

coesia

Bilancio di  
Sostenibilità

2023





# Lettera agli Stakeholder

Bologna, settembre 2024

In un quadro socio-economico sempre più complesso, reso ancora più instabile dal contesto geo-politico, si fa ancora più forte la responsabilità del Gruppo nel garantire una Sostenibilità il più possibile trasversale che abbia al suo centro, da sempre, i suoi collaboratori, i suoi clienti e la sua comunità.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 di Coesia ha una nuova impostazione per tematiche **Environmental, Social e Governance (ESG)** al fine di descrivere più chiaramente l'impegno del Gruppo sul fronte della Sostenibilità.

Tra le azioni intraprese per sostenere gli obiettivi di medio e lungo termine in ambito ESG, Coesia ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite a dimostrazione della condivisione di principi quali il rispetto dei diritti umani, l'attenzione alla qualità del lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla lotta contro la corruzione.

**Environmental.** Coesia è attiva su molteplici fronti sui temi della sostenibilità ambientale sia con un impegno verso il mercato sia con una progressiva transizione ecosostenibile delle proprie attività produttive. Continuano perciò gli investimenti in impianti fotovoltaici e in progetti decarbonizzazione, incluso il miglioramento dell'efficienza energetica e per la riduzione dell'impronta ecologica delle nostre soluzioni tecnologiche e di quella dei prodotti dei nostri clienti, assieme a progetti di innovazione sostenibile e di circolarità: un impegno riconosciuto anche da Ecovadis.

**Social.** Alle iniziative delle aziende del Gruppo a sostegno delle proprie comunità locali, Coesia ha affiancato progetti di welfare e, nel corso del 2023, ha istituito il Coesia Medical Center con l'obiettivo di mettere a disposizione dei collaboratori e dei trasfertisti una rete di professionisti competenti nel campo della medicina del lavoro e della sicurezza, nonché della prevenzione e della tutela della salute, con un approccio integrato.

**Governance.** Nel 2024 è stato aggiornato il sistema di gestione etica del Gruppo con un rinnovato Codice Etico, un aggiornato Codice di Condotta per i Fornitori e una Procedura Globale di Gestione delle Segnalazioni accompagnata da procedure locali quando richieste dalle legislazioni nazionali.

Un ringraziamento va a tutta la comunità di Coesia – collaboratori, clienti, fornitori e partner – che crea da sempre con entusiasmo e passione valore economico, sociale e ambientale.

Presidente

Isabella Seràgnoli

# INDICE

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| LETTERA AGLI STAKEHOLDER           | 3  |
| IL 2023 IN SINTESI                 | 6  |
| IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ | 8  |
| NOTA METODOLOGICA                  | 10 |

## PROFILO DEL GRUPPO E SOSTENIBILITÀ 13

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | COESIA: CREARE VALORE PER CRESCERE IN MODO SOSTENIBILE | 15 |
| 1.1 | LA MISSION E I VALORI                                  | 16 |
|     | Il modello di leadership                               |    |
|     | La storia  |    |
| 1.2 | IL PROFILO DEL GRUPPO                                  | 20 |
|     | Soluzioni e servizi                                    |    |
|     | Coesia Customer Service                                |    |
| 1.3 | SOLUZIONI INNOVATIVE PER SODDISFARE I CLIENTI          | 24 |
|     | I numeri dell'innovazione nel 2023                     |    |
|     | Il fulcro dell'innovazione                             |    |
| 1.4 | IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA  | 28 |
|     | La governance  |    |
|     | L'organizzazione                                       |    |
| 2.  | STRATEGIA E ANALISI DI MATERIALITÀ                     | 31 |
| 2.1 | IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2023             | 32 |
| 2.2 | IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER                         | 34 |
| 2.3 | L'ANALISI DI MATERIALITÀ                               | 36 |

## ENVIRONMENT 41

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 3.  | LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE                       | 43 |
| 3.1 | INNOVAZIONE SOSTENIBILE                                  | 46 |
|     | Life cycle assessment (LCA)                              |    |
|     | Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio       |    |
|     | Coesia Digital   |    |
|     | Sustainability labs                                      |    |
|     | La circolarità nel business                              |    |
|     | L'Operational Excellence (OPEX)                          |    |
| 3.2 | EFFICIENZA ENERGETICA E TRANSIZIONE VERSO LE RINNOVABILI | 56 |
| 3.3 | IMPRONTA CARBONICA                                       | 60 |
|     | Target di riduzione del profilo emissivo                 |    |
| 3.4 | LA GESTIONE DEI RIFIUTI                                  | 64 |
| 3.5 | LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA                         | 66 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 4.  | LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE                      | 71  |
| 4.1 | I NOSTRI COLLABORATORI                               | 72  |
|     | La tutela dei diritti umani                          |     |
|     | Diversità e inclusione                               |     |
| 4.2 | PROCESSO DI TALENT ACQUISITION E ONBOARDING          | 80  |
| 4.3 | LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE                         | 84  |
| 4.4 | LE INIZIATIVE DI WELFARE                             | 90  |
| 4.5 | LA POLITICA RETRIBUTIVA                              | 93  |
| 4.6 | LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE               | 94  |
|     | Tutela della Salute e Sicurezza                      |     |
|     | La sicurezza alla base delle nostre soluzioni        |     |
|     | Gestione della Security                              |     |
| 5.  | LA GESTIONE DELLA FILIERA                            | 105 |
| 5.1 | I nostri fornitori                                   | 106 |
| 5.2 | Rischi e opportunità legati alla catena di fornitura | 108 |
|     | La gestione della catena di fornitura                |     |
|     | I diritti umani nella catena di fornitura            |     |
|     | La gestione dei materiali e delle materie prime      |     |
| 6.  | LA CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER           | 115 |
| 6.1 | IL VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER               | 116 |
| 6.2 | IL RAPPORTO CON LA COMUNITÀ                          | 117 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 7.  | L'IMPEGNO PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE  | 123 |
| 7.1 | IL SISTEMA DI GESTIONE ETICA DEL GRUPPO  | 124 |
|     | Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |     |
|     | Il sistema di segnalazione   |     |
|     | Comunicazione e formazione sull'etica di impresa                                   |     |
| 7.2 | IL CONTROLLO INTERNO E LA GESTIONE DEI RISCHI                                      | 127 |
|     | Rischi e opportunità   |     |
|     | Il sistema di controllo interno  |     |
|     | Internal Audit   |     |
|     | Sanzioni   |     |
|     | Privacy  |     |
|     | INDICE DEI CONTENUTI GRI   | 130 |

# IL 2023 IN SINTESI

## PROFILO DEL GRUPPO



**2.084**

milioni di euro di fatturato



**86**

impianti produttivi



**36**

paesi



**20**

aziende

## INNOVAZIONE



**10,8%**

del fatturato investito in  
Engineering e R&D



**22**

lanci di nuovi  
prodotti



**1.717**

famiglie di brevetto  
in portfolio



**5%**

domande di brevetto  
connesse a soluzioni  
sostenibili

## AMBIENTE



**-5%**

intensità energetica  
rispetto al 2022



**-9%**

rifiuti pericolosi  
rispetto al 2022



**25**

siti certificati ISO 14001  
(47,2% della  
popolazione aziendale)



**-2%**

riduzione consumi idrici  
rispetto al 2022



**72%**

rifiuti inviati a riciclo  
(materiale o energia)

## RATING DI SOSTENIBILITÀ



Climate Change **B**

Water Security **C**

Supplier Engagement **A-**



## PERSONE



**8.357**

collaboratori



**79**

nazionalità



**+833**

nuovi assunti  
di cui **34%** under 30



**17,6%**

donne nel Gruppo



**12%**

delle donne in ruoli  
manageriali



**1.755**

persone in Engineering  
e R&D



**99%**

contratti a tempo  
indeterminato



**100%**

della popolazione coperta  
da indagine di autovalutazione  
sui diritti umani



**34**

siti certificati ISO 45001  
(**58,3%** della popolazione  
aziendale)



**47%**

della popolazione aziendale  
coperta dai servizi integrativi  
del Coesia Medical Center

## FORMAZIONE E SVILUPPO



**88%**

collaboratori interni  
coinvolti nel People  
Performance Dialogue



**~152.000**

ore totali di formazione  
erogata



**18,2**

ore di formazione  
pro-capite

## FILIERA



**92%**

acquisti diretti  
da fornitori locali



**12.000+**

fornitori diretti  
e indiretti

# Il percorso verso la sostenibilità

Al fine di informare tutti gli stakeholder sulle iniziative e le attività inerenti al business e alla sostenibilità, dal 2015 il Gruppo pubblica annualmente il proprio Bilancio di Sostenibilità. A partire dal presente anno di rendicontazione, il documento verrà predisposto tenendo in considerazione la struttura richiesta dai nuovi standard di rendicontazione di sostenibilità European Sustainability Reporting Standards (ESRS), che prevedono una trattazione in linea con le tre dimensioni Environmental, Social e Governance (ESG). La raccolta e il consolidamento delle informazioni e dei dati riportati nel documento sono il frutto di un continuo processo di miglioramento e coordinamento tra le funzioni interne all'organizzazione, le quali assicurano coerenza e trasparenza nei contenuti rendicontati.

Il Gruppo sta proseguendo nel percorso volto al progressivo adeguamento ai requisiti della nuova Direttiva UE 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), rientrando nell'ambito di applicazione a partire dalla rendicontazione relativa all'esercizio 2025.

Rispondendo ai requisiti della Direttiva CSRD, e, in particolare, in linea con l'approccio forward-looking, il presente Bilancio di Sostenibilità include, oltre alle informazioni retrospettive relative al periodo di rendicontazione, anche informazioni previsionali, sia

qualitative sia quantitative, a dimostrazione della considerazione degli impatti nel breve, medio e lungo periodo del Gruppo.

Le azioni di Coesia, nel corso del 2023, confermano l'impegno e il consolidamento delle tematiche Environmental, Social e di Governance (ESG) nella propria strategia di business, promuovendo un approccio integrato al modello di business del Gruppo. Quale dimostrazione del proprio livello di coinvolgimento, Coesia ha scelto di perseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile aderendo al UN Global Compact e all'iniziativa Science Based Target Initiative (SBTi) di contrasto al cambiamento climatico a inizio 2024.

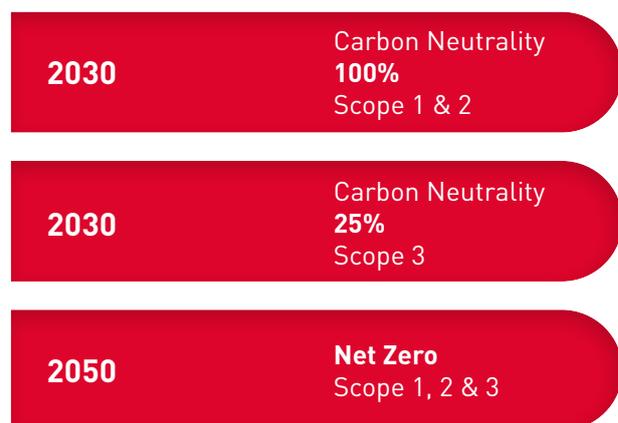
Dal punto di vista strategico, Coesia sta diversificando il proprio business, considerando rischi e opportunità nell'attuale contesto globale, includendo attività in nuovi settori più affini ai trend di sostenibilità e transizione energetica.

Le strategie di sostenibilità in ambito ESG non possono prescindere da un'azione sulla catena del valore: il 2023 ha visto l'avvio di un progetto pluriennale di coinvolgimento della supply chain e di revisione del Codice di Condotta Fornitori e dei criteri di selezione degli stessi in ottica ESG.

Nel corso del 2023, Coesia ha ulteriormente affinato il calcolo delle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) in modo completo, monitorando le emissioni dirette (Scope 1) e quelle indirette (Scope 2 e Scope 3), includendo anche tutte quelle derivanti dalla catena del valore a monte e a valle. In particolare, l'analisi si è focalizzata nel comprendere meglio la propria impronta emissiva e confermare la strategia di riduzione da sottoporre per validazione a SBTi nel corso del 2024.

Le azioni sull'innovazione di prodotto hanno visto l'introduzione delle tecniche di Life Cycle Assessment (LCA) da parte del Coesia Engineering Center (CEC) nell'analizzare gli impatti ambientali delle macchine al fine di determinare opportunità di miglioramento e progettazione, mentre il Centre of Expertise Environmental Sustainability e i centri di ricerca e sviluppo delle Aziende del Gruppo sono impegnati nello sviluppo di soluzioni sostenibili per il mercato e a supporto delle iniziative promosse dai clienti.

Il 2023 ha visto l'attuazione di numerose iniziative volte al raggiungimento degli obiettivi di medio termine al 2030 e di lungo termine al 2050 per raggiungere la neutralità climatica. Per maggiori dettagli sulle iniziative a supporto della strategia adottata si rimanda alla sezione 3.3 "Target di riduzione del profilo emissivo".



Da sempre i collaboratori sono una risorsa fondamentale per Coesia che ne promuove sia il benessere psicofisico, offrendo servizi, programmi di prevenzione e iniziative volte al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sia la crescita professionale, attraverso l'adozione di iniziative come il People Performance Dialogue (PPD), atte a rafforzare il

legame tra il raggiungimento di obiettivi individuali, di team e aziendali.

Grande impegno è posto alla tutela delle persone: oltre alle misure e alle iniziative volte a garantire la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro espresse nella policy HSE, il 2023 ha visto l'istituzione del Coesia Medical Center (CMC) con lo scopo di fornire

a tutti i collaboratori ulteriori servizi a supporto e promozione della salute.

Nel 2023 sono stati inoltre avviati progetti focalizzati sulla tutela e sulla valorizzazione della diversità, equità e inclusione che vedranno la loro piena implementazione nel corso del 2024.

Anche quest'anno, Coesia ha dimostrato la propria attenzione verso la comunità attivando collaborazioni e partnership con enti, istituzioni e associazioni territoriali. In particolare, Coesia ha aderito all'iniziativa di raccolta fondi "Un aiuto per l'Emilia-Romagna" con una donazione di € 800.000 per l'Agenzia per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile dell'Emilia-Romagna a seguito delle alluvioni che hanno impattato svariati territori regionali e ha continuato il suo impegno per la promozione di collaborazioni con Università e

Istituzioni, contribuendo alla realizzazione di percorsi di formazione tecnica e specifica, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'innovazione sia all'interno sia all'esterno del contesto aziendale. Iniziative attuate anche nel corso del 2023 quali il Young Professional Program (YPP) sono orientate a valorizzare i giovani talenti promuovendone le capacità e lo sviluppo professionale.

Nel 2023 si è concluso il processo di revisione del Codice Etico di Coesia, che sarà pubblicato nel corso del 2024, al fine di renderlo sempre più rispondente ai cambiamenti avvenuti a livello di Gruppo negli ultimi anni e allineato ai trend globali, assieme alla Procedura globale sulla gestione delle segnalazioni e alle Procedure Locali, quando richieste dalle legislazioni nazionali.

## ENVIRONMENT

- definizione di chiari obiettivi di decarbonizzazione e di un corrispondente piano di interventi dedicati;
- attività di sviluppo congiunto con i clienti nello studio e realizzazione di prodotti più sostenibili (es. paper-based packaging);
- conduzione di studi di Life Cycle Assessment (LCA);
- interventi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre la carbon footprint delle macchine.

## SOCIAL

- programma di welfare aziendale per promuovere il benessere psicofisico dei collaboratori;
- adozione del People Performance Dialogue, processo finalizzato a guidare la crescita professionale delle persone;
- attuazione di programmi HSE per tutelare le proprie persone;
- Coesia Medical Center per la tutela e la promozione della salute;
- adesione all'iniziativa regionale di raccolta fondi "un aiuto per l'Emilia-Romagna", oltre a erogazioni liberali per progetti sociali e culturali;
- collaborazioni con Università e Istituzioni.

## GOVERNANCE

- diversificazione del business in nuovi settori legati a trend di sostenibilità ed elettrificazione;
- dal 2010 le Aziende Italiane di Coesia hanno un Codice Etico che nel 2014 è stato esteso a tutte le Aziende del Gruppo;
- le Linee Guida Anticorruzione di Coesia guidano l'agire quotidiano del Gruppo.

## RATING DI SOSTENIBILITÀ

L'impegno di Coesia nei confronti delle tematiche di sostenibilità e le sue performance si riflettono nei rating di sostenibilità a cui la società è soggetta.

Gli analisti ESG monitorano costantemente la performance di sostenibilità ed il livello di maturità del Gruppo in relazione ai temi ambientali, sociali e di governance.

I rating ESG sono divenuti uno strumento sempre più determinante per fornire agli stakeholder una evidenza indipendente delle politiche e delle strategie connesse, dei programmi attuati e dei risultati che Coesia ha ottenuto nella conduzione di un business sempre più sostenibile e attento ai trend globali.

Nel 2023, il Gruppo ha migliorato il suo profilo di sostenibilità.

In particolare, nello schema EcoVadis, Coesia ha ottenuto la medaglia d'argento, posizionandosi nel 15% delle migliori aziende a livello globale e nello schema CDP una valutazione B<sup>1</sup> nella sezione cambiamento climatico, una valutazione A- nella sezione coinvolgimento della catena di fornitura e C nella sezione relativa alla risorsa idrica.

<sup>1</sup> Rating in una scala di maturità decrescente da A a D-.

# Nota metodologica

L'obiettivo del Bilancio di Sostenibilità 2023 (di seguito anche "Bilancio") di Coesia (di seguito anche "il Gruppo" o "Gruppo Coesia") è quello di comunicare i valori, la strategia e la performance del Gruppo nell'ambito dello sviluppo sostenibile e di fornire una panoramica completa e trasparente delle attività del gruppo, 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.

## IL CONTENUTO DEL BILANCIO

Il presente Bilancio, pubblicato annualmente, relativo all'esercizio fiscale 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) è stato redatto in conformità ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* (di seguito anche "GRI Standards"), definiti dal Global Reporting Initiative, 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 2021 e 2022. Tutte le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate nel testo come tali, inoltre, per garantire l'affidabilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento.

Come richiesto dallo Standard, il Bilancio rendiconta le tematiche emerse come rilevanti dall'analisi di materialità. Per approfondimenti in merito al processo si veda la sezione 2.3 "L'analisi di materialità".

Il 10 novembre 2022 è stato approvato il testo finale della Direttiva UE 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), frutto dell'accordo tra Parlamento, Consiglio e Commissione UE. La Nuova Direttiva richiede un'Informativa di sostenibilità integrata nella Relazione sulla gestione in linea con i requisiti della CSRD stessa e con i nuovi standard di rendicontazione, gli European Sustainability Reporting Standards - ESRS, predisposti dall'EFRAG e adottati dalla Commissione Europea mediante Atto Delegato del 31 luglio 2023. La Nuova Direttiva si applica al Gruppo Coesia a partire dall'esercizio avente inizio il 1 gennaio 2025. A tal proposito il Gruppo ha intrapreso, a partire dal 2024, un percorso di graduale allineamento alle nuove richieste normative. In particolare, è stata avviata una prima fase di gap analysis volta a identificare le informazioni di dettaglio che il Gruppo dovrà integrare con riferimento all'esercizio 2025 al fine di rispondere alle richieste dei nuovi standard di rendicontazione ESRS nella propria disclosure.

Il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione la struttura richiesta dai nuovi standard di rendicontazione di sostenibilità European Sustainability Reporting Standards (ESRS), che prevedono una trattazione in linea con le tre dimensioni Environmental, Social e Governance (ESG).

## PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico-finanziarie corrisponde a quello della Relazione Finanziaria Annuale del Gruppo Coesia al 31 dicembre 2023. Per quanto riguarda le informazioni qualitative e i dati quantitativi relativi agli aspetti

ambientali e alle risorse umane, inclusi gli aspetti sulla salute e sicurezza sul lavoro, sono incluse nel perimetro di rendicontazione le società consolidate con il metodo integrale nella Relazione Finanziaria Annuale.

## 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 all'interno del presente Bilancio.

### TASSO DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE

Il numero e i tassi di assunzione e cessazione per genere e area geografica sono stati calcolati considerando il rapporto tra i nuovi assunti e i cessati, per genere e regione, rispetto al numero totale di collaboratori per area geografica, moltiplicato per 100.

Il numero e i tassi di assunzione e cessazione per genere e fascia di età corrispondono al rapporto rispettivamente

tra il numero di nuovi assunti e di cessati, per genere e cluster di età, rispetto al numero totale di collaboratori nel Gruppo, le percentuali vengono calcolate sul totale del numero di donne e del numero di uomini complessivi e senza rapportarlo al numero di donne e di uomini del cluster di età riferimento.

## CONSUMI ENERGETICI 2021 E 2022

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);

## EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) E INDIRECTE (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 gli anni 2021 e 2022:

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

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2 per gli anni 2021 e 2022 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **metodo di calcolo ‘location-based’:** sono stati usati i fattori proposti dalla pubblicazione “Confronti Internazionali” pubblicata da Terna nel 2020 (dati 2019);
- **metodo di calcolo ‘market-based’:** sono stati utilizzati i fattori dello “European Residual Mix” pubblicato dall’Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2020 e il “Green-e Energy Residual Mix Emission Rate” pubblicato dal Center for Resource Solutions (dati 2019) per il 2021; i fattori dello “European Residual Mix” pubblicato dall’Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2021 e il “Green-e Energy Residual Mix Emission Rate” pubblicato dal Center for Resource Solutions (dati 2020) per il 2022.

Per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1 per il 2023:

- **combustibili** (gas naturale, gasolio e olio combustibile): “MASE (2023)”, “co2emissiefactoren.nl (2023)”, “USEPA (2023)”, “Defra (2023)”;
- **carburanti** (diesel, benzina): “co2emissiefactoren.nl (2023)”, “USEPA (2023)”, “Defra (2023)”;
- **gas refrigeranti:** “Defra (2023)” e il “Regolamento europeo\_F GAS 517”.

- **gas naturale, gasolio, benzina, GPL e olio combustibile:** “Tabella parametri standard nazionali” pubblicata dal Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell’Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA).

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2 per l’anno 2023 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **metodo di calcolo ‘location-based’:** sono stati usati i fattori proposti da “IEA (2023)”, “USEPA (2023)”, “Defra (2023)”, “Environment Canada (2023)”, “co2emissiefactoren.nl (2023)” e da <https://www.energiforetagen.se/statistik/fjarrvarmestatistik/miljovardering-av-fjarrvarme/>;
- **metodo di calcolo ‘market-based’:** sono stati utilizzati i fattori dello “AIB (2023)”, “Green-e (2023)”, “IEA (2023)”, “Environment Canada (2023)”, “co2emissiefactoren.nl (2023)”, “AIB (2022)”, “Defra (2023)” e da <https://www.energiforetagen.se/statistik/fjarrvarmestatistik/miljovardering-av-fjarrvarme/>.

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

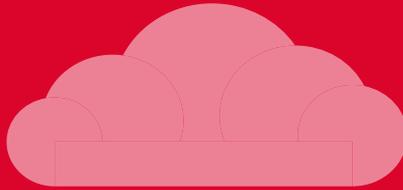
Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 3 sono stati considerati i dati primari relativi a:

- 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 nazionali e internazionali effettuati dal personale aziendale
- Mobilità dei collaboratori
- Utilizzo dei prodotti venduti
- Fine vita dei prodotti venduti

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), per gli anni 2021, 2022 e 2023.



# **PROFILO DEL GRUPPO E SOSTENIBILITÀ**



# COESIA: Creare valore per crescere in modo sostenibile

Coesia può contare su una solida organizzazione composta da oltre 8.000 collaboratori e 20 Aziende presenti in 36 Paesi attraverso 86 impianti produttivi in 133 unità operative.



# 1.1

## 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”.***

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

### I VALORI

#### **RISPETTO**

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

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

#### **RESPONSABILITÀ**

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

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

#### **CONOSCENZA**

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

**Sapere Aude: osare la conoscenza**

#### **PASSIONE**

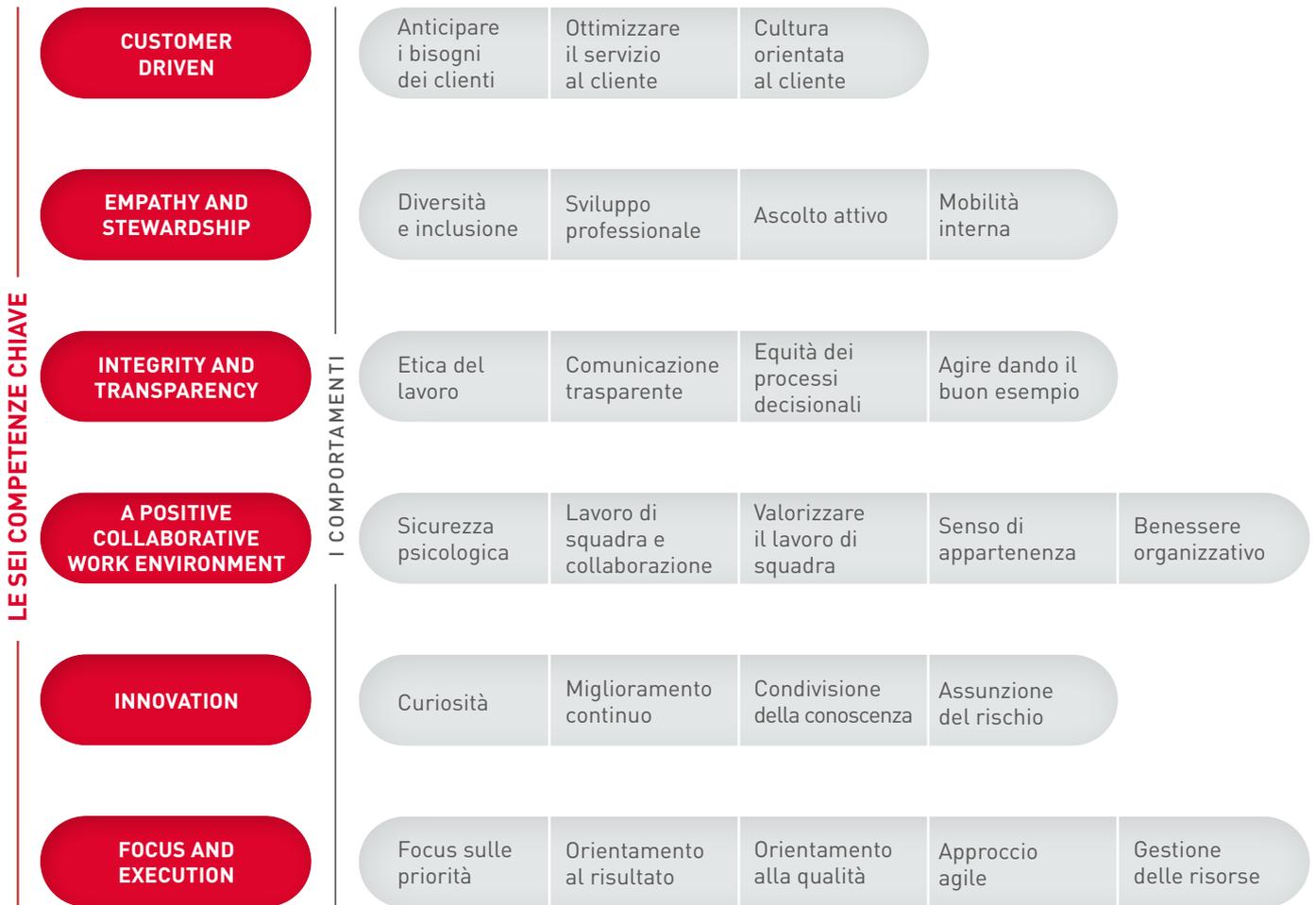
Passione per il prodotto, l'innovazione, l'eccellenza, la bellezza, il lavoro e la performance.

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

# Il modello di leadership

Il modello di leadership di Coesia mira a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con il messaggio dei suoi valori.

Nel corso del 2023 Coesia ha sviluppato un nuovo modello di leadership volto a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con i suoi valori.



Le sei competenze mirano a fornire un linguaggio comune per identificare i comportamenti chiave per il successo individuale e organizzativo.

Il processo di creazione del modello ha coinvolto oltre 1.000 persone del Gruppo, che hanno partecipato a sessioni di condivisione, discussione e raccolta di feedback nonché a una survey dedicata. Il modello è stato poi diffuso nell'ultima parte dell'anno attraverso oltre 250 workshop che hanno coinvolto circa 5.000 persone in tutte le Aziende del Gruppo.

Il modello di leadership è stato adottato come guida per i principali processi HR:

- nel **processo di selezione** contribuisce a definire un linguaggio comune per orientare le decisioni riguardanti le assunzioni, le job rotation e gli avanzamenti di carriera;

- nel processo di **valutazione della performance**, permette di aumentare la consapevolezza dei punti di forza e delle aree di miglioramento di ciascun collaboratore;
- le competenze del modello hanno guidato la progettazione dei **programmi di formazione e sviluppo** al fine di sostenere ulteriormente la crescita delle persone e di promuoverne l'apprendimento continuo.

Durante il 2023 sono stati progettati una serie di webinar, in corso di erogazione nel 2024 a tutta la popolazione aziendale, per approfondire e confrontarsi sul nuovo modello di leadership.

# La storia

## 1923 – 1940

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

## 1950 – 1960

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

## 1980 – 2000

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

## 1940 – 1950

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

## 1960 – 1980

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

## 2010 – 2015

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

## 2016 – 2018

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



## 2000 – 2010

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

## 2019 – 2023

Nel 2021 Coesia completa l'acquisizione di SYSTEM S.p.A., incorporata in una nuova società denominata SYSTEM CERAMICS, attiva nel settore dei macchinari e impianti per la ceramica. A dicembre 2022 viene siglato l'accordo per la cessione di IPI S.r.l. a Oji Holdings Corporation, leader nel settore della cellulosa e della carta in Giappone, tutelando il livello occupazionale.

# 1.2

## Il profilo del Gruppo

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

Ad oggi il Gruppo si compone di 20 Aziende con 86 impianti produttivi in 36 Paesi, che costituiscono una rete globale di relazioni sempre più 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.

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

### 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.

### 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 la produzione e l'impacchettamento di prodotti igienici monouso, il confezionamento di prodotti di lusso, 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.

### REGULATED MARKETS SOLUTIONS (RMS)

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e costruzione di linee confezionatrici e impacchettatrici per i settori del tabacco, del farmaceutico e del caffè, nonché i servizi connessi alla vendita, distribuzione e assistenza di tali prodotti. Nell'ambito delle tecnologie per il settore tabacco, gli investimenti sono principalmente rivolti allo sviluppo di prodotti cosiddetti "Next Generation Products" o "Reduced Risk Products".

Facendo leva su competenze in ambito di automazione, sono stati avviati investimenti per lo sviluppo di innovazione in ambiti addizionali al tabacco, in particolare legati alla transizione energetica.

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

#### **ACMA**

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

#### **CITUS KALIX**

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

#### **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, insacatrici, riempimento e sigillatura di vasetti, macchine per aerosol, riempimento flaconi e soluzioni brevettate per una migliore conservazione dei prodotti.

#### **VOLPAK**

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

#### **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 fornitore 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**

Svilupa 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.

#### **CERULEAN**

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

#### **COMAS**

Leader mondiale nella produzione di macchinari e linee di processo per la lavorazione del tabacco, grazie all'esperienza maturata in oltre 50 anni di storia. Con il suo approccio flessibile alle richieste dei clienti, COMAS è capace di adattarsi al competitivo mercato del tabacco e ha sviluppato recentemente soluzioni per i cosiddetti Tobacco Reduced Risk Products.

#### **G.D**

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

#### **GF**

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

#### **MOLINS**

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

#### **SASIB**

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

# Soluzioni e servizi

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

| TECNOLOGIE                |                      | SETTORI     |                          |
|---------------------------|----------------------|-------------|--------------------------|
| ASSEMBLY & COMBINING      | PROCESSING EQUIPMENT | AEROSPACE   | HEMP                     |
| AUTOMATED PRODUCTION FLOW | POUCHING & BAGGING   | AUTOMOTIVE  | HOME CARE                |
| CARTONING & EOL           | POWDER TREATMENT     | BEVERAGE    | INDUSTRIAL GOODS         |
| CUTTING                   | PRINTING             | CARDS       | LUXURY GOODS             |
| FILLING                   | PRODUCT ANALYSIS     | CERAMICS    | NEXT GENERATION PRODUCTS |
| GEARS & SPECIAL PARTS     | ROBOTICS             | CHEMICALS   | PERSONAL CARE            |
| GREEN LEAF THRESHING      | SOFTWARE & CONTROLS  | DAIRY       | PET CARE                 |
| MAKING & FORMING          |                      | E-COMMERCE  | PHARMA & HEALTHCARE      |
| MONITORING & INSPECTION   |                      | ELECTRONICS | RACING                   |
| PACKING & WRAPPING        |                      | ENERGY      | TEA & COFFEE             |
| PRESSING & DECORATING     |                      | FOOD        |                          |

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 2023 Coesia è presente in 36 Paesi, come mostra la mappa.



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

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



## MODERNIZZAZIONE 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 profittabilità 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.

# 1.3

## 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, altri stakeholder e le Aziende del Gruppo.

### I numeri dell'innovazione nel 2023



**1.755**

persone in Engineering e R&D



**22**

lanci di nuovi prodotti



**10,8%**

del fatturato investito in Engineering e R&D



**1.717**

famiglie di brevetto in portfolio

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

In tale ottica, al fine di garantire un impatto positivo sull'ambiente e sulla società e rispondere alle necessità dei clienti, sono stati definiti una serie di strategie e piani a lungo termine che affrontano le tematiche di sostenibilità con importanza strategica per Coesia, quali l'innovazione, la digitalizzazione, la circolarità 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 dai bisogni dei clienti, dalla sostenibilità e dalla 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** (customer specific), orientati a sviluppare concept innovativi che rispondano ad esigenze specifiche, mettendo a disposizione del cliente il ventaglio di competenze del Gruppo;
- **riduzione di costi**, per fornire performance comparabili a un minor costo;
- **riposizionamento**, il quale consiste nel ricollocare prodotti esistenti su altri mercati o segmenti.

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



## CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO SPECIALIZZATI

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 nostri 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.

## COESIA ENGINEERING CENTER (CEC)

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

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

Inoltre, 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. 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 2023 il numero dei suoi componenti è arrivato a 89 persone (dalle 79 del 2022) includendo executive manager, project manager, progettisti meccanici ed elettronici, programmatori, tecnici di collaudo, specialisti di packaging e altre figure con competenze in ambiti diversi come, per esempio, il calcolo degli impatti ambientali.



# 1.4

## Il modello di governance e la struttura organizzativa

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.

### La 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 sociali e 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.

Nominato il 26 giugno 2020 dall'Assemblea dei Soci con scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023, 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 Seràgnoli 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.

Nel corso del 2023, nelle riunioni periodiche del CDA sono stati affrontati temi legati alla sostenibilità ma non sono state svolte iniziative di formazione sul tema. L'Amministratore Delegato, identificato come il soggetto responsabile per l'attuazione della strategia di sostenibilità, svolge un ruolo cruciale nel garantire che gli obiettivi siano perseguiti efficacemente; inoltre, si relaziona periodicamente con il CdA fornendo informazioni in merito alle azioni in corso e al livello di raggiungimento dei target definiti in ciascun ambito 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. Tra le attività svolte dal CdA in ambito ESG, ad oggi, non rientra l'approvazione dei contenuti del bilancio di sostenibilità. Tuttavia, nei prossimi anni, con la necessità di allineamento ai nuovi requisiti della Corporate Social Responsibility Directive (CSRD), ci sarà una revisione del processo approvativo dell'Informativa non finanziaria.

## Consiglio di Amministrazione al 31 dicembre 2023

**PRESIDENTE**

Isabella Seràgnoli

**AMMINISTRATORE DELEGATO**

Alessandro Parimbelli

**AMMINISTRATORI**

Aldo Bisio

Maurizio Petta

Francesco Gatti

Stefano Proverbio

Lorenza Guerra Seràgnoli

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



## L'organizzazione

Le attività all'interno del Gruppo sono gestite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato. Le deleghe di poteri e le procure vengono conferite coerentemente con le responsabilità organizzative e manageriali e comprendono soglie di valore approvative per le singole operazioni.

La funzione Corporate Identity & Communications riporta direttamente al Presidente. La funzione Group Internal Audit riferisce al Consiglio di Amministrazione, coordinandosi con il Presidente. Tutte le altre attività sono organizzate in tre Divisioni e in quattro Funzioni Centrali.

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

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: due di genere femminile, Iole Anna Savini e Alessandra Montanari, e uno di genere maschile, Giovanni Ponti; tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

Nel caso di potenziali 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.

Le Divisioni in cui operano le 20 Aziende sono:

### CONSUMER MARKETS SOLUTIONS

include sei Aziende che operano nei settori dei beni di largo consumo

### INDUSTRIAL MARKETS SOLUTIONS

include otto Aziende che forniscono soluzioni automatizzate per migliorare l'efficienza dei sistemi produttivi, operando anche nel settore ceramico

### REGULATED MARKETS SOLUTIONS

include sei Aziende che operano nel settore dei mercati regolamentati

La maggior parte delle Aziende di Coesia ha sede in Europa. Al fine di migliorare la propria strategia, il Gruppo si pone l'obiettivo di ottimizzare la propria struttura geografica, supportando al contempo l'espansione e la crescita nei mercati emergenti e migliorando l'abilità nel personalizzare i prodotti per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi mercati locali e regionali.





# Strategia e analisi di materialità

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

# 2.1

## Il modello di business e la strategia 2023

La strategia di Coesia continua a fondarsi su due principali asset: i collaboratori e i clienti.

La valorizzazione delle persone in un'ottica di Gruppo coeso al suo interno e sul mercato rappresenta il principale fattore abilitante dello sviluppo strategico di Coesia.

La centralità dei propri clienti pervade tutti i processi aziendali, con l'obiettivo di fornire le migliori soluzioni in termini di innovazione e di soddisfazione dei loro bisogni lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Facendo leva sui suoi valori e sul suo DNA, Coesia ha avviato un percorso di crescita che la porterà a rafforzare ulteriormente la propria leadership nei mercati tradizionalmente serviti e a sviluppare la propria presenza in nuovi ambiti industriali caratterizzati da una forte fase espansiva e da un alto tasso di automazione (ad esempio soluzioni per l'energy storage e per l'e-commerce).

Nel corso del 2023 le tre Divisioni in cui è organizzata Coesia (Consumer Markets Solutions, Industrial Markets Solutions e Regulated Markets Solutions) hanno sostenuto lo sviluppo delle Aziende del Gruppo e l'identificazione e la valorizzazione di sinergie dal punto di vista commerciale, tecnologico e operativo, oltre ad aver facilitato l'attuazione delle trasformazioni in atto. Tra queste, la rivoluzione digitale, attraverso la quale sviluppare un'offerta di prodotti e servizi smart per i clienti in grado di semplificare le loro attività operative e, al contempo, di minimizzare l'impatto ambientale delle attività e dei prodotti del Gruppo.

### PILASTRI STRATEGICI

#### Crescita nei mercati tradizionalmente serviti

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

#### Sviluppo in nuovi mercati in espansione

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

#### Rafforzamento del modello operativo

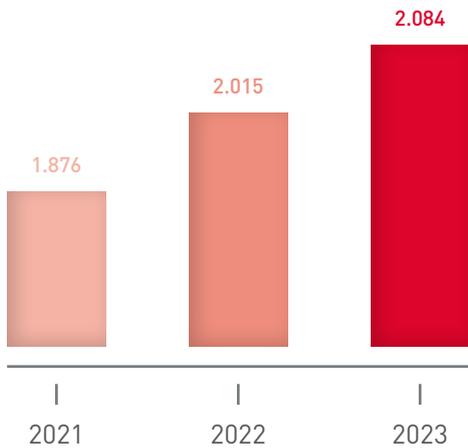
Potenziare le capability e i processi chiave, anche nell'ottica di cogliere a pieno i trend del Digitale e della Sostenibilità. Rafforzare la cultura e i valori di Gruppo, promuovendo l'integrazione e le sinergie a tutti i livelli dell'organizzazione.

# I risultati del nostro business

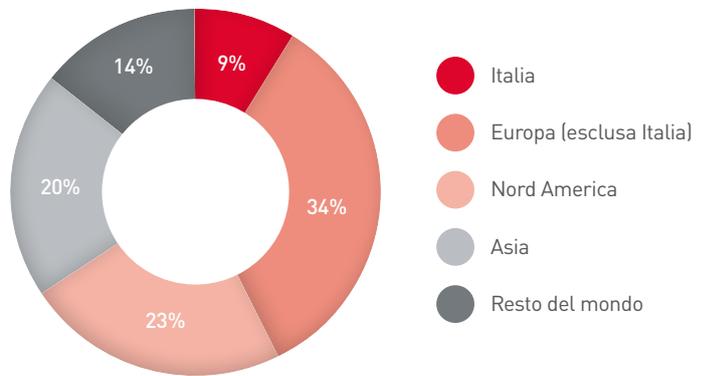
Coesia ambisce ad essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging. Grazie alla qualità dei prodotti e dei servizi erogati, negli anni la posizione del Gruppo sul mercato ha proseguito in un sempre più significativo consolidamento e percorso di crescita, nonostante gli anni di sfide dovute alla pandemia da Covid-19, alle quali ha saputo reagire garantendo una solida continuità aziendale e un forte presidio sui temi di salute e sicurezza. L'impegno ha permesso al Gruppo di registrare, nel 2023, un fatturato pari a 2.084 milioni di euro, in crescita del 3,4% rispetto all'esercizio precedente a testimonianza della qualità dei servizi e prodotti offerti

e dell'impegno di Coesia nel gestire le proprie attività. Nel corso dell'esercizio 2023, grazie ad un'attenta gestione del mix di costi e prezzi, il Gruppo è riuscito a migliorare la propria profittabilità, più che 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 ad andamenti specifici di settore: il rallentamento congiunturale del settore della ceramica è stato ben compensato da una crescita negli altri settori delle Divisioni IMS (Industrial Markets Solutions) e CMS (Consumer Markets Solutions).

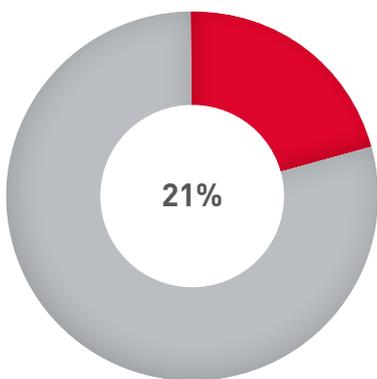
## ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL TRIENNIO 2021-2023 (milioni di euro)



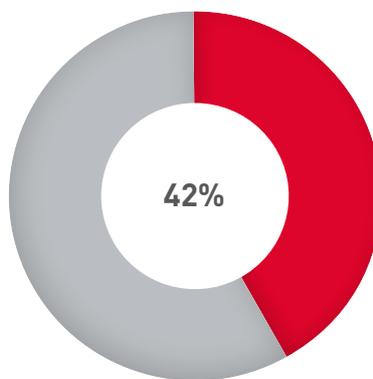
## RIPARTIZIONE DEL FATTURATO 2023 PER AREA GEOGRAFICA



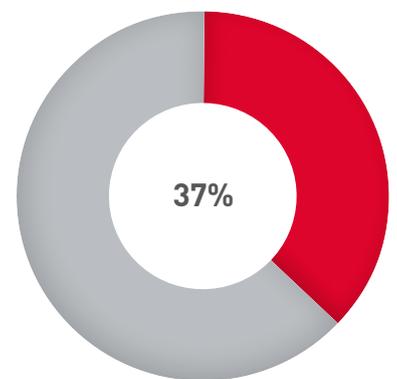
## RIPARTIZIONE DEL FATTURATO 2023 PER DIVISIONE



Consumer Markets Solutions



Industrial Markets Solutions



Regulated Markets Solutions

## 2.2

# Il dialogo con gli stakeholder

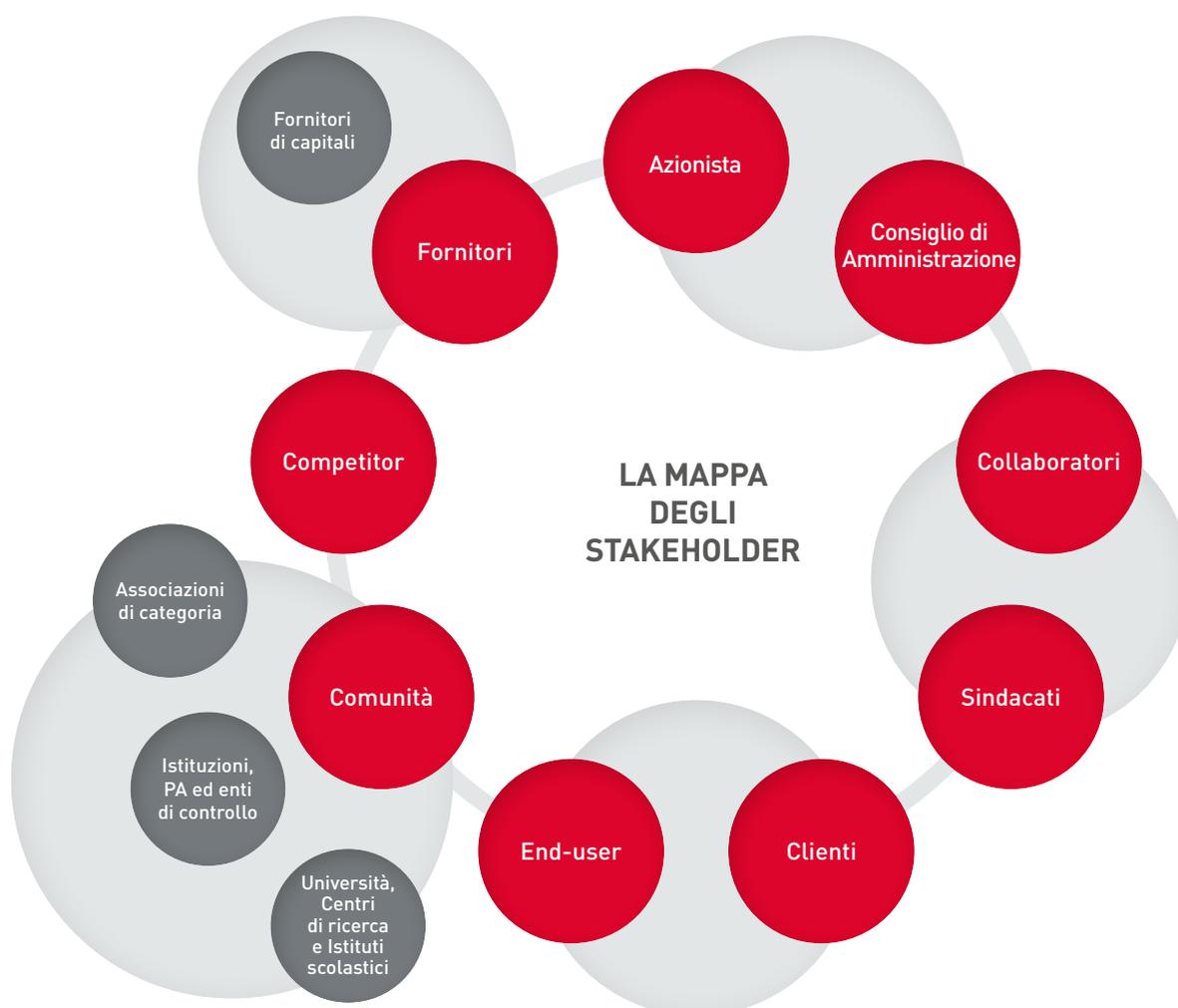
Mantenere un dialogo attivo e costante con i propri stakeholder è un elemento essenziale della strategia di Coesia. Coinvolgere le parti interessate significa non solo identificare le loro aspettative, ma anche rispondere in modo tempestivo e adeguato ai cambiamenti del mercato e delle comunità in cui 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.

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

## MODALITÀ DI ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

| CATEGORIA DI STAKEHOLDER                            | FREQUENZA DI COINVOLGIMENTO | MODALITÀ   |
|---|-----------------------------|--|
| Azionista   | Continua                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea dei Soci</li> <li>Coinvolgimento attivo nella gestione del Gruppo</li> </ul>  |
| Consiglio di Amministrazione                        | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Riunioni</li> </ul>   |
| Collaboratori                                       | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <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> |
|   | 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> </ul>   |
| Clienti   | Periodica                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Customer satisfaction survey annuale</li> <li>Eventi fieristici</li> <li>Newsletter</li> <li>Survey ad hoc su tematiche di sostenibilità</li> </ul>   |
|   | 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>                        |
| End-user  | 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 partnership</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>Comunicati stampa</li> <li>Incontri periodici</li> <li>Sito Web, sezione Investor Relations</li> </ul>  |

Nel 2023, l'attività di dialogo è stata ulteriormente ampliata attraverso il coinvolgimento di alcuni clienti del Gruppo. A questi è stato chiesto di valutare la rilevanza

degli impatti di sostenibilità identificati per Coesia. Le valutazioni raccolte sono state tenute in considerazione nel processo di aggiornamento dell'analisi di materialità.

# 2.3

## L'analisi di materialità

Al fine di individuare gli aspetti di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo e per i suoi principali portatori di interesse e identificare i contenuti del Bilancio di sostenibilità allineati alla strategia aziendale, Coesia ha implementato un processo strutturato di "analisi di materialità". Questa analisi è stata condotta in conformità con i GRI Standards.

In base a quanto stabilito dai GRI Standards, aggiornati nel 2021, la definizione dei temi materiali da parte di un'organizzazione è strettamente legata all'identificazione degli impatti significativi che la stessa genera o potrebbe generare su economia, ambiente

e persone, attraverso tutte le sue attività e relazioni commerciali. Questi impatti possono essere sia negativi che positivi, a breve e a lungo termine.

L'analisi di materialità 2023 di Coesia ha visto la partecipazione attiva del management. Questo approccio ha permesso di ottenere una visione approfondita e condivisa degli aspetti rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, assicurando che i temi identificati riflettano accuratamente le priorità strategiche di Coesia e i suoi impatti più significativi.

L'analisi di materialità si è articolata in quattro fasi:

### 1 COMPRESIONE DEL CONTESTO IN CUI OPERA L'AZIENDA

Nella prima fase del processo sono stati identificati gli impatti potenzialmente rilevanti che il Gruppo Coesia ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, tramite un'analisi di contesto e di benchmark, condotta attraverso la consultazione di documenti sia interni sia esterni al Gruppo. Nello specifico, in tale fase sono state svolte le seguenti attività:

- studio delle principali fonti internazionali per la definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti nei settori in cui opera Coesia;
- esame dei trend globali e di settore in materia di sostenibilità;
- analisi di benchmark su un panel di nove aziende comparabili a Coesia;
- analisi di benchmark sulle principali categorie di stakeholder di aziende comparabili a Coesia.

### 2 IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI

In base ai risultati dell'analisi del contesto e di benchmark è stato stilato un elenco di 32 impatti positivi o negativi potenzialmente rilevanti per Coesia, che il Gruppo potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

### 3 VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA DEGLI IMPATTI

Una volta identificati gli impatti si è proceduto alla loro valutazione sulla base del grado di significatività, fondata su:

- Scala: livello di gravità e/o beneficio dell'impatto, considerando anche la reversibilità o meno;
- Portata: intesa come diffusione dell'impatto;
- Probabilità: possibilità che l'impatto stesso avvenga (utilizzata solo per gli impatti potenziali).

La valutazione è stata condotta durante un incontro dedicato, in cui al management è stato chiesto di valutare gli impatti identificati. Questa analisi ha tratto vantaggio dalla approfondita conoscenza del vertice del Gruppo e dalla comprensione del contesto operativo. Inoltre, sono stati considerati anche i principali attori della catena del valore potenzialmente coinvolti.

### 4 PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI PIÙ SIGNIFICATIVI

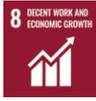
A seguito della valutazione da parte del management, in cui sono stati identificati gli impatti più significativi e stabilita la loro priorità, si è proceduto a correlare gli impatti ai relativi temi materiali. Tale processo ha portato alla definizione di una lista di 21 temi materiali afferenti agli ambiti ambientale, sociale e di governance. Rispetto alle tematiche materiali del precedente Bilancio di Sostenibilità si segnala che:

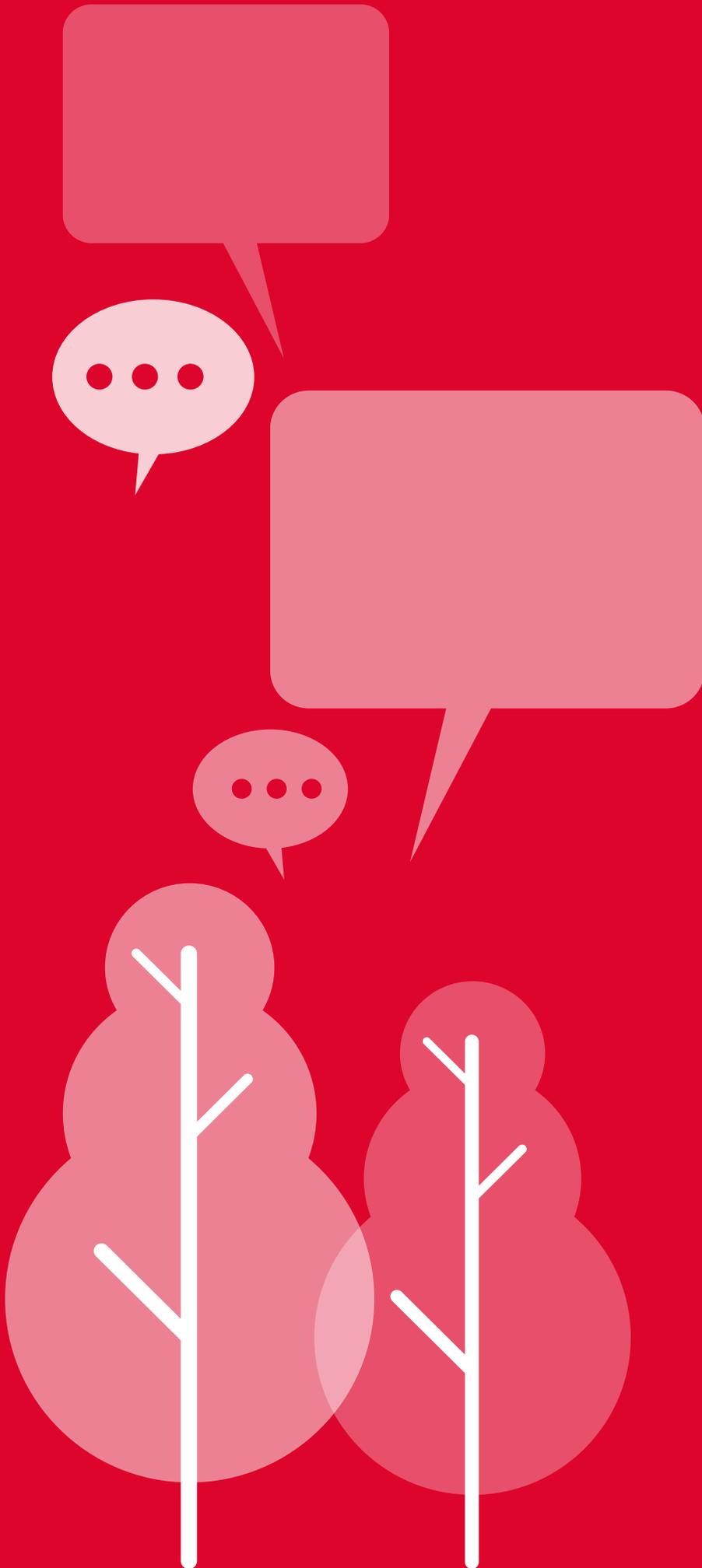
- le tematiche "Etica, integrità e trasparenza", "Anticorruzione", "Conflitto di interessi" e "Pratiche anti-concorrenziali" sono state aggregate nella tematica "Condotta etica del business";
- le tematiche "Wellbeing, Work life Balance" e "Welfare" sono state aggregate nella tematica "Condizioni di lavoro, well-being e welfare";
- le tematiche "Utilizzo di materiali green ed ecoefficienza", "Materie prime" e "Circolarità ed End of Life" sono state aggregate nella tematica "Economia circolare";
- le tematiche "Diritti umani nella catena di fornitura" e "Diritti umani all'interno dell'organizzazione" sono state aggregate nella tematica "Rispetto dei diritti umani".

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa dei temi materiali presentati in ordine di rilevanza per l'esercizio oggetto di rendicontazione e degli impatti ad essi associati evidenziandone l'ambito di appartenenza (Environment, Social, Governance), la natura, la tipologia, il perimetro dell'impatto, il contributo di Coesia nel generare l'impatto, gli SDGs e i GRI corrispondenti.

| Ambito     | Tema materiale                                | Impatto  | Natura / Tipologia    | Perimetro dell'impatto                          | Coinvolgimento                     | SDGs   | GRI  |
|------------|---|--|-----------------------|---|------------------------------------|--|--|
| Social     | Salute e sicurezza sul lavoro                 | Infortuni sul luogo di lavoro                    | Negativo / Potenziale | Gruppo Coesia, collaboratori interni ed esterni | Causato dal Gruppo                 | <br>     | <b>403-1:</b> Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro<br><br><b>403-2:</b> Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti<br><br><b>403-3:</b> Servizi di medicina del lavoro<br><br><b>403-4:</b> Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro<br><br><b>403-5:</b> Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro<br><br><b>403-6:</b> Promozione della salute dei lavoratori<br><br><b>403-7:</b> Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali<br><br><b>403-8:</b> Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro<br><br><b>403-9:</b> Infortuni sul lavoro<br><br><b>403-10:</b> Malattie professionali |
|            |   | Malattie professionali sul luogo di lavoro       | Negativo / Potenziale | Gruppo Coesia, collaboratori interni ed esterni | Causato dal Gruppo                 |  | <b>Non GRI</b>   |
| Social     | Security                                      | Incidenti di security a persone e asset          | Negativo / Potenziale | Gruppo Coesia, collaboratori                    | Correlato alle attività del Gruppo |  | <b>Non GRI</b>   |
| Governance | Etica, integrità e anticorruzione             | Condotta etica nel business                      | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia                                   | Causato dal Gruppo                 |   | <b>205-2:</b> Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione<br><br><b>205-3:</b> Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese<br><br><b>206-1:</b> Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche  |
| Social     | Formazione e sviluppo delle persone           | Formazione e crescita dei collaboratori          | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e collaboratori                   | Causato dal Gruppo                 |   | <b>404-1:</b> Ore medie di formazione annua per dipendente<br><br><b>404-3:</b> Percentuale di dipendenti che ricevono valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale  |
| Social     | Condizioni di lavoro, well-being e welfare    | Soddisfazione e benessere dei collaboratori      | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e collaboratori                   | Causato dal Gruppo                 | <br> | <b>401-2:</b> Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato   |
| Social     | Crescita professionale e gestione dei talenti | Creazione di posti di lavoro e talent attraction | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesi e collaboratori                    | Causato dal Gruppo                 | <br> | <b>Non GRI</b>   |

| Ambito      | Tema materiale                           | Impatto  | Natura / Tipologia    | Perimetro dell'impatto  | Coinvolgimento   | SDGs  | GRI   |
|-------------|--|--|-----------------------|---|--|---|---|
| Social      | Occupazione                              | Condizioni di lavoro e remunerazioni   | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e collaboratori   | Causato dal Gruppo   |    | <b>401-1:</b> Nuove assunzioni e turnover   |
| Social      | Diversità, pari opportunità e inclusione | Tutela della diversità e della non-discriminazione sul luogo di lavoro   | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e collaboratori   | Causato dal Gruppo   | <br>  | <b>405-1:</b> Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti<br><b>406-2:</b> Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti   |
| Social      | Sicurezza del prodotto                   | Qualità delle soluzioni industriali e dei prodotti   | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   |    | <b>416-2:</b> Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi  |
| Social      | Soddisfazione dei clienti                | Soddisfazione dei clienti  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   | <br>  | <b>Non GRI</b>  |
| Environment | Cambiamento climatico                    | Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3)<br><br>Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2) | Positivo / Effettivo  | Clienti e fornitori<br><br>Gruppo Coesia e fornitori di energia elettrica | A cui il Gruppo contribuisce e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali | <br> | <b>302-1:</b> Energia consumata all'interno dell'organizzazione<br><br><b>302-3:</b> Intensità energetica<br><br><b>302-4:</b> Riduzione del consumo di energia<br><br><b>305-1:</b> Emissioni dirette di GHG (Scope 1)<br><br><b>305-2:</b> Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)<br><br><b>305-3:</b> Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)<br><br><b>305-4:</b> Intensità delle emissioni di GHG |
| Environment | Efficienza energetica                    | Efficienza energetica dei macchinari volta a ridurre gli impatti ambientali e i costi                                  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   |   | <b>Non GRI</b>  |
| Social      | Sostenibilità della catena di fornitura  | Approvvigionamento locale  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e fornitori locali  | Causato dal Gruppo   |    | <b>204-1:</b> Proporzione di spesa verso fornitori locali   |
| Social      |  | Valutazione dei fornitori sulla base dei criteri sociali   | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia e fornitori   | Causato dal Gruppo   |   | <b>414-1:</b> Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali  |
| Social      |  | Valutazione dei fornitori sulla base di criteri ambientali   | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia e fornitori   | Causato dal Gruppo   |   | <b>308-1:</b> Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali  |
| Social      |  | Impatti ambientali lungo la catena di fornitura  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e fornitori   | A cui il Gruppo contribuisce e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali |   | <b>Non GRI</b>  |

| Ambito      | Tema materiale                                     | Impatto  | Natura / Tipologia    | Perimetro dell'impatto  | Coinvolgimento   | SDGs   | GRI   |
|-------------|--|--|-----------------------|---|--|--|---|
| Social      | Dialogo sociale e relazioni sindacali              | Dialogo sociale e relazioni tra sindacati e Management dell'azienda                    | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia e collaboratori interni                                   | Causato dal Gruppo   | <br> | 402-1: Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi  |
| Environment | Digitalizzazione                                   | Digitalizzazione dei processi produttivi   | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia   | Causato dal Gruppo   | <br> | Non GRI   |
| Social      | Creazione di valore per la comunità                | Iniziativa rivolte alle comunità locali  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia   | Causato dal Gruppo   |   | 402-1: Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi  |
| Environment | Economia circolare                                 | Utilizzo di materie non rinnovabili relativo alla produzione di macchinari industriali | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia   | Causato dal Gruppo   |   | 301-1: Materiali utilizzati per peso o volume   |
| Environment | Gestione dei rifiuti                               | Generazione di rifiuti in fase produttiva e di commercializzazione dei prodotti        | Negativo / Effettivo  | Gruppo Coesia   | Causato dal Gruppo   |   | <p>306-1: Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti</p> <p>306-2: Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti</p> <p>306-3: Rifiuti generati</p> <p>306-4: Rifiuti non conferiti in discarica</p> <p>306-5: Rifiuti conferiti in discarica</p>   |
| Social      | Performance economica                              | Generazione e distribuzione di valore economico  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia   | Causato dal Gruppo   |   | 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito   |
| Social      | Rispetto dei diritti umani                         | Tutela dei diritti umani lungo la catena di fornitura e nelle operations del Gruppo    | Positivo / Potenziale | Gruppo Coesia, collaboratori interni, collaboratori esterni e fornitori | Causato dal Gruppo e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali |   | <p>407-1: Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva può essere a rischio</p> <p>408-1: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile</p> <p>409-1: Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio</p> |
| Governance  | Data Protection e Cyber Security                   | Gestione dei dati e della sicurezza informatica  | Negativo / Potenziale | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   |   | 418-1: Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti   |
| Environment | Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio | Innovazione di prodotto per le soluzioni di packaging                                  | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   |   | Non GRI   |
|             |  | Innovazione di prodotto per garantire la salute e la sicurezza degli utilizzatori      | Positivo / Effettivo  | Gruppo Coesia e clienti   | Causato dal Gruppo   |   | 416-2: Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi   |



# ENVIRONMENT





## La responsabilità verso l'ambiente

Coesia riconosce l'importanza della salvaguardia ambientale e si impegna a monitorare i propri impatti al fine di individuare misure specifiche di mitigazione attraverso il miglioramento costante dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie. Il rispetto dell'ambiente è ritenuto un elemento indispensabile per rendere il business sempre più sostenibile e per salvaguardare le generazioni future.

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. L'impegno del Gruppo si formalizza all'interno della policy HSE, redatta nel 2017 e aggiornata nel 2023, che include, oltre ai temi di salute e sicurezza, anche una parte specifica dedicata ai requisiti ambientali (per approfondimenti si rimanda al capitolo 4, sezione 4.6 "La salute e la sicurezza dei collaboratori").

In particolare, lo Statement all'interno della nuova Policy riporta l'impegno nel:



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 una continua attività di sensibilizzazione e formazione



Rispettare tutte le leggi e regolamenti in materia HSE applicabili



Attuare la policy HSE in tutte le aziende e siti del Gruppo sviluppando e implementando processi e procedure adeguate



Definire obiettivi di miglioramento a seguito della misurazione, valutazione e rendicontazione delle prestazioni HSE



Ridurre l'impatto delle emissioni di gas serra, anche attraverso la selezione delle fonti energetiche, dei prodotti e della catena del valore associata



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 condivide spazi e attività, elementi imprescindibili per garantire una crescita sostenibile e rispettosa delle generazioni future



Valutare tutti i possibili impatti dei propri siti e attività sensibili o protette salvaguardando la presenza di biodiversità animale e vegetale

Coesia valuta attentamente gli impatti ambientali delle Aziende del Gruppo che possono pertanto essere ricondotti ai seguenti ambiti:

- consumi energetici collegati principalmente al riscaldamento, raffrescamento, illuminazione e alle attività produttive. Si considerano sia i consumi diretti (consumo di combustibili, autoproduzione) sia quelli indiretti (energia elettrica acquistata, teleriscaldamento e consumi provenienti da fonti che non sono di proprietà o che non sono controllate dall'organizzazione);
- emissioni GHG derivanti dai consumi energetici e da gas refrigeranti<sup>2</sup> dispersi in atmosfera;
- produzione e smaltimento di rifiuti generati dall'attività produttiva, dagli uffici, dai servizi aziendali;
- consumo di acqua che, essendo essenzialmente riconducibile a usi civili e irrigazione delle aree verdi nei siti, risulta meno rilevante rispetto ai precedenti impatti poiché non connesso alle attività produttive.

In un'ottica di continuo impegno, Coesia promuove iniziative per favorire la riduzione dei propri impatti ambientali, tra cui gli investimenti volti al risparmio energetico, la massimizzazione dell'utilizzo di energia rinnovabile, gli interventi di riqualificazione energetica degli stabilimenti produttivi, la transizione del parco auto verso soluzioni elettriche e ibride, l'attenta gestione dei rifiuti e della risorsa idrica.

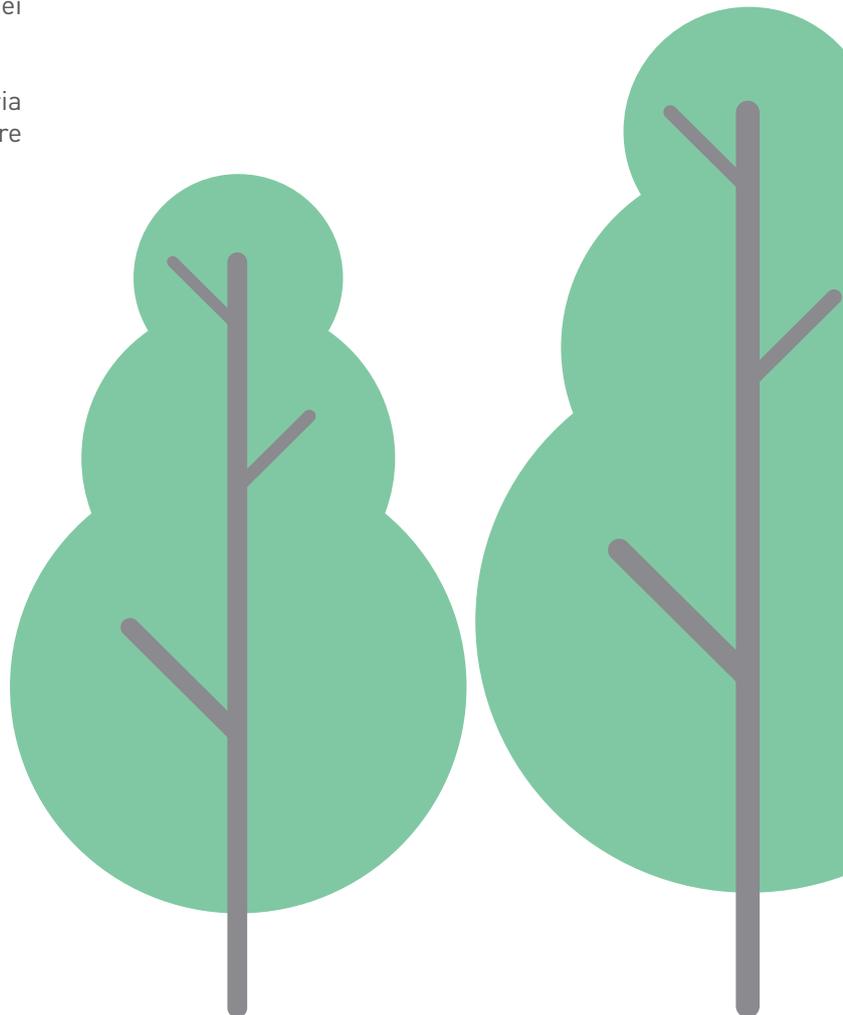
Inoltre, il Gruppo si impegna a garantire la propria sostenibilità nel tempo, verificarne i progressi e definire priorità e modalità di intervento.

A tal fine, è attivo un sistema di monitoraggio<sup>3</sup> costruito sulla base di diversi processi volti a raccogliere i dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, ai consumi di acqua e alla produzione di rifiuti.

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

Coesia è impegnata a certificare la propria gestione ambientale applicando gli standard ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e ISO 50001 (Sistemi di gestione dell'energia).

Al 2023 risultano certificati 25 siti (corrispondenti ad una copertura del 47,2% della popolazione del Gruppo) secondo gli standard ISO 14001 e 4 siti (6% 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.



<sup>2</sup> Gas rilasciati da apparecchiature di raffreddamento quali condizionatori d'aria e impianti frigoriferi e da sistemi antincendio.

<sup>3</sup> Il sistema di monitoraggio coinvolge attualmente il 99% delle sedi.

# 3.1

## Innovazione sostenibile

Coesia si impegna per la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie e processi che riducano l'impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita del prodotto, promuovendo l'adozione di design di prodotti sostenibili, l'utilizzo di materiali riciclabili e la riduzione delle emissioni di carbonio, puntando a migliorare continuamente l'efficienza energetica e a minimizzare l'utilizzo di risorse naturali.

L'innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio offre una serie di opportunità significative per le Aziende del Gruppo. L'integrazione di tecnologie avanzate e soluzioni eco-compatibili nei macchinari prodotti può consentire di ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza energetica dei processi produttivi. Ciò permette di rispondere alle crescenti esigenze dei clienti che richiedono apparecchiature sempre più sostenibili. Tale impegno è di estremo valore e rappresenta un catalizzatore importante per un uso efficace di tutte le risorse all'interno delle Aziende del Gruppo.

Coesia ha sviluppato e migliorato la propria visione di innovazione sostenibile, agendo in modo coerente con i principi del Gruppo in termini di:

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

Inoltre, Coesia ha avviato analisi riguardanti il ciclo di vita (Life Cycle Assessment, LCA) delle soluzioni offerte, sia di macchinari sia di imballaggi proprietari, al fine di valutare i potenziali impatti sull'ambiente, individuare aree di miglioramento e supportare i clienti nella valutazione complessiva dell'impatto ambientale dei propri prodotti finali. Allo stesso tempo offre spunti per lo sviluppo di soluzioni alternative, trasferendo così il know-how maturato negli anni dal Gruppo a tutti gli attori coinvolti nella catena del valore.

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

## Life cycle assessment (LCA)

Nel 2023, in risposta alle crescenti esigenze in materia, il Coesia Engineering Center ha ampliato le proprie capacità integrando competenze e strumenti essenziali per condurre valutazioni di impatto ambientale per essere in grado di rispondere alle esigenze delle Aziende del Gruppo e proseguire, ampliandole, le esperienze fatte in autonomia (per esempio da ACMA, che aveva come obiettivo il calcolo del GWP). Nel corso dell'anno sono stati effettuati i primi studi di Life Cycle Assessment (LCA) interni, focalizzati sulla macchina C600 di G.D e sulle macchine CW600 e LRF-HC di ACMA. L'obiettivo è diffondere questi studi all'interno delle 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.

Gli studi hanno esaminato il ciclo di vita completo delle macchine, "dalla culla alla tomba": dall'estrazione delle materie prime fino alla produzione, distribuzione, utilizzo, manutenzione e smaltimento finale.

Le prestazioni ambientali sono state valutate utilizzando i seguenti indicatori:

- potenziale di riscaldamento globale (GWP);
- potenziale di acidificazione;
- eutrofizzazione in 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 la conformità 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.

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.

# Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio

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 concepito e 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.

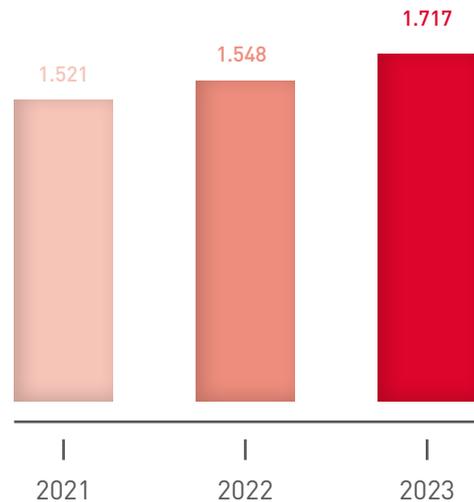
Ricerca e innovazione sono il nucleo della cultura di Coesia e per questo motivo diverse funzioni dell'organizzazione collaborano al processo innovativo: dal Marketing che fornisce gli input strategici relativi alle richieste del mercato, ai centri di ricerca e sviluppo delle Aziende del Gruppo, alle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

Nel 2023, le 1.755 persone operative in Engineering e nella Ricerca e Sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 22 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 2023, è stato pari al 10,8% del fatturato del Gruppo.

A ulteriore conferma dell'impegno sul tema, nel 2023 il numero delle invenzioni brevettate da Coesia (famiglie di brevetto attive) presenta un trend in crescita rispetto all'anno precedente, come rappresentato nel grafico sottostante.

## 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 2023 è diventato 5.369 rispetto ai 4.928 del 2022, un incremento di circa il 9%.

Il significativo aumento registrato nel 2023 sottolinea ancora una volta come l'innovazione e la ricerca del miglioramento continuo siano driver essenziali delle soluzioni proposte da Coesia. Inoltre, rappresenta anche l'impegno di Coesia verso nuovi settori di business, quale quello delle batterie elettriche per il settore automotive.

Nel 2023, sono stati depositati diversi brevetti legati a tematiche di sostenibilità, tra cui:

- soluzioni per la riduzione dell'utilizzo di prodotti chimici nella stampa, nel trasporto e nel packaging delle lastre di ceramica;
- soluzioni impiantistiche per un uso più efficiente dell'energia;
- processo per la produzione di pannolini con componenti maggiormente riciclabili.

**Circa il 5% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2023 tutela soluzioni tecnologiche connesse a tematiche di sostenibilità.**

# 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, consentendo una gestione più precisa dei macchinari e riducendo il loro consumo energetico, la digitalizzazione può agevolare 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 Cyber Security al vertice delle priorità aziendali.

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

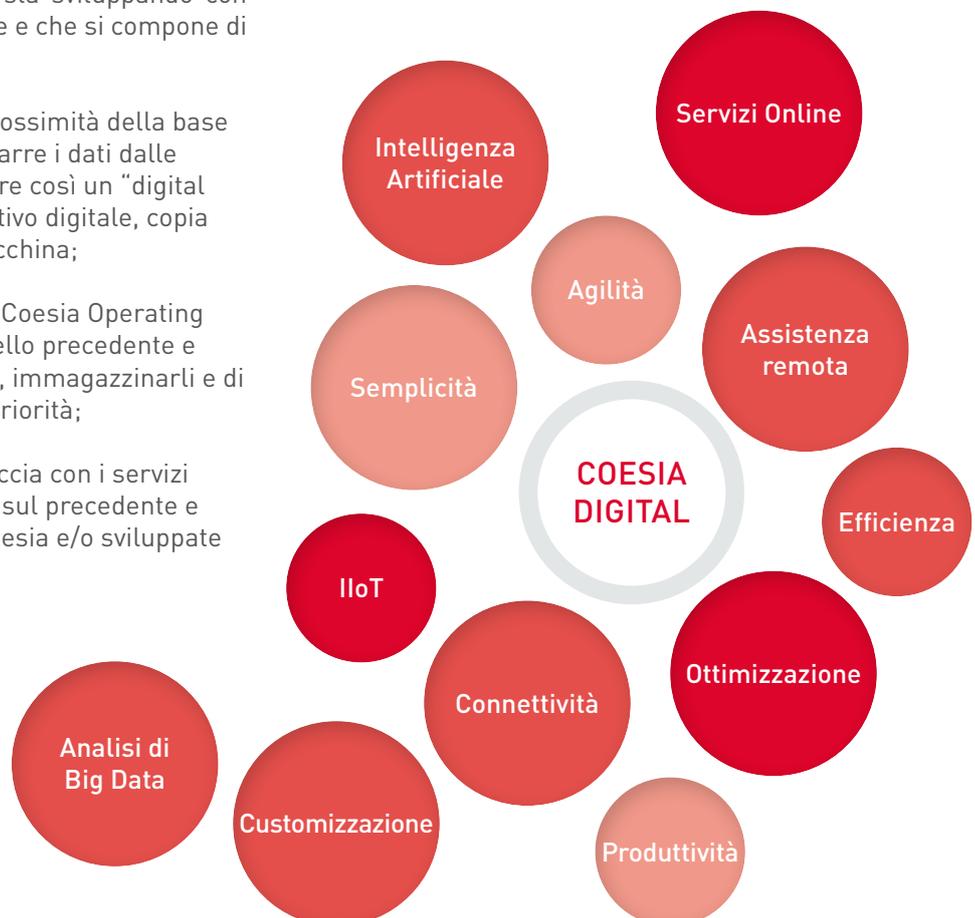
Il modello dei servizi offerti si basa su una nuova infrastruttura digitale che Coesia sta sviluppando con competenze principalmente interne e che si compone di tre "strati":

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 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 digital all'interno delle proprie Aziende in maniera scalabile e guidata dalle priorità. Con il supporto di gruppi di lavoro interdisciplinari guidati, 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 una interfaccia smart e a dashboard personalizzate. L'aggregazione di dati di produzione consente una comprensione globale dei trend di produttività ed una reazione più rapida in caso di necessità. Tale piattaforma, in continua evoluzione grazie alla metodologia di sviluppo agile, 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.



# 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.

Sempre 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.

Altre Aziende hanno seguito VOLPAK, come ACMA con

il Sustainability Lab, un progetto che offre a clienti, 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, infatti, offre ai clienti e ai partner dell'Azienda la possibilità di testare in macchina nuovi tubi realizzati con materiali sostenibili (ad esempio tubi a base carta) o più facilmente riciclabili (mono-materiali plastici).

L'impatto dei materiali sostenibili per le macchine intubatrici è spesso legato alla saldatura del tubo stesso a seguito del riempimento, in quanto il processo di sigillatura deve essere adattato a nuovi materiali, con proprietà chimico/fisiche diverse rispetto a quelli standard. Una possibilità simile è offerta anche 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'impegno e l'attenzione alla sostenibilità di Coesia si traducono in interventi concreti e rilevanti anche nell'ambito ceramico.

Con SYSTEM CERAMICS sono stati fatti importanti passi in avanti verso una produzione volta alla riduzione degli sprechi, in termini di materia prima e di energia.

L'adozione di un approccio sostenibile ha portato all'introduzione di novità tecnologiche su tutto il processo: dalla pressatura alla decorazione, dal controllo all'imballaggio.

Ne sono un esempio:

- **Creadigit Infinity**, la tecnologia per la decorazione che lavora con un processo di stampa a inchiostri a base d'acqua che migliorano l'ambiente di lavoro e riducono le emissioni;
- **Cartonstrap**, il sistema di packaging che elimina del 70% l'uso della plastica in fase di imballaggio;
- **Genesis**, la tecnologia rivoluzionaria in grado di riprodurre marmi e pietre naturali per tutto lo spessore della materia – riducendo così l'impatto sullo sfruttamento dei paesaggi.

# L'impegno di Coesia per un packaging sostenibile

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 materiale 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 termoplastici 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.

## IL COESIA SHELF OF SUSTAINABLE SOLUTIONS



Nel corso del 2023, Coesia ha continuato a lavorare alla realizzazione di uno scaffale virtuale di soluzioni sostenibili: il Coesia Shelf of Sustainable Solutions.

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

## SOLUZIONI SOSTENIBILI PER STAND FIERISTICI



Coesia si impegna nel ri-utilizzo dei materiali per ridurre al minimo lo scarto a perdere delle architetture temporanee.

In particolare, le Aziende della divisione RMS hanno individuato e selezionato partner e fornitori in grado di fornire strutture completamente sostenibili per gli stand fieristici, con rilascio di certificazione per la completa eliminazione di produzione di CO<sub>2</sub> in fase di costruzione dello stand.

Il 70% degli stand Coesia allestiti in Europa e negli Stati Uniti sono composti da strutture in alluminio modulari che vengono integralmente recuperate. Anche le pavimentazioni sono realizzate con moduli in legno riutilizzabili.

# La circolarità nel business

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 di offrire ai clienti non solo prodotti di alta qualità, ma anche soluzioni che contribuiscono attivamente alla salvaguardia del pianeta.

Nella progettazione e nella produzione dei macchinari installati presso i clienti il Gruppo impiega materiali riciclabili, promuovendo uno dei principi dell'economia circolare volto al recupero di materia e alla 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.

## UTILIZZO DI MATERIALI SOSTENIBILI

A causa delle dinamiche di mercato sempre più orientate alla sostenibilità e della crescente domanda di soluzioni innovative da parte dei clienti, negli ultimi anni l'impiego di materiali green e l'adozione di pratiche di produzione eco-efficienti sono diventati temi di grande rilevanza anche per Coesia. 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. Inoltre, si è dimostrata attiva nel promuovere l'utilizzo di materiali riciclabili o biodegradabili e lo sviluppo e utilizzo di imballaggi eco-compatibili attraverso la collaborazione con fornitori e Aziende del Gruppo, come evidenziato dalle soluzioni paper-based recentemente implementate.

Inoltre, in qualità di leader mondiale nella produzione di soluzioni industriali e di packaging, Coesia promuove l'eco-efficienza nei processi produttivi dei materiali utilizzati per la produzione delle macchine e per i formati di packaging, al fine di ridurre l'utilizzo di risorse naturali, l'emissione di sostanze inquinanti e lo spreco di materiali, e di conseguenza di minimizzare l'impatto ambientale e garantire la sostenibilità a lungo termine.

## CIRCOLARITÀ & 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.

Attraverso la collaborazione con clienti e comunità locali, Coesia si impegna ad assicurare che la gestione dei rifiuti prodotti dai macchinari e dalle soluzioni di packaging avvenga in modo responsabile.

Coesia si impegna ad allungare il ciclo di vita delle macchine attraverso programmi di manutenzione e rebuilding e a gestire correttamente l'end-of-life, promuovendo il riciclo e il recupero dei materiali e dei componenti per evitare lo smaltimento in discarica e ridurre 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 clienti, fornitori 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.

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 termosaldabili 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

Nel 2023, Coesia è entrata a far parte di EUROOPEN, organizzazione non governativa internazionale con sede a Bruxelles che 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.

# L'Operational Excellence (OPEX)

Un approccio concreto volto al miglioramento continuo è fondamentale per garantire nel tempo sostenibilità del business e gli elevati standard di efficienza e di rinnovamento dei processi operativi.

Coesia sostiene questa scelta nell'ambito dell'Operational Excellence attraverso specifici programmi di Continuous Improvement: Engineering Excellence, Coesia Operating System, Core Business Process Redesign e Data Science.



## COESIA OPERATING SYSTEM (COS)

Al fine di adeguare i programmi di eccellenza operativa alle necessità di sviluppo sostenibile delle proprie Aziende, Coesia ha lanciato nel 2023 un'ulteriore evoluzione delle modalità con cui il Continuous Improvement (CI) lavora su attività, organizzazione e processi. Alla base di questo "step-up" risiede la volontà strategica di evolvere la precedente esperienza Lean Six Sigma, con l'obiettivo di mantenerne inalterate le skill, orientando il tool di CI ad un approccio integrato con le Aziende del Gruppo.

La strategia alla base del Coesia Operating System si è quindi orientata verso iniziative di CI volte al raggiungimento di un obiettivo comune: l'efficienza operativa delle Aziende. Il focus spazia da progetti di efficientamento relativi a specifici processi Operations/Supply Chain fino ad iniziative di ridefinizione e trasformazione a 360° (Engineering/Supply Chain/Manufacturing) del modello operativo delle Aziende.

L'organizzazione a supporto è mutata in maniera speculare all'assetto in tre Divisioni (CMS, IMS, RMS). Una figura di grande rilievo è il Continuous Improvement Coesia Operating System Coordinator di Divisione (CI COS coordinator), il quale garantisce supporto metodologico e coaching ai Continuous Improvement

## CORE BUSINESS PROCESS REDESIGN (CBPR)

Lo scopo del CBPR consiste nel supportare il Gruppo nella realizzazione di modelli operativi che ambiscono a salvaguardare e massimizzare la Value Proposition verso il cliente.

Nel 2023, il team ha contribuito all'attuazione del nuovo modello operativo di Engineering Excellence conducendo il disegno di dettaglio e la definizione di specifiche per gli strumenti tecnologici e di processo abilitanti i filoni di Acquisizione dell'ordine e Gestione del Progetto.

Manager (CIM) operativi localmente nelle singole Aziende. I COS coordinator e i CIM ricevono formazione continua su Lean Tool e metodologie CI, lavorando a stretto contatto con i COO e CEO per definire priorità e ampiezza dei piani di miglioramento, coordinando e garantendo coaching ai Continuous Improvement Agent locali in fase di execution. Complessivamente nel 2023 sono stati identificati 15 CIM e formati 25 CI Agent che hanno permesso di attivare un totale di 9 Iniziative di Lean Transformation all'interno del Gruppo.

Inoltre, continua l'erogazione del training da parte della COS Academy per formare adeguatamente Continuous Improvement Agent, ora più focalizzata su Lean tool, modalità di conduzione dei kaizen e Change Management Soft skills.

Inoltre, il Team ha supportato l'indagine dello stato di partenza del processo di Sales and Operation Planning, attraverso la costruzione di un modello di analisi di maturità e la definizione di un processo di alto livello e di riferimento utile alle Aziende per identificare le distanze da colmare.

## DATA SCIENCE

Data Science è l'iniziativa Coesia per l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale ai processi interni e allo sviluppo di prodotti digitali. Si tratta di un centro di competenza dedicato che eroga un servizio di sviluppo di algoritmi di apprendimento sui Big Data a tutte le Aziende del Gruppo. I sistemi intelligenti creati contribuiscono a:

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

Nel 2023, il team Data Science ha proseguito gli sviluppi di applicazioni che utilizzano i dati provenienti da macchine

di più Aziende delle diverse Divisioni alimentanti strumenti per il monitoraggio delle performance da remoto che permettono ai team Customer Service una lettura oggettiva e condivisa con il cliente del funzionamento macchina.

Inoltre, a supporto dei processi decisionali del Customer Service è stata realizzata una analisi dei dati dello storico vendite ricambi e della base installata presso i clienti per il calcolo del potenziale di vendita.

Il team Data Science ha, infine, supportato il team di Sales and Operation Planning nella analisi simulativa degli impatti su magazzino, tempi di consegna e cassa di diversi scenari di approvvigionamento e cicli di produzione e montaggio.

## ENGINEERING EXCELLENCE (ENGX)

Nell'intento di prepararsi alle sfide di un mercato sempre più esigente su tempi, costi di realizzazione e consegna delle nuove soluzioni, Coesia ha lanciato il programma EngX con l'obiettivo di produrre una forte trasformazione nelle pratiche di gestione dei progetti di Sviluppo Prodotto nelle varie Divisioni e Aziende del Gruppo. Oltre ai due domini relativi alla contrazione di tempi e costi, il terzo dominio incluso nel programma riguarda il Design To Value, ossia logiche e processi volti a massimizzare il valore contenuto nelle soluzioni che Coesia offre al mercato.

Il programma EngX agisce contemporaneamente su due dimensioni fortemente intrecciate tra di loro: le pratiche di ingegneria e il Project Management, ovvero la modalità di pianificazione, gestione e controllo dei progetti.

Le principali aree di intervento individuate includono:

- definizione o revisione di processi aziendali;
- progettazione e implementazione di strumenti IT a supporto delle aree interessate;
- sperimentazione e applicazione di nuove pratiche e nuovi comportamenti nell'esecuzione delle attività ingegneristiche e in quelle gestionali;
- sviluppo e/o incremento di competenze, conoscenze ed esperienze di Project Management.

Al fine di affrontare in modo strutturato i temi elencati, il programma EngX si articola in un insieme di iniziative:

- Project Management Operating Model, con l'intento di creare una governance e processi di gestione progetto standard a livello di Gruppo;
- IT Eng & PM Toolkit, focalizzata sullo sviluppo di un'architettura di strumenti e sistemi informatici adeguata a supportare i cambiamenti che il programma gradualmente introdurrà;
- Engineering WoW (Way of Working), con l'obiettivo di modernizzare e standardizzare le pratiche di lavoro adottate all'interno dell'Engineering nelle varie Aziende del Gruppo;
- Project Management Professional Family, finalizzata allo sviluppo di una cultura professionale di Project Management condivisa a livello Gruppo.

Nel corso del 2023, a supporto della pianificazione e del controllo dei progetti di sviluppo prodotto, è stato introdotto uno strumento di PPM (Project Portfolio Management), basato sulla piattaforma Monday.com, che permette l'utilizzo di una logica di gestione progetto comune tra le Aziende del Gruppo e coerente con i processi di project management ufficialmente validati.

# 3.2

## Efficienza energetica e transizione verso le rinnovabili

La crisi climatica è un fattore chiave che influenzerà le decisioni non solo delle aziende, ma anche dell'agenda politica; il Green Deal europeo e le decisioni prese durante l'ultima COP 28, sono solo due esempi recenti in questa direzione. Considerato il contesto, è indispensabile che ci si adoperi con la massima dedizione per ridurre l'impatto sulla biosfera. Pertanto, il Gruppo ha definito una strategia energetica che permetta di pianificare gli interventi e le scelte in modo consapevole, con una prospettiva attenta all'ambiente.

Tale strategia energetica è stata delineata ponendo il focus centrale sulla sostenibilità, al fine di guidare la transizione energetica e il raggiungimento di obiettivi di neutralità climatica del Gruppo, garantendo al contempo la continuità del business e l'ottimizzazione dei costi. Coesia ha fondato il percorso di miglioramento continuo delle proprie performance energetiche su quattro pilastri:

- consapevolezza dello stato dei sistemi energetici;
- miglioramento delle performance energetiche;
- transizione verso le energie rinnovabili;
- armonizzazione e creazione di processi per la gestione sostenibile degli asset e il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche.

Nel primo pilastro si innesta il programma pluriennale di miglioramento dell'efficienza energetica che coinvolge tutti i siti di Coesia in cui rientrano, tra le altre, le seguenti iniziative:

- installazione di sistemi di pompe di calore al fine di minimizzare l'utilizzo di gas naturale riducendo quindi le combustioni dirette di combustibile fossile e incrementando gli indici di performance;
- installazione di motori elettrici sempre più efficienti al servizio degli impianti;
- completamento della transizione a LED dei sistemi di illuminazione;
- efficientamento dei sistemi di produzione e distribuzione dell'aria compressa;
- miglioramento dell'isolamento termico dei sistemi di condizionamento per ridurre le dispersioni di energia nelle fasi di distribuzione dei fluidi termovettori;
- ottimizzazione dell'isolamento termico degli edifici, anche mediante utilizzo di pellicole termoriflettenti e infissi più efficienti.

Il Gruppo è impegnato costantemente nella ricerca di soluzioni innovative e best practice volte al miglioramento delle performance energetiche degli stabilimenti tramite l'installazione di sistemi automatici per la misura e la supervisione dei consumi.

In questo modo, la funzione Energy Management assicura processi di verifica e analisi dei consumi al fine di garantire che le Aziende di Coesia non solo siano sempre conformi a tutti i requisiti legislativi in materia di risparmio ed efficienza energetica ma anche attuino efficacemente le azioni di miglioramento finalizzate al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

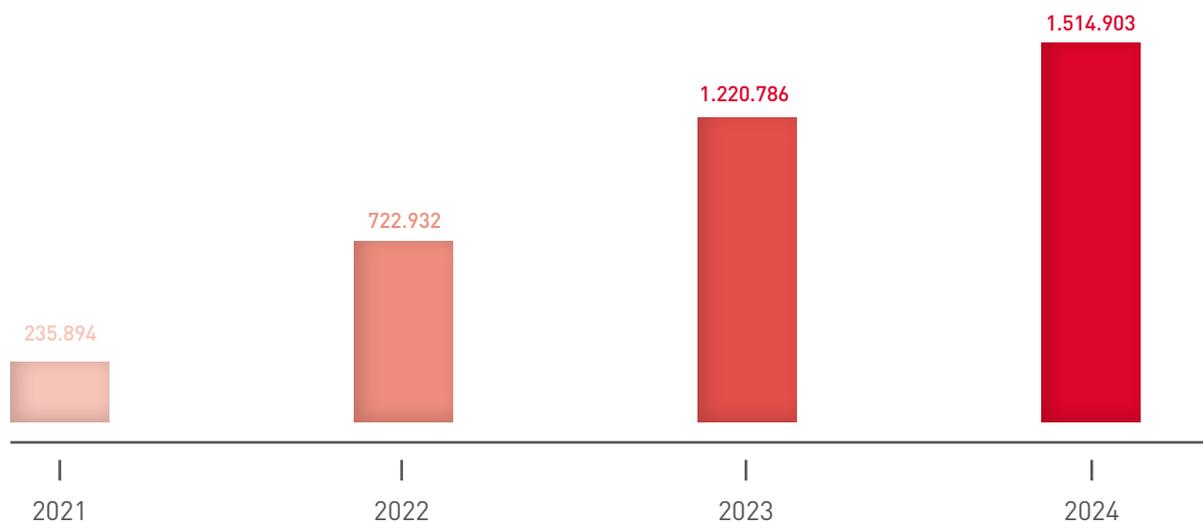
Sul fronte della transizione energetica verso le fonti rinnovabili, dal 2022, Coesia ha implementato una ambiziosa pipeline di installazione di impianti fotovoltaici sui propri siti e ha confermato un programma dedicato alla riduzione della propria impronta di carbonio lungo l'intera catena del valore, investendo nella produzione e nell'acquisto di energia rinnovabile. Al fine di ridurre il consumo di energia, il Gruppo si impegna a lavorare contestualmente su più fronti: attuare azioni infrastrutturali, migliorare il comportamento individuale, agire sulla catena di approvvigionamento. Inoltre, grazie alla conduzione di audit energetici, vengono sviluppati verticalmente su ogni sito piani di miglioramento delle performance energetiche.

Le principali iniziative in ambito energetico portate avanti nel corso del 2023 hanno visto la prosecuzione dei progetti e delle strategie già avviate negli anni precedenti e lo sviluppo di ulteriori azioni.

In particolare, nel corso del 2023, numerosi stabilimenti di Coesia hanno completato la transizione verso l'illuminazione full LED: ciò ha condotto ad un risparmio stimato<sup>4</sup> di circa 1.220.786 kWh dall'inizio del progetto (di cui 497.854 kWh nel 2023 e 487.038 kWh nel 2022). Tale azione proseguirà anche nel 2024 portando ad un risparmio energetico stimato illustrato nella pagina seguente.

<sup>4</sup> Le stime del risparmio energetico derivano dai calcoli effettuati per la redazione del progetto illuminotecnico.

## PREVISIONE DI RISPARMIO ENERGETICO 2021-2024 (KWh)



Nel corso del 2023 il Gruppo ha proseguito nell'ammodernamento della flotta aziendale rendendola sempre più sostenibile tramite l'introduzione di sole auto a bassa emissione di CO<sub>2</sub> (es. ibride, full electric, ecc.) che rispettino il limite di emissione di 160gCO<sub>2</sub>/km in accordo alla policy aziendale.

Anche nel 2023, in continuità con l'anno precedente, per supportare la transizione energetica nella mobilità del personale, Coesia ha incrementato il numero di colonnine di ricarica, installandone in ulteriori sei siti in aggiunta ai sette siti già coperti nel corso del 2022.

Nel 2023, i consumi energetici totali sono stati pari a 413.645 GJ, in riduzione del 1,4 % rispetto al 2022, grazie alla strategia energetica adottata e agli interventi di efficientamento energetico che il Gruppo sta implementando.

Inoltre, Coesia ha incrementato la quota di energia elettrica rinnovabile al 61% dell'elettricità complessiva consumata, portando così al 30% la quota di rinnovabile sul consumo energetico totale.

L'energia da fonti non rinnovabili (gas metano e combustibili per autotrazione e riscaldamento) è rimasta sostanzialmente invariata: una futura marcata riduzione è prevista a fronte delle iniziative di elettrificazione dei generatori di calore e caldaie e della progressiva elettrificazione del parco auto.

Nell'anno di rendicontazione l'energia elettrica autoprodotta e consumata da fotovoltaico è stata pari a 10.434 GJ (+20,5% rispetto al 2022). Rispetto al totale autoprodotta, ca. 1.510 GJ sono stati venduti tramite re-immissione in rete.

Il Gruppo ha delineato una roadmap ambiziosa di installazione di impianti per la produzione di energia rinnovabile, destinando importanti investimenti per aumentare la produzione di energia pulita nei vari siti del Gruppo. In particolare, nel 2023 sono stati installati, sulle coperture dei siti italiani ed esteri, nuovi impianti fotovoltaici per una potenza di 10,6 MW, raggiungendo una potenza totale a livello di Gruppo di 13,3 MW e una producibilità di 16.000 MWh all'anno di energia pulita. La pipeline prevede di raggiungere entro il 2027 una potenza installata di 20 MW a livello worldwide.

Inoltre, a testimonianza del grande impegno dedicato nella ricerca di soluzioni a minor impatto e nella partecipazione attiva alla transizione energetica ed ecologica, Coesia sta implementando un piano di approvvigionamento energetico che porterà il Gruppo ad avere entro il 2030 il 100% dell'energia elettrica utilizzata, prodotta da fonti rinnovabili, caratterizzati quindi da una forte componente di addizionalità. Attualmente tutti i siti italiani acquistano energia elettrica da fonte rinnovabile certificata con garanzie di origine.

**61%**

dei consumi totali di elettricità da fonti rinnovabili nel 2023

**100%**

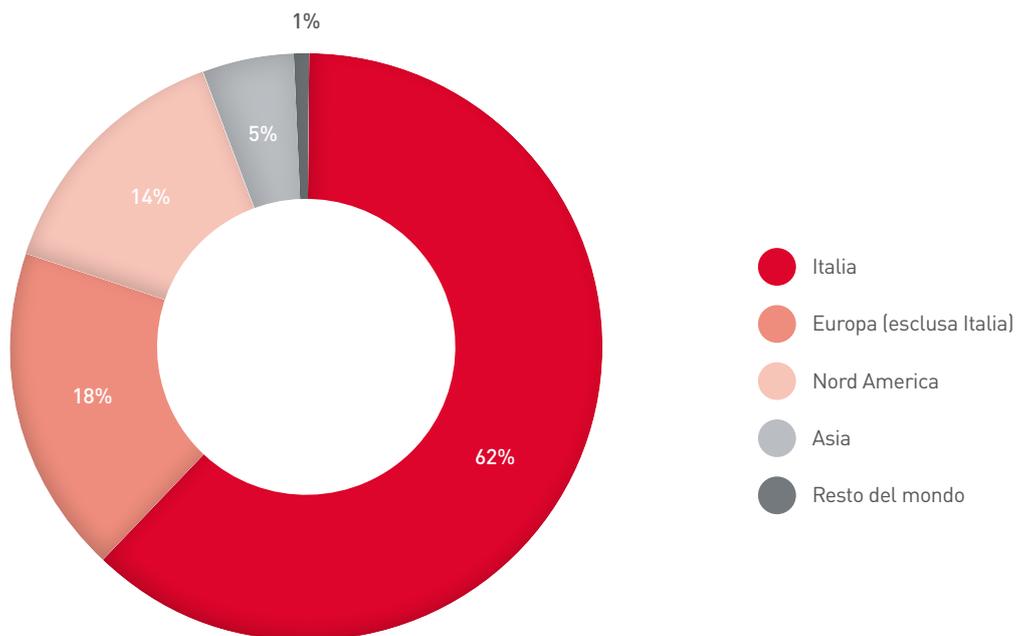
dei consumi globali di elettricità da fonti rinnovabili entro il 2030

## CONSUMI ENERGETICI (GJ)

|  | 2021           | 2022           | 2023           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b>     | <b>202.645</b> | <b>196.070</b> | <b>200.096</b> |
| Gas naturale   | 173.293        | 161.319        | 164.011        |
| Diesel (per riscaldamento, produzione e autotrazione)          | 21.181         | 20.050         | 21.232         |
| Benzina (incluso auto ibride*)                                 | 7.101          | 11.601         | 13.642         |
| GPL  | 71             | 61             | 89             |
| Olio combustibile  | 3.123          | 3.039          | 1.122          |
| <b>Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili</b>         | <b>12.094</b>  | <b>9.691</b>   | <b>11.522</b>  |
| Pellet   | 1.368          | 1.030          | 1.088          |
| Fotovoltaico   | 8.603          | 8.661          | 10.434         |
| <b>Consumi energetici indiretti</b>                            | <b>234.855</b> | <b>213.573</b> | <b>202.027</b> |
| Energia elettrica acquistata                                   | 224.939        | 204.964        | 193.231        |
| di cui da fonti rinnovabili certificate con garanzia d'origine | -              | -              | 114.204        |
| Teleriscaldamento  | 9.916          | 8.609          | 8.796          |
| <b>Totale energia consumata</b>                                | <b>449.594</b> | <b>419.334</b> | <b>413.645</b> |

\* Il consumo di benzina nelle sole auto ibride è pari a 2.124 GJ (2021), 3.733 GJ (2022), 4.493 GJ (2023).

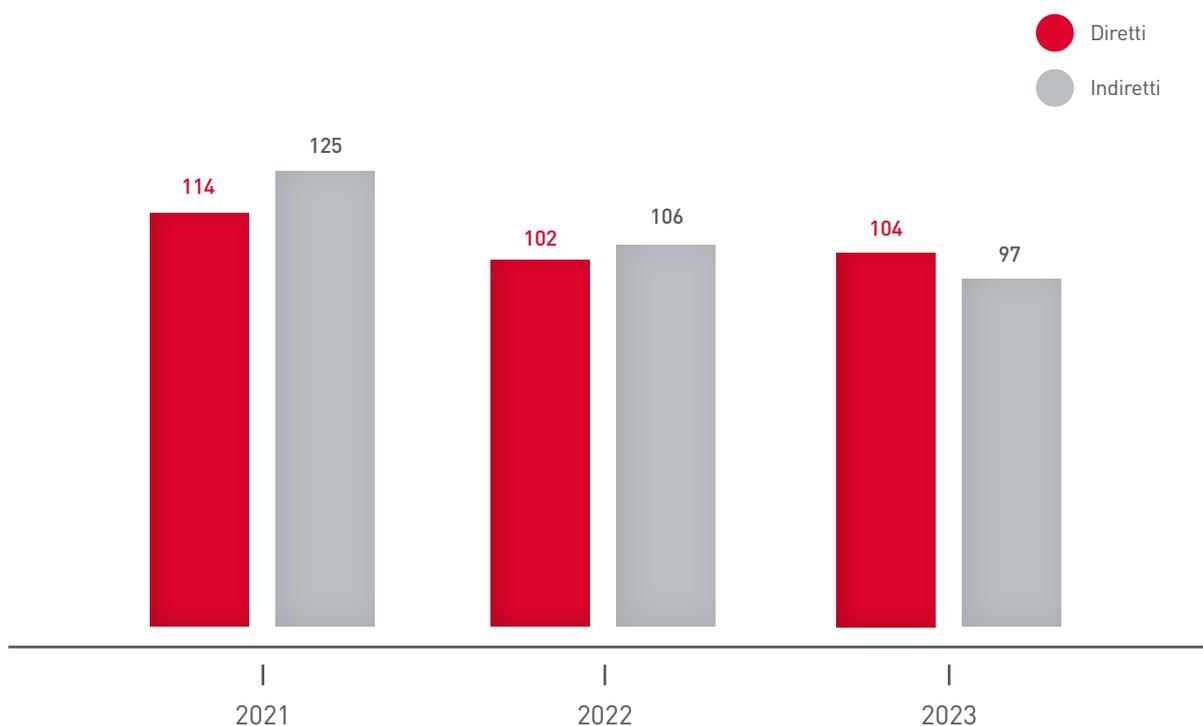
## CONSUMI ENERGETICI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2023



In coerenza con gli anni precedenti, la maggior parte dei consumi energetici (80%) si concentra in Europa (inclusa l'Italia), area geografica dove il Gruppo detiene una parte significativa di stabilimenti produttivi e uffici.

Per quanto riguarda l'intensità energetica, Coesia normalizza il dato energetico rispetto al fatturato. Si rileva una diminuzione dell'indice rispetto al 2022 (-5%), giustificato sia dalla diminuzione di consumi sia dall'aumento del fatturato del Gruppo.

## INTENSITÀ ENERGETICA (GJ/M€)



# 3.3

## Impronta carbonica

Coesia si impegna a monitorare annualmente le proprie emissioni GHG, classificandole secondo la metodologia definita dal GHG Protocol.

Le principali fonti emissive del Gruppo sono le seguenti:

### 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 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 a monte della catena del valore
- Rifiuti generati nelle attività produttive
- Viaggi di lavoro
- Mobilità dei collaboratori

#### DOWNSTREAM

Per Coesia, questa categoria include:

- Trasporto e distribuzione a valle della catena del valore
- Utilizzo del prodotto venduto
- Fine vita del prodotto venduto
- Investimenti

### 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>5</sup>.

Nel 2023, il Gruppo ha aggiornato la mappatura delle proprie emissioni di Scope 3 avviata nel 2022, con l'obiettivo di quantificare l'impatto di tutta la catena del valore e quindi valutare in che modo possa essere ridotto.

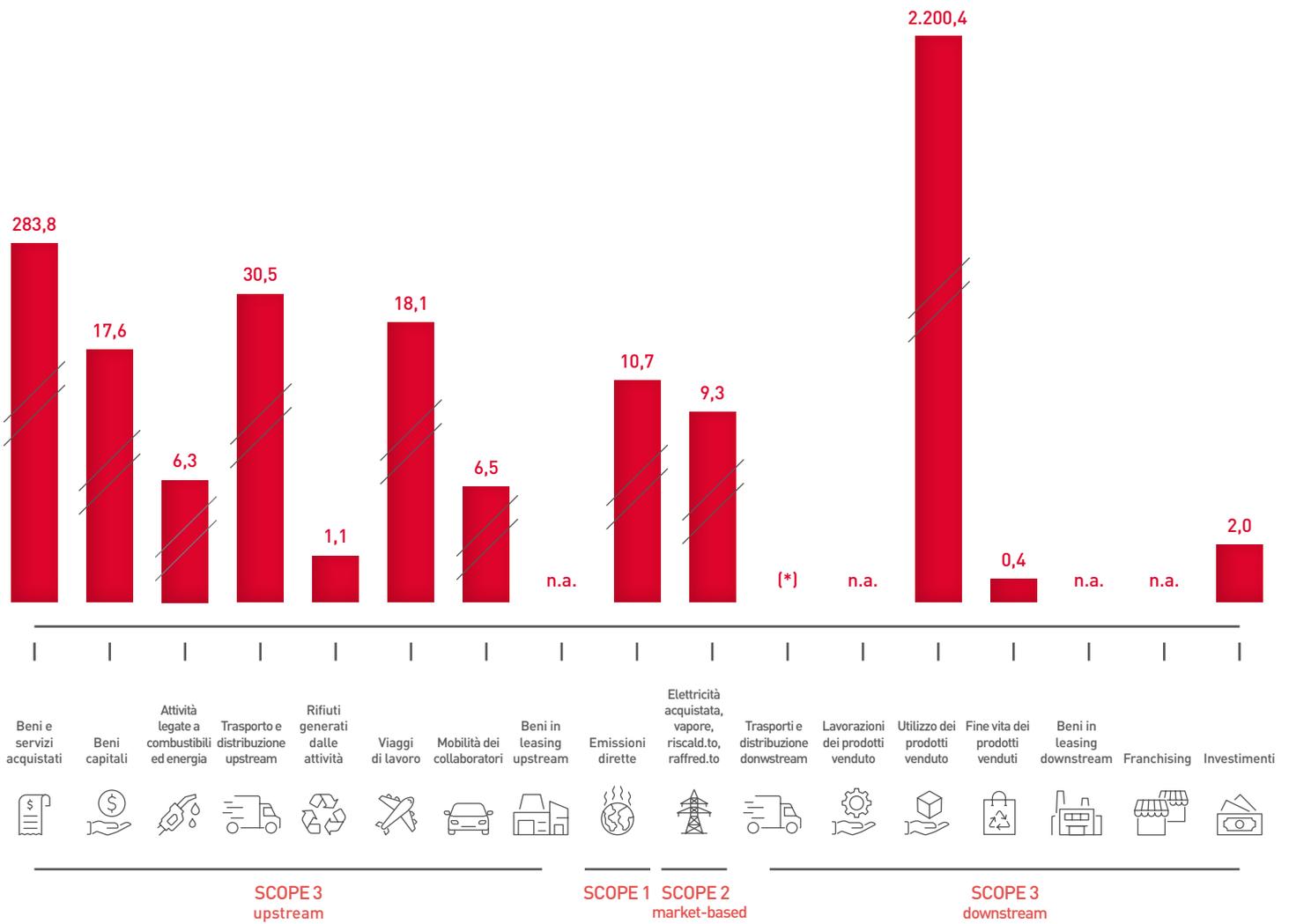
L'attività di analisi svolta sul calcolo delle emissioni di Scope 3 è stata in particolare orientata ad un consolidamento delle metodiche di raccolta delle informazioni orientandole ad un sempre maggiore dettaglio e ad un incremento della qualità delle stesse.

Questo ha consentito di completare l'impronta emissiva del Gruppo (carbon footprint) identificando i valori 2023 come baseline su cui definire gli obiettivi e i programmi di riduzione, rappresentando un ulteriore elemento di comprensione degli impatti lungo l'intera catena del valore.

Di seguito è rappresentata l'impronta emissiva di CO<sub>2</sub> di Coesia del 2023 suddivisa per Scope 1-2-3 con le relative categorie.

<sup>5</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.

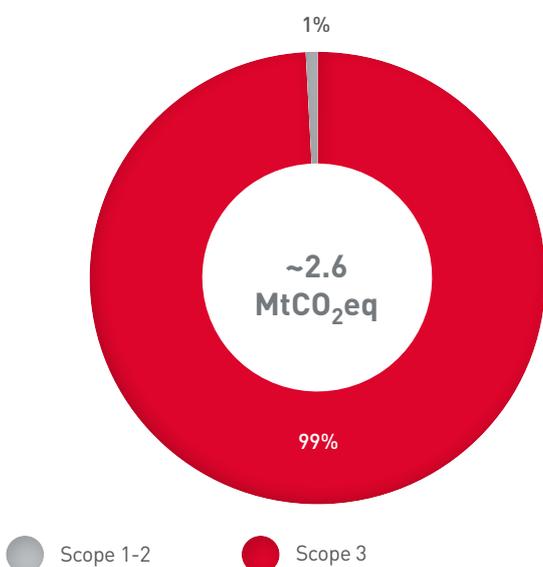
## CARBON FOOTPRINT DEL GRUPPO COESIA NEL 2023 (K tCO<sub>2</sub>eq)



\* I valori di emissione dei trasporti downstream sono conteggiati all'interno della categoria trasporti upstream.

Le emissioni totali relative al 2023 ammontano a ca. 2,6 milioni di tCO<sub>2</sub> di cui lo Scope 3 è pari al 99% del totale. Gli Scope 1&2 contribuiscono a quasi l'1% delle emissioni totali.

## EMISSIONI TOTALI 2023 (M tCO<sub>2</sub>)



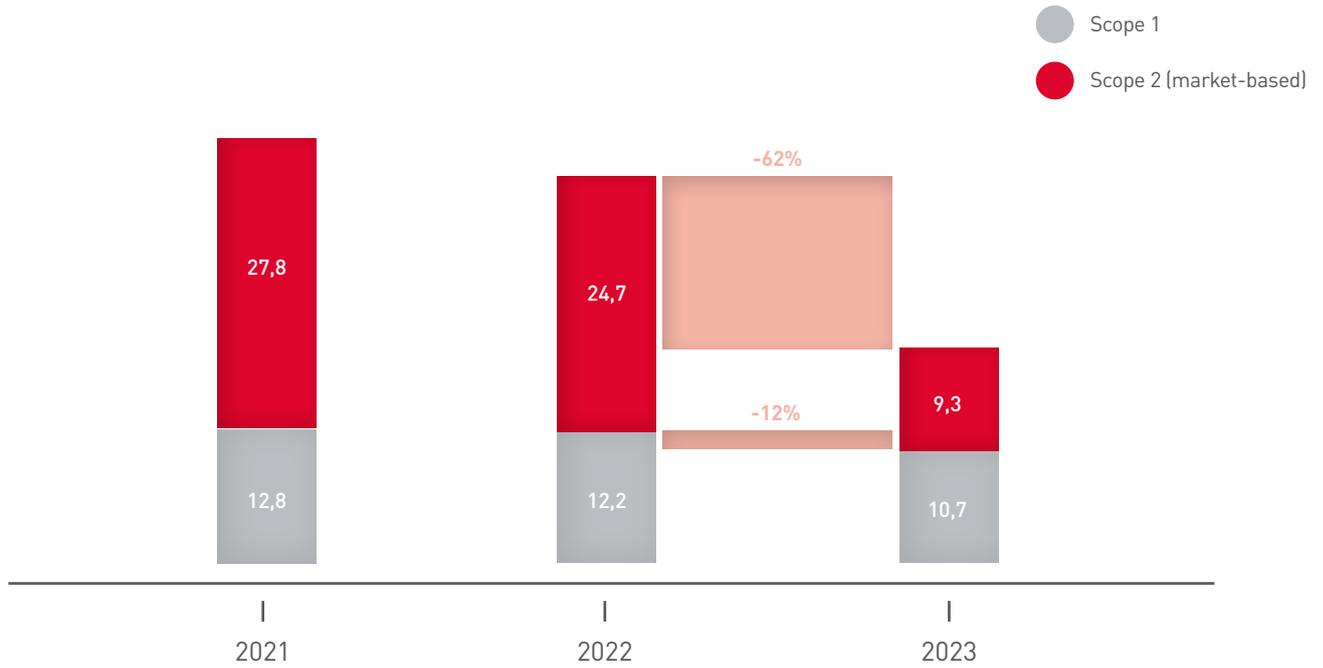
Le emissioni di Scope 1 sono prevalentemente determinate dal consumo di gas naturale (41%) e dall'utilizzo di combustibili per autoveicoli (19%) mentre le emissioni di Scope 2 location-based sono determinate per il 98% dall'acquisto di energia elettrica e per il rimanente 2% dall'acquisto di calore (es. tramite teleriscaldamento) da ciascun sito di Coesia<sup>6</sup>.

Rispetto al 2022 le emissioni di Scope 1 sono diminuite del 12%: queste saranno ulteriormente ridotte attraverso un programma pluriennale di elettrificazione dei generatori di calore e caldaie.

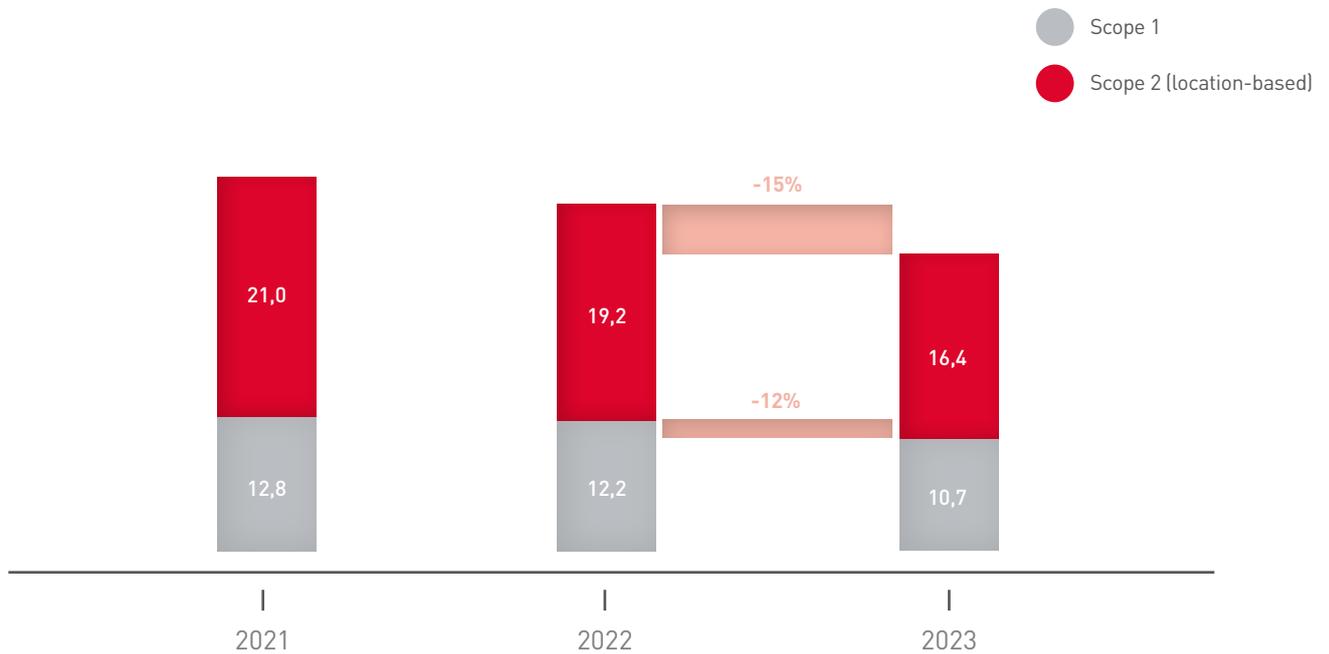
Le emissioni di Scope 2 (market-based) sono state ridotte del 62% rispetto al 2022 grazie all'acquisto e all'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, ovvero del 15% considerando un approccio location-based.

<sup>6</sup> Il calcolo della CO<sub>2</sub> da energia elettrica tiene conto della composizione del mix energetico nazionale di ciascun Paese in cui i siti Coesia sono presenti.

## EMISSIONI DI SCOPE 1 & SCOPE 2 – market-based (K tCO<sub>2</sub>eq)



## EMISSIONI DI SCOPE 1 & SCOPE 2 - location-based (K tCO<sub>2</sub>eq)



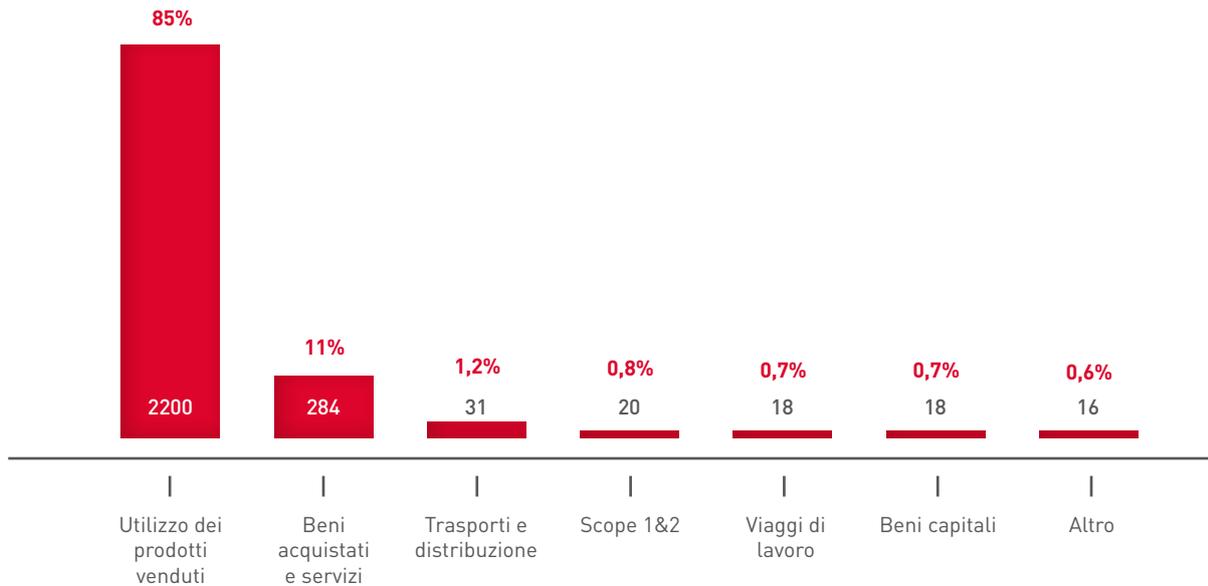
Per quanto attiene lo Scope 3, la categoria “utilizzo dei prodotti venduti” rappresenta l’85% delle emissioni totali, seguito dall’acquisto di beni e servizi (11%) e dai trasporti (1%).

L’utilizzo dei prodotti venduti è principalmente legato all’utilizzo di elettricità (53%) e vapore (47%) presso i siti dei clienti e in particolare sono funzione delle sorgenti di approvvigionamento energetico di ciascun utilizzatore finale: in ogni caso Coesia è impegnata a ridurre i consumi specifici delle proprie macchine sviluppando

soluzioni a minor consumo intrinseco, introducendo sistemi di recupero energetico, installando motori e sistemi ad alta efficienza (su tali aspetti si rimanda al capitolo 3.1 “Innovazione sostenibile”).

Sulla base del completamento della propria impronta emissiva, Coesia ha avviato un programma di riduzione delle emissioni che coinvolge la propria catena del valore.

## DISTRIBUZIONE DELLE EMISSIONI DI SCOPE 1, SCOPE 2 E SCOPE 3 NEL 2023 (K tCO<sub>2</sub>eq)



Il calcolo dell'inventario delle emissioni di Scope 3 relativo al 2023 lungo l'intera catena del valore, alla luce del grado di approfondimento introdotto, non consente una comparazione diretta rispetto ai valori 2021 e 2022. Per tale ragione Coesia considera il 2023 come anno di

riferimento (baseline) per i futuri target e programmi di riduzione dell'emissioni di CO<sub>2</sub>. Tuttavia, il trend delle intensità emissive riferite esclusivamente a Scope 1 e Scope 2 risulta in diminuzione.

## INTENSITÀ EMISSIVA SCOPE 1 E SCOPE 2 2022-2023 (t CO<sub>2</sub>eq/M€)

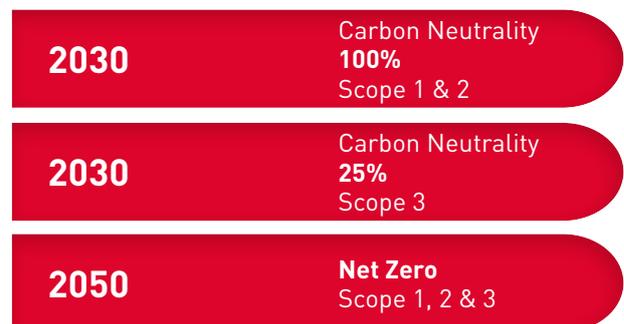


## Target di riduzione del profilo emissivo

Il Gruppo lavora continuamente e attivamente alla ricerca di soluzioni volte a ridurre il proprio impatto ambientale e ad assicurare la sostenibilità nel lungo periodo, stabilendo obiettivi e target a medio e lungo termine.

In particolare, Coesia ha aderito a SBTi (Science Based Target initiative) il più solido quadro di riferimento al mondo che guida un'ambiziosa azione per il clima nel settore privato, permettendo alle imprese di fissare obiettivi di riduzione delle emissioni su basi scientifiche in linea con l'Accordo di Parigi. Coesia presenterà il proprio programma e i relativi target di riduzione entro il 2024 che, ad oggi, ha così definito:

- target near-term (2030), raggiungimento della Carbon Neutrality per le emissioni di Scope 1 e 2 e copertura del 100% di elettricità da fonti energetiche rinnovabili;
- target near-term (2030), riduzione del 25% delle emissioni di Scope 3;
- target long-term (2050), NetZero su Scope 1, 2 e 3.



# 3.4

## La gestione dei rifiuti

Coesia considera le attività di gestione e smaltimento dei rifiuti come parte integrante del processo produttivo delle sue Aziende. Ridurre al minimo la generazione di scarti è infatti strettamente correlato all'ottimizzazione dell'efficienza produttiva. Dopo un'analisi volta alla caratterizzazione dei rifiuti, essi vengono classificati in funzione delle loro caratteristiche e gestiti, sempre in accordo alle normative applicabili, con un particolare focus sulla riciclabilità degli stessi.

La produzione di rifiuti nel corso del 2023 ha visto un lieve aumento di circa l'8% rispetto al periodo precedente: tale incremento è comunque in linea con le oscillazioni annuali dovute ai trend di collaudo delle macchine.

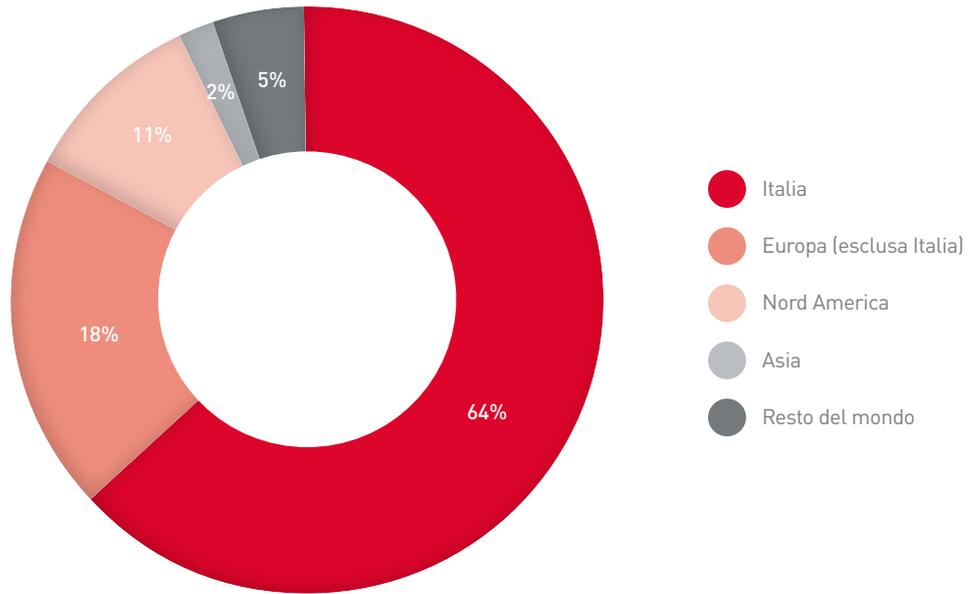
Queste in particolare sono influenzate dalle attività di sviluppo e test che comportano fasi di collaudo di macchine nei vari business, che possono comportare anche produzioni significative nei quantitativi di rifiuti prodotti a seconda del numero e della tipologia di macchina collaudate. Tuttavia, si consolida il trend di riduzione dei rifiuti pericolosi e di aumento della frazione di rifiuti inviata a recupero. Nella tabella sottostante vengono presentate le tipologie di rifiuti prodotti da Coesia nell'esercizio della sua attività.

| RIFIUTI SMALTITI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO (t) |              |              |              |
|---|--------------|--------------|--------------|
|   | 2021         | 2022         | 2023         |
| <b>Totale rifiuti pericolosi</b>                  | <b>912</b>   | <b>1.068</b> | <b>970</b>   |
| inviati a riciclo/riuso                           | 340          | 485          | 400          |
| inviati a discarica                               | 572          | 583          | 570          |
| <b>Totale rifiuti non pericolosi</b>              | <b>8.460</b> | <b>8.366</b> | <b>5.974</b> |
| inviati a riciclo/riuso                           | 6.350        | 3.854        | 4.578        |
| inviati a discarica                               | 2.110        | 1.512        | 1.396        |
| <b>Totale rifiuti smaltiti</b>                    | <b>9.372</b> | <b>6.434</b> | <b>6.944</b> |

Nel corso degli anni Coesia ha investito nel miglioramento dei processi produttivi e nella corretta differenziazione al fine di promuovere il riciclaggio dei materiali per

minimizzare gli impatti ambientali causati dalla produzione di rifiuti: in linea con l'esercizio precedente, nel 2023 circa il 72% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.

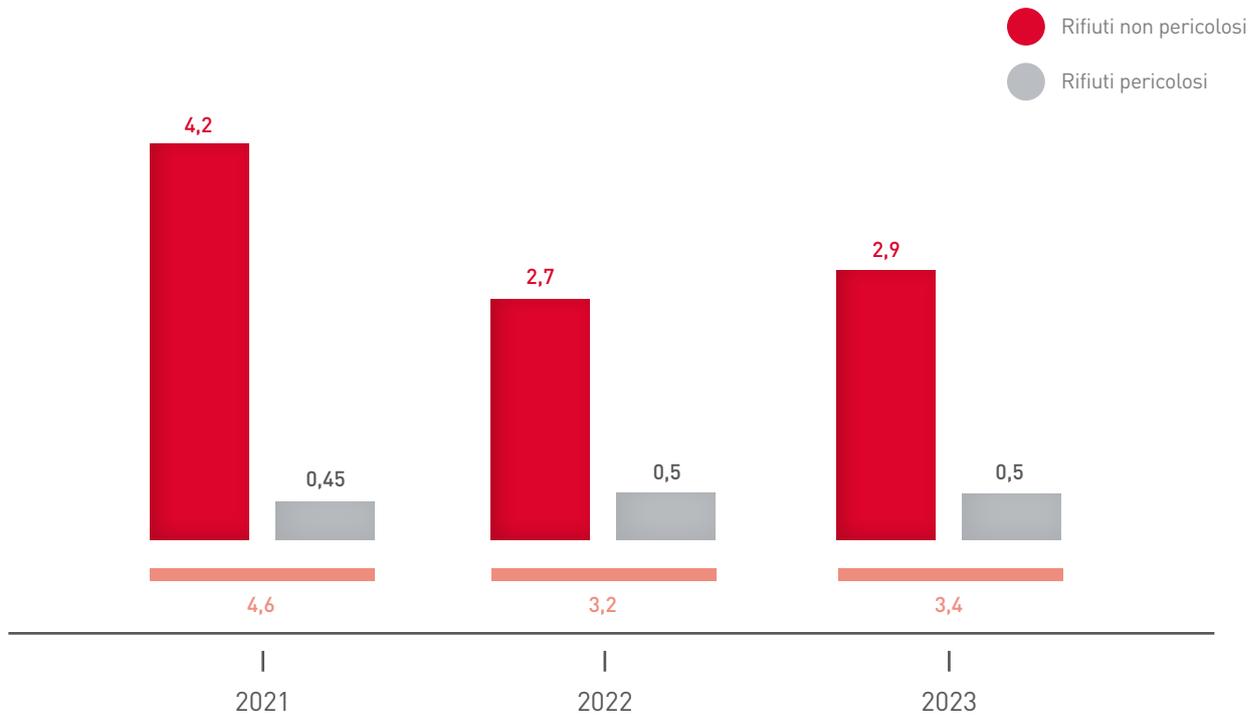
## PRODUZIONE DI RIFIUTI PER AREA GEOGRAFICA 2023



Considerando la ripartizione dei rifiuti per area geografica, emerge che circa l'82% dei rifiuti prodotti e smaltiti proviene dalle sedi europee. Questo valore è collegato alla maggior concentrazione di stabilimenti produttivi presenti in Europa.

Rapportando la produzione di rifiuti totali al fatturato del Gruppo, il trend è in linea con l'andamento della produzione.

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



# 3.5

## 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 ne monitora regolarmente il consumo e si adopera per adottare soluzioni efficaci per ridurre l'utilizzo.

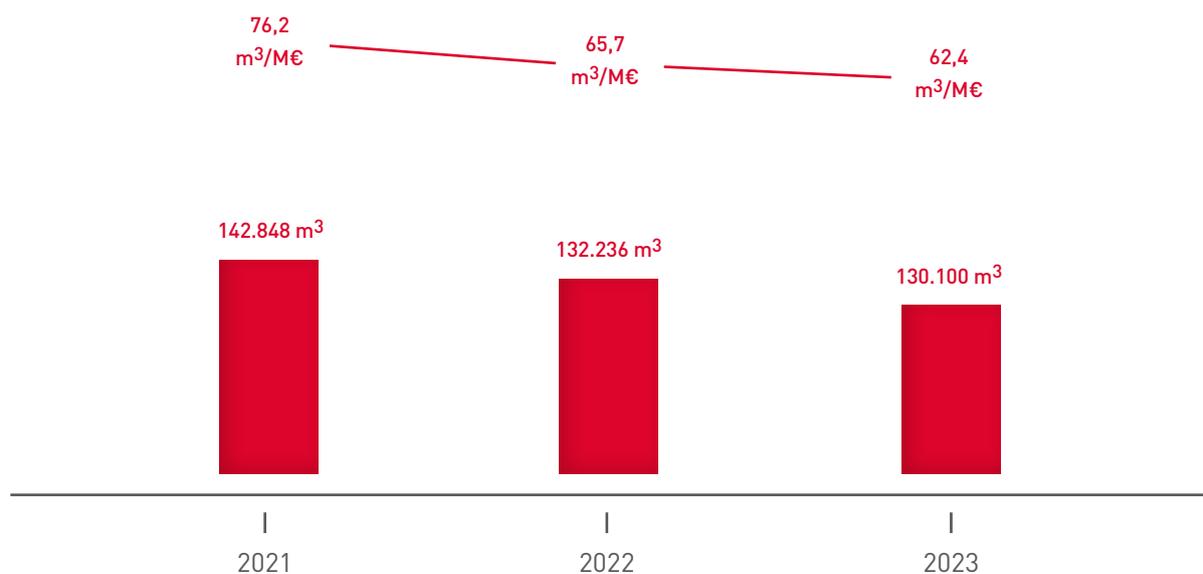
Il consumo idrico di Coesia è legato principalmente a scopi civili e non produttivi (impianti idraulici e termici, servizi igienici, irrigazione, ecc.). Solamente in alcuni siti, vi è una piccola quota parte di acqua che viene utilizzata per usi industriali quali: produzione di acque emulsionate per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

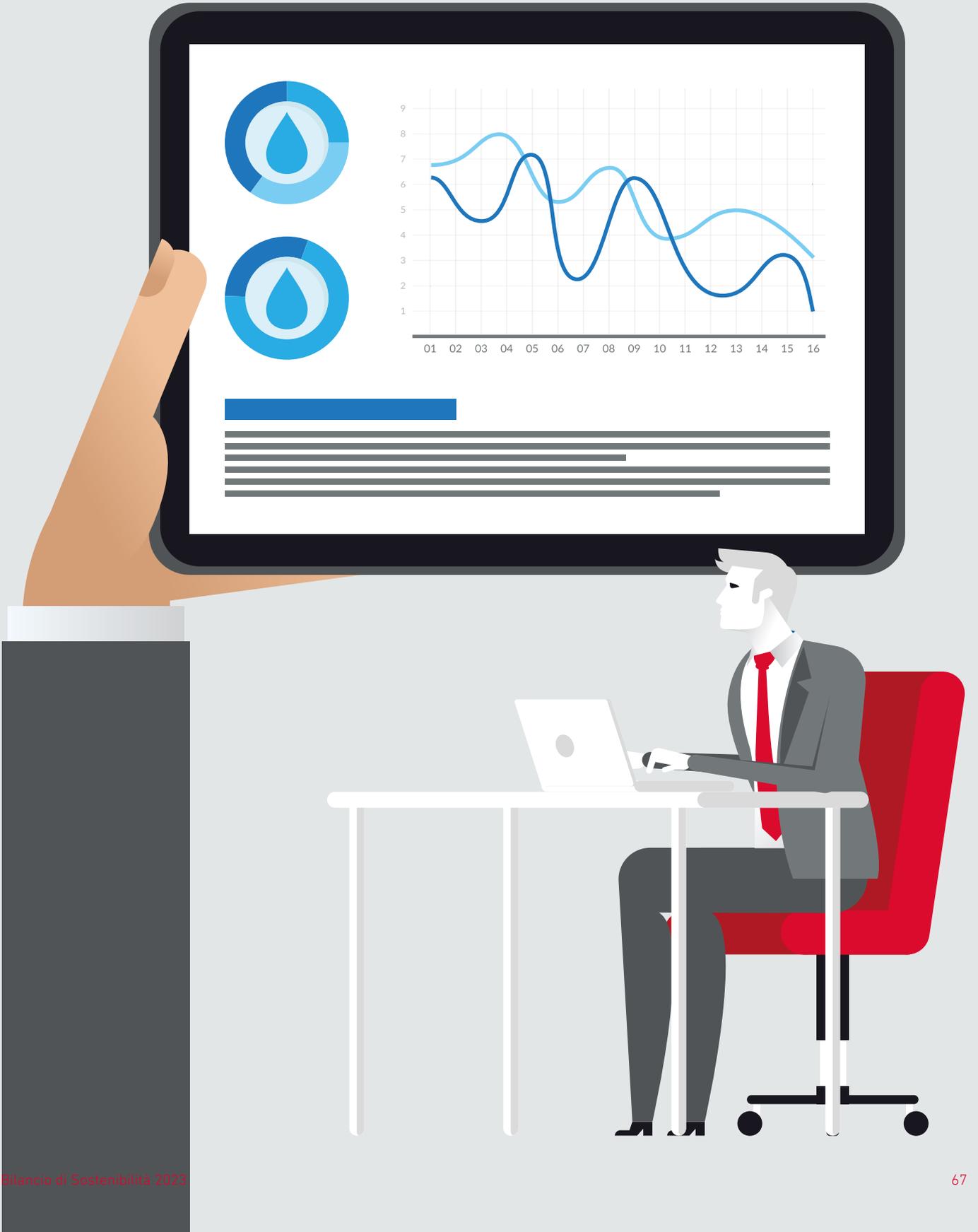
Le acque di scarico derivanti da tutte le attività vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento, come previsto dalle legislazioni locali.

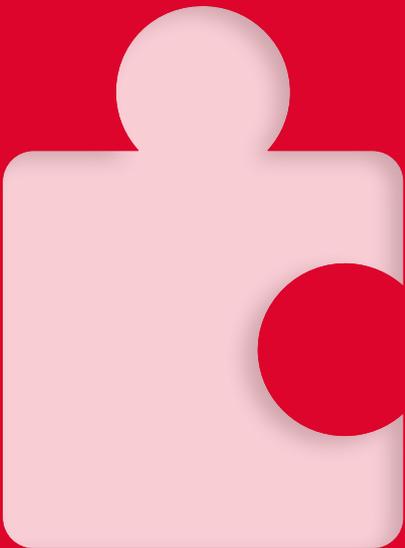
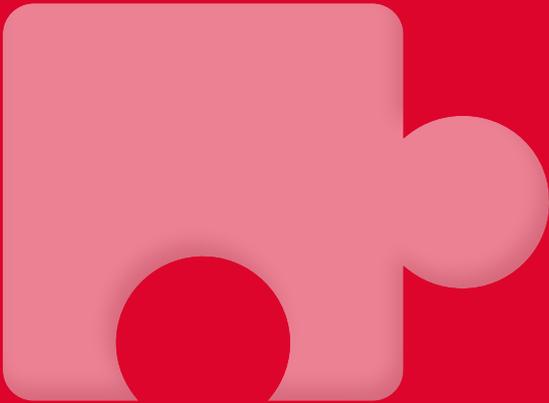
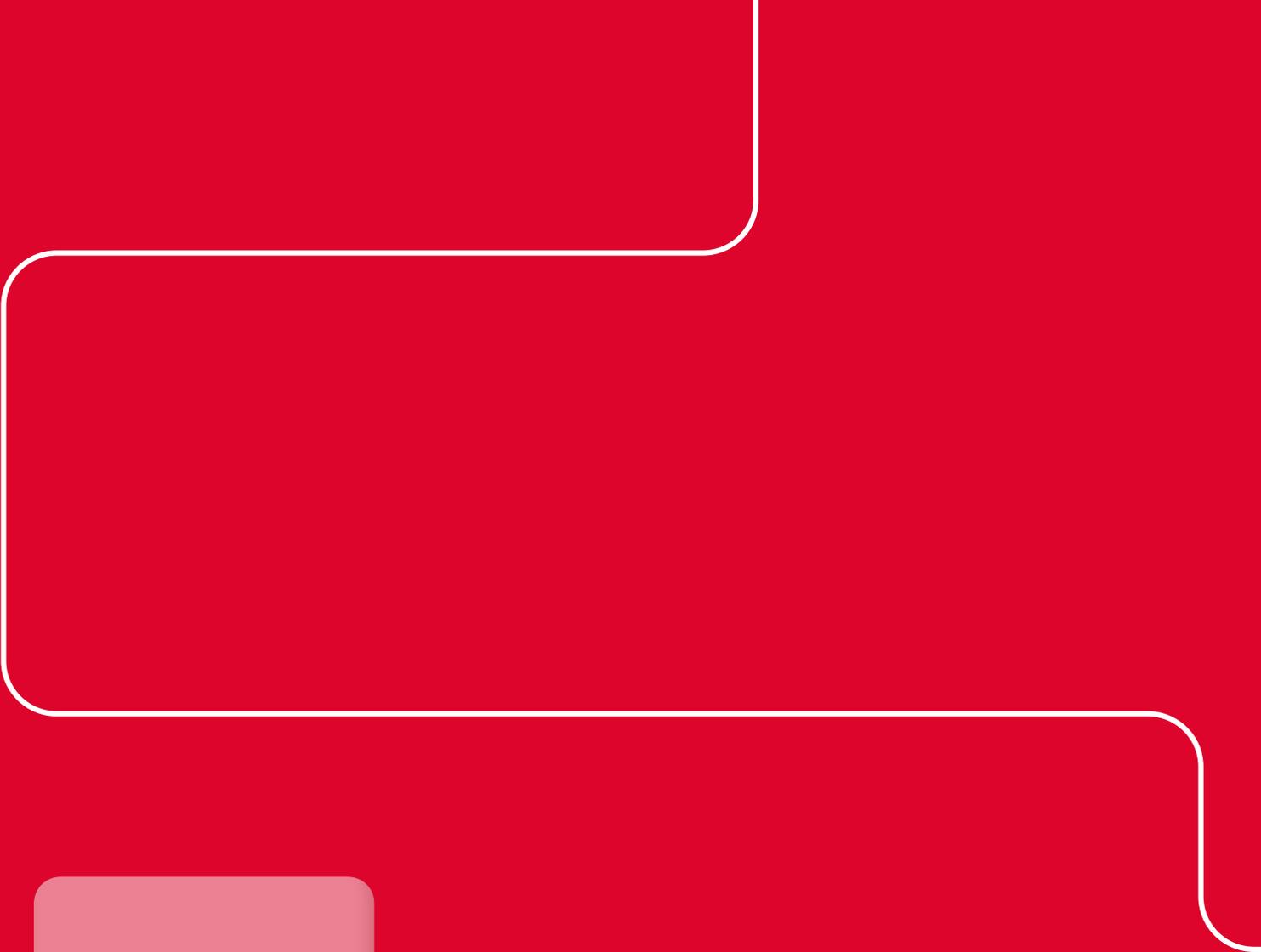
Rispetto al 2022, si registra una diminuzione del consumo d'acqua del 2%, dovuta all'attenzione al corretto utilizzo della risorsa idrica.

La medesima tendenza si riflette anche sul valore normalizzato rispetto al fatturato, che nel 2023 si attesta a 62,4 m<sup>3</sup> di acqua per milione di euro, in diminuzione del 5% rispetto all'indice del 2022.

### CONSUMO IDRICO TOTALE (m<sup>3</sup>) PROVENIENTE DA TERZE PARTI E CONSUMO IDRICO NORMALIZZATO SUL FATTURATO (m<sup>3</sup>/M€)







# **SOCIAL**





# La valorizzazione delle persone

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

# 4.1

## I nostri collaboratori

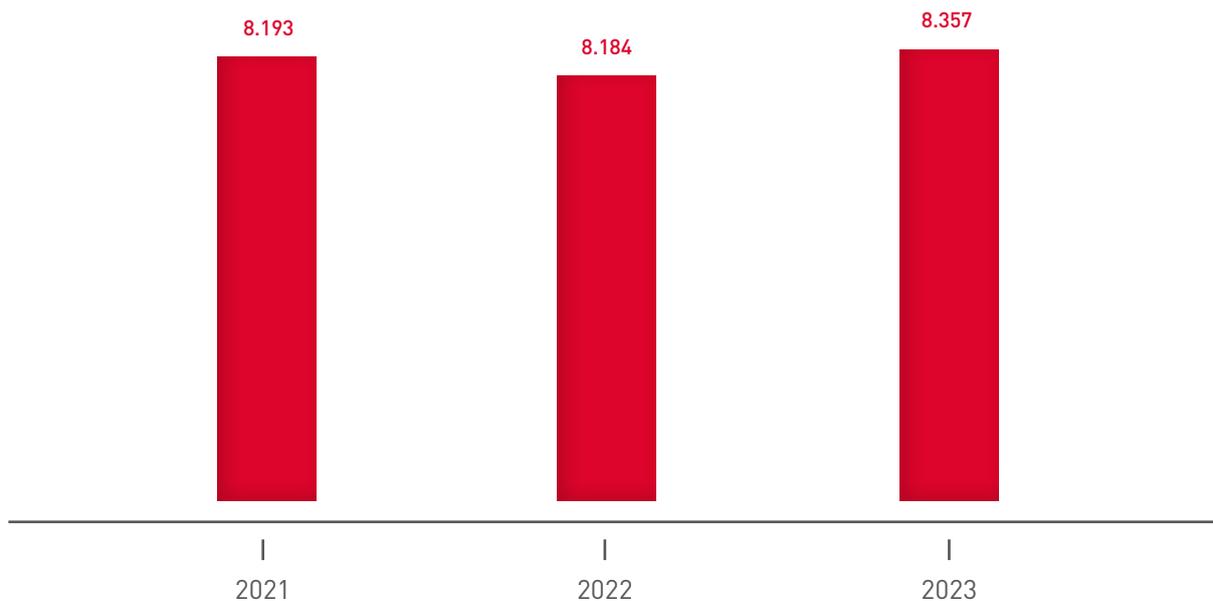
Per Coesia, il raggiungimento della posizione di leadership globale nei settori in cui opera è il risultato della competenza dei suoi collaboratori nel fornire ai clienti soluzioni innovative e di alta qualità.

Di conseguenza, 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. In Coesia viene garantito il riconoscimento del merito e la possibilità di sviluppare ulteriormente le proprie competenze professionali.

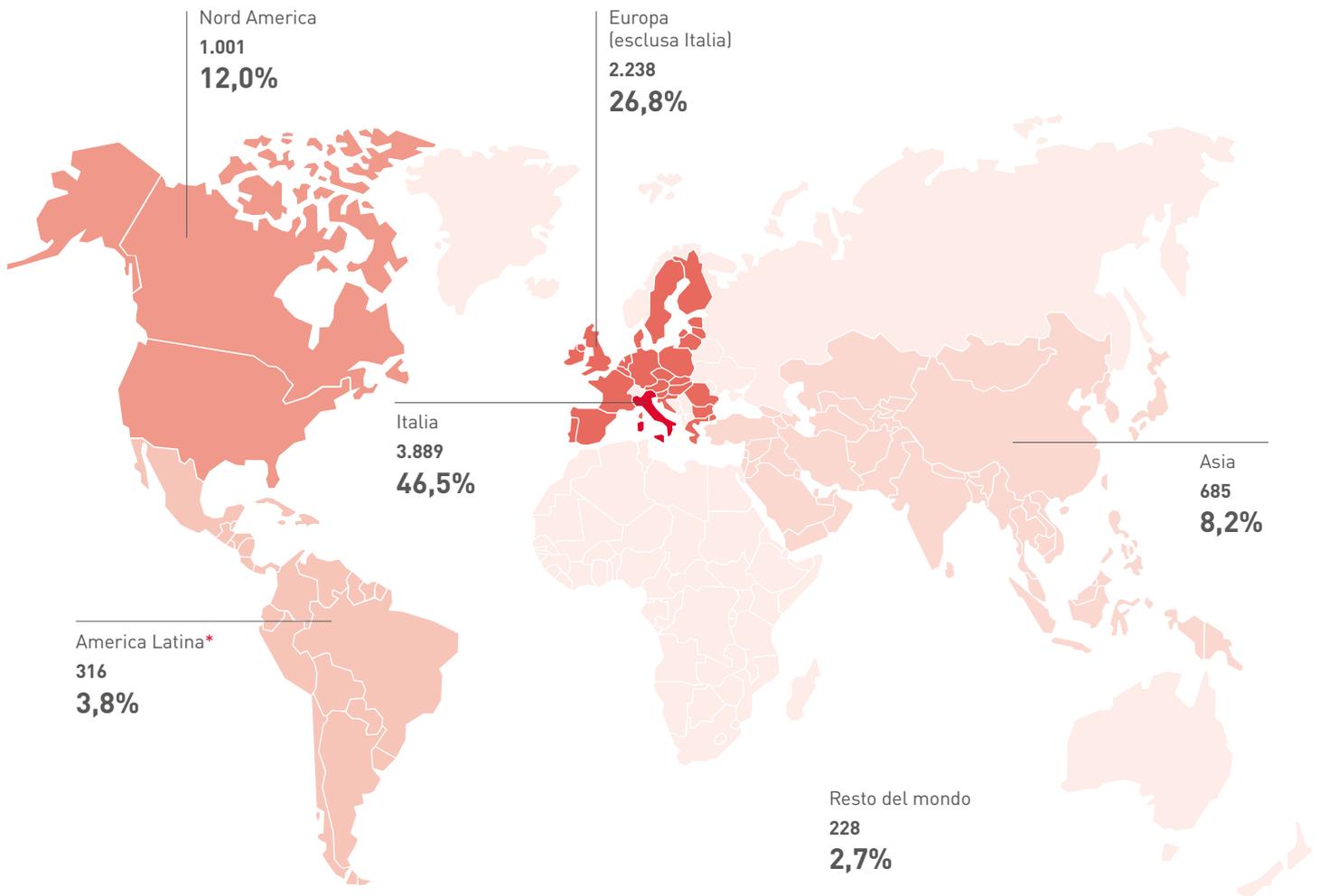
Coesia è un ecosistema produttivo e sociale composto da oltre 8.000 collaboratori interni. Ogni persona è parte integrante del successo dell'organizzazione. Al

31 dicembre 2023, i collaboratori interni di Coesia sono 8.357, in aumento del 2% rispetto al 2022. Il 73% dell'intero organico opera nelle sedi italiane ed europee.

### COLLABORATORI INTERNI DI COESIA NEL TRIENNIO 2021-2023 (AL 31 DICEMBRE)



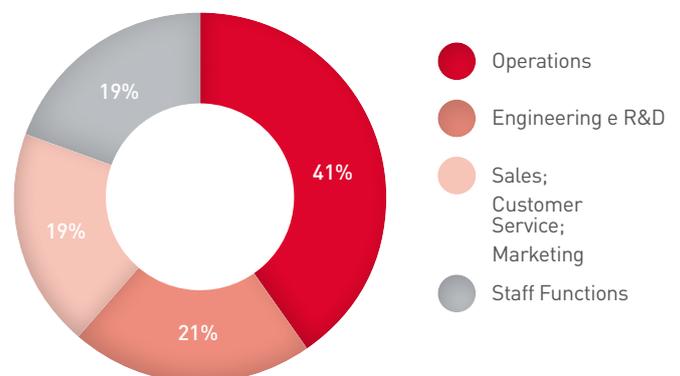
## NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2023



\* 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 2023

Per quanto concerne le attività svolte, circa la metà dei collaboratori di Coesia (41%) lavora nell'area Operations, che include diverse mansioni, tra cui gestione degli acquisti, controllo qualità, pianificazione e collaudo macchine. Una porzione significativa della popolazione aziendale (21%) lavora in Engineering e nell'ambito di Ricerca e Sviluppo (R&D), dove vengono sviluppate le idee e i numerosi progetti innovativi. Seguono le aree Sales, Customer Service e Marketing, che complessivamente impiegano il 19% dei collaboratori attivi. Infine, il restante 19% è rappresentato dalle Funzioni di Staff (Staff Functions), che comprendono Risorse Umane, Comunicazione, IT, Amministrazione, Finanza e Controllo.



## COLLABORATORI INTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 DICEMBRE

|                      | 2021         |              |              | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale       | Uomini       | Donne        | Totale       |
| Senior Management    | 177          | 19           | 196          | 184          | 21           | 205          | 190          | 25           | 215          |
| Middle Management    | 756          | 140          | 896          | 766          | 139          | 905          | 826          | 145          | 971          |
| Professionals        | 2.841        | 593          | 3.434        | 2.926        | 603          | 3.529        | 3.030        | 652          | 3.682        |
| Technical Roles      | 2.998        | 669          | 3.667        | 2.881        | 664          | 3.545        | 2.842        | 647          | 3.489        |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>6.772</b> | <b>1.421</b> | <b>8.193</b> | <b>6.757</b> | <b>1.427</b> | <b>8.184</b> | <b>6.888</b> | <b>1.469</b> | <b>8.357</b> |

## COLLABORATORI INTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ AL 31 DICEMBRE

|                      | 2021       |              |              |              | 2022       |              |              |              | 2023       |              |              |              |
|----------------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       | <30 anni   | 30-50 anni   | >50 anni     | Totale       |
| Senior Management    | 0          | 94           | 102          | 196          | 0          | 106          | 99           | 205          | 0          | 109          | 106          | 215          |
| Middle Management    | 5          | 542          | 349          | 896          | 9          | 571          | 325          | 905          | 5          | 625          | 341          | 971          |
| Professionals        | 237        | 2.083        | 1.114        | 3.434        | 275        | 2.194        | 1.060        | 3.529        | 302        | 2.237        | 1.143        | 3.682        |
| Technical Roles      | 584        | 1.991        | 1.092        | 3.667        | 543        | 2.013        | 989          | 3.545        | 519        | 1.950        | 1.020        | 3.489        |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>826</b> | <b>4.710</b> | <b>2.657</b> | <b>8.193</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> |

Per quanto riguarda le categorie professionali, nel 2022 e nel 2023, l'86% dei collaboratori interni appartiene alle categorie Professionals (44%) e Technical Roles (42%), mentre le posizioni di Senior e Middle Management sono ricoperte dal 14% della popolazione aziendale. È importante notare che al 31 dicembre 2023, il 12% delle donne ricopre posizioni manageriali all'interno del Gruppo.

Per quanto concerne le fasce di età, circa il 59% del totale del Gruppo rientra nella fascia 30-50 anni, il 20% è sotto i 30 anni e il restante 21% è oltre i 50 anni. Nella fascia 30-50 anni, circa il 15% ricopre ruoli di Management, mentre nella fascia sotto i 30 anni la maggior parte ricopre ruoli di Professionals (37%) e Technical Roles (67%). Solo l'1% di questa fascia ricopre ruoli di Middle Management.

## NUMERO DI COLLABORATORI INTERNI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE \*

|                                | 2021                |                   |              | 2022                |                   |              | 2023                |                   |              |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|--------------|
|                                | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Totale       |
| <b>Italia</b>                  | 3.879               | 20                | <b>3.899</b> | 3.789               | 43                | <b>3.832</b> | 3.854               | 35                | <b>3.889</b> |
| <b>Europa (esclusa Italia)</b> | 2.057               | 22                | <b>2.079</b> | 2.116               | 28                | <b>2.144</b> | 2.209               | 29                | <b>2.238</b> |
| <b>Nord America</b>            | 928                 | 2                 | <b>930</b>   | 962                 | 2                 | <b>964</b>   | 1.000               | 1                 | <b>1.001</b> |
| <b>America Latina</b>          | 305                 | 2                 | <b>307</b>   | 302                 | 1                 | <b>303</b>   | 315                 | 1                 | <b>316</b>   |
| <b>Asia</b>                    | 729                 | 10                | <b>739</b>   | 699                 | 11                | <b>710</b>   | 674                 | 11                | <b>685</b>   |
| <b>Resto del mondo</b>         | 236                 | 3                 | <b>239</b>   | 228                 | 3                 | <b>231</b>   | 225                 | 3                 | <b>228</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b>           | <b>8.134</b>        | <b>59</b>         | <b>8.193</b> | <b>8.096</b>        | <b>88</b>         | <b>8.184</b> | <b>8.277</b>        | <b>80</b>         | <b>8.357</b> |
|                                | 99,3%               | 0,7%              | 100%         | 98,9%               | 1,1%              | 100%         | 99,04%              | 0,9%              | 100%         |

\* Si specifica che il numero di collaboratori interni a ore non garantite è pari a zero.

Coesia privilegia rapporti professionali duraturi con i propri collaboratori. Infatti, la tipologia di contratto più diffusa in tutte le aree geografiche in cui opera è il tempo indeterminato, garantito al 99% dei collaboratori del Gruppo.

La tipologia di contratto part-time è adottata in forma residuale (complessivamente, ne usufruisce il 2,7% della popolazione aziendale) ed è diffusa soprattutto

tra le collaboratrici. Le donne rappresentano, infatti, il 65,8% delle 219 persone impiegate con contratto part-time.

Attraverso queste tipologie di impiego, Coesia si impegna costantemente a rispondere alle esigenze dei propri collaboratori, cercando di garantire un bilanciamento tra lavoro e vita privata.

## NUMERO DI COLLABORATORI INTERNI PER GENERE E TIPOLOGIA D'IMPIEGO (FULL-TIME E PART-TIME) AL 31 DICEMBRE

|                      | 2021         |              |              | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| <b>Full-time</b>     | 1.276        | 6.703        | <b>7.979</b> | 1.278        | 6.679        | <b>7.957</b> | 1.325        | 6.813        | <b>8.138</b> |
| <b>Part-time</b>     | 145          | 69           | <b>214</b>   | 149          | 78           | <b>227</b>   | 144          | 75           | <b>219</b>   |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>1.421</b> | <b>6.772</b> | <b>8.193</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> |

## NUMERO DI COLLABORATORI INTERNI PER GENERE, TIPOLOGIA D'IMPIEGO (FULL-TIME E PART-TIME) E AREA GEOGRAFICA AL 31 DICEMBRE

|                                | 2021  |        |        | 2022  |        |        | 2023  |        |        |
|--------------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                                | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| <b>ITALIA</b>                  |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 592   | 3.201  | 3.793  | 600   | 3.126  | 3.726  | 620   | 3.167  | 3.787  |
| Part-time                      | 83    | 23     | 106    | 81    | 25     | 106    | 79    | 23     | 102    |
| Totale Italia                  | 675   | 3.224  | 3.899  | 681   | 3.151  | 3.832  | 699   | 3.190  | 3.889  |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 335   | 1.652  | 1.987  | 348   | 1.690  | 2.038  | 374   | 1.763  | 2.137  |
| Part-time                      | 57    | 35     | 92     | 63    | 43     | 106    | 60    | 43     | 103    |
| Totale Europa                  | 392   | 1.687  | 2.079  | 411   | 1.733  | 2.144  | 434   | 1.806  | 2.240  |
| <b>NORD AMERICA</b>            |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 124   | 797    | 921    | 127   | 829    | 956    | 134   | 860    | 994    |
| Part-time                      | 3     | 6      | 9      | 3     | 5      | 8      | 3     | 4      | 7      |
| Totale Nord America            | 127   | 803    | 930    | 130   | 834    | 964    | 137   | 864    | 1.001  |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 51    | 251    | 302    | 45    | 253    | 298    | 48    | 263    | 311    |
| Part-time                      | 0     | 5      | 5      | 0     | 5      | 5      | 0     | 5      | 5      |
| Totale America Latina          | 51    | 256    | 307    | 45    | 258    | 303    | 48    | 268    | 316    |
| <b>ASIA</b>                    |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 140   | 599    | 739    | 128   | 582    | 710    | 120   | 565    | 685    |
| Part-time                      | 0     | 0      | 0      | 0     | 0      | 0      | 0     | 0      | 0      |
| Totale Asia                    | 140   | 599    | 739    | 128   | 582    | 710    | 120   | 565    | 685    |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Full-time                      | 34    | 203    | 237    | 30    | 199    | 229    | 29    | 195    | 224    |
| Part-time                      | 2     | 0      | 2      | 2     | 0      | 2      | 2     | 0      | 2      |
| Totale Resto del mondo         | 36    | 203    | 239    | 32    | 199    | 231    | 31    | 195    | 226    |

## NUMERO DI COLLABORATORI INTERNI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO) AL 31 DICEMBRE

|                      | 2021         |              |              | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| Tempo indeterminato  | 1.406        | 6.728        | 8.134        | 1.405        | 6.691        | 8.096        | 1.450        | 6.827        | 8.277        |
| Tempo determinato    | 15           | 44           | 59           | 22           | 66           | 88           | 19           | 61           | 80           |
| <b>Totale Gruppo</b> | <b>1.421</b> | <b>6.772</b> | <b>8.193</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> |

**17,6%**

dell'organico è di genere femminile

**12%**

delle donne riveste ruoli manageriali (senior e middle management)

## NUMERO DI COLLABORATORI INTERNI PER GENERE, TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO) E PER AREA GEOGRAFICA AL 31 DICEMBRE

|                                | 2021       |              |              | 2022       |              |              | 2023       |              |              |
|--------------------------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|                                | Donne      | Uomini       | Totale       | Donne      | Uomini       | Totale       | Donne      | Uomini       | Totale       |
| <b>ITALIA</b>                  |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 669        | 3.210        | 3879         | 666        | 3.123        | 3.789        | 689        | 3.165        | 3.854        |
| Determinato                    | 6          | 14           | 20           | 15         | 28           | 43           | 10         | 25           | 35           |
| <b>Totale Italia</b>           | <b>675</b> | <b>3.224</b> | <b>3.899</b> | <b>681</b> | <b>3.151</b> | <b>3.832</b> | <b>699</b> | <b>3.190</b> | <b>3.889</b> |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 386        | 1.671        | 2.057        | 406        | 1.710        | 2.116        | 427        | 1.784        | 2.211        |
| Determinato                    | 6          | 16           | 22           | 5          | 23           | 28           | 7          | 22           | 29           |
| <b>Totale Europa</b>           | <b>392</b> | <b>1.687</b> | <b>2.079</b> | <b>411</b> | <b>1.733</b> | <b>2.144</b> | <b>434</b> | <b>1.806</b> | <b>2.240</b> |
| <b>NORD AMERICA</b>            |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 127        | 801          | 928          | 130        | 832          | 962          | 137        | 863          | 1000         |
| Determinato                    | 0          | 2            | 2            | 0          | 2            | 2            | 0          | 1            | 1            |
| <b>Totale Nord America</b>     | <b>127</b> | <b>803</b>   | <b>930</b>   | <b>130</b> | <b>834</b>   | <b>964</b>   | <b>137</b> | <b>864</b>   | <b>1001</b>  |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 50         | 255          | 305          | 45         | 257          | 302          | 48         | 267          | 315          |
| Determinato                    | 1          | 1            | 2            | 0          | 1            | 1            | 0          | 1            | 1            |
| <b>Totale America Latina</b>   | <b>51</b>  | <b>256</b>   | <b>307</b>   | <b>45</b>  | <b>258</b>   | <b>303</b>   | <b>48</b>  | <b>268</b>   | <b>316</b>   |
| <b>ASIA</b>                    |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 139        | 590          | 729          | 127        | 572          | 599          | 119        | 555          | 674          |
| Determinato                    | 1          | 9            | 10           | 1          | 10           | 11           | 1          | 10           | 11           |
| <b>Totale Asia</b>             | <b>140</b> | <b>599</b>   | <b>739</b>   | <b>128</b> | <b>582</b>   | <b>710</b>   | <b>120</b> | <b>565</b>   | <b>685</b>   |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |            |              |              |            |              |              |            |              |              |
| Indeterminato                  | 35         | 201          | 236          | 31         | 197          | 228          | 30         | 193          | 223          |
| Determinato                    | 1          | 2            | 3            | 1          | 2            | 3            | 1          | 2            | 3            |
| <b>Totale Resto del mondo</b>  | <b>36</b>  | <b>203</b>   | <b>239</b>   | <b>32</b>  | <b>199</b>   | <b>231</b>   | <b>31</b>  | <b>195</b>   | <b>226</b>   |

## La tutela dei diritti umani

A tutte le Aziende che entrano a far parte del Gruppo, Coesia propone un'indagine di autovalutazione sul rispetto dei diritti umani (es. assenza di lavoro minorile e forzato e di discriminazione, garanzia della libertà di associazione, ecc.), con l'obiettivo di assicurare che questi vengano garantiti in tutti i Paesi in cui l'organizzazione opera. Ad oggi l'indagine ha coperto il 100% della popolazione aziendale.

Nei Paesi in cui il Gruppo è presente, tutti i collaboratori hanno più di 18 anni e i rapporti lavorativi si attengono a tutte le leggi nazionali e locali in termini di età lavorativa legale. Alcune eccezioni, sempre nel rispetto delle leggi, sono rappresentate da Paesi in cui a giovani studenti vengono offerte opportunità di lavori non pericolosi all'interno di specifici percorsi formativi in collaborazione con gli istituti scolastici. Nel 2023, non sono stati rilevati casi di violazione di diritti umani.

## Diversità e inclusione

Coesia crede che diversità, equità e inclusione (DE&I) siano fondamentali per il successo dell'organizzazione e per un futuro sostenibile. Coesia promuove un ambiente di lavoro in cui ogni persona sia valorizzata e rispettata, abbracciando la diversità in tutte le sue forme al fine di creare un ambiente dinamico che stimola la creatività e l'innovazione, essenziali per la sostenibilità a lungo termine.

L'equità è al centro delle nostre politiche e pratiche: garantiamo pari accesso a opportunità, risorse e crescita, con pratiche di assunzione, di sviluppo delle persone e strutture retributive eque.

Nel corso del 2023 è stata avviata la progettazione di una serie di iniziative volte a promuovere la diversità e favorire l'inclusione. Queste includono attività di formazione e sensibilizzazione, digitalizzazione progressiva dei processi di analisi e reporting legati alla

DE&I e azioni per ridurre il divario di genere all'interno dell'organizzazione.

In Coesia, le donne impiegate sono 1.469 e rappresentano il 17,6% del totale della popolazione aziendale, in leggero aumento rispetto al 2022. Da segnalare inoltre che oltre il 12% di queste, riveste posizioni manageriali. Come rilevato da ISTAT per l'anno 2024, il settore delle Macchine Automatiche risulta tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza di collaboratori uomini.

Per rafforzare ulteriormente il proprio impegno, Coesia ha avviato a partire dal 2023 numerose iniziative volte alla progressiva riduzione del gender gap.

All'interno del Gruppo, alle donne sono garantiti gli stessi processi di formazione e le medesime opportunità di crescita professionale offerti al personale di genere maschile.

# 4.2

## Processo di talent acquisition e onboarding

L'attività di ricerca e selezione è coordinata a livello centrale, al fine di massimizzare l'attrattività e competitività del Gruppo sul mercato del lavoro e consolidare il brand a livello internazionale.

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

Per quanto riguarda studenti, diplomati e laureati, si mira a fornire loro un'esperienza formativa che consenta di mettere in pratica in un contesto di business le conoscenze acquisite in ambito scolastico e accademico. A tal fine sono implementate diverse iniziative, tra cui tirocini curriculari, progetti di ricerca e tesi, presso le Aziende del Gruppo, nonché programmi di selezione e sviluppo per neolaureati (per maggiori informazioni, si faccia riferimento al capitolo 4, sezione 4.3 "Young Professional Program").

Oltre all'onboarding di professionisti con esperienza dal mercato del lavoro, è proprio il Young Professional Program, programma di inserimento di neolaureati di alto potenziale, a costituire una pietra miliare della strategia di Talent Acquisition del Gruppo.

Per individuare e selezionare i migliori candidati su scala locale e globale, Coesia si avvale di un team di lavoro interno specializzato al fine di massimizzare efficacia ed efficienza delle attività di Talent Acquisition a livello di Gruppo.

Tutte le selezioni sono gestite attraverso il medesimo processo, che garantisce una valutazione equa e il più possibile oggettiva di ciascuna candidatura, in maniera strutturata:

1. **Candidatura**
2. **Intervista preliminare**
3. **Colloquio tecnico**
4. **Assessment online**
5. **Offerta di lavoro**

Il tasso di assunzione è pari al 10% e il trend di assunzioni è stabile rispetto al 2022 (833 assunti, rispetto agli 837 del 2022), in linea con la strategia di business e con la volontà di continuare ad investire su quello che Coesia considera il proprio patrimonio strategico: le persone.

Rispetto alle cessazioni, i cessati nel 2023 sono stati 661, in diminuzione del 6% rispetto al 2022. Il tasso di turnover del Gruppo è pari all'8%.

Il processo di Induction, infine, attivo in molte Aziende ed in corso di implementazione in tutto il Gruppo, mira a supportare l'ingresso delle nuove risorse, fornendo informazioni sulle politiche e procedure aziendali e facilitando l'inserimento dei nuovi assunti nel contesto di cultura e valori di Gruppo.

Ai nuovi collaboratori vengono messi a disposizione i seguenti strumenti:

- **Enboarder**, il sistema di e-mail automatico per la raccolta delle informazioni necessarie alle procedure di assunzione e inserimento;
- **Welcome Kit**, che comprende materiali di benvenuto per il neoassunto;
- **Welcome Book**, una guida che raccoglie informazioni utili su Coesia e sulla specifica Azienda di appartenenza;
- **Piattaforma e-Learning**, per approfondire la realtà del Gruppo e accedere ai contenuti di formazione obbligatoria.

Per maggiori informazioni circa le opportunità di carriera in Coesia: <https://www.coesia.com/it/career-opportunities> .

## NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

|                                | 2021  |        |        | 2022  |        |        | 2023  |        |        |
|--------------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                                | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| <b>ITALIA</b>                  |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 675   | 3.224  | 3.899  | 681   | 3.151  | 3.832  | 699   | 3.190  | 3.889  |
| Assunzioni                     | 31    | 105    | 136    | 72    | 226    | 298    | 53    | 227    | 280    |
| Tasso di assunzione            | 4,6%  | 3,3%   | 3,5%   | 10,6% | 7,2%   | 7,8%   | 7,6%  | 7,1%   | 7,2%   |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 392   | 1.687  | 2.079  | 411   | 1.733  | 2.144  | 434   | 1.806  | 2.240  |
| Assunzioni                     | 35    | 141    | 176    | 59    | 220    | 279    | 63    | 234    | 297    |
| Tasso di assunzione            | 8,9%  | 8,4%   | 8,5%   | 14,4% | 12,7%  | 13,0%  | 14,5% | 13%    | 13,3%  |
| <b>NORD AMERICA</b>            |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 127   | 803    | 930    | 130   | 834    | 964    | 137   | 864    | 1.001  |
| Assunzioni                     | 28    | 154    | 182    | 23    | 153    | 176    | 20    | 119    | 139    |
| Tasso di assunzione            | 22%   | 19,2%  | 19,6%  | 17,7% | 18,3%  | 18,3%  | 14,6% | 13,8%  | 13,9%  |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 51    | 256    | 307    | 45    | 258    | 303    | 48    | 268    | 316    |
| Assunzioni                     | 5     | 16     | 21     | 2     | 24     | 26     | 10    | 27     | 37     |
| Tasso di assunzione            | 9,8%  | 6,3%   | 6,8%   | 4,4%  | 9,3%   | 8,6%   | 20,8% | 10,1%  | 11,7%  |
| <b>ASIA</b>                    |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 140   | 599    | 739    | 128   | 582    | 710    | 120   | 565    | 685    |
| Assunzioni                     | 18    | 53     | 71     | 7     | 39     | 46     | 8     | 37     | 45     |
| Tasso di assunzione            | 12,9% | 8,8%   | 9,6%   | 5,5%  | 6,7%   | 6,5%   | 6,7%  | 6,5%   | 6,6%   |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 36    | 203    | 239    | 32    | 199    | 231    | 31    | 195    | 226    |
| Assunzioni                     | 4     | 12     | 16     | 1     | 11     | 12     | 4     | 35     | 39     |
| Tasso di assunzione            | 11,1% | 5,9%   | 6,7%   | 3,1%  | 5,5%   | 5,2%   | 12,5% | 17,9%  | 17,1%  |
| <b>TOTALE GRUPPO</b>           |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 1.421 | 6.772  | 8.193  | 1.427 | 6.757  | 8.184  | 1.469 | 6.888  | 8.357  |
| Assunzioni                     | 121   | 481    | 602    | 164   | 673    | 837    | 158   | 675    | 833    |
| Tasso di assunzione            | 8,5%  | 7,1%   | 7,3%   | 11,5% | 10,0%  | 10,2%  | 10,8% | 9,8%   | 10%    |

## NUMERO E TASSO DI CESSAZIONE PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

|                                | 2021  |        |        | 2022  |        |        | 2023  |        |        |
|--------------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                                | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| <b>ITALIA</b>                  |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 675   | 3.224  | 3.899  | 681   | 3.151  | 3.832  | 699   | 3.190  | 3.889  |
| Cessazioni                     | 41    | 158    | 199    | 43    | 174    | 217    | 34    | 183    | 217    |
| Tasso di cessazione            | 6,1%  | 4,9%   | 5,1%   | 6,3%  | 5,5%   | 5,7%   | 4,9%  | 5,7%   | 5,6%   |
| <b>EUROPA (esclusa Italia)</b> |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 392   | 1.687  | 2.079  | 411   | 1.733  | 2.144  | 434   | 1.806  | 2.240  |
| Cessazioni                     | 34    | 166    | 200    | 41    | 178    | 219    | 43    | 165    | 208    |
| Tasso di cessazione            | 8,7%  | 9,8%   | 9,6%   | 10,0% | 10,3%  | 10,2%  | 9,9%  | 9,1%   | 9,3%   |
| <b>NORD AMERICA</b>            |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 127   | 803    | 930    | 130   | 834    | 964    | 137   | 864    | 1.001  |
| Cessazioni                     | 21    | 110    | 131    | 22    | 126    | 148    | 12    | 92     | 104    |
| Tasso di cessazione            | 16,5% | 13,7%  | 14,1%  | 16,9% | 15,1%  | 15,4%  | 8,8%  | 10,6%  | 10,4%  |
| <b>AMERICA LATINA</b>          |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 51    | 256    | 307    | 45    | 258    | 303    | 48    | 268    | 316    |
| Cessazioni                     | 2     | 21     | 23     | 7     | 21     | 28     | 7     | 17     | 24     |
| Tasso di cessazione            | 3,9%  | 8,2%   | 7,5%   | 15,6% | 8,1%   | 9,2%   | 14,6% | 6,3%   | 7,6%   |
| <b>ASIA</b>                    |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 140   | 599    | 739    | 128   | 582    | 710    | 120   | 565    | 685    |
| Cessazioni                     | 17    | 54     | 71     | 19    | 56     | 75     | 16    | 51     | 67     |
| Tasso di cessazione            | 12,1% | 9,0%   | 9,6%   | 14,8% | 9,6%   | 10,6%  | 13,3% | 9%     | 9,8%   |
| <b>RESTO DEL MONDO</b>         |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 36    | 203    | 239    | 32    | 199    | 231    | 31    | 195    | 226    |
| Cessazioni                     | 4     | 18     | 22     | 5     | 11     | 16     | 5     | 39     | 44     |
| Tasso di cessazione            | 11,1% | 8,9%   | 9,2%   | 15,6% | 5,5%   | 6,9%   | 15,6% | 19,9%  | 19,3%  |
| <b>TOTALE GRUPPO</b>           |       |        |        |       |        |        |       |        |        |
| Collaboratori interni          | 1.421 | 6.772  | 8.193  | 1.427 | 6.757  | 8.184  | 1.469 | 6.888  | 8.357  |
| Cessazioni                     | 119   | 527    | 646    | 137   | 566    | 703    | 116   | 545    | 661    |
| Tasso di cessazione            | 8,4%  | 7,8%   | 7,9%   | 9,6%  | 8,4%   | 8,6%   | 7,9%  | 7,9%   | 7,9%   |

Coesia crede nella necessità di valorizzare le nuove generazioni, caratterizzate dal desiderio di crescere professionalmente e di contribuire allo sviluppo del Gruppo. L'incontro tra professionisti con esperienze diverse e il dialogo intergenerazionale costruttivo costituiscono uno dei punti di forza dell'organizzazione e del rafforzamento della leadership del Gruppo.

Considerando il trend di assunzioni per fascia d'età,

anche nel 2023 l'inserimento di persone di età inferiore ai 30 anni è stato complessivamente rilevante. Infatti, gli under 30 rappresentano il 34% del totale dei nuovi assunti, in linea con il 2022 (32%).

Nel complesso, nel 2023 sono stati ricevuti oltre 30.500 Curricula Vitae.

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

|                             |                     | 2021         |              |              | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|-----------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                             |                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| < 30                        | Assunzioni          | 25           | 184          | 209          | 60           | 208          | 2            | 53           | 225          | 278          |
|                             | Tasso di assunzione | 1,8%         | 2,7%         | 2,6%         | 4,2%         | 3,1%         | 3,3%         | 3,6%         | 3,3%         | 3,3%         |
| 30 - 50                     | Assunzioni          | 82           | 232          | 314          | 88           | 362          | 450          | 97           | 388          | 485          |
|                             | Tasso di assunzione | 5,8%         | 3,4%         | 3,8%         | 6,2%         | 5,3%         | 5,5%         | 6,6%         | 5,6%         | 5,8%         |
| > 50                        | Assunzioni          | 14           | 65           | 79           | 16           | 103          | 119          | 8            | 62           | 70           |
|                             | Tasso di assunzione | 1,0%         | 1,0%         | 1,0%         | 1,1%         | 1,5%         | 1,5%         | 0,5%         | 0,9%         | 0,8%         |
| <b>Totale Assunzioni</b>    |                     | <b>121</b>   | <b>481</b>   | <b>602</b>   | <b>164</b>   | <b>673</b>   | <b>837</b>   | <b>158</b>   | <b>675</b>   | <b>833</b>   |
| <b>Totale collaboratori</b> |                     | <b>1.421</b> | <b>6.772</b> | <b>8.193</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> |

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

|                             |                     | 2021         |              |              | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|-----------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                             |                     | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       | Donne        | Uomini       | Totale       |
| < 30                        | Cessazioni          | 18           | 74           | 92           | 84           | 81           | 105          | 18           | 95           | 113          |
|                             | Tasso di cessazione | 1,3%         | 1,1%         | 1,1%         | 1,7%         | 1,2%         | 1,3%         | 1,2%         | 1,4%         | 1,4%         |
| 30 - 50                     | Cessazioni          | 66           | 259          | 325          | 66           | 263          | 329          | 67           | 262          | 329          |
|                             | Tasso di cessazione | 4,6%         | 3,8%         | 4,0%         | 4,6%         | 3,9%         | 4,0%         | 4,6%         | 3,8%         | 3,9%         |
| > 50                        | Cessazioni          | 35           | 194          | 229          | 47           | 222          | 269          | 31           | 188          | 219          |
|                             | Tasso di cessazione | 2,5%         | 2,8%         | 2,8%         | 3,3%         | 3,3%         | 3,3%         | 2,1%         | 2,7%         | 2,6%         |
| <b>Totale Cessazioni</b>    |                     | <b>119</b>   | <b>527</b>   | <b>646</b>   | <b>137</b>   | <b>566</b>   | <b>703</b>   | <b>137</b>   | <b>566</b>   | <b>703</b>   |
| <b>Totale collaboratori</b> |                     | <b>1.421</b> | <b>6.772</b> | <b>8.193</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> |

## 4.3

# Lo sviluppo delle competenze

Coesia si impegna ad attrarre, formare e trattenere talento a livello globale per garantire continuità manageriale ed economica nel lungo periodo, riconoscendo la centralità delle persone nello sviluppo organizzativo del Gruppo.

Coesia investe costantemente nella crescita personale e professionale dei Collaboratori e nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, coinvolgente e stimolante, attento a valorizzare le differenze e potenziare il contributo di tutti. Il Gruppo offre ai Collaboratori programmi mirati ad accrescere conoscenze, competenze e abilità, conciliando le esigenze di ognuno con le priorità strategiche di business.

Il sistema di formazione si interseca con il monitoraggio

delle performance e con la definizione di piani di sviluppo individuali, con la consapevolezza che lo sviluppo delle competenze di ciascun collaboratore supporta l'espansione e il consolidamento della leadership globale di Coesia, fondata sull'innovazione e sulla creazione di valore sostenibile.

A livello globale, Coesia ha quindi implementato sia un sistema di valutazione volto ad attrarre e trattenere il talento attraverso opportunità di crescita, sia un sistema di retribuzione che assicura equità interna e competitività esterna.

### LE NOSTRE PRIORITÀ

- **Sviluppare il potenziale delle persone**
- **Supportare la crescita professionale**
- **Valorizzare le competenze**
- **Migliorare costantemente processi e strumenti di sviluppo**

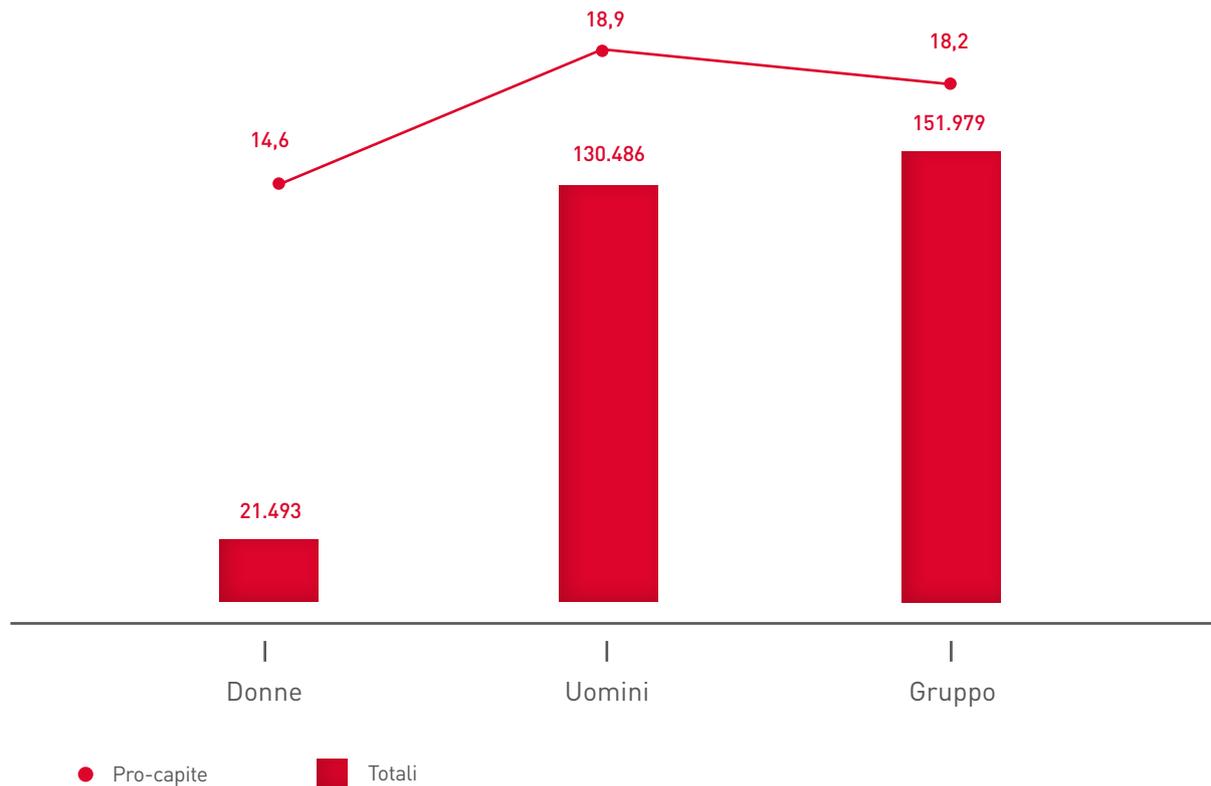
Per garantire una crescita professionale continua, Coesia gestisce i processi di formazione con un approccio agile che permette una combinazione equilibrata di esperienze di apprendimento sincrone e asincrone, adattate alle esigenze personali e professionali, sia a livello globale che locale.

Nel corso del 2023, Coesia ha confermato il suo impegno nel supportare programmi di formazione focalizzati sulle competenze specifiche delle famiglie professionali e percorsi manageriali e di leadership, collaborando con partner prestigiosi quali le migliori Business School e Università e le più riconosciute società di consulenza.

Attraverso un costante monitoraggio dello sviluppo metodologico in area formazione e sviluppo, Coesia investe in approcci innovativi nell'apprendimento, sempre in coerenza con le esigenze di contesto e la strategia aziendale. La formazione si conferma uno strumento fondamentale per sostenere la crescita professionale dei collaboratori, promuovere un ambiente di lavoro positivo e incentivare la partecipazione di ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nel 2023 sono state erogate 151.979 ore totali di formazione. Escludendo la formazione "on the job" e la formazione HSE, le ore di formazione erogate sono state pari a 72.825 (8,7 ore pro-capite).

## ORE DI FORMAZIONE E SVILUPPO EROGATE NEL 2023



## ORE DI FORMAZIONE PER GENERE\*

|               | 2021   |         |         | 2022   |         |         | 2023   |         |         |
|---------------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|
|               | Donne  | Uomini  | Totale  | Donne  | Uomini  | Totale  | Donne  | Uomini  | Totale  |
| Numero di ore | 27.813 | 137.855 | 165.668 | 21.718 | 128.669 | 150.386 | 21.493 | 130.486 | 151.979 |

\* 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".

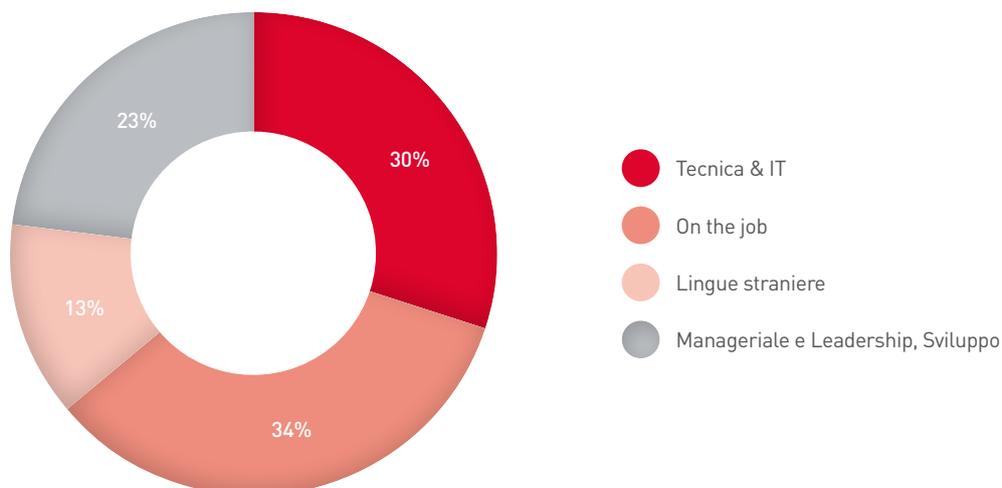
## ORE DI FORMAZIONE PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE NEL 2023

|                   | Donne         | Uomini        | Totale         |
|-------------------|---------------|---------------|----------------|
| Senior Management | 2.897         | 240           | 3.137          |
| Middle Management | 14.220        | 3.004         | 17.224         |
| Professionals     | 29.812        | 7.575         | 37.387         |
| Technical Roles   | 11.542        | 3.535         | 15.077         |
| <b>Totale</b>     | <b>58.471</b> | <b>14.354</b> | <b>72.825*</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 a rispettivamente 38.295 e 40.859 ore.

Coesia, oltre investire sullo sviluppo delle competenze di ruolo dei collaboratori, offre diverse opportunità di formazione sia in ambito tecnico sia su focus più trasversali, dall'apprendimento linguistico alle abilità manageriali.

## TIPOLOGIA DI FORMAZIONE EROGATA NEL 2023



## INIZIATIVE DI FORMAZIONE E SVILUPPO

### COACHING

Percorsi di sviluppo individuale per profili di potenziale manageriale. Il percorso è personalizzato su specifiche esigenze di leadership ed erogato da coach certificati con solida esperienza, che offrono un punto di vista esterno per affrontare nuove sfide professionali.

### PROGRAMMI DI PEOPLE MANAGEMENT

**LEAD TO SUCCEED:** percorso di formazione della durata complessiva di 9 mesi, progettato per supportare i nuovi People Manager nell'acquisizione delle competenze chiave per avere successo nel ruolo. Il programma offre una guida per riflettere sul proprio stile di leadership, che mira a migliorare l'efficacia attuale e preparare alle sfide future. Attraverso l'introduzione di nuovi strumenti e metodologie, il programma aiuta i People Manager a sviluppare strategie efficaci e a valorizzare il potenziale del team, al fine di raggiungere gli obiettivi organizzativi.

**LEAD ON THE FIELD:** percorso di formazione rivolto ai supervisor delle aree operative (officina, magazzino, montaggio e collaudo). Il programma mira a potenziare la consapevolezza del proprio ruolo, esercitare una leadership efficace per migliorare le capacità di comunicazione e di gestione dei conflitti. Il percorso si articola in diversi moduli tematici che includono anche un focus su diversità, equità e inclusione, oltre a offrire una sessione individuale di coaching per lavorare su casi specifici.

### COESIA EXECUTIVE MBA

Nel maggio 2023 è iniziata la prima edizione dell'Executive Master in Business Administration (EMBA) di Coesia, realizzata in collaborazione con la Bologna Business School (BBS). Questo programma internazionale è stato progettato per favorire lo sviluppo professionale e personale dei collaboratori del Gruppo, promuovendo al contempo una cultura di leadership condivisa e di innovazione.

I partecipanti all'edizione 2023-2024 sono 46 manager e professionisti di talento provenienti da nove paesi e quindici Aziende del Gruppo.

L'EMBA, della durata di quindici mesi, comprende sedici corsi, erogati sia in presenza che in virtuale. Tra i diversi contenuti trattati figurano finanza ed economia aziendale, marketing e comunicazione, gestione dell'innovazione e della tecnologia, produzione e supply chain, gestione delle persone, strategia internazionale, diversità e inclusione.

Il percorso formativo prevede anche l'opportunità di svolgere un'esperienza all'estero, nello specifico nell'edizione 2023/24 presso la TUM School of Management (Technische Universität München), università tedesca riconosciuta per la sua attenzione all'imprenditorialità e all'innovazione.

Il percorso si conclude con la realizzazione in team di progetti riguardanti le sfide strategiche del Gruppo, applicando le competenze acquisite durante il programma.

Grazie a questo programma immersivo, i partecipanti hanno l'opportunità di riflettere su come migliorare le loro organizzazioni attraverso l'adozione dei valori e della leadership del Gruppo, promuovendo lo sviluppo di una comunità globale di futuri leader.

## PROGRAMMI LEADERSHIP & BEHAVIORAL

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

## PROJECT MANAGEMENT LEARNING FRAMEWORK (PMLF)

Il PMLF è un programma di formazione progettato a fine 2023 con l’obiettivo di sviluppare le competenze di project management all’interno del Gruppo, investendo sulle abilità di gestione di progetti complessi nel contesto Coesia.

Il percorso è stato progettato su tre livelli destinati a diverse popolazioni, così da assicurare una risposta modulare e puntuale 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 sugli strumenti e sulle competenze più utili alla gestione dei progetti nel nostro contesto di business. Per garantire una robusta coerenza con l’approccio di Gruppo, questo modulo viene erogato da facilitatori interni, opportunamente formati per condividere al meglio le loro conoscenze ed esperienze.

Il “PMP Certification Program” è il corso preparatorio all’esame per la certificazione Project Manager Professional PMI®, tra le attestazioni internazionali più riconosciute per i project manager.

Nel 2023 sono state lanciate le edizioni pilota dei corsi nell’headquarter Coesia a Bologna, le prime stime di adesione per il 2024 hanno superato le 120 partecipazioni.

## INNOVATION MINDSET

L’obiettivo del programma è quello di fornire ai talenti dei dipartimenti di Ingegneria e di Ricerca e Sviluppo strumenti pratici per integrare l’innovazione nel loro lavoro. Il corso offre ai partecipanti l’opportunità di esplorare diversi approcci all’innovazione, promuovendo lo sviluppo di competenze tecniche, sociali e imprenditoriali.

Il programma mira altresì a creare una Coesia Innovation Community con l’obiettivo di scoprire e sperimentare nuove tecniche di innovazione e comprenderne il significato strategico.

## PROGRAMMI PER JOB FAMILY

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

Le opportunità di formazione dedicate alle diverse famiglie professionali sono progettate avvalendosi sia di consulenti esterni, selezionati tra gli esperti di riconosciuta efficacia, sia di formatori interni, favorendo la condivisione di esperienze tra collaboratori.

## OPPORTUNITÀ DI AUTOAPPRENDIMENTO

I collaboratori di Coesia sono costantemente incoraggiati a prendere parte attivamente al proprio percorso di crescita e di sviluppo professionale. Le opportunità di auto-apprendimento progettato in Coesia si concretizzano attraverso librerie e piattaforme che promuovono la libera e responsabile acquisizione di conoscenze, abilità e competenze, oltre alla possibilità di dare seguito ad interessi personali con un approccio modulare, flessibile e adattabile alle diverse esigenze.

L’apprendimento continuo svolge un ruolo fondamentale per il successo e la sostenibilità dell’organizzazione, che acquisisce forza collettiva attraverso la cultura della formazione costante e diffusa.

In particolare, nel 2023 è stata attivata una piattaforma online per potenziare autonomamente le abilità linguistiche in inglese, francese, spagnolo, tedesco e italiano. L’iniziativa ha incontrato l’interesse spontaneo di circa 1000 collaboratori, che hanno fruito dei contenuti sincroni e asincroni disponibili nelle diverse Aziende del Gruppo.

In parallelo, in prospettiva 2024 è stata condotta un’attività di ricerca di contenuti eLearning fruibili in autonomia, per la costruzione di un’offerta formativa a libero accesso, capace di rispondere con efficacia e tempestività ai fabbisogni formativi dell’organizzazione.

Sempre in prospettiva 2024, Coesia ha avviato riflessioni e progettazioni di ulteriori percorsi dedicati a specifiche famiglie professionali come l’Engineering Learning Path, per supportare la crescita dei collaboratori con lo sviluppo delle conoscenze tecniche più rilevanti per il loro ruolo.

## YOUNG PROFESSIONAL PROGRAM (YPP)

A inizio 2023, Coesia ha avviato il Young Professional Program, l'iniziativa di *strategic hiring* progettata nel corso del 2022. Questo programma internazionale ha l'obiettivo di attrarre neolaureati di alto potenziale provenienti da diverse discipline accademiche e di supportare la loro crescita professionale attraverso un percorso di formazione e sviluppo dedicato di durata biennale. Il programma prevede l'inserimento dei partecipanti nella rispettiva funzione aziendale e dà loro modo di sperimentare fin da subito sul campo le conoscenze apprese durante il percorso universitario, grazie all'affiancamento con i rispettivi tutor. Inoltre, nell'arco dei due anni di programma, i partecipanti approfondiscono la conoscenza di Coesia attraverso un percorso formativo su strumenti, processi e tecnologie del Gruppo e sono coinvolti in sessioni di formazione sulle competenze manageriali chiave per Coesia, come diversità e inclusione, comunicazione e gestione della complessità.

Oltre alle attività di formazione 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. Il programma ha coinvolto nel 2023 più di 60 partecipanti da 6 diversi paesi per un totale di più di 1000 ore di formazione erogate. È stata inoltre avviata la progettazione della prima edizione del "live camp", prevista per la prima metà del 2024.

## LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (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 gradualmente estendendo il processo di valutazione delle performance alle Aziende di più recente acquisizione, con l'obiettivo futuro di raggiungere la totalità dei collaboratori interni dell'intero perimetro aziendale.

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

|               | 2021  |        |        | 2022  |        |        | 2023  |        |        |
|---------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|               | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Collaboratori | 1.067 | 5.252  | 6.319  | 1.074 | 5.311  | 6.385  | 1.317 | 6.065  | 7.382  |
| Percentuale   | 75,1% | 77,6%  | 77,1%  | 75,2% | 78,5%  | 78,0%  | 89,6% | 88%    | 88,3%  |

## NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI INTERNI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE PER CATEGORIA PROFESSIONALE \*

|                   | 2022  |        |        | 2023  |        |        |
|-------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                   | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Senior Management | 169   | 17     | 186    | 170   | 21     | 191    |
| Percentuale       | 91,8% | 81,0%  | 90,7%  | 89,5% | 84,0%  | 88,8%  |
| Middle Management | 735   | 127    | 862    | 748   | 125    | 873    |
| Percentuale       | 96,0% | 91,4%  | 95,2%  | 90,6% | 86,2%  | 89,9%  |
| Professionals     | 2.485 | 504    | 2.989  | 2.803 | 584    | 3.387  |
| Percentuale       | 84,9% | 83,6%  | 84,7%  | 92,5% | 89,6%  | 92,0%  |
| Technical Roles   | 1.922 | 426    | 2.348  | 2.344 | 587    | 2.931  |
| Percentuale       | 66,7% | 64,2%  | 66,2%  | 82,5% | 90,7%  | 84,0%  |

\* Il monitoraggio dei collaboratori interni valutati attraverso il PPD per categoria professionale è stato avviato a partire dal 2022.

Il People Performance Dialogue (PPD) è un processo atto a rafforzare il legame tra performance di business e contributo individuale dei collaboratori.

Attraverso il PPD, Coesia guida i collaboratori verso il raggiungimento di obiettivi individuali, di team e aziendali promuovendo, al contempo, una costante crescita professionale. Il PPD è uno strumento attraverso cui il Gruppo garantisce anche 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 riassume i contenuti e i tre obiettivi principali del processo:

### PEOPLE

Guidare la crescita professionale dei collaboratori all'interno dell'organizzazione.

### PERFORMANCE

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

### DIALOGUE

Facilitare e promuovere il dialogo tra collaboratori e responsabili.

Il PPD prevede obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con le esigenze del business e con i comportamenti che riflettono il nuovo modello di leadership di Coesia. Gli obiettivi quantitativi sono misurabili e numerici, come il raggiungimento di una certa cifra di vendite. Gli obiettivi qualitativi, invece, riguardano elementi che integrano le informazioni quantitative descrivendo aspetti più difficilmente quantificabili, ma utili al raggiungimento

di un risultato come, per esempio, migliorare la comunicazione tra le parti coinvolte nel progetto per evitare errori o reclami dei clienti.

La comunicazione e il coinvolgimento di collaboratori e responsabili è costante e fondamentale. L'intero processo si fonda, infatti, sul dialogo continuo 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. Per garantire un processo sempre più equo e robusto, a partire dal ciclo di valutazione del 2022 è stata introdotta una nuova fase dedicata all'autovalutazione. Anche nel 2023, quindi, ogni collaboratore ha avuto la possibilità di esprimere il proprio punto di vista sulle performance dell'anno in modo strutturato. Inoltre, nel 2023 è stata introdotta una nuova fase del processo, denominata checkpoint di metà anno, volta a promuovere un incontro strutturato tra responsabile e collaboratore nei mesi di giugno/luglio come opportunità per esaminare le attività in corso, riflettere su punti di forza e aree di miglioramento e rivedere, se necessario, il piano obiettivi definito a inizio anno.

La popolazione coinvolta nel processo è in continua crescita. La volontà del Gruppo è quella di includere gradualmente tutti i propri collaboratori, a prescindere dalla posizione e dal ruolo ricoperto.

Nel 2023, il PPD ha coinvolto 7.385 collaboratori, in aumento del 16% rispetto al 2022, anche grazie all'inclusione dell'intera popolazione aziendale di System Ceramics, raggiungendo circa l'88% della popolazione aziendale.

# 4.4

## Le iniziative di welfare

Coesia si impegna nel sostegno e nella cura del benessere dei suoi collaboratori promuovendo iniziative in tutte le sue Aziende per assicurare un equilibrio ottimale tra lavoro e vita personale. Inoltre, il Gruppo offre servizi di welfare che superano ampiamente i requisiti minimi di legge, dimostrando il proprio impegno a supportare il benessere e la qualità della vita dei suoi collaboratori.

Le iniziative promosse da Coesia per i suoi collaboratori variano da paese a paese, adattandosi ai bisogni specifici di ciascuna regione. Queste includono 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, in aumento di circa il 10% rispetto al 2022, è garantito attraverso contrattazione collettiva, mediante la quale si definiscono misure di tutela aggiuntive e migliorative rispetto alla tutela nazionale prevista nei singoli Paesi, ad ulteriore dimostrazione dell'impegno di Coesia nella tutela e nel benessere dei suoi collaboratori.

Per incoraggiare un approccio proattivo al benessere psicofisico, alcune Aziende del Gruppo offrono l'accesso a palestre o centri sportivi, nonché programmi di prevenzione (programmi di educazione alimentare, programmi antifumo, ecc.), orari di lavoro flessibili e smart working.

In aggiunta, vengono fornite soluzioni di sostegno all'istruzione, quali borse di studio e rimborsi per i libri di testo sia per i collaboratori sia per i loro figli. Inoltre, sono disponibili 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 sono integrati da vantaggi come buoni pasto e un servizio di ristorazione interno.

Coesia promuove le pari opportunità anche in ambito genitoriale, sostenendo i collaboratori in fase di maternità, paternità e adozione. In linea con le leggi locali, Coesia garantisce a tutti i collaboratori il diritto al congedo parentale. Inoltre, in alcune delle sue Aziende, il Gruppo partecipa attivamente alle trattative in ambito di contrattazione collettiva per migliorare le normative nazionali sul congedo parentale, al fine di garantire giorni di permesso aggiuntivi e periodi di aspettativa retribuita per i collaboratori idonei.

In linea con gli anni precedenti, nel periodo oggetto di rendicontazione il Gruppo ha mantenuto le principali

iniziative di welfare all'altezza di una realtà internazionale quale Coesia integrandole con nuove iniziative come il Coesia Medical Center. L'obiettivo per i prossimi anni sarà quello di estendere tutte le forme di benefit, quali assicurazioni sanitarie, coperture per invalidità, polizze viaggio e piani pensionistici integrative, a tutti i collaboratori.

### INIZIATIVE PER LA SALUTE

#### ASSISTENZA SANITARIA

- copertura economica per visite mediche specialistiche, ricoveri, esami diagnostici e cure odontoiatriche;
- quasi il 90% della popolazione aziendale coperta, aumentata dell'1% rispetto al 2022.

#### ASSICURAZIONE SULLA VITA

- copertura economica in caso di decesso a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia;
- oltre l'82% della popolazione aziendale coperta.

#### COPERTURA PER INVALIDITÀ E DISABILITÀ

- copertura economica in caso di invalidità e disabilità permanente a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia;
- quasi il 70% della popolazione aziendale coperta, aumentata del 6% rispetto al 2022.

#### 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 100% Italia.

## COESIA MEDICAL CENTER (CMC)

Il Coesia Medical Center rappresenta un sistema completo di medicina e assistenza, concepito per andare oltre la mera medicina del lavoro e abbracciare un approccio integrativo alla salute e al benessere dell'individuo. Questo centro è stato istituito con l'obiettivo di mettere a disposizione dei collaboratori una rete di professionisti competenti, non solo nel campo della medicina del lavoro e della sicurezza, ma anche nella prevenzione e nella tutela della salute a livello individuale. Una delle caratteristiche distintive del CMC è la sua attenzione non solo alla sicurezza sul lavoro,

ma anche alla tutela e alla promozione della salute del lavoratore come individuo. Questo approccio olistico si estende alla medicina integrativa, con medici di base disponibili direttamente presso le Aziende, contribuendo così al benessere complessivo dei collaboratori ed è strettamente legato al concetto di welfare aziendale. Il processo di implementazione è stato avviato nel 2023, mentre nel 2024 è prevista la sua estensione a livello internazionale, insieme alla introduzione di una serie di servizi aggiuntivi.

*Il Coesia Medical Center rappresenta un'eccezione nel panorama nazionale, poiché va oltre le consuete pratiche di medicina del lavoro, abbracciando un approccio più ampio alla salute e al benessere dei collaboratori. La sua implementazione riflette l'impegno di Coesia nel promuovere una cultura aziendale centrata sul benessere e sulla salute dei suoi collaboratori, sia a livello nazionale che internazionale.*

## INIZIATIVE PER IL BENESSERE

### VIAGGI AZIENDALI

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

### PIANI PENSIONISTICI

- piani pensionistici integrativi delle pensioni sociali;
- oltre il 77% della popolazione aziendale coperta, aumentata di quasi il 3% rispetto al 2022.

### BANCA ORE SOLIDALE

- accesso a banca ore solidale per chi deve garantire assistenza a familiari disabili o con particolari situazioni di disagio;
- copertura 100% Italia.

### GENITORIALITA'

- congedo parentale garantito a coppie dello stesso genere.

### FLESSIBILITÀ E SMART WORKING

- flessibilità di orario lavorativo in ingresso (da 30 minuti a un massimo di 3 ore) con copertura 100% in Italia;
- 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.

All'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si aggiungono i servizi di welfare promossi dalla Fondazione MAST (Manifattura di Arti, Sperimentazione e Tecnologia), un'istituzione culturale e filantropica, nata da un'idea di Isabella Seràgnoli e partecipata da Coesia, volta a promuovere progetti di innovazione sociale e welfare aziendale attraverso il coordinamento di un centro polifunzionale adiacente alla sede di G.D e Coesia a Bologna.

La Fondazione MAST, oltre a diversi progetti e attività rivolti alla comunità, fornisce servizi per i collaboratori di Coesia secondo un progetto unitario che integra diversi ambiti di benessere: alimentare, fisico, familiare e di cultura, conoscenza e formazione.

Il **Nido Scuola MAST** è un servizio educativo innovativo, aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia con sede a Bologna sia della comunità cittadina, che offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre cento bambini dai tre mesi ai cinque anni.

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

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

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

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

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

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

La **MAST.Caffetteria** è un luogo di incontro conviviale rivolto ad ospiti del Gruppo Coesia, ai partecipanti degli eventi e dei programmi di formazione dell'Academy.

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 6.2 "Il rapporto con la comunità".



# 4.5

## La politica retributiva

La politica retributiva del Gruppo Coesia è orientata sia a sviluppare un ambiente di lavoro sostenibile, consentendo la crescita delle proprie risorse coerentemente con le performance individuali, sia a promuovere equità di trattamento tra tutti i collaboratori.

I principi chiave alla base del sistema di remunerazione sono equità (garantita tramite analisi retributive interne e benchmark esterni) e meritocrazia (sia il processo di revisione salariale annuale sia il variabile di breve termine sono collegati a performance individuali). Il sistema di remunerazione di Coesia rispetta le leggi nazionali e locali dei paesi in cui opera.

In Coesia è presente un Comitato Nomine e Remunerazioni (CNR) composto da alcuni membri del Consiglio di Amministrazione, che agisce quale massimo organo decisionale sulle politiche salariali di Gruppo. In particolare, il CNR, in relazione alla politica retributiva di Gruppo:

- **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.

Il CNR è indipendente dal management e coinvolto direttamente sulla remunerazione degli executive; per la restante parte della popolazione i consulenti esterni forniscono metodologia di valutazione delle posizioni e benchmark retributivi di mercato. I consulenti effettuano direttamente o certificano la valutazione delle posizioni di senior management.

Il CNR è il massimo organo decisionale sulle politiche salariali di Gruppo, con focus particolare su retribuzione della popolazione executive e sui piani di incentivazione di Gruppo.

Oltre la metà dei collaboratori (70%) è coperta da contratti collettivi nazionali e/o locali, che garantiscono condizioni standard e minimi salariali. Inoltre, laddove questi non siano presenti o definiti all'interno della normativa locale, Coesia ha prefigurato tra i propri obiettivi quello di garantire livelli retributivi competitivi con il mercato nazionale.

Coesia svolge annualmente analisi di dettaglio a livello retributivo nei Paesi in cui opera per assicurare un allineamento dei propri standard ai benchmark di mercato, con la finalità di garantire equità a livello interno e attrattività sul mercato.

Nel contesto di una politica retributiva orientata a garantire un ambiente di lavoro equo e sostenibile, il Gruppo Coesia ha avviato nel 2023 un progetto volto a indagare il gender pay gap e la diversità di genere in tutte le Aziende del Gruppo, fornendo così una base solida per migliorare ulteriormente le politiche relative alle risorse umane e retributive in Coesia. L'obiettivo è completare le analisi e definire delle politiche in tale ambito entro il 2024.

Per una continua valorizzazione del potenziale, della crescita lavorativa e della garanzia di una retribuzione equa e meritocratica, da ormai diversi anni il Gruppo ha avviato un programma strutturale di Salary Review, definito su base annuale, per valutare e adeguare la retribuzione dei propri collaboratori interni considerando anche le prestazioni individuali, e per delineare strategie mirate a trattenere i migliori talenti a livello internazionale.

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

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

In aggiunta, in diverse Aziende del Gruppo i collaboratori sono beneficiari di accordi integrativi che prevedono, tra le varie voci di benefit, un Premio di Risultato, inteso come quota aggiuntiva alla retribuzione base. Il Premio di Risultato viene riconosciuto in seguito al conseguimento di indicatori quantitativi sia di tipo economico sia di tipo qualitativo, di produttività, di redditività e di altri indicatori di efficienza operativa, quali ad esempio il miglioramento della sicurezza interna degli ambienti aziendali.

# 4.6

## La salute e la sicurezza delle persone

### Tutela della Salute e Sicurezza

Nel gestire le questioni relative alla salute e sicurezza dei 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.

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

MONITORAGGIO E MISURAZIONE

GESTIONE DEGLI INCIDENTI  
E RIMOZIONE DELLE CAUSE

GESTIONE DELL'EMERGENZA  
E RISPOSTA

COMUNICAZIONE  
E CONSULTAZIONE

SELF-AUDIT

#### 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

SALVAGUARDIA DELLA VITA  
UMANA

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO  
RISCHI FISICI

AMIANTO

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE  
INDIVIDUALE

SICUREZZA DELLE MACCHINE  
E DELLE ATTREZZATURE

ATTIVITÀ DI SPAZI CONFINATI

IGIENE INDUSTRIALE,  
SORVEGLIANZA SANITARIA  
E PRIMO SOCCORSO

## AMBIENTE<sup>7</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**

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

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

**TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA BIODIVERSITA'**

## 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 O DISMISSIONE DI NUOVE PROPRIETÀ**

**SICUREZZA DEL PARCO AUTOVEICOLI**

**RIESAME DEL SISTEMA CORPORATE HSE**

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

In caso di acquisizioni, le nuove Aziende sono accompagnate nel processo di implementazione e integrazione della policy HSE all'interno della propria organizzazione.

Ogni azienda, in conformità con la policy HSE, implementa un processo documentato per identificare e valutare i rischi ambientali e di salute e sicurezza. Questo processo esamina attentamente tutti gli elementi di pericolo e di rischio, considerando le condizioni di operatività normale, anormale ed emergenziale. L'obiettivo è fornire informazioni utili per i processi decisionali, al fine di 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 corso del 2023 Coesia ha proseguito il programma di auditing HSE, il quale prevede la valutazione sistematica delle pratiche e dei processi di un'organizzazione per garantire la conformità alle normative e agli standard HSE. Questo programma mira ad assicurare che l'organizzazione adotti pratiche conformi alle leggi e alle norme di riferimento, promuovendo 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 protezione dai rischi. Questo contribuisce ad aumentare la consapevolezza e la cultura

sulla salute e la sicurezza all'interno dell'organizzazione. A livello di singola Azienda, il Gruppo richiede lo svolgimento annuale di un'autovalutazione, il "self-audit", per riesaminare periodicamente il grado di conformità ai requisiti della policy HSE.

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 2023 sono 34 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 58,3% 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 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 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. Inoltre, viene richiesto che siano definite modalità chiare di informazione, cooperazione e coordinamento con gli appaltatori al fine di prevenire tutti i potenziali rischi.

<sup>7</sup> La gestione ambientale è trattata nel capitolo 3 "La responsabilità verso l'ambiente".

## STABILIMENTI PRODUTTIVI E MACCHINARI PROTETTI

Coesia opera nella progettazione e produzione di macchinari altamente tecnologici, prestando grande attenzione all'utilizzo di soluzioni all'avanguardia e materiali innovativi all'interno delle Aziende del Gruppo. Inoltre, durante tutto il ciclo di vita delle macchine, vengono rispettate le misure richieste dalla Policy HSE, al fine dell'osservanza delle normative internazionali e nazionali.

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 diverse attività svolte dalle Aziende del Gruppo, ai loro cambiamenti, 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.

L'obiettivo principale è elaborare un programma formale per la continua e progressiva riduzione dei rischi sul luogo di lavoro, al fine di eliminare o ridurre al minimo tali rischi, come stabilito dalla legislazione vigente e dalla policy HSE stessa.

## 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.

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

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.

In ogni Azienda del Gruppo viene promosso il programma "Safety Gemba Walks" con l'obiettivo di migliorare costantemente la sicurezza sul luogo di lavoro e mitigare i rischi attraverso l'interazione tra dirigenti e collaboratori. Questo programma prevede lo svolgimento di visite nelle aree operative basate sul metodo "Gemba" nelle aree operative, consentendo ai dirigenti e ai responsabili organizzativi di osservare i processi di lavoro quotidiani, interagire direttamente con i collaboratori e individuare opportunità di miglioramento delle pratiche e delle procedure di sicurezza.

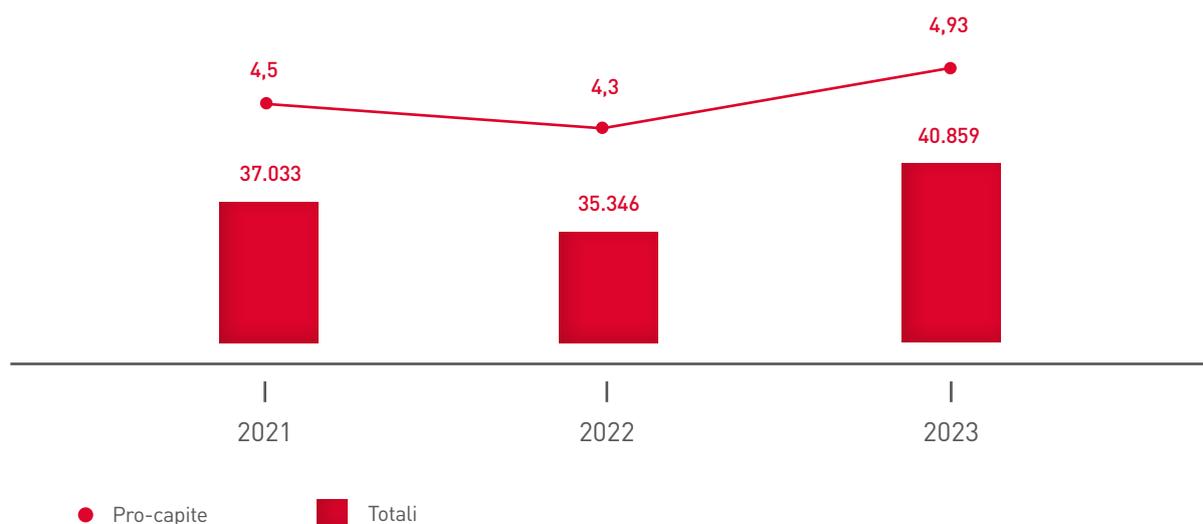
Le visite sono condotte seguendo checklist specifiche che coprono vari aspetti della salute e sicurezza sul posto di lavoro, quali la manutenzione delle attrezzature, la movimentazione di materiali pericolosi, le procedure

di emergenza e la formazione dei collaboratori.

Negli anni, il Gruppo ha continuamente investito in risorse per la formazione del proprio personale in materia di HSE confermando anche nel corso del 2023 lo stesso livello di attenzione verso tali tematiche. 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 2023 sono state erogate oltre 40.859 ore di formazione HSE, pari a 4,93 ore di formazione pro-capite. L'incremento rispetto all'anno precedente è da attribuirsi allo sviluppo di programmi formativi rivolti ai manager e ad approfondimenti sui rischi specifici e sull'utilizzo degli strumenti di lavoro.

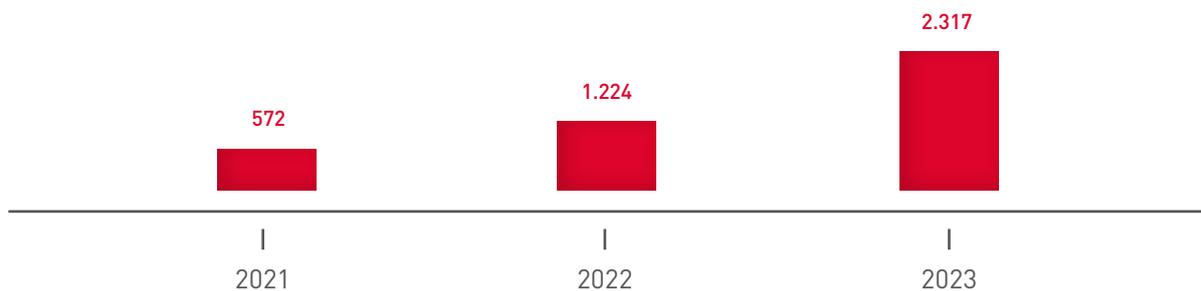
## ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA EROGATE



La policy HSE richiede la verifica della corretta acquisizione delle informazioni e delle competenze a seguito del completamento dei corsi di formazione. I risultati di tale verifica dell'efficacia dell'attività formativa vengono documentati e registrati. Assicurare il miglioramento continuo è parte integrante del modello di business del Gruppo, così come il continuo coinvolgimento delle proprie persone, quali abilitatori della crescita aziendale.

La consapevolezza del ruolo chiave dei preposti nella gestione dei collaboratori in relazione alle tematiche HSE, ha condotto Coesia a sviluppare e attuare uno specifico programma di formazione comprendente aspetti di leadership, comunicazione e gestione dei conflitti.

## NUMERO DI SEGNALAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO



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 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.

Si consolida il trend positivo delle segnalazioni per il miglioramento in ambito di sicurezza. Nel 2023, le notifiche sono aumentate dell'89% rispetto al 2022, raggiungendo le 2.137. Questo significativo incremento è merito delle azioni di coinvolgimento nei confronti dei collaboratori in tutti i siti di Coesia, che partecipano attivamente ai temi di sicurezza e all'identificazione di situazioni critiche o opportunità di miglioramento.

## 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 perse dal lavoro nel 2023 è aumentato del 5% rispetto al 2022 attestandosi a 42 eventi rispetto ai 41 eventi del 2022. Di tali eventi nessuno è stato classificato come evento grave, ovvero che ha comportato un'assenza dal lavoro superiore ai 180 giorni.

Nel 2023, il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato di 2,87, rimanendo sostanzialmente in linea con il valore dell'anno precedente (+0,2% rispetto al 2022), mentre si evidenzia una riduzione di circa il 28% rispetto al 2021 (4,0), a dimostrazione dell'efficacia del

sistema di gestione della salute e sicurezza adottato dal Gruppo nel tempo. 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 52% agli arti superiori, per il 25% alla testa e per il 12% agli arti inferiori. Inoltre, nel 2023 non si sono registrati casi di malattia professionale, in linea con l'anno precedente.

All'interno del Gruppo presta attività lavorativa anche personale non direttamente assunto da Coesia, come ad esempio collaboratori con contratto di somministrazione e contractor. Anche per questi collaboratori è stata monitorata la tipologia e il numero di infortuni avvenuti sul luogo di lavoro, registrando 31 infortuni nel corso del 2023<sup>8</sup>.

<sup>8</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. Coesia sta sviluppando un processo più puntuale di raccolta dati per fornire, in futuro, tale dettaglio.

## NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DEI COLLABORATORI (PERSONALE DIPENDENTE)

|   | 2021       | 2022       | 2023       |
|---|------------|------------|------------|
| Ore annue lavorate  | 14.354.278 | 14.272.526 | 14.654.251 |
| Numero di incidenti registrati nell'anno                            | 57         | 41         | 42         |
| di cui con conseguenze gravi*                                       | 1          | 1          | 0          |
| di cui mortali  | 0          | 0          | 0          |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**                        | 3,9        | 2,9        | 2,9        |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi*** | 0,1        | 0,1        | 0          |
| Tasso di mortalità****  | 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.

Al fine di garantire un ambiente sano e senza processi che compromettano la salute dei lavoratori, la policy HSE di Coesia prevede che, nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore e al diritto alla privacy dei lavoratori, ciascuna Unità istituisca un programma di sorveglianza sanitaria formalizzato, commisurato alla tipologia di pericoli e rischi presenti e finalizzato al controllo e alla prevenzione delle malattie correlate al lavoro, il quale preveda:

- 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 durante il rapporto di lavoro, conformemente alle leggi in materia;
- la tenuta di cartelle cliniche riservate per ciascun collaboratore conformemente 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.

# La sicurezza alla base delle nostre soluzioni

Coesia prevede dettagliate analisi e specifici collaudi nelle fasi di progettazione, costruzione e installazione, al fine di assicurare per tutte le soluzioni immesse sul mercato le migliori condizioni di sicurezza per operatori e manutentori sia per ridurre al minimo i potenziali rischi legati alla sicurezza dei clienti, sia per garantire 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.

## 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.

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

## 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.

## 4 TEST FINALE

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

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 sui prodotti e servizi del Gruppo, nel corso del triennio 2021-2023, non si sono riscontrati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza dei clienti.

## 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.

Fanno parte del processo di gestione della Security le seguenti funzioni:

- **Physical Security:** si occupa della protezione delle persone e degli asset aziendali;
- **Intelligence & 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 principale ha riguardato la tutela del personale da rischi invisibili, quali quelli sanitari. Lo ha fatto con successo grazie ad un approccio solido e consapevole dei rischi da affrontare.

Per quanto riguarda la Travel Security, sono attuate due strategie parallele. Da un lato, la funzione registra una serie di parametri per valutare i rischi al fine di fornire un'analisi completa della fattibilità delle trasferte. Dall'altro, si occupa della gestione delicata dell'assistenza medica all'estero, che comprende anche,

nei casi più gravi, l'evacuazione medica con mezzi e personale appositamente dedicato.

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.

Il principale obiettivo della visione di Coesia è l'internazionalizzazione del Gruppo su questi temi. Nel tempo, è stata sviluppata una roadmap per la creazione di hub regionali, mirati a potenziare la capacità di controllo e gestione del rischio in tutto il mondo Coesia. La gestione di questi hub sarà affidata a responsabili dedicati, che diventeranno i punti di riferimento per tutte le questioni di Security a livello regionale. Il 2024 è stato indicato come l'anno di completamento di tale processo. Per favorire un'azione di continuo miglioramento, la funzione Security è inoltre costantemente impegnata in attività di audit presso i siti Coesia all'estero, così da determinarne le principali vulnerabilità e definire, a seguire, politiche volte ad armonizzare la gestione dei processi chiave e la minimizzazione dei rischi.

## 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.

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

Per farlo, vengono adottate contromisure multiple, tra cui:

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

Dal 2021 il Gruppo ha adottato il software VAT (Vulnerability Assessment Test), per calcolare la vulnerabilità dei siti, italiani ed esteri. L'obiettivo è identificare le vulnerabilità fisiche e tecniche di ogni stabilimento, al fine di elaborare e predisporre contromisure efficaci e tempestive.

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

Anche nel corso del 2023, Coesia ha monitorato gli incidenti relativi alla Physical Security con una percentuale di risoluzione del 100%. Inoltre, rispetto al 2022, vi è una riduzione del personale gestito dalla Physical Security del 36% dovuta alla dismissione delle attività dedicate all'emergenza Covid-19, svolte da personale esterno (come, per esempio attività di distanziamento e controllo temperatura).

## I NUMERI DELLA PHYSICAL SECURITY IN ITALIA NEL 2023

|  |     |
|--|-----|
| Personale in forza                             | 29* |
| Incidenti di sicurezza e segnalazioni ricevute | 22  |
| Incidenti risolti                              | 22  |

\* Di questi, 3 sono collaboratori interni di Coesia, 26 sono collaboratori di contractor.

## INTELLIGENCE & TRAVEL SECURITY

Garantire la sicurezza dei collaboratori, soprattutto quando viaggiano in Paesi a rischio, è di fondamentale importanza. Proprio per questo, Coesia ha istituito una Policy ad hoc per la gestione dei rischi e delle contromisure durante i viaggi di lavoro.

Coesia si impegna a tenere il personale costantemente aggiornato su qualsiasi potenziale problematica che potrebbe mettere a repentaglio la sicurezza dei viaggiatori all'estero attraverso diverse attività definite anche nella Policy, tra cui:

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

Dal 2021 la funzione Intelligence & Travel Security gestisce il servizio di Assistenza Medica Globale (Travel Medical Assurance), che prevede un costante supporto ai collaboratori tramite un punto di contatto per ricevere informazioni, avvisi e assistenza immediata h24 durante le trasferte aziendali.

Dal 2020, la Travel Security è diventata un punto di riferimento per la valutazione del rischio sanitario, l'analisi delle complesse normative nazionali e internazionali e la determinazione della fattibilità delle trasferte.

Grazie a una combinazione di competenze, fonti e partner di fiducia, è stato possibile sviluppare un solido meccanismo di prevenzione delle minacce, di riduzione dell'esposizione a potenziali rischi e, quando necessario, di predisposizione di adeguate misure di sicurezza.

Nel corso del 2023, Coesia ha monitorato gli incidenti relativi alla Travel Security, anch'essa con una percentuale di risoluzione del 100%. Più nello specifico, su un totale di 3.860 viaggi di lavoro autorizzati e 3.890 richieste da parte dei viaggiatori, si sono verificati solo tre incidenti, tutti risolti dal Team di Coesia. Inoltre, si evidenzia come nel 2023 le sessioni di formazione ad hoc per viaggiatori sia notevolmente aumentata, passando da 7 ore a 65 ore.

## I NUMERI DELLA TRAVEL SECURITY NEL 2023

|   |       |
|---|-------|
| Viaggi autorizzati  | 3.860 |
| Richieste ricevute dai viaggiatori  | 3.890 |
| Incidenti di sicurezza e segnalazioni ricevute                                  | 3     |
| Incidenti risolti   | 3     |
| Casi di assistenza medica ed evacuazione  | 0     |
| Sessioni di formazione ad hoc per i viaggiatori                                 | 65    |
| Valutazioni di vulnerabilità condotte presso siti Coesia all'estero             | 8     |
| Valutazioni preliminari di sicurezza condotte presso sedi di clienti all'estero | 9     |







## La gestione della filiera

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

# 5.1

## 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. A dimostrazione di ciò, sebbene specialmente nella prima parte del 2023 siano persistite le difficoltà di approvvigionamento di specifici componenti, come già avvenuto nel 2022, il Gruppo Coesia ha adottato una serie di misure strategiche per garantire la continuità produttiva.

Grazie a un attento monitoraggio della supply chain e all'implementazione di politiche di contenimento del rischio, il Gruppo ha stipulato contratti di copertura, in particolare per i costi energetici, costituito scorte di magazzino per mitigare il rischio di carenze e adeguato i listini di vendita in base all'incremento dei costi di produzione.

Questi sforzi, che hanno comportato un aumento degli investimenti economici rispetto agli anni precedenti, hanno permesso al Gruppo Coesia di non interrompere

la produzione e di ampliare la propria base di fornitori.

Gli acquisti effettuati da Coesia, come rappresentato nel grafico sottostante, 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 dell'azienda. 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.

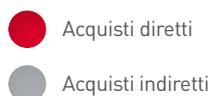
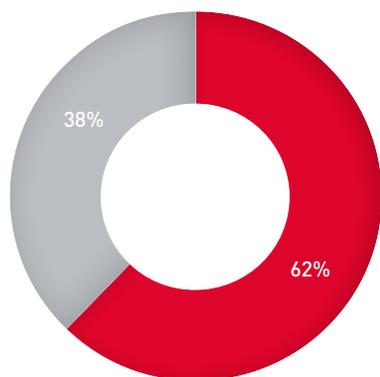
Il know-how del Gruppo è rappresentato dalle materie prime che vengono acquistate per la produzione interna e dai componenti a disegno che gli uffici tecnici progettano ogni giorno per garantire prestazioni eccellenti e affidabilità delle macchine.



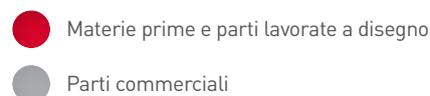
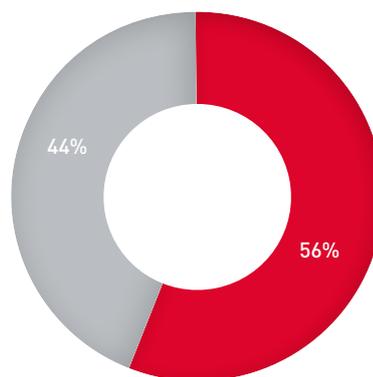
A livello globale, la filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori, differenti per natura e dimensioni. Il parco fornitori di Coesia è estremamente vasto, comprendendo circa 14.000 fornitori diretti e indiretti.

Nel 2023, il 62% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti) e, di questi, il 56% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno.

## DISTRIBUZIONE DEGLI ACQUISTI PER TIPOLOGIA NEL 2023



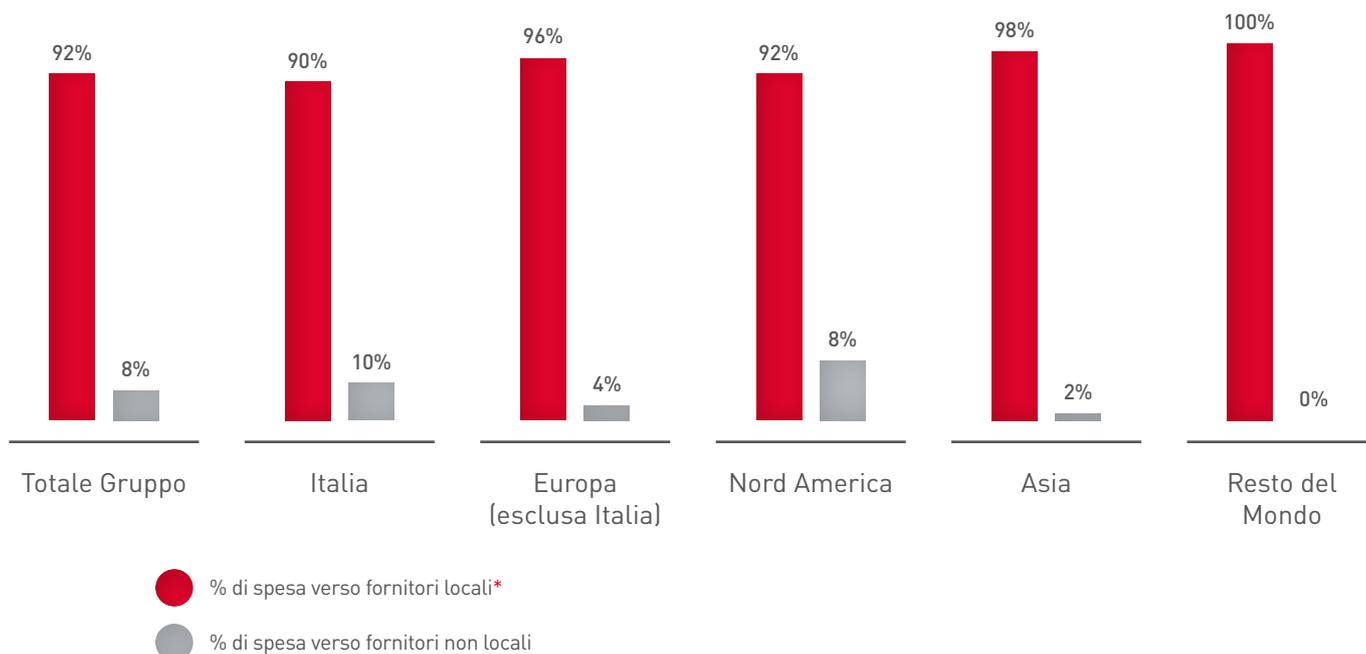
## DISTRIBUZIONE DEGLI ACQUISTI DIRETTI NEL 2023



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 una politica di acquisti locali, 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, favorendo l'innovazione e la qualità lungo tutta la catena di approvvigionamento. Nel 2023, il Gruppo, a riprova del suo impegno nel sostenere le economie locali, ha effettuato il 92% 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 96%, in Nord America il 92%, e in Asia il 98%.

## PERCENTUALE DI SPESA VERSO I FORNITORI NEL 2023



\* La percentuale di prodotti acquistati localmente è stata calcolata sull'acquisto diretto totale, escludendo le transazioni tra le Aziende del Gruppo. Un prodotto si considera acquistato "localmente" quando il fornitore ha la sede nella stessa area geografica dell'azienda che l'ha acquistato.

# 5.2

## Rischi e opportunità legati alla catena di fornitura

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 2023, il Gruppo ha dato seguito al progetto volto alla mappatura dei rischi e delle opportunità legate alle proprie pratiche di approvvigionamento avviato nell'esercizio precedente. Attraverso tale progetto,

oltre ai rischi e alle opportunità operative, strettamente connesse al business aziendale di Coesia, 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 aziendale 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.

## OPPORTUNITA'

### 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 aziendale, 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.

## La gestione della catena di fornitura

La funzione Acquisti del Gruppo si compone di 290 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 Coesia 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.

Pertanto, 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 ma vuole coinvolgere attivamente i fornitori in processi di miglioramento continuo, incoraggiando pratiche

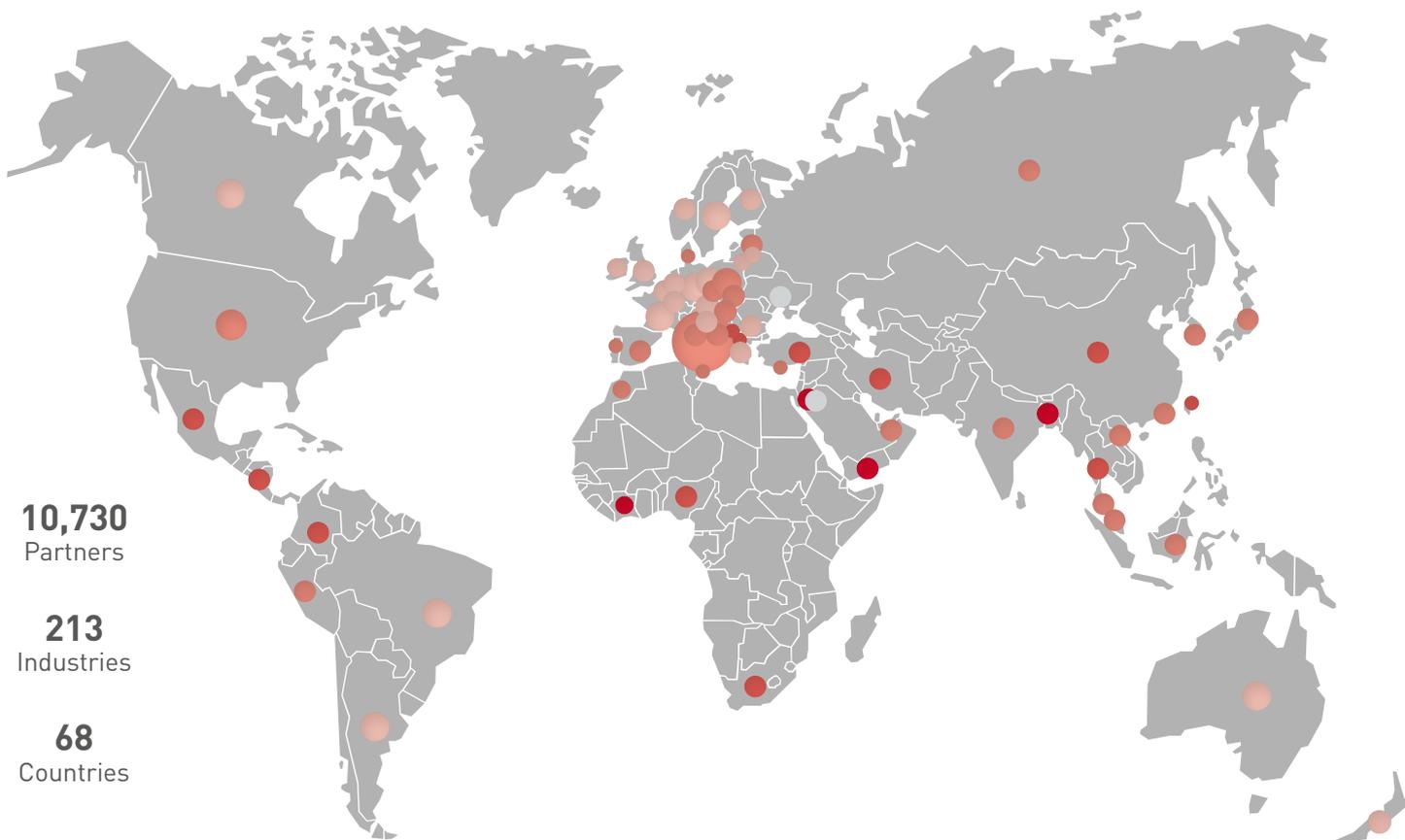
responsabili che riducono l'impatto ambientale e migliorano le condizioni di lavoro. Coesia anzitutto richiede la condivisione dei principi che guidano l'attività del Gruppo, contenuti nel Codice di Condotta Fornitori, che richiama e approfondisce le norme di condotta espresse nel Codice Etico di Gruppo, definendo le direttive di comportamento a cui i fornitori devono uniformarsi nelle loro interazioni commerciali con Coesia.

I processi di qualifica considerano anche i temi ambientali nell'iter di valutazione dei nuovi fornitori. All'interno del progetto di coinvolgimento dei fornitori è stato pianificato per il 2024 di rivedere tali parametri alla luce dei risultati dell'attività di risk assessment al fine di rendere sempre più efficace la valutazione degli stessi.

Inoltre, nel corso del 2023 è stata effettuata la mappatura della catena di fornitura, attraverso la metodologia EcoVadis che tiene conto della dimensione 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 l'80% dei fornitori (ca. 11.000), Coesia ha definito un piano d'azione biennale che prevede una valutazione più approfondita delle specifiche aree di miglioramento per tutti i fornitori a partire dal livello "medio-alto", a cui seguirà una definizione di un action plan e di eventuali audit on-site.

## OVERALL RISK



## LA SUSTAINABILITY ROADMAP DI GRUPPO

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

Inoltre, a tal proposito, nel 2024 è stato aggiornato il Codice di Condotta Fornitori, il quale si applica ad ogni fornitore che instauri un rapporto commerciale con il Gruppo.

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.

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/CodiceCondottaFornitori.pdf>

## LE INIZIATIVE A FAVORE DEI FORNITORI: REVERSE FACTORING PROGRAM E FORMAZIONE

Anche per il 2023 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 proseguite 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 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 diverse Aziende del Gruppo sono state sviluppate delle condizioni generali di acquisto, la cui implementazione a livello globale è in corso.

Nel 2023, 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 di ciascun fornitore. Attraverso questa piattaforma Coesia ha migliorato lo scambio di informazioni. Tale sistema di supporto IT è utile a coordinare le diverse attività a livello centrale.

## 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, Coesia 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 dei 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 ha pianificato di introdurre entro il 2024, 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 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. Più nello specifico, la porzione più importante dello speso per semilavorati (70%) è diretta all'acquisto di acciaio; seguito da alluminio (20%) e, in misura minore, da acciaio inossidabile e polimeri (5%). Relativamente ai materiali utilizzati per il packaging, invece, la quasi totalità dello speso (89%) afferisce all'acquisto di legno; mentre una porzione minoritaria è indirizzata a plastica (8%) e carta (3%).

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.

Inoltre, 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.





# La creazione di valore per gli stakeholder

Coesia conduce il proprio business con l'obiettivo di creare valore economico, sociale e ambientale sostenibile e condiviso tra tutti gli stakeholder. Nel 2023, il Gruppo ha distribuito ai propri portatori di interesse il 91,4% del valore economico complessivamente generato.

# 6.1

## Il valore distribuito agli stakeholder

Il valore economico direttamente generato dal Gruppo Coesia nel 2023 è pari a 2.221 milioni di euro, in crescita del 4,8% rispetto al 2022 (2.118 milioni di euro) e del 6,4% rispetto al 2021 (2.087 milioni di euro).

Del valore economico complessivamente generato nel 2023, il 91,4% – ovvero 2.030 milioni di euro – è stato distribuito agli stakeholder, valore in crescita del 3,3% rispetto al 2022 e dell'8,5% rispetto al 2021.

La maggior parte del valore distribuito, 1.292 milioni di euro (58,2% del totale), è stata destinata ai fornitori sotto forma di costi operativi, in aumento dell'1,1% rispetto al 2022 e del 5,8% rispetto al 2021. Seguono i collaboratori, cui sono stati destinati 658 milioni di euro, ammontare che corrisponde al 29,6% del totale generato (+6,9% rispetto al 2022 e +13,4% rispetto al 2021).

Una porzione più contenuta del valore generato è stata destinata ai fornitori di capitale, 40 milioni di euro (1,8% del totale generato) e alla Pubblica Amministrazione, 38 milioni di euro (1,7% del totale generato), in aumento rispettivamente del 17,6% e del 5,5% rispetto al 2022.

Anche nel 2023, Coesia ha confermato il proprio impegno verso le comunità in cui opera, destinando 2 milioni di euro a iniziative a favore delle stesse (1 milione di euro nel 2022). Un maggiore dettaglio delle principali iniziative finanziate è riportato nella sezione 6.2 "Il rapporto con la comunità".

### VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO – ASSOLUTO (M€)

|   | 2021*        | 2022*        | 2023         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Valore economico direttamente generato</b> | <b>2.087</b> | <b>2.118</b> | <b>2.221</b> |
| <b>Valore economico distribuito</b>           | <b>1.871</b> | <b>1.964</b> | <b>2.030</b> |
| Fornitori                                     | 1.221        | 1.278        | 1.292        |
| Collaboratori                                 | 580          | 615          | 658          |
| Fornitori di capitale                         | 34           | 34           | 40           |
| Pubblica Amministrazione                      | 31           | 36           | 38           |
| Comunità                                      | 5            | 1            | 2            |
| <b>Valore economico trattenuto</b>            | <b>216</b>   | <b>154</b>   | <b>191</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 2021 e 2022 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di sostenibilità 2022, scaricabile dal sito di Coesia [www.coesia.com](http://www.coesia.com).

## 6.2

# Il rapporto con la comunità

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 è presente.

Coesia supporta diversi progetti su temi quali l'inclusione sociale, le disabilità, l'immigrazione 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 2023 il 60% delle Aziende del Gruppo Coesia (12 su 20) ha supportato comunità locali attraverso donazioni.

### COESIA HA ADERITO ALL'INIZIATIVA DI RACCOLTA FONDI REGIONALE "UN AIUTO PER L'EMILIA-ROMAGNA"

Tra maggio e giugno 2023, l'Emilia-Romagna è stata colpita da una devastante alluvione che ha causato diciassette vittime e ingenti danni a causa delle forti precipitazioni senza precedenti e le conseguenti frane e allagamenti.

Coesia ha supportato l'emergenza attraverso l'iniziativa di raccolta fondi "Un aiuto per l'Emilia-Romagna" con una donazione di € 800.000 all'Agenzia per la Sicurezza territoriale e la Protezione civile dell'Emilia-Romagna.

### APPRENDIMENTO E CRESCITA DELLA CONOSCENZA: LE RADICI ALLA BASE 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 università per creare un circolo virtuoso che favorisca 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 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 corso del 2023, oltre alla prosecuzione dei dottorati triennali avviati nel 2022 con l'Università di Bologna e il Politecnico di Torino, se ne sono aggiunti di ulteriori su diverse tematiche, in coerenza con la collaborazione accademica attiva su aree di ricerca quali scienze avanzate dell'ingegneria, computer science, processi sostenibili e sistemi per la transizione energetica, etc.

Nel 2023 Coesia ha ulteriormente rafforzato il legame con l'ateneo bolognese, che include anche Fondazione MAST, 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 dell'ateneo, potenziali futuri collaboratori 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 invece del know-how tecnologico e dell'esperienza pratica di Coesia.

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 sin dalla sua costituzione e partecipa attivamente nella governance, contribuisce ai corsi attraverso i propri tecnici e accoglie due tirocinanti all'anno che frequentano il biennio post-diploma, presso le Aziende del Gruppo con sede a Bologna.

## COESIA E FONDAZIONE MAST: UNA COLLABORAZIONE ANCHE PER LE NUOVE GENERAZIONI

MAST è un modello di integrazione tra impresa e comunità in cui spazi e contenuti, dal Nido Scuola alla Gallery, dall'Auditorium al Ristorante Aziendale, sono messi a disposizione dei collaboratori e della comunità in una piattaforma culturale comune.

Fondazione MAST aspira ad essere un luogo aperto nel quale ogni cittadino ha accesso all'apprendimento, alle arti, alla fotografia, attraverso un programma di attività culturali proposte gratuitamente, rappresentando una destinazione culturale che stimola e coinvolge, coniugando crescita e benessere delle persone.

### LE GALLERY DI FONDAZIONE MAST

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

La MAST Photo Gallery è uno spazio espositivo che ospita mostre temporanee di fotografia dell'industria e del lavoro. Il programma espositivo alterna progetti tematici e monografici, mostre storiche e proposte di autori contemporanei, tratte dalla collezione MAST, che conta tra fotografie e volumi circa 10 mila opere, o provenienti da altri archivi, istituzioni internazionali e collezioni private. Ogni mostra è accompagnata da un programma di talk, incontri con i protagonisti del mondo della fotografia, rassegne cinematografiche, ospitati nel MAST.Auditorium, laboratori per bambini e ragazzi, gratuiti e aperti al pubblico.

Con le sue attività Fondazione MAST vuole favorire un processo culturale volto ad aprire un dialogo tra le generazioni, investendo soprattutto sulle nuove generazioni attraverso programmi dedicati: 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.

Nel corso del 2023, il MAST ha proseguito con le iniziative a favore dello sviluppo socioculturale delle comunità locali, focalizzando il suo impegno nello sviluppo di attività fortemente orientate alla formazione e alla didattica, anche attraverso la sponsorizzazione di nuove attività culturali, tra cui mostre pensate per famiglie e bambini.

#### NIDO SCUOLA MAST

Il Nido Scuola MAST è un servizio educativo innovativo, aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia con sede a Bologna sia della comunità cittadina, che offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre cento bambini dai tre mesi ai cinque anni. Attivo dal 2012, 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 progetto educativo.

#### COESIA SUMMER CAMP

Il Coesia Summer Camp è un campo estivo organizzato in collaborazione con Fondazione MAST e LGS SportLab per il settimo anno consecutivo. È un progetto rivolto ai figli, tra i sei e i tredici anni, dei collaboratori dell'area bolognese, che ha proposto attività sportive e laboratori creativi a circa 143 bambini per favorire il loro sviluppo sociale ed emotivo.

#### SUMMER SCHOOL

Alla settima edizione della Summer School, iniziativa formativa residenziale promossa assieme a Fondazione MAST e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, tenutasi a luglio 2023, hanno partecipato ventidue studenti del terzo e del quarto anno delle scuole d'istruzione secondaria provenienti da tutta Italia. Il progetto prevede otto giorni di formazione intensiva e di orientamento su temi di frontiera quali l'Intelligenza Artificiale e l'Internet of Things, attività laboratoriali e di team building con ingegneri, manager e ricercatori del mondo dell'impresa e dell'università, condividendo e alternando momenti di studio a interventi di ospiti nazionali.

#### EXPEDITIONS

Expeditions è un progetto PCTO (Percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento), attivo dal 2015, promosso da Fondazione MAST in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna e Coesia, rivolto agli studenti del terzo anno di scuola superiore che propone un percorso di apprendimento focalizzato sull'innovazione tecnologica e la conoscenza pratica del mondo delle imprese di 80 ore, ideato per stimolare l'interesse verso la cultura del fare e dell'imprenditorialità. Nel 2023 sono stati coinvolti più di 700 ragazzi, appartenenti a 29 classi, su progetti che variano dall'Automazione Industriale, all'Intelligenza Artificiale, al Packaging Design, al Product Marketing e alla Sostenibilità.

## LA PARTECIPAZIONE IN FARE IMPRESA IN DOZZA (FID)

L'impresa sociale Fare Impresa in Dozza ("FID"), 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, è operante all'interno del carcere della Dozza di Bologna dal 2012, e nel 2023 ha proseguito le sue attività dopo aver festeggiato il decennale nel 2022. La mission di FID è quella di offrire ai detenuti una reale possibilità di reinserimento nella società civile una volta scontata la pena a carattere detentivo.

Nel 2023 i detenuti che hanno beneficiato del progetto sono stati complessivamente una quindicina. Tre di questi, dimessi a fine pena, hanno trovato una collocazione lavorativa presso i fornitori delle imprese socie.

Il core business della società è l'esecuzione di lavorazioni meccaniche su ordinazione dei soci, in modo tale da permettere ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato di acquisire la professionalità necessaria per trovare un'occupazione stabile una volta terminato 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 del territorio.

L'attività viene svolta sotto la guida di pensionati delle aziende socie che svolgono il ruolo di tutor, di guida professionale e di crescita personale. Nel 2023 sono stati complessivamente attivi otto tutor.

Durante l'anno i quindici 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 produzione meccanica e delle competenze trasversali che permettono di valorizzare la collaborazione interpersonale e il lavoro di squadra.

Nel corso del 2023 è stata affidata al professore Alvisè Sbraccia dell'Università di Bologna e a Valerio Pascali una ricerca valutativa sul percorso di formazione e inserimento lavorativo avviato dieci anni prima da FID, che si è conclusa con una pubblicazione intitolata "La fabbrica in carcere e il lavoro all'esterno: uno studio di caso su Fare Impresa in Dozza" presentata a giugno 2023 presso l'Auditorium di Fondazione MAST.

## 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 e SASIB sono associate a UCIMA, l'Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio.

Le Società G.D, SASIB, ACMA, CIMA, COMESCA e SYSTEM CERAMICS sono associate a Confindustria Emilia.

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.

Per rafforzare la rilevanza dei temi legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, Coesia è socio di Impronta Etica, associazione che promuove queste finalità con imprese appartenenti soprattutto al territorio bolognese, e di Sustainability Makers con una valenza più nazionale.

Infine, nel 2023 Coesia è entrata a far parte di EUROOPEN, organizzazione non governativa internazionale che rappresenta l'industria del packaging e la sua catena del valore.



# GOVERNANCE





# L'impegno per una condotta responsabile

Le Aziende del Gruppo agiscono in conformità alla missione, ai valori e alle linee guida contenute nel Codice Etico di Gruppo, rispettando le leggi e i regolamenti internazionali e nazionali, applicabili nei paesi di operatività e sono esposte a rischi e incertezze tipici di chi opera in uno scenario internazionale.

# 7.1

## Il sistema di gestione etica del Gruppo

L'etica è un pilastro fondamentale dell'agire imprenditoriale e riveste un ruolo centrale nell'ambito della responsabilità d'impresa, come stimolo culturale per favorire e valorizzare le relazioni sociali, ispirando la condotta quotidiana del Gruppo.

Il valore di Coesia si basa non solo sulla capacità di svolgere la propria attività nel rispetto di leggi e regolamenti, ma anche nell'impegno di andare oltre la compliance, operando in linea con i propri valori e con i principi comportamentali definiti nel Codice Etico di Gruppo.

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 di Coesia per un business etico trova le sue fondamenta nei valori del Gruppo, definiti all'interno del Codice Etico, documento che, insieme alle Linee Guida

Anticorruzione, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 (MOG 231), al sistema di segnalazione delle violazioni e alla formazione sull'etica d'impresa, crea una struttura solida volta a garantire un sistema di prevenzione dei reati a livello di Gruppo. A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi dell'etica d'impresa, nel triennio 2021-2023 non sono stati registrati:

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

### IL CODICE ETICO

Coesia ha da tempo adottato un proprio Codice Etico per promuovere la responsabilità sociale e ambientale e migliorare la qualità della vita delle comunità in cui opera. Dal 2010 tutte le Aziende italiane di Coesia hanno adottato un Codice Etico, introdotto in via sperimentale già nel 2008, che tra il 2014 e il 2017 è stato poi esteso a livello internazionale a tutte le Aziende del Gruppo.

Il Codice Etico attualmente in vigore, basato sui valori e sulla missione aziendale, promuove in modo condiviso, strutturato e continuativo il progetto e l'idea di responsabilità sociale in tutte le Aziende del Gruppo e nei rapporti con gli stakeholder. Si affianca al Codice Etico di Gruppo, il Codice di Condotta Fornitori, da cui prende spunto nel delineare le aspettative di comportamento per i fornitori, a cui è richiesto di sottoscriverlo.

Nel 2024, Coesia ha pubblicato la nuova versione sia del Codice Etico sia della Procedura sulla gestione delle segnalazioni in ventitrè diverse lingue. Da quest'ultima discenderanno, poi, le procedure locali, come previsto dalle legislazioni nazionali di Brasile e, a seguito dell'adozione dalla Direttiva europea EU 2019/1937, di Italia, Polonia, Repubblica Ceca, Svezia e Spagna.

E' stato pubblicato anche il nuovo Codice di Condotta Fornitori del Gruppo. Seguirà poi un'attività di formazione dedicata per garantire la piena comprensione e adesione agli standard etici e di sostenibilità promossi dal Gruppo Coesia. Per maggiori dettagli sul Codice di Condotta Fornitori si rimanda al Capitolo 5 "La gestione della filiera".

**Il Codice Etico di Coesia è disponibile sul sito internet del Gruppo:**

**<https://www.coesia.com/it/group/corporate-governance/business-ethics>.**

# Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Considerando i diversi contesti economici, istituzionali, sociali e culturali in cui Coesia opera, è responsabilità del Gruppo agire nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili nei diversi Paesi in cui è presente. L'impegno di Coesia nella lotta alla corruzione trova espressione nei valori del Gruppo, nei comportamenti adottati e nelle Linee Guida Anticorruzione, tradotte in 12 lingue, per promuovere i più alti standard in tutti i rapporti commerciali, incluse nei contratti di lavoro dei collaboratori.

Le Aziende di Coesia con sede in Italia sono dotate di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231) supervisionato dall'Organismo di Vigilanza (OdV) al fine di garantire che il Gruppo operi nel rispetto del Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001.

Nel 2022 Coesia ha aggiornato il proprio MOG 231 e quelli relativi a tutte le Società italiane del Gruppo, in ragione dell'ampliamento delle fattispecie di reato presupposto, tra cui i reati c.d. tributari e quelli legati all'attuazione della Direttiva PIF (Protezione Interessi Finanziari). Inoltre, l'aggiornamento ha tenuto conto dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di responsabilità d'impresa e delle 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. 231/01, dei reati astrattamente rilevanti per la Società;
- 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 231;
- l'aggiornamento dei Modelli Organizzativi per le Società del Gruppo, in linea con i più recenti trend derivanti dalle best practice di riferimento (linee guida Confindustria, aggiornate nel corso del 2021).

Preliminarmente all'attività di revisione è stata condotta un completo riesame del "risk assessment", ovvero l'analisi dei reati presupposto astrattamente rilevanti e delle principali potenziali modalità di realizzazione degli stessi, l'identificazione delle attività sensibili e dei relativi controlli preventivi, che ha quindi condotto all'aggiornamento del MOG 231 sulla base delle informazioni e dei risultati emersi in sede di analisi.

Un ruolo centrale nell'attuazione del MOG 231 è in capo all'Organismo di Vigilanza (OdV) che, al fine di promuovere la corretta 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. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo, quali ad esempio eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al D.lgs. 231/2001. Si segnala che nel periodo di rendicontazione l'OdV non ha ricevuto segnalazioni.

## Il sistema di segnalazione

Coesia ormai da anni è dotata di un sistema di segnalazione che permette di comunicare violazioni, anche potenziali, del Codice Etico, delle legislazioni nazionali e internazionali e del D. Lgs. 231/2001. Inoltre, nel 2023, per le Aziende con sede in Italia, Coesia si è dotata di una Procedura di gestione delle segnalazioni specifica, definita dal D. Lgs. 24/2023.

L'obiettivo della procedura è disciplinare le fasi di ricezione, valutazione, analisi e gestione delle segnalazioni, definendo ruoli e responsabilità.

La gestione delle segnalazioni è affidata ad un Comitato Etico che si occupa di valutare le segnalazioni in modo indipendente, garantendo imparzialità e riservatezza.

# 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 e le Linee Guida Anticorruzione.

Tutti i manager del Gruppo e coloro che svolgono un ruolo chiave in questo campo seguono un programma di formazione sui principi in materia di lotta alla corruzione. Inoltre, attraverso la piattaforma di e-learning, Coesia ha esteso la diffusione del programma anche a tutti i nuovi collaboratori.

## COLLABORATORI INTERNI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE ANTICORRUZIONE NEL 2023

| CATEGORIA PROFESSIONALE | NUMERO DI COLLABORATORI |
|-------------------------|-------------------------|
| Senior Management       | 13                      |
| Middle Management       | 62                      |
| Professionals           | 375                     |
| Technical Roles         | 306                     |
| <b>TOTALE</b>           | <b>756</b>              |

Coesia ha in programma lo sviluppo di nuovi progetti per assicurare una formazione completa su una vasta gamma di argomenti, compresi quelli legati all'anticorruzione e ai meccanismi di segnalazione delle violazioni (whistleblowing). In seguito al lancio del nuovo Codice Etico di Gruppo e della Procedura globale sulla gestione delle segnalazioni, Coesia intende erogare una formazione sul whistleblowing per tutti i suoi collaboratori e specificamente per coloro che lavorano nelle società di diritto italiano, anche un aggiornamento sulle nozioni fondamentali della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs. 231/2001.

# 7.2

## Il controllo interno e la gestione dei rischi

### Rischi e opportunità

Il Gruppo è costantemente attento e attivo 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.

Coesia gestisce rischi e opportunità attraverso una strategia integrata nel modello operativo, che si applica a tutte le Aziende del Gruppo. Questo approccio assicura

che l'impatto di tutte le tipologie di rischio interne (strategica, finanziaria, operativa, di compliance) ed esterne sia intercettato e minimizzato.

Nella gestione dei temi di sostenibilità, 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.

### 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. L'applicazione del principio di "segregation of duties", che vede l'assegnazione delle varie fasi di un processo (autorizzazione, esecuzione e controllo) a soggetti diversi al fine di prevenire errori o violazioni e garantire il mutuo controllo, è uno degli elementi essenziali del SCI. Si aggiungono, inoltre, come elementi costitutivi della struttura di controllo, il sistema di reporting e l'assegnazione della responsabilità decisionale in base al sistema di deleghe di poteri e procure.

### Internal Audit

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

Coesia ha condotto 22 audit nel 2023, da cui non sono emerse criticità significative, di carattere per lo più formale, e ha in piano di realizzarne 28 nel corso del 2024. Tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023 Coesia, sulla

base dei risultati di un risk assessment condotto sulle diverse legal entity del Gruppo, ha definito un piano triennale (2023-2026) per le attività di internal audit, definendo anche tre attività volte alla ridefinizione di alcune procedure che disciplinano processi interni aziendali.

Le attività oggetto del piano triennale sono focalizzate sui seguenti ambiti:

- gestione degli investimenti per ricerca e sviluppo;
- valutazione e gestione dei lavori in corso;
- definizione e gestione del rischio collegato alla vendita e alla gestione del credito;
- sviluppo e gestione di un Enterprise Risk Management di Gruppo, inclusivo del rischio ESG, attraverso rilevazioni periodiche mediante attività di self-assessment.

## Sanzioni

Coesia si impegna a svolgere le attività aziendali nel rispetto dei principi etici ed in conformità a leggi e regolamenti nazionali ed internazionali.

In particolare, data la sua espansione globale, il Gruppo opera rispettando la normativa in materia di controllo delle esportazioni e sanzioni internazionali e ha definito un set di procedure per impedire il compimento di violazioni, o irregolarità nella conduzione del business. 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, con soggetti sottoposti a sanzioni dell'UE, o da qualsiasi autorità competente;
- proibisce le operazioni commerciali con enti posseduti o controllati da enti 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.

## Privacy

Tra i temi di competenza della funzione Legal, dal 2023, risulta esservi anche la gestione delle tematiche legate alla privacy.

L'attenzione di Coesia nella gestione della privacy trova riscontro nel fatto che, nel corso del triennio 2021-2023, non si sono verificati casi di violazione della privacy o

perdita di dati sensibili dei propri clienti. Il Gruppo lavora costantemente per garantire il pieno rispetto delle normative vigenti sulla sicurezza dei dati, realizzata attraverso aggiornamenti anche sulle politiche relative ai cookies dei siti internet, garantendo la massima trasparenza a tutti gli stakeholder.

## Cyber Security

La 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.

In tal senso, a supporto della sicurezza informatica e per consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, mantenendo un livello di rischio accettabile, è stata definita una strategia di Cyber Security, supportata anche dallo standard di sicurezza NIST Cyber Security Framework (CSF), composta da 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.

La declinazione operativa della strategia si traduce in una roadmap pluriennale di iniziative volte ad aumentare il grado di maturità di Cyber Security del Gruppo.

Il Gruppo a partire dal 2019 ha redatto la Policy di Information Security che definisce un insieme di principi per la sicurezza delle informazioni, i quali devono essere rispettati e adottati da tutte le Società 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.

Nel corso del 2023 è stato creato un comitato di Information Security che riunisce vari dipartimenti, tra cui Cyber Security, Internal Audit, Corporate Governance, IT e HR, con il compito di emanare e mantenere aggiornate le policy e le procedure di sicurezza, supportando lo sviluppo dei programmi previsti dalla roadmap evolutiva. Tra le prime attività è previsto l'aggiornamento della nuova Policy di Information Security.

Il 2023 inoltre ha portato ad un consolidamento del Global Security Operation Center, attraverso l'efficientamento dei servizi in essere ed una ottimizzazione della tecnologia in uso che ha permesso la tracciatura e la gestione degli eventi di sicurezza in modalità ottimale, come previsto dagli standard di riferimento.

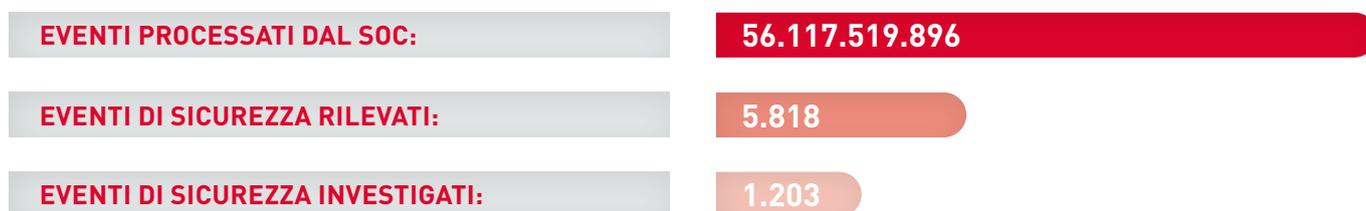
Rispetto agli indicatori GRI, Coesia ha implementato politiche e procedure per gestire violazioni degli incidenti e li include nelle relazioni pubbliche, ove possibile.

## I NUMERI DEL GLOBAL SECURITY OPERATION CENTER (SOC) NEL 2023

Gli eventi processati dal SOC risultano in crescita nel 2023, con 56.117.519.896 eventi processati, per via dell'aumento del perimetro di monitoraggio, mentre gli eventi di sicurezza rilevati sono diminuiti del 10% rispetto al 2022. Tale diminuzione trova riscontro nel processo di

efficientamento delle segnalazioni, e nell'individuazione di eventi falsi positivi.

Per quanto riguarda gli eventi di sicurezza investigati nel 2023, si rileva un aumento del 26%, in linea con l'aumento del contesto globale.



## LA PREVENZIONE DEGLI ATTACCHI INFORMATICI

Al fine di proteggere il patrimonio informativo aziendale, 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 compromissione avanzate 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

dell'organizzazione di mitigare le minacce e ripristinare la continuità dei servizi.

È stato quindi avviato 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.

# INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso

Coesia ha presentato una rendicontazione in accordance agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023.

GRI 1 utilizzato

GRI 1: Foundation 2021

| GRI Standard  | Informativa  | Numero di pagina/ note | Omissioni        |                                      |   |
|---|--|------------------------|------------------|--------------------------------------|---|
|   |  |                        | REQUISITI OMESSI | RAGIONE                              | SPIEGAZIONE   |
| <b>GRI 2: Informativa generale (2021)</b>           |  |                        |                  |                                      |   |
| <b>Organizzazione e pratiche di rendicontazione</b> |  |                        |                  |                                      |   |
| 2-1   | Dettagli organizzativi   | 20-22                  |                  |                                      |   |
| 2-2   | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione      | 10;20-21               |                  |                                      |   |
| 2-3   | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                      | 10                     |                  |                                      |   |
| 2-4   | Revisione delle informazioni   | 10                     |                  |                                      |   |
| 2-5   | Assurance esterna  | 10                     |                  |                                      |   |
| <b>Attività e lavoratori</b>                        |  |                        |                  |                                      |   |
| 2-6   | Attività, catena del valore e altri rapporti di business                       | 23;106-111             |                  |                                      |   |
| 2-7   | Dipendenti   | 72                     |                  |                                      |   |
| 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 più puntuale di raccolta dei dati al fine di fornire tali informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |
| <b>Governance</b>                                   |  |                        |                  |                                      |   |
| 2-9   | Struttura e composizione della governance                                      | 28-29                  |                  |                                      |   |
| 2-10  | Nomina e selezione del massimo organo di governo                               | 28-29                  |                  |                                      |   |
| 2-11  | Presidente del massimo organo di governo                                       | 29                     |                  |                                      |   |
| 2-12  | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | 28                     |                  |                                      |   |
| 2-13  | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                            | 28                     |                  |                                      |   |
| 2-14  | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità     | 28                     |                  |                                      |   |
| 2-15  | Conflitti d'interesse  | 29                     |                  |                                      |   |
| 2-16  | Comunicazione delle criticità  | 125                    |                  |                                      |   |
| 2-17  | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                            | 28                     |                  |                                      |   |
| 2-18  | Valutazione della performance del massimo organo di governo                    | 28                     |                  |                                      |   |
| 2-19  | Norme riguardanti le remunerazioni   |                        | a)<br>b)         | omissione per 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  | Procedura di determinazione della retribuzione                                 |                        | a)<br>b)         | omissione per 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 di retribuzione totale annuale  |                        | a)<br>b)<br>c)   | omissione per riservatezza del dato. | Coesia non è società quotata, pertanto queste informazioni sono omesse per ragioni di privacy e tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti.   |

| GRI Standard   | Informativa   | Numero di pagina/<br>note | Omissioni        |         |   |
|--|---|---------------------------|------------------|---------|---|
|  |   |                           | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE   |
| <b>Strategia, politiche e prassi</b>                           |   |                           |                  |         |   |
| 2-22   | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                     | 3                         |                  |         |   |
| 2-23   | Impegni assunti tramite policy  | 94-97;112;124-125         |                  |         |   |
| 2-24   | Integrazione degli impegni in termini di policy                           | 8-9;112                   |                  |         |   |
| 2-25   | Processi volti a rimediare impatti negativi                               | 36-39                     |                  |         |   |
| 2-26   | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni          | 125                       |                  |         |   |
| 2-27   | Conformità a leggi e regolamenti  | 124-125                   |                  |         |   |
| 2-28   | Appartenenza ad associazioni  | 119                       |                  |         |   |
| <b>Coinvolgimento degli Stakeholder</b>                        |   |                           |                  |         |   |
| 2-29   | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder                             | 34-35                     |                  |         |   |
| 2-30   | Contratti collettivi  | 90                        |                  |         |   |
| <b>Aspetti materiali</b>                                       |   |                           |                  |         |   |
| <b>GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)</b>               |   |                           |                  |         |   |
| 3-1  | Processo di determinazione dei temi materiali                             | 36                        |                  |         |   |
| 3-2  | Elenco di temi materiali  | 37-39                     |                  |         |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali   | 37-39                     |                  |         |   |
| <b>TEMA MATERIALE: Performance economica</b>                   |   |                           |                  |         |   |
| <b>GRI 201: Performance economiche (2016)</b>                  |   |                           |                  |         |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali   | 37-39;116                 |                  |         |   |
| 201-1  | Valore economico direttamente generato e distribuito                      | 116                       |                  |         |   |
| <b>TEMA MATERIALE: Sostenibilità della catena di fornitura</b> |   |                           |                  |         |   |
| <b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>          |   |                           |                  |         |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali   | 37-39;107                 |                  |         |   |
| 204-1  | Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali           | 107                       |                  |         |   |
| <b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)</b>    |   |                           |                  |         |   |
| 308-1  | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali | 110                       |                  |         |   |
| <b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)</b>       |   |                           |                  |         |   |
| 414-1  | Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali    |                           | a)               |         | Nel periodo di rendicontazione nessun nuovo fornitore è stato valutato secondo criteri sociali. |
| <b>TEMA MATERIALE: Etica, integrità e anticorruzione</b>       |   |                           |                  |         |   |
| <b>GRI 205: Anticorruzione (2016)</b>                          |   |                           |                  |         |   |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali   | 37-39;124;126             |                  |         |   |
| 205-2  | Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione        | 126                       |                  |         |   |
| 205-3  | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate                      | 124                       |                  |         |   |

| GRI Standard  | Informativa   | Numero di pagina/ note | Omissioni        |   |             |
|---|---|------------------------|------------------|---|-------------|
|   |   |                        | REQUISITI OMESSI | RAGIONE   | SPIEGAZIONE |
| <b>GRI 206: Comportamento anticompetitivo (2016)</b>    |   |                        |                  |   |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 37-39;124              |                  |   |             |
| 206-1   | Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche | 124                    |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Data protection e Cyber Security</b> |   |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 418: Privacy dei clienti (2016)</b>              |   |                        |                  |   |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 37-39                  |                  |   |             |
| 418-1   | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati           |                        |                  | Nel corso del 2023 non è pervenuta nessuna denuncia riguardante la violazione della privacy dei clienti o perdita di dati sensibili.  |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Cambiamento climatico</b>            |   |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 302: Energia (2016)</b>                          |   |                        |                  |   |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 37-39;56-63            |                  |   |             |
| 302-1   | Energia consumata all'interno dell'organizzazione   | 58                     |                  |   |             |
| 302-3   | Intensità energetica  | 7;59                   |                  |   |             |
| 302-4   | Riduzione del consumo di energia  | 57                     |                  |   |             |
| <b>GRI 305: Emissioni (2016)</b>                        |   |                        |                  |   |             |
| 305-1   | Emissioni dirette di GHG (Scope 1)  | 61-62                  |                  |   |             |
| 305-2   | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)  | 61-62                  |                  |   |             |
| 305-3   | Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)  | 61-62                  |                  |   |             |
| 305-4   | Intensità delle emissioni di GHG  | 63                     |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Gestione dei rifiuti</b>             |   |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 306: Rifiuti (2020)</b>                          |   |                        |                  |   |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 34-40;64-65            |                  |   |             |
| 306-1   | Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti                               | 64-65                  |                  |   |             |
| 306-2   | Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti  | 64-65                  |                  |   |             |
| 306-3   | Rifiuti generati  | 64-65                  |                  |   |             |
| 306-4   | Rifiuti non conferiti in discarica  | 64-65                  |                  |   |             |
| 306-5   | Rifiuti conferiti in discarica  | 64-65                  |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Economia Circolare</b>               |   |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 301: Materiali (2016)</b>                        |   |                        |                  |   |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali   | 37-39                  |                  |   |             |
| 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 più puntuale di raccolta dei dati al fine di fornire tali informazioni nei prossimi anni di rendicontazione. |             |

| GRI Standard  | Informativa  | Numero di pagina/<br>note | Omissioni        |         |             |
|---|--|---------------------------|------------------|---------|-------------|
|   |  |                           | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE |
| <b>TEMA MATERIALE: Occupazione</b>                                |  |                           |                  |         |             |
| <b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>                                |  |                           |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 37-39;80-83               |                  |         |             |
| 401-1   | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti   | 81-83                     |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Salute e sicurezza sul lavoro</b>              |  |                           |                  |         |             |
| <b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)</b>              |  |                           |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 37-39;94-99               |                  |         |             |
| 403-1   | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  | 94                        |                  |         |             |
| 403-2   | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti  | 96                        |                  |         |             |
| 403-3   | Servizi per la salute professionale  | 99                        |                  |         |             |
| 403-4   | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione      | 96                        |                  |         |             |
| 403-5   | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro  | 96-97                     |                  |         |             |
| 403-6   | Promozione della salute dei lavoratori   | 94                        |                  |         |             |
| 403-7   | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business | 96                        |                  |         |             |
| 403-8   | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | 96                        |                  |         |             |
| 403-9   | Infortuni sul lavoro   | 99                        |                  |         |             |
| 403-10  | Malattie professionali   | 99                        |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Formazione e sviluppo delle persone</b>        |  |                           |                  |         |             |
| <b>GRI 404: Formazione e istruzione (2016)</b>                    |  |                           |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 37-39;85;89               |                  |         |             |
| 404-1   | Ore medie di formazione annua per dipendente   | 85                        |                  |         |             |
| 404-3   | Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale            | 89                        |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Condizioni di lavoro, well-being e welfare</b> |  |                           |                  |         |             |
| <b>GRI 401: Occupazione (2016)</b>                                |  |                           |                  |         |             |
| 3-3   | Gestione dei temi materiali  | 37-39;90-92               |                  |         |             |
| 401-2   | Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato             | 90-92                     |                  |         |             |

| GRI Standard   | Informativa  | Numero di pagina/ note | Omissioni        |   |             |
|--|--|------------------------|------------------|---|-------------|
|  |  |                        | REQUISITI OMESSI | RAGIONE   | SPIEGAZIONE |
| <b>TEMA MATERIALE: Diversità, pari opportunità e inclusione</b>            |  |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)</b>                        |  |                        |                  |   |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 34-40;74-76;118        |                  |   |             |
| 405-1  | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti   | 74-76                  |                  |   |             |
| <b>GRI 406 Non discriminazione (2016)</b>                                  |  |                        |                  |   |             |
| 406-1  | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate  | 124                    |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Dialogo sociale e relazioni sindacali</b>               |  |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (2016)</b>     |  |                        |                  |   |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                  |                  |   |             |
| 402-1  | Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative   |                        |                  | In caso di modifiche operative rilevanti, ai dipendenti del Gruppo viene riconosciuto il periodo minimo di preavviso previsto dai contratti collettivi di lavoro e dalle normative aziendali. |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Creazione di valore per la comunità</b>                 |  |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 413: Comunità locali (2016)</b>                                     |  |                        |                  |   |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39;117-119          |                  |   |             |
| 413-1  | Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo                              | 117-119                |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Rispetto dei diritti umani</b>                          |  |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva (2016)</b> |  |                        |                  |   |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39;79;112           |                  |   |             |
| 407-1  | Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio | 79;112                 |                  |   |             |
| <b>GRI 408: Lavoro minorile (2016)</b>                                     |  |                        |                  |   |             |
| 408-1  | Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile   | 79;112                 |                  |   |             |
| <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                               | 79;112                 |                  |   |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio</b>  |  |                        |                  |   |             |
| <b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)</b>                      |  |                        |                  |   |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39;100              |                  |   |             |
| 416-2  | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi                                       | 100                    |                  |   |             |

| GRI Standard   | Informativa  | Numero di pagina/<br>note | Omissioni        |         |             |
|--|--|---------------------------|------------------|---------|-------------|
|  |  |                           | REQUISITI OMESSI | RAGIONE | SPIEGAZIONE |
| <b>TEMA MATERIALE: Sicurezza del Prodotto</b>                        |  |                           |                  |         |             |
| GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)                       |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39;100                 |                  |         |             |
| 416-2  | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | 100                       |                  |         |             |
| <b>ALTRI TEMI MATERIALI</b>  |  |                           |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Security</b>                                      |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                     |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Soddisfazione dei clienti</b>                     |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                     |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Efficienza energetica</b>                         |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                     |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Crescita professionale e gestione dei talenti</b> |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                     |                  |         |             |
| <b>TEMA MATERIALE: Digitalizzazione</b>                              |  |                           |                  |         |             |
| 3-3  | Gestione dei temi materiali  | 37-39                     |                  |         |             |

Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023.

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

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

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

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

---

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

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

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



coesia

Bilancio di Sostenibilità  
2023