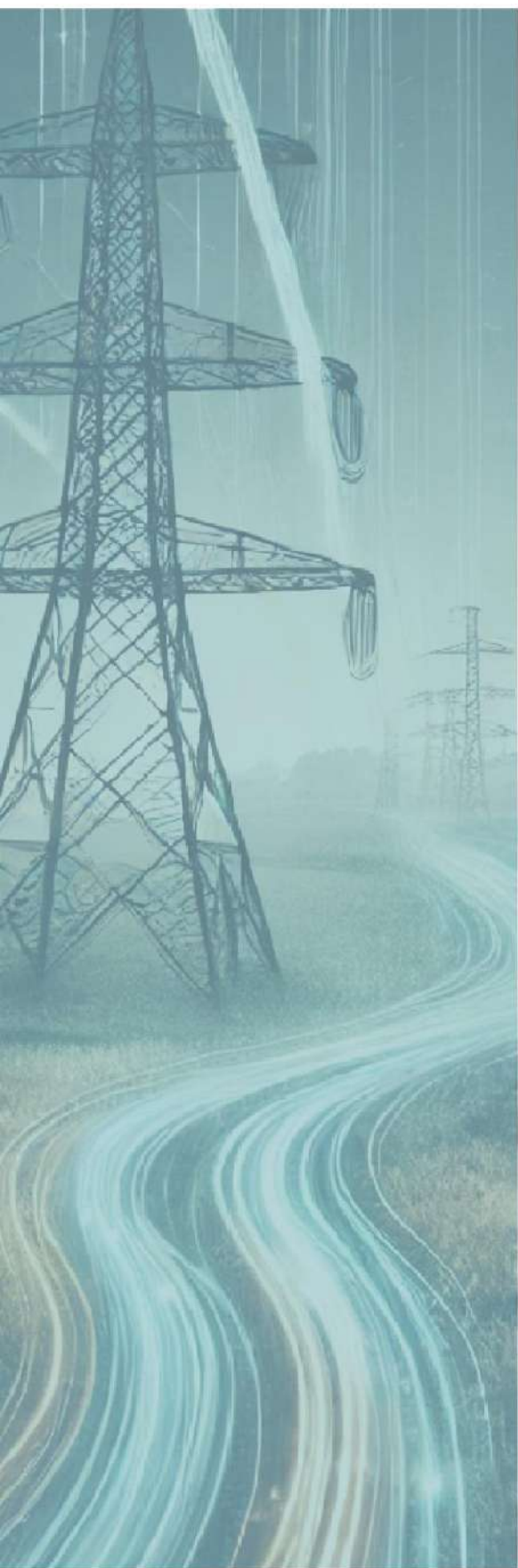


BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2025



INNOVAZIONE | SICUREZZA | RISPETTO PER L'AMBIENTE

 **COELME**
COSTRUZIONI ELETTROMECCANICHE - SPA

 Southern
States
Group Company

SOMMARIO

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
2. NOTA METODOLOGICA	10
2.1 IL RUOLO DEGLI STAKEHOLDER E LORO COINVOLGIMENTO	11
2.2 ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT	12
3. ANALISI DI MATERIALITÀ	13
3.1 I TEMI MATERIALI	13
3.1.1 ANALISI DI MATERIALITÀ	15
4. L'AZIENDA	18
4.1 CHI SIAMO	18
4.2 COSA FACCIAMO	20
UN'AMPIA GAMMA DI SEZIONATORI CAPACE DI SODDISFARE TUTTE LE RICHIESTE DEI CLIENTI	20
4.3 PROPRIETÀ E FORMA GIURIDICA	21
4.4 ATTUALE ASSETTO SOCIETARIO	21
4.5 GOVERNANCE	23
4.5.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE	23
4.5.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	23
4.5.3 IL COLLEGIO SINDACALE	24
4.5.4 LA SOCIETÀ DI REVISIONE	24
4.5.5 ORGANIGRAMMA	24
4.6 LE SEDI	25
4.7 LA NOSTRA STORIA: QUASI 100 ANNI DI ECCELLENZA.	25
4.8 MERCATI SERVITI	26
4.9 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI	27
4.9.1 CONFINDUSTRIA VENETO EST	27
4.9.2 ANIE FEDERAZIONE (ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE ELETTRICHE) – COMPARTO ENERGIA	27
4.9.3 CEI – COMITATO ELETTROTECNICO ITALIANO	28
4.9.4 ADACI ASSOCIAZIONE ITALIANA ACQUISTI E SUPPLY MANAGEMENT	28
4.9.5 ITS ACADEMY: DAL 2024 COELME E' SOCIO DELLA FONDAZIONE ITS ACADEMY MECCATRONICO VENETO	29
4.9.6 ACHILLES - ACHILLES SOUTH EUROPE	29
4.9.7 CONAI CONSORZIO PER IL RECUPERO DEGLI IMBALLAGGI	29
4.10 CERTIFICAZIONI	30
4.10.1 SISTEMI DI GESTIONE PRESENTI	30
4.10.2 PROSPETTIVE EVOLUTIVE DEL QUADRO GESTIONALE DI RIFERIMENTO	30
4.10.3 QUALITÀ	32
4.10.4 AMBIENTE	32
4.10.5 SICUREZZA	32
4.10.6 PARITÀ DI GENERE	33
4.10.7 SORVEGLIANZA E MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI	33
4.10.8 ADEGUAMENTI SISTEMICI	34
4.10.9 QUALIFICHE DEL SISTEMA AZIENDA	34
4.11 RICONOSCIMENTI	36
4.12 IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO COELME	40
4.12.1 VISION	40
4.12.2 MISSION	40
4.12.3 CODICE ETICO E DI CONDOTTA	41
4.12.3.1 LA CONDUZIONE ETICA DELLE NOSTRE ATTIVITÀ	41

4.12.3.2 CODICE ETICO E DI CONDOTTA	41
4.12.3.3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 (MOG) ED SGI	43
4.12.4 COMPLIANCE HANDBOOK	43
4.12.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
4.12.5.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
4.12.5.2 ATTIVITÀ 2025 DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	44
4.12.6 WHISTLEBLOWING	45
4.12.7 CODICE PRIVACY GDPR (REG. UE 2016/679 CD. GDPR E D.LGS. 196/03)	45
4.12.7.1 ATTIVITÀ 2025 DEL DPO	46
4.12.8 RATING DELLA LEGALITÀ	47
4.12.9 TRASPARENZA FISCALE.....	48
5. IL PRODOTTO.....	50
5.1 SEZIONATORI DI MEDIA E ALTA TENSIONE.....	51
5.2 APPARECCHIATURE DI MANOVRA.....	52
5.3 APPLICAZIONI FERROVIARIE	53
5.4 ESECUZIONI SPECIALI	54
5.5 MATERIE PRIME	55
6. CATENA DI FORNITURA	56
6.1 SUB FORNITORI E LORO QUALIFICA	57
7. IL VALORE ECONOMICO.....	59
7.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	59
7.2 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ E ANDAMENTO DELLA GESTIONE 2025.....	59
7.3 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 2025-2024 (VALORI IN MIGLIAIA DI EURO).....	60
7.4 POLITICA DEGLI INVESTIMENTI 2025.....	61
7.5 RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE	62
7.6 CONFLITTI DI INTERESSE	62
8. LE PERSONE	64
8.1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE.....	65
8.2 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	65
8.3 LA PRESENZA DI DISABILI	66
8.4 PRESENZA DI STRANIERI.....	68
8.5 ASSUNZIONI /CESSAZIONI.....	68
8.6 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ.....	69
8.7 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ.....	69
8.8 PARITÀ DI GENERE	70
8.9 IL VALORE DEI GIOVANI.....	71
8.10 ALTRI LAVORATORI.....	73
8.11 BENESSERE DEI COLLABORATORI	73
8.12 FORMAZIONE.....	74
8.13 WELFARE.....	79
8.13.1 Tutela della non autosufficienza: nuova copertura aziendale	80
8.13.2 Progetto Legge 3/2012.....	81
9. SALUTE E SICUREZZA	83
9.1 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO	84
9.1.1 IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	84
9.1.2 SORVEGLIANZA SANITARIA.....	84
9.1.3 PROTOCOLLI SANITARI.....	85

9.1.4	FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	85
9.1.5	MITIGAZIONE DEI RISCHI	85
9.2	ALCUNI INDICATORI DELLA SICUREZZA	86
9.2.1	FENOMENO INFORTUNISTICO	86
9.2.2	FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	87
9.2.3	RICONOSCIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE	89
10.	LA NOSTRA ATTENZIONE ALL'AMBIENTE.....	91
10.1	CONSUMI.....	92
10.1.1	ENERGIE.....	92
10.1.1.1	ENERGIA ELETTRICA	92
10.1.1.2	ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	93
10.1.1.3	GAS NATURALE.....	94
10.1.1.4	LEGNAME DA IMBALLO	95
10.1.2	RIFIUTI	96
10.1.3	MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI.....	96
10.1.4	EMISSIONI	97
10.1.4.1	FUMI DI SALDATURA E LAVORAZIONE METALLI.....	97
10.1.4.2	ACUSTICHE	97
10.2	PROGETTI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO ₂	97
10.3	TCB'S ENVIRONMENTAL PRODUCT DECLARATION (EPD).....	98
11.	ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ.....	99
11.1	PROGETTO "PIANO DISABILI VENETI	100
11.2	ASSOCIAZIONE MANO AMICA CANOSSIANI.....	100
11.3	PROGETTO "RICOSTRUZIONI DELLA CHIESA" PER LA MISSIONE.....	100
11.4	PROGETTO "Hapag-Asa Integrated Feeding Program" PER BAMBINI MALNUTRITI DELLA MISSIONE	101
11.5	PROGETTO EMERGENZA CALAMITÀ "INONDAZIONE JPAPAD PHILIPPINE"	101
11.6	EMERGENZA COVID 19 SOSTEGNO ALIMENTARE	101
11.7	PROGETTO "KATANA MEDICAL CLINIC: CURE ESSENZIALI PER IL CONGO "	102
11.8	PROGETTO RESTAURO DELLA "CHIESA PAROCCHIALE DI SANTA MARIA DI SALA"	102
11.9	ALTRE INIZIATIVE.....	103
12.	AZIONI E OBIETTIVI	105
12.1	TEMI GENERALI.....	105
12.2	SOSTENIBILITÀ DI GOVERNANCE	105
12.3	SOSTENIBILITÀ SOCIALE	105
12.4	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	106
13.	GRI CONTENT INDEX	107



1. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Gentili Stakeholder;

in qualità di Presidente di COELME, sono lieto di introdurre questa nuova edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità che rappresenta per noi un'occasione importante per condividere in modo trasparente l'impegno che ogni giorno mettiamo nel coniugare **crescita aziendale, responsabilità sociale e tutela dell'ambiente**.

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.

La sostenibilità è parte integrante della nostra visione d'impresa: guida le nostre scelte strategiche, orienta l'innovazione e valorizza il contributo delle persone che operano all'interno e intorno all'azienda. Crediamo fortemente che sviluppo e attenzione per il contesto in cui operiamo possano e debbano procedere insieme, creando valore nel lungo periodo.

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.

Il 2025 è stato un anno davvero importante, perché l'azienda ha raggiunto il **traguardo dei 50 anni di attività**.

Oggi COELME è una società in continua crescita, con un fatturato di oltre 48.000.000 € 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.

Il percorso che stiamo tracciando si fonda su un approccio trasversale, che abbraccia la dimensione economica, sociale e ambientale. Nel corso dell'ultimo anno abbiamo ulteriormente integrato il nostro sistema di gestione, rafforzato le competenze interne e ottenuto la **certificazione UNI/PdR 125:2022** confermando il ns. impegno nel promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e rispettosa delle diversità.

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

- Rispetto della legge
- Tutela del Patrimonio, 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 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.

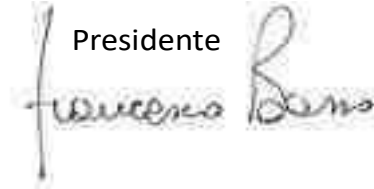
Uno dei traguardi più importanti per COELME è quello di garantire una gestione efficiente e responsabile, che tenga conto degli interessi di tutte le parti interessate, compresi i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i fornitori e le comunità in cui COELME opera.

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, perseguendo 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, 2-3, 2-4, 2-5)

APPROCCIO AL REPORTING E PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE

Coelme rende disponibile ai propri stakeholder e in modo pubblico, con cadenza annuale, la rendicontazione delle proprie performance sugli aspetti sociali, ambientali ed etici attraverso il Bilancio di Sostenibilità. Il presente documento copre il periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2025 ed 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 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".

PERIMETRO DEL REPORT

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 2025.

PROCESSO DI RACCOLTA DATI E DI VALIDAZIONE DEL REPORT

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 26 Marzo 2026, 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

Ad oggi, per Coelme il dialogo con gli stakeholder assume un ruolo strategico: permette di individuare le aree di impatto più rilevanti, comprendere le aspettative esterne, e orientare in modo efficace le priorità aziendali, anche in chiave ESG.

Riconosciamo nel confronto aperto con i nostri stakeholder una leva chiave per:

- Promuovere un miglioramento continuo della qualità dei nostri prodotti e servizi
- Prevenire e gestire rischi ambientali, sociali e reputazionali
- Rafforzare la coerenza tra valori, missione e operatività
- Rafforzare le basi per l'analisi della doppia materialità, cuore del processo di rendicontazione sostenibile.

2.2 ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

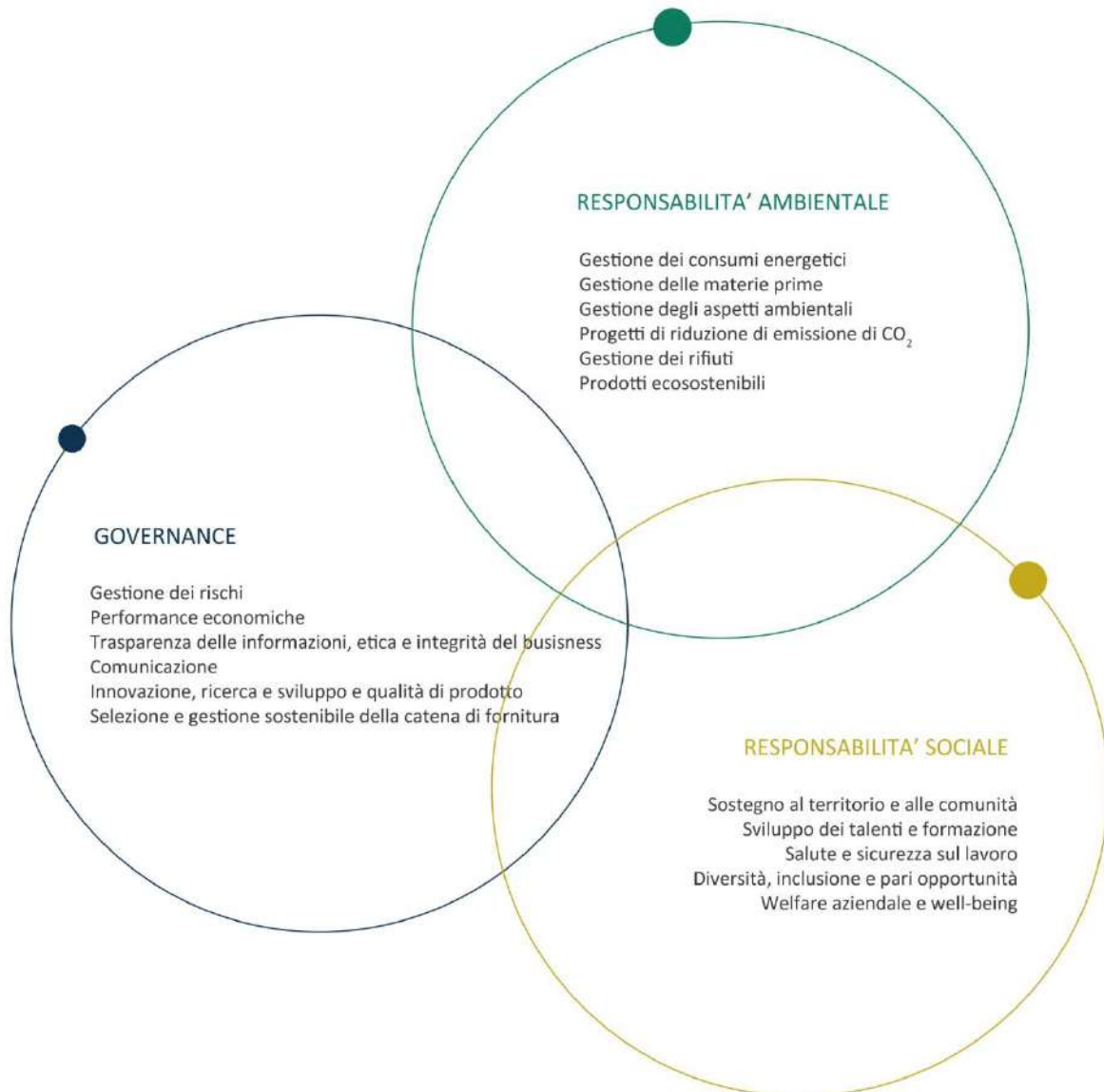
STAKEHOLDER	ATTIVITA' DI ENGAGEMENT	FREQUENZA
AMMINISTRATORI	Assemblea dei Soci	Annuale e all'occorrenza
	Consiglio di Amministrazione	Semestrale
	Reporting periodico	Mensile
AZIONISTI	Consiglio di Amministrazione	semestrale
	Reporting periodico	Mensile
SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE	Consiglio di Amministrazione	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
	Incontri dedicati	All'occorrenza
FORNITORI	Audit di verifica	Periodici e all'occorrenza
	Questionari di raccolta dati	Periodici e all'occorrenza
	Financial Reports	All'occorrenza
	Incontri dedicati	All'occorrenza
SINDACATI	Incontri periodici	Annuale e/o all'occorrenza
ENTI LOCALI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Comunicazioni ufficiali	Periodiche e all'occorrenza
	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.



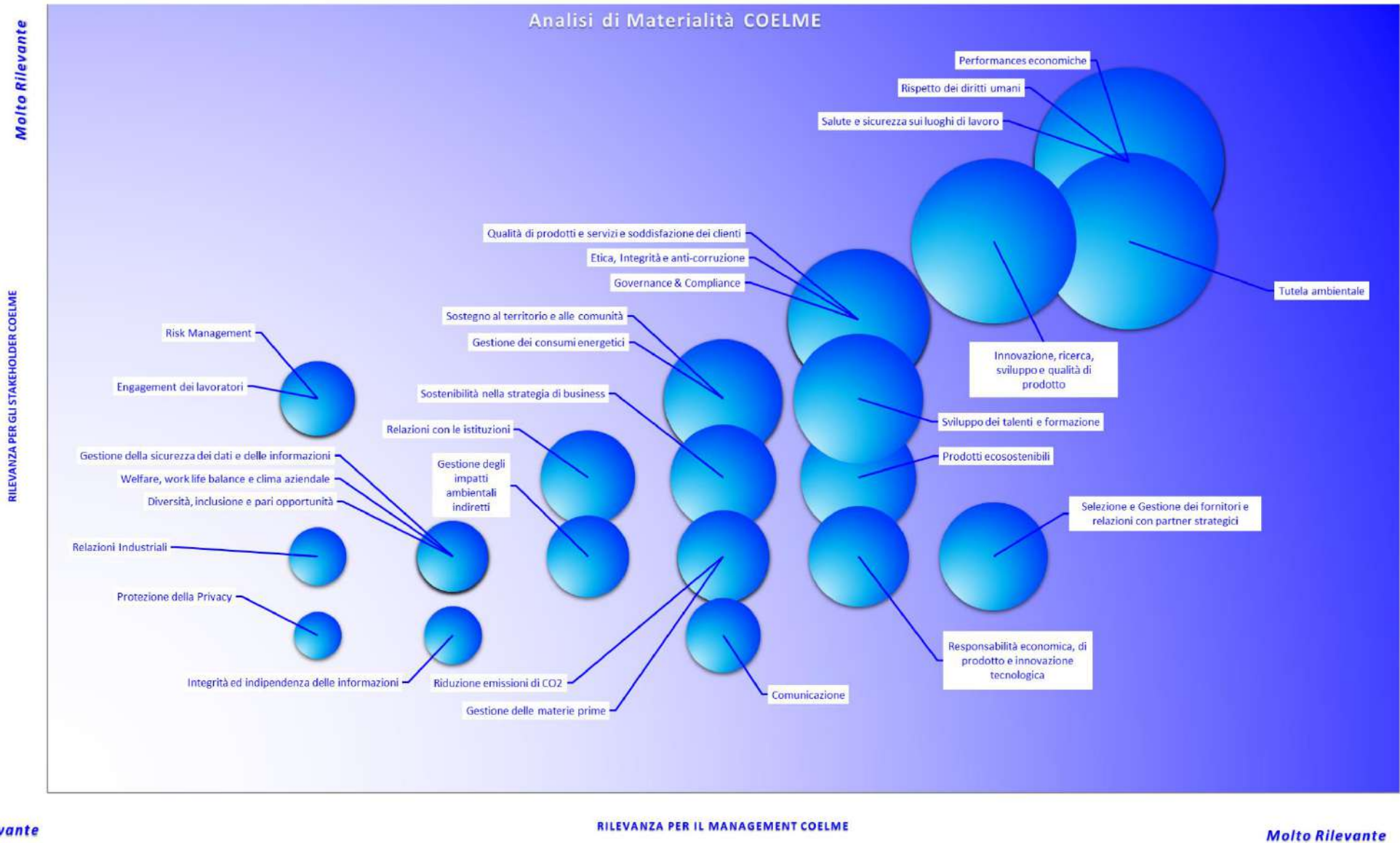
Tali tematiche vengono definite "materiali" in quanto riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali dell'organizzazione e possono influenzare le decisioni degli stakeholder interni ed esterni.

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/nulla 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 ENERGY.

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

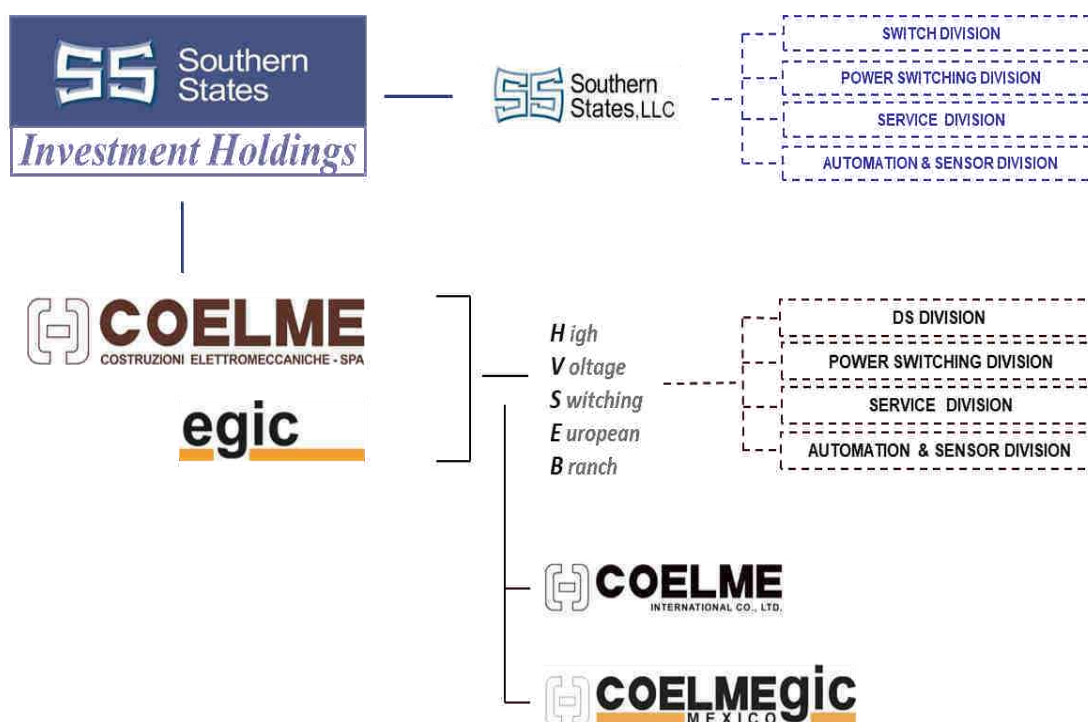


4.3 PROPRIETÀ E FORMA GIURIDICA

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 e partecipazioni in altre Società in Nord America e Europa). 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 Villeurbanne, e partecipazioni in due unità di piccole dimensioni in Thailandia ed in Messico (rispettivamente, COELME International e COELMEgic Mexico).

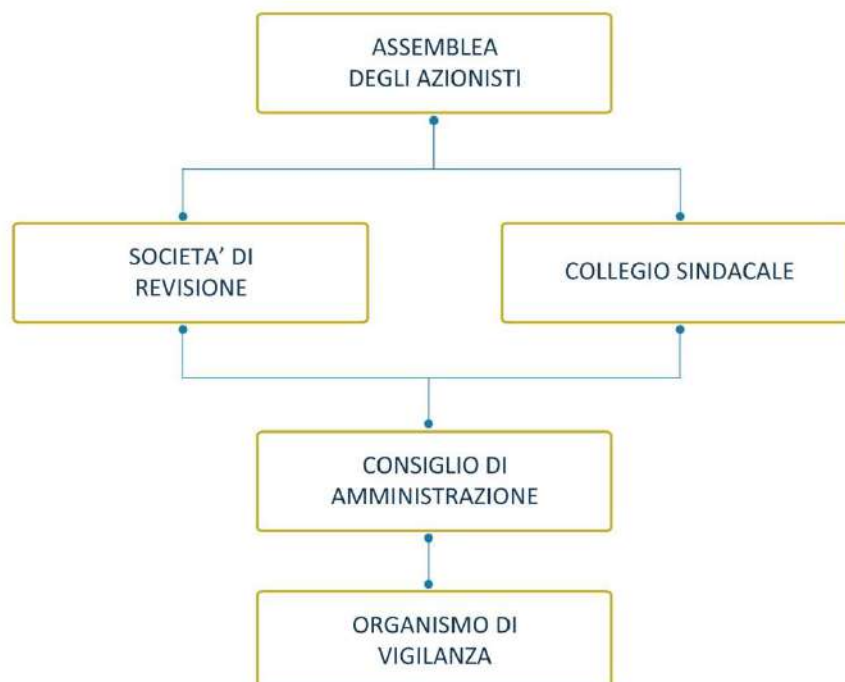
Le evoluzioni dell’assetto societario sono più oltre descritte nel paragrafo dedicato alla storia aziendale.

4.5 GOVERNANCE

4.5.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

GRI 2-13: Delega di responsabilità per la gestione degli impianti

GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità



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 2027. I componenti sono i seguenti:

- **BASSO FRANCESCO**
- **SELLAR NIGEL ANTHONY**
- **HOWE JEFFREY ALLEN**
- **ERZINGER ERIC KANE**
- **FRANCARIO DAMIAN LEANDRO**
- **HAMILTON JR WILLIAM LON**
- **MYLES MARGOT**

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.

4.5.2 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.

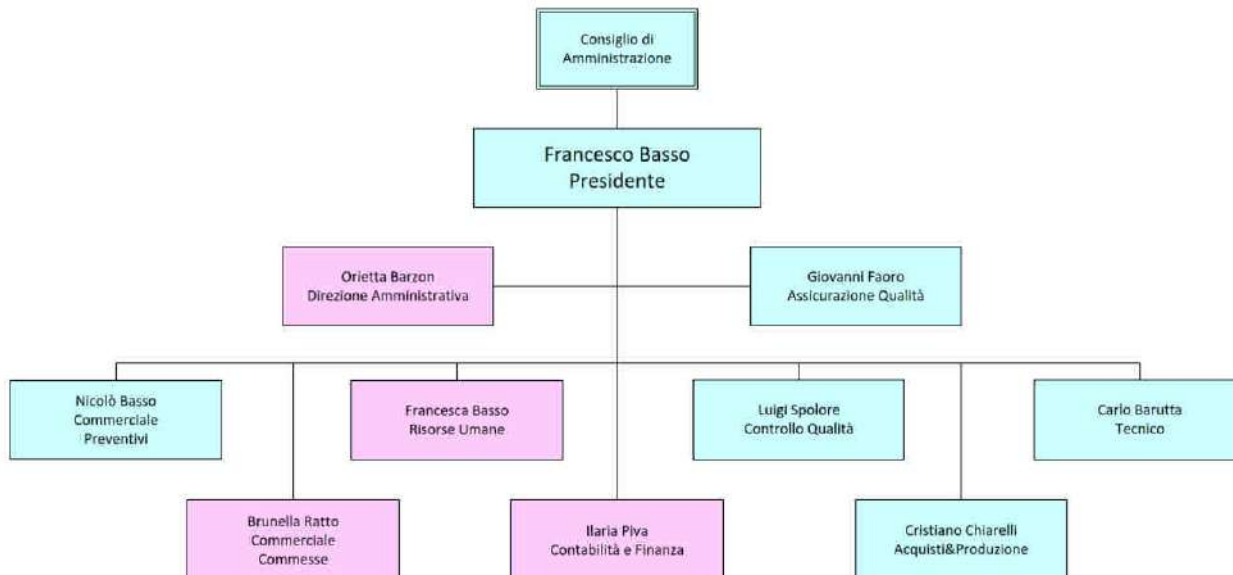
- **FONTANA ANTONIO** **Presidente**
- **MURER RENATO** **Sindaco effettivo**
- **DE GIROLAMI CORRADO** **Sindaco effettivo**
- **PETTINATO ANTONIO** **Sindaco supplente**
- **MARDEGAN MATTEO** **Sindaco supplente**

4.5.3 LA SOCIETÀ DI REVISIONE

L'attività di revisione è affidata alla BDO SPA

4.5.4 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

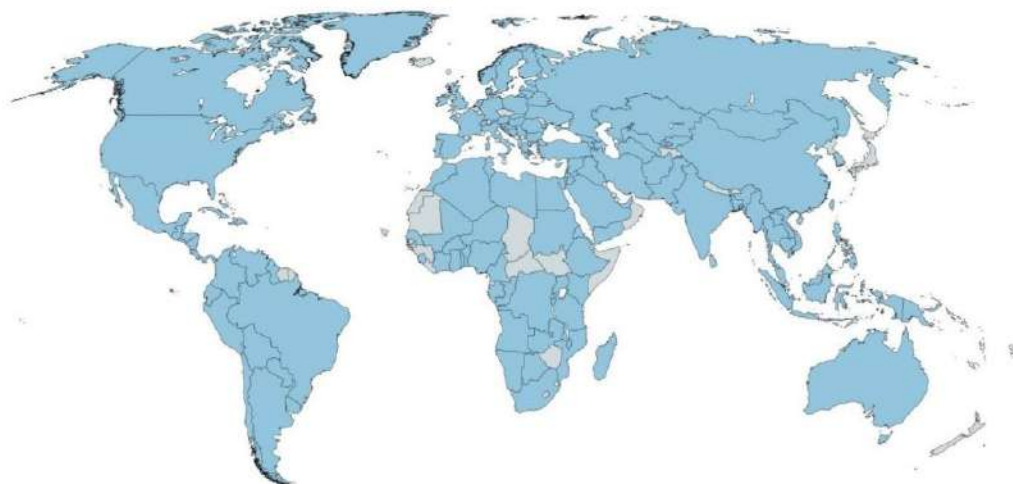


4.7 LA NOSTRA STORIA: QUASI 100 ANNI DI ECCELLENZA.



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 di Coelme 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 divulga 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 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 E' 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.

Coelme mantiene lo stato di **“fornitore qualificato”** ed risulta registrata come **REPRO Member**. In Italia, il sistema **RePro** è la comunità gestita da **Achilles** utilizzata dalle principali aziende del settore energetico (come Snam, Italgas, e Terna) per la **qualificazione dei fornitori**.

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. Recentemente, infine, il Sistema di Gestione integrato aziendale ha ottenuto la certificazione in conformità alle PdR 125:2022 Parità di Genere.

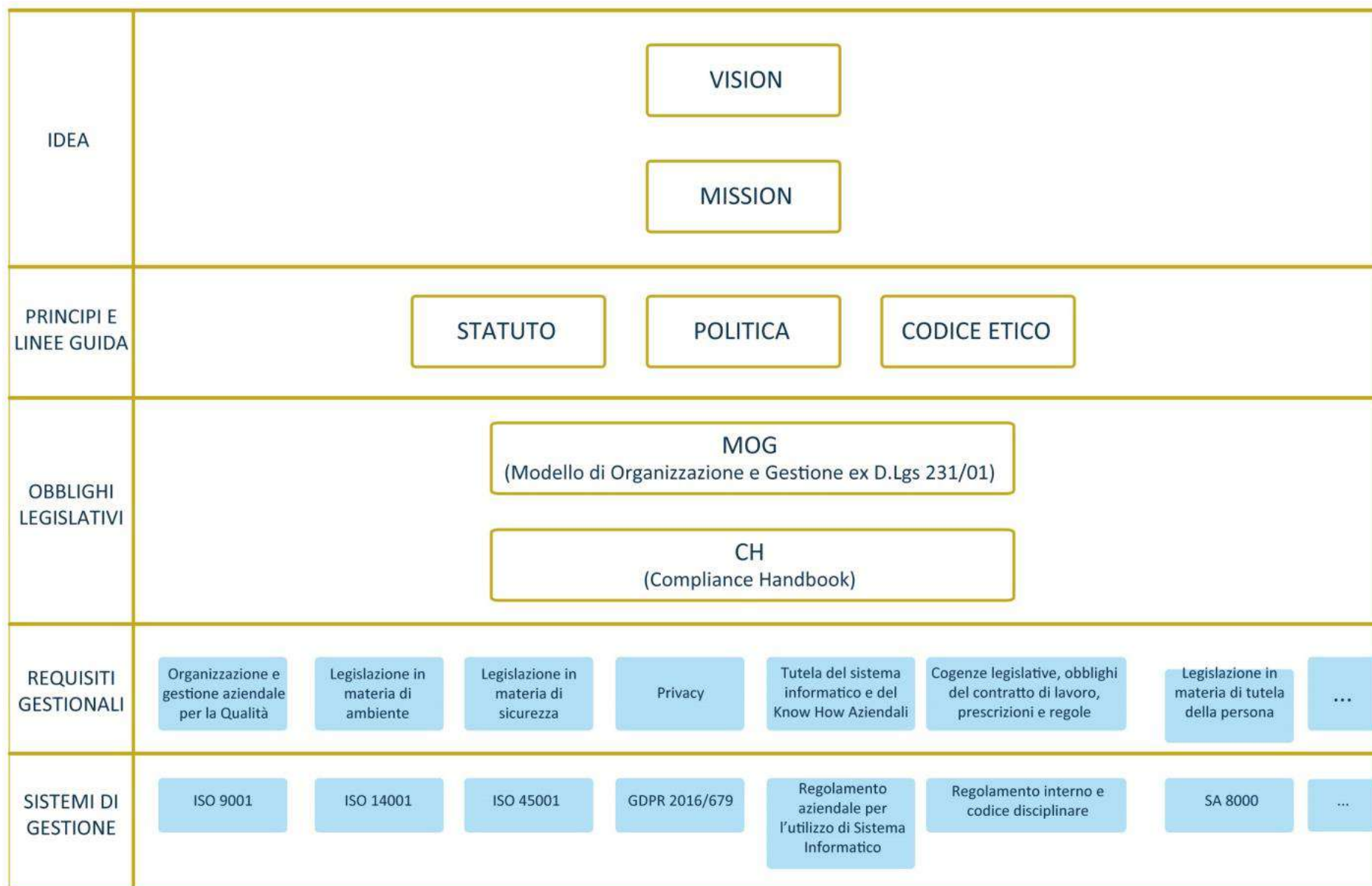
4.10.2 PROSPETTIVE EVOLUTIVE DEL QUADRO GESTIONALE DI RIFERIMENTO

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.



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 45001 (in precedenza OH SAS 18001) nelle sue modifiche ed integrazioni succedutesi, sin dal 2010.



4.10.6 PARITÀ DI GENERE

Il Sistema di Gestione COELME per la Parità di Genere ha ottenuto la certificazione in conformità alle prassi di riferimento PdR 125:2022 nel corso del 2025.



4.10.7 SORVEGLIANZA E MANTENIMENTO DELLE CERTIFICAZIONI

Il Sistema di Gestione Integrato aziendale è costantemente verificato per accertare 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 2025, 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, che ha effettuato ricognizioni in azienda, in tempi recenti negli anni 2020 - 2021 – 2023, ha compiuto un'ulteriore verifica ispettiva al sito aziendale nel corso del 2025. 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.

4.10.8 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 che potrebbero derivare da una operatività che non fosse 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.

4.10.9 QUALIFICHE DEL SISTEMA AZIENDA

Al miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato contribuiscono i processi di qualifica imposti dai nostri Clienti che richiedono modalità operative sinergiche con le loro ed ulteriori rispetto i requisiti delle norme di riferimento tradizionali (ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001).

I processi di adeguamento a tali modalità operative comportano revisioni ed integrazioni del Sistema di Gestione Integrato aziendale che in tal modo evolve rispondendo sempre più alle attese dei Clienti.

Tra le qualifiche più importanti conseguite nel corso del 2025 è sicuramente da citare quella di SAUDI ARAMCO, tra le più grandi compagnie petrolifere al mondo, che ha comportato un impegnativo iter e ha coinvolto sostanzialmente tutti i settori aziendali per un arco temporale di diversi mesi.

Aramco Europe
 P.O. Box 1000
 2500 LA The Hague, The Netherlands

Tel: +31 (0) 78 342 2800
 europa.aramco.com



COELME COSTRUZIONI ELETTROMECCANICHE SPA
 ATTN: MR. G. FAORO
 VIA G. GALILEI 1-2
 30036 SANTA MARIA DI SALA
 ITALY

The Hague, July 31, 2025
 AOC Ref: DZ7L107000304495

SUBJECT: PLANT EVALUATION

Vendor ID: R003594 - Plant ID: 3009463 - Aruba Network ID: AN014385374

Dear Mr. Faoro,

In AOC letter dated **May 31st, 2025** we informed you that your plant COELME COSTRUZIONI ELETTROMECCANICHE SPA was **"Approved with Corrective Actions"**.

We are pleased to inform you that following a further evaluation your company status has changed and is now **Approved** to supply the 9COM material(s) listed in the attachment.

This approval should not be regarded as a commitment from Aramco Overseas Company (AOC) to purchase from you. However, your company will have the opportunity along with other approved suppliers to respond to requests for quotation in accordance with AOC's established policies and procedures.

It is the responsibility of the manufacturer to notify AOC in a timely manner of any change of company name and/or address, change of manufacturing location (only sourcing fabrication of major components) and/or discontinuance of production of approved material(s). The notification should be presented on your company letterhead paper, signed by Senior Management and addressed to the AOC Sourcing, & Supplier Relationship Management (SRM) Unit at SRM@aramcooverseas.com.

Please quote the above referenced Vendor ID and Plant ID in all future correspondence.

We would like to take this opportunity to thank you for your interest in doing business with AOC and SAC.

For any questions regarding this notification, please use the aforementioned email address.

Yours faithfully,

Diana Nirmagambetova
 Director
 Director Nirmagambetova (A)
 Sourcing Sourcing & SRM
 Supply Chain Management Dept.

Aramco Europe
 P.O. Box 1000
 2500 LA The Hague, The Netherlands
 Company General Use

Company General Use



Attachment:

Inspection lot: J1C00004495

Approved 9COM(s):

Material	Description
610030005	SWITCH DISCONNECT, HIGH VOLTAGE, LANT ACTION, ELECTRICAL TYPE, 3U, 2MS-01

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 2025** 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 Italtypost

partner

in collaborazione con



2025 – **Premio Exporter of the Year 2025** si è classificata tra **le dieci finaliste nella categoria Grandi Imprese**, distinguendosi per i risultati conseguiti sui mercati esteri e per la solidità del percorso di crescita intrapreso. Essere annoverati tra le realtà finaliste rappresenta un riconoscimento significativo del valore espresso dall’azienda e dell’impegno profuso nel tempo.



COELME Partner Tecnologico per Infrastrutture Elettriche strategiche in Italia e all'Estero

Fondata in Veneto nel 1975, **COELME Spa** è tra i principali produttori europei di apparecchiature elettromeccaniche per la trasmissione e distribuzione di energia elettrica.

Nata come azienda specializzata in morsetteria di linea e di stazione, ha ampliato l'offerta includendo sezionatori di media, alta e altissima tensione, realizzando apparecchiature oltre i 1100 kV e gli 8000 A anche per reti di interconnessione in corrente continua, apparecchi di manovra con potere di interruzione (PSD) e soluzioni per gestione remota dei sistemi elettrici (ASD). La competitività di COELME è testimoniata da progetti innovativi: fornitura di componenti strategici per il laboratorio CNR di Padova nell'ambito del progetto **ITER**, acquisito da **Fusion for Energy (F4E)**. Collaborazioni con



Coelme. Il Team

Southern States LLC e Siemens Germania hanno rafforzato posizionamento tecnologico e commerciale.

COELME è fornitore di riferimento in Italia con prodotti omologati da Terna, ENEL e Ferrovie dello Stato e all'estero, dove collabora con enti elettrici nazionali e costruttori di impianti chiavi in mano. È certificata **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001**, riflettendo l'impegno per qualità, sicurezza e sostenibilità.

www.coelme-egic.com

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, 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: Comportamento Anti-Concorrenziale

GRI 207: Imposte – Approccio alla fiscalità

GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management

GRI 405: Diversità e pari opportunità

GRI 406: Non discriminazione

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 noi, facenti parte della squadra Coelme, la creazione di valore si fonda sulla gestione responsabile del business, che si riflette nel rapporto con tutti i 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 perseguimento 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 costituiscono 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 2025 DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nel corso dell'ultimo esercizio e con riferimento alla responsabilità amministrativa ex Decreto Legislativo 231/2001 e ai relativi adempimenti, l'OdV – Organismo di Vigilanza – ha accertato che Coelme avesse provveduto ad aggiornare il Modello di Organizzazione e Gestione aziendale ("MOG"), introducendo i nuovi reati presupposto e aggiornando la relativa documentazione (tabella reati, mappatura dei processi interessati e valutazione dei rischi).

L'OdV ha analizzato le modifiche e le integrazioni apportate, con riferimento sia all'elencazione e all'applicabilità dei nuovi reati in seno a Coelme sia alle connesse valutazioni di rischio, tenuto conto delle procedure esistenti, delle funzioni coinvolte e del sistema di deleghe e procure in essere.

Nell'ambito delle proprie attività, l'OdV ha inoltre acquisito i flussi informativi relativi ai principali processi e alle attività aziendali sensibili, svolgendo verifiche a campione su dati e documenti raccolti. Le verifiche hanno riguardato, in particolare:

- i profili di salute e sicurezza sul lavoro (anche alla luce degli infortuni occorsi nel corso dell'anno);
- gli aspetti ambientali (con specifico riferimento alla gestione dei rifiuti e all'applicazione del RENTRI);
- l'ambito IT e Cyber Security;
- il Bilancio di Sostenibilità.

Le attività di controllo svolte non hanno evidenziato rilievi, ma hanno consentito di individuare alcune opportunità di miglioramento continuo del sistema di gestione integrato.

In relazione all'incremento del personale, l'OdV ha inoltre ricevuto ed esaminato il nuovo organigramma aziendale, al fine di aggiornare i propri flussi informativi e verificarne la coerenza con il sistema di deleghe, procure e responsabilità vigente.

L'OdV ha rilevato che, nel corso dell'anno, non vi sono state visite ispettive da parte di organi di controllo quali ARPAV, Guardia di Finanza e Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ha altresì preso atto che l'ispezione dello SPISAL si è conclusa senza l'applicazione di alcun rilievo.

Si rinvia alla Relazione 2025 dell'OdV per una descrizione analitica e dettagliata delle attività svolte nel periodo di riferimento.

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.

Con riferimento alle segnalazioni "whistleblowing", si ricorda che la Società ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 mediante l'adozione di una piattaforma informatica che consente l'invio di segnalazioni anche in forma anonimizzata relative a eventuali abusi e/o violazioni, nonché l'individuazione dei soggetti incaricati della loro gestione. Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni tramite i canali messi a disposizione dall'Azienda.

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 sulle modalità operative per il 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 2025 DEL DPO

Il DPO di Coelme S.p.A., nel corso del 2025, ha proseguito nell'impegnativo progetto di adeguamento delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali, in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR" – General Data Protection Regulation), promuovendo, per il tramite delle funzioni aziendali competenti, anche un'adeguata formazione rivolta al numeroso personale neoassunto.

È inoltre proseguita l'attività di verifica della corretta applicazione delle metodologie di analisi del rischio, nonché l'implementazione di misure di sicurezza documentale secondo la metodologia ENISA, al fine di rafforzare ulteriormente il sistema di gestione privacy.

Il DPO ha eseguito le verifiche ispettive pianificate su base annuale, accertando lo stato di applicazione della normativa e delle buone prassi aziendali. In particolare, sono state oggetto di verifica:

- le procedure di backup;
- lo stato di aggiornamento della mappatura degli asset informatici;
- il livello di adempimento degli obblighi in materia di formazione privacy.

Nel corso dell'anno sono stati altresì introdotti criteri maggiormente oggettivi e strutturati per la valutazione dell'impatto sui diritti e sulle libertà degli interessati, per l'analisi dei profili di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, nonché per garantire una più elevata tracciabilità e difendibilità delle valutazioni effettuate. Il sistema di gestione risulta pertanto più maturo e pienamente coerente con gli obblighi previsti dal GDPR.

Alla luce delle verifiche svolte, dalle quali non sono emerse criticità significative, si può affermare che il sistema di governance privacy è in fase di ulteriore consolidamento e presenta un livello di maturità in costante crescita.

Nel corso del 2025 non sono pervenute, ai recapiti del DPO (dpo@coelme.it), segnalazioni, comunicazioni o richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali.

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, mantenendolo nei successivi rinnovi biennali, come pure nell'ultimo avvenuto nel corso del 2025.

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 predispose 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 2025 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.

Tal 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.

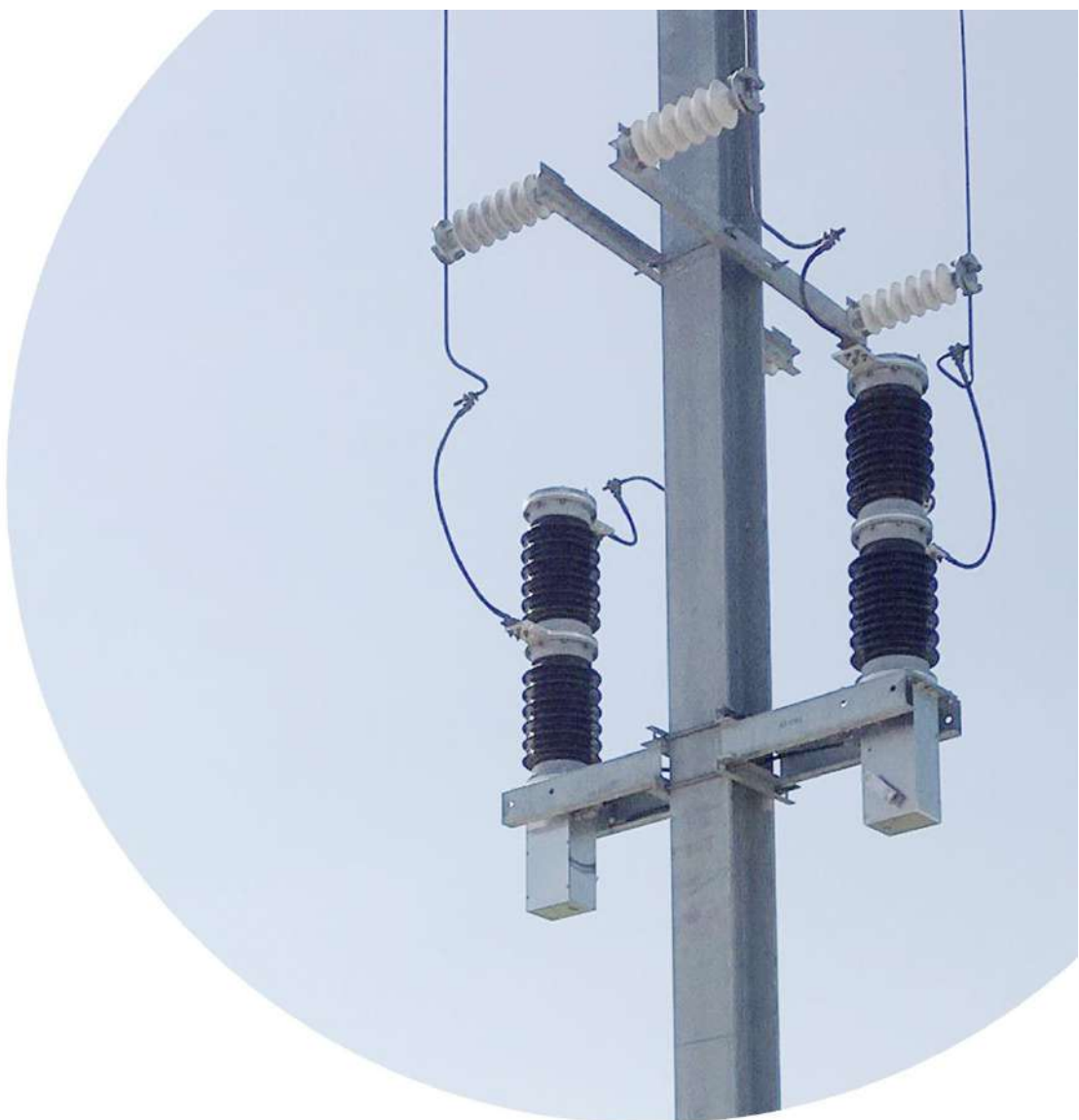


5.2 APPARECCHIATURE DI MANOVRA

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'elettificazione 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, ...).

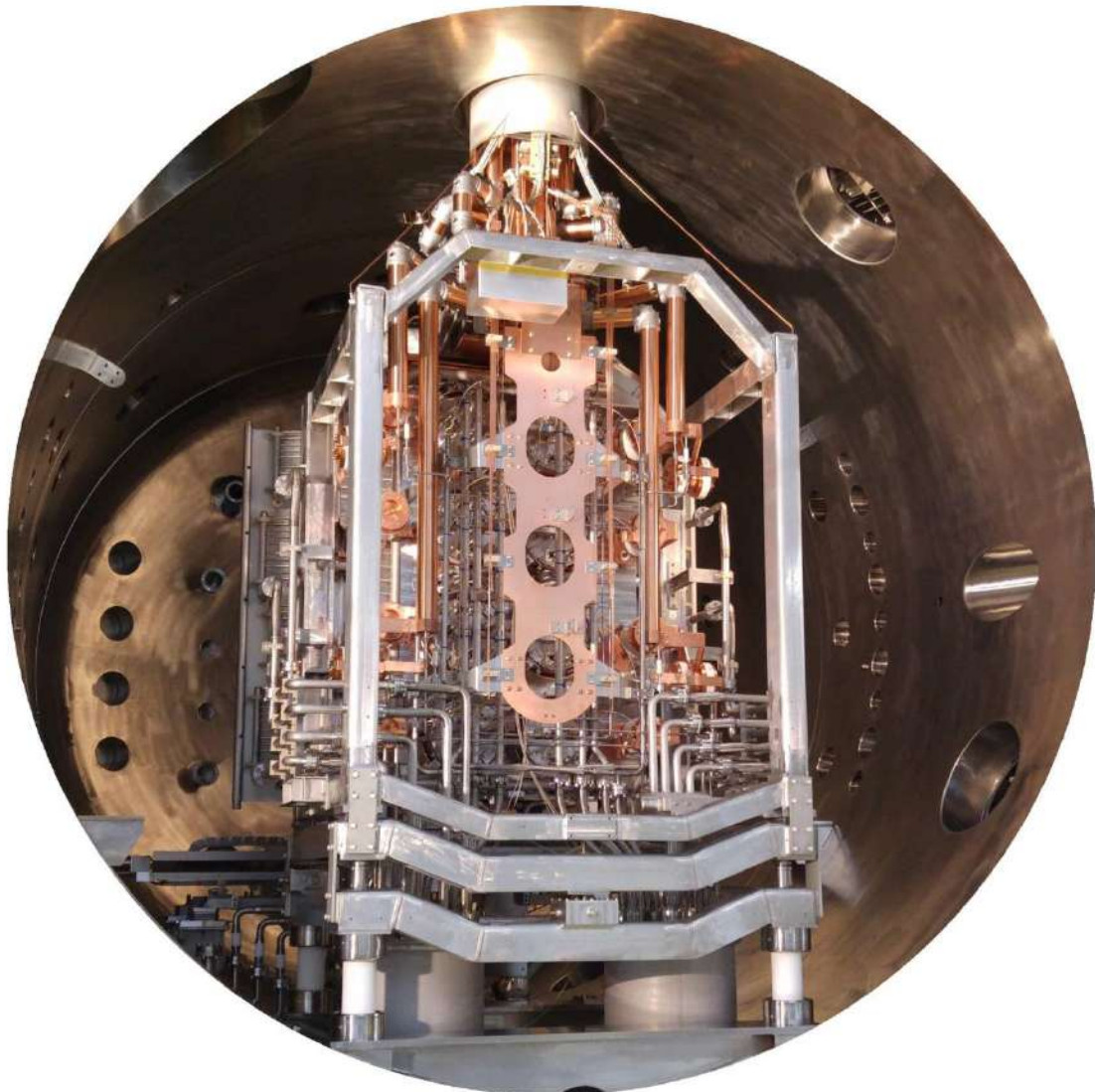
Caratteristiche comuni a tutti i prodotti per l'elettificazione ferroviaria COELME-EGIC sono:

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

5.4 ESECUZIONI SPECIALI


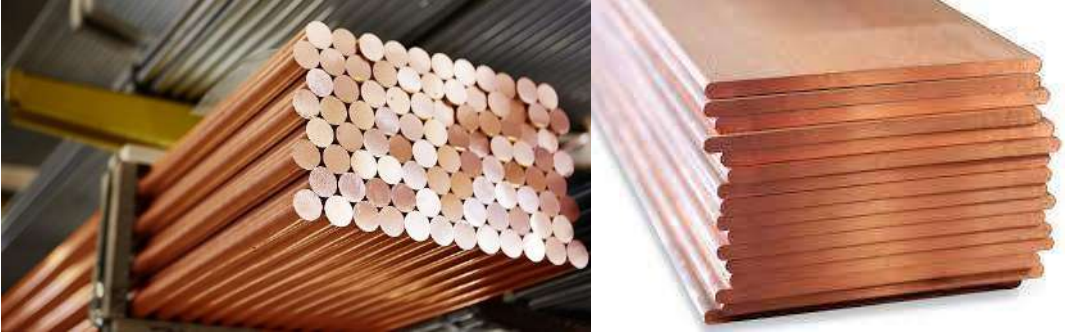



La comprovata esperienza dell'azienda nella progettazione di componenti per la trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica è fattore determinante per la scelta di COELME quale partner importante in progetti innovativi e strategici.

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:

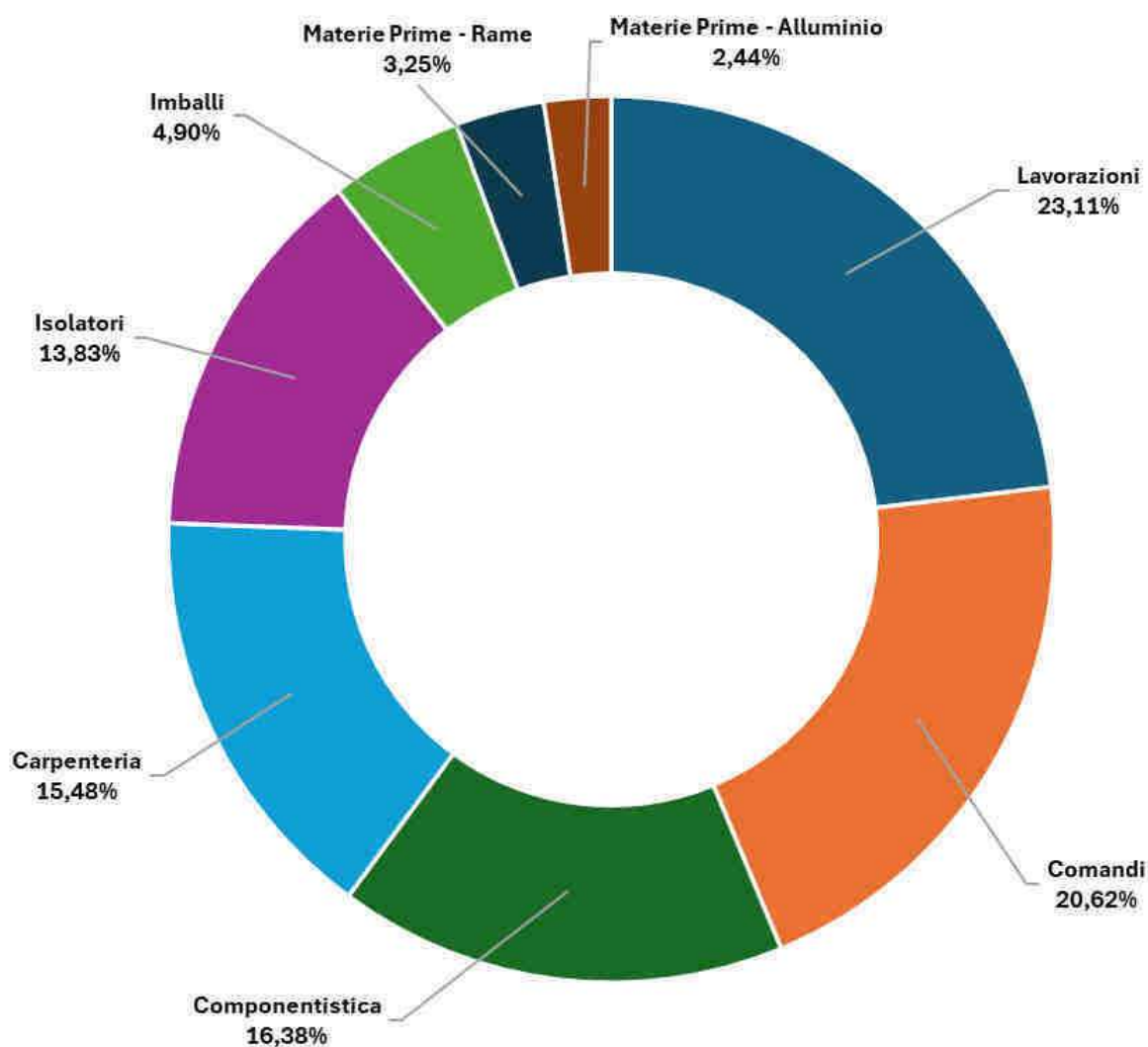
<p>ALLUMINIO</p>	
<p>RAME</p>	
<p>ACCIAIO</p>	
<p>PORCELLANA (ISOLATORI)</p>	
<p>FIBRA DI VETRO / SILICONE (ISOLATORI)</p>	

6. CATENA DI FORNITURA

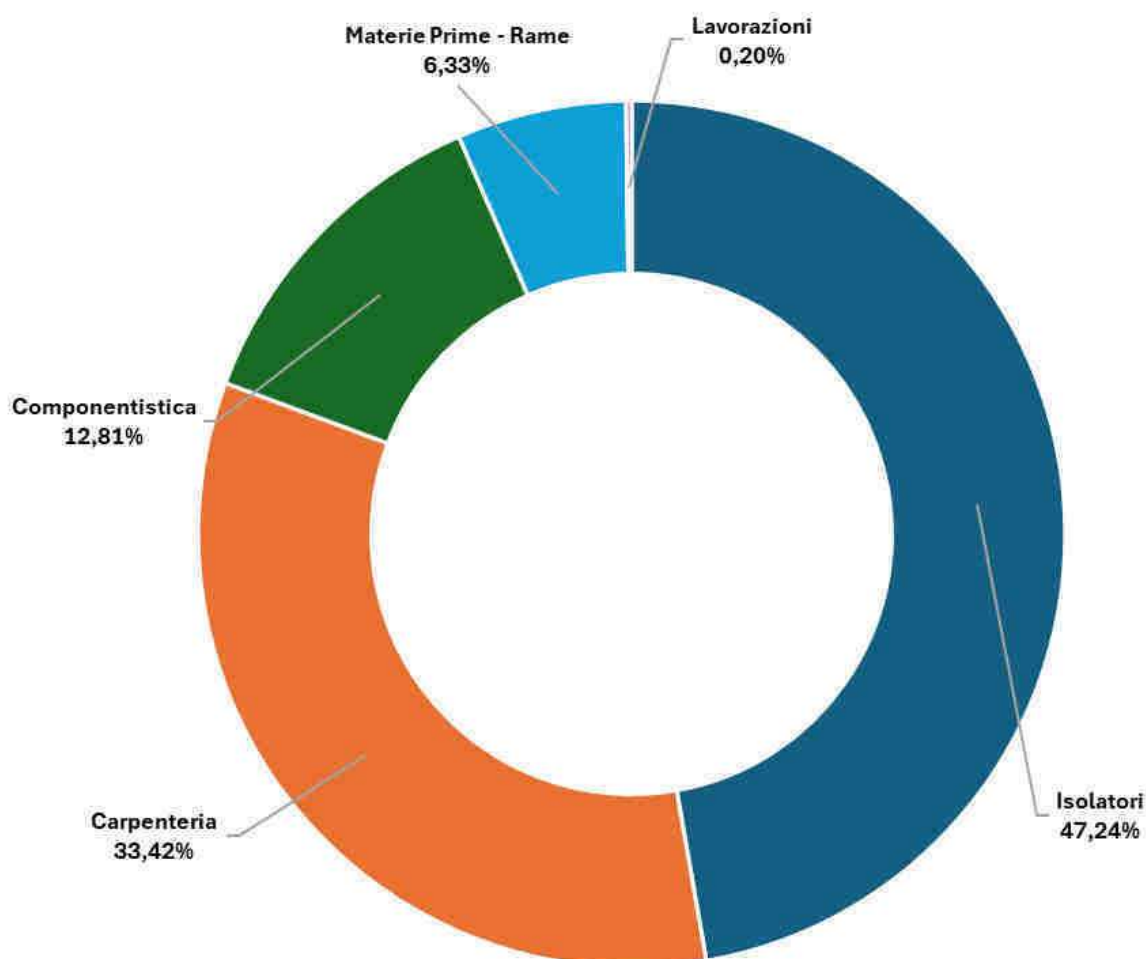
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento

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.

**Fornitori Italiani
per classe merceologica
2025**



Fornitori Stranieri per classe merceologica 2025



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 2025, 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 2025

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	2025	%	2024	%
VENDITE E ALTRI RICAVI	50.324		43.765	
Variazioni rimanenze magazzino	1.304		2.295	
TOTALE VALORE PRODUZIONE	51.628	100%	46.060	100%
Costi operativi	(32.235)		(29.943)	
VALORE AGGIUNTO	19.393	37,6%	16.117	35%
Costi del personale	(5.419)		(5.063)	
MARGINE OPERATIVO LORDO	13.974	27,1%	11.054	24%
Ammortamenti e accantonamenti	(2.101)		(2.394)	
RISULTATO OPERATIVO	11.873	23,0%	8.660	18,8%
Risultato area accessoria	-		-	
EBIT CARATTERISTICO	11.873	23,0%	8.660	18,8%
Dividendi	1.300		1.240	
Risultato area finanziaria	278		187	
Proventi e oneri da partecipazioni				
RISULTATO LORDO	13.451	26,1%	10.087	21,9%
Imposte	(3.528)		(2.613)	
RISULTATO NETTO	9.923	19,2%	7.474	16,2%

7.3 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 2025-2024 (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.

	2025	2024
VALORE ECONOMICO GENERATO	51.628	46.060
Valore economico distribuito		
Fornitori-costi operativi	32.235	29.943
Risorse umane, costo del personale	5.419	5.063
Banche e altri finanziatori		
Pubblica Amministrazione	3.528	2.613
Azionisti-dividendi distribuiti	6.000	3.700
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	47.182	41.319
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.446	4.741

Il seguente prospetto fornisce una rappresentazione riepilogativa dello Stato Patrimoniale;

CONTO PATRIMONIALE	2025	2024
ATTIVO FISSO		
Immobilizzazioni immateriali	5.778	6.227
Immobilizzazioni materiali	6.723	6.581
Immobilizzazioni finanziarie	11.332	9.751
Totale	23.833	22.559
ATTIVO CORRENTE		
Magazzino	8.108	7.261
Liquidità differite	15.693	13.406
Liquidità immediate	13.386	13.901
Totale	37.187	34.568
CAPITALE INVESTITO	61.020	57.127
CAPITALE PROPRIO		
Capitale sociale	1.500	1.500
Riserve	36.425	32.503
Totale	37.925	34.003
PASSIVITA' CONSOLIDATE		
TFR	495	499
Debiti oltre 12 mesi	-	-
Totale	495	499
PASSIVITA' CORRENTI		
Debiti entro 12 mesi	22.600	22.625
Totale	22.600	22.625
CAPITALE DI FINANZIAMENTO	61.020	57.127

7.4 POLITICA DEGLI INVESTIMENTI 2025

Gli investimenti effettuati nell'esercizio 2025 sono di seguito schematizzati:

Ricerca & Sviluppo	Euro	1.005.000 (spesati nell'esercizio)
Impianti, macchinari e attrezzature	Euro	520.000

7.5 RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE

GRI 205: Anticorruzione

GRI 206: Comportamento Anti-Concorrenziale

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

GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva

COELME, riconoscendo 2-1 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 salutarie, 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 23,3% rispetto al 20% del 2024.

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.

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

La **certificazione UNI/PdR 125:2022**, ottenuta nel 2025, conferma l'impegno di COELME a promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e rispettosa delle diversità

Al 31.12.2025, la composizione del personale della società è pari a 90 lavoratori. La maggior parte dei lavoratori (98 %) è assunta con contratto a tempo indeterminato.

Si registra un aumento del 5 % nel numero dei dipendenti rispetto al 2024.

8.1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

TIPO CONTRATTO DI LAVORO	2025				2024			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
TEMPO INDETERMINATO	68	18	86	96%	65	19	84	98%
TEMPO DETERMINATO	1	3	4	4%	1	1	2	2%
TOTALE	69	21	90	100%	66	20	86	100%
% SU TOTALE	77%	23%	100%	-	77%	23%	100%	-

8.2 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

CATEGORIA PROFESSIONALE	2025				2024			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
Dirigenti	1	1	2	2%	1	1	2	2%
Quadri	4	0	4	5%	4	0	4	5%
Impiegati	30	20	50	56%	28	19	47	55%
Apprendisti	4	0	4	4%	8 7		7	8%
Operai	30	0	30	33%	26	0	26	30%
TOTALE	69	21	90	100%	66	20	86	100%
% SU TOTALE	77%	23%	100%	-	77%	23%	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	2025				2024			
	NUMERO E GENERE	M	F	TOT	%	M	F	TOT
FULL-TIME	67	16	83	92%	63	15	78	91%
PART-TIME	2	5	7	8%	3	5	8	9%
TOTALE	69	21	90	100%	66	20	86	100%
% SU TOTALE	76%	24%	100%	-	80%	20%	100%	-

La percentuale di lavoratori part-time è pari a circa l'8%.

8.3 LA PRESENZA DI DISABILI

La società, seguendo le pratiche inclusive e di gestione della diversità, inserisce nel proprio organico persone appartenenti alle categorie protette, come previsto dalle legislazioni vigenti.

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

Coelme ritiene che un inserimento lavorativo, e non solo per le persone con disabilità, sia un processo delicato, profondo, serio che richiede tempo, professionalità e cura.

Per questo Coelme attiva dei progetti di "Job Coaching" attraverso Habile (Società Coop Sociale Riesco) riguardanti l'inserimento e relativo accompagnamento al lavoro dei dipendenti con disabilità con l'obiettivo di affiancamento e sostegno nella fase iniziale .





Venerdì 28 marzo, ore 17.00

Sala Paladin, Palazzo Moroni, Padova

Habile, il lavoro dell'inclusione

Un dialogo sulle partnership fra imprese sociali e aziende, istituzioni ed enti pubblici per creare opportunità di inclusione lavorativa e sociale

Saluti

Margherita Colonnello, Assessora al Sociale e al Lavoro del Comune di Padova
 Marco Chinello, Presidente Riesco Scs
 Stefano Turcato, Vicepresidente Riesco Scs

Le storie e i numeri Habile: dall'impresa sociale all'inclusione nelle imprese

Introducono: Luca Solari, Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale, Università degli Studi di Milano e Paolo Tognon, Vicepresidente Riesco Scs, founder di Habile

I numeri e le azioni dell'inclusione in Veneto

Fabio Becchelli, Dirigente Veneto Lavoro Padova e Rovigo

Testimonianze delle aziende e delle persone

Luisa Viamo e Chiara Bertola, HR Carel Industries SpA
 Stefano Belloni, HR Italchimica Srl
 Francesca Basso, HR Coelme SpA
 Gianluca Feggio e Alessia Sagnotti, Riesco Scs
 Enrico Balestra, Talents

Le reti e le persone L'inclusione attraverso le reti pubblico - privato - privato sociale

Chiara Camporese, Servizio Integrazione Lavorativa (SIL) Ulss 6 Euganea, Padova
 Tommaso Menegazzi, Consorzio Sol.Co. Verona
 Daniela Moro, Irecoop Veneto (Rapporti di rete e area sociale)

Scenari

Luca Solari, Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale, Università degli Studi di Milano

Coordina: Sebastiano Rizzardi, Responsabile Comunicazione Habile

Ore 19.00: apericena inclusivo nel chiostro di Palazzo Moroni a cura di Riesco Scs



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 6,7%.

8.5 ASSUNZIONI /CESSAZIONI

ASSUNZIONI NUMERO E GENERE	2025				2024			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
NEOASSUNTI	10	3	13	100%	10	5	15	100%
< 30 anni	6	2	8	62%	3	2	5	33%
30 – 50 anni	4	1	5	38%	5	2	7	47%
> 50 anni	0	0	0	0%-	2	1	3	20%-

Nel 2024 sono state fatte n. 15 nuove assunzioni di cui il 67,6% uomini e il 33,4% donne, mentre nel 2025 le nuove assunzioni hanno riguardato n. 13 dipendenti di cui 77% uomini principalmente nell'area di produzione e il 23 % 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	2025				2024			
	M	F	TOT	%	M	F	TOT	%
CESSAZIONI	9	2	11	85%	5		5	83%
PENSIONAMENTI	2	0	2	15%	0	1	1	17%
TOTALE	11	2	13	100%	5	1	6	100%

Le cessazioni nel 2024 sono state n. 6 di cui uno per pensionamento, mentre nel 2025 le cessazioni sono state n. 13 di cui due per pensionamento.

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

CATEGORIA PROFESSIONALE	2025			2024		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni
DIRIGENTI	-	-	2	-	-	2
QUADRI	-	1	3	-	2	2
IMPIEGATI	11	19	19	5	22	20
APPRENDISTI	4	-	-	7	-	-
OPERAI	5	13	13	4	12	10
TOTALE	20	33	37	16	36	34

8.7 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

ETA'	2025			2024		
	TOT	F	M	TOT	F	M
< 30 anni	20	4	16	16	3	13
30 – 50 anni	33	8	25	36	9	27
> 50 anni	37	9	28	34	8	26
TOTALE	90	21	69	86	20	66

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 22,3% ha un'età inferiore ai 30 anni, il 36,6% un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 41% un'età superiore ai 50 anni con un aumento della quota per i dipendenti più giovani.

8.8 PARITÀ DI GENERE



UNI/PdR 125:2022
GENDER EQUALITY CERTIFICATION

[in](#) [f](#) [@](#) [www.coelme-egic.com](#)

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.

Coelme crede fortemente che la diversità, l'inclusione e le pari opportunità siano fattori chiave per costruire un ambiente sano, stimolante e capace di generare valore.

Nel corso del 2025 COELME ha conseguito la **certificazione per la Parità del Genere secondo la Prassi UNI/PdR UNI 125:2022** e quotidianamente si ispira ai suoi principi.

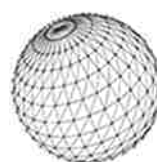
8.9 IL VALORE DEI GIOVANI



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 ACCADEMY Meccatronico Veneto.



ITS ACADEMY
MECCATRONICO VENETO
ISTITUTO TECNOLOGICO SUPERIORE



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 31.12.2025, il totale di n. 4 è rappresentato da n. 2 lavoratori somministrati e da n.2 collaboratori.

8.11 BENESSERE DEI COLLABORATORI

La valorizzazione delle persone e il loro benessere sono da sempre i pilastri della nostra cultura aziendale.

La centralità della personalità si riflette lungo tutto il percorso lavorativo: dalla fase di assunzione fino alla gestione quotidiana della vita lavorativa.

Coelme è alla ricerca continua di persone che abbiano **cura e passione per il loro lavoro** e che condividano lo spirito e i valori trasparenza, legalità e correttezza che si respirano all'interno della nostra realtà, così da poter creare un team coeso, stabile e inclusivo, mirando all'instaurazione di rapporti lavorativi duraturi.

Attraverso le varie riunioni informative organizzate durante l'anno e gli incontri one-to one Coelme si impegna a mantenere vivo il dialogo con tutti i collaboratori con l'obiettivo di raccogliere nuovi spunti e ad avere una visione aggiornata del clima lavorativo e delle aspettative interne.

Coelme è consapevole del fatto che un ambiente di lavoro stimolante e accogliente si costruisca giorno per giorno dando valore al tempo di ciascun collaboratore e ponendo attenzione al giusto bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa.

In quest'ottica, in occasione del rinnovo del contratto di 2° livello è stata introdotta **la flessibilità di orario di entrata** al mattino.

Coelme concede il part-time ai lavoratori con contratto a tempo determinato che ne fanno richiesta motivata, entro i limiti percentuali fissati dagli accordi collettivi. Il part-time viene concesso per motivazioni quali:

- sostegno alla genitorialità
- assistenza familiare ad anziani e/o malati
- salvaguardia del posto di lavoro per motivi di salute

Come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale, tutti i dipendenti possono usufruire del congedo parentale.



8.12 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 del prodotto/processo/sistema devono possedere un adeguato grado di istruzione ed essere preparati con il necessario addestramento per acquisire abilità ed esperienza.

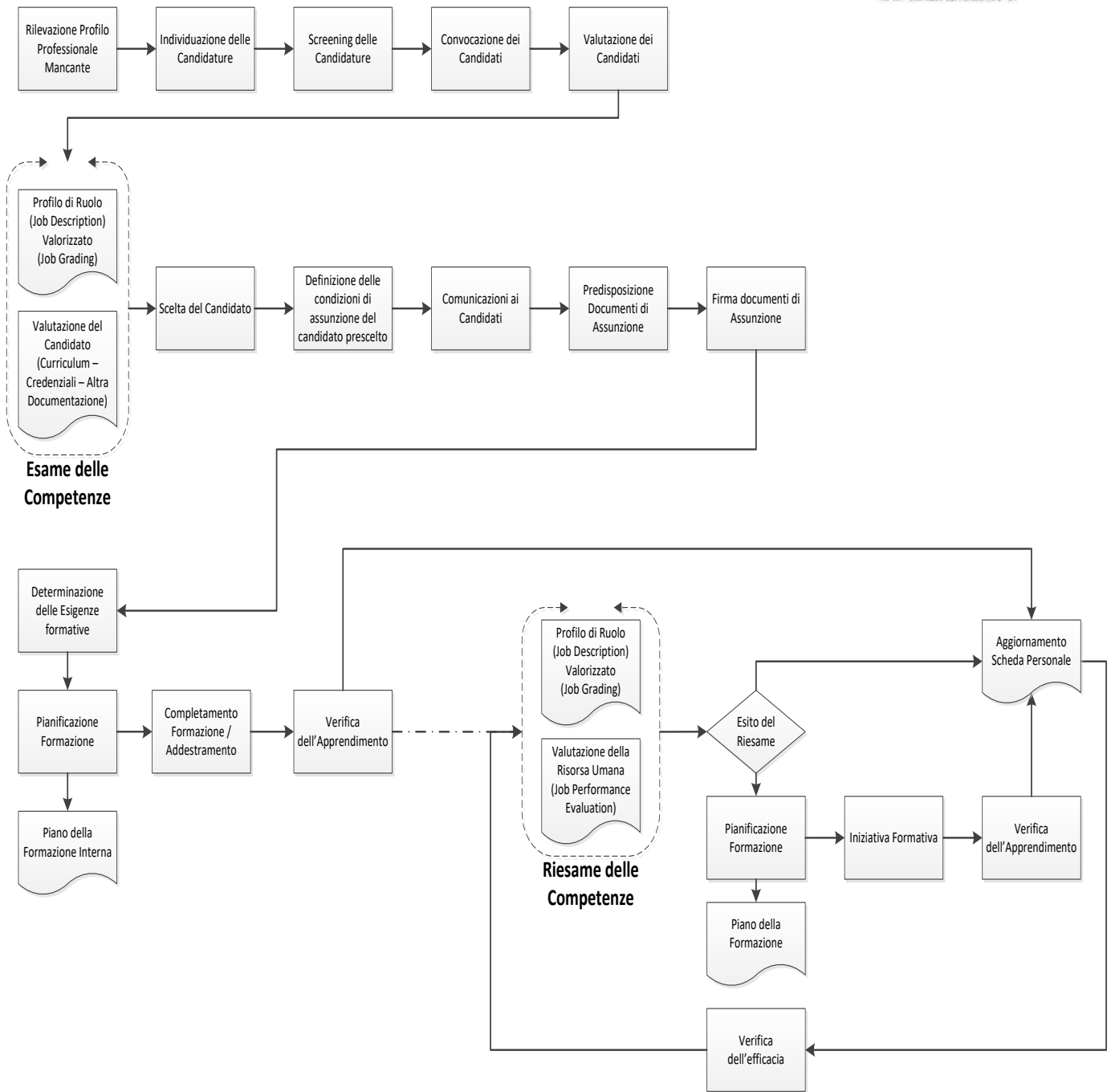
L'azienda considera l'addestramento continuo delle risorse umane condizione imprescindibile per il raggiungimento dei propri obiettivi.

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.



L'obiettivo è quello di costruire le condizioni aziendali necessarie per permettere al singolo di esprimersi e sviluppare al meglio il proprio potenziale.

Nel corso del 2025, l'azienda ha fornito ai propri dipendenti un totale di 4.070 ore di formazione di cui 697 ore in materia di sicurezza

TOTALE ORE FORMAZIONE	2025	2024
UOMINI	3379	4190
DONNE	691	1121
TOTALE ORE	4070	5311

ORE MEDIE FORMAZIONE PER DIPENDENTE	2025	2024
UOMINI	49,0	62,8
DONNE	32,9	53,9
TOTALE ORE	81,9	116,7

ORE FORMAZIONE PER CATEGORIA	2025	2024
DIRIGENTI	57	108
QUADRI	235	333
IMPIEGATI	2574	3930
OPERAI	1204	940
TOTALE ORE	4070	5311

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 straniere, 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 straniere 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 2025 sono stati implementati diversi progetti formativi con un costo complessivo pari a circa Euro 60.000.

In particolare nel 2025

- si è concluso un importante progetto formativo, iniziato nel 2024, finalizzato a 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 è stato condotto da un trainer facilitatore nei processi di apprendimento, sketchnoter e agile scrum.



Leadership & Management Development

- a seguito del cambio di programma Microsoft Office 365 a "Microsoft 365 Business Premium" è stato strutturato un piano di formazione svolto a conoscere il nuovo programma ecosistema Microsoft 365

Per realizzare questo progetto formativo è stato coinvolto un gruppo di lavoro circa 20 dipendenti ("Team 365") composto da diversi settori con l'obiettivo di introdurre le nuove funzionalità in modo strutturato, possibilmente efficace e condiviso.

Coelme è stata affiancata da **HORSA ACADEMY**, un'importante realtà italiana specializzata in formazione, aggiornamento e sviluppo professionale per aziende su tematiche Business e Innovation Technology.



In particolare il corso consisteva nell'accompagnare gli utenti nell'acquisizione di competenze sull'ecosistema Microsoft 365 partendo dalle basi per arrivare a un utilizzo consapevole e strategico degli strumenti. Tutti i partecipanti hanno imparato a gestire in modo efficace posta, calendario, file e attività personali, migliorando l'organizzazione del proprio lavoro. Attenzione è stata rivolta a cercare di automatizzare i processi, governance e collaborazione con utenti esterni, aspetti fondamentali per un uso corretto e responsabile del sistema.

- è stato avviato un percorso di affiancamento rivolto al miglioramento e sviluppo del management e dei processi **dell'area logistica e di produzione** tramite la consulenza di un team con competenze specifiche della **PIX Srl** Società specializzata in percorsi di formazione, affiancamento e supporto nei diversi ambiti aziendali.

Obiettivi del percorso:

- 1) Accrescimento delle competenze specifiche per i ruoli del Team Operations;
- 2) Consapevolezza di tutti i processi aziendali da vendite a produzione;
- 3) Riduzione dei tempi di attraversamento;
- 4) Misurazione prestazioni con indicatori (KPI)

Il percorso si è articolato in varie fasi :

- a) Analisi e definizione delle criticità
- b) Definizione del piano di miglioramento
- c) Implementazione delle azioni quick-win



- **Gestione della diversità generazionale e inclusione sul lavoro:** al fine di migliorare l'inclusione e l'inclusività nei luoghi di lavoro e in maniera più ampia nella società, è stato svolto un intervento formativo avente l'obiettivo di sviluppare competenze utili a migliorare la gestione della diversità nell'organizzazione, in particolare **l'Age Diversity Management**. In questo percorso, volto a diffondere conoscenze e capacità relative a principi e pratiche per una gestione inclusiva della diversità in azienda, con focus su età, genere e background culturale, sono stati coinvolti 20 dipendenti

8.12.1 Ore di diritto allo studio e alla formazione

Il nostro contratto prevede un monte ore che la persona può utilizzare per intraprendere o proseguire un percorso di studio e formazione parallelo al suo lavoro in azienda. Per non dover rinunciare alla sua crescita e ai suoi interessi. Vogliamo che le nostre persone continuino a crescere.

In sintesi le ore dedicate per tipo di formazione:

ORE DEDICATE PER TIPO FORMAZIONE	2025	2024
Formazione linguistica	820	960
Formazione nuovo sistema ERP		1056
Corsi di aggiornamento	1734	621
Corsi di formazione settoriale	819	1765
Corsi di formazione sicurezza	697	821
TOTALE ORE	4070	5223

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 2024 e nel 2025 sono state svolte rispettivamente n. 821 e n. 697 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.

8.13 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 si intende implementare una piattaforma di welfare che prevede la possibilità di convertire parte di premi in welfare e quindi fruire di beni e servizi con maggior beneficio per la persona, grazie alla detassazione prevista dalla legislazione vigente.

Nel 2024 e 2025 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. 102).

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 2025 Coelme ha messo a disposizione dei dipendenti buoni spesa completamente detassati e decontribuiti per un importo di Euro 75.000 premiando i dipendenti più meritevoli e favorendo il commercio locale.

Progetto finanziato dalla Regione Veneto - PR FESR 2021-2027 Azione 1.3.7 "Bando a supporto di progetti finalizzati alla rigenerazione urbana e alla ripresa economica nell'ambito dei distretti del commercio" – "DGR n. 956 del 31/07/2023."

Distretto del Commercio di Santa Maria di Sala, domanda ID 10694954, C.U.P. H96D24000060007.

DISTRETTO DEL COMMERCIO
Terra del Graticolato



FARSETTI SHOPPING

8.13.1 Tutela della non autosufficienza: nuova copertura aziendale
Long Term Care

Coelme, a partire da giugno 2025, ha attivato una copertura **Long Term Care** per proteggere i dipendenti in caso di non autosufficienza. Per non autosufficienza si intende una situazione di fatto conseguente a un infortunio o all'insorgenza di una malattia che impedisca all'assicurato (dipendente) attività elementari della vita quotidiana con conseguente assoluta necessità ed assistenza di una terza persona.

In caso di perdita dell'autosufficienza, la copertura offre un rimborso una tantum e una rendita mensile vitalizia.

Questa copertura offre un supporto fondamentale per garantire la sicurezza e il benessere a lungo termine.

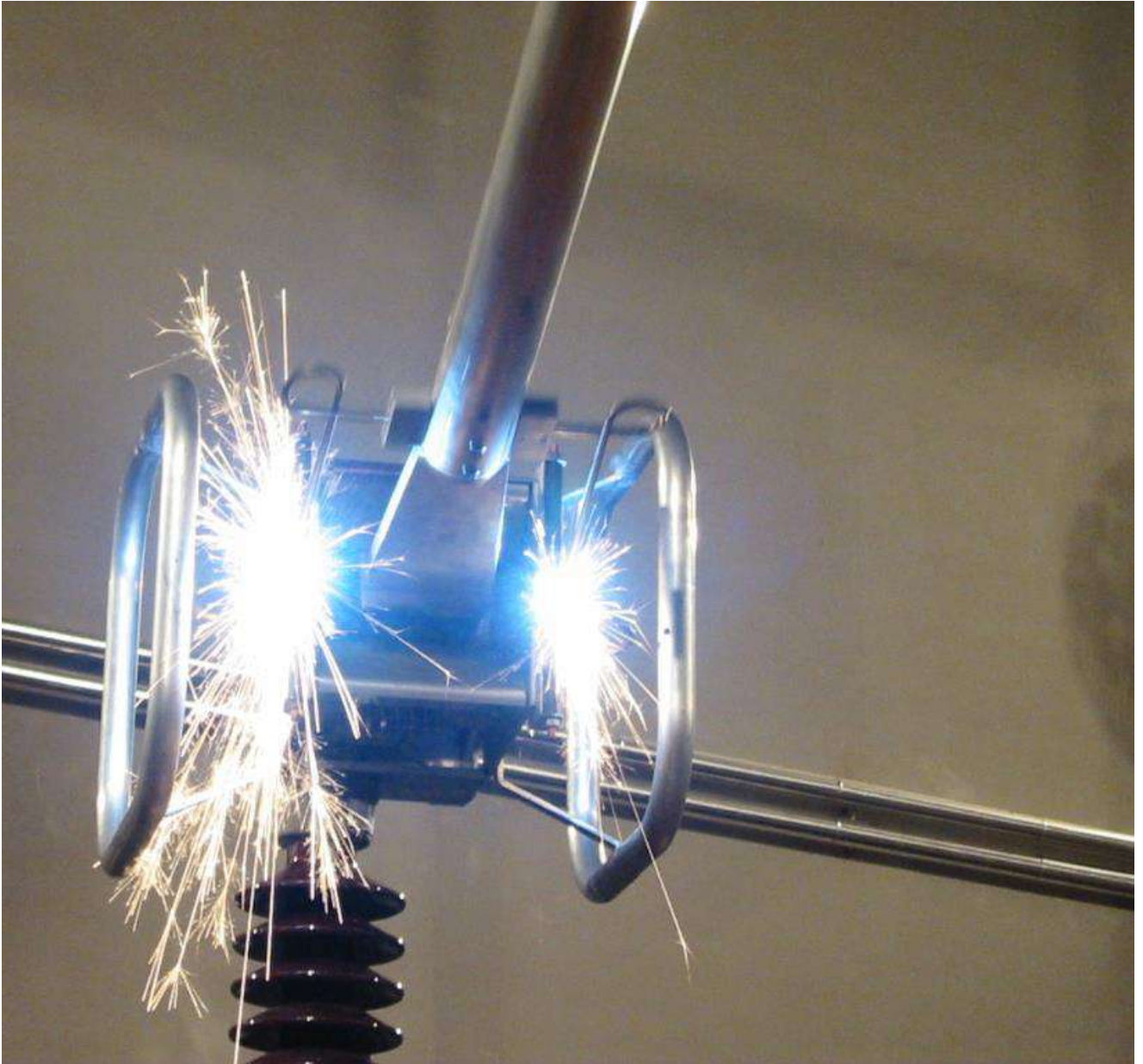


8.13.2 Progetto Legge 3/2012

Nel corso del 2025, Coelme, nell’ambito di un progetto mirato a migliorare il benessere e la produttività dei Suoi dipendenti/collaboratori, ha intrapreso una collaborazione con una associazione che si occupa di aiutare legalmente le persone che si trovano in una situazione di sovraindebitamento. Tutto questo avvalendosi della Legge 3/2012, entrata in vigore nel 2015, per sostenere le persone in gravi condizioni economiche – ovvero in uno stato di sovraindebitamento – e non riescono a pagare i debiti accumulati nel corso del tempo.

I dipendenti/collaboratori interessati possono accedere a una consulenza riservata, gratuita e senza impegno, con un specialista che lo aiuterà a capire in che modo trovare la strada per alleggerire il suo carico debitorio e ritrovare la serenità. Questa iniziativa nasce dal desiderio di offrire un’opportunità concreta a chi, pur continuando a dare il massimo ogni giorno alla propria azienda, potrebbe trovarsi in difficoltà.





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 17%, nel 2025.

FORMAZIONE SICUREZZA	2025	2024
Totale ore formazione	4070	5223
Corsi di formazione sicurezza	697	821
TOTALE %	17%	16%

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

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 i 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 effettiva 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 accertare 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 i 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 dai 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

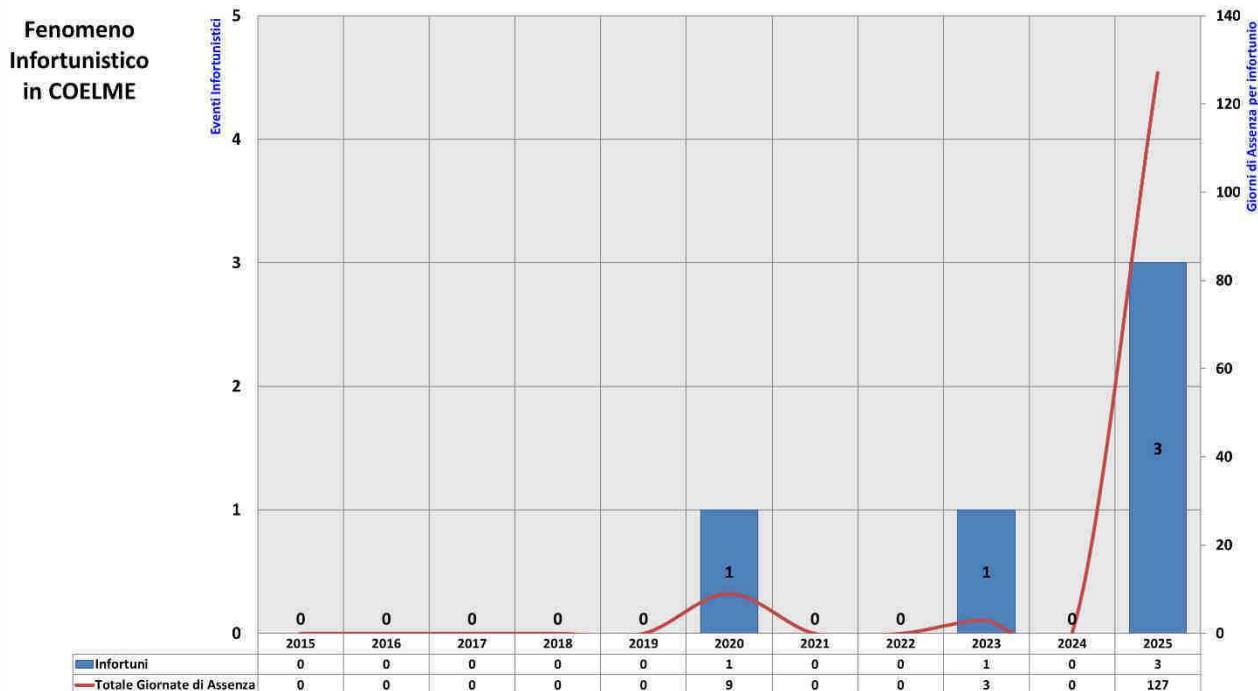
Il processo di valutazione dei rischi non è finalizzato alla mera determinazione dell'intensità di esposizione, ma ha come scopo principale, dopo tale determinazione/valutazione, quello di rimuovere i rischi o di ridurne la significatività attraverso attività specifiche di formazione/addestramento (cfr. 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



Nonostante la costante attenzione riservata agli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel corso dell'esercizio si sono verificati tre infortuni.

All'esito delle verifiche interne svolte, non è emersa alcuna responsabilità a carico dell'Azienda. Gli episodi sono stati ricondotti prevalentemente a disattenzioni degli operatori e alla mancata osservanza, da parte degli stessi, delle procedure e delle disposizioni in materia di sicurezza.

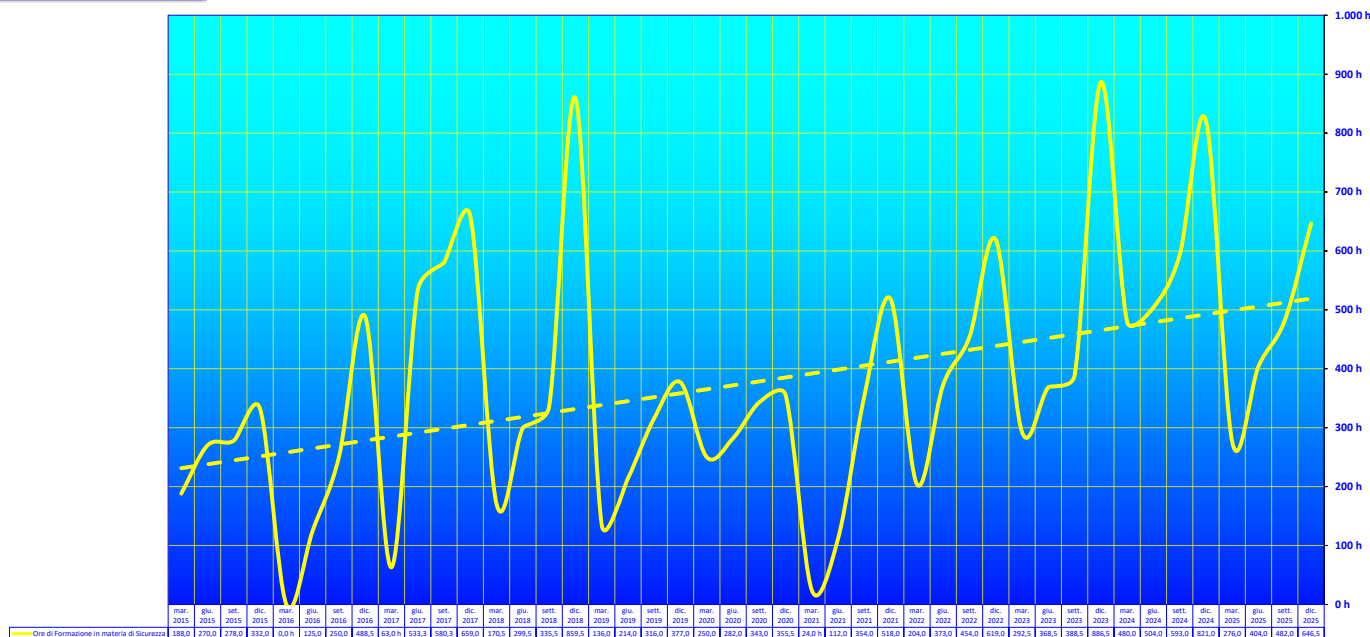
Le circostanze accertate non hanno evidenziato carenze organizzative o lacune nel sistema di prevenzione adottato, risultando piuttosto riconducibili a comportamenti individuali non conformi alle procedure aziendali vigenti.

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

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

Dati Cumulati
per anno

Indice 5 S
Ore di Formazione in materia di Sicurezza



FORMAZIONE PER LA SICUREZZA DEL 2025 (Principali Attività Formative)

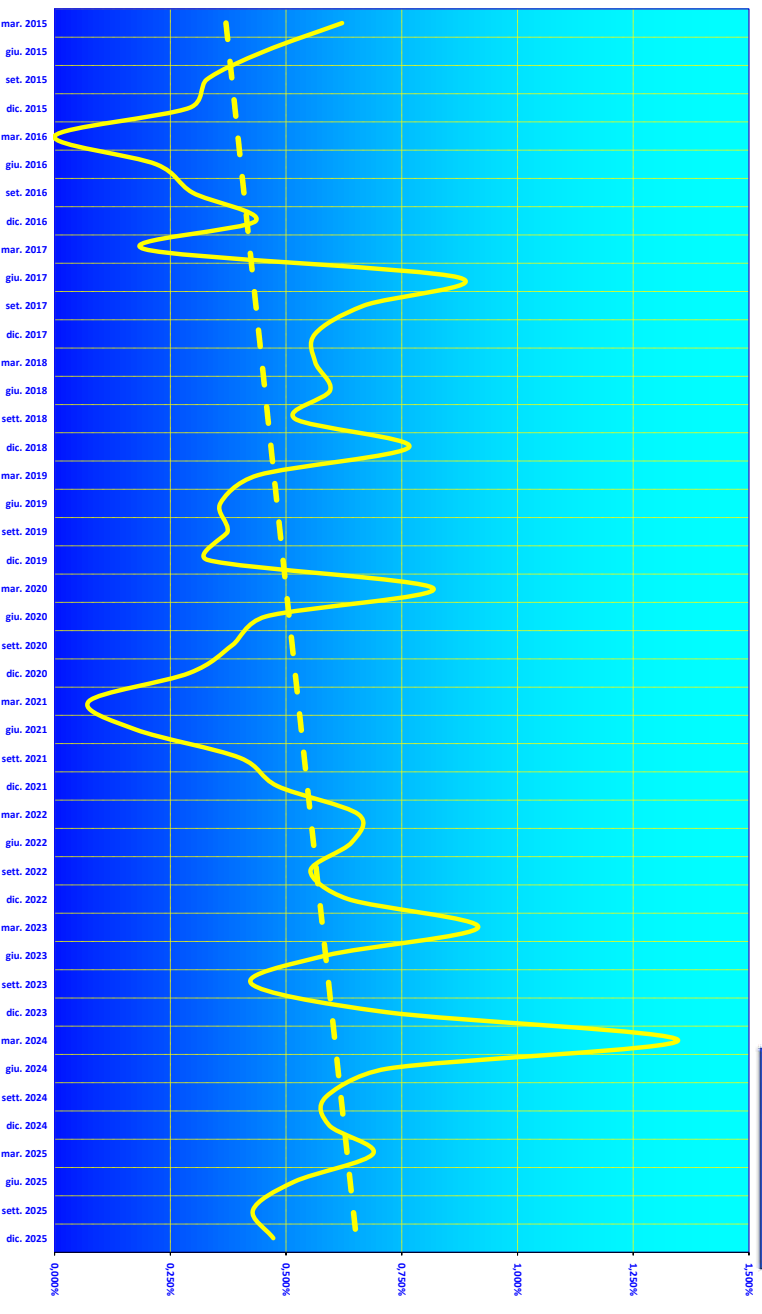
PARTECIPANTI

ORE DI
FORMAZIONE
(COMPLESSIVE)

Attività Formative	PARTECIPANTI	ORE DI FORMAZIONE (COMPLESSIVE)
Aggiornamento Carrellisti	17	68
Aggiornamento PLE	16	64
Formazione Utilizzo Gru Edile Con Rotazione in Basso	5	60
Aggiornamento Preposti	9	54
Formazione Carro Ponte e Paranchi	5	50
Formazione RSPP	1	49
Formazione Specifica Alto Rischio	4	48
Abilitazione Alla Conduzione di PLE	4	40
Lavori in Quota e DPI Anticaduta	4	32
Aggiornamento Formazione Specifica Alto Rischio	4	26
Formazione Specifica Sicurezza Rischio Alto DI 81/2008	2	24
Aggiornamento Formazione Dirigenti	3	18
Formazione Specifica Basso Rischio Accordo Stato Regioni 21/12/2011	4	16
Disposizioni in Merito a Rimborsi per Acquisto Scarpe Antinfortunistiche	16	16
Aggiornamento Primo Soccorso	2	14
Abilitazione alla Conduzione di Carrelli	2	14
Aggiornamento Antincendio	2	10
Fonti di Pericolo	10	10
Formazione Generale Sicurezza	2	8
Aggiornamento Formazione Specifica Basso Rischio	1	4
Formazione per Cantiere Villarboit C39477	1	4

Indice 9 S

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



9.2.3 RICONOSCIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE



effettuato da **Intertek**, una delle indipendenti di qualità e mondo.

La valutazione approfondita di una matrice di prestazioni con le

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



Coelme ha ottenuto l'**Achievement Award** per le condizioni di lavoro nel proprio stabilimento di produzione. Questo è il risultato di un audit principali agenzie certificazione del

Intertek ha riguardato seguenti aree:

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. Analogo iter è stato intrapreso 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.

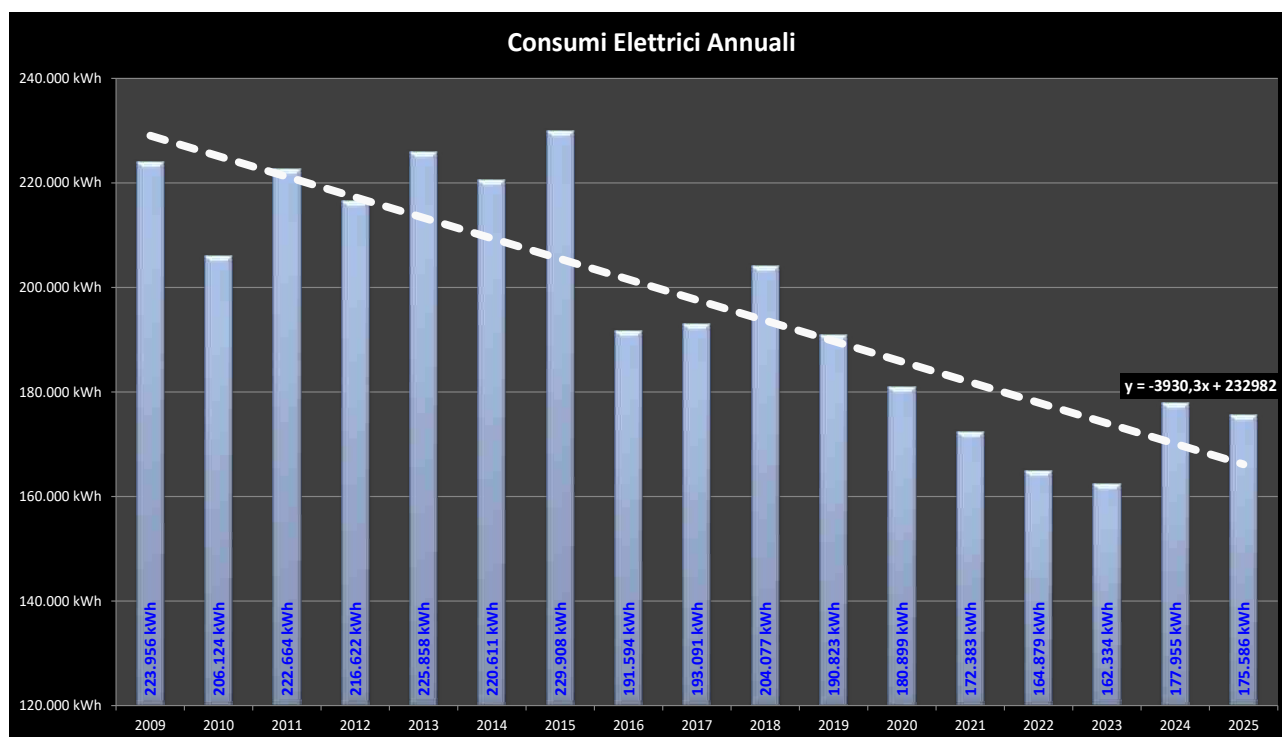
10.1 CONSUMI

In modo particolare in un'azienda produttiva come COELME, l'incremento delle vendite avvenuto negli ultimi anni non ha determinato l'intensificarsi degli impatti ambientali che si sono mantenuti limitati e, in più casi, continuando la virtuosa contrazione iniziata da tempo

10.1.1 ENERGIE

GRI 302: Energie

10.1.1.1 ENERGIA ELETTRICA



	2024	2025	VARIAZIONE
Consumi Elettrici Complessivi	177.954,76 kWh	175.586,69 kWh	-1,33 %
Consumi Elettrici / Fatturato	4,11 kWh/k€	3,55 kWh/k€	-0,56%

10.1.1.2 ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

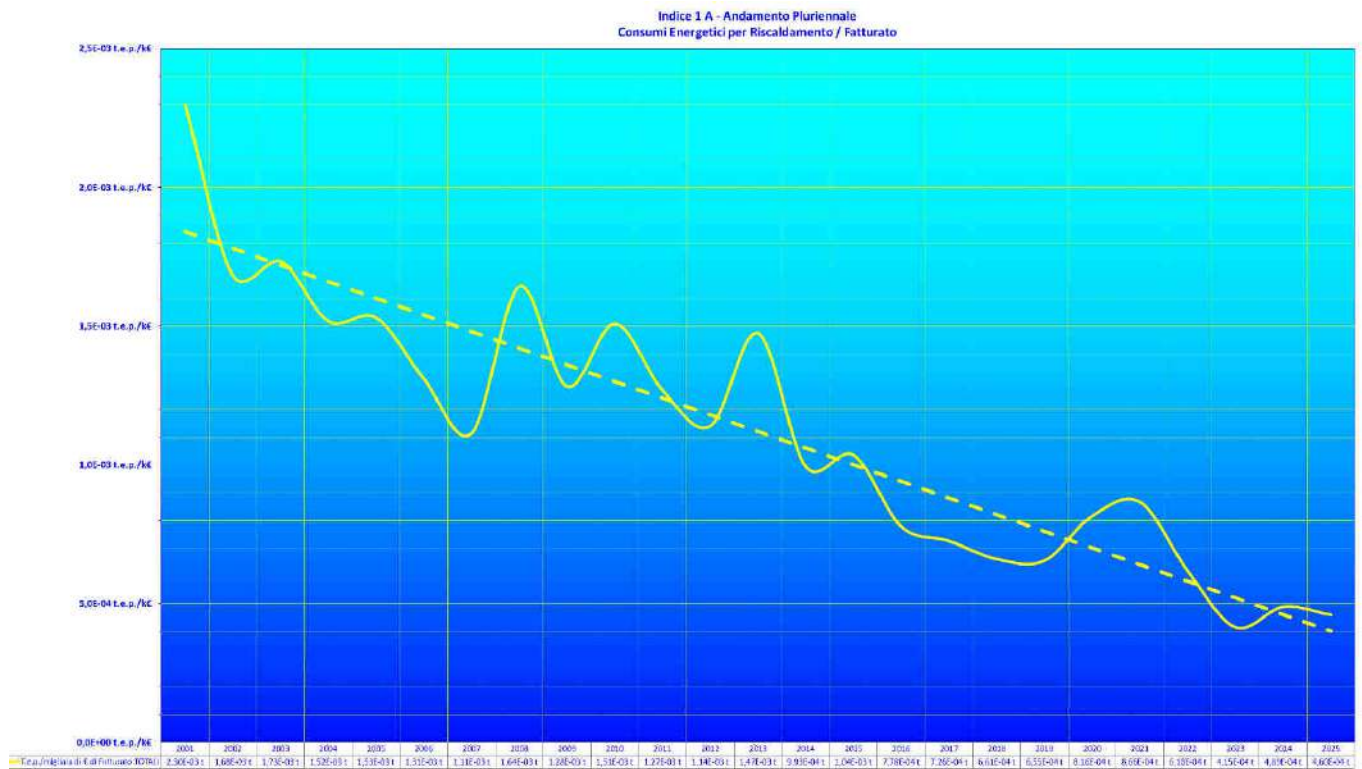
Con il perfezionamento di un nuovo contratto di fornitura di energia elettrica, dal 2022 COELME utilizza solo energia sostenibile certificata, prodotta esclusivamente con impianti da fonti rinnovabili (idroelettrici, fotovoltaici ed eolici) o da altri tipi di fonti energetiche sostenibili.



10.1.1.3 GAS NATURALE

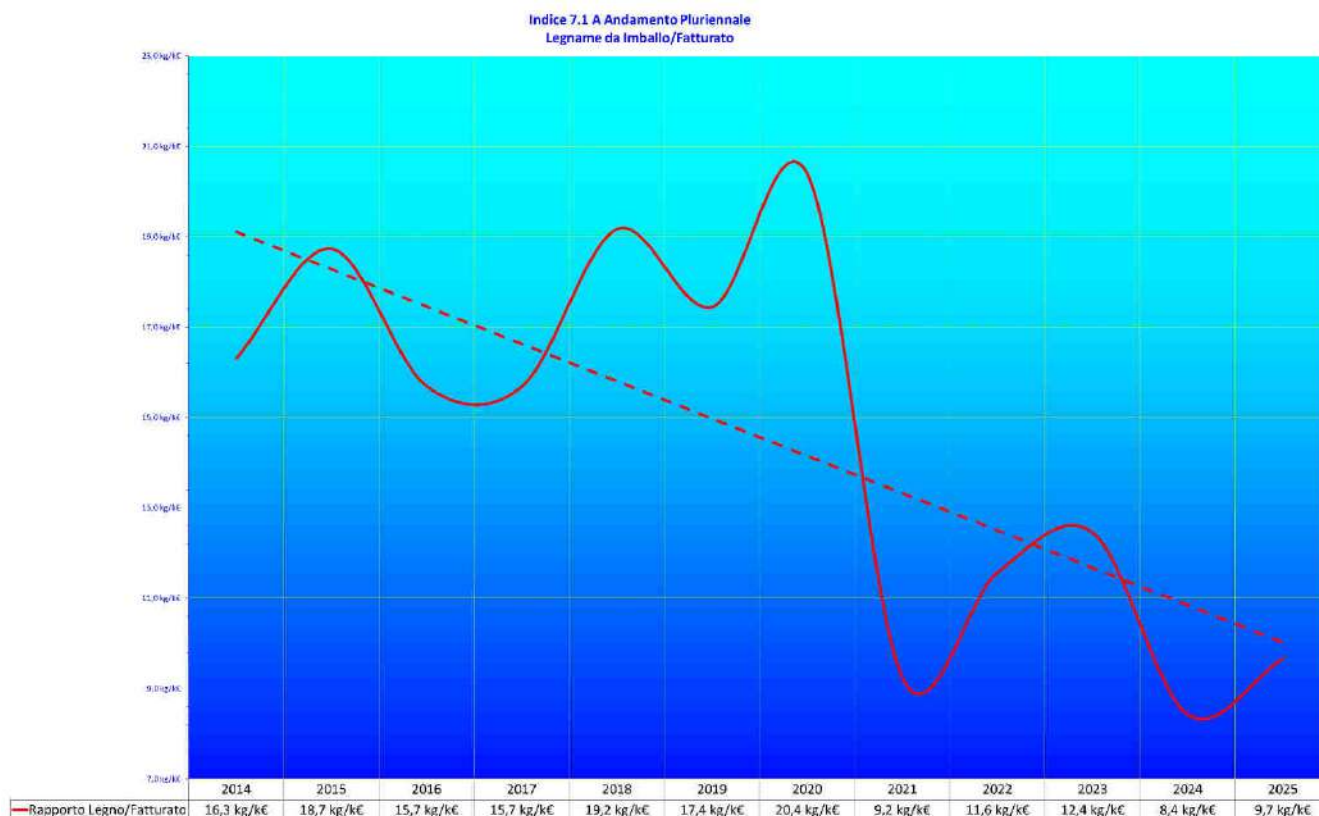
Il gas naturale è utilizzato in azienda solo per il riscaldamento dei locali e dell'acqua sanitaria, essendo stati modificati tutti i processi produttivi che ne richiedevano l'utilizzo.

	2024	2025	VARIAZIONE
Consumi Gas Naturale Complessivi / Fatturato	4,89E-04 t.e.p./k€	4,60E-04 t.e.p./k€	-5,93 %



10.1.1.4 LEGNAME DA IMBALLO

	2024	2025	VARIAZIONE
Legname da Imballo / Fatturato	8,4 kg/k€	9,7 kg/k€	+1,3 %



10.1.2 RIFIUTI

GRI 306: Rifiuti

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

	RIFIUTO	CER	QUANTITÀ SMALTITE		
			2023	2024	2025
Non Pericolosi	Imballaggi di Legno	15 01 03	17.700 kg	24.220 kg	21.240 kg
	Ferro	17 04 05	0 kg	6.860 kg	4.940 kg
	Alluminio	17 04 02	5.580 kg	7.200 kg	7.000 kg
	Apparecchiature fuori uso	16 02 14	4.780 kg	11.930 kg	3.920 kg
	Rame & Bronzo	17 04 01	0 kg	2.040 kg	550 kg
Pericolosi	Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	12 01 09*	100 litri	820 litri	410 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	662 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. Adeguate 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 svolto alcuni studi di fattibilità che, sempre con riferimento ai budget di spesa definiti, si sono concretizzati in interventi finalizzati alla riduzione delle emissioni di CO₂ tra i quali gi realizzati:

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.
4. Installazione di un parco fotovoltaico per una maggiore indipendenza nell'approvvigionamento energetico.

Nel corso del 2026, invece sono programmati importanti interventi per la determinazione / il contenimento delle emissioni di CO₂, ovvero:

1. Installazione di un sistema di Riscaldamento / Climatizzazione a pompa di calore.
2. 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.



N° A004.2023

CERTIFICATO DI CONVALIDA DELLA EPD
EPD VALIDATION CERTIFICATE

DI PRODOTTO DI «EPD COELME TCB_1_2023»
OF PRODUCT OF «EPD COELME TCB_1_2023»

Rilasciato a / Issued to:
COELME SPA

Sede legale: VIA GALILEO GALILEI 1/2 - 30036 SANTA MARIA DI SALA (VE), ITALY
Unità produttiva: VIA GALILEO GALILEI 1/2 - 30036 SANTA MARIA DI SALA (VE), ITALY

PER I SEGUENTI PRODOTTI
FOR THE FOLLOWING PRODUCTS
TCB-E 170(650)-1250
TCB 170(650)-1250
TCB-EE 145-3150

(Infringere in seguito / break in open)
Il presente certificato non è da ritenere valido se non accompagnato dal relativo allegato 1
This certificate is not valid without the relative Annex 1

IN CONFORMITA' AI REQUISITI
IN COMPLIANCE WITH

REGOLAMENTO DEL PROGRAMMA EPDITALY v. 5.2
Core-PCR EPDItaly007 "Electronic and electrical products and systems", rev. 2
Sub-PCR EPDItaly012 "Electronic and electrical products and systems – Switches", rev. 0
CPC 46

2023 02 02 <small>Prima emissione</small> <small>First Issue</small>	2023 03 22 <small>Emissione corrente</small> <small>Current Issue</small>	2028 02 01 <small>Scadenza</small> <small>Expiry</small>
--	---	--


Flavio Ormago
B.U. Management Systems Director

IL PRESENTE CERTIFICATO È SOGGETTO AL RISPETTO DEL REGOLAMENTO EPD
THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE REQUIREMENTS OF THE RULES FOR EPD


PRD N° 0035PRD

IMQ S.p.A. | Via Quintano 43 | Italia - 20138 Milano | www.imq.it

 **ALLEGATO AL CERTIFICATO EPD DI PRODOTTO**
ANNEX TO PRODUCT EPD CERTIFICATE
N° A004.2023

Prodotto/i presente/i in EPD Product(s) covered by EPD	Unità funzionale (UF)/Unità dichiarata (UD) Functional Unit (FU) /Declared Unit (DU)	Riferimenti EPD convalidati Validated EPD references
TCB-E 170(650)-1250 TCB 170(650)-1250 TCB-EE 145-3150	1 dispositivo meccanico di commutazione che prevede in posizione di apertura, la relativa distanza di sezionamento in una RSI pari a 20 anni. 1 mechanical switching device which provides, in the open position, an isolating distance in accordance with specified requirements, during a reference service life (RSI) of 20 years.	eEPD according to ISO 14025 and EN 50493:2019 TCB-E 170(650)-1250, TCB 170(650)-1250 TCB-EE 145-3150 Declaration number: EPD COELME TCB_1_2023 Rev.3_20/01/2023

2023 02 02 <small>Prima emissione</small> <small>First Issue</small>	2023 03 22 <small>Emissione corrente</small> <small>Current Issue</small>	2028 02 01 <small>Scadenza</small> <small>Expiry</small>
--	---	--


Flavio Ormago
B.U. Management Systems Director

IL PRESENTE ALLEGATO NON È DA RITENERE VALIDO SE NON ACCOMPAGNATO DAL RELATIVO CERTIFICATO
THIS ANNEX IS NOT VALID WITHOUT THE RELATIVE CERTIFICATE


PRD N° 0035PRD

IMQ S.p.A. | Via Quintano 43 | Italia - 20138 Milano | www.imq.it

11. ATTENZIONE ALLA COMUNITÀ

GRI 413: Comunità locali

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



Di seguito alcuni esempi:

11.1 PROGETTO “PIANO DISABILI VENETI

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 Sao 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 Philipine.

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 PROGETTO RESTAURO DELLA “CHIESA PAROCCHIALE DI SANTA MARIA DI SALA”



11.9 ALTRE INIZIATIVE

Nel 2024 e 2025 Coelme ha aderito al Progetto “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 e 2025 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

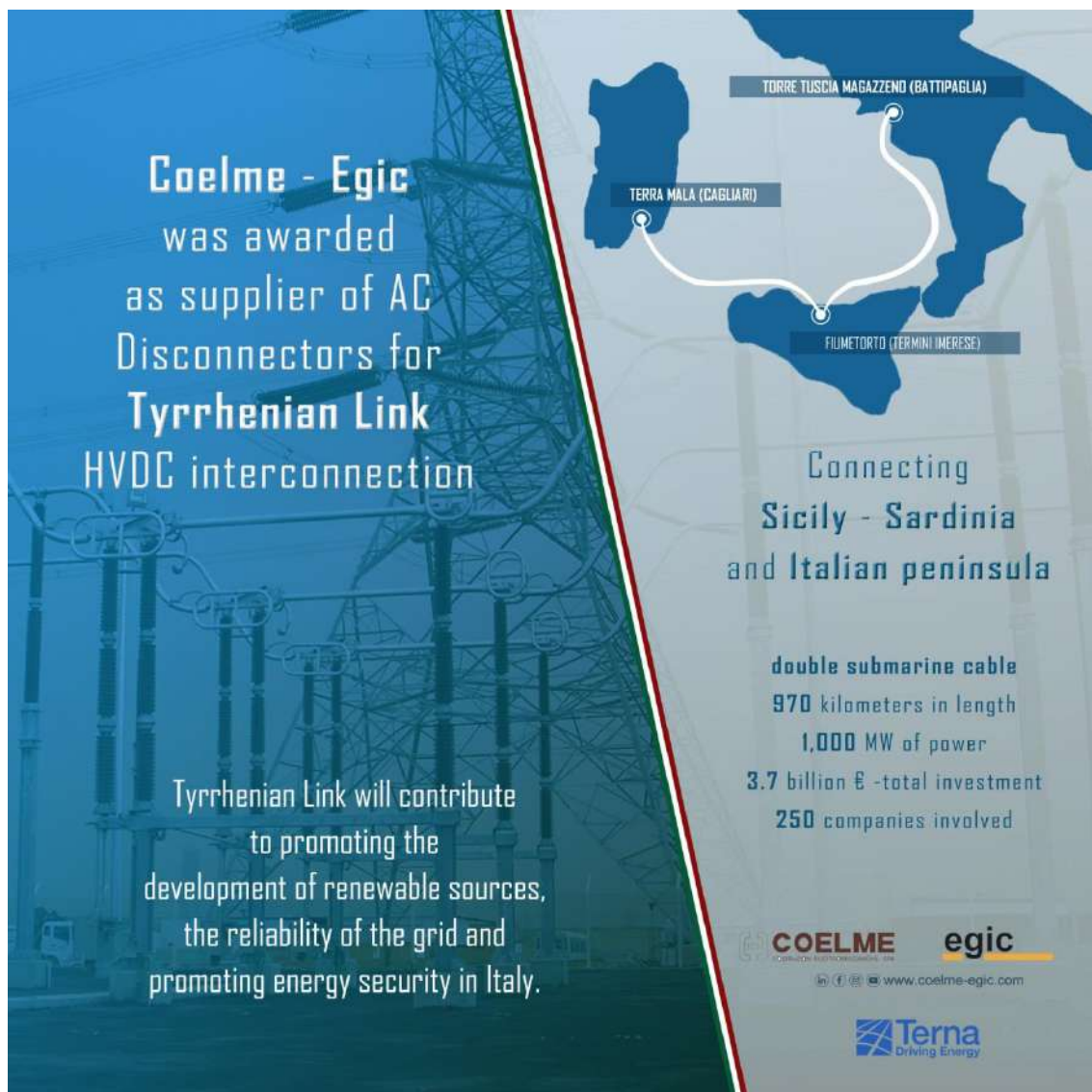
- Adeguare alle evoluzioni del contesto legislativo/normativo sia il Codice Etico, sia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01.
- Adottare nuove politiche volte ad individuare, valutare, gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi al business 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 CO_{2eq} 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



Coelme - Egic
was awarded
as supplier of AC
Disconnectors for
Tyrrhenian Link
HVDC interconnection

Tyrrhenian Link will contribute
to promoting the
development of renewable sources,
the reliability of the grid and
promoting energy security in Italy.

Connecting
Sicily - Sardinia
and Italian peninsula

double submarine cable
970 kilometers in length
1,000 MW of power
3.7 billion € -total investment
250 companies involved

COELME **egic**
www.coelme-egic.com

Terna
Driving Energy

13. GRI CONTENT INDEX

GRI Content Index		UBICAZIONE	PAGINE
GRI 1: Principi di rendicontazione			10
GRI 2: Informativa generale			
	GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione	L'azienda - Chi siamo - Le sedi - La nostra storia	10; 18
	GRI 2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	10
	GRI 2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punti di contatto	Nota metodologica	10
	GRI 2-4: Revisione delle informazioni	Nota metodologica	10
	GRI 2-5: Assurance esterna	Nota metodologica	10
	GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cosa facciamo - Il prodotto	18; 50
	GRI 2-7: I Dipendenti	Le persone	64
	GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti	Atri lavoratori	73
	GRI 2-9: Struttura e composizione della governance	Proprietà e forma giuridica - Attuale assetto societario	21
		Struttura delle governance - Organigramma -	23
	GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di controllo	Consiglio di Amministrazione	21
	GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo	Consiglio di Amministrazione	21
	GRI 2-13: Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Governance	23
	GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance	23
	GRI 2-15: Conflitto d'interesse	Conflitto d'interessi	62
	GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	6
	GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy	Codice Etico e di Condotta	41
		Rischi legati alla corruzione	62
	GRI 2-24: Incorporazione degli impegni strategici	Codice Etico e di condotta	30
	GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità		62
	GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti	Codice Etico e di condotta	41
	GRI 2-28: Appartenenza ad associazioni	Appartenenza ad associazioni	27
	GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il ruolo degli stakeholder e il loro coinvolgimento	11; 12
		Attività di stakeholder engagement	11
	GRI 2-30: Contratti collettivi	Le persone	64
GRI 201: Performance economiche	GRI 201-1: Valore generato	Il valore economico	59
GRI 202: Presenza sul mercato		Mercati serviti	26
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento		Catena di fornitura	56
GRI 205: Anticorruzione	GRI 205-2: Comunicazione e training in materia di politiche e procedure anticorruzione	Codice Etico e di Condotta	41
	GRI 205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Rischi legati alla corruzione	62
		Rischi legati alla corruzione	62

GRI Content Index
UBICAZIONE
PAGINE

GRI 206: Comportamento Anti-Concorrenziale	GRI 206-1: Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale antitrust e pratiche monopolistiche	Codice Etico e di Condotta	41
		Rischi legati alla corruzione	62
GRI 207: Imposte	GRI 207-1: Approccio alla fiscalità		41
GRI 3: Temi materiali	GRI -3-1: Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	13
	GRI 3-2: Elenco dei temi materiali	I temi materiali	13
	GRI -3-3: Gestione dei temi materiali	I temi materiali	13
GRI 302: Energie		Energia elettrica	92
		Energia da fonti rinnovabili	93
		Gas Naturale	94
		Legname da imballo	95
GRI 305: Emissioni			97
GRI 306: Rifiuti			96
GRI 401: Occupazione	GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover	Le persone	64
	GRI 401-2: Benefit previsti per i dipendenti	Assunzioni e cessazioni	64
		Welfare	79
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management			41
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-1: Sistema di gestione della Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	83
	GRI 403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Documento valutazione dei rischi	83
		Mitigazione dei rischi	83
	GRI 403-3: Servizi di medicina sul lavoro	Sorveglianza sanitaria	83
	GRI 403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	84
	GRI 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		84
	GRI 403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza		83
	GRI 403-9: Infortuni sul lavoro	Infortuni	83
		Fenomeno antinfortunistico	83
	GRI 403-10: Malattie professionali		83
GRI 404: Formazione e istruzione		Formazione	74
	GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente		74
	GRI 404-2: Programmi di aggiornamento delle competenze e programmi di assistenza alla transizione		74
	GRI 404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		74
GRI 405: Diversità e pari opportunità		Codice etico e di condotta	41

GRI Content Index

	UBICAZIONE	PAGINE
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia di età	64
	Struttura della Governance	23
GRI 406: Non discriminazione	Le persone	64
	Codice etico e di condotta	41
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Le persone	64
	Codice etico e di condotta	41
GRI 408: Lavoro Minorile	Codice etico e di condotta	41
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	Codice etico e di condotta	41
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	Salute e sicurezza	83
GRI 411: Diritti dei popol indigeni	Codice etico e di condotta	41
GRI 413: Comunità Locali		99

GRI 1 : Principi di rendicontazione	10
GRI 2 : Informativa generale	10
GRI 201: Performance economiche	59
GRI 202: Presenza sul mercato.....	26
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	56
GRI 205: Anticorruzione	41; 62
GRI 206: Comportamento Anti-Concorrenziale	41; 62
GRI 207: Imposte - approccio alla fiscalità	41
GRI 2-1: Dettagli sull'organizzazione dell'azienda.....	10; 18
GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti.....	73
GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo	21
GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo.....	21
GRI 2-13: Delega di responsabilità per la gestione degli impianti	23
GRI 2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	23
GRI 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo	6
GRI 2-23: Impegni assunti tramite policy	41; 62
GRI 2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy	30
GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	62
GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti.....	41
GRI 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	11; 12
GRI 2-30: Accordi di contr. Collettiva.....	64
GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business.....	18; 50
GRI 2-7: I Dipendenti	64
GRI 2-9: Struttura e composizione della governance.....	21
GRI 3 : Temi materiali	13
GRI 302: Energie	92
GRI 305: Emissioni.....	97
GRI 306: Rifiuti	96
GRI 401: Occupazione	64
GRI 401-1: Nuove assunzioni e turnover	64
GRI 401-2: Benefit previsti per dipendenti	79
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	41
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	83
GRI 404: Formazione e istruzione	74
GRI 405: Diversità e pari opportunità	41; 64
GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti.....	23
GRI 406: Non discriminazione.....	41; 64
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva.....	41; 64
GRI 408: Lavoro Minorile	41
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	41
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	83
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni	41
GRI 413: Comunità locali.....	99

