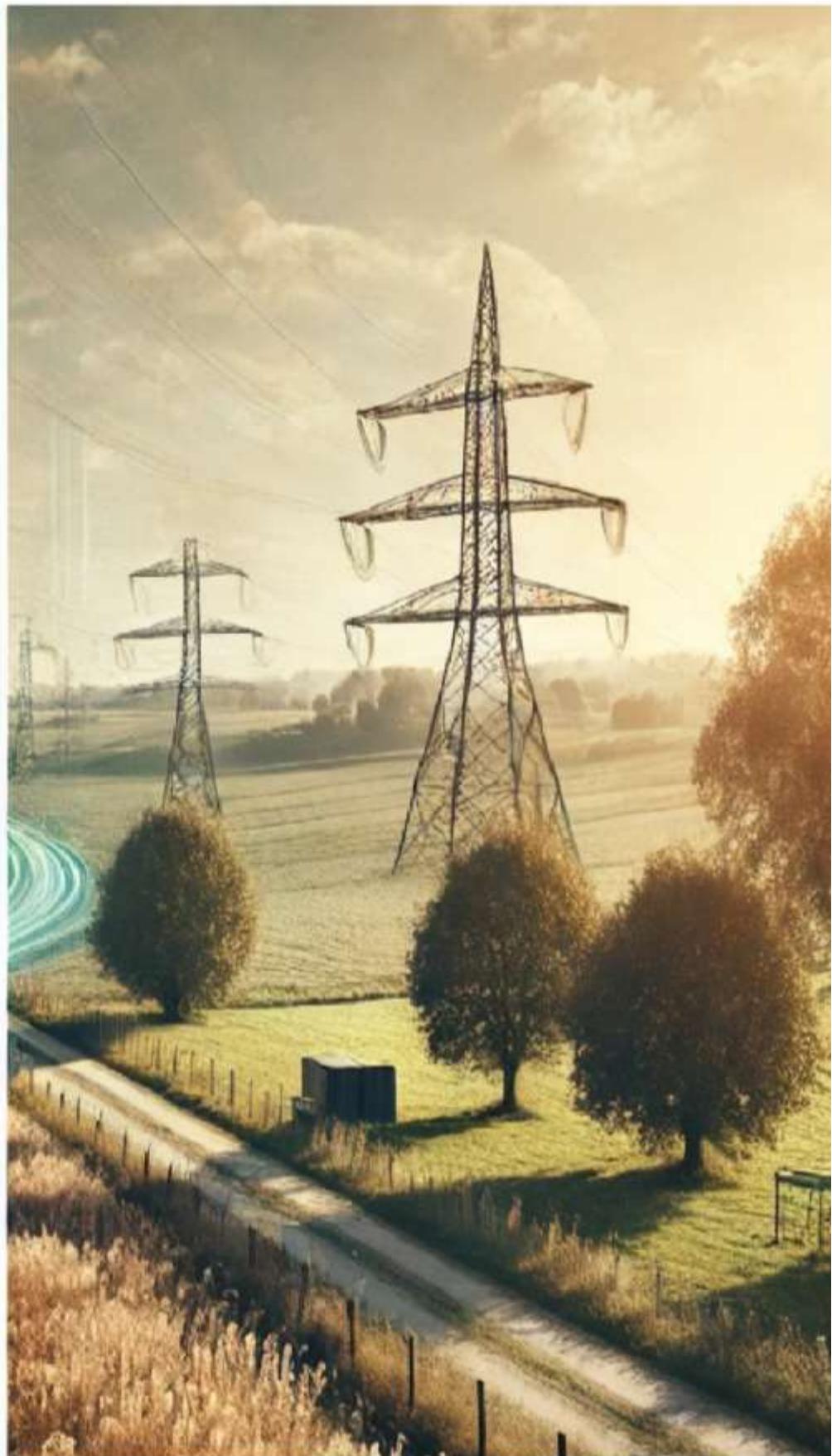


BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2024



INNOVAZIONE | SICUREZZA | RISPETTO PER L'AMBIENTE

COELME
COSTRUZIONI ELETTRONICHE S.p.A.

SS Southern
States
Group Company

SOMMARIO

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
2. NOTA METODOLOGICA	9
2.1 IL RUOLO DEGLI STAKEHOLDER E LORO COINVOLGIMENTO	10
2.2 ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT	11
3. ANALISI DI MATERIALITÀ	12
3.1 I TEMI MATERIALI.....	12
3.1.1 ANALISI DI MATERIALITÀ	14
4. L'AZIENDA	17
4.1 CHI SIAMO.....	17
4.2 COSA FACCIAMO	19
4.3 PROPRIETÀ E FORMA GIURIDICA	20
4.4 ATTUALE ASSETTO SOCIETARIO	20
4.5 GOVERNANCE	21
4.5.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE	21
4.5.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	21
4.5.3 IL COLLEGIO SINDACALE.....	22
4.5.4 LA SOCIETÀ DI REVISIONE	22
4.5.5 ORGANIGRAMMA	22
4.6 LE SEDI.....	23
4.7 LA NOSTRA STORIA: QUASI 100 ANNI DI ECCELLENZA.	23
4.8 MERCATI SERVITI.....	24
4.9 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI	25
4.9.1 CONFINDUSTRIA VENETO EST	25
4.9.2 ANIE FEDERAZIONE (ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE ELETTRICHE) – COMPARTO ENERGIA	25
4.9.3 CEI – COMITATO ELETTROTECNICO ITALIANO	26
4.9.4 ADACI ASSOCIAZIONE ITALIANA ACQUISTI E SUPPLY MANAGEMENT	27
4.9.5 ITS ACADEMY: DAL 2024 COELME SARÀ SOCIO DELLA FONDAZIONE ITS ACADEMY MECCATRONICO VENETO	27
4.9.6 ACHILLES - ACHILLES SOUTH EUROPE	27
4.9.7 CONAI CONSORZIO PER IL RECUPERO DEGLI IMBALLAGGI	28
4.10 CERTIFICAZIONI	29
4.10.1 SISTEMI DI GESTIONE PRESENTI.....	29
4.10.2 PROSPETTIVE EVOLUTIVE DEL QUADRO GESTIONALE DI RIFERIMENTO	29
4.10.3 QUALITÀ.....	31
4.10.4 AMBIENTE	31
4.10.5 SICUREZZA.....	31
4.10.6 SORVEGLIANZA E MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI	32
4.10.6.1 ADEGUAMENTI SISTEMICI.....	32
4.11 RICONOSCIMENTI	33
4.12 IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO COELME	36
4.12.1 VISION	36
4.12.2 MISSION	36
4.12.3 CODICE ETICO E DI CONDOTTA	37
4.12.3.1 LA CONDUZIONE ETICA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ	37
4.12.3.2 CODICE ETICO E DI CONDOTTA	37
4.12.3.3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 (MOG) ED SGI	39

4.12.4 COMPLIANCE HANDBOOK	39
4.12.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.12.5.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	40
4.12.5.2 ATTIVITÀ 2024 DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.12.6 WHISTLEBLOWING	41
4.12.7 CODICE PRIVACY GDPR (REG. UE 2016/679 CD. GDPR E D.LGS. 196/03)	41
4.12.7.1 ATTIVITÀ 2024 DEL DPO	42
4.12.8 RATING DELLA LEGALITÀ	42
4.12.9 TRASPARENZA FISCALE.....	43
5. IL PRODOTTO	45
5.1 SEZIONATORI DI MEDIA E ALTA TENSIONE.....	46
5.2 APPARECCHIATURE DI MANOVRA.....	47
5.3 APPLICAZIONI FERROVIARIE	48
5.4 ESECUZIONI SPECIALI	49
5.5 MATERIE PRIME	50
6. CATENA DI FORNITURA	51
6.1 SUB FORNITORI E LORO QUALIFICA	52
7. IL VALORE ECONOMICO.....	54
7.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	54
7.2 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ E ANDAMENTO DELLA GESTIONE 2024.....	54
7.3 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 2024-2023 (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)	55
7.4 POLITICA DEGLI INVESTIMENTI 2024	56
7.5 RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE	57
7.6 CONFLITTI DI INTERESSE	57
8. LE PERSONE	59
8.1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE.....	60
8.2 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	60
8.3 LA PRESENZA DI DISABILI	61
8.4 PRESENZA DI STRANIERI.....	62
8.5 ASSUNZIONI /CESSAZIONI.....	62
8.6 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ.....	63
8.7 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ.....	63
8.8 PARITÀ DI GENERE.....	63
8.9 IL VALORE DEI GIOVANI	64
8.10 ALTRI LAVORATORI	64
8.11 FORMAZIONE	65
8.12 WELFARE.....	69
9. SALUTE E SICUREZZA	71
9.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO	72
9.1.1 IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	72
9.1.2 SORVEGLIANZA SANITARIA.....	72
9.1.3 PROTOCOLLI SANITARI.....	73
9.1.4 FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	73
9.1.5 MITIGAZIONE DEI RISCHI	73
9.2 ALCUNI INDICATORI DELLA SICUREZZA	74
9.2.1 FENOMENO INFORTUNISTICO	74
9.2.2 FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	74
9.2.3 RICONOSCIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE	76

10. LA NOSTRA ATTENZIONE ALL'AMBIENTE	79
10.1 CONSUMI	80
10.1.1 ENERGIE	80
10.1.1.1 ENERGIA ELETTRICA	80
10.1.1.2 ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	81
10.1.1.3 GAS NATURALE	82
10.1.1.4 LEGNAME DA IMBALLO	83
10.1.2 RIFIUTI	84
10.1.3 MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI	84
10.1.4 EMISSIONI	85
10.1.4.1 FUMI DI SALDATURA E LAVORAZIONE METALLI	85
10.1.4.2 ACUSTICHE	85
10.2 PROGETTI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO ₂	85
10.3 TCB'S ENVIRONMENTAL PRODUCT DECLARATION (EPD)	86
11. ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ	87
11.1 PROGETTO "PIANO DISABILI VENETI"	87
11.2 ASSOCIAZIONE MANO AMICA CANOSSIANI	87
11.3 PROGETTO "RICOSTRUZIONI DELLA CHIESA" PER LA MISSIONE	88
11.4 PROGETTO "Hapag-Asa Integrated Feeding Program" PER BAMBINI MALNUTRITI DELLA MISSIONE	88
11.5 PROGETTO EMERGENZA CALAMITÀ "INONDAZIONE JPAPAD PHILIPPINE"	88
11.6 EMERGENZA COVID 19 SOSTEGNO ALIMENTARE	89
11.7 PROGETTO "KATANA MEDICAL CLINIC: CURE ESSENZIALI PER IL CONGO"	89
11.8 ALTRE INIZIATIVE	90
12. AZIONI E OBIETTIVI	92
12.1 TEMI GENERALI	92
12.2 SOSTENIBILITÀ DI GOVERNANCE	92
12.3 SOSTENIBILITÀ SOCIALE	92
12.4 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	93
13. GRI CONTENT INDEX	94



1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Gentili Stakeholder;

in qualità di Presidente di COELME, Vi presento la seconda edizione del Bilancio di sostenibilità. Questo strumento di rendicontazione vuole offrire a Voi, nostri stakeholder – dipendenti, azionisti, clienti, fornitori e ogni interlocutore di COELME - l'opportunità di conoscere e valutare i comportamenti, l'impegno, il percorso e i risultati della nostra società in tema ambientale, di governance e di responsabilità sociale.

COELME ha lavorato e lavora in ascolto dei propri stakeholder per cogliere quali elementi fondamentali per la creazione di valore siano condivisi e/o condivisibili. La **sostenibilità**, infatti, è un obiettivo raggiungibile, nella consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza, e che cresce e si trasforma secondo priorità condivise e definite.

Oggi COELME è una società con un fatturato, nel 2024, di oltre 43.000.000 € e con la quale collaborano oltre 90 persone, in continua crescita. I dipendenti COELME, infatti, rappresentano un patrimonio di **esperienza, passione e competenza** a cui la Società offre opportunità di crescita professionale, grazie anche alle diverse iniziative del piano **welfare** aziendale, oltre che da un programma di formazione mirato a esigenze specifiche, periodicamente monitorate, che garantisca nel tempo il mantenimento di competenze in linea con quanto richiesto da un contesto che muta assai rapidamente.

La nostra **governance aziendale** è improntata ai principi definiti nel Codice Etico, ovvero:

- Rispetto della legge
- Tutela del Patrimonio aziendale, della qualità e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale, nonché della reputazione della Società
- Tutela delle risorse umane
- Rispetto della persona
- Funzioni aziendali integre, responsabili e trasparenti

Valori che costituiscono riferimento imprescindibile di una operatività pro-attiva e trovano dettagliata esplicazione nel Compliance Handbook aziendale che raccoglie prescrizioni comportamentali puntuali e specifiche, su tematiche aziendali di carattere generale, essenziali per il corretto progredire delle attività.

I nostri **obiettivi ambientali** sono sistematicamente individuati e verificati, con particolare attenzione alla riduzione dei consumi di energia (elettrica e gas), il risparmio di acqua, il contenimento della produzione di rifiuti e di scarti industriali, la riduzione delle emissioni atmosferiche e acustiche. Su tale linea d'azione si inseriscono anche i progetti di ristrutturazione aziendale che, realizzati nel corso degli anni, hanno avuto e continueranno ad avere lo scopo sia di riqualificare i siti aziendali, sia di efficientarne le prestazioni ambientali.

Uno dei traguardi più importanti per COELME è quello di garantire una gestione aziendale efficiente e responsabile, che tenga conto degli interessi di tutte le parti interessate, compresi i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i fornitori e le comunità in cui COELME opera.

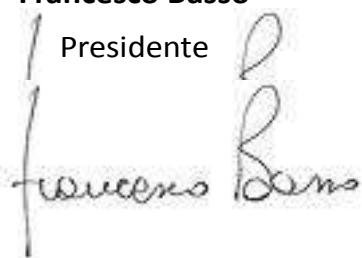
L'impegno per una **produzione responsabile** e una costante riduzione dei consumi che definiscono pienamente gli obiettivi di sostenibilità, come parte integrante della nostra strategia aziendale, incontra sinergicamente la nostra visione, di essere leader nella progettazione e produzione di sezionatori e apparecchi di manovra e interruzione delle reti elettriche, garantendo tradizione e innovazione per una rete di trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica più sicura e compatibile con l'ambiente. Ciò recependo le aspettative prestazionali e proponendo le soluzioni più adatte alle esigenze dei clienti, offrendo prodotti innovativi, ecosostenibili e che contribuiscano al benessere delle persone e delle comunità in cui COELME opera.

Continueremo a lavorare con impegno per migliorare il nostro impatto sociale e ambientale, perseguiendo la nostra visione anche nella convinzione che la sostenibilità sia chiave e strumento per le sfide del futuro, economiche, sociali e ambientali.



Francesco Basso

Presidente





2. NOTA METODOLOGICA

GRI 1: *Principi di rendicontazione*

GRI 2: *Informativa generale (GRI 2-1, 2-, 2-3, 2-4, 2-5)*

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità di COELME. Il documento contiene le informazioni relative agli aspetti economici, ambientali e sociali, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte da COELME, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con riferimento ai "GRI Sustainability Reporting" pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nel GRI Content Index del presente documento.

Si sottolinea che COELME non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs.n.254 del 30 dicembre 2016, pertanto il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto su base volontaria e non rappresenta una Dichiarazione Non Finanziaria (DNF).

I principi generali applicati per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standard: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza e verificabilità.

Gli indicatori di performance selezionati sono rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati in coerenza con l'attività svolta da COELME e gli impatti da questa prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità".

Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità è definito il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni, qualitative e quantitative, che si riferiscono alle performance della società COELME conseguite nel 2024.

Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione delle attività di COELME, ove possibile, sono stati riportati i dati comparativi relativi all'esercizio precedente.

La periodicità della pubblicazione del Bilancio di sostenibilità è annuale. Il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni di COELME.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di COELME in data 20 Marzo 2025, non è stato assoggettato a revisione da parte di un revisore indipendente ed è pubblicato nel sito istituzionale della Società al seguente indirizzo: www.coelme-egic.com.

Per informazioni relative al Bilancio di Sostenibilità di Coelme è possibile rivolgersi al seguente indirizzo mail: PEC: coelme.amministrazione@cert.neispa.com

2.1 IL RUOLO DEGLI STAKEHOLDER E LORO COINVOLGIMENTO

GRI 2-29: *Approccio al coinvolgimento degli stakeholder*

Gli stakeholder sono quei soggetti (individui o gruppi), interni o esterni, espressione di interessi diversi nei confronti dell'impresa e con i quali l'impresa interagisce nello svolgimento della propria attività. Il coinvolgimento e il confronto con gli stakeholder (stakeholder engagement) consente non soltanto di comprenderne esigenze, aspettative e valutazioni, ma consente all'impresa di elaborare una migliore definizione delle strategie e degli obiettivi di business, valutando il cambiamento, i rischi e le opportunità.

Il sistema di relazioni di COELME con i propri stakeholder prevede strumenti e canali di dialogo differenziati per le diverse categorie di stakeholder, coerenti con il livello di interdipendenza e influenza sull'organizzazione.

Per COELME gli stakeholder possono essere distinti nelle seguenti macro categorie:

- Azionisti
- Amministratori
- Società controllate e collegate
- Dipendenti e collaboratori
- Banche e Istituti finanziari
- Clienti e Partner
- Fornitori
- Sindacati
- Enti locali e Pubblica Amministrazione
- Associazioni
- Università e Centri di Ricerca
- Scuole

2.2 ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

STAKEHOLDER	ATTIVITA' DI ENGAGEMENT	FREQUENZA
AMMINISTRATORI	Assemblea dei Soci	Annuale e all'occorrenza
	Consiglio di Amministrazione	Semestrale
	Reporting periodico	Mensile
AZIONISTI	Consiglio di Amministrazione	Trimestrale
	Reporting periodico	Mensile
SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE	Consiglio di Amministrazione	Trimestrale
	Reporting periodico	Mensile
	Incontri dedicati	All'occorrenza
DIPENDENTI E COLLABORATORI	Comunicazioni interne	Continuativa
	Incontri informativi	Continuativa
	Incontri individuali e dedicati	All'occorrenza
BANCHE E ISTITUTI FINANZIARI	Incontri dedicati	All'occorrenza
	Analisi documentale	All'occorrenza
	Financial Reports	Semestrale
	Sito internet	Continuativa
CLIENTI E PARTNER	Riunioni in presenza	All'occorrenza
	Audit di verifica / Questionari di raccolta dati	All'occorrenza
	Financial Reports	All'occorrenza
FORNITORI	Incontri dedicati	All'occorrenza
	Audit di verifica	All'occorrenza
	Questionari di raccolta dati	All'occorrenza
	Financial Reports	All'occorrenza
SINDACATI	Incontri periodici	Semestrale e/o all'occorrenza
	Comunicazioni ufficiali	Periodiche e all'occorrenza
ENTI LOCALI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Incontri dedicati	All'occorrenza
	Dichiarazioni	Periodiche e all'occorrenza
ASSOCIAZIONI	Sito internet	Continuativa
	Incontri periodici	All'occorrenza
UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA	Partecipazioni a convegni e corsi	All'occorrenza
	Progetti di collaborazione	All'occorrenza
SCUOLE	Stage / Incontri	All'occorrenza

3. ANALISI DI MATERIALITÀ

GRI 3: Temi materiali

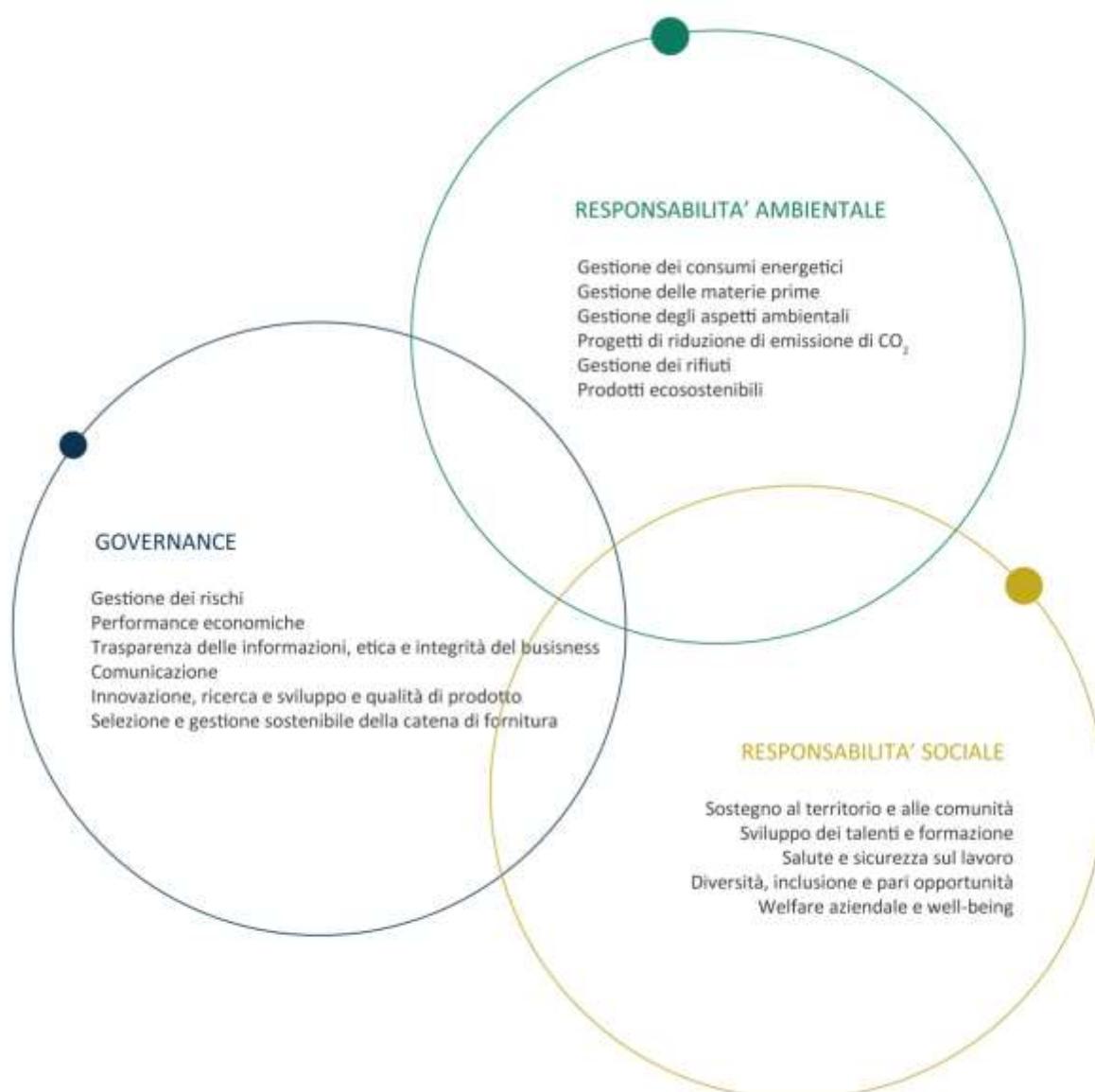
GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

GRI 3-2 Elenco dei beni materiali

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

3.1 I TEMI MATERIALI

Per la definizione degli ambiti e delle tematiche da riportare all'interno del proprio Bilancio di Sostenibilità, COELME ha effettuato un'analisi di materialità volta a identificare e dare priorità alle tematiche considerate rilevanti e significative per il proprio business e per i propri stakeholder.



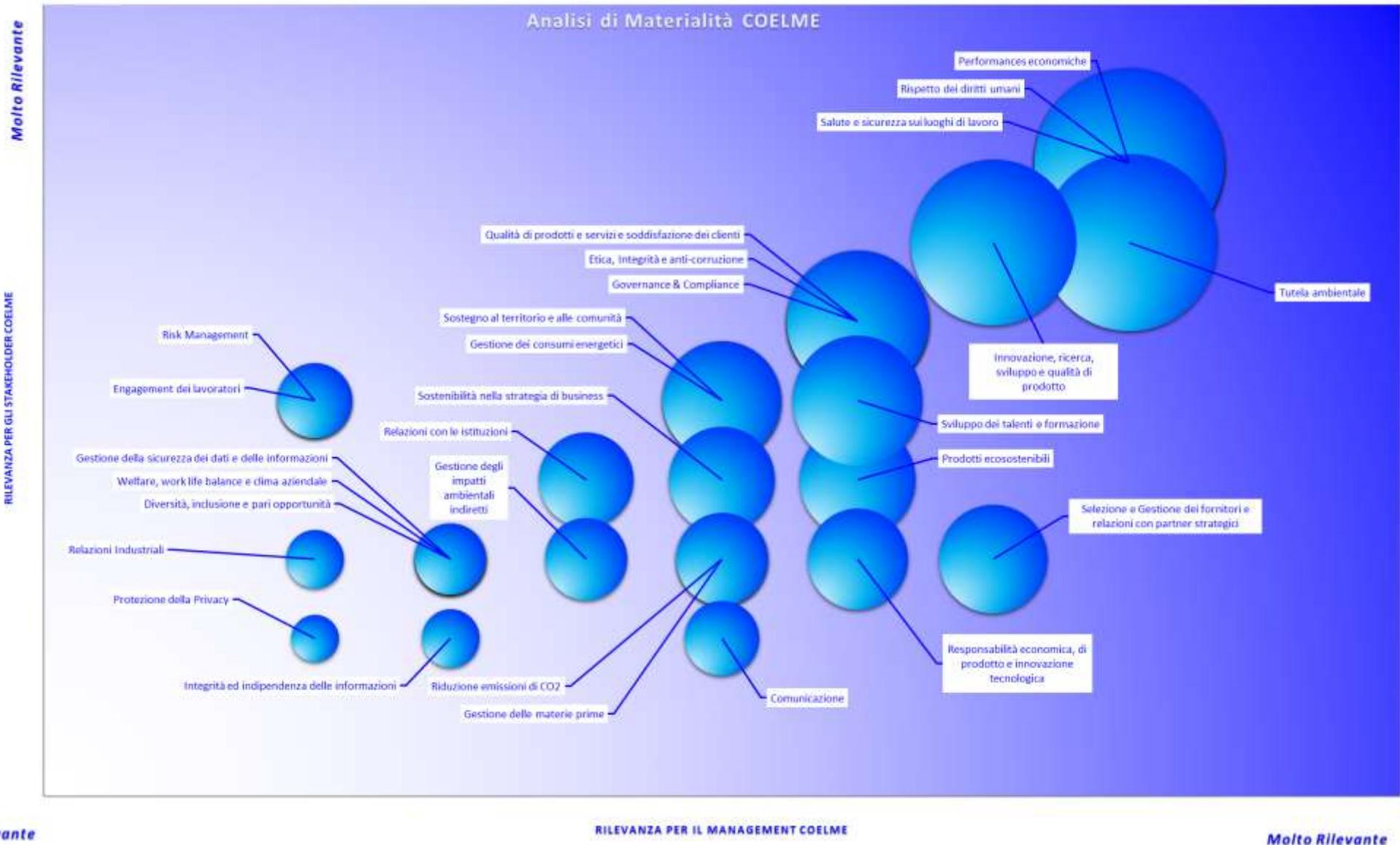
Tali tematiche vengono definite "materiali" in quanto riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali dell'organizzazione e possono influenzare le decisioni degli stakeholder interni ed esterni.

Al fine di individuare le tematiche maggiormente rilevanti e significative per COELME, è stata condotta un'indagine secondo un processo strutturato, basato su:

- analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza per individuare le principali tematiche su cui anche i concorrenti si focalizzano;
- coinvolgimento di alcuni referenti aziendali e stakeholder che ricoprono funzioni chiave nelle aree identificate come prioritarie in relazione alle tematiche di sostenibilità. A tali soggetti è stato chiesto di esprimere una valutazione (da 0 = rilevanza nulla a 9 = estremamente rilevante) per assegnare un punteggio di rilevanza alle tematiche di sostenibilità.

Il risultato ottenuto è una Matrice di Materialità che permette di dare una rappresentazione sintetica della rilevanza per gli stakeholder dei temi analizzati, individuando i temi rilevanti, intesi come quegli aspetti che possono generare significativi impatti sulle attività dell'azienda. Tali impatti economici, sociali e ambientali - influenzando aspettative, decisioni e azioni degli stakeholder, sono da questi ultimi percepiti come portatori di criticità/opportunità.

3.1.1 ANALISI DI MATERIALITÀ



Per quanto riguarda gli aspetti di governance le tematiche che sono risultate più strategiche sono quelle che riguardano i diritti umani, la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il mantenimento di un'adeguata performance economico finanziaria, l'innovazione, la ricerca e sviluppo e la qualità del prodotto, tematiche strategiche per rimanere competitivi sul mercato. La qualità è fortemente legata a prodotti ecosostenibili e alla gestione delle materie prime, tematiche ambientali che risultano prioritarie nella strategia aziendale futura. È indispensabile, in ottica di miglioramento delle prestazioni ambientali dei prodotti, porre maggiore attenzione alla selezione dei fornitori di materie prime, prediligendo coloro che rispettano determinati criteri di sostenibilità ambientale e sociale, nonché alla selezione accurata della tipologia di materie prime utilizzate nel processo produttivo privilegiando, ove possibile, quelle ricavate e trattate in modo eco compatibile e/o che utilizzano frazioni di materiale riciclato, anche in ottica di miglioramento nella gestione aziendale sostenibile.

Altra tematica altamente strategica risulta essere la crescita del personale e l'adeguatezza della formazione per garantire il costante aggiornamento delle competenze necessarie e attrarre nuovi talenti attraverso la collaborazione con scuole, università, centri di ricerca o enti di formazione

Risulta rilevante anche la gestione dei consumi energetici: l'azienda non è energivora, ma ha in atto progetti di efficientamento energetico che permetteranno di migliorare in modo significativo la propria performance ambientale.



4. L'AZIENDA

GRI 2-1 *Dettagli sull'organizzazione*

GRI 2-6 *Informativa attività, catena dei valori e altri valori di business*

4.1 CHI SIAMO

COELME nasce nel 1975 grazie all'intraprendenza imprenditoriale veneta che raccogliendo con coraggio la sfida offerta da profittevoli opportunità di mercato, ha saputo catalizzare attorno a un ben definito progetto industriale alcuni tra i migliori esperti del settore elettromeccanico, con provate conoscenze e professionalità nelle morsetteria di linea e di stazione e nei sezionatori di media, alta e altissima tensione.

I primi prodotti a marchio COELME sono stati la morsetteria di linea e di stazione; successivamente, COELME ha avviato la progettazione, la produzione e la commercializzazione dei sezionatori di media e alta tensione, rendendosi protagonista di una progressione nella crescita del fatturato e di un'espansione e diversificazione dei propri prodotti e mercati.

Nel corso degli anni, COELME ha migliorato, incrementato e differenziato la propria produzione, arrivando ad offrire una vasta gamma di prodotti standard, ma dimostrando al contempo grande flessibilità e capacità di progettare e produrre apparecchiature speciali come i sezionatori di altissima tensione in corrente continua per i progetti HVDC, in numero crescente in Europa e nel mondo. COELME, inoltre, nell'ambito di collaborazioni con università e centri di ricerca, si è sempre resa disponibile ad offrire la propria professionalità - gestionale ed operativa - nella realizzazione di progetti anche molto diversi dal proprio "core business", ma altamente strategici e di rilievo internazionale. Tra questi, sicuramente deve essere menzionata la partecipazione di COELME al progetto ITER – F4E (International Thermonuclear Experimental Reactor) con la progettazione e costruzione di alcuni componenti strategici del laboratorio CNR di Padova per ricerca nell'ambito della generazione di energia elettrica a basso/nullo impatto ambientale, mediante fusione nucleare.

Con l'avvio della "business unit" sezionatori, all'interno del gruppo di appartenenza, COELME ha assunto l'impegno di commercializzare a livello mondiale prodotti EGIC, completando così la gamma con gli apparecchi non ancora prodotti.

COELME progetta e produce apparecchiature elettromeccaniche in grado di soddisfare le più diverse ed esigenti richieste del mercato in termini di qualità, affidabilità e prestazioni.

Attualmente, la gamma include sezionatori di media – alta – altissima tensione fino ad oltre 1100 kV – 8000 A, ma anche due gamme di apparecchiature diverse quali i prodotti switching PSD, apparecchi di manovra con potere di interruzione e interruttori, e i prodotti ASD, complemento della gestione dei sistemi elettrici anche in modalità da remoto.

Importante ricordare l'evoluzione della storia di COELME che vede, quali eventi societari fondanti, la collaborazione con Southern States LLC (Atlanta – Georgia – USA) e la collaborazione con la SIEMENS Germania.

Oggi COELME ha una posizione di leader nel mercato ed è considerata fornitore privilegiato nel proprio settore, non soltanto in Italia (dove è tra i pochi fornitori con propri prodotti omologati in conformità alle rigorose specifiche di TERNA, ENEL e delle Ferrovie dello Stato), ma anche all'estero

per le numerosissime forniture ad enti elettrici nazionali direttamente o attraverso i più importanti appaltatori.

Questi risultati sono stati ottenuti grazie all'abilità del personale impiegato e ad una gestione aziendale costantemente orientata alla soddisfazione del cliente avendo come principio ispiratore e guida la qualità totale dell'azienda; ciò ha consentito di giungere, nel 1994, alla certificazione del sistema qualità aziendale in conformità alla norma ISO 9001 e nel 2004 alla certificazione in accordo alla norma ISO 14001. Quindi, in un processo di integrazione sempre più completo è stata pianificato ed attuato un percorso di adeguamento del sistema di gestione aziendale finalizzato alla sua certificazione in conformità alla norma OHSAS 18001, certificazione ottenuta nel 2010 e successivamente convertita nella certificazione ISO 45001.

4.2 COSA FACCIAMO

UN'AMPIA GAMMA DI SEZIONATORI CAPACE DI SODDISFARE TUTTE LE RICHIESTE DEI CLIENTI



OLTRE IL SEZIONAMENTO: L'INTERRUZIONE



APPARECCHIATURE PER SOTTOSTAZIONI IN CORRENTE CONTINUA (HVDC)



ELETTRIFICAZIONE FERROVIARIA: PRODOTTI DEDICATI AD APPLICAZIONI SPECIFICHE



4.3 PROPRIETÀ E FORMA GIURIDICA

GRI 2-9: Struttura e composizione della governance

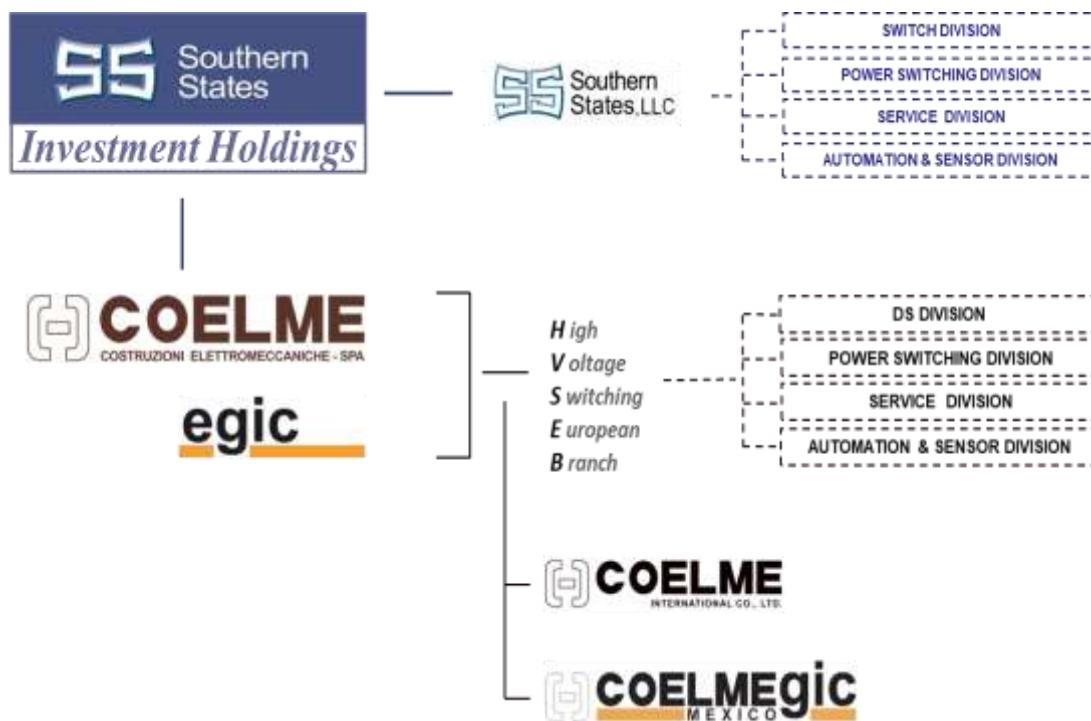
GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo

GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo

GRI 405 1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Società per azioni organizzata secondo l'ordinamento giuridico della Repubblica Italiana, adotta un sistema proprio di amministrazione e controllo e affida la revisione ad una Società esterna. Il capitale sociale è interamente sottoscritto e versato e consiste in un milione e mezzo di azioni ordinarie nominali.

4.4 ATTUALE ASSETTO SOCIETARIO



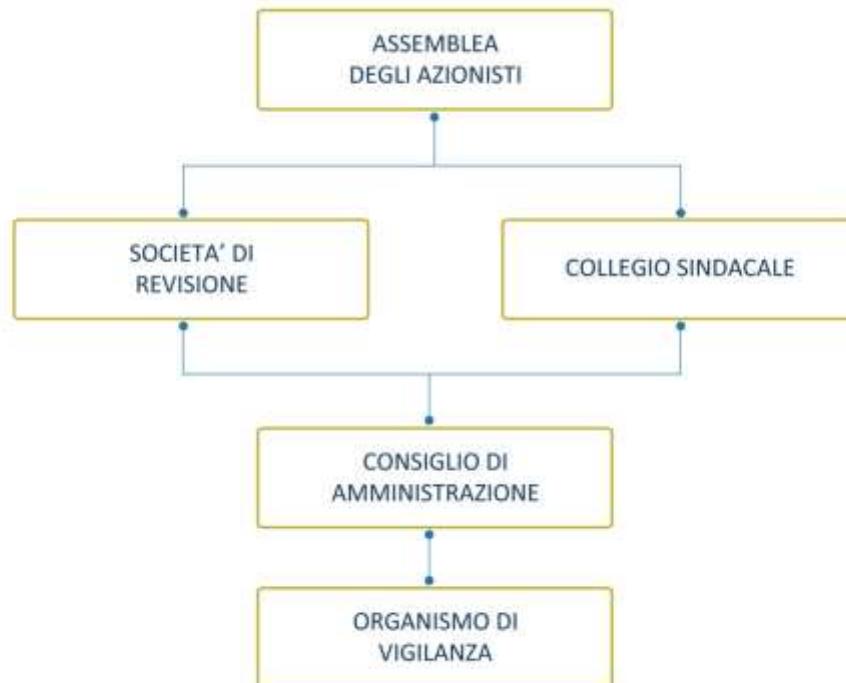
Il pacchetto di maggioranza della proprietà di COELME è detenuto dalla società Southern States Investment Holdings che a sua volta possiede la Southern States LLC (società di diritto statunitense sita in Atlanta – Georgia – USA). Quote di minoranza della proprietà COELME sono detenute da SIEMENS Energy Italia e da un'altra società privata italiana.

COELME, a sua volta, detiene la totale proprietà di EGIC, società francese sita in Lione, e partecipazioni in due unità di piccole dimensioni in Thailandia ed in Messico (rispettivamente, COELME International e COELMEgic Mexico).

Le evoluzioni dell'assetto societario sono più oltre descritte nel paragrafo dedicato alla storia aziendale.

4.5 GOVERNANCE

4.5.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE



4.5.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione vede la presenza di sette componenti di genere maschile appartenenti per la maggior parte alla fascia di età over 50 e resterà in carica sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024. I componenti sono i seguenti:

- **BASSO FRANCESCO**
- **SELLAR NIGEL ANTHONY**
- **HOWE JEFFREY ALLEN**
- **ERZINGER ERIC KANE**
- **MENOTTI PAOLO**
- **HAMILTON JR WILLIAM LON**
- **KLAASSEN STEFAN**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, rappresentante legale, ing. Francesco Basso, ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato.

I componenti del Consiglio di amministrazione, che possono anche essere non soci, devono essere in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e sono eletti dall'Assemblea dei Soci. Essi durano in carica tre esercizi sociali, che rappresentano il minor periodo stabilito dall'Assemblea, e hanno diritto di rielezione. Si rimanda allo Statuto di COELME SPA per informazioni in merito al processo di nomina degli amministratori e delle competenze specifiche del Consiglio di amministrazione.

4.5.3 IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e due membri supplenti, nominati dall'Assemblea.

Il Collegio Sindacale dura in carica tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Si riporta di seguito l'attuale composizione del Collegio Sindacale di COELME SPA.

- **FONTANA ANTONIO** Presidente
- **MURER RENATO** Sindaco effettivo
- **DE GIROLAMI CORRADO** Sindaco effettivo
- **PETTINATO ANTONIO** Sindaco supplente
- **MARDEGAN MATTEO** Sindaco supplente

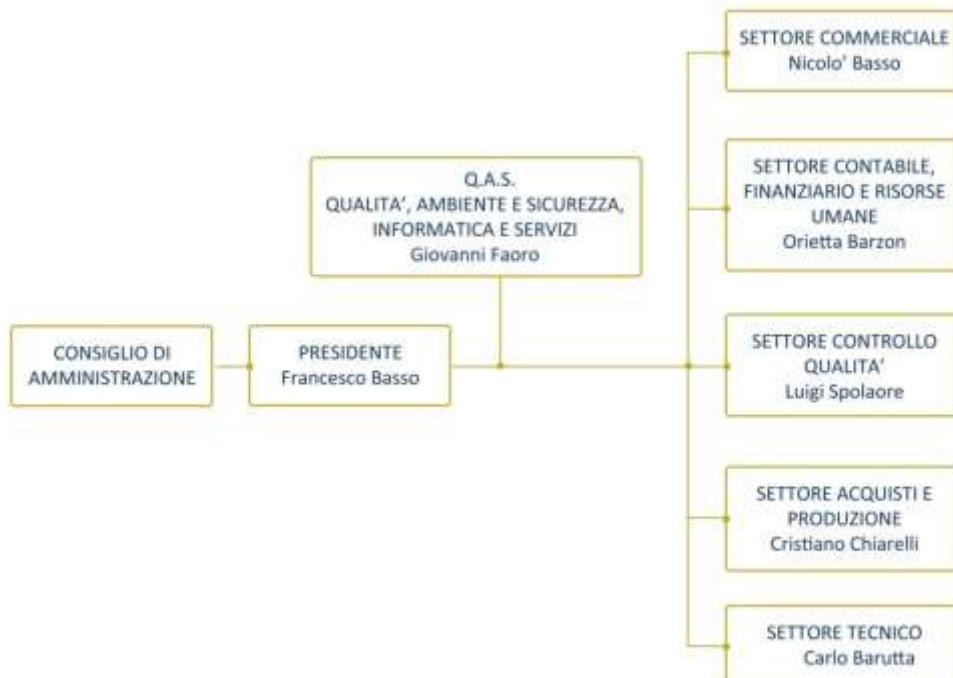
4.5.4 LA SOCIETÀ DI REVISIONE

L'attività di revisione è affidata alla BDO SPA

4.5.5 ORGANIGRAMMA

La distribuzione delle responsabilità e del potere di rappresentanza è coerente con quanto previsto dai requisiti normativi, dai processi operativi e dal Sistema di Gestione Integrato di Coelme Spa tramite un sistema di procure e deleghe.

Il sistema di deleghe e procure è aggiornato tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (dimissioni, licenziamento, cambio di mansione, trasferimenti ad altri incarichi, revoca).



4.6 LE SEDI

TRE AZIENDE, UN UNICO OBIETTIVO



4.7 LA NOSTRA STORIA: QUASI 100 ANNI DI ECCELLENZA.



4.8 MERCATI SERVITI

GRI 202: Presenza sul mercato



COELME, in collaborazione con EGIC, fornisce proprie apparecchiature nella quasi totalità dei paesi di tutto il mondo.

Tra i principali clienti/contrattisti devono essere segnalati:

- SIEMENS ENERGY
- TERNA
- HITACHI
- ABB
- TENNET
- PEA THAILANDIA
- TNB – MALESIA
- NTD - PAKISTAN
- UK- PG
- TRANSELECTRICA -ROMANIA

4.9 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI

GRI 2-28: Adesioni ad Associazioni

Coelme aderisce a diverse associazioni a livello nazionale e internazionale per contribuire alla diffusione della cultura dell'innovazione e della sostenibilità. Qui di seguito le principali realtà con cui collabora:

4.9.1 CONFINDUSTRIA VENETO EST



Dal 1° gennaio 2023 gli imprenditori delle province di Venezia, Padova, Rovigo e Treviso hanno unito le loro forze per dare vita a Confindustria Veneto Est, una grande organizzazione a rete di sedi con 5.000 aziende aderenti.

Per dimensioni è la seconda associazione territoriale del sistema Confindustria cui partecipano le imprese della manifattura, dei servizi e delle costruzioni. L'obiettivo di questo grande e innovativo progetto associativo è concorrere a sostenere il sistema territoriale locale nella sfida della Quarta Rivoluzione Industriale.

I mercati, la tecnologia, i robot, l'intelligenza artificiale e internet, insieme all'internazionalizzazione e al reshoring stanno cambiando le fabbriche, il lavoro e la società veneta.

La Mission di Confindustria Veneto Est è sia l'affiancamento delle imprese in questa grande trasformazione, sia l'impegno per sollecitare una politica industriale – regionale e nazionale – in grado di supportare efficacemente le aziende nel loro cambiamento.

4.9.2 ANIE FEDERAZIONE (ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE ELETTRICHE) – COMPARTO ENERGIA



ANIE Federazione è una delle maggiori organizzazioni di categoria del sistema confindustriale per peso, dimensioni e rappresentatività. Le aziende associate, fornitrici di sistemi e soluzioni tecnologiche all'avanguardia, sono espressione dell'eccellenza tecnologica del Made in Italy, risultato di importanti investimenti annui in Ricerca e Innovazione. Dai settori ANIE proviene il 30% della spesa privata in Ricerca e Innovazione investita ogni anno nel nostro Paese. Al suo interno Coelme è iscritta al comparto Energia, nel quale sono rappresentate le aziende che producono, distribuiscono ed installano apparecchiature, componenti e sistemi per la generazione, trasmissione e distribuzione di energia elettrica per il suo utilizzo efficiente nelle applicazioni industriali e civili.

Creando quotidianamente occasioni di dialogo e confronto, ANIE è un punto di incontro importante per la comunità di imprese che rappresenta, da cui originano nuove sinergie e nuove opportunità di business.

4.9.3 CEI – COMITATO ELETTROTECNICO ITALIANO



Il **CEI – Comitato Elettrotecnico Italiano** è un'Associazione di diritto privato, senza scopo di lucro, responsabile in ambito nazionale della normazione tecnica in campo elettrotecnico, elettronico e delle telecomunicazioni, con la partecipazione diretta – su mandato dello Stato Italiano – nelle corrispondenti organizzazioni di normazione europea (CENELEC – Comité Européen de Normalisation Electrotechnique) e internazionale (IEC – International Electrotechnical Commission).

Fondato nel 1909 e riconosciuto dallo Stato Italiano e dall'Unione Europea (Regolamento Europeo), il CEI propone, elabora, pubblica e divulgà Norme tecniche che costituiscono il riferimento per la presunzione di conformità alla “regola dell'arte” di prodotti, processi, sistemi e impianti elettrici.

La Legge italiana n. 186 del 1º marzo 1968 stabilisce infatti che “Tutti i materiali, le apparecchiature, i macchinari, le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici devono essere realizzati e costruiti a regola d'arte” e che gli stessi “realizzati secondo le norme del Comitato Elettrotecnico Italiano si considerano costruiti a regola d'arte”.

La missione del CEI, quale organismo nazionale “super partes”, è quella di pubblicare in Italia documenti normativi di buona tecnica, partecipare all'elaborazione delle corrispondenti normative europee ed internazionali, provvedere al loro recepimento con specifico riguardo ai documenti normativi europei armonizzati ai fini di definire Direttive comunitarie e Regolamenti, diffondere la cultura tecnico-scientifica in generale e quella della normazione tecnica in particolare.

Due tecnici della Coelme sono iscritti e partecipano alle attività normative di comitati tecnici nazionali ed internazionali riuscendo a coprire nell'insieme i seguenti comitati: CEI CT 017, CEI CT 008-123, CEI CT 313, IEC TC 17, CENELEC TC 8X e CENELEC TC 17AC.

Le loro attività consistono nella redazione, nel controllo e nell'aggiornamento delle principali normative di prodotto di interesse aziendale.

4.9.4 ADACI ASSOCIAZIONE ITALIANA ACQUISTI E SUPPLY MANAGEMENT



ADACI- Fondata nel 1968, ha costituito fin dalle sue origini un preciso riferimento culturale e professionale per chi opera negli Approvvigionamenti, Supply Management, Gestione Materiali, Logistica e Facility Management: funzioni in costante evoluzione il cui ruolo ha assunto nel tempo importanza strategica e dimensioni di sempre maggior rilievo.

L'Associazione promuove lo sviluppo e la conoscenza dei processi d'acquisto e di Supply Chain Management allo scopo di favorire l'armonica integrazione dei vari attori del sistema economico.

Favorisce la crescita e il riconoscimento professionale degli operatori della domanda di mercato.

Valorizza e promuove l'evoluzione della funzione Acquisti e Supply management nell'ambito dell'impresa, istituzioni, enti pubblici, atenei ed istituti di ricerca.

4.9.5 ITS ACADEMY: DAL 2024 COELME SARÀ SOCIO DELLA FONDAZIONE ITS ACADEMY MECCATRONICO VENETO



ITS Academy Meccatronico Veneto è un Istituto Tecnologico Superiore disciplinato dalla recente Legge n. 99 del 15 luglio 2022. Eroga corsi ITS Post-diploma in meccatronica; si configura come un “piccolo politecnico” focalizzato in area meccatronica, L'ITS è inserito nella formazione terziaria professionalizzante post diploma. L'offerta formativa è peculiare e caratterizzata da un'alta percentuale di formazione in azienda.

Le aziende giocano un ruolo fondamentale nel successo dei percorsi formativi dell'ITS Meccatronico Veneto.

I soci Partecipanti, infatti, possono essere scuole ed aziende, ma – data la forte caratterizzazione progettuale sul territorio – è fondamentale che la componente aziendale sia presente in modo significativo.

4.9.6 ACHILLES - ACHILLES SOUTH EUROPE

Achilles collabora con le principali aziende energetiche del mondo, fornendo supporto in tutti i continenti per ridurre l'impatto ambientale, eliminare la schiavitù moderna, sradicare il lavoro minorile, sostenere miglioramenti continui nella catena di fornitura e garantire fiducia nella dovuta diligenza dei report sulla catena della fornitura.

La rigorosa valutazione e validazione di Achilles, gli audit virtuali e presenziali, e le interviste ai lavoratori permettono alle principali aziende energetiche di avere una visione trasparente della loro catena di fornitura e una piena fiducia nella presentazione dei report, contribuendo inoltre a costruire un mondo più sicuro, equo e sostenibile.

4.9.7 CONAI CONSORZIO PER IL RECUPERO DEGLI IMBALLAGGI



CONAI è un Consorzio privato senza fini di lucro che costituisce in Italia lo strumento attraverso il quale i produttori e gli utilizzatori di imballaggi garantiscono il raggiungimento degli obiettivi di riciclo e recupero dei rifiuti di imballaggio previsti dalla legge.

4.10 CERTIFICAZIONI

GRI 2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy

4.10.1 SISTEMI DI GESTIONE PRESENTI

L'organizzazione aziendale della COELME Costruzioni Elettromeccaniche è da sempre orientata al miglioramento continuo e finalizzata alla soddisfazione del cliente.

La certificazione in accordo alla ISO 9001, conseguita sul finire del 1994, è risultata, pertanto, il naturale riconoscimento formale di una modalità gestionale già conforme ai requisiti della norma di riferimento.

Con il diffondersi di una sempre maggiore sensibilità verso le tematiche ambientali e della sicurezza, il miglioramento continuo orientato alla soddisfazione del cliente in una sua più larga accezione che comprende anche quella di cliente interno, COELME ha prospettato ed orientato le scelte operative verso nuovi scenari gestionali che implicano maggiori e più cogenti vincoli in materia ambientale e della sicurezza.

Nell'ambito di piani pluriennali, COELME, anche al fine di contenere l'entità delle risorse da destinare all'implementazione di un sistema di gestione completamente integrato, per una strutturazione più funzionale e senza elementi inutilmente ridondanti, ha pianificato e ottenuto il conseguimento anche della certificazione in materia di sicurezza in conformità alla ISO 45001 dopo aver ottenuto e confermato quelle in conformità alle ISO 9001 e ISO 14001 Qualità&Ambiente.

4.10.2 PROSPETTIVE EVOLUTIVE DEL QUADRO GESTIONALE DI RIFERIMENTO

La tendenza, peraltro irreversibile, verso il superamento dell'approccio esclusivamente economico alla qualità e l'affermazione di nuove e più ampie forme di qualità, tese alla soddisfazione di bisogni anche di natura etico-sociale (fra cui la qualità ambientale, della salute e sicurezza sul lavoro, della responsabilità sociale ed amministrativa, della parità di genere, della privacy, della sicurezza dei dati, ed altre) prospetta come opportunità per COELME di implementare ed integrare con quello esistente, diversi sistemi di gestione e, se previsto, di conseguire il riconoscimento della loro adeguatezza ed efficacia tramite le relative certificazioni.

Non è ovviamente auspicabile – né per molti versi accettabile – che ciò avvenga attraverso mere operazioni di sovrapposizione, consistenti nella predisposizione di regole e procedimenti distinti per i diversi sistemi, a cui si accompagnano certificazioni di conformità separate che comporterebbero, infatti, ripetizioni e duplicazioni in fase, sia di implementazione, sia di certificazione dei sistemi, con oneri gravosi e sostanzialmente ingiustificati.

Per contro, non esiste, e non se ne vede a breve termine la nascita, un riferimento normativo “universale” che incorpori tutti i requisiti tesi a promuovere il conseguimento della “qualità a tutto campo”, che dovrebbe essere anche in continua evoluzione per conformarsi alle esigenze delle diverse ulteriori forme di qualità via via emergenti.

Pertanto, rimane necessario realizzare e dimostrare la conformità ai requisiti delle diverse norme di riferimento (che tali resteranno almeno per qualche tempo) nell'ambito di un unico sistema di gestione “contenitore”; ciò con riferimento anche alla norma ISO 9001, che è essenziale per la costruzione graduale in azienda di una qualità “a tutto campo”, ancorché mal si presti ad un efficace utilizzo certificativo omnicomprensivo.

IDEA	VISION	MISSION		
	STATUTO	POLITICA	CODICE ETICO	
PRINCIPI E LINEE GUIDA	OBBLIGHI LEGISLATIVI	MOG (Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/01)	CH (Compliance Handbook)	
REQUISITI GESTIONALI	Organizzazione e Gestione aziendale per la Qualità	Legge in materia di ambiente	Privacy	Tutela del sistema informatico e del Know How Aziendale
SISTEMI DI GESTIONE	ISO 9001	ISO 14001	GDPR 2016/679	Regolamento interno e codice disciplinare
			ISO 45001	SA 8000
				...

4.10.3 QUALITÀ

Il Sistema di Gestione per la Qualità di COELME è certificato conforme alla norma UNI EN ISO 9001 nelle sue modifiche ed integrazioni succedutesi, sin dal 1994.



4.10.4 AMBIENTE

Il Sistema di Gestione Ambientale di COELME è certificato conforme alla norma UNI EN ISO 14001 nelle sue modifiche ed integrazioni succedutesi, sin dal 2004.



4.10.5 SICUREZZA

Il Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro di COELME è certificato conforme alla norma UNI EN ISO 14001 (in precedenza OH SAS 18001) nelle sue modifiche ed integrazioni succedutesi, sin dal 2010.



4.10.6 SORVEGLIANZA E MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI

Il Sistema di Gestione Integrato aziendale è costantemente verificato per accettare il mantenimento / miglioramento nel tempo dei requisiti di conformità alle norme di riferimento.

Attività essenziali sono quelle di verifica condotte sia da auditor interni, sia da soggetti terzi. Nel corso del 2024, il sistema di gestione integrato aziendale è stato soggetto a verifica ispettiva da parte di IMQ, ente terzo accreditato da Accredia (sorveglianza per qualità ed ambiente, e nuova certificazione per la sicurezza); ciò senza rilevare alcuna non conformità e, pertanto, confermando le certificazioni in essere.

Inoltre, lo SPISAL territorialmente competente, ha effettuato ricognizioni del sito aziendale, in tempi recenti negli anni 2020 - 2021 - 2023; in nessun caso sono stati formulati rilievi all'organizzazione e gestione della sicurezza e salute.

Anche gli organismi di garanzia quali il DPO e l'OdV hanno condotto verifiche dell'organizzazione e gestione delle attività aziendali relativamente agli ambiti di competenza (Privacy e Compliance) di cui più oltre se ne riportano gli esiti in forma sintetica.

4.10.6.1 ADEGUAMENTI SISTEMICI

Il Sistema di Gestione Integrato aziendale necessita di continui adeguamenti dell'impianto procedurale per renderlo conforme ed adeguato ai riferimenti normativi e/o alle evolutive necessità organizzativo gestionali e, pertanto, per costituire presidio per la mitigazione dei rischi derivanti da una operatività non adeguatamente sotto controllo.

Nel corso dell'ultimo esercizio, sono state rilasciate/aggiornate/predisposte procedure quali quella per il rispetto delle normative USA in materia di esportazioni e commercio, controllo delle esportazioni/Importazioni (PIC Piano Interno di Conformità) primo soccorso.

4.11 RICONOSCIMENTI

Numerosi sono stati i riconoscimenti avuti da Coelme Spa nel corso degli anni, tra cui:

- 2007-2009-2012-2014-2015-2017 - è stata nella graduatoria delle prime 10 piccole medie aziende del settore metalmeccanico per performance di redditività;
- 2008-2012 - in uno studio eseguito dall'Università di Padova – Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, per il monitoraggio delle migliori performance in termini di crescita, redditività e riduzione del rischio finanziario, si è collocata tra le prime 166 aziende delle 4000 imprese manifatturiere venete analizzate
- 2015 – è apparsa nella classifica nazionale “Azienda Eccellente” curata dall’Osservatorio PM “Le eccellenze italiane Global Strategy”.
- dal 2017 al 2022 ha ottenuto il riconoscimento di “Cribis Prime Company” per la massima affidabilità commerciale, rilasciato dalla società di monitoraggio CRIBIS



- 2018 – ha ottenuto il “Premio Industria Felix – Alta onorificenza di bilancio, performance gestionali e affidabilità finanziaria”.



- 2021 - viene premiata tra le “100 Eccellenze italiane 2020” in Campidoglio Roma



- 2022 – ha ottenuto la “Premiazione del Lavoro del Progresso Economico e dell’Innovazione” promossa dalla CCIA di Padova e Rovigo;



- 2024 – per le Sue performance ha ottenuto la “Premiazione delle 1.000 Imprese “Best Performer Company” promossa da Italypost

partner

in collaborazione con

auxiell'

**CUOA
BUSINESS
SCHOOL**

**MANAGER
A TEMPO**

Quæris

M9



4.12 IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO COELME

Il Sistema di Gestione Integrato COELME è l'insieme dei diversi atti e documenti costitutivi e gestionali che istituiscono e regolano l'operatività aziendale. Essi si dispiegano secondo una gerarchia che può essere sinteticamente riassunta come di seguito illustrato.



4.12.1 VISION

Tradizione ed innovazione per una più sicura trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica.

4.12.2 MISSION

Coelme - Egic, società del gruppo Southern States, vuole consolidare la propria posizione di leader nel settore dell'alta ed altissima tensione.

A fronte di questo fine primario, Coelme - Egic ritiene debbano essere perseguiti con la massima determinazione i seguenti obiettivi:

1. Sviluppare una relazione duratura con i clienti, per diventare il loro partner di riferimento, non solo per la fornitura di prodotti, ma soprattutto per ricercare soluzioni specifiche, innovative e competitive che rispondano alle loro necessità operative, privilegiando la qualità del rapporto e del servizio in tutte le fasi relazionali con i clienti stessi;
2. Allargare la presenza commerciale e, mediante una specializzazione spinta all'interno del settore, differenziare il mercato di riferimento, dalla funzione di puro sezionamento a quella di manovra / interruzione sotto carico, assicurando in tal modo la continuità e la redditività del business, requisito indispensabile per garantire il perdurare dell'Azienda e la serenità dei lavoratori;
3. Puntare alla valorizzazione e motivazione del personale, anche tramite la formazione quale strumento principe per raggiungere gli obiettivi fissati e condivisi: costruire una squadra che, pur rispettando nell'essenziale le procedure operative, le superi con competenza ed efficienza negli aspetti formali e burocratici;

4. Lavorare con semplicità e chiarezza, ispirando azioni e comportamenti a principi etici, sia nelle relazioni interne che in quelle verso l'esterno;
5. Contribuire, con la progettazione dei suoi prodotti e la gestione dei propri processi, alla salvaguardia dell'Ambiente.

4.12.3 CODICE ETICO E DI CONDOTTA

GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti

GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy

GRI 205: Anticorruzione

GRI 206: Non Discriminazione

GRI 207: Imposte – Approccio alla fiscalità

GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management

GRI 405: Diversità e pari opportunità

GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva

GRI 408: Lavoro Minorile

GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio

GRI 411: Diritti dei popoli indigeni

Per COELME la creazione di valore si fonda sulla gestione responsabile del business, che si riflette nel rapporto con tutti i nostri stakeholder.

Per fare ciò, ci assicuriamo di condurre in modo etico e trasparente le nostre attività, di garantire ai nostri clienti prodotti di qualità ad alto contenuto innovativo e di gestire responsabilmente la nostra catena di fornitura.

Consci che il valore creato debba essere anche distribuito, contribuiamo al raggiungimento di una crescita sostenibile distribuendo tra i nostri stakeholder il valore economico generato.

4.12.3.1 LA CONDUZIONE ETICA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ

Nell'ambito in cui operiamo e nella molteplicità di interlocutori con i quali instauriamo relazioni, il nostro agire si basa sul presupposto che la conduzione del business debba essere improntata su valori etici che diano e contribuiscano a diffondere un'immagine di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività svolte nel perseguitamento degli obiettivi.

Pertanto, risulta fondamentale che tutte le nostre attività, lungo l'intera catena del valore, siano contraddistinte dalla determinazione di tendere all'eccellenza, costruendo e mantenendo sempre relazioni virtuose nella stretta osservanza di leggi comunitarie e nazionali, nel rispetto dei principi di buona fede, correttezza, lealtà ed onestà e degli interessi di collaboratori interni ed esterni, clienti, fornitori, soci, partner commerciali e finanziari, e di tutti gli stakeholder.

L'adeguato e continuo monitoraggio circa la conduzione etica delle attività ha confermato l'assenza di episodi di non conformità a leggi e regolamentazioni e di fenomeni di corruzione.

Le linee guida, le regole ed i principi fondamentali tramite i quali garantiamo una corretta gestione delle nostre attività sono sanciti nei documenti di seguito specificati.

4.12.3.2 CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Il Consiglio di Amministrazione di COELME ha approvato il Codice di Etico e di Condotta nella sua prima edizione del 2007; negli anni successivi il Codice è stato più volte aggiornato fino all'ultima

edizione del 2021. Ad oggi, il documento rappresenta il riferimento dei principi e delle regole comportamentali essenziali a cui ognuno deve far riferimento nel proprio operato e nello svolgimento di tutte le attività di e con COELME.

Come descritto all'interno del Codice Etico, riconosciamo come prioritario il rispetto dei seguenti principi e valori:

- **Rispetto della legge:**

ci impegniamo a condurre la nostra attività nel rispetto della normativa nazionale, comunitaria e internazionale, respingendo ogni pratica illegale;

- **Tutela del Patrimonio aziendale, della qualità e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale, nonché della reputazione della Società:**

Siamo convinti che l'insieme di beni materiali ed immateriali, con la qualità e l'efficienza dell'organizzazione e unitamente alla reputazione della Società, costituiscano il Patrimonio aziendale, di valore inestimabile, necessario per la sussistenza e l'operatività della Società nel tempo. Pertanto, ci impegniamo affinché alla tutela di tale patrimonio contribuisca, con la propria condotta, ciascun esponente aziendale, dipendente e collaboratore, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

- **Tutela delle risorse umane:**

siamo fermamente convinti che le risorse umane costituiscano patrimonio indispensabile per lo sviluppo ed il successo dell'Azienda che, pertanto, si impegna a svilupparne le competenze, le capacità e le potenzialità. La valutazione delle professionalità e delle capacità della singola risorsa umana è effettuata con riferimento al livello di competenze acquisite e al merito, ossia al contributo che la stessa ha dato all'ottenimento dei risultati aziendali.

- **Rispetto della persona:**

garantiamo che ognuno, Esponente Aziendale, Dipendente e Collaboratore, riconosca e rispetti la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

- **Funzioni aziendali integre, responsabili e trasparenti:**

ognuno in azienda è impegnato a tenere un comportamento esemplare, dimostrando dedizione al lavoro, lealtà e competenza, porre a sé stesso e al personale, che da lui dipende, obiettivi chiari, ambiziosi, ma realistici tenendo conto delle attitudini personali e professionali, nonché dell'esperienza maturata.

Chiunque interagisca con la società dovrà essere in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti e delle conseguenze rilevanti. Assicuriamo, inoltre, la riservatezza delle informazioni in nostro possesso e ci asteniamo dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti;

4.12.3.3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 (MOG) ED SGI

Per minimizzare il rischio di commissione di reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001, da anni ci siamo dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), che basa tutti i rapporti e le attività perseguiti dall'azienda su uno schema di correttezza e legalità. È possibile per tutti gli stakeholder segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi fatto o circostanza a rischio reato, inviando una email all'apposito indirizzo predisposto dall'organizzazione (odv@coelme.it). Ciò permette alla Società di intervenire tempestivamente, in modo concreto ed effettivo, per prevenire la commissione dei reati stessi.

L'obiettivo principale del MOG, un sistema organico e strutturato di principi, procedure e controlli, diretti a prevenire la commissione dei reati-presupposto, è quello di costituire un Sistema di Gestione Integrato aziendale (SGI) non in sovrapposizione ad altri sistemi di gestione ed organizzazione aziendali, ma ad essi coordinato e metodologicamente assimilato per evitare ridondanti duplicazioni e inefficienze operative. Le procedure divengono, pertanto, un mezzo per regolare l'agire, declinato nelle sue varie attività operative, e per consentire i controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni effettuate.

4.12.4 COMPLIANCE HANDBOOK

I principi definiti nel Codice Etico e di Condotta sono stati ulteriormente esplicitati da COELME nel Compliance Handbook, che raccoglie in sé, una serie di prescrizioni e regole specifiche su tematiche di carattere generale applicabili a tutte le società del gruppo. Il Compliance Handbook è reso disponibile a tutti nel sito web aziendale all'indirizzo www.coelme-egic.com.

Principi e regole, pertanto, si integrano gerarchicamente in un quadro armonico con gli esistenti sistemi gestionali, implementati con lo scopo di governare i diversi rischi cui è soggetta l'operatività aziendale, per eliminarli o mitigarne i possibili effetti, e offrire strumenti di contrasto alla commissione di violazioni, o peggio ancora, di reati, sempre avendo come obiettivo la tutela dell'integrità aziendale e societaria.

Comuni a tutte le società del gruppo sono da considerare imprescindibili:

- **Imparzialità, lealtà e non discriminazione:** contrastiamo, respingiamo e sanzioniamo qualunque atteggiamento, anche solo apparentemente discriminatorio, con riguardo a sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- **Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dell'attività d'impresa e delle prestazioni professionali:** eseguiamo la nostra attività d'impresa fornendo prestazioni di elevato livello qualitativo. A tal fine le prestazioni professionali dei nostri collaboratori vengono eseguite con la massima diligenza, accuratezza e professionalità;
- **Concorrenza leale:** svolgiamo la nostra attività d'impresa nel rispetto della concorrenza leale, valore fondamentale per lo sviluppo del mercato e per la tutela degli interessi dei consumatori e della comunità;

4.12.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo con funzione di vigilanza e controllo (Organismo di Vigilanza OdV) ha l'obiettivo di verificare l'efficacia e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società per prevenire i reati dai quali possa derivare responsabilità amministrativa, secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri appartenenti alle categorie professionali tecniche e giuridico economiche, di cui uno ha la funzione di Presidente. Le nomine vengono stabilite dal Consiglio di amministrazione ed è fatto obbligo che si riunisca almeno tre volte in un anno, nonché ogni qualvolta il Presidente ne faccia richiesta ad almeno un membro.

L'OdV è anche il destinatario di numerosi flussi informativi che i soggetti aziendali devono inviare con una frequenza prestabilita.

4.12.5.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza si compone di tre membri effettivi nominati dal Consiglio di Amministrazione.

- **MACRI' MASIERO**
- **GALESSO SUSANNA**
- **FAORO GIOVANNI**

4.12.5.2 ATTIVITÀ 2024 DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel corso dell'ultimo esercizio l'Organismo di Vigilanza ha condotto verifiche delle modalità gestionali del servizio Risorse Umane aziendale, del sistema di gestione per la sicurezza ed ha accertato l'applicazione e la congruità delle modalità gestionali poste in essere dall'azienda per ottemperare ai requisiti del DL del 10.3.2023, N.24 attuazione della Direttiva UE 2019/1937 whistleblowing. L'OdV stesso, oltre all'adeguata formazione del personale aziendale al riguardo, nella persona del suo presidente è stato formalmente nominato gestore delle segnalazioni che dovessero pervenire attraverso il canale anonimizzato di comunicazione di eventuali illeciti.

Inoltre, l'OdV si è adoperato per verificare aggiornamento, mappatura e valutazione dei rischi reato presupposto ai sensi del D.Lgs 231/01. In tale ambito è stata evidenziata la necessità di erogare formazione in materia di cybersicurezza in un contesto in cui tale rischio appare in rapida e ampia espansione. L'azienda ha provveduto ad erogare questa formazione con una serie di eventi che proseguiranno anche nel corrente esercizio.

Infine, l'OdV ha preso atto della predisposizione di una procedura in materia di controllo delle esportazioni di pertinenza aziendale valutandone la conformità ai requisiti del mutato contesto legislativo (D. Lgs 141/2024).

L'OdV ha rilevato che nel corso dell'anno non vi sono state visite ispettive da parte degli organi di controllo come SPISAL, ARPAV, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro.

Si rinvia alla relazione 2024 dell'OdV per una visione di dettaglio delle attività svolte.

4.12.6 WHISTLEBLOWING

Coelme S.p.A. dispone di uno strumento di comunicazione per la segnalazione di violazioni e/o illeciti commessi dal personale aziendale, e/o da altri soggetti che interagiscono con esso, in grado di garantire, con modalità informatiche e crittografiche, la riservatezza dei dati e l'identità del segnalante; ciò ai sensi e per gli effetti del DM 24/2023 (Whistleblowing) e del Codice privacy GDPR (Reg. UE 2016/679 cd. GDPR e D.Lgs. 196/03). Questo strumento di comunicazione è accessibile dal sito internet aziendale.

Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il Codice Etico prevedono, altresì, che tutti coloro che vengano a conoscenza di informazioni relative alla commissione di reati o di fatti e/o comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate da Coelme S.p.A., ai sensi del D.Lgs. 231/2001, possano segnalarle spontaneamente all'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo mail di odv@coelme.it dell'Organismo di Vigilanza aziendale.

Entrambi i canali di segnalazione sono utilizzabili anche da soggetti esterni all'organizzazione.

4.12.7 CODICE PRIVACY GDPR (REG. UE 2016/679 CD. GDPR E D.LGS. 196/03)

Secondo i principi di legalità, proporzionalità, necessità, trasparenza, sicurezza e limitazione della conservazione, come codificati dall'art. 5 GDPR, Coelme S.p.A. ha implementato, con il supporto di una società di consulenza di comprovata esperienza, un Modello Organizzativo Data Protection per la gestione della Privacy.

Tale modello, monitorato ed aggiornato costantemente, impone ai Titolari del trattamento, secondo il principio di responsabilizzazione e tenuto conto del proprio specifico contesto, di poter dimostrare di aver messo in atto misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali trattati, in conformità alle succitate normative.

Il Modello Organizzativo Data Protection di Coelme garantisce la corretta gestione di tutti gli adempimenti prescritti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, a partire dal Registro dei trattamenti redatto in conformità all'art. 30, par. 1 GDPR, e con apposite procedure operative in grado di regolamentare tutti gli aspetti salienti della gestione dei trattamenti, tra cui, in particolare, le istanze di esercizio dei diritti degli interessati (artt. 15-22 GDPR) e la gestione dei data breach (art. 33-34 GDPR)

La Società adotta misure di sicurezza fisica a protezione dei locali aziendali in cui sono trattati e custoditi i dati personali e misure di sicurezza logica a protezione delle architetture di rete, degli applicativi, dei device aziendali e delle banche dati. Il personale è informato sul corretto utilizzo degli strumenti informatici aziendali attraverso un apposito Regolamento interno. La Società garantisce adeguata formazione sui principi della normativa data protection e sulle procedure interne aziendali a tutto il personale.

La Società ha nominato UNIS&F quale Responsabile della Protezione dei Dati (RDP/DPO) e quale punto di contatto il Dott. GABRIELE D'AMICO.

4.12.7.1 ATTIVITÀ 2024 DEL DPO

Nel corso dell'ultimo esercizio il DPO ha condotto verifiche delle modalità gestionali relative a:

- Procedure di backup;
- Stato di aggiornamento della mappatura relativa agli asset IT
- Stato di applicazione degli obblighi in materia di formazione privacy
- Applicazione degli obblighi scaturenti dal provvedimento 27 nov. 2008 in materia di Amministratori di Sistema
- Conformità delle procedure di gestione delle informative privacy a clienti
- Stato di applicazione delle lettere di autorizzazione al trattamento dei dati personali e conoscenza del Regolamento Informatico aziendale
- Stato di applicazione delle politiche di retention imposte a norma dell'art. 5(1)(e) GDPR

Il DPO, inoltre, ha potuto verificare i documenti relativi all'analisi dei rischi privacy, come richiesto dagli artt. 24 e 32 GDPR, la cui struttura risulta conforme e coerente con lo standard internazionale proposto dall'Agenzia Europea per la Cybersicurezza (ENISA); le proposte del DPO di perfezionamento delle indicazioni documentate nelle specifiche schede sono state prontamente recepite.

I risultati delle verifiche condotte hanno potuto confermare la costanza delle competenze aziendali al fine di raggiungere e mantenere un adeguato livello di conformità circa gli adempimenti imposti dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D.Lgs. 196/2023, nonché dei provvedimenti dell'Autorità Garante Protezione Dati Personalni.

4.12.8 RATING DELLA LEGALITÀ

Il rating di legalità è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne facciano richiesta all'AGCM Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. È volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - misurato in "stellette" - indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese e, più in generale, del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business.

All'attribuzione del rating è collegato il riconoscimento di vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l'accesso al credito bancario.

COELME, sin dal 2019 ha ottenuto il riconoscimento del rating di legalità antenendole nei successivi rinnovi biennali.

4.12.9 TRASPARENZA FISCALE

L'approccio alla fiscalità è improntato al rispetto delle norme. L'obiettivo di Coelme è quello di adempiere ai propri obblighi fiscali (formali e sostanziali) in modo completo, corretto e tempestivo e di minimizzare i rischi fiscali derivanti dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia di imposte vigenti. Tale approccio è adottato anche in relazione alle fattispecie per le quali sussistono eventuali dubbi interpretativi.

Come già descritto, Coelme è soggetta a vigilanza da parte dei seguenti Organi Sociali:

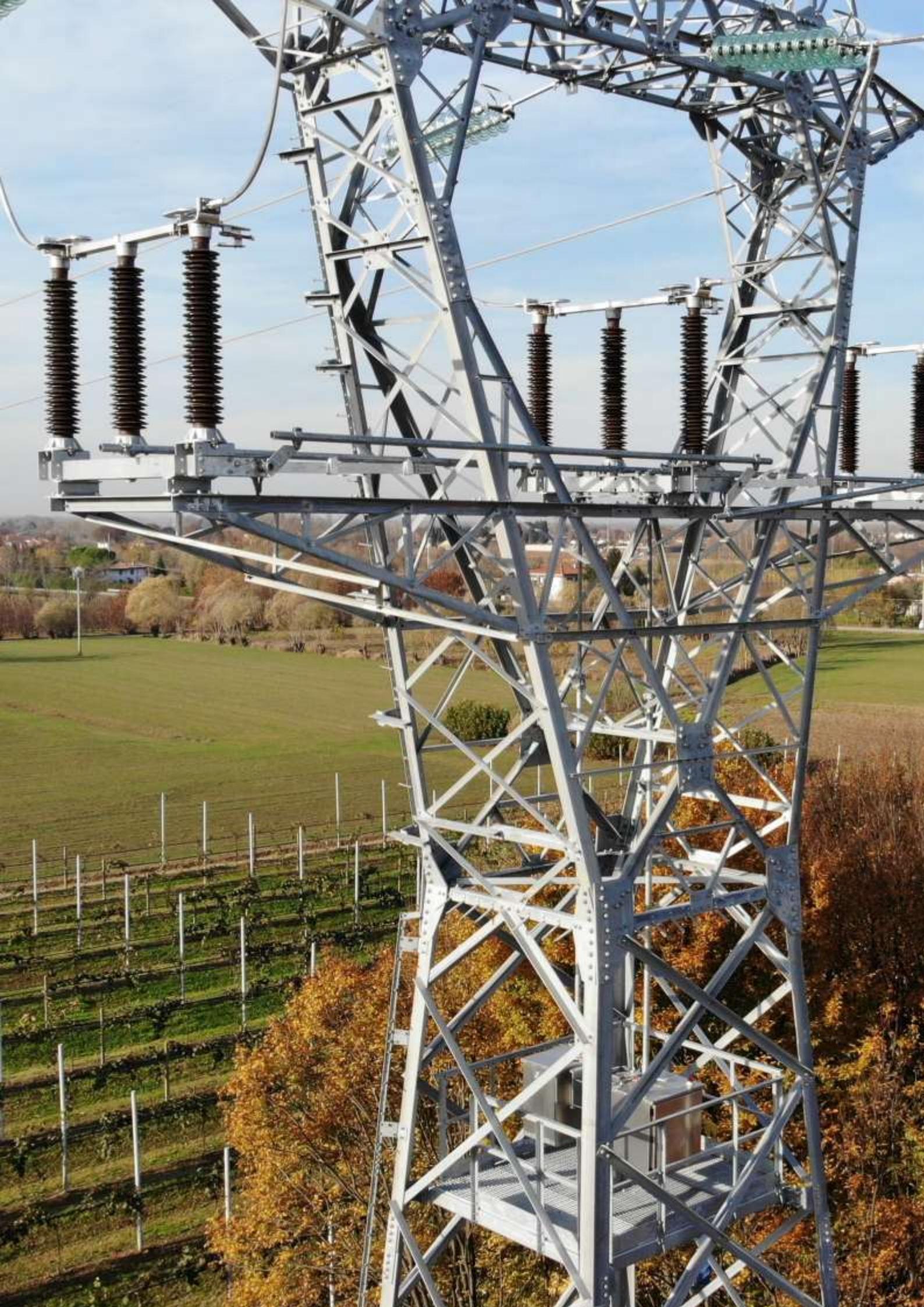
- Collegio Sindacale
- Società di revisione indipendente
- Organismo di vigilanza

Coelme garantisce l'osservanza delle disposizioni di legge applicabili, dei principi di trasparenza, onestà e correttezza nei rapporti con le Autorità fiscali (Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane, Guardia di Finanza ed altri organismi preposti). La gestione dei rapporti con le autorità fiscali sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte, secondo un approccio basato su relazioni aperte e costruttive.

Dal 2013 Coelme predisponde la documentazione Transfer Pricing che ha lo scopo di riassumere le modalità di determinazione del valore delle transazioni effettuate tra soggetti residenti in Paesi diversi, appartenenti al Gruppo descrivendone la policy.

La documentazione Transfer Pricing, adeguatamente predisposta, si inserisce come indispensabile tassello dei sistemi di prevenzione dei rischi presenti in azienda, nell'ambito dei Modelli 231 e dei futuri sistemi di TCF (Tax Control Framework) e risulta una vera e propria tecnica di ottimizzazione dell'attività imprenditoriale che rende trasparente l'adeguamento dell'azienda alle normative fiscali nei diversi Paesi in cui opera.

Nel 2024 la documentazione è stata redatta in conformità a quanto indicato nel Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 23 novembre 2020, ispiratosi alle Linee Guide OCSE approvate dal Consiglio dell'OCSE in data 20 gennaio 2022, al Codice di Condotta approvato con la Risoluzione 2006/c176/01 del 27 giugno 2006 dal Consiglio dell'Unione Europea e dai rappresentanti dei Governi degli Stati membri.



5. IL PRODOTTO

GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Coelme è un'azienda specializzata nella progettazione, produzione e collaudo di apparecchiature di media e alta tensione per installazione all'esterno/interno e più in generale nello sviluppo di apparecchiature per il settore della trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica.

Coelme è in grado di garantire lo sviluppo di prodotti di alta qualità, personalizzati alle esigenze del Cliente, fornendo alla propria clientela un servizio altamente professionale e competente per il settore in cui opera.

Ad oggi i prodotti principale sono i sezionatori in corrente alternata e continua, in una gamma di tensioni da 3kV fino ad 800kVDC, e gli apparecchi di interruzione e stabilimento di correnti di esercizio, sia mediante camere a vuoto e gas isolanti o operanti in aria in una gamma di tensioni fra 3kV e 245kVAC.

Inoltre, COELME ha progettato, sviluppato e installato apparecchi specifici per l'alimentazione elettrica dei sistemi ferroviari di diversi paesi.

Tutti i prodotti sono concepiti per soddisfare specifiche esigenze del settore energetico in termini di gestione dei flussi di potenza nelle fasi di smistamento e trasmissione e sono testati secondo le norme IEC presso laboratori accreditati e di fama mondiale.

Coelme opera inoltre nella progettazione, produzione e collaudo di dispositivi per il monitoraggio dello stato di apparecchi in alta tensione, con sensori applicati direttamente sulle parti in tensione.

Da evidenziare anche la progettazione e lo sviluppo di apparecchiature innovative e ad alto contenuto tecnologico destinate alle stazioni di interconnessione di diversi collegamenti in corrente continua via cavo sottomarino, tra cui, in particolare, il collegamento Egitto – Arabia Saudita.

5.1 SEZIONATORI DI MEDIA E ALTA TENSIONE

I sezionatori di alta tensione, operanti a tensioni nominali comprese fra 3kV ed 800kV e con correnti nominali fra 630A ed 8000A, sono pensati per operare con la massima versatilità nelle condizioni climatiche più avverse.

Tali prodotti sono concepiti per assicurare adeguata affidabilità e protezione da fenomeni di corrosione ambientale ed usura, confermata da un'esperienza operativa di quasi 50 anni in installazioni presso diverse zone geografiche del mondo.



5.2 APPARECCHIATURE DI MANOVRA

Coelme produce apparecchi per l'apertura e la chiusura dei circuiti sotto carico, dotati di dispositivi di interruzione in aria o di camere di interruzione (a vuoto o in SF6), aventi lo scopo di semplificare la gestione dei flussi di potenza nella rete mediante l'integrazione della funzione di interruzione di correnti in aggiunta a quella del sezionamento.

Tali apparecchi sono studiati per risolvere specifiche esigenze di Clienti con impianti complessi e possono essere personalizzati per impieghi e installazioni non convenzionali.





5.3 APPLICAZIONI FERROVIARIE

Si tratta di una serie di prodotti appositamente studiati per l'elettrificazione ferroviaria, che vanno ad integrare la già ampia gamma di sezionatori e switcher COELME-EGIC.

Questi prodotti, conformi alle più recenti normative del settore, sono stati progettati in stretta collaborazione con i Clienti per avere la certezza di rispondere alle loro specifiche esigenze.

Come tutte le apparecchiature COELME-EGIC, sono progettati per funzionare regolarmente e a lungo, anche nelle più severe condizioni di esercizio (in aree costiere e/o industriali, in ambienti geotermici, in presenza di ghiaccio, a temperature estreme, in zone sismiche, ...).

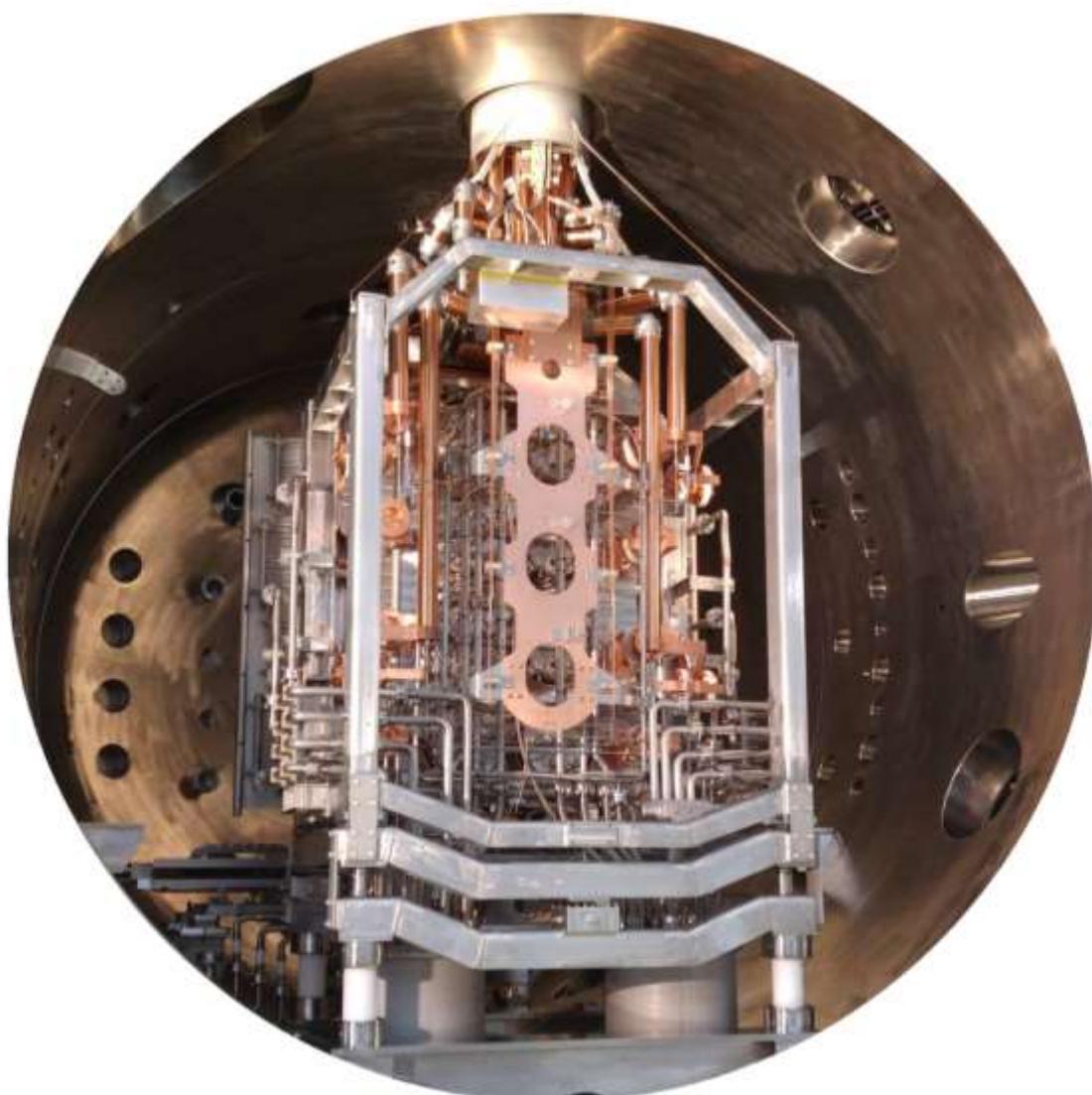
Caratteristiche comuni a tutti i prodotti per l'elettrificazione ferroviaria COELME-EGIC sono:

- elevata versatilità
- facilità di installazione e di regolazione
- bassa necessità di manutenzione
- grande affidabilità
- alte prestazioni

5.4 ESECUZIONI SPECIALI

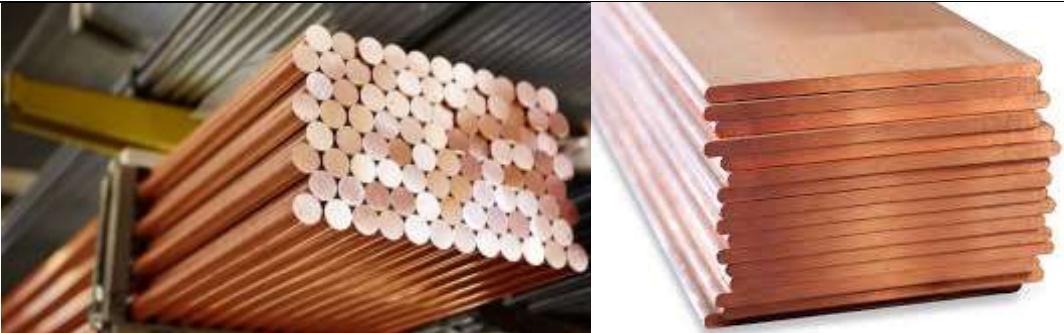
La comprovata esperienza dell'azienda nella progettazione di componenti per la trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica è fattore determinante per la scelta di COELME quale partner importante in progetti innovativi e strategici.

Tra questi, assolutamente di rilievo la partecipazione al progetto ITER (F4E – CNR - RFX) per la progettazione, produzione e collaudo di dispositivi per lo sviluppo di componenti e assiemi complessi destinati alla trasmissione di correnti in impianti sperimentali per la fusione nucleare.



5.5 MATERIE PRIME

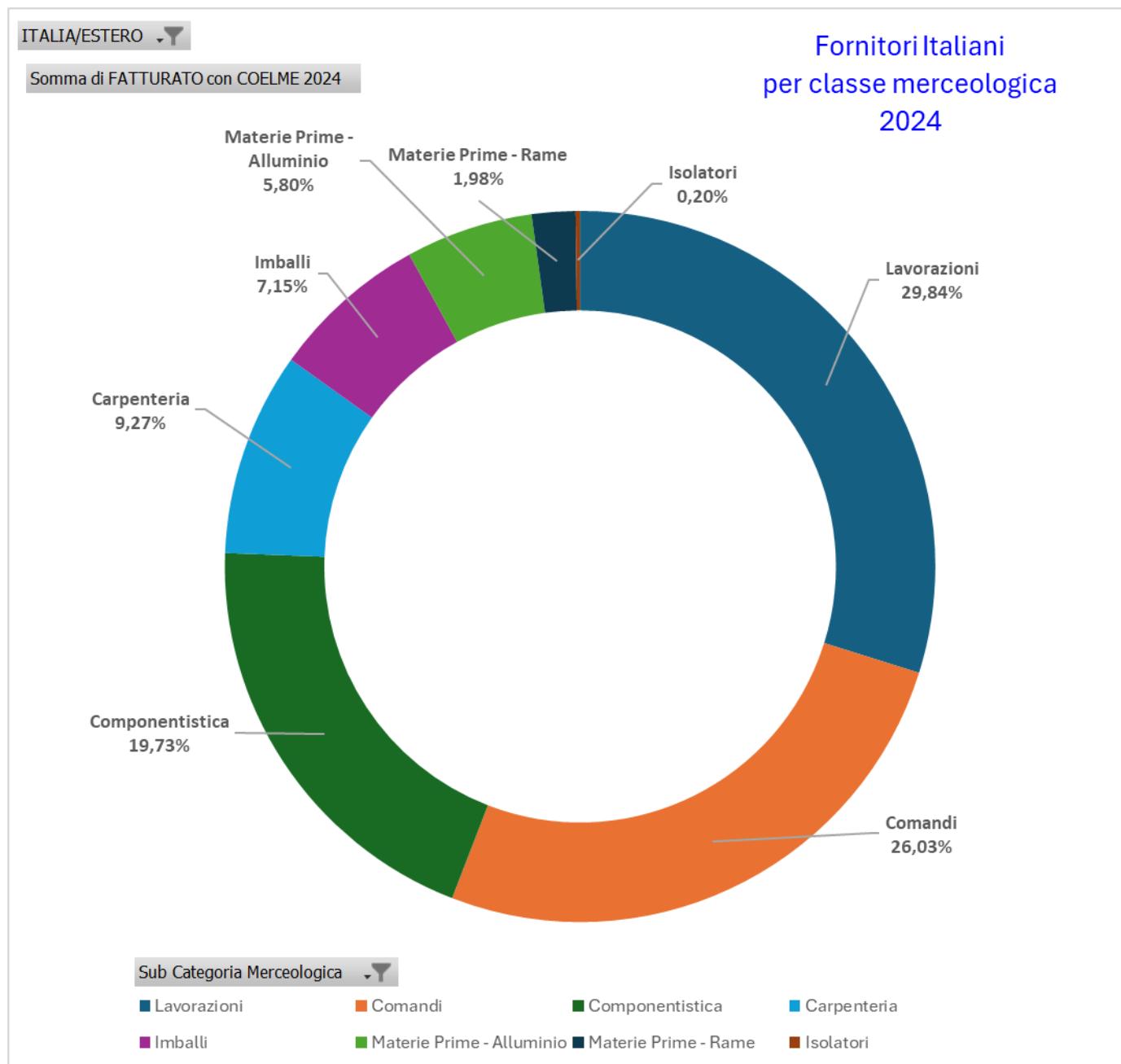
Le materie prime maggiormente utilizzate nella realizzazione dei prodotti COELME sono:

ALLUMINIO	
RAME	
ACCIAIO	
PORCELLANA (ISOLATORI)	
FIBRA DI VETRO / SILICONE (ISOLATORI)	

6. CATENA DI FORNITURA

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento

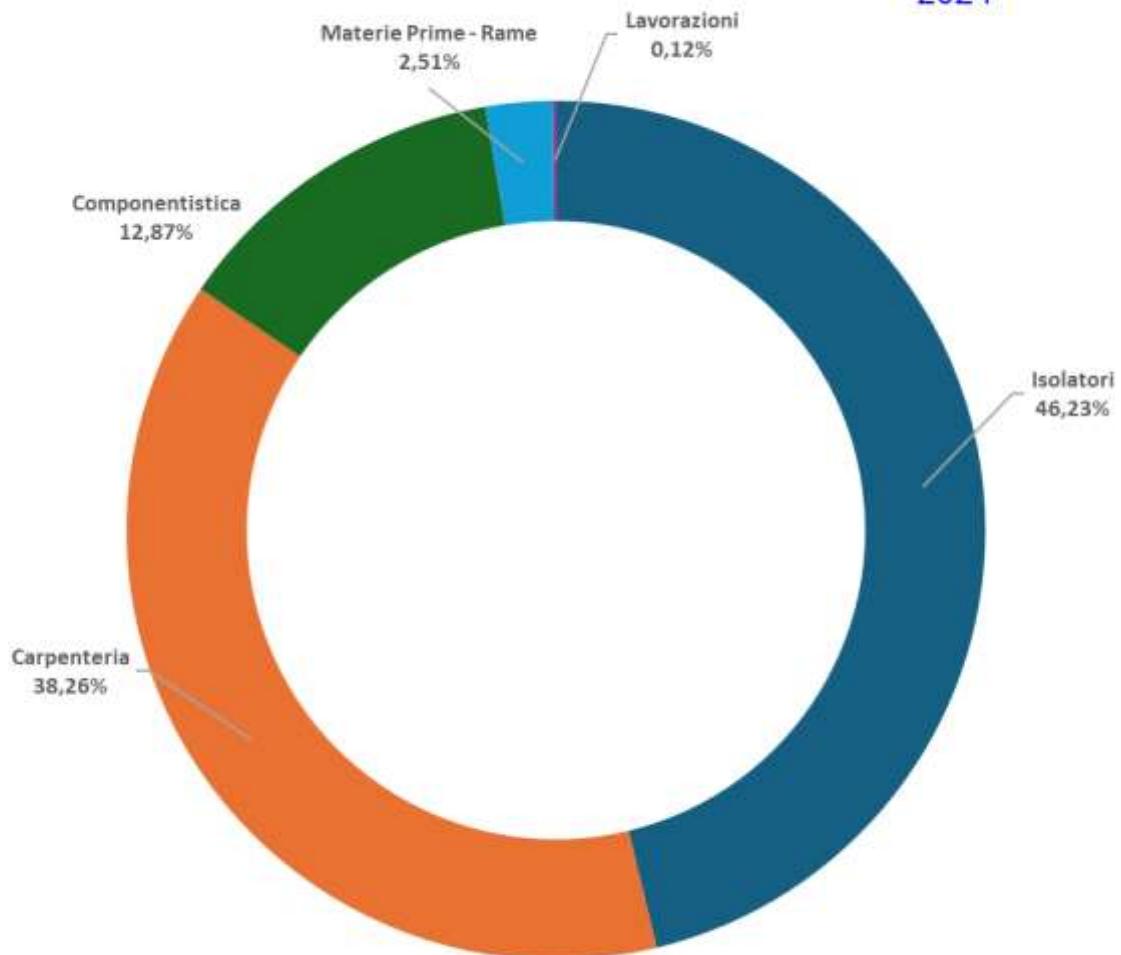
COELME si avvale di una catena di fornitura composta da una fitta rete di fornitori locali, ma anche europei ed extra europei. La scelta dei fornitori più idonei è operata in funzione dei costi e dei tempi di produzione, ma anche delle esigenze di lavorazioni specialistiche/sofisticate, economicamente non sostenibili in azienda, che possono determinare una certa frammentazione del ciclo produttivo.



ITALIA/ESTERO ▾

Somma di FATTURATO con COELME 2024

Fornitori Stranieri
per classe merceologica
2024



Sub Categoria Merceologica ▾

■ Isolatori ■ Carpenteria ■ Componentistica ■ Materie Prime - Rame ■ Lavorazioni

6.1 SUB FORNITORI E LORO QUALIFICA

Per essere fornitori di COELME è necessario condividere Codice Etico aziendale e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo MOG ai sensi del D.Lgs. 231/01. A tal fine a tutti i fornitori è chiesto di sottoscrivere un formale impegno a operare in conformità a tali principi fondanti del nostro operare come pure a rispettare esplicitamente tutti i riferimenti legislativi e normativi applicabili ai rapporti con l'azienda.

I fornitori di COELME sono qualificati mediante un processo che consente di valutarne le prestazioni in termini di qualità di prodotti e servizi forniti. Il perdurare nel tempo di elevati livelli qualitativo può consentire, ad insindacabile giudizio dell'azienda, di ridurre i controlli in accettazione.

Il livello qualitativo delle sub forniture COELME è molto buono e sostanzialmente in progressiva riduzione negli ultimi anni; nel 2024, la percentuale di componenti non conformi è stata inferiore allo 0,36%.



7. IL VALORE ECONOMICO

GRI 201: Performance economiche

7.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

GRI 201-1 Valore generato

A corredo del Bilancio d'esercizio, COELME redige la Relazione di Gestione, ai sensi dell'art. 2428 del Codice Civile, con l'obiettivo di rendere un quadro informativo fedele, equilibrato ed esauriente in merito alla situazione della Società, all'andamento ed al risultato della gestione, nonché alle attività svolte dalla Società.

7.2 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ E ANDAMENTO DELLA GESTIONE 2024

Di seguito viene fornita una rappresentazione riepilogativa della situazione patrimoniale e dell'andamento economico della gestione aziendale nel corso dell'ultimo esercizio comparata con l'esercizio precedente:

CONTO ECONOMICO	2024	%	2023	%
VENDITE E ALTRI RICAVI	43.765		38.601	
Variazioni rimanenze magazzino	2.295		(593)	
TOTALE VALORE PRODUZIONE	46.060	100%	38.008	100%
Costi operativi	(29.943)		(26.803)	
VALORE AGGIUNTO	16.117	35%	11.205	29,5%
Costi del personale	(5.063)		(4.465)	
MARGINE OPERATIVO LORDO	11.054	24%	6.740	17,7%
Ammortamenti e accantonamenti	(2.394)		(1.525)	
RISULTATO OPERATIVO	8.660	18,8%	5.215	13,7%
Risultato area accessoria	-		-	
EBIT CARATTERISTICO	8.660	18,8%	5.215	13,7%
Dividendi	1.240		64	
Risultato area finanziaria	187		126	
Proventi e oneri da partecipazioni			(43)	
RISULTATO LORDO	10.087	21,9%	5.362	14,1%
Imposte	(2.613)		(1.639)	
RISULTATO NETTO	7.474	16,2%	3.723	9,8%

7.3 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 2024-2023 (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO)

Con riferimento alla tabella che segue, il **valore generato** corrisponde, sotto i profili contabili, al valore della produzione netta, mentre il **valore economico distribuito** comprende i costi riclassificati per categoria di stakeholders. Ai costi risultanti dal conto economico è stato inoltre aggiunto l'importo di eventuali dividendi deliberati dall'Assemblea dei Soci.

Il **Valore economico trattenuto** è relativo alla differenza tra Valore generato e Valore economico distribuito e comprende gli ammortamenti, tutti gli accantonamenti e svalutazioni e la fiscalità differita.

	2024	2023
VALORE ECONOMICO GENERATO	46.060	38.008
Valore economico distribuito		
Fornitori-costi operativi	29.943	26.803
Risorse umane, costo del personale	5.063	4.465
Banche e altri finanziatori		
Pubblica Amministrazione	2.613	1.639
Azionisti-dividendi distribuiti	3.700	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	41.319	32.907
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.741	5.101

CONTO PATRIMONIALE	2024	2023
ATTIVO FISSO		
Immobilizzazioni immateriali	6.227	6.667
Immobilizzazioni materiali	6.581	6.527
Immobilizzazioni finanziarie	9.751	9.121
Totale	22.559	22.315
ATTIVO CORRENTE		
Magazzino	7.261	4.793
Liquidità differite	13.406	12.263
Liquidità immediate	13.901	7.465
Totale	34.568	24.521
CAPITALE INVESTITO	57.127	46.836
CAPITALE PROPRIO		
Capitale sociale	1.500	1.500
Riserve	32.503	28.728
Totale	34.003	30.228
PASSIVITA' CONSOLIDATE		
TFR	499	530
Debiti oltre 12 mesi	-	-
Totale	499	530
PASSIVITA' CORRENTI		
Debiti entro 12 mesi	22.625	16.078
Totale	22.625	16.078
CAPITALE DI FINANZIAMENTO	57.127	46.836

7.4 POLITICA DEGLI INVESTIMENTI 2024

Gli investimenti effettuati nell'esercizio 2024 sono di seguito schematizzati:

Ricerca & Sviluppo	Euro	1.450.000 (spesi nell'esercizio)
Impianti, macchinari e attrezzature	Euro	380.000

7.5 RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE

GRI 205: Anticorruzione

GRI 206: Comportamento anticoncorrenziali

205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy

GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità

La sussistenza di tale rischio, tra i più gravi contemplati nel Codice Etico aziendale / Compliance Handbook, è costantemente verificata con le modalità previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 231/2001, mappandone e valutandone la significatività.

L'Organismo di Vigilanza, nei diversi anni di attività, non ha mai rilevato elementi tali da mostrare violazione dei requisiti di riferimento né, a maggior ragione, sono emersi fatti di rilievo penale a riguardo del rischio corruzione che interessassero personale dell'azienda e/o dei soggetti che con l'azienda interagiscono.

Ciò non costituisce elemento tale da consentire un affievolirsi delle modalità di controllo in essere che sono mantenute attive e eventualmente verificate per una loro rimodulazione / intensificazione dell'azione di contenimento di questo rischio.

7.6 CONFLITTI DI INTERESSE

GRI 2-15: Conflitto di interesse

Il rischio di conflitti di interesse, anch'esso contemplato nel Codice Etico / Compliance Handbook, è valutato e controllato in conformità al sistema di gestione, ai sensi del D.Lgs 231/2001, ha da sempre una significatività trascurabile in COELME.

I conflitti di interessi possono principalmente manifestarsi nelle relazioni personali, laddove sussistano interessi finanziari, o quando vi sono attività in trasferta di un dipendente, oppure ancora quando vi siano da gestire regali e ospitalità.

Nella storia COELME non ci sono evidenze di eventi di conflitti di interesse che abbiano coinvolto personale dell'azienda e/o dei soggetti che con l'azienda interagiscono.

Potenziali rischi di conflitto di interesse sono sempre stati sottoposti all'esame del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale che li hanno approvati/ratificati.



8. LE PERSONE

GRI 2-7: I Dipendenti

GRI 2-30 Accordi di contr. Collettiva

GRI 401: Occupazione

GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover

GRI 405-1: Diversità e pari opportunità

GRI 406: Non discriminazione

COELME, riconoscendo le persone quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca. Di conseguenza, COELME è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

COELME offre pari opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, senza discriminazioni, nepotismo o favoritismi.

I candidati vengono selezionati in base alle loro competenze e qualifiche, e non viene tollerato alcun tipo di lavoro irregolare. La società fornisce informazioni chiare sulle norme e le retribuzioni, e assicura che i dipendenti siano in grado di comprendere la natura del loro lavoro e di svolgerlo adeguatamente.

La selezione, l'assunzione, la retribuzione e la gestione del personale sono basati su criteri di merito e competenza, senza discriminazioni di alcun tipo, e il sistema valutativo aziendale è trasparente e oggettivo. COELME applica la legislazione del lavoro e le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, contrasta il caporalato, non utilizza lavoro minorile o obbligato, rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, garantisce condizioni di lavoro sicure e salutari, contrasta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti.

La società applica in modo completo ed equo il contratto collettivo nazionale di lavoro, corrisponde regolarmente la retribuzione stabilita e versa tutti i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi.

L'orario di lavoro, gli straordinari, le ferie e i permessi sono monitorati costantemente e gestiti nel rispetto dei requisiti di legge.

COELME garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva a tutto il personale, con la presenza di RSU e intrattenendo rapporti aperti e trasparenti con le rappresentanze sindacali.

COELME è attenta alla tematica delle pari opportunità e riconosce il valore della diversità di genere come risorsa chiave, pur operando in un contesto produttivo e industriale che per tipologia di lavoro (settore metalmeccanico) è caratterizzato da una presenza molto meno significativa di donne rispetto agli uomini. La presenza di personale femminile, in ambito impiegatizio, si attesta al 20%.

La strada da percorrere per raggiungere la parità di genere è ancora lunga nel settore metalmeccanico, che risente ancora di un organico a fortissima prevalenza maschile.

Questa distribuzione è confermata anche dalle candidature che vengono raccolte in fase di recruiting, la disponibilità di personale maschile risulta tanto più accentuata quanto più il ruolo proposto è di ambito tecnico e/o produttivo.

Al 31.12.2024, la composizione del personale della società è pari a 86 lavoratori. La maggior parte dei lavoratori (98 %) è assunta con contratto a tempo indeterminato.

Si registra un aumento del 13% nel numero dei dipendenti rispetto al 2023.

8.1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

TIPO CONTRATTO DI LAVORO	2024				2023			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
TEMPO INDETERMINATO	65	19	84	98%	50	14	64	84%
TEMPO DETERMINATO	1	1	2	2%	11	1	12	15%
TOTALE	66	20	86	100%	61	15	76	100%
% SU TOTALE	77%	23%	100%	-	80%	20%	100%	-

8.2 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

CATEGORIA PROFESSIONALE	2024				2023			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
Dirigenti	1	1	2	2%	1	1	2	3%
Quadri	4	0	4	5%	4	0	4	5%
Impiegati	26	14	40	55%	26	14	40	53%
Apprendisti	7	0	7	8%	8		8	11%
Operai	26	0	26	30%	22	0	22	18%
TOTALE	66	20	86	100%	61	15	76	100%
% SU TOTALE	77%	23%	100%	-	80%	20%	100%	-

Si rileva il dato di assenza di donne all'interno dell'area operativa condizionato prevalentemente dalla natura stessa delle attività e di una percentuale minore rispetto alla presenza maschile nell'area impiegatizia, dovuta alla necessità di profili prettamente tecnici (STEM) molto meno frequenti tra i candidati femminili.

FULL TIME/PART TIME	2024				2023			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
FULL-TIME	63	15	78	91%	59	12	71	93%
PART-TIME	3	5	8	9%	2	3	5	7%
TOTALE	66	20	86	100%	61	15	76	100%
% SU TOTALE	80%	20%	100%	-	80%	20%	100%	-

La percentuale di lavoratori part-time, circa il 9% sul totale 2024, in leggero aumento rispetto al 2023.

8.3 LA PRESENZA DI DISABILI

La società annovera nella sua forza lavoro n. 4 dipendenti appartenenti alle categorie protette.

Nel 2023 COELME aveva attivato con Habilé (attraverso la Società Riesco -Società Coop Sociale) un progetto di “Job Coaching” riguardante l’inserimento e relativo accompagnamento al lavoro di un dipendente con disabilità con l’obiettivo di affiancamento e sostegno nella fase iniziale.



Nel 2024 il progetto, che prevedeva un percorso su misura per il beneficiario partendo dalle sue competenze, grazie al supporto di Habilé, della responsabile delle Risorse Umane e di altri collaboratori, è stato completato raggiungendo l’obiettivo prefissato permettendo una vera inclusione socio – lavorativa.

Inoltre questo progetto ha permesso all’azienda di valorizzare alcune persone al suo interno, di cui non conosceva le skill in termini di relazioni, di capacità di affiancare, pazienza e disponibilità a formare.

Coelme ritiene che un inserimento lavorativo, non solo per le persone con disabilità, è un processo delicato, profondo, serio che richiede tempo, professionalità e cura. Tutto questo ha reso possibile un risultato che va oltre la semplice occupazione: un ecosistema in cui la persona si sente valorizzata e l’azienda riconosce il potenziale dell’inclusione come una risorsa importante.

8.4 PRESENZA DI STRANIERI

La presenza di lavoratori stranieri rappresenta un'opportunità per COELME, sia dal punto di vista lavorativo che umano. COELME assicura loro un eguale trattamento professionale, contrattuale e retributivo, in riferimento al tipo di impiego svolto e a quanto disposto dal CCNL, e il rispetto di usi, costumi e culture.

Nel corso degli anni, come confermato dal mutamento sociale a livello nazionale e dell'impegno verso una maggiore integrazione nel tessuto locale, la presenza degli stranieri è aumentata, attestandosi mediamente al 6,5%.

8.5 ASSUNZIONI /CESSAZIONI

ASSUNZIONI NUMERO E GENERE	2024				2023			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
NEOASSUNTI	10	5	15	100%	16	1	17	100%
< 30 anni	3	2	5	33%	9	0	9	53%
30 – 50 anni	5	2	7	47%	7	1	8	47%
> 50 anni	2	1	3	20%-	0	0	0	6%-

Nel 2023 sono state fatte n. 17 nuove assunzioni di cui il 94% uomini e il 6% donne, mentre nel 2024 le nuove assunzioni hanno riguardato n. 15 dipendenti di cui 67,6% uomini principalmente nell'aerea di produzione e il 33,4% donne.

In fase di selezione l'azienda attiva progetti di recruitment offrendo opportunità paritarie nella ricerca di candidati appartenenti ad entrambi i generi, pur considerando le specificità del settore in cui opera.

CESSAZIONI NUMERO E GENERE	2024				2023			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
CESSAZIONI	5		5	89%	4	4	8	89%
PENSIONAMENTI	0	1	1	11%	1	0	1	11%
TOTALE	5	1	6	100%	5	4	9	100%

Le cessazioni nel 2023 sono state n. 9 di cui uno per pensionamento, mentre nel 2024 le cessazioni sono state n. 6 di cui uno per pensionamento.

8.6 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ

CATEGORIA PROFESSIONALE	2024			2023		
	ETA'	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni
DIRIGENTI	-	-	2	-	-	2
QUADRI	-	2	2	-	1	3
IMPIEGATI	5	22	20	3	20	19
APPRENDISTI	7	-	-	8	-	-
OPERAI	4	12	10	2	9	9
TOTALE	16	36	34	13	30	33

8.7 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

ETA'	2024			2023		
	TOT	F	M	M	F	TOT
< 30 anni	16	3	13	13	1	12
30 – 50 anni	36	9	27	30	7	23
> 50 anni	34	8	26	33	7	26
TOTALE	86	20	66	76	15	61

La forza lavoro di COELME rispecchia la valorizzazione del potenziale di ogni classe di età lavorativa e le sinergie tra di esse. Sul totale dei dipendenti, il 18,7% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 41,8% un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 39,5% un'età superiore ai 50 anni con un evidente aumento della quota per i dipendenti più giovani.

8.8 PARITÀ DI GENERE

La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma anche una condizione necessaria per la sostenibilità di COELME e delle sue modalità operative e per questo, tale diritto, da sempre ha posto di rilievo nel Codice Etico Aziendale.

In nessun caso, differenze di genere sono motivo diversità di trattamento o opportunità offerte ai lavoratori che sono valutati esclusivamente in base alle loro comprovate competenze.

È un obiettivo di COELME dare evidenza formale all'effettività della propria organizzazione mediante la certificazione del proprio sistema di gestione in conformità alle Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 sulla Parità di Genere.

8.9 IL VALORE DEI GIOVANI

Per COELME è fondamentale il mantenimento della capacità di attrazione dei giovani, nonché la capacità di sviluppare le loro competenze e di formare nuove professionalità.

A tal scopo COELME considera di estremo valore strategico le collaborazioni instaurate con strutture scolastiche ed università del territorio per il coinvolgimento di giovani studenti nei percorsi formativi all'interno dell'azienda, siano essi stage o apprendistati professionalizzanti.

In particolare COELME ha avviato un progetto per l'attività di alternanza scuola-lavoro con la Fondazione ITS ACADEMY Meccatronico Veneto.



8.10 ALTRI LAVORATORI

GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti

Il dato afferente agli altri lavoratori di COELME fa riferimento ai lavoratori non dipendenti che svolgono a vario titolo attività per l'azienda comprendendo forme di collaborazione a titolo di lavoro somministrato e altre tipologie di collaborazioni.

Nel dettaglio al 31.12.2024, il totale di n. 4 è rappresentato da n. 2 lavoratori somministrati e da n.2 collaboratori.

8.11 FORMAZIONE

GRI 404: Formazione e istruzione

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze e programmi di assistenza alla transizione

GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Gli addetti che eseguono attività tali da influenzare la qualità dei prodotto/processo/sistema devono possedere un adeguato grado di istruzione ed essere preparati con il necessario addestramento per acquisire abilità ed esperienza.

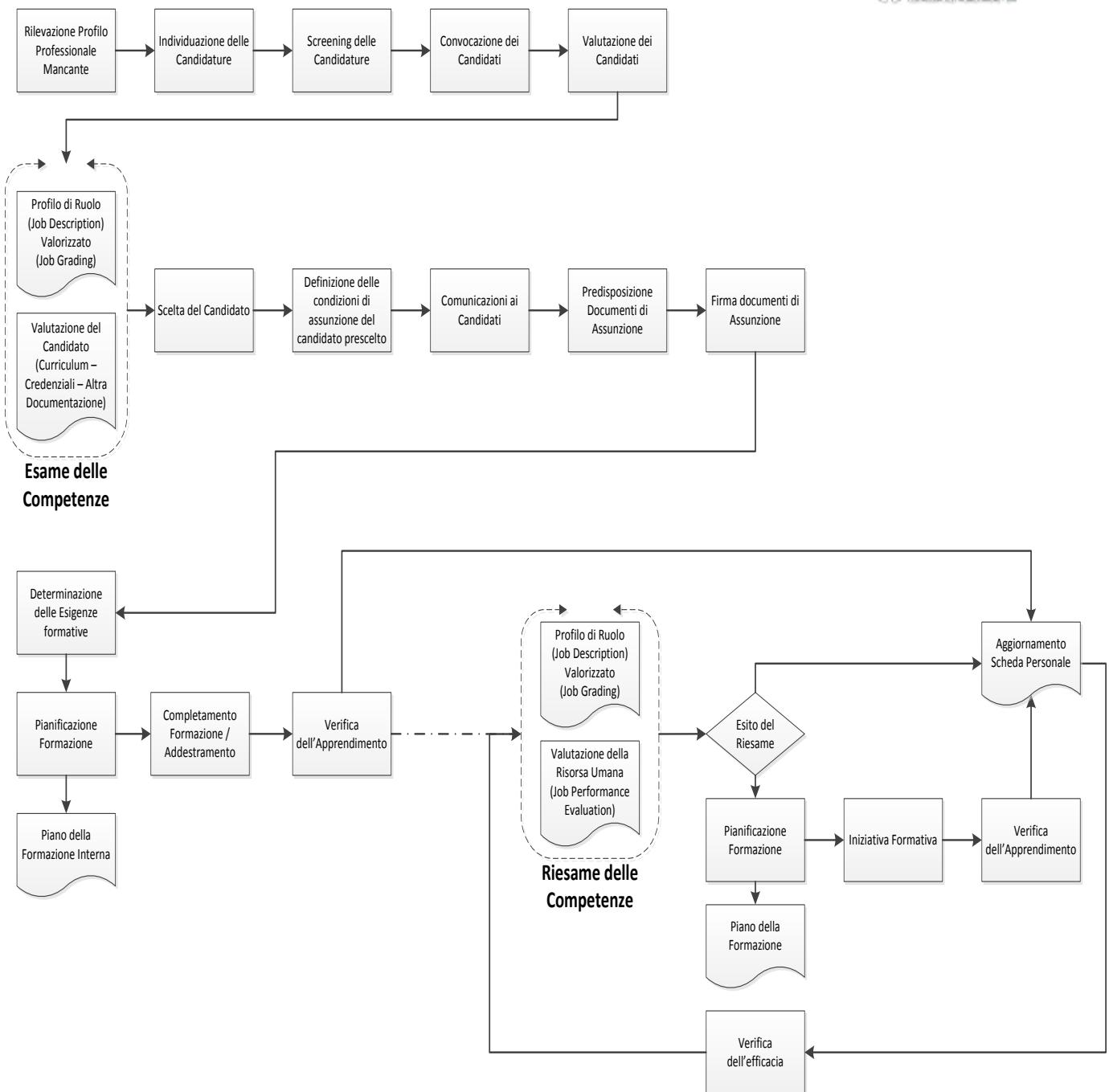
L'azienda considera l'addestramento continuo delle risorse umane condizione imprescindibile per il raggiungimento dei propri obiettivi.

La competenza, ottenuta anche mediante specifiche attività di formazione/addestramento, è essenziale per raggiungere la consapevolezza che le capacità individuali siano adeguate alle mansioni da svolgere.

Il personale impiegato in azienda possiede un grado di istruzione adeguato alle mansioni assegnate, ma deve essere addestrato e aggiornato con sistematicità e, in particolare, quando si manifestino carenze formative specifiche; quali, ad esempio, nel caso di trasferimento a diversa mansione, oppure per l'apertura di altre linee produttive e/o la messa in funzione di nuovi macchinari produttivi / di misura / informatici.

Parimenti, il personale impiegato in azienda, facendosi parte diligente nel partecipare attivamente alle iniziative di formazione proposte, non si esime dal provvedere anche per proprio conto ad aggiornare il patrimonio delle competenze personali necessarie a svolgere le mansioni e dei compiti affidati.

Di seguito è rappresentato il flusso operativo secondo il quale le risorse umane aziendali sono selezionate, formate e controllate per garantire il mantenimento delle competenze acquisite.



Nel corso del 2024, l'azienda ha fornito ai propri dipendenti un totale di 5223 ore di formazione che rappresenta un aumento del 58% rispetto all'anno precedente.

TOTALE ORE FORMAZIONE	2024	2023
UOMINI	4190	2658
DONNE	1121	638
TOTALE ORE	5311	3296

ORE MEDIE FORMAZIONE PER DIPENDENTE	2024	2023
UOMINI	62,8	43,5
DONNE	53,9	42,5
TOTALE ORE	116,7	86

ORE FORMAZIONE PER CATEGORIA	2024	2023
DIRIGENTI	108	66,5
QUADRI	333	144,5
IMPIEGATI	3930	2239
OPERAI	940	846
TOTALE ORE	5311	3296

L'azienda adotta un piano di sviluppo di iniziative e percorsi formativi volti ad accrescere le competenze di dipendenti e collaboratori, anche attraverso l'erogazione di corsi di formazione ad hoc (per esempio: corsi di formazione e/o aggiornamento tecnico, fiscale, doganale, lingue, Privacy, Cybersecurity ...), in un'ottica di continua valorizzazione del capitale umano. Vengono, in aggiunta, definite strategie per la valutazione periodica delle necessità e delle performance del personale in modo da programmare corsi di formazione mirati alle esigenze reali, necessarie a colmare le lacune riscontrate. Questo si concretizza con la stesura di piani formativi condivisi con il management. L'azienda promuove anche il costante apprendimento delle lingue per i dipendenti, organizzando corsi d'inglese e altre lingue a vari livelli.

Il piano formativo dei lavoratori viene redatto su base annuale, e prevede la fruizione di corsi di formazione obbligatoria e facoltativa, sia usufruendo di attività finanziate da enti come Fondimpresa, che attraverso fondi stanziati direttamente dall'azienda. La definizione dei

programmi di training, il relativo budget, la pianificazione, l'organizzazione, l'evasione e la registrazione con la relativa modulistica è in capo alla funzione Servizio Risorse Umane.

L'azienda mette a disposizione una sala multimediale per la formazione del personale. Nel 2024 sono stati implementati diversi progetti formativi con un costo complessivo pari a Euro 66.000.

In particolare nel 2024 è stato implementato un progetto formativo pensato per sviluppare le competenze di leadership dei responsabili, migliorare la collaborazione e la gestione delle tensioni emotive all'interno dei team aziendali. Si è articolato in varie fasi, includendo attività pratiche e teoriche, con l'obiettivo di potenziare le competenze dei partecipanti e migliorare l'efficienza operativa. Sono state coinvolte 8 risorse aziendali utilizzando metodologie visuali come il "Draw Toast" per facilitare la comprensione e l'analisi dei processi mediante combinazione di sessioni teoriche e pratiche per garantire l'applicabilità dei concetti appresi. Per realizzare questo progetto formativo l'azienda è stata affiancata da un brand internazionale **TACK TMI** Gi Gruppo Holding specializzato in Training & Development. Il percorso, che si concluderà nel 2025 in quanto articolato in varie fasi, è stato condotto da una un trainer facilitatore nei processi di apprendimento, sketchnoter e agile scrum. Nel prossimo esercizio continuerà il percorso formativo con l'obiettivo di potenziare le competenze acquisite dai partecipanti e migliorare l'efficienza operativa.



Leadership & Management Development

In sintesi le ore dedicate per tipo di formazione

ORE DEDICATE PER TIPO FORMAZIONE	2024	2023
Formazione linguistica	960	820
Formazione nuovo sistema ERP	1056	308
Corsi di aggiornamento	621	855
Corsi di formazione settoriale	1765	630
Corsi di formazione sicurezza	821	683
TOTALE ORE	5223	3296

All'atto di assunzione tutti i dipendenti ricevono un'adeguata formazione sui temi della sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle procedure organizzative che l'azienda adotta e adegua costantemente alle normative vigenti.

Sulla base delle specifiche mansioni svolte, il lavoratore viene formato con appositi corsi di sicurezza come previsto dall'accordo stato regioni del 21/12/2011. Nel 2023 e nel 2024 sono state svolte rispettivamente n. 683 e n. 821 ore/uomo di formazione sulla sicurezza.

Partendo dalle valutazioni dei rischi per la salute dei lavoratori, vengono stilati i protocolli sanitari a cui il personale, sia esso operaio o impiegatizio, deve sottoporsi periodicamente. Al ricevimento del report annuale, elaborato dal Medico Competente, e allo svolgimento della riunione annuale, che coinvolge tutti gli esponenti collegati alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, vengono evidenziate e discusse eventuali criticità e avviate le necessarie azioni correttive per ridurre rischi individuati.

8.12 WELFARE

GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti

Coelme seguendo quanto riportato nel CCNL di riferimento (metalmeccanico), ogni anno riconosce ai propri dipendenti buoni spesa e carburante.

In aggiunta ai contributi sopra citati, per i dipendenti aventi mansioni di particolare responsabilità, Coelme adotta il “Management by Objectives” (MBO), un metodo di riconoscimento dei risultati aziendali e di settore basato sulla determinazione di obiettivi annui, al raggiungimento dei quali viene riconosciuto un premio.

Previo accordo con le RSU, in futuro sarà implementata una piattaforma di welfare che prevede la possibilità di convertire parte di premi e per fruire di beni e servizi con maggior beneficio per la persona, grazie alla detassazione prevista dalla legislazione vigente.

Nel 2024 Coelme ha aderito al progetto **“Farsetti Shopping”** promosso dal Comune di Santa Maria di Sala e dalla Confcommercio Miranese, il cui obiettivo è quello favorire lo sviluppo locale. (vedi dettagli “Attenzione alla Comunità” pag.).

Per le imprese, la partecipazione al progetto si configura come azione ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e non prevede alcun costo aggiuntivo oltre al valore nominale dei buoni.

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL, nel 2024 Coelme ha messo a disposizione dei dipendenti buoni spesa completamente detassati e decontribuiti per un importo di Euro 66.000 premiando i dipendenti più meritevoli favorendo il commercio locale.



9. SALUTE E SICUREZZA

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

GRI 403-3: Servizi di medicina sul lavoro

GRI 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro

GRI 403-10: Malattie professionali

GRI 410: Pratiche per la sicurezza

La salvaguardia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro COELME è solo un requisito minimo, necessario, ma non sufficiente, per tutti i lavoratori.

Per COELME, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 81/08 art. 2 comma 1 lettera "o", l'obiettivo principale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurare uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale per tutti i lavoratori ed ovunque essi prestano il loro servizio.

In tale prospettiva, tutte le attività di miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza poste in essere dal Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale sono finalizzate ad assicurare livelli di esposizione a rischi nulli o di qualche ordine di grandezza inferiore ai limiti di legge, mediante l'adozione di dispositivi di protezione collettivi ed individuali che contemperino le funzioni protettive e di comfort.

Assolutamente fondamentale è la formazione in materia di sicurezza cui tutti il personale è soggetto ben oltre i requisiti di legge.

Obiettivo essenziale in materia di sicurezza è:

Infortuni Zero

Misura prioritaria per il conseguimento di questo obiettivo è la definizione ed attuazione di un piano di formazione per la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

Come si può vedere dalla tabella di seguito riportata, le ore di formazione in materia di sicurezza sono state una percentuale importante delle ore di formazione totali, raggiungendo il 16%, nel 2024.

FORMAZIONE SICUREZZA	2024	2023
Totale ore formazione	5223	3296
Corsi di formazione sicurezza	821	886
TOTALE %	16%	27%

9.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

9.1.1 IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro di COELME si basa sulla sistematica e periodica identificazione e valutazione di tutti rischi cui sono esposti i lavoratori. Identificazione e valutazione dei rischi è svolta con l'imprescindibile supporto di tecnici specializzati che, soli, possono garantire modalità di indagine dedicate a rischi specifici.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), infatti, è composto da un documento base e da una serie di altri otto DVR specifici quali Rumore, Incendio, Movimentazione Manuale dei Carichi, Chimico, Stress Lavoro Correlato, Radiazioni Ottiche Artificiali, Campi Elettromagnetici, Vibrazioni; la scelta di questi documenti specifici è dettata dalla significatività dei rischi nei luoghi di lavoro del personale aziendale e/o dalla necessità di strumenti di misura ed abilitazioni specifiche per l'esecuzione dei rilievi necessari alla quantificazione dell'esposizione ai rischi.

Rimane in capo al Datore di Lavoro, sulla base dei rilievi svolti, la valutazione definitiva dei rischi così come prescritto dal D.Lgs 81/08 all'art. 17; per tale compito, comunque, il Datore di Lavoro si avvale coordinandosi con il Medico Competente, Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Periodiche riunioni con cadenza circa mensile rendono effettivo questa attività di coordinamento che può evidenziare la necessità di aggiornamenti dei DVR ulteriori rispetto la loro naturale validità fissata dal D.Lgs 81/08.

La valutazione dei rischi è elaborata con riferimento alle fonti di pericolo presenti nei luoghi di lavoro e alle attività aziendali e riferita a gruppi di lavoratori con esposizione a rischi omogenei (mansioni).

9.1.2 SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente e comprende l'insieme degli atti medici aventi la finalità di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione ai fattori di rischio professionali, all'ambiente di lavoro e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale tutela si esplica principalmente nella predisposizione di visite periodiche dei lavoratori per accettare il loro stato di idoneità, per la mansione a cui sono adibiti, che si esprime in un giudizio rinnovato di volta in volta dopo ogni visita.

I giudizi di idoneità, privi di riferimenti ad eventuali patologie che sono comunicate esclusivamente al lavoratore dal medico competente per evidenti ragioni di riservatezza, sono invece resi disponibili al Datore di Lavoro e da questi ai responsabili di settore affinché i lavoratori siano destinati ad attività compatibili con i giudizi stessi e, soprattutto, con le eventuali limitazioni definite.

9.1.3 PROTOCOLLI SANITARI

I protocolli sanitari sono definiti dal Medico Competente e costituiscono il cardine della sua attività. Sono l'insieme degli accertamenti sanitari specifici individuati per ogni mansione, in relazione al rischio di esposizione, valutato dal Datore di Lavoro nel Documento di Valutazione dei Rischi, avendo cura che tali accertamenti siano il meno invasivi possibile.

Nei protocolli sanitari è definita la periodicità con cui gli accertamenti sono eseguiti, tenendo in considerazione anche quanto indicato dalla normativa di riferimento, che prevede per alcune categorie di lavoratori una scadenza fissa della visita medica.

Sottoporsi agli accertamenti sanitari previsti è un obbligo per tutti i lavoratori secondo quanto definito dalla legislazione vigente in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

9.1.4 FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

È in capo al Datore di Lavoro l'obbligo di assicurare la formazione in materia di salute e sicurezza a tutti lavoratori; tale obbligo è assolto mediante la predisposizione di piani di formazione periodicamente aggiornati per garantire che tutto il personale sia adeguatamente formato ed informato sui rischi a cui è esposto nello svolgimento delle attività di competenza, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose eventualmente maneggiate, sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Inoltre, il Datore di Lavoro predispone piani di formazione per l'acquisizione di specifiche abilitazioni richieste per l'utilizzo di macchinari ed attrezzature.

Oltre all'aggiornamento della formazione in materia di sicurezza, laddove ciò sia tassativamente previsto dei riferimenti di legge, il Datore di Lavoro assieme ai Responsabili di Settore verifica annualmente il grado di mantenimento ed efficacia nel tempo della formazione impartita, eventualmente proponendo ulteriori attività formative specifiche.

9.1.5 MITIGAZIONE DEI RISCHI

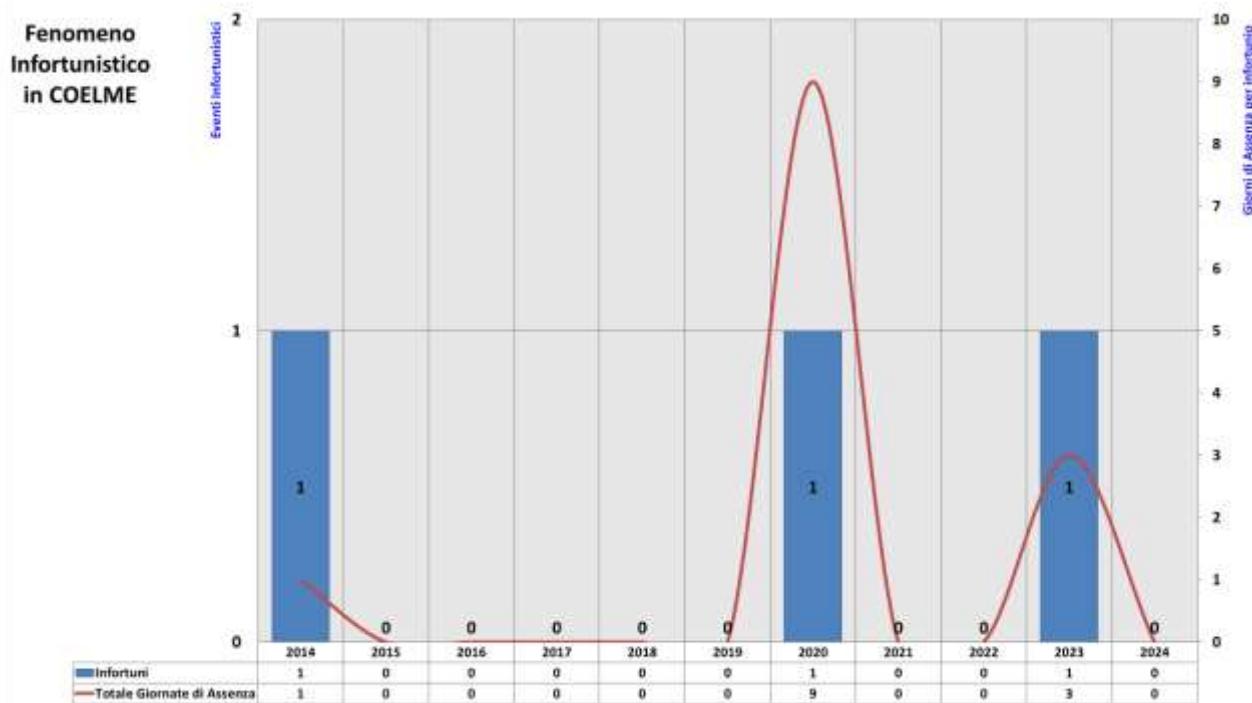
Il processo di valutazione dei rischi non è finalizzato alla mera determinazione dell'intensità di esposizione, ma ha come scopo principale, dopo tale determinazione/valutazione, quello di rimuovere i rischi o di ridurne la significatività attraverso attività specifiche di formazione/addestramento (cfr. par. precedente) e/o con l'introduzione di attrezzature/mezzi/procedure finalizzati alla mitigazione dei rischi rilevati.

Un processo di valutazione dei rischi così realizzato si sviluppa evolvendo progressivamente per realizzare con continuità un effettivo miglioramento delle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro. Tra gli interventi più significativi sono da segnalare:

- Ottimizzazione della logistica del magazzino
- Razionalizzazione delle aree produttive
- Ampliamento delle aree di stoccaggio con acquisizione di nuovi stabili adibiti a deposito/magazzino

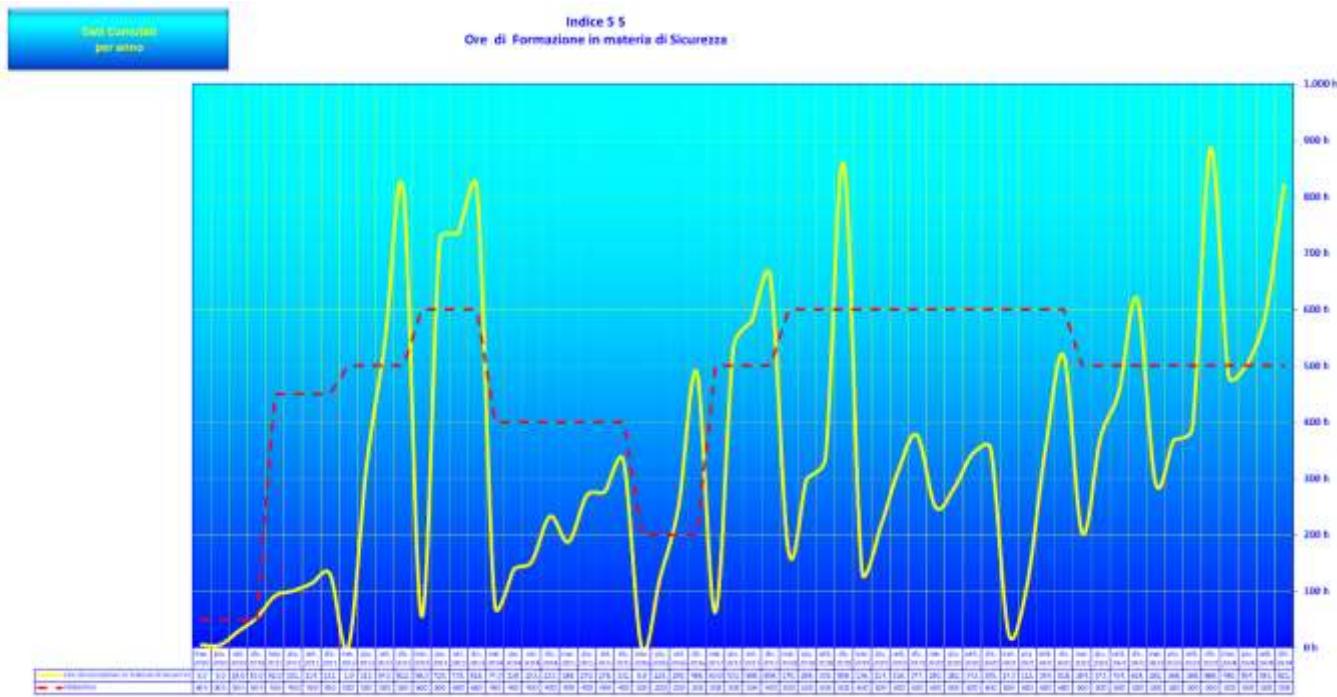
9.2 ALCUNI INDICATORI DELLA SICUREZZA

9.2.1 FENOMENO INFORTUNISTICO



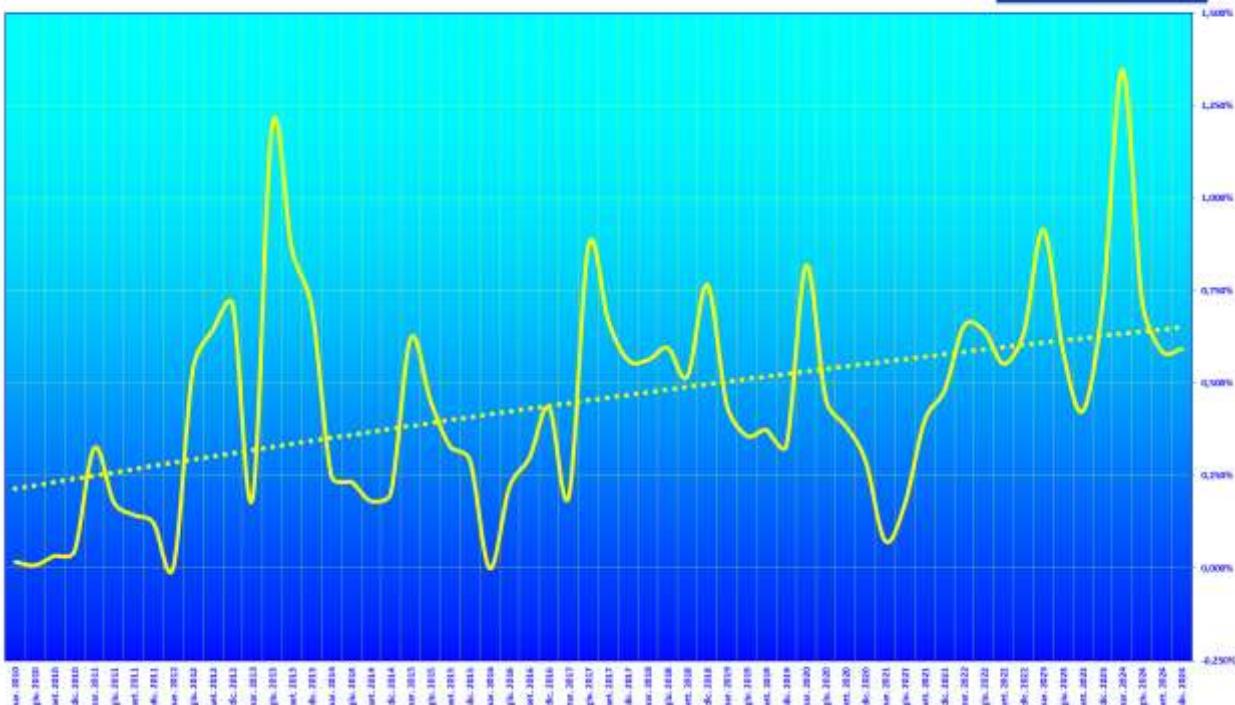
Malattie professionali: non si sono registrati casi di malattie professionali.

9.2.2 FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO



FORMAZIONE PER LA SICUREZZA DEL 2024	PARTECIPANTI	ORE DI FORMAZIONE (COMPLESSIVE)
Formazione specifica sicurezza d.lgs. 81/08	13	156
Lavori in quota	13	104
Abilitazione alla conduzione gru edile con rotazione in basso	6	72
Aggiornamento primo soccorso gruppo a	8	48
Formazione primo soccorso gruppo A	3	48
Aggiornamento antincendio	8	40
Aggiornamento DAE	8	40
Abilitazione conduzione PLE	3	36
Abilitazione conduzione carrelli semoventi	3	36
Abilitazione conduzione paranchi e carroponte	8	32
Corso sicurezza dirigenti L. 215/2021	2	32
Disposizioni in materia di dpi (scarpe antinfortunistica)	27	27
Corso formazione specifica basso rischio accordo stato regioni 21/12/2011	6	24
Formazione antincendio rischio livello 2	3	24
Corso abilitazione alla conduzione di carrelli industriali semoventi	2	24
Aggiornamento RSPP	1	20
Corso formazione generale accordo stato regioni 21/12/2011	4	16
Insediamento squadra antincendio	11	11
Insediamento squadra primo soccorso	11	11
Informativa misure antincendio aziendali	9	9
Carbon footprint di organizzazione	1	5
Aggiornamento PES	1	4
Prestazioni di lavoro di un minore (L. 977/1967 e d.lgs 345/1999)	2	2
Totale complessivo	153	821

Indice 9.5
Ore di Formazione in materia di Sicurezza / Totale delle ore lavorate



9.2.3 RICONOSCIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE



Coelme è orgogliosa di annunciare che nel 2024 ha ottenuto l'**Achievement Award** per le condizioni di lavoro nel proprio stabilimento di produzione. Questo è il risultato di un audit effettuato da **Intertek**, una delle principali agenzie indipendenti di qualità e certificazione del mondo.

La valutazione approfondita di Intertek ha riguardato una matrice di prestazioni con le seguenti aree:

- *Integrità*
- *Lavoro*
- *Salari e orari*
- *Salute e sicurezza*
- *Sistemi di gestione*
- *Ambiente*
- *Pratiche aziendali*

Questo importante risultato sottolinea gli sforzi della ns. azienda nell'assunzione delle sue responsabilità nel campo della responsabilità sociale d'impresa.

Il report infatti certifica che l'azienda, oltre agli obiettivi di profitto, si preoccupa di avere un impatto positivo sulla società e sul pianeta. Una certificazione che richiede un miglioramento costante dell'ambiente e del benessere dei lavoratori.

Questo audit per Coelme è stata un'opportunità in più per essere valutato in modo approfondito da un ente esterno, specializzato in questo tipo di audit che segue criteri applicati alle aziende di tutto il mondo.

Il riconoscimento di Intertek ha confermato che la strada intrapresa da Coelme è quella giusta, che le scelte fatte sono reputate essere le migliori possibili secondo parametri condivisi a livello internazionale.





10. LA NOSTRA ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

COELME si è posta da sempre obiettivi specifici in tema di tutela ambientale, tra cui l'adozione di strategie e misure eco-friendly, come la riduzione dei consumi energetici mediante impianti tecnologici a basso consumi (illuminazione), la raccolta differenziata e il riciclaggio dei rifiuti, il riuso di beni aziendali ancora funzionanti prolungandone il ciclo di vita, la riduzione dei consumi di carta, l'adozione di automezzi elettrici e l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili.

L'attenzione all'ambiente è ormai una componente imprescindibile per la sostenibilità di un'impresa e per la crescita a lungo termine dell'intero Sistema Paese. Per questo motivo, COELME da più di vent'anni ha intrapreso un percorso che ha portato all'implementazione ed alla successiva certificazione di un Sistema di Gestione Ambientale ed al mantenimento della certificazione UNI EN ISO 14001:2015, attuando una Politica volta alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio.

COELME ha inoltre intrapreso nel 2022, e proseguito negli anni successivi, un percorso volto alla quantificazione della Carbon Footprint dei propri prodotti ottenendo per alcuni di essi anche la prestigiosa Dichiarazione Ambientale di Prodotto EPD. Analogi iter sono stati intrapresi per la quantificazione della Carbon Footprint di organizzazione (scope 1, 2 e 3) per misurare, gestire e rendicontare volontariamente le emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra associate alle proprie attività.

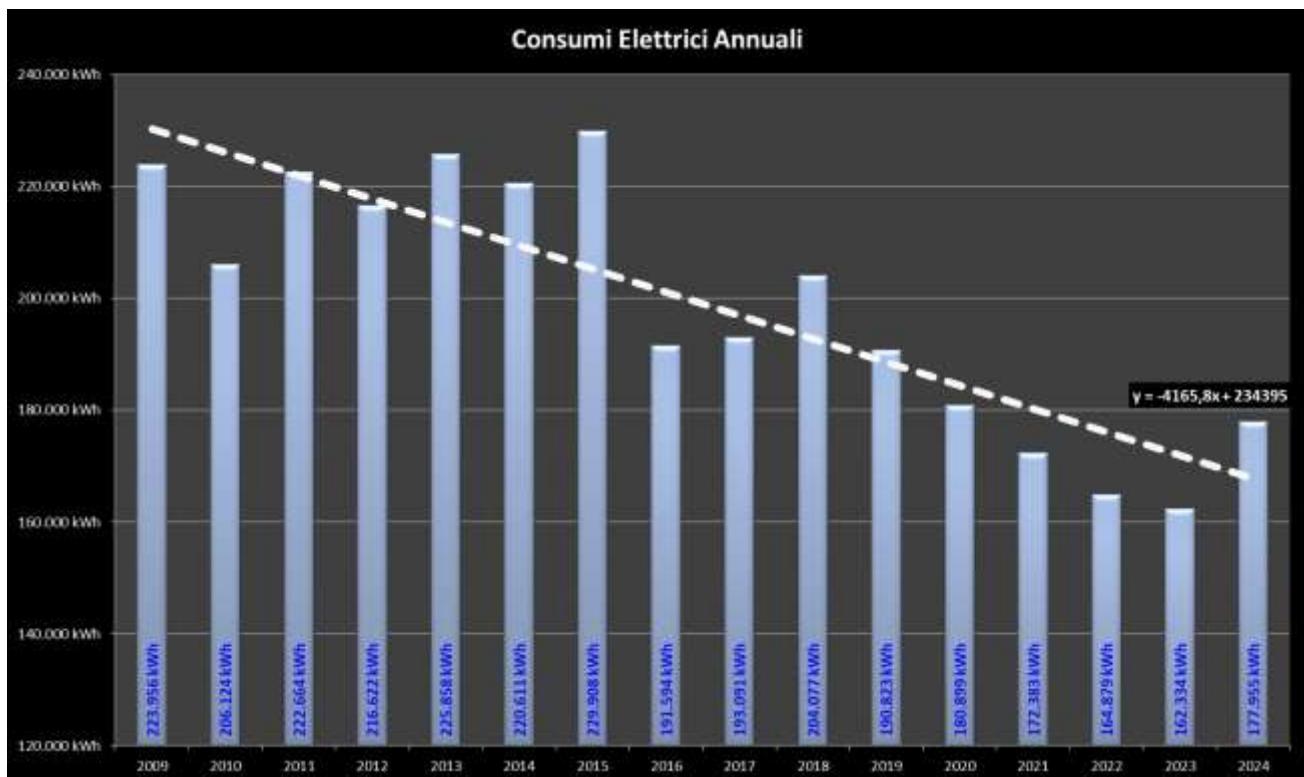
In tale ambito, COELME ha portato a termine nel 2022 lo studio di fattibilità per raggiungere l'indipendenza energetica, mediante l'installazione di un parco fotovoltaico e la trasformazione degli impianti di climatizzazione estivi/inverNALI in nuovi sistemi a pompa di calore, alimentati in autoconsumo entro il 2025. In tal modo, gli obiettivi climatici dell'Unione Europea di ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030, obbligo giuridico, e del 100% nel 2050 potranno essere raggiunti con largo anticipo da COELME.

10.1 CONSUMI

10.1.1 ENERGIE

GRI 302: Energie

10.1.1.1 ENERGIA ELETTRICA



	2023	2024	VARIAZIONE
Consumi Elettrici Complessivi	162.334,21 kWh	177.954,76 kWh	+9,62 %
Consumi Elettrici / Fatturato	4,40 kWh/k€	4,11 kWh/k€	-6,59%

10.1.1.2 ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

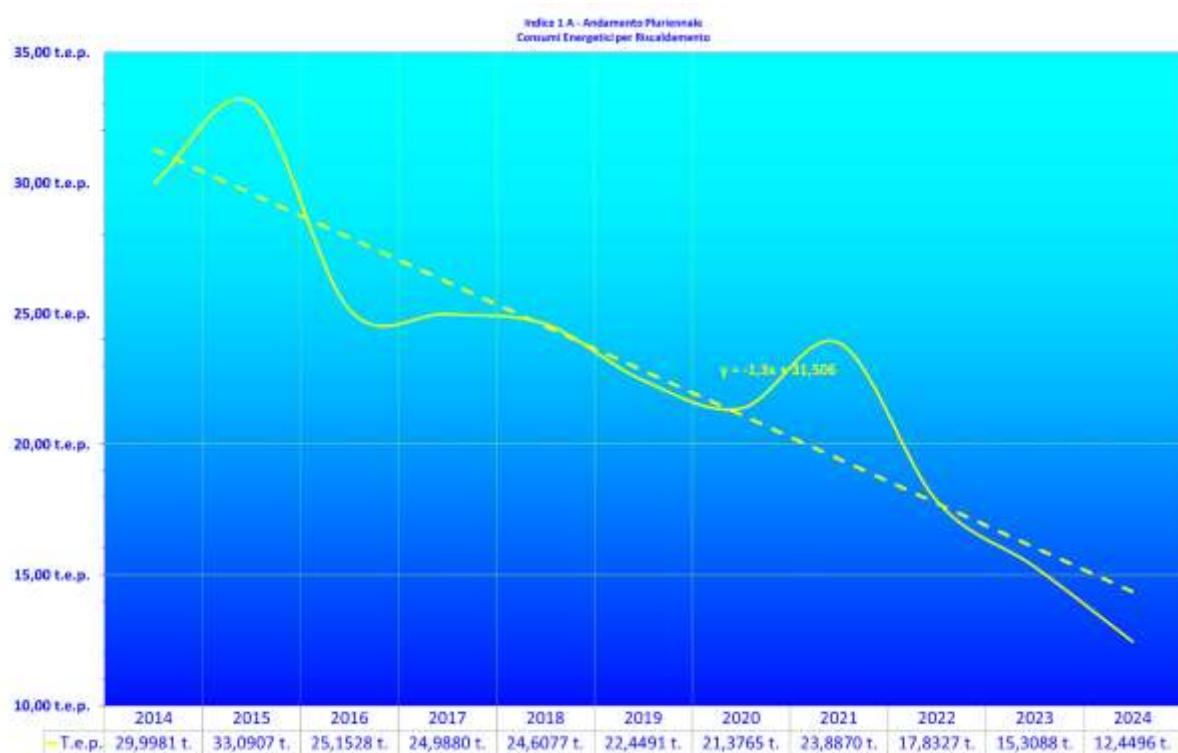
Con il perfezionamento di un nuovo contratto di fornitura di energia elettrica, dal 2022 COELME utilizza solo energia sostenibile certificata, prodotta esclusivamente con impianti da fonti rinnovabili (idroelettrici, fotovoltaici ed eolici) o da altri tipi di fonti energetiche sostenibili.



10.1.1.3 GAS NATURALE

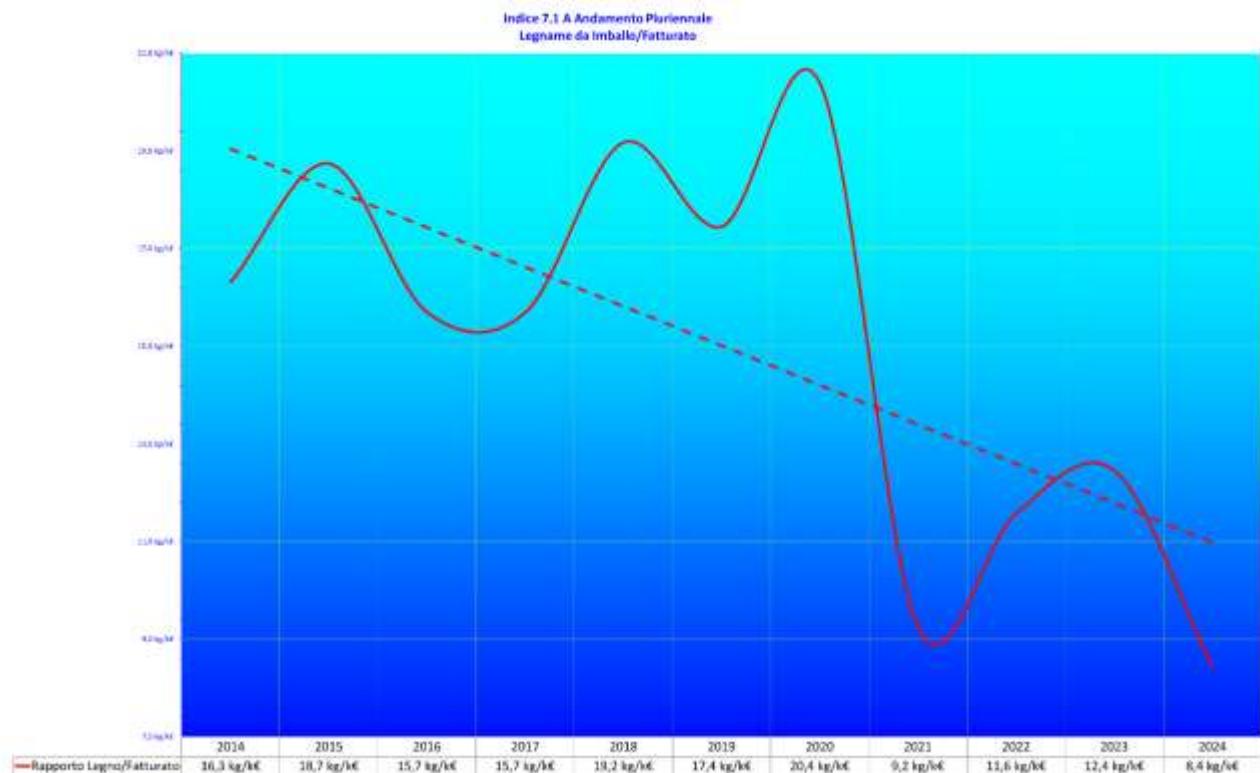
Il gas naturale è utilizzato in azienda solo per il riscaldamento dei locali e dell'acqua sanitaria, essendo stati modificati tutti i processi produttivi che ne richiedevano l'utilizzo.

	2023	2024	VARIAZIONE
Consumi Gas Naturale Complessivi / Fatturato	4,15E-04 t.e.p./k€	2.83E-04 t.e.p./k€	-31,70%



10.1.1.4 LEGNAME DA IMBALLO

	2023	2024	VARIAZIONE
Legname da Imballo / Fatturato	12,4 kg/k€	8,4 kg/k€	-32,25 %



10.1.2 RIFIUTI

GRI 306: Rifiuti

Nella tabella di seguito riportata sono indicati i quantitativi di rifiuti smaltiti negli ultimi due anni. I metalli (Alluminio, Rame&Bronzo, Ferro) sono ceduti come rottami ed avviati al riciclo.

	RIFIUTO	CER	QUANTITÀ SMALTITE	
			2023	2024
Non Pericolosi	Imballaggi di Legno	15 01 03	17.700 kg	24.220 kg
	Ferro	17 04 05	0 kg	6.860 kg
	Alluminio	17 04 02	5.580 kg	7.200 kg
	Apparecchiature fuori uso	16 02 14	4.780 kg	11.930 kg
	Rame & Bronzo	17 04 01	0 kg	2.040 kg
Pericolosi	Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogenini	12 01 09*	100 litri	820 litri
	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	15 02 02*	260 kg	600 kg

10.1.3 MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Da sempre e ben prima della definizione degli obiettivi degli accordi di Parigi del 2015 per la decarbonizzazione, COELME ha fissato una serie di obiettivi ambientali finalizzati alla mitigazione della significatività degli impatti ambientali legati alla propria operatività.

Tra essi, oltre alla riduzione dei consumi e della produzione di rifiuti, all'aumento della quota parte degli scarti (essenzialmente rottami metallici) ceduti come materia prima seconda, COELME ha posto in essere alcune iniziative:

- Sono stati resi disponibili per tutto il personale dei distributori di acqua potabile – prelevata dall'acquedotto – che viene filtrata e in base alle richieste dell'utente, refrigerata o addizionata con anidride carbonica; COELME ha dotato tutti i lavoratori di borracce da utilizzare per il prelievo dell'acqua e, in tal modo, ridurre il consumo di bottiglie di plastica.
- È stata avviata la raccolta differenziata di rifiuti in particolare per carta e cartoni e plastica con conferimento all'ecocentro comunale della società che provvede all'asporto dei rifiuti.
- È avviato il sistematico monitoraggio dei consumi di carta e incoraggiato l'utilizzo di modalità informatiche di produzione/archiviazione degli elaborati tecnici, commerciali, gestionali

10.1.4 EMISSIONI

GRI 305: Emissioni

Coelme ha due tipologie di emissioni:

- Fumi di saldatura ed esalati da attività di taglio dei metalli
- Acustiche

10.1.4.1 FUMI DI SALDATURA E LAVORAZIONE METALLI

In COELME è presente un unico punto di emissione in atmosfera, che è provvisto di specifica autorizzazione di carattere generale rilasciata dal competente ufficio della Città Metropolitana di Venezia. Questo punto di emissione è l'elemento terminale di un sistema di canalizzazioni, in depressione, che convoglia i fumi di tutti i punti in cui si effettuano saldature e quelli in cui si eseguono lavorazioni dei metalli, dotati in un unico sistema di filtri. Qui il particolato è abbattuto e raccolto separatamente mentre i fumi risultanti sono espulsi in atmosfera. Adequate analisi periodiche, attestano che la qualità di questi fumi risultano largamente inferiori ai limiti massimi di soglia ammissibili per queste tipologie di emissioni.

10.1.4.2 ACUSTICHE

Queste emissioni, verso l'esterno della proprietà, sono largamente inferiori ai limiti consentiti dalla zonizzazione acustica recentemente definita dal Comune di S. Maria di Sala per l'area dove insiste il sito aziendale.

Unico punto che necessita di attenzioni a questo riguardo è il sistema di aspirazione, filtraggio ed emissioni dei fumi di saldatura per evitare che si possano determinare significativi livelli di inquinamento acustico. Adeguata formazione ed informazione è stata impartita agli operatori per scongiurare questa evenienza.

10.2 PROGETTI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂

Con gli Accordi di Parigi del 2015, l'Unione Europea si è impegnata a conseguire la neutralità climatica azzerando le proprie emissioni inquinanti nette entro il 2050 e fissando anche alcuni obiettivi intermedi tra i quali, uno dei più ravvicinati è la riduzione, rispetto ai livelli del 1990, del 55% delle emissioni di CO₂ entro il 2030.

Questi obiettivi così ambiziosi devono essere recepiti e declinati in programmi e iniziative a tutti i livelli, sovranazionali/europei, nazionali, locali, di operatori economici fino alle realtà operative tra le quali anche COELME.

COELME ha avviato alcuni studi di fattibilità che, a breve e sempre con riferimento ai budget di spesa definiti, si concretizzeranno in interventi finalizzati alla riduzione delle emissioni di CO₂.

Tra essi, già completati nell'esercizio precedente:

1. Efficientamento dei sistemi di illuminazione, in particolare dell'officina.
2. Acquisto di auto elettriche.
3. Installazione di colonnine di ricarica di auto elettriche, usufruibili anche da esterni.

Nel corso del 2025, invece sono programmati importanti interventi per la determinazione / il contenimento delle emissioni di CO₂, ovvero:

1. Installazione di un parco fotovoltaico per una maggiore indipendenza nell'approvvigionamento energetico.
2. Installazione di un sistema di Riscaldamento / Climatizzazione a pompa di calore.
3. Determinazione delle emissioni di CO₂ dei prodotti e dell'organizzazione, dirette e indirette (Scopo 1 – Scopo 2 – Scopo 3).

A riguardo di quest'ultimo punto, COELME si è dotata di un software dedicato per l'automazione del calcolo dei pesi/componenti delle apparecchiature di propria produzione, calcolo necessario alla conseguente determinazione delle emissioni di CO₂.

10.3 TCB'S ENVIRONMENTAL PRODUCT DECLARATION (EPD)

Ottenuta nel corso del 2023, COELME ha mantenuto anche per il 2024 la certificazione della dichiarazione ambientale di prodotto per i sezionatori TCB destinati al mercato della distribuzione elettrica in Italia.



11. ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ

GRI 413: Comunità locali

11.1 PROGETTO “PIANO DISABILI VENETI”

Coelme da sempre ha deciso di promuovere e finanziare progetti legati alla solidarietà.

Di seguito alcuni esempi:

Contributo progetto “**Piano Disabili Veneti**”

Comune di Santa Maria di Sala per l’acquisto di un pulmino destinato al trasporto dei disabili;



11.2 ASSOCIAZIONE MANO AMICA CANOSSIANI

Associazione Mano Amica Canossiani, senza fine di lucro, nasce a Verona nel 2002 con l’obiettivo di supportare, attraverso la raccolta fondi, l’informazione e la sensibilizzazione, le opere di carità dei missionari canossiani presenti in terra di missione già dal 1966, con la partenza dei primi missionari per la città di Araras – nello Stato di São Paulo – Brasile.

Oggi le missioni si trovano in Brasile, Filippine, India, Kenya, Timor Leste e Tanzania. Attraverso vari progetti l’Associazione garantisce istruzione, nutrizione, salute e formazione a bambini, donne e uomini che vivono nelle aree più fragili nel mondo.

Coelme nel corso degli anni ha contribuito ai seguenti progetti a favore della Missione Tondo a Manila Filippine.

11.3 PROGETTO “RICOSTRUZIONI DELLA CHIESA” PER LA MISSIONE



11.4 PROGETTO “Hapag-Asa Integrated Feeding Program” PER BAMBINI MALNUTRITI DELLA MISSIONE



11.5 PROGETTO EMERGENZA CALAMITÀ “INONDAZIONE JPAPAD PHILIPPINE”

Progetto **“Risorgi Bangon Happy Land”** per l’acquisto di materiale necessario alla ricostruzione delle baracche di famiglie poverissime in grave disagio, distrutte da un terribile incendio a Manila (Philippine);

11.6 EMERGENZA COVID 19 SOSTEGNO ALIMENTARE

Progetto ***“Emergenza COVID 19 Sostegno alimentare”*** per acquisto borse spesa con generi di prima necessità



11.7 PROGETTO “KATANA MEDICAL CLINIC: CURE ESSENZIALI PER IL CONGO”

Nel 2023 e 2024 Coelme ha deciso di contribuire tramite Intesa San Paolo al Progetto **“Katana Medical Clinic: Cure Essenziali per il Congo”**.



11.8 ALTRE INIZIATIVE

Nel 2024 Coelme ha aderito al Progetto "Farsetti Shopping":



FARSETTI SHOPPING **Una sinergia per il bene comune**

il welfare 4.0 PARTNER TECNICO del PROGETTO **Farsetti Shopping**

È un progetto della Confcommercio Miranese, promosso dal Comune di Santa Maria di Sala (rif. delibera di Giunta Comunale n. 120/2023), sostenuto dalla Camera di Commercio di Venezia e gestito operativamente da INNOVA allo scopo di creare un'opportunità di crescita economica e sociale del territorio, attraverso lo strumento del "welfare aziendale".

Attraverso Farsetti Shopping Coelme ha messo a disposizione dei dipendenti "buoni spesa a Km 0" in regime fiscale agevolato, quali leva di sviluppo locale. L'elemento qualificante della proposta è di generare un intervento che risulti catalizzatore del *senso di comunità*.

Per le imprese la partecipazione al progetto si configura come azione ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) e non prevede alcun costo aggiuntivo oltre al valore nominale dei buoni.

Con il contributo di



Comune di Santa Maria di Sala – Assessore al Commercio





Nel 2024 Coelme ha scelto di far parte di un network di aziende che condividono gli stessi valori e che, insieme vogliono fare la differenza nell'affermare e diffondere una cultura della sostenibilità. Coelme crede fermamente nell'importanza del patrimonio storico, artistico e paesaggistico italiano come risorsa essenziale su cui investire per lo sviluppo del nostro Paese.

Per questo motivo Coelme ha scelto di sostenere il **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano ETS** attraverso l'adesione al programma di membership aziendale **Corporate Golden Donor**.

Il FAI da quasi 50 anni, con il contributo di privati cittadini, aziende e istituzioni, tutela e gestisce monumenti storici e luoghi di natura unici che salva dall'incuria, restaura e apre al pubblico.

A fianco del FAI Coelme fa la sua parte per conservare e valorizzare un patrimonio che è di tutti e di cui siamo responsabili.

Nel corso degli anni molteplici donazioni a numerose Fondazioni che operano per fini di solidarietà sociale, beneficenza, assistenza, educazione, istruzione, cultura, e ricerca scientifica e sanitaria (Unicef, Telethon, Ant, AIRC...)



12. AZIONI E OBIETTIVI

12.1 TEMI GENERALI

- Infortuni Zero
- Indipendenza Energetica
- Riduzione dei Consumi
- Certificazione della Parità di Genere
- Valutazione dei fornitori anche in base alla loro sostenibilità
- Welfare aziendale
- Attenzione alla Comunità locale

12.2 SOSTENIBILITÀ DI GOVERNANCE

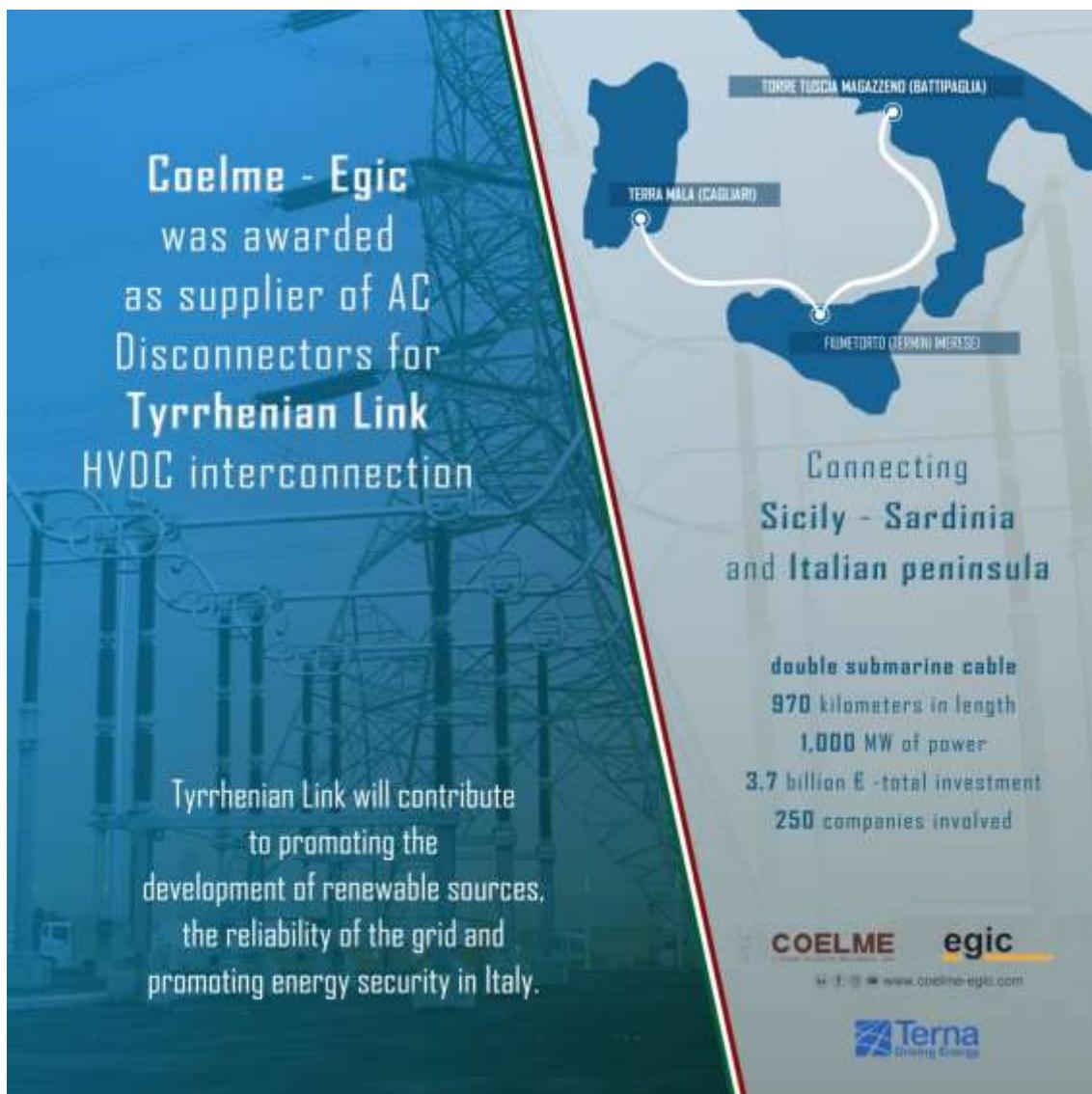
- Adeguare alle evoluzioni del contesto legislativo/normativo sia il Codice Etico, sia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01.
- Adottare nuove politiche volte ad individuare, valutare, gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi al business di Coelme S.p.A.
- Predisporre un piano formativo strutturato per la Governance sulle tematiche ESG, al fine di rafforzarne conoscenza e consapevolezza.
- Rafforzare il proprio impegno nella prevenzione e repressione di qualsiasi forma di corruzione.
- Incrementare le misure di monitoraggio per prevenire il riciclaggio, l'autoriciclaggio e il finanziamento di attività criminali.

12.3 SOSTENIBILITÀ SOCIALE

- Monitorare l'organizzazione dei mezzi e delle risorse per ottenere, attraverso un costante miglioramento dei processi aziendali, la piena soddisfazione dei dipendenti.
- Mantenere il rispetto, tutela e promozione dei diritti umani internazionalmente riconosciuti e accertare che non vi siano violazioni al riguardo lungo la catena di fornitura.
- Potenziare gli investimenti in programmi di formazione, di acquisizione di conoscenze e di sviluppo delle competenze.
- Incrementare la salvaguardia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, anche attraverso formazione e informazione continua, confermando le tendenze degli anni precedenti relativamente a infortuni/quasi infortuni sul lavoro.
- Implementare la valutazione dell'impatto sociale ed ambientale dei propri fornitori nella procedura di selezione.
- Promuovere la sostenibilità lungo la catena di fornitura rafforzando il monitoraggio dei fornitori (documentale o con visite ai loro siti produttivi) per valutare anche la sostenibilità di prodotti e processi forniti.
- Contribuire al benessere delle comunità e al miglioramento delle condizioni di salubrità e sicurezza delle aree urbane.
- Coinvolgere gli stakeholder nelle tematiche ESG di modo da diffondere la “cultura della sostenibilità”
- Implementare metodologie strutturate di rilevazione del grado di soddisfazione dei clienti
- Mantenere il Rating di Legalità possibilmente migliorandone l'indicatore

12.4 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- Promuovere il rispetto e la salvaguardia dell'ambiente, risorsa comune, a beneficio delle generazioni future, in una prospettiva di sviluppo sostenibile.
- Adottare misure e modalità operative che favoriscano la differenziazione, il riciclo e il riutilizzo dei materiali.
- Privilegiare l'uso di materiali riciclabili, rinnovabili, riutilizzabili e di provenienza locale, utilizzando un'ottica di economia sostenibile e circolare
- Ridurre le emissioni di CO₂eq di organizzazione e di prodotto migliorando l'impatto dei processi produttivi e logistici interni ed esterni.
- Ridurre la produzione di rifiuti mediante ottimizzazione dei processi produttivi.
- Privilegiare l'utilizzo di packaging sostenibile



13. GRI CONTENT INDEX

GRI Content Index

		UBICAZIONE	PAGINE
GRI 1: Principi di rendicontazione			
GRI 2: Informativa generale			
	GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione	L'azienda - Chi siamo - Le sedi - La nostra storia	
	GRI 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
	GRI 2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punti di contatto	Nota metodologica	
	GRI 2-4: Revisione delle informazioni	Nota metodologica	
	GRI 2-5: Assurance esterna	Nota metodologica	
	GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cosa facciamo - Il prodotto	
	GRI 2-7: I Dipendenti	Le persone	
	GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti	Atri lavoratori	
	GRI 2-9: Struttura e composizione della governance	Proprietà e forma giuridica - Attuale assetto societario Struttura delle governance - Organigramma -	
	GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di controllo	Consiglio di Amministrazione	
	GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo	Consiglio di Amministrazione	
	GRI 2-13: Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Conflitto d'interessi	
	GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Lettera agli stakeholder	
	GRI 2-15: Conflitto d'interesse	Codice Etico e di Condotta	
	GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Rischi legati alla corruzione	
	GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy	Codice Etico e di condotta	
	GRI 2-24: Incorporazione degli impegni strategici	Codice Etico e di condotta	
	GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Appartenenza ad associazioni	
	GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti	Il ruolo degli stakeholder e il loro coinvolgimento	
	GRI 2-28: Appartenenza ad associazioni	Attività di stakeholder engagement	
	GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Le persone	
	GRI 2-30: Contratti collettivi		
GRI 201: Performance economiche	GRI 201-1: Valore generato	Il valore economico	
GRI 202: Presenza sul mercato		Mercati serviti	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento		Catena di fornitura	
GRI 205: Anticorruzione	GRI 205-2: Comunicazione e training in materia di politiche e procedure anticorruzione GRI 205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Codice Etico e di Condotta Rischi legati alla corruzione Rischi legati alla corruzione	

GRI Content Index	UBICAZIONE	PAGINE
GRI 206: Non Discriminazione	GRI 206-1: Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale antitrust e pratiche monopolistiche	Codice Etico e di Condotta
GRI 207: Imposte	GRI 207-1: Approccio alla fiscalità	
GRI 3: Temi materiali	GRI –3-1: Processo di determinazione dei temi materiali GRI 3-2: Elenco dei temi materiali GRI –3-3: Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità I temi materiali I temi materiali
GRI 302: Energie	Energia elettrica Energia da fonti rinnovabili Gas Naturale Legname da imballo	
GRI 305: Emissioni		
GRI 306: Rifiuti		
GRI 401: Occupazione	GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti	Le persone Assunzioni e cessazioni Welfare
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-1: Sistema di gestione della Salute e sicurezza sul lavoro GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti GRI 403-3: Servizi di medicina sul lavoro GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro GRI 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro GRI 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza GRI 403-9: Infortuni sul lavoro GRI 403-10: Malattie professionali	Salute e sicurezza Documento valutazione dei rischi Mitigazione dei rischi Sorveglianza sanitaria
GRI 404: Formazione e istruzione		Formazione
GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente GRI 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze e programmi di assistenza alla transizione GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		
GRI 405: Diversità e pari opportunità		Le persone Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia di età Struttura della Governance Codice etico e di condotta
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		

GRI Content Index
UBICAZIONE
PAGINE

GRI 406: Non discriminazione	Le persone Codice etico e di condotta
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Le persone Codice etico e di condotta
GRI 408: Lavoro Minorile	Codice etico e di condotta
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	Codice etico e di condotta
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	Salute e sicurezza
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni	Codice etico e di condotta

GRI 1 : Principi di rendicontazione	9
GRI 2 : Informativa generale	9
GRI 201: Performance economiche	53
GRI 202: Presenza sul mercato.....	24
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	50
GRI 205: Anticorruzione	37; 56
GRI 206: Non Discriminazione.....	37
GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo.....	20
GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy	56
GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	56
GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti.....	37
GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	6; 10; 11
GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business.....	44
GRI 2-7: I Dipendenti	58
GRI 2-9: Struttura e composizione della governance.....	20
GRI 3 : Temi materiali	6; 10; 11; 12
GRI 302: Energie.....	76
GRI 305: Emissioni.....	81
GRI 306: Rifiuti	80
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	37
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	68
GRI 404: Formazione e istruzione	63
GRI 405: Diversità e pari opportunità	37
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	20
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva	37
GRI 408: Lavoro Minorile	37
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	37
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	68
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni	37

