsapevolezza e allineare lo sviluppo professionale con gli obiettivi personali, considerando i contesti aziendali e individuali da una prospettiva esterna.

Questi programmi sono facilitati da executive coach esterni certificati dall'International Coaching Federation (ICF) e con una vasta esperienza sia nel business che nello sviluppo delle risorse umane.

### Programma Lead to Succeed

Lead to Succeed è un percorso di formazione virtuale strutturato della durata di nove mesi, pensato per i nuovi People Manager. Il programma supporta i partecipanti nello sviluppo e nell'affinamento delle principali capacità di leadership, nella riflessione personale e nella valutazione dell'efficacia del proprio stile di gestione in contesti aziendali attuali e futuri.

Attraverso l'introduzione di nuovi strumenti e metodologie, i partecipanti migliorano le loro capacità di gestione del personale e imparano ad avvalersi delle strategie HR di Coesia per favorire la crescita dei loro team. Il programma incoraggia inoltre una riflessione critica sul proprio approccio alla leadership, garantendo l'allineamento con il Leadership Competency Model di Coesia.

Nel 2024 hanno partecipato al programma più di 350 persone delle Aziende di Coesia.

### Programma Lead on the Field

Lead on the Field è un programma articolato in moduli, ideato per i supervisor di aree operative quali produzione, officina, magazzino, montaggio e collaudo. Il percorso formativo si concentra sulla consapevolezza del proprio ruolo, sulla comunicazione efficace, sulla risoluzione dei conflitti e sui principi di diversità, equità e inclusione. Combinando esercizi pratici con sessioni individuali facoltative, il programma fornisce ai supervisor strategie attuabili per motivare i loro team, promuovere la collaborazione e affrontare con sicurezza le sfide sul lavoro.

Nel 2024, il programma ha coinvolto 70 supervisor nelle aree operative delle Aziende italiane di Coesia. Nel 2025, il programma è stato esteso alle Aziende al di fuori dell'Italia.

## Coesia Executive MBA

Nell'ambito del suo impegno per lo sviluppo sostenibile dei talenti e l'eccellenza della leadership, nel 2024 il Gruppo ha lanciato la seconda edizione del Coesia Executive Master in Business Administration (EMBA), realizzato in collaborazione con la Bologna Business School (BBS). Questo programma internazionale della durata di dodici mesi è pensato per favorire lo sviluppo personale e professionale dei collaboratori Coesia. I suoi obiettivi principali comprendono l'ampliamento delle conoscenze imprenditoriali, il potenziamento delle capacità di leadership, la promozione del pensiero strategico e lo sviluppo di una forte competenza in materia di business in tutta l'organizzazione.

I partecipanti all'edizione 2024-2025 sono 34 manager e professionisti di talento provenienti da sei Paesi del Gruppo.

Nel corso del loro percorso EMBA, i partecipanti acquisiscono preziose conoscenze e prospettive confrontandosi direttamente con il team di leadership di Coesia e con illustri relatori esterni. Il percorso si conclude con la realizzazione in team di progetti riguardanti le sfide strategiche di Coesia, applicando le competenze acquisite durante il programma.

Questa esperienza immersiva e collaborativa rappresenta un'opportunità fondamentale per lo sviluppo dei partecipanti e contribuisce a costruire una comunità globale di futuri leader, in linea con i valori e la visione a lungo termine del Gruppo.

### Change Management

Coesia ha continuato il suo impegno per la sostenibilità organizzativa a lungo termine implementando una serie di progetti strategici di gestione del cambiamento in tutte le sue organizzazioni. Queste iniziative sono progettate per sostenere e abilitare cambiamenti trasformativi nelle strutture dei team, nelle strategie operative, negli strumenti digitali e nuovi modi di lavorare, in linea con il Leadership Competency Model di Coesia.

Nel complesso, questi progetti sottolineano l'impegno di Coesia nel gestire il cambiamento con intenzionalità e impatto. Investendo nella promozione di un cambiamento strutturato, il Gruppo garantisce che le innovazioni tecnologiche, strutturali e strategiche siano integrate all'interno dell'organizzazione con il minimo disagio e la massima creazione di valore. Il Change Management è divenuto un fattore strategico per una trasformazione sostenibile, che garantisce che il personale di Coesia sia preparato, coinvolto e motivato a guidare il Gruppo verso il futuro.

Nel corso dell'anno, oltre 200 persone sono state guidate e sostenute nella trasformazione.

## Project Management Learning Framework

Il Project Management Learning Framework (PMLF) è stato progettato nel 2023 per migliorare le competenze di project management in Coesia, rafforzando la capacità dei partecipanti di gestire progetti complessi.

Il percorso è stato progettato su tre livelli destinati a diverse popolazioni, così da assicurare un approccio modulare alle esigenze formative dei collaboratori Coesia.

- "PM Essentials" include una serie di opportunità eLearning a disposizione di tutta la popolazione aziendale e mira a promuovere la cultura di Project Management di base nel Gruppo, includendo tutti i ruoli ed i livelli.
- "PM Fundamentals @Coesia" si concentra sulle competenze e sugli strumenti più utili alla gestione dei progetti nel contesto di business del Gruppo. Per garantire una robusta coerenza con l'approccio adottato, questo modulo viene erogato da facilitatori interni che contribuiscono condividendo le loro conoscenze ed esperienze. Nel 2024, 153 partecipanti provenienti da tutte le Aziende di Coesia hanno preso parte al corso PMF.
- Il "PMP Certification Program" è il corso preparatorio all'esame per la certificazione di Project Manager Professional (PMP)® del Project Management Institute (PMI), una delle attestazioni internazionali più riconosciute per i project manager.

## Programma Innovation Mindset

Nel 2024, nell'ambito del costante impegno di Coesia per l'innovazione e la crescita sostenibile, il Gruppo ha concluso l'ottava edizione del programma Innovation Mindset. L'obiettivo del programma è quello di fornire ai talenti dei reparti di Engineering e R&D strumenti e metodologie pratiche per integrare idee e pratiche innovative nel loro lavoro quotidiano.

Progettato in collaborazione con i team di Engineering e R&D di Coesia, il programma offre un ambiente dinamico per esplorare e applicare tecniche di innovazione, scambiare idee e best practice tra le Aziende di Coesia e migliorare le capacità tecniche e imprenditoriali.

Dal suo lancio, il programma ha coinvolto oltre 160 ingegneri di tutto il mondo, promuovendo una vivace cultura di collaborazione interaziendale e di apprendimento continuo e rappresentando una tappa fondamentale nel percorso professionale dei talenti tecnici di Coesia.

## Programmi per job family

Coesia promuove l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze più rilevanti per i diversi contesti professionali, così da favorire lo sviluppo dei collaboratori del Gruppo e il miglior contributo di ciascuno al successo dell'organizzazione.

Per facilitare la condivisione delle esperienze tra i partecipanti, le opportunità di formazione per ogni famiglia professionale sono sviluppate con il contributo sia di formatori esterni, selezionati tra esperti riconosciuti per la loro efficacia, sia di formatori interni.

## Opportunità di autoapprendimento

Coesia incoraggia i propri collaboratori a prendere parte attivamente al proprio percorso di crescita e sviluppo professionale. Le opportunità di autoapprendimento offerte da Coesia comprendono librerie e piattaforme che promuovono l'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze, consentendo al contempo ai collaboratori di perseguire interessi personali attraverso un approccio flessibile, modulare e adattabile alle diverse esigenze. L'apprendimento continuo è considerato un pilastro fondamentale per il successo e la sostenibilità dell'organizzazione, che acquisisce forza da una cultura di formazione continua. È disponibile una piattaforma online per migliorare autonomamente le abilità linguistiche in inglese, francese, spagnolo, tedesco e italiano.

Nel 2024, questa iniziativa ha attratto circa 1.000 collaboratori che hanno fruito dei contenuti sincroni e asincroni.

Inoltre, nel 2024, una nuova libreria di e-learning è stata resa accessibile a tutti i collaboratori Coesia dopo una fase di ricerca e selezione tra i fornitori più rinomati. Sono stati pubblicati oltre 80 corsi di e-learning, creando una libreria di contenuti ad accesso libero che risponde in modo efficace e tempestivo alle esigenze formative dell'organizzazione. Durante il primo anno, 1.451 persone hanno avuto accesso alla libreria per completare una formazione incentrata su competenze trasversali come l'ascolto attivo, il feedback efficace, la gestione dei progetti, l'attenzione al cliente e la leadership.

## Formazione sulla compliance

Alla fine del 2024 sono stati progettati nuovi corsi online sulla compliance, in linea con l'impegno di Coesia a promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato da integrità, trasparenza e responsabilità.

Il primo corso, introdotto nell'ottobre 2024, ha riguardato la Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni di Coesia, con particolare attenzione ai processi e alle prassi di segnalazione di violazioni del Codice Etico Coesia, delle politiche correlate e delle leggi in materia. Questa formazione è stata completata con successo dal 93% dei collaboratori di tutte le Aziende di Coesia. I corsi successivi sono stati adattati per affrontare argomenti specifici, come il Decreto Legislativo 231/2001, e sono stati rivolti a un pubblico mirato.

Dopo il lancio, i nuovi assunti devono completare questi corsi durante la fase di onboarding. In vista del 2025, è prevista l'uscita di altri corsi che si concentreranno su altri temi importanti come il Codice Etico di Coesia e la Sicurezza Informatica.

### Engineering Learning Path

Lanciato in Italia nel 2024, l'Engineering Learning Path (ELP) è un'iniziativa di formazione completa rivolta al personale tecnico. I suoi obiettivi principali sono quelli di fornire ai nuovi assunti una solida formazione tecnica e di aggiornare i team di ingegneri esistenti. Il programma sviluppa le conoscenze e le competenze fondamentali attraverso un approccio misto, che combina sessioni in presenza, lezioni virtuali dal vivo, formazione on-the-job e moduli di e-learning che coprono un'ampia gamma di argomenti, con percorsi specifici per l'ingegneria meccanica e informatica. Una caratteristica fondamentale dell'ELP è il coinvolgimento dei formatori interni, che erogano circa il 90% della formazione, condividendo la loro esperienza e facendo da tutor ai colleghi.

Ad oggi, il programma ha coinvolto 220 persone.

### Young Professional Program (YPP)

A inizio 2023, Coesia ha avviato il Young Professional Program, l'iniziativa di strategic hiring, il cui obiettivo è attrarre neolaureati di alto potenziale provenienti da diverse discipline accademiche e sostenerne la crescita professionale attraverso un percorso di formazione e sviluppo dedicato di durata biennale. Fin dall'inizio, i partecipanti sono inseriti nelle rispettive funzioni aziendali, consentendo loro di applicare le conoscenze accademiche in contesti reali con l'affiancamento di tutor esperti. Nel corso del programma, i partecipanti approfondiscono anche la conoscenza di Coesia attraverso percorsi formativi su tecnologie, processi e strumenti del Gruppo. Oltre alla formazione tecnica e funzionale, partecipano a sessioni di formazione su competenze manageriali chiave come diversità e inclusione, comunicazione e gestione della complessità.

Oltre alle attività di formazione a distanza più tradizionali, i partecipanti hanno l'opportunità di incontrarsi di persona durante due settimane di attività in presenza denominate "live camp", che si tengono dopo all'incirca un anno di formazione online. Questa esperienza immersiva combina sessioni di formazione esperienziale con attività di networking e visite alle Aziende del Gruppo, allo scopo di promuovere una cultura di conoscenza condivisa e la creazione di una comunità globale.

Nel 2024 il Gruppo ha ospitato 2 edizioni di questa esperienza di 2 settimane, una a maggio e una a novembre, coinvolgendo i primi 93 giovani professionisti assunti tra il 2023 e l'inizio del 2024.

Entro la fine del 2024, il programma è cresciuto fino a contare oltre 130 partecipanti e ha ampliato la sua portata geografica fino a coprire 10 Paesi diversi. Iniziative mirate all'assunzione di personale femminile hanno contribuito a migliorare l'equilibrio di genere, tanto che le donne rappresentano il 31% dei partecipanti. Questo segna un passo significativo verso una leadership più inclusiva e un'organizzazione più equilibrata.

Guardando al 2025, il programma continuerà a collegare aree geografiche e talenti, con nuove edizioni di live camp in fase di pianificazione. In particolare, il mese di luglio 2025 rappresenterà un importante traguardo: i primi giovani professionisti che sono entrati a far parte di Coesia nel 2023 conseguiranno il diploma del programma. Questo evento coronerà il loro percorso di sviluppo e sottolineerà il crescente impatto del programma sulla futura leadership di Coesia.

## People Performance Dialogue

La gestione della performance permette a Coesia di investire sul contributo delle persone e di creare un legame tra risultati, sistemi di riconoscimento del merito e percorsi di sviluppo. Il Gruppo sta progressivamente estendendo il processo di valutazione delle performance alle Aziende di più recente acquisizione, con l'obiettivo futuro di raggiungere gradualmente la totalità dei collaboratori interni al Gruppo.

## Numero e percentuale di collaboratori interni che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance

|                      | 2022  |        |              | 2023  |        |              | 2024  |        |              |
|----------------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
|                      | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       |
| <b>Collaboratori</b> | 1.074 | 5.311  | <b>6.385</b> | 1.317 | 6.065  | <b>7.382</b> | 1.366 | 6.113  | <b>7.479</b> |
| <b>Percentuale</b>   | 75,2% | 78,5%  | <b>78,0%</b> | 89,6% | 88,0%  | <b>88,3%</b> | 90,1% | 89,1%  | <b>89,3%</b> |

## Numero e percentuale di collaboratori interni che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance per categoria professionale

|  | 2022  |        |              | 2023  |        |              | 2024  |        |              |
|--|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
|  | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       | Donne | Uomini | Totale       |
| <b>Executive/Leadership</b>              | 17    | 169    | <b>186</b>   | 21    | 170    | <b>191</b>   | 19    | 177    | <b>196</b>   |
| <b>Percentuale</b>                       | 81,0% | 91,8%  | <b>90,7%</b> | 84,0% | 89,5%  | <b>88,8%</b> | 95,0% | 97,8%  | <b>89,3%</b> |
| <b>Middle Management/ Experts</b>        | 127   | 735    | <b>862</b>   | 125   | 748    | <b>873</b>   | 107   | 649    | <b>756</b>   |
| <b>Percentuale</b>                       | 91,4% | 96,0%  | <b>95,2%</b> | 86,2% | 90,6%  | <b>89,9%</b> | 86,3% | 94,5%  | <b>93,2%</b> |
| <b>Coordinators/Senior Professionals</b> | 504   | 2.485  | <b>2.989</b> | 584   | 2.803  | <b>3.387</b> | 751   | 2.846  | <b>3.597</b> |
| <b>Percentuale</b>                       | 83,6% | 84,9%  | <b>84,7%</b> | 89,6% | 92,5%  | <b>92,0%</b> | 92,6% | 94,0%  | <b>93,7%</b> |
| <b>Junior Professionals/ Technicians</b> | 426   | 1.922  | <b>2.348</b> | 587   | 2.344  | <b>2.931</b> | 489   | 2.441  | <b>2.930</b> |
| <b>Percentuale</b>                       | 64,2% | 66,7%  | <b>66,2%</b> | 90,7% | 82,5%  | <b>84,0%</b> | 87,2% | 82,4%  | <b>83,1%</b> |

Attraverso il PPD (People Performance Dialogue), Coesia guida i collaboratori verso il raggiungimento di obiettivi individuali, di team e aziendali promuovendo, al contempo, una costante crescita professionale.

Il PPD è anche uno strumento utile a garantire l'equità interna, garantendo ad un ampio numero di collaboratori un processo di valutazione strutturato ed oggettivo, che premia il merito individuale. Il nome stesso rispecchia i contenuti e gli obiettivi principali del processo:

- migliorare la performance di tutti i collaboratori stabilendo aspettative chiare e obiettivi misurabili. La gestione della performance promuove una cultura del lavoro di squadra, del miglioramento continuo e del successo misurabile;
- sostenere la crescita professionale promuovendo lo sviluppo di abilità e competenze e incoraggiando un dialogo continuo tra responsabili e collaboratori. Questo approccio aumenta la consapevolezza dei punti di forza e delle opportunità di miglioramento;
- migliorare la concentrazione e il senso di appartenenza di tutti i collaboratori allineando gli obiettivi individuali alla strategia aziendale. Questo allineamento crea una cultura della responsabilità e aumenta la motivazione, il coinvolgimento e il valore che i collaboratori apportano all'organizzazione.

Il PPD prevede obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con le esigenze di business del Gruppo e con i comportamenti definiti nel Leadership Competency Model di Coesia.

La comunicazione e il coinvolgimento di collaboratori e responsabili è costante e fondamentale. L'intero processo si fonda, infatti, sul dialogo continuo e bidirezionale tra responsabile e collaboratore: sono previsti più momenti di confronto durante l'anno per favorire la consapevolezza del singolo e per definire piani di sviluppo adeguati. Le tappe principali del processo sono:

1. riunione di controllo tra collaboratori e responsabili per definire e concordare gli obiettivi e le priorità dell'anno;
2. colloquio di metà anno tra collaboratori e responsabili per discutere i progressi delle attività e per rivedere gli obiettivi o ridefinire le priorità;

3. fase di valutazione, che consiste nell'aggregazione dei contributi forniti da diversi stakeholder;
4. dialogo di feedback tra collaboratori e responsabili al termine della valutazione, finalizzato a discutere le performance dell'anno precedente e i comportamenti effettivi, concordando le azioni di sviluppo.

La popolazione coinvolta nel processo è in continua crescita. Nel 2024, 7.479 collaboratori, pari a circa l'89% della popolazione aziendale globale, sono stati coinvolti nel PPD. Una tappa fondamentale dell'anno è stata il lancio di un'iniziativa a livello di gruppo volta ad armonizzare il processo di PPD in tutti i reparti a partire dal 2025. Questa iniziativa comprendeva una campagna di formazione dedicata ai collaboratori della produzione, che ha coinvolto con successo oltre 2.600 partecipanti in tutto il mondo. Queste iniziative riflettono l'impegno di Coesia nel costruire un quadro di gestione delle performance più strutturato, inclusivo e coerente. Incoraggiando la partecipazione attiva in ogni fase del dialogo, il Gruppo mira a promuovere un maggiore impegno, responsabilità e crescita professionale per tutti i collaboratori, indipendentemente dal ruolo o dalla sede.

## 6.4 LA POLITICA RETRIBUTIVA

La politica retributiva del Gruppo Coesia mira a favorire un ambiente di lavoro sostenibile, sostenendo la crescita delle proprie risorse coerentemente con le performance individuali, e a promuovere equità di trattamento tra tutti i collaboratori.

I principi chiave alla base del sistema retributivo sono l'equità, garantita da valutazioni retributive interne e da benchmark esterni (basati su ruoli comparabili e su analisi retributive internazionali), e la meritocrazia, in quanto sia il processo di revisione salariale annuale che la componente variabile a breve termine sono legati alla performance individuale.

Le politiche retributive adottate da Coesia sono conformi alle leggi nazionali e locali dei Paesi in cui opera e sono concepite per essere competitive sul mercato e specifiche per ogni Paese.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni (CNR) di Coesia, composto da membri selezionati del Consiglio di Amministrazione, è l'organo superiore indipendente responsabile della definizione delle politiche retributive del Gruppo.

Il CNR:

- definisce la remunerazione dei ruoli executive;
- valida il lancio e la consuntivazione dei piani di incentivazione a lungo termine;
- supervisiona le performance aziendali e l'incentivazione di breve termine.

Per tutti gli altri collaboratori, i consulenti esterni forniscono metodologie di valutazione delle posizioni e benchmark retributivi di mercato. Le politiche retributive di Coesia sono sviluppate in modo oggettivo sulla base della valutazione e della classificazione delle mansioni, utilizzando le principali metodologie internazionali (Mercer International Position Evaluation). I consulenti valutano o certificano direttamente le posizioni del senior management, fornendo al contempo la metodologia per valutare e gestire tutta la restante popolazione.

I contratti collettivi nazionali e/o locali coprono il 70% dei collaboratori del Gruppo, garantendo condizioni di lavoro standardizzate e livelli salariali minimi. Inoltre, laddove questi accordi non siano presenti o definiti nelle normative locali, l'obiettivo è quello di garantire livelli di remunerazione competitivi all'interno del mercato nazionale di riferimento.

Coesia effettua annualmente analisi retributive complete in tutti i Paesi in cui opera, garantendo l'allineamento con i benchmark di mercato e mantenendo l'equità interna e la competitività esterna. Sfruttando un database globale delle retribuzioni e i dati di benchmark di fornitori esterni, i valori di riferimento delle retribuzioni vengono adeguati per riflettere gli standard di mercato sulla base di criteri coerenti e standardizzati.

Inoltre, nel 2024, Coesia ha proseguito l'analisi e il monitoraggio del gender pay gap e della diversità di genere in tutte le Aziende del Gruppo, rafforzando l'impegno a promuovere un ambiente di lavoro equo e sostenibile.

Con una forte enfasi sulla valorizzazione del potenziale individuale, sullo sviluppo professionale e sulla promozione di una retribuzione equa e basata sul merito, il Gruppo ha implementato da molti anni un programma strutturato di revisione salariale annuale. Questo programma valuta e adegua la retribuzione dei collaboratori in base alle prestazioni individuali e definisce strategie mirate a trattenere i migliori talenti a livello internazionale.

Per parte della popolazione aziendale individuata attraverso specifici criteri organizzativi, Coesia ha stabilito un piano di incentivazione variabile di Gruppo, il People Performance Dialogue Bonus (PPD Bonus), legato al raggiungimento di obiettivi di performance sia individuali che aziendali. Il PPD Bonus mira a coniugare il contributo del singolo collaboratore con gli obiettivi generali del Gruppo. Inoltre, l'incentivazione variabile per i ruoli commerciali viene gestita attraverso piani di Sales Incentive o Commission Plan, legati al raggiungimento di obiettivi individuali di business.

Al variabile di breve termine si affianca un piano di incentivazione a lungo termine, applicato a meno dell'1% della popolazione aziendale, basato su indicatori di performance aziendale nel triennio considerato.

In diverse Aziende del Gruppo i collaboratori sono anche beneficiari di accordi integrativi che prevedono, tra le varie voci di benefit, una componente di partecipazione agli utili in aggiunta alla retribuzione base. La partecipazione agli utili viene concessa al conseguimento di specifici indicatori quantitativi e qualitativi relativi alla produttività, alla redditività e all'efficienza operativa, come ad esempio il miglioramento della sicurezza sul lavoro.

# 6.5 LE INIZIATIVE DI WELFARE

Coesia si impegna a sostenere il benessere dei suoi collaboratori, promuovendo iniziative in tutte le Aziende del Gruppo per favorire un sano equilibrio tra vita privata e lavoro. Questo impegno è ulteriormente dimostrato dall'offerta completa di servizi di welfare che superano i requisiti di legge, dimostrando la forte attenzione del Gruppo al miglioramento della qualità della vita e del benessere generale dei collaboratori. Adeguate alle esigenze specifiche di ciascun Paese, queste iniziative comprendono servizi di assistenza sociosanitaria, programmi di prevenzione, copertura assicurativa per le spese mediche e visite mediche regolari.

Il welfare di oltre il 70% dei collaboratori interni di Coesia è garantito attraverso contrattazione collettiva mediante la quale si definiscono misure di tutela aggiuntive e migliorative rispetto alla tutela nazionale prevista nei singoli Paesi.

Per promuovere un approccio proattivo al benessere psicofisico, alcune Aziende del Gruppo offrono accesso a palestre o centri sportivi, programmi di prevenzione (come educazione alimentare e iniziative contro il fumo), orari di lavoro flessibili e smart working.

Il sostegno all'istruzione viene fornito attraverso borse di studio e rimborsi per i libri di testo, a beneficio sia dei collaboratori che dei loro figli.

Inoltre, vengono offerti servizi di assistenza che includono agevolazioni per servizi di supporto a coloro che affrontano situazioni di difficoltà, permessi per eventi come anniversari o nascite, oltre a consulenze legali e fiscali, sconti e convenzioni. Questi servizi sono ulteriormente integrati da vantaggi come i buoni pasto e un servizio di ristorazione interno.

Inoltre, Coesia promuove le pari opportunità sostenendo i collaboratori con indennità di maternità, paternità e adozione. Nel pieno rispetto delle leggi locali, il Gruppo garantisce il diritto al congedo parentale a tutti i collaboratori. Inoltre, Coesia partecipa attivamente alle trattative in ambito di contrattazione collettiva in alcune Aziende del Gruppo per migliorare le normative nazionali sul congedo parentale, fornendo giorni di permesso aggiuntivi e periodi di aspettativa retribuita per i collaboratori idonei.

In linea con gli anni precedenti, nel periodo in esame il Gruppo ha mantenuto le iniziative di welfare all'altezza di una realtà internazionale quale Coesia, introducendo nuove iniziative come il Coesia Medical Center.

Il Gruppo ribadisce il suo impegno costante a migliorare continuamente i benefit e le condizioni di lavoro dei collaboratori.

## Copertura contro la disoccupazione

- L'83% della popolazione aziendale è coperto dalla protezione sociale contro la perdita di reddito dovuta alla disoccupazione.

## Iniziative per la salute

### Assistenza sanitaria

Copertura economica per visite mediche specialistiche, ricoveri, esami diagnostici e cure odontoiatriche.

- Il 90% della popolazione aziendale è coperto, in linea con il 2023.

### Assicurazione sulla vita

Copertura economica in caso di decesso dovuto a infortuni e malattie.

- Quasi il 91% della popolazione aziendale è coperto, con un aumento del 9% rispetto al 2023.

### Copertura per invalidità e disabilità

Copertura economica in caso di invalidità e disabilità permanente a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia.

- Il 70% della popolazione aziendale è coperto, in linea con il 2023.

### Medicina del lavoro

Maggiore assistenza in loco e prevenzione per lavoratori viaggianti.

### Permessi visita medica (G.D Italia)

Ore aggiuntive di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche per la cura di parenti e affini entro il primo grado e visite veterinarie.

- Copertura del 100% in Italia.

## Coesia Medical Service (CMS)

Il Coesia Medical Service (CMS) rappresenta un sistema completo e integrato di medicina e assistenza, che va ben oltre i tradizionali servizi di medicina del lavoro. Istituito con l'obiettivo di migliorare il benessere generale dei collaboratori, il CMS funge da centro di assistenza sanitaria di alta qualità, fornendo l'accesso a una rete di professionisti specializzati in vari settori. I servizi comprendono non solo la salute e la sicurezza sul lavoro, ma anche cure preventive e assistenza medica personalizzata, a testimonianza dell'impegno per il benessere olistico dei collaboratori.

Ciò che distingue il CMS è il suo duplice obiettivo: garantire un ambiente di lavoro sicuro e promuovere in modo proattivo la salute individuale. Questo modello lungimirante incorpora elementi di medicina integrativa, tra cui la presenza di medici di base direttamente all'interno delle sedi delle Aziende del Gruppo. Queste iniziative promuovono una cultura dell'assistenza e del sostegno che è profondamente allineata con la più ampia strategia di welfare aziendale di Coesia. Per questo motivo il CMS è integrato all'interno della Direzione Sicurezza e Servizi Generali, sottolineando il ruolo centrale che il benessere dei collaboratori, insieme alle strategie di prevenzione e protezione, riveste nella visione aziendale di Coesia. Questa scelta organizzativa riflette il forte impegno del Gruppo nel porre la salute e la sicurezza al centro delle sue priorità operative e strategiche.

Istituito nel 2023, il CMS rappresenta una pietra miliare nell'impegno a lungo termine di Coesia per la salute dei collaboratori. Sono già in corso piani per espandere la sua portata a livello internazionale e per introdurre una gamma più ampia di servizi sanitari, rafforzando ulteriormente la dedizione del Gruppo al benessere della popolazione aziendale globale.

Il Coesia Medical Service (CMS) rappresenta un'eccezione nel panorama nazionale, offrendo un livello di assistenza che va ben oltre i confini tradizionali dei servizi di medicina del lavoro. Abbracciando una visione significativamente più ampia e integrata della salute e del benessere dei collaboratori, il CMS incarna un modello di responsabilità aziendale orientato al futuro.

La sua istituzione sottolinea l'impegno costante di Coesia nel coltivare una cultura aziendale che metta al centro il benessere fisico e mentale delle persone. Questa iniziativa non si limita all'ambito nazionale, ma fa parte di una visione strategica più ampia volta a estendere la cultura dell'assistenza e della prevenzione a tutti i collaboratori delle attività internazionali di Coesia.

## Iniziative per il benessere

### Viaggi di lavoro

Copertura assicurativa per viaggi di lavoro garantita anche nei Paesi in cui non rappresenta un obbligo di legge.

- 100% della popolazione aziendale coperta.

### Piani pensionistici

Piani pensionistici integrativi delle pensioni sociali.

- Oltre il 79% della popolazione aziendale coperta, con un aumento di quasi il 2% rispetto al 2023.

### Banca ore solidale

Accesso a banca ore solidale per chi deve garantire assistenza a famigliari disabili o con particolari situazioni di disagio.

- Copertura del 100% in Italia.

### Genitorialità

Congedo parentale garantito a coppie dello stesso genere.

### Flessibilità

Flessibilità di orario lavorativo in ingresso (da 30 minuti a un massimo di 3 ore).

- Copertura del 100% in Italia.

### Smart working

Al fine di garantire la conciliazione di vita privata e professionale Coesia ha introdotto, sin dai primi mesi del 2020 e tra le prime aziende in Italia, l'istituto dello Smart Working. A seguito di un periodo di sperimentazione, le Aziende italiane del Gruppo hanno adottato lo smart working in modo strutturale attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale che prevede un massimo di otto giorni al mese di lavoro da remoto.

## Coesia e Fondazione MAST: una collaborazione per il welfare aziendale

All'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si aggiungono i servizi di welfare promossi dalla Fondazione MAST (Manifattura delle Arti, della Sperimentazione e della Tecnologia). Questa istituzione culturale e filantropica, nata da un'idea di Isabella Seragnoli nel 2013, si propone di promuovere l'innovazione sociale e il welfare aziendale per sostenere e favorire una crescita economica, sociale e culturale condivisa.

MAST è un esperimento di integrazione tra impresa e comunità, un modello unico di welfare aziendale dove spazi e contenuti sono a disposizione dei collaboratori e della comunità locale su una piattaforma culturale condivisa.

Il Nido Scuola MAST è un servizio educativo innovativo aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia sia alla comunità in generale. Offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre 100 bambini dai tre mesi ai cinque anni.

Il MAST.Restaurant serve pasti esclusivamente ai collaboratori Coesia, utilizzando prodotti locali, biologici, DOP, IGP e del commercio equo e solidale accuratamente selezionati. Le preparazioni culinarie rispettano le linee guida stabilite in collaborazione con i nutrizionisti del Centro Gruber di Bologna, che lavorano al fianco della Fondazione MAST.

Il MAST.Wellness, gestito da One on One (azienda di Technogym, leader nelle attrezzature per il fitness), offre una serie di attività e servizi sportivi olistici. Questi programmi promuovono un approccio globale alla salute, collegando dieta e fitness per sostenere il benessere generale.

I servizi offerti dal Ristorante Aziendale e da MAST.Wellness sono pensati come parte di un progetto unitario dove alimentazione e attività fisica sono strettamente connessi per promuovere uno stile di vita più sano.

La MAST.Academy è un centro di formazione tecnica e manageriale. I collaboratori di Coesia sostengono attivamente questa iniziativa contribuendo a programmi formativi per i giovani locali, aiutando a diffondere le conoscenze tecnologiche all'interno della comunità.

La MAST.Caffetteria è un luogo di incontro conviviale rivolto ad ospiti del Gruppo Coesia e ai partecipanti ai vari eventi e programmi di formazione.

La descrizione e le informazioni delle varie attività della Fondazione MAST sono disponibili sul sito [www.mast.org](http://www.mast.org).

Per ulteriori dettagli, si faccia riferimento alla sezione 7.1 "Il rapporto con la comunità".



## 6.6 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Nel gestire le questioni relative alla salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro, Coesia persegue i valori del Gruppo ponendo grande attenzione verso tutti i suoi stakeholder, tra cui collaboratori, clienti e fornitori. Questo impegno viene esplicitato e perseguito attraverso la policy HSE, che stabilisce le direttive per l'attuazione del sistema di gestione della salute e

sicurezza in tutte le Aziende del Gruppo e assegna il massimo livello di responsabilità per la sua attuazione all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale di ogni Azienda. La policy HSE identifica i principali elementi per una prevenzione efficace, concentrandosi su quattro aree fondamentali.

### SISTEMA

Fornisce le indicazioni relative alla struttura del sistema di gestione implementato da Coesia e ai relativi aspetti gestionali.

**RESPONSABILITÀ, RISORSE E ORGANIZZAZIONE HSE**

**CONFORMITÀ LEGALE**

**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO**

**GESTIONE DEL CAMBIAMENTO**

**COMPETENZE E FORMAZIONE**

**PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO**

### AMBIENTE<sup>4</sup>

Definisce gli aspetti ambientali rilevanti, includendo i requisiti relativi ai temi di prevenzione dell'inquinamento ambientale e riduzione degli impatti nello svolgimento delle proprie attività di business e lungo la catena del valore, anche in assenza di specifici riferimenti normativi locali o a complemento degli stessi.

**GESTIONE DELL'ENERGIA E DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA**

**GESTIONE DELLE ACQUE REFLUE**

**GESTIONE DELLE ACQUE POTABILI**

**MONITORAGGIO E MISURAZIONE**

**GESTIONE DEGLI INCIDENTI E RIMOZIONE DELLE CAUSE**

**GESTIONE DELL'EMERGENZA E RISPOSTA**

**COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE**

**SELF-AUDIT**

**GESTIONE DELLE MATERIE PRIME E DELLE RISORSE NATURALI**

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

**TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA BIODIVERSITÀ**

### SICUREZZA

Definisce gli aspetti di prevenzione e protezione rilevanti e i provvedimenti da adottare in materia di salute e sicurezza dalle Aziende del Gruppo, anche in assenza di specifici riferimenti normativi locali o a complemento degli stessi.

**PROGETTAZIONE E FUNZIONAMENTO DEL SITO PRODUTTIVO**

**PREVENZIONE E PROTEZIONE ANTINCENDIO**

**ERGONOMIA**

**SOSTANZE CHIMICHE E MATERIALI PERICOLOSI**

**PERICOLI RADIOLOGICI**

**MOVIMENTAZIONE E STOCCAGGIO DI MATERIALI E SOSTANZE**

**SICUREZZA ELETTRICA**

**LOCK-OUT/TAG-OUT**

**VALVAGUARDIA DELLA VITA UMANA**

**SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO**

**RISCHI FISICI**

**AMIANTO**

**DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

**SICUREZZA DELLE MACCHINE E DELLE ATTREZZATURE**

**ATTIVITÀ IN SPAZI CONFINATI**

**IGIENE INDUSTRIALE, SORVEGLIANZA SANITARIA E PRIMO SOCCORSO**

### 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.

**GESTIONE DI APPALTATORI, CONSULENTI, FORNITORI**

**ACQUISIZIONE E DISMISSIONE DI PROPRIETÀ E ATTIVITÀ**

**SICUREZZA DEL PARCO AUTOVEICOLI**

**RIESAME DEL SISTEMA HSE CORPORATE**

<sup>4</sup> La gestione ambientale è trattata nel Capitolo 4 "Cambiamento climatico".

I programmi, le attività e le iniziative condotte sono orientati al perseguimento di un costante miglioramento delle performance in materia di salute e sicurezza di Coesia, al ricercare soluzioni sempre efficaci ed innovative che assicurino adeguate condizioni di prevenzione e protezione dai rischi.

La Policy HSE identifica la valutazione del rischio come il nucleo centrale e fondamentale per garantire il corretto funzionamento del sistema HSE. Coesia considera questo processo di analisi come un processo continuo e dinamico, che si adatta costantemente alle specifiche attività svolte dalle Aziende del Gruppo, all'evoluzione tecnologica, ai risultati dei monitoraggi e agli eventi incidentali. Come delineato nella Policy HSE e nelle sue specifiche linee guida, questa analisi si basa su una metodologia consolidata e strutturata che prende in considerazione tutti gli elementi di pericolo e di rischio per le persone e per l'ambiente, sia in condizioni operative normali sia in condizioni anomale ed emergenziali. Tale processo coinvolge attivamente i medici del lavoro e il personale operativo, e viene condiviso con i collaboratori del Gruppo.

L'obiettivo principale di Coesia è estendere a tutte le Aziende del Gruppo un programma formale per la riduzione continua dei rischi sul lavoro. Questo programma mira a eliminare o ridurre al minimo questi rischi, come previsto dalla legislazione vigente e dalla Policy HSE del Gruppo.

Le nuove Aziende acquisite sono guidate nel processo di implementazione e integrazione delle disposizioni della Policy HSE all'interno della loro organizzazione.

Di conseguenza, ogni Azienda del Gruppo implementa un processo documentato che identifica e valuta i propri rischi ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro, fornendo informazioni utili ai fini decisionali, per identificare, gestire e mitigare efficacemente i rischi. Si tratta di un processo continuo in funzione dell'operatività dell'organizzazione, poiché tiene in considerazione i requisiti legislativi e i dati storici, così come le modifiche dei processi, dell'organizzazione, delle tecnologie, degli asset.

Nel 2024, Coesia ha continuato ad attuare il suo piano di audit HSE. Questa valutazione sistematica delle pratiche e dei processi organizzativi assicura che le Aziende del Gruppo rispettino le normative e gli standard HSE pertinenti e la Policy HSE di Coesia, promuovendo così un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile. Inoltre, il processo di auditing ha l'obiettivo di aumentare il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le funzioni aziendali nelle attività di prevenzione e riduzione dei rischi. Di conseguenza, la consapevolezza e la cultura della salute e della sicurezza si stanno diffondendo in tutto il Gruppo Coesia, anche grazie al self-audit

annuale che tutte le Aziende del Gruppo sono tenute a svolgere, come verifica periodica della loro conformità ai requisiti della Policy HSE del Gruppo.

Inoltre, Coesia persegue e promuove il miglioramento continuo anche tramite l'adozione dei sistemi di gestione certificati ISO 45001 (sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori).

Nel 2024 erano 35 i siti di Coesia coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza certificato in accordo alla norma ISO 45001, equivalente ad una copertura del 58,4% della popolazione totale del Gruppo. Coesia si è data l'obiettivo di estendere la certificazione ISO 45001 ad ulteriori siti per raggiungere una copertura dell'85% della popolazione del Gruppo entro il 2028.

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

La Policy HSE di Coesia stabilisce una serie di requisiti mirati a garantire che gli appaltatori, i consulenti e i fornitori non rappresentino un rischio per la sicurezza e l'ambiente, e che operino in piena conformità con le leggi, le normative vigenti e le procedure interne.

Coesia richiede infatti che la selezione e la qualifica dei fornitori, in relazione agli standard HSE, avvengano attraverso un rigoroso processo di valutazione che considera la conformità alle leggi, le competenze, la capacità di fornire il servizio e gli obblighi di prevenzione. La Policy HSE richiede inoltre che siano definite modalità chiare di informazione, cooperazione e coordinamento con gli appaltatori al fine di prevenire tutti i potenziali rischi.

## Test di macchinari e sistemi

Per aumentare ulteriormente i propri standard di sicurezza, Coesia ha sviluppato e implementato una procedura specifica per la fase cruciale di collaudo dei macchinari. Questo protocollo dedicato assicura che ogni attività durante i test soddisfi i rigorosi parametri di sicurezza del Gruppo prima di essere implementata nelle operazioni.

# COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

Coesia si impegna attivamente nella comunicazione e nella formazione dei suoi collaboratori in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. A questo scopo, ogni Azienda del Gruppo designa un coordinatore HSE responsabile di diffondere la cultura della salute e sicurezza all'interno della propria organizzazione e raccogliere eventuali segnalazioni, suggerimenti e osservazioni su potenziali situazioni di rischio.

Oltre alla istituzione del coordinatore HSE, il Gruppo ha implementato un processo supportato da un apposito software operativo in tutte le Aziende, finalizzato alla segnalazione e all'analisi di situazioni o comportamenti non sicuri, near-miss o incidenti in ottica di definizione e gestione delle azioni correttive e preventive. Attraverso l'analisi periodica delle segnalazioni è quindi possibile valutare in modo dettagliato e continuativo i rischi e di conseguenza migliorare le performance in materia di salute e sicurezza di Coesia.

Nei Paesi in cui è richiesto per legge, vengono istituiti comitati tra la direzione e i collaboratori, o i loro rappresentanti, al fine di favorire la partecipazione e il coinvolgimento sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro. In Paesi dove questo non è richiesto per legge, il Gruppo promuove attivamente l'implementazione di processi appropriati per assicurare momenti di partecipazione e consultazione dei collaboratori su questi importanti temi. Questo approccio, che ad oggi vede l'88% della popolazione aziendale rappresentata in comitati congiunti azienda-collaboratori, garantisce una compartecipazione nella gestione dei temi, programmi e strategie inerenti alla prevenzione e protezione dei rischi in ambito lavorativo.

Relativamente alla formazione in materia HSE, Coesia è da sempre impegnata nell'elaborazione di programmi rivolti ai propri collaboratori. In particolare, ciascuna Azienda sviluppa e implementa iniziative formative mirate a diffondere la conoscenza e la consapevolezza dei potenziali rischi per la salute e la sicurezza correlati alle mansioni svolte, nonché a fornire competenze per gestirli efficacemente.

I programmi includono diverse tipologie di formazione, tra cui:

## Formazione iniziale

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

## Formazione specifica

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

## Formazione continua

Necessaria a mantenere aggiornati i collaboratori sulle novità normative, gli aggiornamenti della Policy e le modifiche organizzative e tecniche.

## Corsi obbligatori Corporate

Corsi su diversi temi ritenuti rilevanti, volti a garantire il corretto funzionamento del sistema di gestione HSE. Tra questi, il corso sulla Policy HSE, la formazione sul primo soccorso, sui piani d'emergenza, sulla sicurezza delle macchine e molti altri.

## Informazione sui rischi

Utile ad assicurare a tutti i collaboratori 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.

## Programma di mentoring per la sicurezza

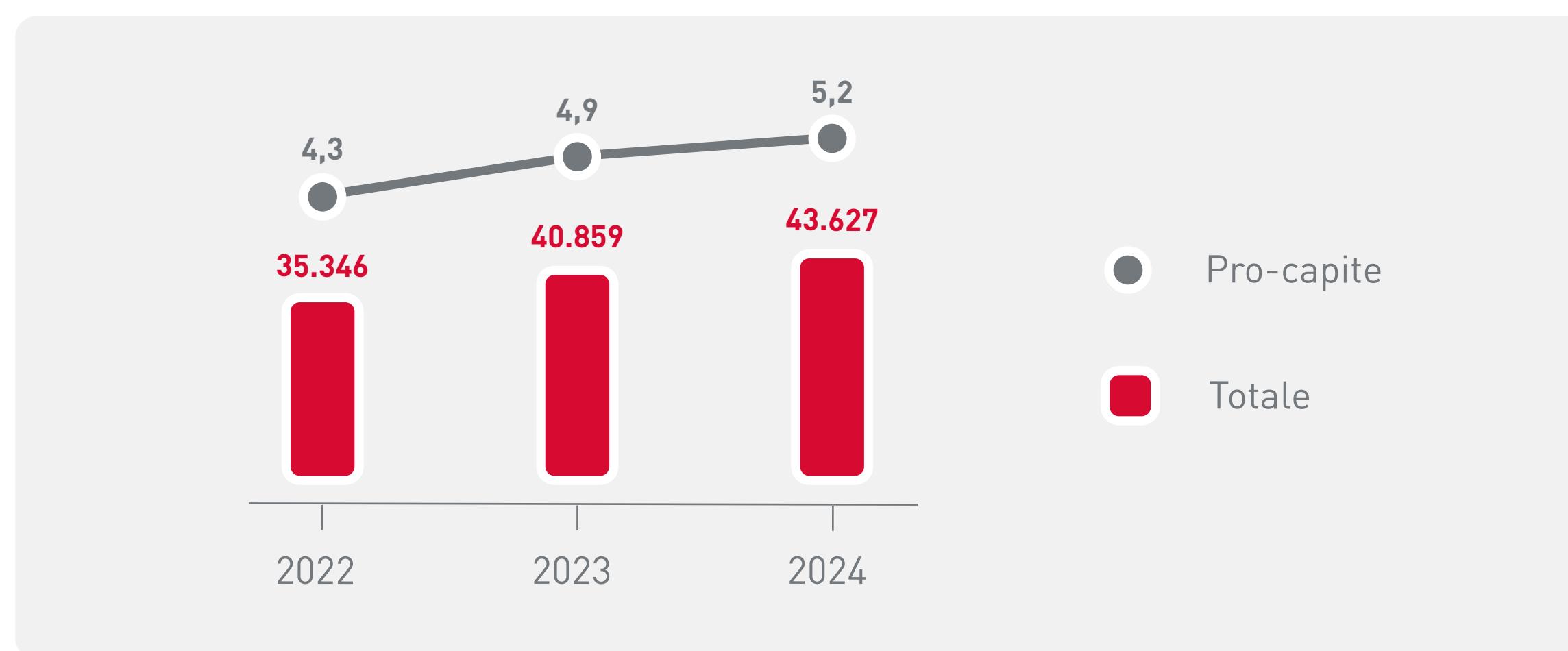
Un programma di formazione dedicato ai coordinatori HSE per rafforzare le loro capacità di leadership, affinare le tecniche di valutazione dei rischi e approfondire la comprensione delle complesse sfide HSE. Questo programma migliora anche le loro capacità di gestione strategica e di comunicazione efficace, favorendo una maggiore collaborazione e facilitando la creazione di una preziosa rete di condivisione delle conoscenze HSE.

Nel corso degli anni, il Gruppo ha investito costantemente in risorse per la formazione del proprio personale in materia di HSE. Lo stesso livello di attenzione è stato dedicato a questi temi anche nel 2024. Per favorire ciò il Gruppo ha messo a disposizione e ha richiesto a tutti i propri collaboratori di partecipare ai corsi in modalità e-learning tramite la propria piattaforma aziendale.

In termini assoluti, nel 2024 sono state erogate oltre 43.627 ore di formazione HSE, pari a 5,2 ore di formazione pro-capite. L'aumento rispetto all'anno precedente è attribuibile principalmente alla formazione su rischi specifici e alla continuazione dei programmi di formazione manageriale avviati nel 2023.

Dopo il completamento dei corsi di formazione, la Policy HSE di Coesia prevede un processo di verifica approfondito per assicurare che le informazioni e le competenze siano state correttamente acquisite. I risultati di questa fondamentale verifica dell'efficacia dell'attività formativa vengono accuratamente documentati e registrati. L'impegno a verificare l'apprendimento sottolinea la dedizione di Coesia al miglioramento continuo, parte integrante del suo modello di business, e riflette il continuo coinvolgimento delle persone del Gruppo, vero motore della crescita aziendale.

### Ore di formazione in materia di salute e sicurezza erogate



Riconoscendo il ruolo centrale dei supervisor nella gestione dei collaboratori in relazione alle questioni HSE, il Gruppo ha continuato a sviluppare e implementare programmi di formazione specifici per loro. Questi programmi si concentrano in particolare sul rafforzamento delle capacità di leadership, comunicazione e gestione dei conflitti, consentendo loro di guidare un ambiente di lavoro più sicuro e conforme.

### Settimana della sicurezza HSE

Coesia crede fermamente che la competenza e le capacità dei suoi coordinatori HSE siano fondamentali per aumentare le sue performance e raggiungere i suoi obiettivi.

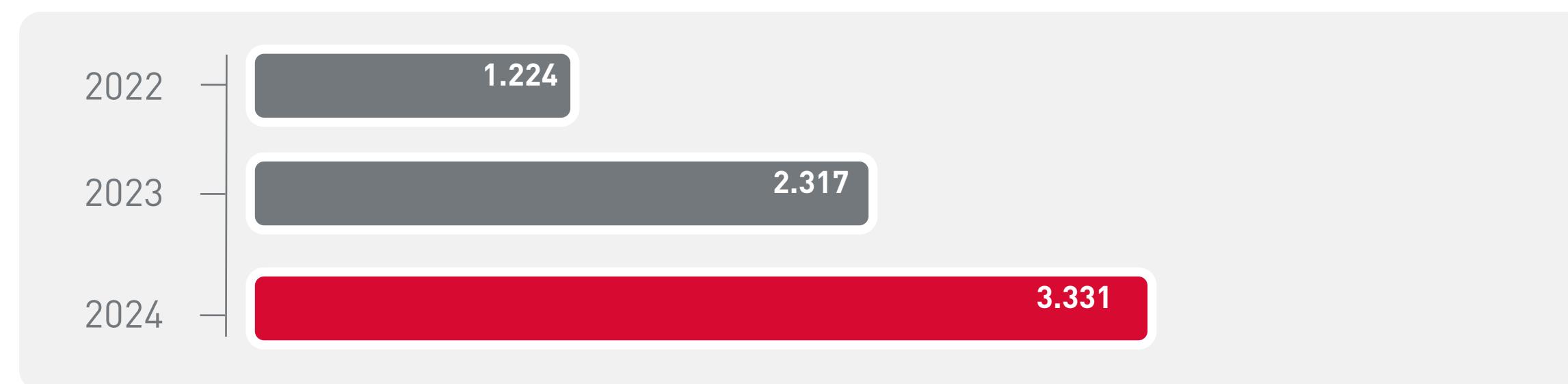
Il ruolo cruciale dei coordinatori HSE del Gruppo nel promuovere l'eccellenza nella sicurezza è stato un tema centrale durante la Settimana della sicurezza HSE tenutasi nell'aprile 2024. Questo evento dedicato, che ha visto la partecipazione attiva dei coordinatori regionali HSE e degli specialisti HSE del Gruppo, è stato un forum fondamentale in cui sono state discusse e affrontate le esigenze specifiche di formazione e networking dei professionisti HSE di Coesia. La settimana è culminata nell'identificazione di una strategia HSE specifica per l'intero Gruppo, delineando al contempo nuove ambiziose iniziative. Un momento saliente della settimana è stato il successo della nuova formazione "Safety Mentoring", che risponde direttamente alle esigenze di sviluppo identificate e rafforza ulteriormente l'esperienza collettiva e la rete di collaborazione del Gruppo.

In tutte le Aziende di Coesia è favorita e promossa la segnalazione di situazioni o comportamenti non sicuri, near miss o incidenti attraverso strumenti e procedure dedicate, che consentono di monitorare gli eventi segnalati e le relative azioni correttive e preventive adottate. I canali di comunicazione sono stati appositamente strutturati per consentire a chiunque di segnalare problemi reali o potenziali, suggerimenti o osservazioni finalizzate alla rimozione dei rischi e al miglioramento delle questioni legate alla salute e sicurezza occupazionale (HSE).

Tutto il personale, interno ed esterno, è consapevole della propria facoltà e obbligo di segnalazione, ritenuti una responsabilità individuale fondamentale. Il modello attuale di competenze di leadership garantisce la possibilità di segnalare senza timore di ritorsioni.

La tendenza positiva nella segnalazione di possibili miglioramenti della sicurezza si è consolidata, con 3.331 notifiche nel 2024, in aumento del 44% rispetto al 2023. Questo aumento è dovuto alle azioni di coinvolgimento dei collaboratori in tutti i siti Coesia, che incoraggiano la partecipazione attiva all'identificazione di situazioni critiche e opportunità di miglioramento. A tal fine, ogni Azienda del Gruppo promuove il programma "Safety Gemba Walks" per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro e ridurre i rischi attraverso l'interazione tra dirigenti e lavoratori. Questo programma prevede lo svolgimento di visite nelle aree operative basate sul metodo "Gemba", consentendo ai dirigenti di osservare i processi di lavoro quotidiani, interagire direttamente con i collaboratori e individuare opportunità di miglioramento delle pratiche e delle procedure di sicurezza. Le visite sono condotte utilizzando checklist specifiche che coprono vari aspetti della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, come la manutenzione delle attrezzature, la manipolazione dei materiali pericolosi, le procedure di emergenza e la formazione del personale.

### Numero di segnalazioni per il miglioramento



<sup>5</sup> I dati relativi agli infortuni sul lavoro dei lavoratori non collaboratori non sono stati rendicontati, in quanto il Gruppo, alla data di stesura del presente documento, non dispone di queste informazioni.

## INDICATORI INFORTUNISTICI

Per quanto riguarda gli infortuni, Coesia misura costantemente le performance di sicurezza sui luoghi di lavoro sia a livello di singola Azienda sia a livello di Gruppo, grazie a un processo di monitoraggio continuo e all'applicazione di indicatori specifici.

Il numero di infortuni registrati con giornate di lavoro perse nel 2024 è diminuito del 45% rispetto al 2023 attestandosi a 23 eventi rispetto ai 42 eventi del 2023. Di tali eventi nessuno è stato classificato come grave, ovvero ha comportato un'assenza dal lavoro superiore ai 180 giorni. Il notevole risultato osservato è attribuibile all'insieme delle iniziative volte a rafforzare la cultura della sicurezza, messe in atto da numerose Aziende. Queste iniziative partono e sono sostenute dall'impegno attivo del top management locale, la cui dedizione costituisce l'elemento fondante del progetto.

Nel 2024, il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato pari a 1,54 (-47% rispetto al 2023), confermando l'efficacia nel tempo del sistema di Gestione Salute e Sicurezza adottato dal Gruppo. Questo risultato è la conseguenza del rafforzamento dell'attenzione in tema di salute e sicurezza e dell'attuazione dei diversi programmi HSE nelle singole Aziende del Gruppo. Le principali tipologie di infortunio rilevate nel corso dell'anno sono per il 65% agli arti superiori, per il 14% agli arti inferiori e per il 13% alla testa. Inoltre, nel 2024 non si sono registrati casi di malattia professionale, in linea con l'anno precedente.

Oltre al personale assunto direttamente, il Gruppo Coesia impiega anche lavoratori interinali e appaltatori. Gli infortuni sul lavoro che coinvolgono queste persone sono attentamente monitorati. Nel 2024 sono stati registrati 27 incidenti di questo tipo<sup>5</sup>.

## Numero e tasso di infortuni dei collaboratori (personale dipendente)

|  | 2022       | 2023       | 2024       |
|--|------------|------------|------------|
| Ore annue lavorate   | 14.272.526 | 14.654.251 | 14.893.272 |
| Numero di incidenti registrati durante l'anno                    | 41         | 42         | 23         |
| di cui con conseguenze gravi                                     | 1          | 0          | 0          |
| di cui mortali   | 0          | 0          | 0          |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili                       |            |            |            |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi | 2,9        | 2,9        | 1,54       |
| Tasso di mortalità   | 0          | 0          | 0          |
| Numero di giornate lavorative perse per infortuni sul lavoro     | 920        | 976        | 656        |
| Numero di casi di malattie professionali registrabili            | 0          | 0          | 0          |
| Numero di decessi dovuti a malattie professionali                | 0          | 0          | 0          |
| Numero di giornate lavorative perse per malattie professionali   | 0          | 0          | 0          |

\* Gli infortuni con conseguenze gravi sono definiti come infortuni che hanno comportato un tempo di recupero delle condizioni di salute antecedenti all'evento superiore a 180 giorni.

\*\* Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato come (numero di infortuni con almeno 1 giorno lavorativo perso/ore lavorate) x 1.000.000.

\*\*\* 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.

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

Finalizzata a promuovere un ambiente sano e a prevenire i processi che compromettono il benessere dei lavoratori, la Policy HSE di Coesia prevede che ogni Unità stabilisca un programma formale di sorveglianza sanitario. Questo programma è adattato ai rischi e ai pericoli specifici del luogo di lavoro, garantendo il monitoraggio proattivo e la prevenzione delle malattie professionali, il tutto in stretta osservanza delle disposizioni di legge vigenti e nel rispetto della privacy dei lavoratori. Il programma deve comprendere:

- la gestione del programma di sorveglianza sanitario e il monitoraggio della sua applicazione, secondo le scadenze stabilite a cura del personale medico qualificato, in accordo alle leggi in materia;
- lo svolgimento di visite mediche prima dell'inserimento nel posto di lavoro e periodicamente durante il rapporto di lavoro, conformemente alle leggi in materia;
- la conservazione riservata delle cartelle cliniche di ciascun lavoratore in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle linee guida in materia;
- l'effettuazione, nei casi opportuni, di controlli periodici dell'igiene industriale conformemente alle leggi, ai regolamenti e alle linee guida in materia.

Coesia, inoltre, ha avviato un programma di promozione della salute mentale in collaborazione con i medici del lavoro presenti in alcune delle sue Aziende. Questo programma si concentra sul miglioramento di diversi aspetti fondamentali per il benessere dei collaboratori, tra cui la gestione dello stress lavoro-correlato, l'equilibrio tra vita professionale e personale, la nutrizione e l'attività fisica. Attraverso queste iniziative, Coesia mira a creare un ambiente di lavoro più sano e sostenibile, supportando i suoi collaboratori nel mantenere un benessere psicofisico ottimale.

# GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE

## Gestione della Security

La funzione Security si impegna a regolare gli aspetti relativi alla tutela delle persone e delle risorse materiali e immateriali di Coesia attraverso la definizione di regole operative per tutte le attività di sicurezza e l'identificazione di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti in tale processo.

Il processo di gestione della Security del Gruppo comprende le seguenti funzioni:

- Physical Security: si occupa della protezione delle persone e degli asset aziendali;
- Global Travel Security: provvede alla gestione della sicurezza delle persone quando sono in viaggio per ragioni connesse all'attività lavorativa.

A causa delle costanti evoluzioni geopolitiche ed emergenze sanitarie degli ultimi anni, la funzione Security ha dovuto affrontare nuove e determinanti sfide. La sfida principale è stata quella di proteggere il personale dal rapido aggravarsi delle situazioni in tutto il mondo e di garantire che tutto il personale e gli asset non fossero coinvolti e/o danneggiati. Il successo ottenuto riflette l'approccio proattivo e basato sull'intelligence di Coesia, nonché la costante crescita di una rete di sicurezza mondiale a supporto del business.

In Coesia, la Security è un concetto ampio che viene gestito con una visione strategica. Questo approccio mira ad armonizzare i vari aspetti della sicurezza, definendo procedure e prassi uniformi per rispondere in modo efficace ai rischi e alle sfide che la funzione deve affrontare.

L'obiettivo della funzione Security è quello di standardizzare il processo di gestione della sicurezza all'interno del Gruppo, applicando le best practice internazionali in materia in tutte le entità aziendali del mondo. Nel corso del tempo, Coesia ha sviluppato una roadmap per aumentare la propria capacità di controllare e gestire i rischi in tutto il mondo Coesia. La gestione di queste azioni è in corso e il completamento di questo processo è previsto per il primo trimestre del 2026.

Nell'ottica di promuovere un miglioramento continuo, la funzione Security effettua anche audit periodici presso i siti Coesia all'estero, individuandone le principali vulnerabilità e risolvendole in base alle nuove procedure che regolano i requisiti minimi di Physical Security.

## Physical Security

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

Il suo scopo è proteggere persone, dati, informazioni riservate, reti, hardware, attrezzature, strutture e beni aziendali del Gruppo.

Per farlo, vengono adottate contromisure multiple, tra cui:

- guardie e pattuglie di sicurezza statiche;
- sistemi di sicurezza integrati;
- piattaforme di intelligence e di gestione degli incidenti.

Dall'inizio del 2025, il Gruppo ha avviato lo sviluppo interno del nuovo software VAT (Vulnerability Asset Test) per determinare la vulnerabilità dei propri siti in Italia e all'estero. L'obiettivo è quello di mappare le misure di sicurezza fisiche e tecniche e di identificare eventuali vulnerabilità residue in ogni struttura, in un'ottica di lungo termine per standardizzare la sicurezza in tutto il Gruppo in base ai requisiti aziendali.

La revisione costante delle misure di Physical Security è inoltre fondamentale per salvaguardare le risorse aziendali e migliorare le procedure di sicurezza esistenti.

Anche nel corso del 2024, Coesia ha monitorato gli incidenti relativi alla Physical Security con una percentuale di risoluzione del 100%.

## I numeri della Physical Security nel 2024

|   |    |
|---|----|
| Personale in forza                          | 8  |
| Incidenti di sicurezza registrati e risolti | 4  |
| Indagini sul sito e/o VAT condotti          | 35 |

## Travel Security globale

Garantire la sicurezza dei collaboratori, soprattutto quando viaggiano in Paesi a rischio, è di fondamentale importanza. Per questo motivo, il Gruppo ha stabilito una Policy specifica per la gestione dei rischi e delle relative contromisure. Le attività previste comprendono:

- valutazioni quotidiane del rischio nei Paesi in cui Coesia opera, considerando variabili come il terrorismo, la criminalità, l'ambiente, il rischio etico e socio-politico;
- formazione iniziale e addestramento formale in materia di sicurezza;
- raccolta e analisi di intelligence;
- monitoraggio e tracciamento per consentire una pronta risposta agli incidenti;
- indagini in loco;
- implementazione di contromisure di sicurezza nelle aree a più alto rischio.

Nel 2024, l'escalation delle tensioni geopolitiche globali ha avuto un impatto significativo su diverse aree operative. In questo contesto, la funzione Global Travel Security ha svolto un ruolo fondamentale nella valutazione, nell'analisi e nell'attenuazione dei rischi, garantendo così la continuità operativa e la protezione del personale.

Facendo leva su conoscenze specialistiche, fonti di intelligence di prim'ordine e partner affidabili nel campo della sicurezza, Coesia ha creato una solida struttura per la prevenzione delle minacce, la mitigazione dei rischi e l'implementazione delle misure di protezione necessarie.

Tutti gli incidenti di sicurezza legati ai viaggi segnalati nel 2024 sono stati gestiti con successo dal Global Security Team di Coesia. Inoltre, si è registrato un aumento significativo delle sessioni di formazione ad hoc per i viaggiatori, che sono passate da 65 nel 2023 a 154 nel 2024, segnando un miglioramento generale della preparazione ai viaggi.

Si è registrato un aumento sostanziale dell'esecuzione di valutazioni preliminari di sicurezza (PSA) in loco nei Paesi a medio e alto rischio. Questo sviluppo riflette il passaggio strategico del Gruppo dalla fornitura di un supporto fondamentale per la sicurezza dei viaggi alla creazione di un quadro di sicurezza più completo e integrato, in linea con gli standard più elevati del settore. Questa evoluzione è una componente chiave del più ampio programma di sicurezza aziendale di Coesia, che ora incorpora sia la sicurezza dei viaggi che solidi protocolli di gestione delle crisi e delle emergenze. Questi elementi sono stati formalizzati e integrati nelle operazioni del Gruppo, migliorando in modo significativo la sua capacità di proteggere il personale e gli asset in tutto il mondo.

L'integrazione della preparazione alle emergenze con la sicurezza dei viaggi rappresenta un passo avanti fondamentale per rafforzare la resilienza e la continuità operativa di Coesia in ambienti complessi.

## I numeri della Travel Security nel 2024

|   |       |
|---|-------|
| Richieste ricevute dai viaggiatori              | 5.024 |
| Viaggi autorizzati                              | 5.015 |
| Valutazioni preliminari di sicurezza (PSA)      | 3     |
| Sessioni di formazione ad hoc per i viaggiatori | 154   |
| Richieste di assistenza medica di emergenza     | 3     |
| Numero di evacuazioni per rischio grave         | 3     |

# 7 SOSTENERE LE COMUNITÀ LOCALI

Coesia si impegna a comprendere e gestire il modo in cui le sue attività influenzano le comunità locali, ponendo particolare attenzione a fornire un contributo positivo nelle aree in cui opera. Questa attenzione è integrata nella direzione strategica del Gruppo e supporta i propri obiettivi di sostenibilità a lungo termine.

Attraverso l'analisi di doppia materialità, Coesia ha identificato le iniziative di coinvolgimento delle comunità locali come l'impatto principale in questo ambito. Queste iniziative comprendono una serie di azioni, come il sostegno a programmi educativi, la promozione di progetti culturali e sociali e la collaborazione con le istituzioni locali per rispondere alle esigenze della comunità. Tali attività mirano a rafforzare le relazioni con la comunità e a promuovere lo sviluppo reciproco.

L'analisi ha inoltre evidenziato un'opportunità concreta: l'opportunità di investire in iniziative locali di sostenibilità. Questi investimenti non solo riflettono l'impegno di Coesia per una cittadinanza d'impresa responsabile, ma rappresentano anche un mezzo per promuovere attivamente il progresso sostenibile delle comunità coinvolte.

Coesia conferma il suo impegno costante verso i portatori di interesse locali per garantire che le sue attività continuino ad avere un impatto positivo e responsabile sul benessere della comunità.

## 7.1 LE RELAZIONI CON LA COMUNITÀ

### Comunità

Coesia crede fermamente che una comunità prospera sia essenziale per il successo di un'azienda. Riconoscendo il proprio ruolo significativo nel tessuto economico e sociale dell'area bolognese, dove hanno sede la casa madre e quattro delle sue Aziende, Coesia nutre un forte senso di responsabilità nei confronti della popolazione locale, delle istituzioni e della comunità in generale, ovunque operi.

L'analisi di doppia materialità ha portato all'identificazione di un impatto positivo in relazione alle comunità interessate, riconoscendo l'impegno costante di Coesia nel servire il territorio locale, impegnandosi in progetti significativi che rispondono a bisogni sociali e culturali in particolare, producendo un impatto positivo.

La presenza nazionale e internazionale di Coesia contribuisce a potenziare gli effetti esterni positivi attraverso il trasferimento diretto di investimenti, tecnologie, conoscenze e competenze.

La missione di Coesia è creare e condividere valore economico, sociale e ambientale sostenibile a lungo termine con i suoi stakeholder, comprese le comunità in cui opera. Coesia riconosce l'interdipendenza tra le sue Aziende e le comunità in cui è presente, contribuendo alla prosperità locale e alla qualità della vita, favorendo la creazione di valore condiviso.

In linea con la propria missione, i propri valori e il proprio Codice Etico, il Gruppo investe nel benessere e nello sviluppo delle comunità in cui opera attraverso partnership e donazioni a istituzioni, scuole, università e organizzazioni non-profit.

L'impegno di Coesia verso un percorso virtuoso di un Gruppo sempre più responsabile permetterà a tutte le sue Aziende e comunità di sviluppare interazioni significative che possano contribuire efficacemente a un reale sviluppo sostenibile, nel rispetto delle culture e delle tradizioni locali.

Il Gruppo non ha ancora stabilito una politica specifica per le donazioni e le sponsorizzazioni; tuttavia, il Codice Etico di Coesia contiene riferimenti sulle modalità di interazione con le comunità.

La responsabilità di Coesia per il benessere delle comunità locali si traduce in una gestione attiva del loro sviluppo economico e sociale, con la promozione di opportunità di lavoro e l'accrescimento di competenze locali. Il Gruppo è consapevole della propria responsabilità nei confronti della comunità e i suoi sforzi sono diretti a rafforzare l'istruzione dei giovani e lo sviluppo degli studenti di ingegneria. Grazie a varie collaborazioni con università e scuole locali, gli studenti hanno accesso alle tecnologie più recenti. Queste iniziative mirano a dotare le nuove generazioni delle competenze e degli strumenti necessari per orientarsi e contribuiscono a un panorama tecnologico in rapida evoluzione. Coesia valorizza anche il patrimonio culturale, in particolare quello bolognese, e ha stabilito forti legami con le autorità locali e con le istituzioni sanitarie, educative e culturali.

Il coinvolgimento della comunità viene promosso attraverso incontri tra la leadership del Gruppo e i rappresentanti delle istituzioni. Ciò include la partecipazione alla governance e ai comitati tecnici di associazioni, fondazioni, organizzazioni no-profit e imprese sociali.

Le comunità possono segnalare eventuali criticità attraverso la Ethics Helpline, disponibile sul sito web aziendale di Coesia, mentre la Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni protegge l'informatore da eventuali ritorsioni. Per tutte le sponsorizzazioni, Coesia richiede l'accettazione del proprio Codice Etico, che include disposizioni sull'utilizzo della Ethics Helpline per segnalare eventuali problemi.

Il Gruppo è profondamente impegnato in azioni e iniziative che generano impatti positivi sulle comunità, anche se non sono ancora stati stabiliti obiettivi specifici.

## Azioni

Il Gruppo Coesia si impegna a sostenere il benessere delle comunità in cui opera. Ogni Azienda del Gruppo promuove attivamente collaborazioni, relazioni e partnership con enti, istituzioni e associazioni locali. Questo impegno si traduce in iniziative concrete che contribuiscono alla crescita e al miglioramento delle comunità, rafforzando il legame tra Coesia e i territori in cui opera.

Coesia supporta diversi progetti su temi quali l'inclusione sociale, le disabilità, la salute e supporta istituzioni, fondazioni, organizzazioni non governative ed enti non-profit nella ricerca scientifica, in ambito sanitario, culturale, educativo e sportivo. Si segnala che nel corso del 2024 il 45% delle Aziende del Gruppo Coesia (9 su 20) ha supportato comunità locali attraverso donazioni.

### G.D HA SOSTENUTO DUE SIMBOLI ICONICI DEL PATRIMONIO CULTURALE DI BOLOGNA: LE DUE TORRI E LA BASILICA DI SANTO STEFANO

Nel 2024, G.D ha riaffermato il suo impegno per la conservazione dei beni culturali sostenendo due dei monumenti più iconici di Bologna: le Due Torri e la Basilica di Santo Stefano.

Con un contributo di 500.000 euro, G.D. ha svolto un ruolo fondamentale nel restauro della Torre Garisenda, la più piccola e più inclinata delle Due Torri, accanto all'Asinelli. Queste torri sono ampiamente riconosciute come simboli intramontabili della città di Bologna.

## Apprendimento e crescita della conoscenza: le radici dell'innovazione per Coesia

Le Aziende di Coesia sono da sempre votate all'innovazione sia al proprio interno sia nei territori in cui operano. Esse collaborano con istituzioni e in particolare con le università per creare un circolo virtuoso che favorisce la crescita della conoscenza, diffondendola all'interno dei confini aziendali e nelle comunità locali.

Le Aziende del Gruppo hanno sempre avuto un legame particolare con l'Università di Bologna. Questa collaborazione storica si è tradotta nell'attivazione di numerosi progetti congiunti di ricerca e sviluppo, stage e programmi di formazione per studenti, oltre ad una costante interazione accademico-industriale che ha arricchito entrambe le parti. Si segnalano, a titolo di esempio, le partnership di G.D con i corsi di laurea in Design del Prodotto Industriale e Advanced design e con il corso di laurea in Meccatronica, avviate sin dal momento della fondazione dei percorsi di studio.

Nel 2023 il Gruppo, assieme a Fondazione MAST, ha ulteriormente rafforzato il legame con l'ateneo bolognese, sottoscrivendo un accordo quadro.

Nello specifico, tale collaborazione è volta a stimolare lo sviluppo di progetti di natura ingegneristica e brevettuale, incentivare la creazione di start-up e supportare la formazione degli studenti, potenziali collaboratori futuri di Coesia.

Questo rapporto privilegiato continua a rappresentare un pilastro fondamentale per l'innovazione e la crescita sia del Gruppo, che trae vantaggio dalle competenze scientifiche e innovative dell'ateneo, sia dell'Università stessa che può beneficiare del know-how tecnologico e dell'esperienza pratica di Coesia.

Oltre alla prosecuzione dei dottorati di ricerca triennali attivati nel 2022 e nel 2023 con l'Università di Bologna (UNIBO) e il Politecnico di Torino, nel 2024 si sono aggiunte ulteriori opportunità di collaborazione su varie tematiche. Queste sono coerenti con la collaborazione accademica attiva in aree di ricerca come le scienze ingegneristiche avanzate, l'informatica, i processi sostenibili, i materiali di packaging, le reti neurali e la robotica.

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono Fondazioni create in Italia nel 2008 a cui partecipano come soci fondatori imprese, enti locali, istituti tecnici superiori, università ed enti di formazione.

Tra le Aziende del Gruppo, G.D è socio di Fondazione ITS Maker, l'Istituto Superiore di Meccanica, Meccatronica, Motoristica e Packaging dell'Emilia-Romagna, fin dalla sua costituzione e partecipa attivamente alla governance di questo Istituto, contribuisce ai corsi attraverso i propri tecnici e, ogni anno, accoglie presso le Aziende del Gruppo con sede a Bologna due tirocinanti che frequentano il biennio post-diploma.

## Coesia e Fondazione MAST: una collaborazione per il welfare aziendale e della comunità

La Fondazione MAST gestisce numerose attività culturali, educative e di apprendimento, incentrate sulla fotografia, le arti visive, la tecnologia e l'innovazione, aspirando a essere un luogo aperto per ogni cittadino. Nel corso del 2024, Fondazione MAST ha proseguito con le iniziative a favore dello sviluppo socioculturale delle comunità locali, focalizzando il suo impegno nella promozione di attività fortemente orientate alla formazione e alla didattica, anche attraverso la sponsorizzazione di nuove attività culturali.

Informazioni sulla Fondazione MAST: [www.mast.org](http://www.mast.org)

## Fotografia e arti visive

La Fondazione MAST ha individuato nella fotografia la principale chiave di lettura e di riflessione sul mondo del lavoro in tutte le sue espressioni. La Collezione MAST di fotografie sull'industria e sul lavoro, che comprende oltre 10.000 stampe e video, è unica al mondo. Il programma espositivo alterna mostre tematiche e progetti monografici - ospitati nelle MAST. Gallery - tratti dalla Collezione MAST o da altri archivi e raccolte pubbliche e private.

La fotografia e le arti visive sono anche al centro della Innovation Gallery, un'area di apprendimento esperienziale incentrata su tecnologia e innovazione. Partendo dalle soluzioni tecniche sviluppate dalle Aziende di Coesia, il percorso interattivo e multimediale offre ai visitatori l'opportunità di sperimentare e sviluppare nuove conoscenze attraverso vari exhibit.

## Programmi pubblici

Il MAST.Auditorium offre un programma di eventi che accompagna le mostre ed esplora i cambiamenti in atto nella società, in campi che spaziano dall'arte e dalla fotografia all'ambiente, dall'innovazione all'economia. Oltre alle conferenze, sono previste tavole rotonde, proiezioni di film e presentazioni di libri che riguardano più in generale i temi dell'industria, del lavoro e della società.

## Educazione e formazione

Con le sue attività Fondazione MAST vuole favorire un processo culturale volto ad aprire un dialogo tra le generazioni: iniziando sin dai primi anni di vita con il Nido Scuola, per proseguire con il Summer Camp e con i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) e la Summer School per i ragazzi degli ultimi anni delle scuole secondarie.

## Il Nido Scuola

Il Nido Scuola MAST è un servizio educativo innovativo, aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia sia della comunità locale, che offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre cento bambini dai tre mesi ai cinque anni. Attivo dal 2012, il Nido Scuola è un luogo di incontro, scoperta, sperimentazione e ricerca per bambini, insegnanti e famiglie, con programmi pedagogici all'avanguardia ispirati al Reggio Children Approach. Distribuito su una superficie di oltre 1000 metri quadrati e circondato da un giardino con parco giochi, è stato progettato come spazio in cui la luce, i colori e l'ambiente sono parte integrante del Nido Scuola.

## COESIA Summer Camp

Il Coesia Summer Camp è un campo estivo organizzato in collaborazione con Fondazione MAST e LGS SportLab per il decimo anno consecutivo. Si tratta di un progetto per i figli, tra i sei e i tredici anni, dei collaboratori del Gruppo. Il campo offre attività sportive e laboratori creativi a circa 141 bambini per promuovere il loro sviluppo sociale ed emotivo.

## Expeditions

Si tratta di un progetto per la costruzione delle competenze trasversali e di orientamento, attivo dal 2015, realizzato in collaborazione con la Fondazione MAST e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna. Si rivolge agli studenti del terzo anno di scuola superiore e propone un percorso di apprendimento di 80 ore incentrato sull'innovazione tecnologica e sulla conoscenza pratica del mondo delle imprese. Il programma è pensato per stimolare l'interesse verso la cultura del lavoro e dell'imprenditorialità. Nel 2024 sono stati coinvolti più di 600 ragazzi, appartenenti a 22 classi, su progetti che variano dall'Automazione Industriale, all'Intelligenza Artificiale, al Packaging Design, al Product Marketing e alla Sostenibilità.

## Summer School

Alla ottava edizione della Summer School, iniziativa formativa residenziale promossa assieme a Fondazione MAST e all'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, tenutasi a luglio 2024, hanno partecipato ventotto studenti del terzo e del quarto anno delle scuole d'istruzione secondaria superiore provenienti da tutta Italia. Il progetto prevede otto giorni di formazione e orientamento intensivo su temi di frontiera come l'Intelligenza Artificiale e l'Internet of Things, attività di laboratorio e di team-building con ingegneri, manager e ricercatori provenienti dal mondo delle imprese e delle università, condividendo e alternando momenti di studio con interventi di ospiti nazionali.

## Academy

I Collaboratori di Coesia contribuiscono attivamente sostenendo i programmi educativi messi a disposizione dei giovani nelle scuole locali, diffondendo così le loro competenze tecniche al di fuori dell'organizzazione.

## Caffetteria

La MAST.Caffetteria è un luogo di incontro conviviale rivolto agli ospiti del Gruppo Coesia, ai partecipanti agli eventi e ai programmi di formazione e ai visitatori delle Gallery.

## FID

Fare Impresa in Dozza ("FID") è un'impresa sociale costituita nel 2010 grazie all'intervento di alcune tra le maggiori realtà dell'industria bolognese, G.D, IMA e Marchesini Group, assieme alla Fondazione Aldini-Valeriani, a cui si è poi aggiunta FAAC. FID opera all'interno del carcere della Dozza di Bologna dal 2012 e la sua missione è quella di offrire ai detenuti una reale possibilità di reinserimento nella società civile dopo aver scontato la pena a carattere detentivo.

Nel 2024, circa tredici detenuti hanno beneficiato di questo progetto. Dei sei dimessi a fine pena, cinque hanno trovato una collocazione lavorativa presso i fornitori delle imprese socie.

Il core business di FID è l'esecuzione di lavorazioni meccaniche su ordinazione dei soci, in modo da permettere ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato di acquisire la professionalità necessaria per trovare un'occupazione stabile dopo il periodo di reclusione.

L'impegno è quello di fare in modo che, pur operando all'interno del carcere, l'azienda FID sia il più possibile simile alle altre aziende.

L'attività viene svolta sotto la guida di pensionati delle aziende socie che svolgono il ruolo di tutor, fornendo orientamento professionale e incoraggiando la crescita personale. Nel 2024 sono stati complessivamente attivi dieci tutor.

Nel corso dell'anno, sei collaboratori di FID hanno partecipato a un corso promosso dalla Fondazione Aldini-Valeriani per un aggiornamento delle competenze tecnico-professionali legate all'ambito della progettazione e della produzione meccanica e delle competenze trasversali che permettono di valorizzare la collaborazione interpersonale e il lavoro di squadra.

### Associazioni di cui fanno parte le Aziende di Coesia

Come espressione dell'interesse per il territorio, Coesia aderisce ad associazioni di settore e ad altre organizzazioni attive nelle aree in cui opera. ACMA, la sede italiana di FLEXLINK, G.D., GDM e SASIB sono associate a UCIMA, l'Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio. CIMA e G.D sono associate a Federmeccanica, la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana.

G.D, SASIB, ACMA, CIMA e SYSTEM CERAMICS sono associate a Confindustria Emilia Area Centro, mentre GDM è associata all'Associazione Imprenditori della Provincia di Cremona, VOLPAK all'Unió Patronal Metal-lúrgica, Centre Metal-Lúrgic, un'associazione imprenditoriale che si occupa di tutelare e promuovere gli interessi degli imprenditori associati, e ad AMEC, l'associazione degli esportatori industriali spagnoli.

CIMA è socia di Federtec, l'Associazione che rappresenta l'Industria Italiana della Componentistica e delle Tecnologie Meccatroniche per la Potenza Fluida, la Trasmissione di Potenza, il Controllo e l'Automazione Intelligente dei Prodotti e dei Processi Industriali, mentre SYSTEM CERAMICS fa parte di ACIMAC, l'associazione dei costruttori italiani di impianti, macchine, attrezzature, semilavorati, materie prime e servizi per la produzione di ceramica, stoviglierie, laterizi e refrattari.

Coesia, G.D, ACMA, CIMA e SASIB sono soci dell'Associazione Amici del Museo del Patrimonio Industriale che sostiene le attività del Museo omonimo volte a valorizzare la cultura storico-industriale di Bologna e del suo territorio, partendo dai mulini da seta del XIV secolo fino ad arrivare alle odierne innovazioni.

G.D è membro dell'UNI, l'ente italiano di normazione, e partner della Johns Hopkins University.

Coesia è membro sia di Impronta Etica, un'associazione non-profit che promuove strumenti di responsabilità sociale d'impresa per le aziende situate principalmente nell'area di Bologna, sia di Sustainability Makers, più attiva a livello nazionale.

Inoltre, Coesia fa parte di EUROPEN, una ONG internazionale che rappresenta l'industria del packaging e la sua catena del valore.

## 8 IL RAPPORTO CON I CLIENTI

Coesia è profondamente impegnata a comprendere e ad affrontare gli impatti, i rischi e le opportunità che riguardano i consumatori e i clienti, sia all'interno delle proprie attività che lungo l'intera catena del valore. Questi fattori sono al centro della strategia e del modello di business del Gruppo, che promuove una crescita sostenibile e a lungo termine.

Attraverso un'accurata analisi di doppia materialità, Coesia ha identificato le seguenti priorità: dalla sicurezza informatica per i clienti alla loro soddisfazione, nonché la salute e la sicurezza di tutti coloro che interagiscono con i prodotti e i servizi del Gruppo. Uno dei rischi più significativi è il potenziale di incidenti informatici che potrebbero compromettere i dati dei clienti, con conseguenti perdite finanziarie e danni alla reputazione dell'azienda.

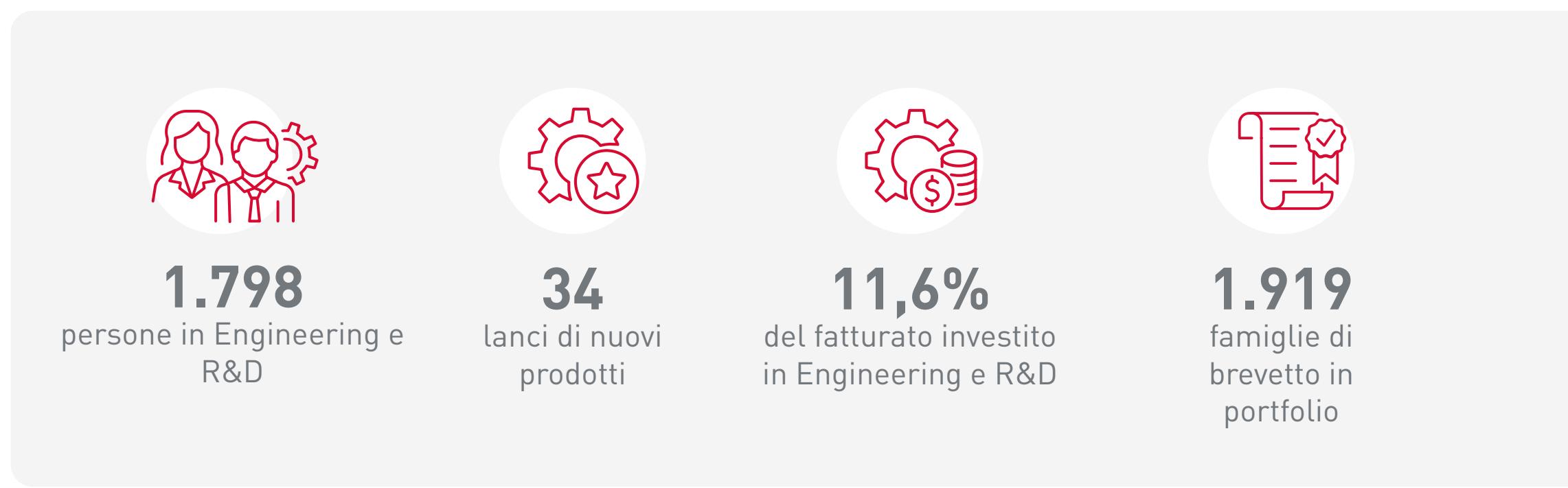
Ma non si tratta solo di rischi, questa valutazione ha anche rivelato un'importante opportunità sotto forma di Green Innovation, un'area in cui Coesia vede un grande potenziale per creare valore per tutti i consumatori e gli utenti finali che serve.

Per Coesia, l'innovazione è più di un semplice obiettivo, è un motore strategico che aiuta ad anticipare le tendenze del mercato, a soddisfare le esigenze in evoluzione dei clienti e a gestire in modo proattivo i rischi. Questo approccio lungimirante è essenziale per garantire la soddisfazione degli utenti, costruire la fiducia dei clienti e rafforzare la resilienza del brand per il futuro.

### 8.1 SOLUZIONI INNOVATIVE PER SODDISFARE I CLIENTI

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 i clienti, gli altri stakeholder e le Aziende del Gruppo.

#### I numeri dell'innovazione nel 2024



Lavorare a stretto contatto con i clienti per comprendere le loro attuali e future esigenze rappresenta uno stimolo fondamentale al processo di innovazione.

In quest'ottica, sono state definite una serie di strategie e piani a lungo termine che vanno a beneficio dell'ambiente e della società nel suo complesso, rispondendo al contempo alle esigenze dei clienti. Questo approccio affronta in modo specifico i temi della sostenibilità di importanza strategica per Coesia, come l'innovazione, la digitalizzazione, l'economia circolare e la sicurezza delle soluzioni proposte.

Ricerca industriale e innovazione rappresentano due pilastri fondamentali per Coesia, che mira a migliorare continuamente tecnologie, prodotti e processi per rispondere al meglio alle esigenze di clienti e stakeholder.

Negli ultimi decenni, il processo di innovazione in Coesia si è evoluto, diventando sempre più orientato ai bisogni dei clienti, alla sostenibilità e alla digitalizzazione. Questi fattori strategici permettono a Coesia di mantenere la propria competitività e creare valore, rispettando le sfide ambientali e sociali e promuovendo una collaborazione costante lungo l'intera catena del valore.

Attraverso investimenti in ricerca e sviluppo, Coesia progetta e realizza macchinari ad alta efficienza energetica e a basso impatto ambientale. Al contempo, adotta processi agili per rispondere prontamente alle esigenze del mercato, promuovendo così l'innovazione e lo sviluppo sostenibile nei settori del packaging e dei macchinari.

## IL FULCRO DELL'INNOVAZIONE

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

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, volte a generare un nuovo segmento di mercato e nuove opportunità per Coesia;
- nuove linee di prodotto, le quali consentono alle Aziende l'ingresso in mercati già consolidati;
- estensioni di linea, volte a integrare una linea di prodotto già esistente;
- miglioramenti di prodotto, basati sull'incremento di performance di prodotti già esistenti;
- progetti cliente orientati a sviluppare concept innovativi che rispondano ad esigenze specifiche, mettendo a disposizione del cliente il ventaglio di competenze di Coesia;
- riduzione di costi, per fornire performance comparabili a un minor costo;
- riposizionamento, il quale consiste nel ricollocare prodotti esistenti su altri mercati o segmenti.

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



## COESIA DIGITAL

La digitalizzazione offre una vasta gamma di opportunità per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile dei macchinari e delle soluzioni di packaging. Attraverso l'implementazione di tecnologie digitali avanzate, come l'Intelligenza Artificiale, l'apprendimento automatico e l'Internet of Things, Coesia mira a ottimizzare i processi produttivi e l'utilizzo delle risorse, nonché a ridurre i consumi energetici. In tal modo Coesia è in grado di fornire soluzioni personalizzate ai clienti, riducendone al contempo l'impatto ambientale complessivo. Oltre a migliorare l'efficienza operativa attraverso una gestione più precisa dei macchinari e una riduzione dei consumi energetici, la digitalizzazione può facilitare la tracciabilità e il monitoraggio del ciclo di vita dei prodotti, favorendo una gestione più efficace degli stadi di produzione, utilizzo e smaltimento.

Con lo scopo di offrire prodotti e servizi sempre all'avanguardia, Coesia è attiva in diversi campi come l'Industrial Internet of Things (IIoT) per connettere macchine e sistemi, l'analisi dei Big Data, l'Intelligenza Artificiale applicata a macchine e linee, la realtà aumentata e l'assistenza digitale, mantenendo la cybersecurity 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.

Il modello dei servizi offerti si basa su una nuova infrastruttura digitale che Coesia sta sviluppando con competenze principalmente interne e che si compone di tre "strati":

1. un primo strato, collocato in prossimità della base installata, che consente di estrarre i dati dalle macchine sul campo e realizzare così un "digital twin", cioè un modello informativo digitale, copia esatta di quello reale della macchina;
2. uno strato intermedio, definito Coesia Operating System, che riceve i dati da quello precedente e permette di gestirli, aggregarli, immagazzinarli e di accedervi con diversi livelli di priorità;
3. uno strato superiore, di interfaccia con i servizi digitali del Gruppo per i clienti, che insiste sul precedente e che dialoga con piattaforme Coesia e/o sviluppate esternamente.

Le principali aree di servizio proposte ai clienti sono le seguenti:

- **servizi online**, come assistenza remota per far ripartire le macchine senza dover attendere l'arrivo di tecnici, FAT (Factory Acceptance Test) da remoto e Webshop (la piattaforma online per ordinare parti di ricambio);
- **servizi digitali di supporto alla produzione**, volti ad accelerare l'apprendimento delle macchine, a ridurre gli errori, a capire ed a prioritizzare le cause di perdita di efficienza;
- **condition monitoring**, basato sull'Intelligenza Artificiale, per migliorare la produttività delle macchine e ottimizzare la manutenzione.

Per garantire un livello di servizio avanzato ed uniforme ai propri clienti, Coesia ha promosso l'adozione dei prodotti digitali all'interno delle proprie Aziende in maniera scalabile e guidata dalle priorità. Con il supporto di gruppi di lavoro interdisciplinari, il team Coesia Digital sta guidando l'implementazione tecnologia per tecnologia, con l'obiettivo di coprire progressivamente l'intero portafoglio del Gruppo.

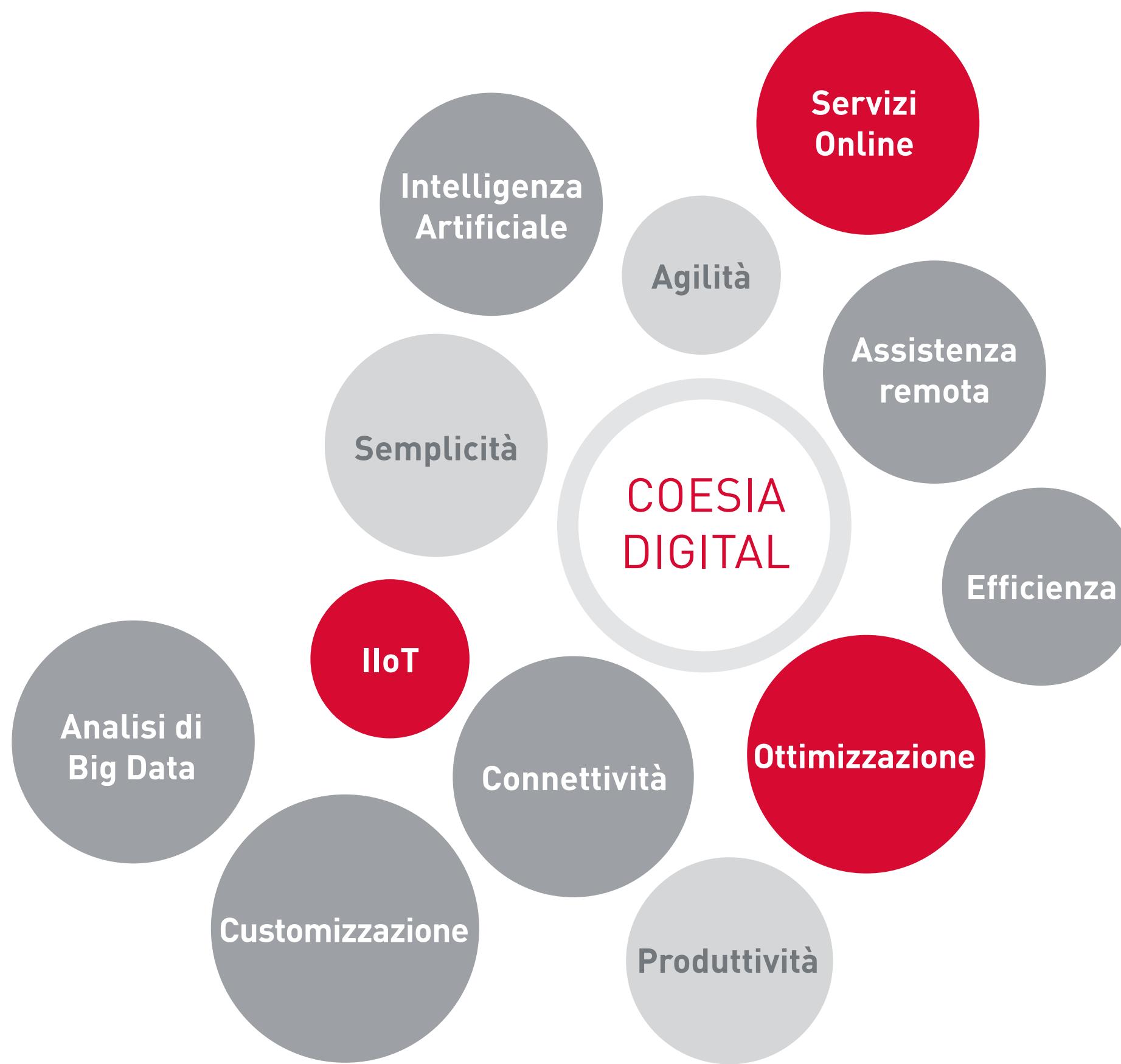
Per consentire ai clienti di adattarsi a un ambiente in rapida evoluzione dove velocità, agilità e flessibilità sono cruciali, Coesia ha potenziato lo sviluppo di servizi e piattaforme digitali migliorando significativamente l'esperienza del cliente.

Tra queste piattaforme:

- **una nuova interfaccia uomo-macchina**, dotata di user-experience intuitiva e di connettività e funzionalità smart, pensata per ottimizzare le prestazioni del nostro parco macchine. Questa piattaforma è stata sviluppata per agevolare l'accesso alle procedure guidate e alla documentazione digitale (report, statistiche, ecc.) direttamente a bordo macchina, e accelerare operazioni come il cambio formato, la risoluzione dei problemi, la manutenzione, la formazione;
- **una piattaforma IIoT integrata** volta a consentire il monitoraggio in tempo reale delle prestazioni e dello stato delle macchine connesse, al fine di incrementarne le performance, grazie a un'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. Tale piattaforma, in continua evoluzione grazie alla metodologia di sviluppo agile di Coesia, incorpora strumenti di analisi che sfruttano

l'Intelligenza Artificiale per rilevare anomalie nelle variabili di processo, migliorare la produttività delle macchine e adottare un approccio intelligente e predittivo alla manutenzione;

- **una soluzione end-to-end per la gestione delle operazioni di produzione** che, grazie alla sua capacità di adattarsi alle esigenze dei clienti, migliora la qualità delle operazioni scalando il modello di automazione dalla macchina al livello di fabbrica.



# COESIA CUSTOMER SERVICE

Per Coesia investire nella fidelizzazione del cliente significa investire nel futuro. Servizio al cliente è sinonimo di presenza globale, flessibilità, semplicità e assistenza continua. 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.

## Parti e materiali

Dal 2019 il Gruppo gestisce e aggiorna la piattaforma di e-commerce Coesia Webshop, che permette alle Aziende di Coesia 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 parti di ricambio direttamente dal sito in ogni momento e in qualsiasi luogo con accesso in tempo reale alla disponibilità delle parti.

## Servizi di manutenzione

I tecnici delle Aziende di Coesia sono altamente specializzati e dotati di tutti gli strumenti necessari per esaminare e valutare le condizioni delle macchine, quantificare le parti di ricambio necessarie e determinare il livello di assistenza e/o di riparazione richiesto.

Lavorando a stretto contatto con i clienti, i tecnici del Gruppo 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 delle attrezzature

Il Gruppo offre un vasto portfolio di servizi di modernizzazione volti a incrementare la produttività e l'affidabilità delle macchine e la qualità dei prodotti, a ridurre i costi di manutenzione, a soddisfare i nuovi requisiti di legge e ad 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, 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. Con il servizio OEE Consulting, lanciato nel 2022, Coesia offre una consulenza mirata a massimizzare la profitabilità delle operazioni. Condotta attraverso un approccio data-driven, il servizio è scalabile dalla singola linea all'intero impianto ed è personalizzato sulle specifiche esigenze di ogni cliente, indipendentemente dal fornitore originale dei macchinari in esame.

## Supporto alla produzione

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

## Contratti di assistenza

I contratti di assistenza sono un elemento fondamentale dell'impegno di Coesia per il valore a lungo termine e l'eccellenza operativa. Non si limitano a garantire operatività e assistenza tecnica, ma sono progettati per fornire servizi efficienti, etici e responsabili dal punto di vista ambientale. I contratti su misura del Gruppo raggruppano offerte chiave come la manutenzione predittiva e preventiva, i servizi digitali, il monitoraggio e la diagnostica a distanza, la fornitura di ricambi e la gestione delle apparecchiature a fine vita, garantendo prestazioni ottimali per tutto il ciclo di vita della macchina.

## 8.2 SICUREZZA DEI CLIENTI

Coesia esegue analisi dettagliate e test specifici durante le fasi di progettazione, costruzione e installazione, garantendo le migliori condizioni di sicurezza per gli operatori e i manutentori di tutte le sue soluzioni. Questo riduce al minimo i potenziali rischi per la sicurezza dei clienti e garantisce la qualità dei macchinari a marchio Coesia.

Per quanto riguarda la fase di progettazione, il Gruppo ha implementato un'analisi dei rischi funzionale a verificare la conformità delle proprie soluzioni ai regolamenti applicabili in materia di sicurezza del prodotto.

In particolare, tutte le macchine fabbricate dalle Aziende di Coesia sono conformi alle normative dei Paesi in cui vengono immesse 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).

A livello di Gruppo, viene regolarmente redatto un Fascicolo Tecnico della Costruzione (FTC) che dimostra la conformità della macchina ai requisiti di progettazione, fabbricazione e funzionamento stabiliti dalle normative.

Il Fascicolo include una valutazione dei rischi connessi all'utilizzo della macchina nel corso del suo intero ciclo di vita, oltre alle misure adottate dal Gruppo per minimizzarli o eliminarli.

Per assicurare anche in fase di costruzione delle macchine la sicurezza per i collaboratori del Gruppo e dei clienti, i tecnici Coesia effettuano il collaudo delle stesse sia negli stabilimenti produttivi delle Aziende del Gruppo dove la macchina viene realizzata, sia presso la sede del cliente, dove avviene la fase di installazione finale. L'esecuzione di un duplice test mira a garantire una maggiore sicurezza. Inoltre, nel 2021, il Gruppo ha introdotto il Safety Validation Report, un processo di validazione delle macchine svolto tramite l'approvazione di enti terzi su macchinari destinati al mercato estero e caratterizzato da normative più stringenti rispetto a quelle in vigore in Unione Europea. Le 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 ed evitare rotture, interruzioni del processo o guasti.

### 2. Test di qualità

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 finali

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, la macchina viene smontata, imballata e spedita alla sua destinazione finale. La sicurezza del cliente viene garantita anche in fase di funzionamento. Infatti, dal 2010, il Gruppo ha introdotto un sistema di monitoraggio delle non conformità in termini di sicurezza riscontrate durante l'uso delle proprie macchine, finalizzato a migliorare immediatamente le soluzioni proposte agli utilizzatori finali.

In fase di progettazione, Coesia mira ad assicurare non solo la sicurezza delle proprie macchine, ma anche la loro durata nel tempo. In fase di post-vendita, il Gruppo offre numerosi servizi di manutenzione e revisione, finalizzati a garantire la qualità della macchina negli anni, anche in considerazione della prolungata vita dei prodotti immessi sul mercato (20-30 anni circa).

Ai fini dello smaltimento, vengono fornite tutte le misure per evitare rischi di sicurezza nelle fasi di smantellamento e rottamazione della macchina.

A testimonianza della qualità dei prodotti e dei servizi di Coesia, nel corso del triennio 2022-2024, non si sono riscontrati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza dei clienti.

|   |   |                                    |                            |  |                                      |                                   |                                |                         |
|---|---|------------------------------------|----------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| 1<br>Coesia: creare valore per crescere in modo sostenibile | 2<br>Strategia di business e approccio alla sostenibilità | 3<br>Analisi di doppia materialità | 4<br>Cambiamento climatico | 5<br>Uso delle risorse ed economia circolare | 6<br>La valorizzazione delle persone | 7<br>Sostenere le nostre comunità | 8<br>Il rapporto con i clienti | 9<br>Condotta aziendale |
|---|---|------------------------------------|----------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|

# GOVERNANCE

9

## CONDOTTA AZIENDALE

- 9.1 Cultura e condotta aziendale etica
- 9.2 Rapporti con i fornitori



## 9 CONDOTTA AZIENDALE

L'analisi di doppia materialità ha evidenziato che la condotta aziendale è uno dei temi più rilevanti per il Gruppo, con particolare attenzione alla cultura aziendale, alla protezione dei segnalanti e alla prevenzione e individuazione della corruzione, compresa la formazione dedicata. Questo tema riveste un ruolo fondamentale nel promuovere una forte cultura dell'etica aziendale, nel garantire un'adeguata protezione ai segnalanti e nel rafforzare l'impegno contro la corruzione attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione, nonché nell'affrontare eventuali violazioni. Dal punto di vista della materialità finanziaria, non sono stati identificati rischi o opportunità significativi in relazione alla condotta aziendale, con l'unica opportunità degna di nota legata alle pratiche di approvvigionamento sostenibile.

### 9.1 CULTURA E CONDOTTA AZIENDALE ETICA

Coesia pone l'etica al centro della propria condotta imprenditoriale, svolgendo un ruolo centrale nella promozione di una cultura aziendale distinta e di un senso di responsabilità condiviso che valorizzano le relazioni sociali, alla base del lavoro quotidiano dei collaboratori del Gruppo. Il valore di Coesia si fonda non solo sulla sua capacità di innovare, creando prodotti, soluzioni e servizi per i suoi clienti, ma anche sull'impegno ad agire in linea con le regole di condotta del suo Codice Etico e nel rispetto di leggi e regolamenti in tutto il mondo. Con lo scopo di incentivare 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 i partner del Gruppo.

L'impegno per un business etico trova le sue fondamenta nei valori del Gruppo, definiti nel Codice Etico di Coesia. Questo documento, insieme alla Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni, al Codice di Condotta Fornitori, alle Linee Guida Anticorruzione e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001, crea un solido sistema di prevenzione dei reati e dei comportamenti scorretti in tutto il Gruppo.

In linea con l'impegno di Coesia sui temi dell'etica d'impresa, nel periodo 2022-2024 non sono stati registrati:

- episodi confermati di corruzione;
- violazioni di leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico;
- azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche;
- casi di discriminazione segnalati;
- casi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza;
- segnalazioni significative di violazioni del Codice Etico.

## IL CODICE ETICO

Nel 2024 Coesia ha pubblicato la nuova versione del Codice Etico, approvata dal Consiglio di Amministrazione e applicabile a tutto il Gruppo, tradotta in ventitré lingue, consegnata a tutti i collaboratori e disponibile sul sito web.

Il nuovo Codice Etico è applicabile in tutti i Paesi in cui Coesia opera e contiene diciassette regole di condotta che disciplinano i rapporti con tutti gli stakeholder, sia interni sia esterni. Il Codice Etico di Coesia, basato sui suoi quattro valori fondamentali, stabilisce i principi di comportamento richiesti a coloro che agiscono in nome o per conto del Gruppo e si ispira a un forte senso di integrità etica nei rapporti con i collaboratori, i clienti, i partner commerciali, i fornitori e la comunità. Il Codice Etico di Coesia fa riferimento alla Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU), alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e alle Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.

Dal 2010 Coesia ha istituito un Comitato Etico di Gruppo, un organo indipendente e autonomo guidato dal Presidente di Coesia che promuove, supervisiona e controlla l'attuazione del Codice Etico e del Sistema sulla Gestione delle Segnalazioni. Il Comitato Etico ha il compito di gestire le segnalazioni relative a violazioni significative del Codice Etico di Coesia e di monitorarne e garantirne l'osservanza.

La conformità dell'azienda è supportata da un solido quadro di istruzioni e policy, tra cui le Linee Guida Anticorruzione, la Policy sulle sanzioni e sul controllo delle esportazioni, la Policy sulla protezione della riservatezza e dei segreti commerciali e la Policy antitrust, con team dedicati all'identificazione e alla proposta di nuove misure per garantire il costante allineamento con un panorama normativo in continua evoluzione.

## LA POLICY SUI DIRITTI UMANI

Coesia ha adottato una Policy sui Diritti Umani che riflette il suo impegno a promuovere un ambiente di lavoro etico, sicuro, inclusivo e rispettoso in tutta la catena del valore. La Policy si basa su principi fondamentali quali il rispetto della dignità umana, il rifiuto del lavoro minorile e forzato, la lotta contro ogni forma di discriminazione e la promozione della salute, della sicurezza e del benessere dei collaboratori.

Si applica a tutte le Aziende del Gruppo, ai collaboratori, ai dirigenti, agli amministratori, nonché ai fornitori, ai consulenti e ai collaboratori esterni, che sono tenuti a condividere i suoi valori come condizione per la cooperazione.

La Policy si ispira a standard e iniziative internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni dell'OIL, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia.

L'implementazione è responsabilità della leadership aziendale, supportata dalle funzioni Human Resources, Legal e Internal Audit, ed è garantita attraverso attività di formazione, monitoraggio continuo e l'attivazione di un canale di gestione delle segnalazioni (whistleblowing) accessibile a tutti gli stakeholder.

Nella definizione della Policy sono stati presi in considerazione gli interessi dei principali stakeholder, tra cui i collaboratori, le comunità locali, le scuole e le istituzioni con cui Coesia collabora attivamente.

La Policy è accessibile al pubblico e promossa internamente per garantire la piena comprensione e il coinvolgimento di tutte le parti interessate.

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

Considerando i diversi contesti economici, istituzionali, sociali e culturali in cui opera, Coesia si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili nei Paesi in cui è presente. Questo impegno nella lotta alla corruzione trova espressione nei valori fondamentali del Gruppo e nelle Linee Guida Anticorruzione di Coesia, tradotte in 12 lingue, per promuovere i più alti standard etici in tutti i rapporti commerciali e di lavoro.

Inoltre, le Aziende di Coesia con sede in Italia hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231), ai sensi del Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001. La sua attuazione è monitorata dall'Organismo di Vigilanza per garantire la conformità ai requisiti di legge.

L'ultimo aggiornamento del Modello 231 è avvenuto nel 2022, a seguito dell'aumento delle fattispecie di reato individuate dalla normativa, tra cui i reati tributari e quelli legati all'attuazione della Direttiva PIF (Protezione Interessi Finanziari). Questa revisione riflette anche l'evoluzione della giurisprudenza in materia di responsabilità d'impresa, nonché le più recenti linee guida in materia emanate da Confindustria. In particolare, le misure adottate hanno avuto come principali obiettivi:

- l'aggiornamento e individuazione, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 231, dei reati astrattamente rilevanti per il Gruppo;
- la revisione delle aree a rischio reato potenzialmente applicabili, sulla base della natura delle attività svolte e delle caratteristiche dei processi aziendali;
- l'adeguamento dell'elenco dei protocolli/presidi di controllo esistenti a copertura delle ipotesi di reato definite dal D.Lgs. 231/2001;
- l'aggiornamento dei Modelli Organizzativi delle Aziende del Gruppo, per allinearli alle più recenti best practice, comprese le linee guida di Confindustria 2021.

Prima dell'aggiornamento del Modello 231 del 2022, è stata condotta una revisione completa della valutazione dei rischi.

Un ruolo centrale nell'attuazione del MOG 231 è in capo all'Organismo di Vigilanza (OdV) che, al fine di promuovere la corretta e puntuale attuazione delle misure di controllo e gestione previste, attua un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito.

In dettaglio, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza periodica. Segnala inoltre tempestivamente tutti gli eventi significativi, come ad esempio le possibili violazioni di disposizioni normative o procedurali che potrebbero dare luogo a reati ai sensi del Decreto 231. Durante il periodo di riferimento, l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto segnalazioni.

## PROCEDURA GLOBALE SULLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Nel 2024 è stata introdotta una Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni di violazioni del Codice Etico, tradotta nelle stesse ventitré lingue del Codice Etico. Tale procedura ha lo scopo di fornire a tutti i soggetti che agiscono in nome, per conto o nell'interesse di Coesia, uno strumento operativo per la segnalazione di violazioni del Codice Etico di Gruppo, di violazioni della Direttiva (UE) 2019/1937 (per le aziende con sede nell'Unione Europea), del D.Lgs. 24/2023 e del D.Lgs. 231/2001 (per le aziende italiane), delle policy di Coesia, nonché della normativa nazionale e internazionale applicabile nei Paesi di operatività. Da quest'ultima discendono, poi, le procedure locali, come previsto dalle legislazioni nazionali del Brasile e, a seguito dell'adozione della Direttiva europea EU 2019/1937, di Italia, Polonia, Repubblica Ceca, Svezia e Spagna. In base alla Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni, chiunque può inviare una segnalazione. Coesia estende la possibilità di segnalare a tutti i soggetti che, nell'ambito delle proprie attività lavorative, vengano a conoscenza di una possibile violazione, compresi collaboratori, clienti, fornitori e terzi.

Le segnalazioni, anche anonime, possono essere inviate attraverso una piattaforma digitale accessibile dal sito web aziendale e disponibile in ventitré lingue. Le segnalazioni possono essere effettuate anche via mail, per posta o per telefono. Tutte le segnalazioni vengono ricevute dal Comitato Etico, che garantisce la riservatezza e gestisce il processo in modo imparziale, rispondendo al segnalante ed eventualmente richiedendo una valutazione o un'indagine interna.

Tutti i soggetti e i problemi segnalati sono trattati con la massima riservatezza, per proteggere tutti i segnalanti da eventuali ritorsioni, come previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1937.

Inoltre, i Collaboratori di Coesia possono chiedere consigli sull'applicazione e sull'interpretazione del Codice Etico rivolgendosi al Comitato Etico attraverso la piattaforma digitale di gestione delle segnalazioni (whistleblowing). La piattaforma può essere utilizzata anche per presentare nuove idee e proposte.

## COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULL'ETICA DI IMPRESA

Coesia è fortemente impegnata nel sostegno di un sistema di comunicazione che mira a sensibilizzare l'intera organizzazione sugli standard di etica d'impresa. Per questo motivo, a tutte le persone che entrano a far parte del mondo Coesia vengono consegnati il Codice Etico, la Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni e le Linee Guida Anticorruzione.

Nel 2024, in seguito alla pubblicazione del Codice Etico aggiornato del Gruppo, della Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni e di nuove policy, Coesia ha promosso nuovi programmi di formazione per tutti i collaboratori su un'ampia gamma di argomenti di etica di impresa, tra cui le procedure anticorruzione e di whistleblowing. Per garantire che tutti i collaboratori comprendano i metodi di segnalazione e acquisiscano familiarità con i contenuti della procedura, è stato sviluppato e distribuito un corso di formazione online obbligatorio relativo alla procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni. Ad oggi, il 93% dei collaboratori ha completato la formazione nei tempi previsti.

Lo sviluppo continuo di questi programmi di formazione continuerà nel 2025 e oltre, in linea con l'evoluzione delle politiche interne.

Inoltre, i collaboratori delle Aziende italiane di Coesia hanno ricevuto una formazione aggiornata sui principi chiave del Modello 231, che delinea i processi organizzativi volti a garantire una condotta etica d'impresa.

La tabella seguente mostra la copertura formativa dell'organico di Coesia per categoria professionale.

| Categoria professionale                         | Linee guida anticorruzione | Procedura Globale sulla Gestione delle Segnalazioni | D.Lgs. n. 231/2001* |
|---|----------------------------|---|---------------------|
| Executive/Leadership                            | 102                        | 179   | 119                 |
| Middle Management/Experts                       | 1.462                      | 3.636   | 1.605               |
| Coordinators/Senior Professionals               | 378                        | 770   | 380                 |
| Junior Professionals/Technicians                | 697                        | 3.176   | 1.538               |
| <b>Totale</b>                                   | <b>2.639</b>               | <b>7.761</b>  | <b>3.642</b>        |
| <b>% sul totale della popolazione aziendale</b> | <b>28%</b>                 | <b>93%</b>  | <b>94%*</b>         |

\* Il Decreto Legislativo n. 231/2001 si applica esclusivamente alle aziende italiane; pertanto, la percentuale è calcolata in base al numero totale di collaboratori in Italia.

## SANZIONI

Coesia si impegna a svolgere le attività aziendali nel rispetto dei principi etici ed in piena conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali ed internazionali in vigore. In particolare, data la sua espansione globale, il Gruppo opera rispettando la normativa in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni internazionali e ha implementato un set di procedure per impedire il compimento di violazioni, o irregolarità nella conduzione delle sue attività. In generale, il Gruppo:

- proibisce le operazioni commerciali con persone fisiche o giuridiche elencate nelle liste di congelamento dei beni e le c.d. blocked persons (specially designated nationals and blocked persons) definite da OFAC (Office of Foreign Assets Control), con soggetti sottoposti a sanzioni dell'UE, o da qualsiasi autorità competente;
- proibisce le operazioni commerciali con enti posseduti o controllati da soggetti inclusi nelle liste di cui sopra;
- proibisce o limita le operazioni commerciali con determinati Paesi o territori: le società e i cittadini dell'UE, ad esempio, sono soggetti a restrizioni quando intrattengono operazioni commerciali con Russia, Bielorussia, ecc.;
- proibisce le transazioni o più in generale, le condotte concepite o destinate a eludere le sanzioni applicabili o altre misure restrittive o a facilitare la violazione delle stesse.

Per prevenire o minimizzare il rischio di sanzioni e garantire la conformità, il Gruppo applica controlli specifici quali lo screening e due diligence sulle controparti e sui beni soggetti ad esportazione.

## CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

La complessità del contesto attuale espone le organizzazioni a nuovi rischi i cui effetti possono portare a gravi impatti in termini di perdite economiche, reputazionali e di informazioni sensibili, di sanzioni e di interruzione dei servizi. In un quadro globale che vede le organizzazioni concentrarsi sui temi della trasformazione digitale e della gestione di servizi ed attività svolte da remoto, gli attacchi informatici hanno raggiunto livelli sempre più sofisticati, i quali sfruttano un elevato grado di vulnerabilità delle infrastrutture informatiche distribuite. In questo scenario, Coesia riconosce la necessità di garantire un'adeguata protezione delle informazioni e di minimizzare gli effetti potenzialmente dannosi sulle proprie attività, utilizzando un approccio strutturato ed uniforme, a livello globale, fondato su processi e standard di sicurezza all'avanguardia.

A questo proposito, è stata definita una strategia di cybersecurity supportata dal NIST Cyber Security Framework (CSF) per aiutare il Gruppo a raggiungere i propri obiettivi di business, mantenendo un livello di rischio accettabile. Questa strategia si compone di quattro elementi principali:

- integrare i controlli di sicurezza nei processi di sviluppo di prodotti digitali, secondo il principio della "security by design";
- incrementare la protezione degli asset informativi aziendali, in particolare la proprietà intellettuale;
- predisporre un'efficace gestione degli incidenti al fine di garantire la continuità delle operazioni di business;
- creare e mantenere la cultura della sicurezza all'interno del Gruppo.

Questa strategia si traduce in una roadmap pluriennale di iniziative volte ad aumentare il grado di maturità di cybersecurity del Gruppo. Nel corso del 2024 è stata pubblicata una nuova versione della Policy di Information Security, che definisce una serie di principi e processi che vengono rispettati e adottati da tutte le Aziende del Gruppo. Ciò ha avuto la finalità di garantire un livello di protezione omogeneo dalle minacce legate all'uso delle tecnologie informatiche e dei sistemi industriali a supporto del business.

La Policy di Information Security del Gruppo Coesia è un documento strategico e fondamentale volto a garantire la protezione del patrimonio informativo del Gruppo e a minimizzare l'impatto delle minacce alla cybersecurity sulle attività aziendali. I suoi obiettivi principali includono la salvaguardia dei dati aziendali e personali, la garanzia di conformità alle leggi e ai regolamenti pertinenti (come il GDPR, la ISO/IEC 27001:2013 e il NIST Cyber Security Framework) e la riduzione del rischio di violazioni dei dati e di incidenti informatici. La Policy si applica a tutte le Aziende del Gruppo, ai collaboratori e alle terze parti coinvolte in attività che possono influire sulla sicurezza dei sistemi informatici e operativi.

La Policy si basa su principi fondamentali quali riservatezza, integrità, disponibilità, responsabilità e approccio "need-to-know" (necessità di sapere), garantendo l'accesso alle informazioni solo a coloro che hanno uno scopo legittimo. Definisce una chiara struttura di governance con ruoli e responsabilità specifici assegnati a funzioni chiave, tra cui ICT, Cybersecurity, Human Resources, DPO, Internal Audit e Group Management.

Una componente chiave della Policy è il sistema di classificazione delle informazioni, che garantisce che i dati siano categorizzati e protetti in base al loro valore, alla sensibilità e al rischio associato. Le misure di sicurezza sono adattate a ciascun livello di classificazione e allineate ai requisiti legali e normativi.

Infine, la Policy sottolinea l'importanza di promuovere una cultura della sicurezza e della protezione dei dati in tutta l'organizzazione attraverso programmi di sensibilizzazione, formazione regolare, monitoraggio continuo e miglioramento delle pratiche di sicurezza.

Il Comitato di Information Security, istituito nel 2023, continua a svolgere il suo compito di emanare policy e procedure di sicurezza e di sostenere la conformità alle nuove normative, tra cui la direttiva europea NIS2 (2016/1148).

L'ultima valutazione di maturità, basata sul NIST Cyber Security Framework (CSF) 2.0, ha confermato un miglioramento della sicurezza, che riflette l'efficacia delle nuove misure adottate in tutto il Gruppo in materia.

Coesia ha implementato policy e procedure per gestire violazioni degli incidenti e li include nelle relazioni pubbliche, ove possibile.

## I numeri del Global Security Operation Center (SOC) nel 2024

Il Global Security Operations Center di Coesia è una struttura centralizzata responsabile del monitoraggio, del rilevamento e della risposta agli incidenti e alle minacce alla sicurezza su scala globale. Nel 2024, le sue capacità sono state rafforzate con un aggiornamento dei servizi, un potenziamento delle tecnologie e l'ottimizzazione degli strumenti per il monitoraggio e la gestione degli eventi di sicurezza, garantendo il pieno allineamento con gli standard di riferimento. Il numero di eventi elaborati dal Security Operating Center è aumentato a circa 71,8 miliardi nel 2024, a seguito dell'estensione e del rafforzamento del perimetro di monitoraggio; inoltre, il numero di eventi di sicurezza rilevati è aumentato del 10% rispetto al 2023.

Nel 2024, il numero di eventi di sicurezza che hanno richiesto un'indagine è diminuito del 51%. Questo miglioramento riflette l'efficientamento dei sistemi e la migliore implementazione delle nuove tecnologie e dei servizi appropriati messi a disposizione dal Global SOC, con conseguente riduzione del numero di falsi positivi.

## La prevenzione degli attacchi informatici

Al fine di proteggere il patrimonio informativo di Coesia, sono state implementate nuove tecnologie di protezione in grado di identificare attacchi caratterizzati non soltanto dalla presenza di virus o software malevoli, ma anche da tecniche di Advanced Persistent Threat (APT) messe in atto da gruppi criminali organizzati.

Dal momento che non tutti gli attacchi possono essere prevenuti, è fondamentale investire sulla capacità di risposta agli incidenti, migliorando la capacità del Gruppo di mitigare le minacce e ripristinare la continuità dei servizi.

È stato quindi progettato un percorso di evoluzione per estendere le funzionalità del Global Security Operation Center, in modo da disporre non solo di una rilevazione tempestiva degli incidenti, ma anche di procedure automatizzate per contrastare attivamente le intrusioni informatiche.

|  | 2023           | 2024           |
|--|----------------|----------------|
| <b>EVENTI PROCESSATI DAL SOC</b>       | 56.117.519.896 | 70.835.993.076 |
| <b>EVENTI DI SICUREZZA RILEVATI</b>    | 5.818          | 6.457          |
| <b>EVENTI DI SICUREZZA INVESTIGATI</b> | 1.203          | 610            |

## PRIVACY

A partire dal 2024, Coesia ha nominato un Responsabile della protezione dei dati indipendente, incaricato di garantire che i dati personali siano trattati in modo appropriato e in conformità con tutte le istruzioni aziendali e con le leggi e i regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati. Nell'ambito della sua normale attività, Coesia raccoglie e utilizza dati personali. In questo modo, Coesia si impegna a proteggere la privacy preservando la sicurezza, l'integrità e la riservatezza dei dati personali di ciascun individuo. In particolare, Coesia assicura la piena conformità al Regolamento generale sulla protezione dei dati UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (il "GDPR UE") e a qualsiasi legge nazionale applicabile in materia di protezione dei dati.

Coesia non ha registrato violazioni della privacy o perdite di dati sensibili dei clienti nel triennio 2022-2024, a testimonianza dell'efficacia delle sue pratiche di gestione della privacy. Il Gruppo lavora costantemente per garantire la piena conformità agli attuali standard di sicurezza dei dati, compresi i regolari aggiornamenti delle politiche sui cookie del proprio sito web per promuovere la massima trasparenza per tutti gli stakeholder.

## 9.2 RAPPORTI CON I FORNITORI

### I NOSTRI FORNITORI

L'impegno del Gruppo nei confronti dei fornitori, in particolare verso quelli locali, si fonda nella promozione di relazioni commerciali basate sui valori di rispetto, responsabilità e conoscenza, e 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 all'insorgere di eventuali problematiche, promuovendo parallelamente maggiore collaborazione.

Gli acquisti effettuati da Coesia, come rappresentato nel grafico alla pagina seguente, si dividono in diretti e indiretti, in base al grado di vicinanza al processo produttivo. Gli acquisti diretti includono due categorie: (i) parti commerciali (meccaniche ed elettriche) e (ii) materie prime e parti lavorate a disegno.

Le relazioni con i fornitori strategici sono coordinate centralmente dalla funzione Acquisti centrale; i fornitori sono inclusi nella Vendor List del Gruppo, scelti in base alla loro capacità di offrire una combinazione di trasversalità e dimensione, garantendo una copertura completa delle esigenze di Coesia. I buyer delle singole Aziende costituenti il Gruppo Coesia gestiscono invece le attività e gli ordini quotidiani. Questo approccio consente una gestione efficiente e focalizzata dei fornitori a livello globale, garantendo al contempo un'adeguata attenzione alle esigenze specifiche delle diverse Aziende all'interno del Gruppo Coesia.

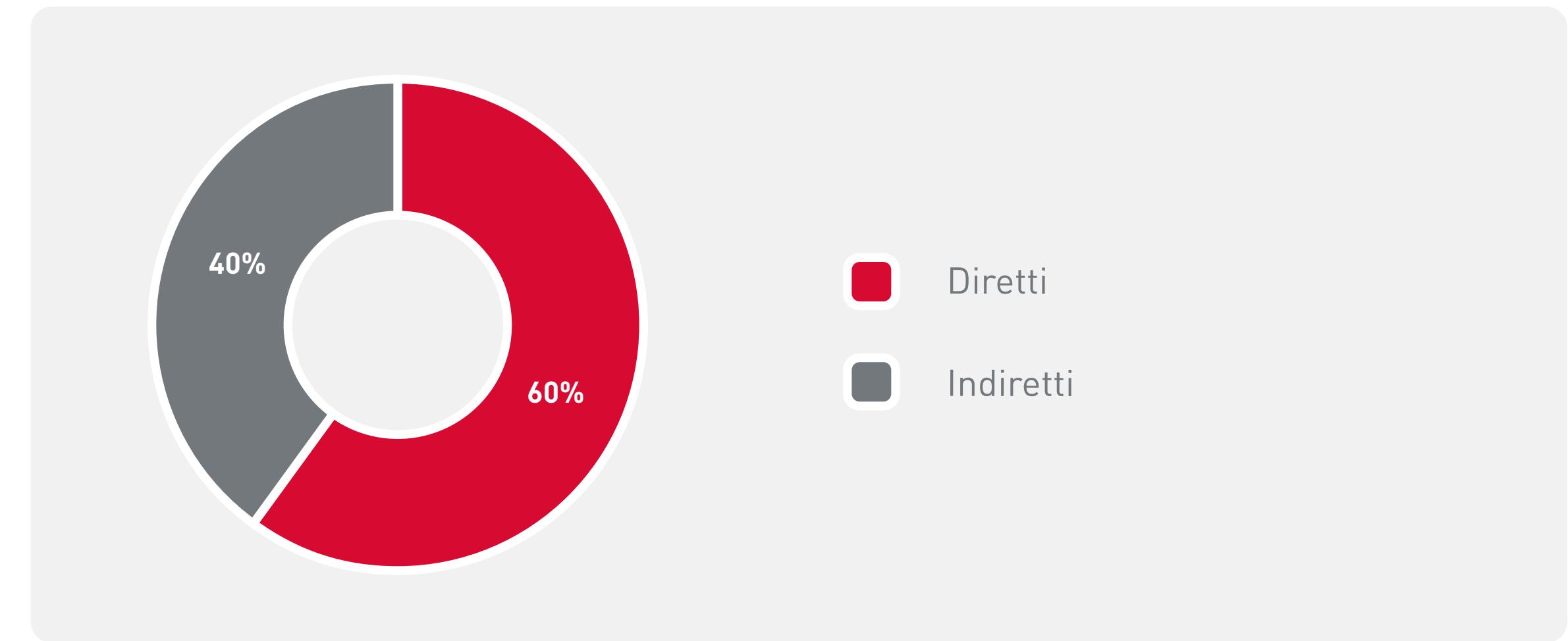
Il know-how del Gruppo è rappresentato dalle materie prime che vengono acquistate per la produzione interna e dai componenti a disegno che gli uffici tecnici di Coesia progettano ogni giorno per garantire prestazioni eccellenti e affidabilità delle macchine del Gruppo.



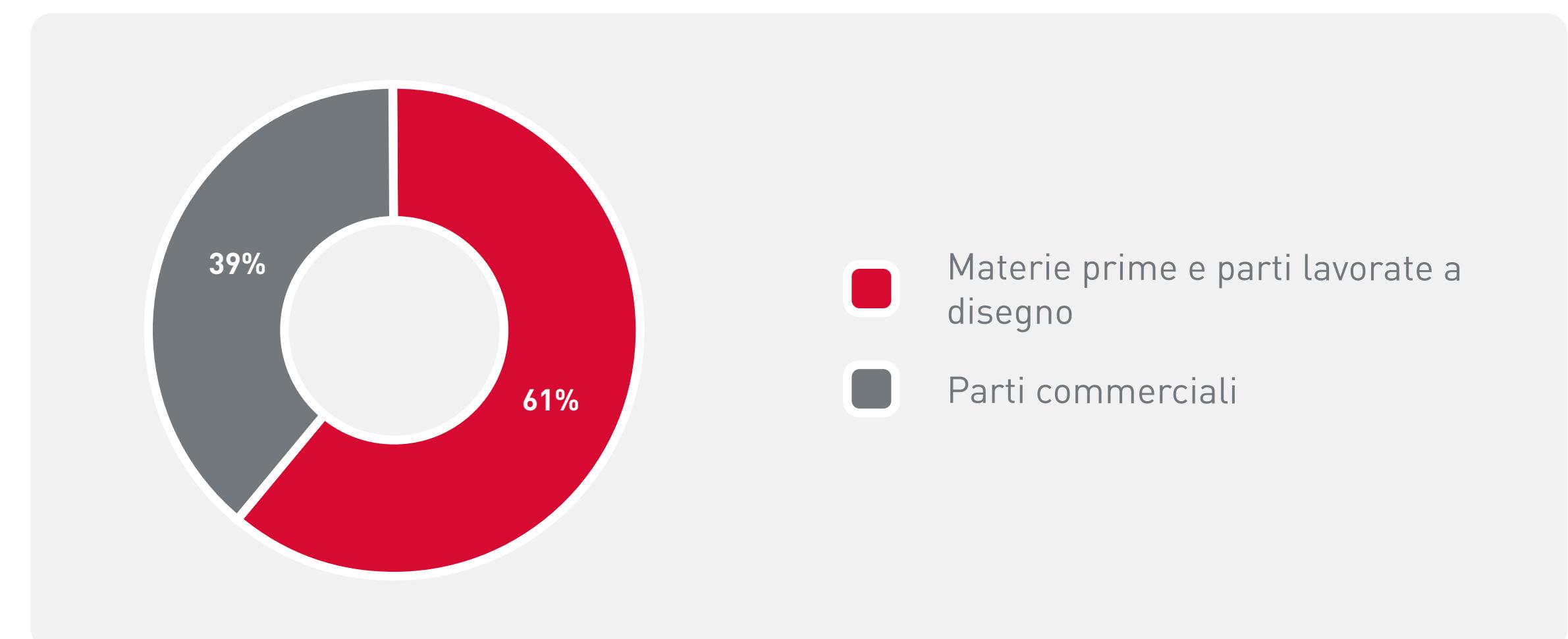
A livello globale, la filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori, differenti per natura e dimensioni. Il parco fornitori di Coesia è estremamente vasto, comprendendo circa 11.000 fornitori diretti e indiretti.

Nel 2024, il 60% del fatturato totale degli acquisti è attribuibile alla produzione (acquisti diretti) e, di questi, il 61% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno.

Distribuzione degli acquisti per tipologia nel 2024



Distribuzione degli acquisti diretti nel 2024

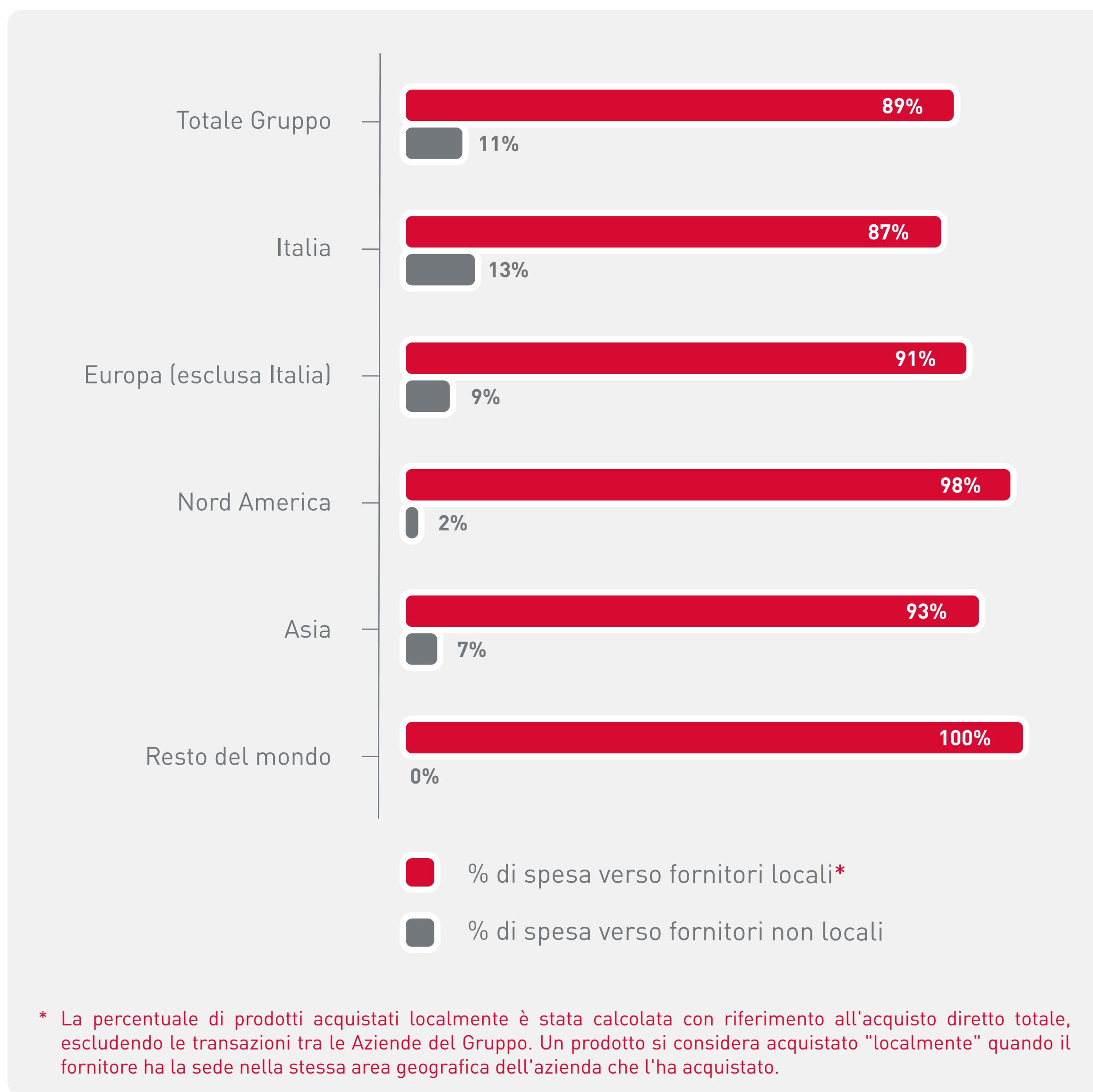


Coesia si impegna a migliorare continuamente il proprio approccio al business, promuovendo non solo la propria crescita ma anche quella dei suoi fornitori e delle comunità locali.

Attraverso procedure di acquisto locale, il Gruppo supporta lo sviluppo economico delle aree in cui opera, contribuendo a creare valore condiviso e sostenibile, garantendo altresì tempi di allocazione ridotti e una maggiore flessibilità nell'assemblaggio delle macchine. Questo approccio permette di instaurare relazioni solide e collaborative con i fornitori di Coesia, favorendo l'innovazione e la qualità lungo tutta la catena di approvvigionamento.

Nel 2024, il Gruppo, a riprova del suo impegno nel sostenere le economie locali, ha effettuato l'89% dei suoi acquisti da fornitori locali, con percentuali rilevanti in tutte le aree geografiche in cui opera. In Europa, gli acquisti locali hanno raggiunto il 91%, in Nord America il 98%, e in Asia il 93%.

## Percentuale di spesa verso i fornitori nel 2024



## IL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI

Nel corso del 2024 Coesia ha aggiornato e condiviso con tutti i suoi fornitori il Codice di Condotta Fornitori.

Il Codice di Condotta Fornitori richiama e approfondisce le norme di condotta espresse nel Codice Etico di Coesia, definendo le direttive di comportamento a cui i fornitori devono uniformarsi nelle loro interazioni commerciali con il Gruppo.

Il Codice di Condotta Fornitori si applica a tutti i fornitori che instaurano un rapporto commerciale con il Gruppo ed è incluso in ogni ordine rilasciato. I fornitori, infatti, sono tenuti a conoscere e attenersi al Codice di Condotta Fornitori, garantendo altresì che i loro collaboratori e business partner si conformino alle medesime disposizioni. È essenziale che gli stessi fornitori favoriscano un clima di consapevolezza e responsabilità all'interno delle proprie organizzazioni, promuovendo attivamente i principi del Codice di Condotta Fornitori.

**Il Codice di Condotta Fornitori è disponibile sul sito internet del Gruppo:**  
<https://www.coesia.com/sites/default/files/2024-09/SupplierCodeConduct.pdf>

## I DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA

Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto e la tutela dei diritti fondamentali di tutte le persone coinvolte nella catena di approvvigionamento, sia i lavoratori direttamente impiegati nelle Aziende, sia coloro che lavorano presso fornitori, subappaltatori e altre organizzazioni coinvolte nella produzione.

In generale, la maggior parte dei fornitori del Gruppo opera in contesti in cui il rischio di violazione dei diritti umani non è significativo.

Attraverso il proprio Codice Etico e il Codice di Condotta Fornitori, il Gruppo mira a sensibilizzare i propri collaboratori inclusi nella gestione della catena di fornitura, sui temi relativi ai diritti umani e rispetto ai principali standard etici.

In particolare, il Codice di Condotta Fornitori sottolinea l'importanza di tutelare i collaboratori coinvolti nella catena di fornitura in merito a:

- diritto di organizzazione e libertà di associazione, per cui viene ribadito l'impegno ad assicurare e riconoscere e rispettare il diritto dei lavoratori impiegati, a loro volta, dai propri fornitori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva;
- sfruttamento minorile sul quale i fornitori sono tenuti a adottare misure efficaci per prevenire eventuali rischi derivanti da tale pratica;
- sfruttamento del lavoro forzato per il quale i fornitori devono garantire ai propri lavoratori il pieno diritto di accettare, rifiutare o terminare il proprio impiego in qualsiasi momento, senza subire minacce, sanzioni o restrizioni alla libertà personale.

Inoltre, il Gruppo prevede di introdurre entro il 2025, tra i criteri di selezione dei fornitori, considerazioni relative al rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore.

Per gli appalti che prevedono una presenza del fornitore presso le sedi del Gruppo è attivo un processo di qualifica per verificarne la coerenza col servizio prestato, la regolarità contributiva e l'esistenza di un rapporto di lavoro regolare con il personale impiegato.

## LA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

La funzione Acquisti del Gruppo si compone di 273 risorse, opportunamente coordinate dal Team centrale, che si occupano degli acquisti diretti e indiretti. Nello specifico, gli acquisti vengono negoziati e gestiti da ciascuna delle singole Aziende che compongono il Gruppo.

Per quanto riguarda le strategie di approvvigionamento, il Gruppo valuta periodicamente e seleziona i propri fornitori tenendo in considerazione diversi criteri, tra cui:

- capacità tecnologiche e di innovazione;
- rapidità ed affidabilità di risposta alle richieste della clientela;
- solidità finanziaria;
- gestione dei temi inerenti salute, sicurezza e ambiente;
- performance qualitativa;
- competitività economica;
- rating finanziario.

La strategia di Coesia nella gestione dei fornitori ha un duplice obiettivo: da un lato, sviluppare una solida supply chain locale sui componenti a disegno per gestire in maniera efficace i tempi ristretti di progettazione e di produzione, dall'altro fare leva sui volumi totali generati dall'intero Gruppo per i fornitori di componenti commerciali.

Inoltre, il Gruppo richiede ai propri fornitori di assicurare i più alti standard di qualità nel rispetto delle normative vigenti in termini di salute e sicurezza delle persone e di rispetto per l'ambiente. Di conseguenza, ha definito un sistema di mappatura e valutazione periodica delle loro performance avvalendosi del questionario SIS (Supplier Initial Survey), che considera, tra i parametri di valutazione, la presenza di sistemi di gestione della qualità, della produzione, degli impianti, della puntualità delle consegne, oltre ai criteri di sostenibilità ambientale e di tutela di salute e sicurezza.

Inoltre, il questionario è funzionale a promuovere azioni di miglioramento per favorire lo sviluppo della catena del valore in ottica di qualità, sostenibilità e competitività.

In aggiunta a questo processo, Coesia ha in essere un programma di valutazione del rischio relativo alle consegne dei propri fornitori diretti, in particolare quelli strategici, che offrono beni e servizi altamente specializzati e non facilmente sostituibili. Tale analisi considera come criteri la stabilità finanziaria, la presenza di diritti di proprietà intellettuale e il livello di efficienza degli impianti e delle attrezzature di produzione del fornitore. Da sempre Coesia non si limita a valutazioni della catena di fornitura strettamente legate al business; il Gruppo ha stabilito una roadmap di sostenibilità per guidare le attività di approvvigionamento, coinvolgendo i fornitori in processo di miglioramento continuo e incoraggiando pratiche responsabili che riducono l'impatto ambientale e migliorano le condizioni di lavoro.

All'interno del progetto di coinvolgimento dei fornitori, il piano per il 2025 include una revisione dei criteri di sostenibilità, alla luce dei risultati dell'attività di risk assessment.

Consapevole dell'importanza di una filiera solida e responsabile, il Gruppo Coesia si impegna attivamente a monitorare e a gestire gli impatti ambientali e sociali che possono derivare dalle proprie attività lungo la catena di fornitura.

Nel 2024, il Gruppo ha dato seguito al progetto avviato negli anni precedenti per identificare e valutare i rischi e le opportunità derivanti dalle proprie pratiche di approvvigionamento. Attraverso tale progetto, oltre ai rischi e alle opportunità operative, strettamente connesse al business aziendale, il Gruppo adotta un approccio proattivo nel considerare anche i rischi e le opportunità legati a tematiche ambientali e sociali nella catena di fornitura con l'obiettivo di promuovere pratiche di approvvigionamento sempre più sostenibili.

I principali rischi e opportunità a livello operativo e di sostenibilità sono:

### Rischi

#### Operativi

- Perdita di fiducia dei clienti, reclami, azioni legali, disservizi e costi come conseguenza del calo della qualità di prodotti e servizi dei fornitori.
- Ritardi di produzione, perdite economiche e insoddisfazione dei clienti dovuti all'interruzione della catena di fornitura per la chiusura del business di uno o più fornitori o per l'incapacità di soddisfare la domanda.
- Ritardi di produzione che derivano da rapporti commerciali con fornitori di materie prime strategiche localizzati in aree geografiche ad alto rischio.
- Svalutazione del valore delle giacenze del magazzino. Potenziali impatti sulla vita utile residua degli asset, a seguito della eventuale necessità di sostituzione degli stessi per adeguamento a nuove policy o per non conformità rispetto a normative in vigore.

#### Sostenibilità (Sociale e Ambientale)

- Sanzioni dovute alla violazione di norme o regolamenti relativi ad ambiente, salute e sicurezza delle persone o etica aziendale da parte dei fornitori.
- Danni alla reputazione di Coesia per la mancata garanzia di condizioni di lavoro dignitose da parte dei fornitori.
- Impatti negativi sulla comunità locale dovuti alla catena del valore (es. inquinamento di aria o acqua). Rischi legati al cambiamento climatico (tempeste, inondazioni, terremoti, incendi o ondate di calore) e/o mutamenti climatici di lungo termine che possano interrompere la catena del valore del Gruppo.

## Opportunità

### Operative

- Conduzione del business in accordo ai valori di Coesia, grazie a una stretta collaborazione con i fornitori affinché garantiscano condizioni di lavoro adeguate ed il rispetto dei diritti dei lavoratori.
- Gestione preventiva dei rischi nella catena del valore e la protezione della continuità di business a fronte delle possibili influenze negative nel contesto e nel mercato.

### Sostenibilità (Sociale e Ambientale)

- Perseguimento delle strategie di sostenibilità a beneficio della reputazione del Gruppo, della soddisfazione degli stakeholder e del business.
- Politiche di contenimento del rischio, in particolare stipula di contratti di tutela (ad es. relativi alle necessità energetiche).
- Maggiore resilienza e risposta alle variazioni della disponibilità delle materie prime e nelle fluttuazioni dei prezzi nella catena di fornitura.
- Maggiore competitività nel mercato grazie ad attività di coprogettazione con i clienti nello studio e realizzazione di prodotti sostenibili (e.g. imballaggi a base carta, nuovi formati di packaging a minor impatto ambientale).
- Miglioramento dell'efficienza energetica e riduzione dell'impronta carbonica delle macchine prodotte.

Nel corso del 2023 è stata effettuata la mappatura della catena di fornitura, attraverso la metodologia EcoVadis che tiene conto delle dimensioni rischio Paese/industria al fine di identificare potenziali rischi legati a violazioni dei diritti umani, problemi ambientali, corruzione o altre pratiche non etiche nella catena di approvvigionamento (rischi ESG). Dal risultato della mappatura sottostante, che ha coinvolto oltre il 90% dei fornitori (più di 9.000), Coesia ha definito un piano d'azione biennale che prevede una valutazione più approfondita delle specifiche aree di miglioramento per tutti i fornitori, a cui seguirà la definizione di un action plan e di eventuali audit on-site.

Nel 2024, i fornitori identificati come ad alto rischio e tutti quelli già presenti sulla piattaforma EcoVadis sono stati valutati attraverso questionari di sostenibilità mirati che hanno riguardato il 13% della spesa complessiva. In vista del 2025, il Gruppo prevede di estendere queste valutazioni ai fornitori identificati come a rischio medio-alto, continuando a impegnarsi per migliorare le prestazioni complessive di sostenibilità della sua catena di fornitura e mitigare i potenziali rischi sociali, ambientali ed etici che coprono fino al 40% della spesa totale per gli acquisti. Nel periodo di rendicontazione nessun nuovo fornitore è stato valutato secondo criteri sociali e ambientali.

Sul tema degli acquisti sostenibili, Coesia ha erogato una formazione specifica e corsi online al 15% dei buyer, mentre tutti i responsabili e gli ambasciatori degli acquisti stanno garantendo una diffusione a cascata in tutte le Aziende.

## Risultati della valutazione del rischio dei fornitori



**116**  
Non  
definito

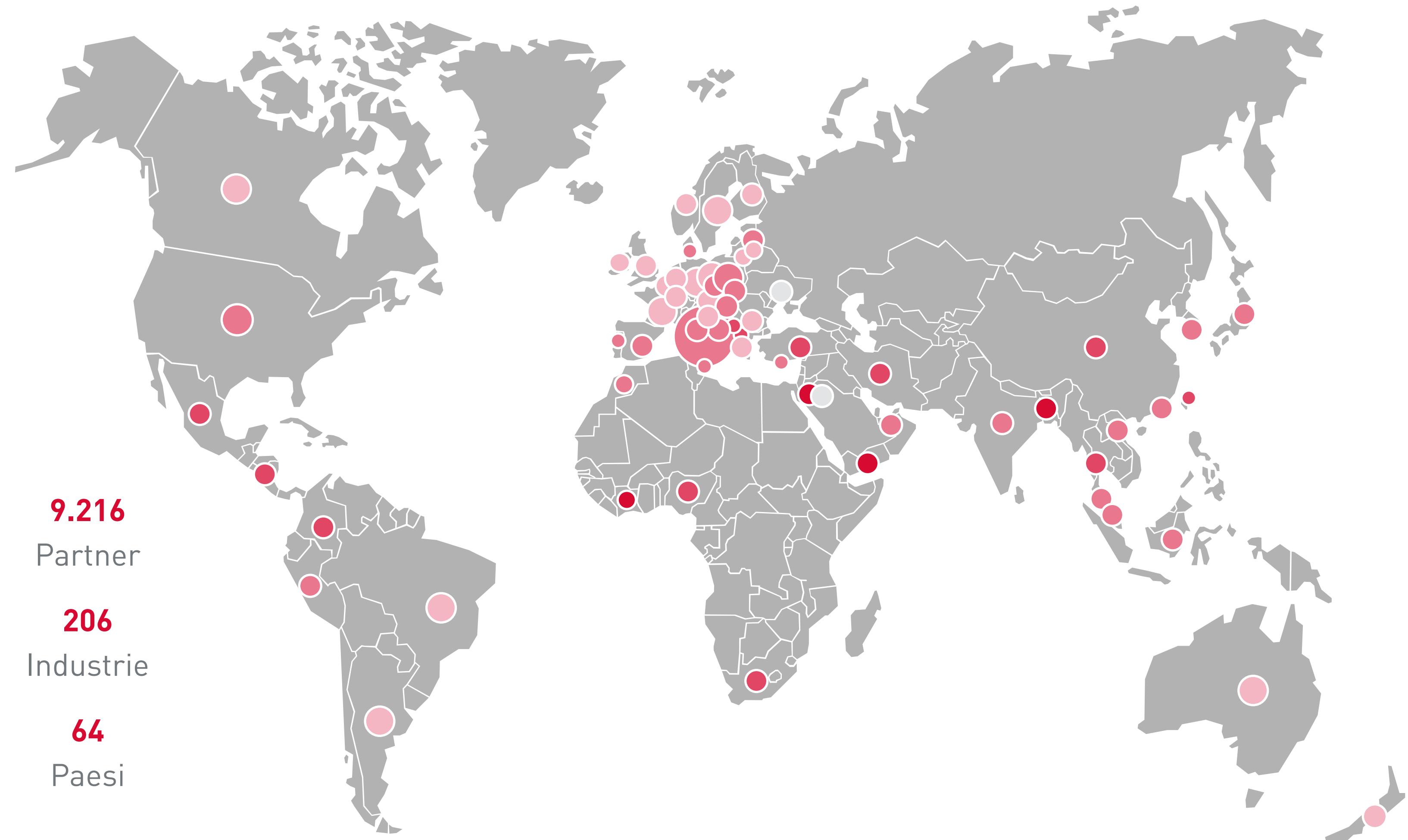
**555**  
Molto  
basso

**3.353**  
Basso

**4.461**  
Medio-basso

**719**  
Medio-alto

**12**  
Alto



## PRATICHE DI PAGAMENTO

Coesia si impegna a promuovere pratiche commerciali responsabili lungo tutta la sua catena del valore, compresi termini di pagamento tempestivi ed equi, in particolare per le PMI. A tal fine, il Gruppo ha sviluppato linee guida per definire, a livello locale, processi strutturati per pianificare e programmare i pagamenti in modo tempestivo, in conformità con le condizioni contrattuali concordate.

I termini di pagamento standard sono in genere compresi tra 30 e 90 giorni, a seconda degli standard del Paese del fornitore e delle normative specifiche. In ogni caso, i pagamenti in linea con i termini standard rappresentano il 78% del totale (analisi effettuata su un campione significativo di aziende che copre più del 50% della spesa annuale). Inoltre, è stato istituito un programma di Reverse Factoring per sostenere termini di pagamento più lunghi, senza incidere sui flussi di cassa dei fornitori interessati.

Il numero medio di giorni necessari per il pagamento di una fattura, a partire dalla data di inizio dei termini di pagamento contrattuali o legali, è di 104 giorni, determinato come media ponderata sulla base del valore effettivo delle fatture pagate durante il periodo di riferimento. Questo approccio garantisce che l'indicatore rifletta non solo il numero di transazioni, ma anche il loro significato finanziario.

È importante notare che i termini di pagamento variano in modo significativo tra le Aziende di Coesia, a seconda di alcuni fattori come la legislazione specifica del Paese in cui ciascuna azienda opera e la natura dei beni o dei servizi acquistati.

Il Gruppo non è attualmente coinvolto in procedimenti legali relativi a ritardi di pagamento.

### Iniziative a favore dei fornitori: programma di Reverse Factoring e formazione

Anche per il 2024 è stato confermato 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. In particolare, è stato apprezzato lo sforzo del Gruppo nell'assicurare la continuità dei pagamenti, anche in periodi di incertezza.

Inoltre, sono proseguiti le attività di formazione dei fornitori di alcune Aziende del Gruppo, finalizzate a comprendere i loro processi interni e migliorare l'affidabilità delle consegne. Grazie a questa attività, Coesia mira a generare un mutuo beneficio, per il Gruppo e per i fornitori, che possono sfruttare le competenze acquisite dal Gruppo nel miglioramento dei processi produttivi e nella fornitura di beni e servizi.

### Condizioni generali di acquisto e supporto IT

Per armonizzare le procedure di acquisto tra le Aziende del Gruppo, Coesia ha sviluppato condizioni generali di acquisto che sono attualmente in fase di implementazione in tutto il mondo.

Nel 2024, il Gruppo ha continuato a utilizzare il proprio portale acquisti in cui è presente una piattaforma per la comunicazione e la condivisione tra i vari uffici acquisti di: procedure, analisi, best practice, status delle iniziative e livello di rischio dei fornitori. La piattaforma ha migliorato significativamente lo scambio di informazioni all'interno di Coesia, fungendo da sistema centrale di supporto informatico che aiuta a coordinare le attività di approvvigionamento a livello di Gruppo.

# INDICE DEI CONTENUTI GRI

**Dichiarazione d'uso** Coesia ha presentato una rendicontazione *in accordance agli Standard GRI* per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024.

**GRI 1 utilizzato** GRI 1 – Foundation 2021

| GRI Standard  | Informativa   | Numero pagina | Omissioni        |  | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|---|---|---------------|------------------|--|-------------|--|--|--|
|   |   |               | REQUISITI OMESSI | RAGIONE  |             |  |  |  |
| <b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)</b>           |   |               |                  |  |             |  |  |  |
| <b>Organizzazione e pratiche di rendicontazione</b> |   |               |                  |  |             |  |  |  |
| 2-1   | Dettagli sull'organizzazione  | 9-17          |                  |  |             |  |  |  |
| 2-2   | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 9-11          |                  |  |             |  |  |  |
| 2-3   | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                 | 5             |                  |  |             |  |  |  |
| 2-4   | Restatement delle informazioni  | 5             |                  |  |             |  |  |  |
| 2-5   | Assurance esterna   | 5             |                  |  |             |  |  |  |
| <b>Attività e lavoratori</b>                        |   |               |                  |  |             |  |  |  |
| 2-6   | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                  | 16, 124-131   |                  |  |             |  |  |  |
| 2-7   | Dipendenti  | 76-79         |                  |  |             |  |  |  |
| 2-8   | Lavoratori non dipendenti   |               | a)<br>b)<br>c)   | Non rendicontati, in quanto non disponibili alla data di stesura del presente documento. Il Gruppo sta sviluppando un processo di raccolta dati più puntuale per fornire queste informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |             |  |  |  |
| <b>Governance</b>                                   |   |               |                  |  |             |  |  |  |
| 2-9   | Struttura e composizione della governance                                 | 25-26         |                  |  |             |  |  |  |
| 2-10  | Nomina e selezione del massimo organo di governo                          | 25            |                  |  |             |  |  |  |
| 2-11  | Presidente del massimo organo di governo                                  | 25-26         |                  |  |             |  |  |  |

| GRI<br>Standard                      | Informativa  | Numero<br>pagina             | Omissioni           |   | SPIEGAZIONE   |
|--------------------------------------|--|------------------------------|---------------------|---|---|
|                                      |  |                              | REQUISITI<br>OMESSI | RAGIONE                                 |   |
| 2-12                                 | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | 27-28                        |                     |   |   |
| 2-13                                 | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                            | 27                           |                     |   |   |
| 2-14                                 | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità     | 28                           |                     |   |   |
| 2-15                                 | Conflitti d'interesse  | 26                           |                     |   |   |
| 2-16                                 | Comunicazione delle criticità  | 121                          |                     |   |   |
| 2-17                                 | Competenze collettive del massimo organo di governo                            | 28                           |                     |   |   |
| 2-18                                 | Valutazione delle performance del massimo organo di governo                    | 27                           |                     |   |   |
| 2-19                                 | Politiche retributive  |                              | a)<br>b)            | Omissione per la riservatezza del dato. | Coesia non è società quotata, pertanto queste informazioni sono omesse per ragioni di privacy e tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti. |
| 2-20                                 | Processo di determinazione della retribuzione                                  |                              | a)<br>b)            | Omissione per la riservatezza del dato. | Coesia non è società quotata, pertanto queste informazioni sono omesse per ragioni di privacy e tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti. |
| 2-21                                 | Rapporto sulla retribuzione totale annuale                                     |                              | a)<br>b)<br>c)      | Omissione per la riservatezza del dato. | Coesia non è società quotata, pertanto queste informazioni sono omesse per ragioni di privacy e tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti. |
| <b>Strategia, politiche e prassi</b> |  |                              |                     |   |   |
| 2-22                                 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                          | 4                            |                     |   |   |
| 2-23                                 | Impegni assunti tramite policy   | 94, 99, 105,<br>119-120, 122 |                     |   |   |

| GRI Standard  | Informativa  | Numero pagina  | Omissioni        |         | SPEGNAZIONE |
|---|--|----------------|------------------|---------|-------------|
|   |  |                | REQUISITI OMESSI | RAGIONE |             |
| 2-24  | Integrazione degli impegni in termini di policy                        | 31-33          |                  |         |             |
| 2-25  | Processi volti a rimediare agli impatti negativi                       | 36-44          |                  |         |             |
| 2-26  | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità            | 120            |                  |         |             |
| 2-27  | Conformità a leggi e regolamenti                                       | 118            |                  |         |             |
| 2-28  | Adesione ad associazioni   | 110            |                  |         |             |
| <b>Coinvolgimento degli Stakeholder</b>   |  |                |                  |         |             |
| 2-29  | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                          | 34-35          |                  |         |             |
| 2-30  | Accordi di contrattazione collettiva                                   | 95             |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento</b> |  |                |                  |         |             |
| <b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>   |  |                |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 124-131 |                  |         |             |
| 204-1   | Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali        | 125-126        |                  |         |             |
| <b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)</b>                                     |  |                |                  |         |             |
| 308-1   | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | 129            |                  |         |             |
| <b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)</b>  |  |                |                  |         |             |
| 414-1   | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali    | 129            |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Corruzione</b>   |  |                |                  |         |             |
| <b>GRI 205: Anticorruzione (2016)</b>   |  |                |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 118-121 |                  |         |             |
| 205-2   | Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione     | 121            |                  |         |             |
| 205-3   | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                   | 118            |                  |         |             |

| GRI Standard  | Informativa  | Numero pagina  | Omissioni        |  | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|---|--|----------------|------------------|--|-------------|--|--|--|
|   |  |                | REQUISITI OMESSI | RAGIONE  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Cultura aziendale</b>  |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 206: Comportamento anticompetitivo (2016)</b>                                |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 118     |                  |  |             |  |  |  |
| 206-1   | Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche    | 118            |                  |  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Impatto correlato alle informazioni su consumatori e clienti</b> |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 418: Privacy dei clienti (2016)</b>  |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 122-123 |                  |  |             |  |  |  |
| 418-1   | Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | 123            |                  |  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Energia</b>  |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 302: Energia (2016)</b>  |  |                |                  |  |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 51-54   |                  |  |             |  |  |  |
| 302-1   | Energia consumata all'interno dell'organizzazione  | 52             |                  |  |             |  |  |  |
| 302-2   | Energia consumata al di fuori dell'organizzazione  |                | a)<br>b)<br>c)   | Non rendicontati, in quanto non disponibili alla data di stesura del presente documento. Il Gruppo sta sviluppando un processo di raccolta dati più puntuale per fornire queste informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |             |  |  |  |
| 302-3   | Intensità energetica   | 53             |                  |  |             |  |  |  |
| 302-4   | Riduzione del consumo di energia   | 53-54          |                  |  |             |  |  |  |
| 302-5   | Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi  |                | a)<br>b)<br>c)   | Non rendicontati, in quanto non disponibili alla data di stesura del presente documento. Il Gruppo sta sviluppando un processo di raccolta dati più puntuale per fornire queste informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |             |  |  |  |

| GRI Standard   | Informativa  | Numero pagina | Omissioni        |  | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|--|--|---------------|------------------|--|-------------|--|--|--|
|  |  |               | REQUISITI OMESSI | RAGIONE  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Mitigazione del cambiamento climatico e adattamento</b>   |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 305: Emissioni (2016)</b>   |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| 305-1  | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)                                 | 57, 59-60     |                  |  |             |  |  |  |
| 305-2  | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)         | 57, 59-60     |                  |  |             |  |  |  |
| 305-3  | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)                         | 61            |                  |  |             |  |  |  |
| 305-4  | Intensità delle emissioni di GHG                                   | 60            |                  |  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Risorse in uscita relative a prodotti e servizi</b>       |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 306: Rifiuti (2020)</b>   |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 64-70  |                  |  |             |  |  |  |
| 306-1  | Generazione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | 68-69         |                  |  |             |  |  |  |
| 306-2  | Gestione di impatti significativi connessi ai rifiuti              | 68-69         |                  |  |             |  |  |  |
| 306-3  | Rifiuti generati   | 68            |                  |  |             |  |  |  |
| 306-4  | Rifiuti non conferiti in discarica                                 | 68-69         |                  |  |             |  |  |  |
| 306-5  | Rifiuti conferiti in discarica                                     | 68-69         |                  |  |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Risorse in entrata, compreso l'utilizzo delle risorse</b> |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| <b>GRI 301: Materiali (2016)</b>   |  |               |                  |  |             |  |  |  |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 64     |                  |  |             |  |  |  |
| 301-1  | Materiali utilizzati per peso o volume                             |               | a)               | Non rendicontati, in quanto non disponibili alla data di stesura del presente documento. Il Gruppo sta sviluppando un processo di raccolta dati più puntuale per fornire queste informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |             |  |  |  |

| GRI Standard  | Informativa   | Numero pagina | Omissioni        |         | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|---|---|---------------|------------------|---------|-------------|--|--|--|
|   |   |               | REQUISITI OMESSI | RAGIONE |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Pari trattamento e opportunità per tutti</b> |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>                              |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38, 81-86  |                  |         |             |  |  |  |
| 401-1   | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti  | 83-86         |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Condizioni di lavoro</b>                     |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>            |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38, 98-105 |                  |         |             |  |  |  |
| 403-1   | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | 99            |                  |         |             |  |  |  |
| 403-2   | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti   | 99            |                  |         |             |  |  |  |
| 403-3   | Servizi di medicina del lavoro  | 104-105       |                  |         |             |  |  |  |
| 403-4   | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione | 100           |                  |         |             |  |  |  |
| 403-5   | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro   | 100-101       |                  |         |             |  |  |  |
| 403-6   | Promozione della salute dei lavoratori  | 100           |                  |         |             |  |  |  |
| 403-7   | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali   | 101-102       |                  |         |             |  |  |  |
| 403-8   | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | 99            |                  |         |             |  |  |  |
| 403-9   | Infortuni sul lavoro  | 103           |                  |         |             |  |  |  |
| 403-10  | Malattie professionali  | 103           |                  |         |             |  |  |  |

| GRI Standard  | Informativa   | Numero pagina | Omissioni        |         | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|---|---|---------------|------------------|---------|-------------|--|--|--|
|   |   |               | REQUISITI OMESSI | RAGIONE |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Pari trattamento e opportunità per tutti</b> |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 404: Formazione e istruzione (2016)</b>                  |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38, 87-93  |                  |         |             |  |  |  |
| 404-1   | Ore medie di formazione annua per dipendente  | 87-88         |                  |         |             |  |  |  |
| 404-3   | Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale | 92            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Condizioni di lavoro</b>                     |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>                              |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38, 95-97  |                  |         |             |  |  |  |
| 401-2   | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato  | 95            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Pari trattamento e opportunità per tutti</b> |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>             |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38, 72-80  |                  |         |             |  |  |  |
| 405-1   | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti  | 75            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Protezione dei segnalanti</b>                |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 406: Non discriminazione (2016)</b>                      |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 406-1   | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate   | 118           |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Condizioni di lavoro</b>                     |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management (2016)</b>    |   |               |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 36-38         |                  |         |             |  |  |  |
| 402-1   | Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative  | 80            |                  |         |             |  |  |  |

| GRI Standard  | Informativa  | Numero pagina  | Omissioni        |         | SPIEGAZIONE |  |  |  |
|---|--|----------------|------------------|---------|-------------|--|--|--|
|   |  |                | REQUISITI OMESSI | RAGIONE |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Diritti economici, sociali e culturali delle comunità</b>                    |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 413: Comunità locali (2016)</b>  |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 107-111 |                  |         |             |  |  |  |
| 413-1   | Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo                              | 106-110        |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento</b> |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva (2016)</b>                      |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 124-131 |                  |         |             |  |  |  |
| 407-1   | Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio | 127            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 408: Lavoro minorile (2016)</b>  |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 408-1   | Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile   | 127            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)</b>  |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 409-1   | Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio                               | 127            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Sicurezza personale dei consumatori e/o dei clienti</b>                      |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| <b>GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti (2016)</b>  |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38, 116     |                  |         |             |  |  |  |
| 416-2   | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi                                       | 116            |                  |         |             |  |  |  |
| <b>ALTRI TEMI MATERIALI</b>   |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| <b>TEMA MATERIALE: Altri diritti legati al lavoro</b>   |  |                |                  |         |             |  |  |  |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 36-38          |                  |         |             |  |  |  |

Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024 di Coesia.

Tutte le informazioni e i dati sono stati raccolti, gestiti e integrati centralmente per garantire accuratezza e coerenza.

In linea con il nostro impegno per la sostenibilità ambientale, questo rapporto è disponibile esclusivamente in formato digitale. Eventuali copie stampate saranno predisposte su richiesta.

Allo scopo di accrescere sempre di più l'impegno in materia di sostenibilità, ogni riscontro da parte dei lettori è più che gradito. Per commenti e informazioni: [sustainability@coesia.com](mailto:sustainability@coesia.com)

---

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

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

[wwwcoesia.com](http://wwwcoesia.com)