

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2015



**Emak**<sup>®</sup>

our **power**, your **passion**



# Rapporto di sostenibilità 2015

Nonostante il perdurare della crisi economica che sta caratterizzando questi ultimi anni, l'impegno di Emak nella Responsabilità Sociale continua, con la convinzione che si possa perseguire lo sviluppo dell'impresa soltanto attraverso la creazione di valore a beneficio di tutte le parti interessate, coniugando:

- **sostenibilità economica**, ovvero l'impegno ad investire nella crescita dell'Azienda e del Gruppo, garantendone la continuità nel tempo, attraverso un piano strategico articolato su specifici fattori critici di successo;
- **sostenibilità sociale**, intesa come la volontà di farsi carico delle legittime aspettative degli stakeholders (siano essi clienti, dipendenti, azionisti, fornitori) e di ridistribuire il valore creato nel rispetto dell'interesse comune;
- **sostenibilità ambientale**, attraverso l'individuazione, la regolamentazione, il controllo e la riduzione progressiva degli impatti ambientali derivanti direttamente e indirettamente dalle attività dell'impresa.

Grazie alla filosofia aziendale e ad un efficace Sistema di Gestione Integrato, Emak ha mantenuto e rinnovato le tre Certificazioni per la Qualità, l'Etica e l'Ambiente, coinvolgendo i fornitori e le aziende controllate in progetti di miglioramento.

Il rapporto di Sostenibilità 2015 è rivolto agli Stakeholders di riferimento della Società, al fine di continuare a condividere i risultati raggiunti e gli obiettivi di miglioramento per il futuro.



|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>01</b> | <b>L'Azienda e il Gruppo .....</b>                                     | <b>6</b>  |
|           | La nostra missione .....   | 6         |
|           | I nostri valori .....  | 6         |
|           | La struttura del Gruppo .....  | 7         |
| <b>02</b> | <b>Le Certificazioni e il Sistema di Gestione .....</b>                | <b>9</b>  |
|           | • <i>La Certificazione Qualità ISO 9001:2008</i> .....                 | 9         |
|           | • <i>La Certificazione SA8000:2008</i> .....                           | 9         |
|           | • <i>La Certificazione Ambientale ISO 14001:2004</i> .....             | 9         |
|           | Le Politiche Integrate.....  | 10        |
|           | • <i>La politica della Qualità</i> .....                               | 10        |
|           | • <i>La politica etica</i> .....                                       | 12        |
|           | • <i>La politica ambientale</i> .....                                  | 13        |
|           | • <i>La politica per la sicurezza 2015</i> .....                       | 15        |
|           | I risultati del Sistema di Gestione .....                              | 16        |
| <b>03</b> | <b>Il Sistema SA8000 .....</b>   | <b>17</b> |
|           | Lavoro infantile .....   | 17        |
|           | Lavoro obbligato .....   | 18        |
|           | Salute e sicurezza .....   | 19        |
|           | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva ..... | 22        |
|           | Discriminazione .....  | 23        |
|           | Procedure disciplinari .....   | 24        |
|           | Orario di lavoro .....   | 25        |
|           | Retribuzione .....   | 26        |
|           | Gestione dei fornitori .....   | 27        |
|           | Audit e azioni correttive .....  | 27        |
|           | Obiettivi di miglioramento .....                                       | 28        |
|           | Programma di miglioramento sicurezza per il 2015 .....                 | 30        |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>04</b> | <b>Il sistema ambientale .....</b>                      | <b>31</b> |
|           | Aspetti e impatti ambientali.....                       | 31        |
|           | Le performance ambientali.....                          | 31        |
|           | • <i>Produzione di rifiuti</i> .....                    | 32        |
|           | • <i>Consumi energetici</i> .....                       | 33        |
|           | • <i>Consumi di materie prime</i> .....                 | 35        |
|           | Programma di miglioramento ambientale per il 2015 ..... | 36        |
|           | <b>Conclusioni .....</b>                                | <b>37</b> |

# 01 L'Azienda e il Gruppo

## La nostra missione

**“Soluzioni innovative con il miglior valore per il cliente”**

*Intendiamo essere, nella produzione e distribuzione di macchine, componenti e accessori per il giardinaggio, l'agricoltura, l'attività forestale e l'industria, uno dei player di riferimento a livello mondiale nell'offerta di soluzioni tecnologiche e di servizio all'avanguardia, che rendano efficiente e piacevole l'attività per i nostri clienti professionali e consumer, garantendo loro il miglior valore*

## I nostri valori

Siamo convinti che un'impresa possa raggiungere grandi risultati solo se si fonda su valori forti e positivi, come quelli che animavano i nostri soci fondatori e che abbiamo continuato a mantenere vivi nel tempo:

### la correttezza

rispetto delle regole, trasparenza, salvaguardia dei diritti delle persone e dell'ambiente

### la competenza

investimenti sulla formazione e sull'apprendimento continuo, valorizzazione della professionalità

### lo spirito di squadra

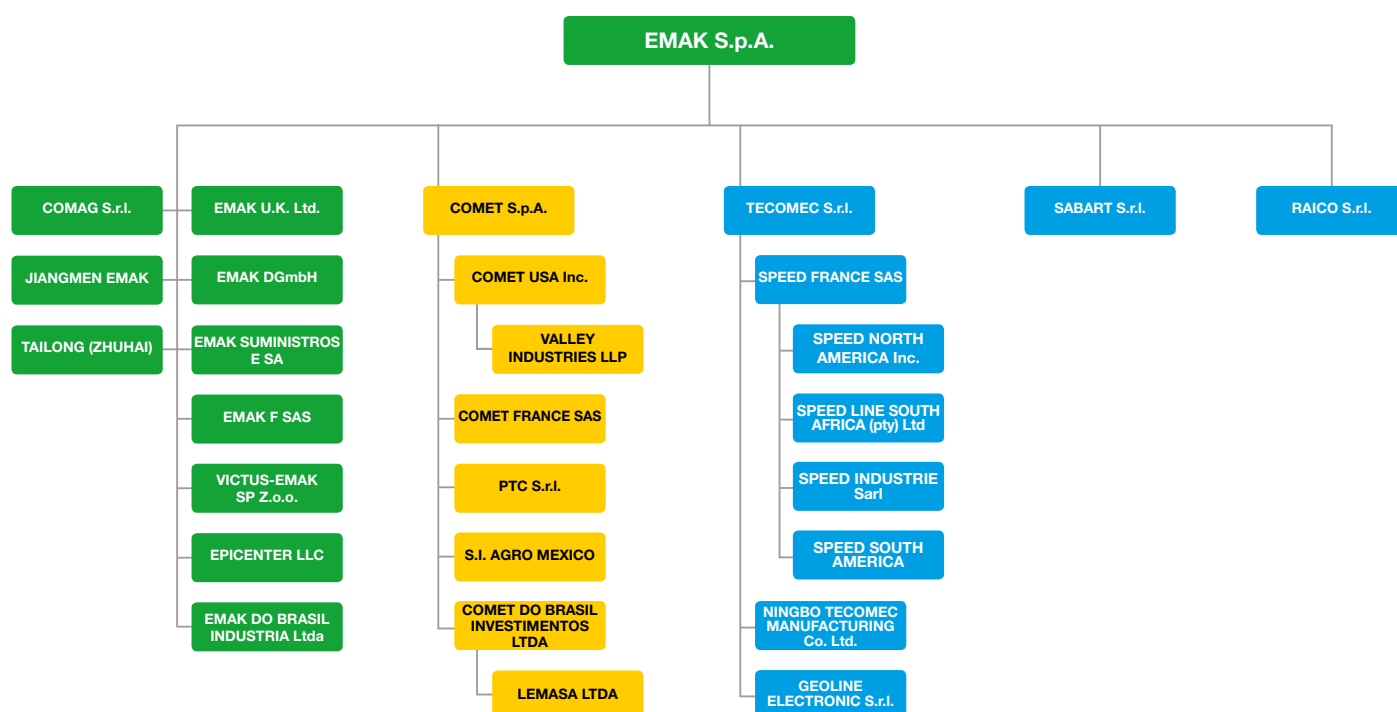
lavoro in team per raggiungere obiettivi comuni, rispetto dei ruoli, fiducia negli altri

### lo spirito innovativo

obiettivi nuovi e sfidanti, soluzioni innovative, nuove idee, attitudine al cambiamento

# La struttura del Gruppo

Emak S.p.A. controlla direttamente **28 società** che – suddivise in cinque Business Unit – fanno del nostro Gruppo uno dei player di riferimento a livello mondiale nella produzione e nella distribuzione di macchine, componenti e accessori per il giardinaggio, l'attività forestale, l'agricoltura e l'industria.



Il Gruppo Emak sviluppa, produce e distribuisce un'ampia gamma di prodotti in tre aree di business tra loro complementari: **Outdoor Power Equipment (OPE)**, **Pompe e High Pressure Water Jetting (PWJ)** e **Componenti ed Accessori (C&A)**.

## Outdoor Power Equipment:

- comprende l'attività di sviluppo, fabbricazione e commercializzazione di prodotti per il giardinaggio e per l'attività forestale e di piccole macchine per l'agricoltura, quali decespugliatori, rasaerba, trattorini, motoseghe, motozappe e motocoltivatori;
- i marchi distribuiti dal Gruppo sono **Oleo-Mac**, **Efco**, **Bertolini**, **Nibbi** e **Staub**; l'offerta è rivolta a professionisti e utilizzatori privati esigenti;
- il Gruppo opera principalmente nel canale dei rivenditori specializzati, distribuendo i propri prodotti attraverso le proprie filiali commerciali e, dove non presente direttamente, attraverso una rete di 135 distributori.

**Pompe e High Pressure Water Jetting:**

- accorpa le attività di sviluppo, fabbricazione e commercializzazione di pompe a membrana destinate al settore agricolo (irrorazione e diserbo), pompe a pistoni per il comparto industriale, idropultrici professionali e unità idrodinamiche e macchine per l'urban cleaning;
- il Gruppo distribuisce i propri prodotti con i marchi Comet, HPP, PTC, Master Fluid; i clienti del Gruppo sono i costruttori di macchine da irrorazione e diserbo per quanto riguarda le pompe agricoltura, costruttori di unità idrodinamiche e idropultrici relativamente alle pompe industriali, dealer specializzati e contractors rispettivamente per idropultrici e unità idrodinamiche.

**Componenti ed Accessori:**

- comprende filo e testine per decespugliatori, accessori per motoseghe (ad es. affilatrici), pistole, valvole ed ugelli per idropultrici e per applicazioni agricole, precision farming (sensori e computer), sedili e ricambi tecnici per trattori;
- in questo settore il Gruppo opera in parte attraverso i propri marchi Tecomec, Geoline, Geoline Electronic, Mecline, Sabart, Raico e in parte distribuendo prodotti con marchi terzi;
- i principali clienti del Gruppo sono i costruttori del settore outdoor power equipment, di macchine per l'irrorazione ed il diserbo, di idropultrici e di unità idrodinamiche (sistemi di lavaggio ad alta pressione) e distributori specializzati



# 02

## Le Certificazioni e il Sistema di Gestione

Coerentemente con i nostri valori e la nostra missione, abbiamo intrapreso il percorso della Responsabilità Sociale formalizzando le Politiche Integrate per la Qualità, l'Etica, l'Ambiente e la Sicurezza, e certificando il nostro Sistema di Gestione secondo i tre principali standard internazionali: **ISO 9001:2008**, **SA8000:2008**, **ISO 14000:2004**.

Attraverso il Sistema di Gestione Integrato – che combina in maniera stabile ed attiva i tre standard, ottimizzando le naturali sovrapposizioni e interazioni esistenti – Emak attua in modo globale, sistematico e coerente il proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile.

### La Certificazione Qualità ISO 9001:2008

Si tratta dello standard che specifica i requisiti che un sistema di gestione della qualità deve possedere per costituire dimostrazione della capacità di un'organizzazione di fornire prodotti conformi ai requisiti dei clienti e alle prescrizioni regolamentari applicabili ed è finalizzato ad accrescere la soddisfazione del cliente; costituisce il riferimento per la valutazione e la certificazione di conformità dei sistemi di gestione per la qualità aziendali, conservando, pertanto, carattere "contrattuale".

La norma tiene conto di tutti i processi correlati alla gestione della qualità: dalla revisione dei contratti ricevuti dai clienti alla consegna del prodotto finito. L'obiettivo è fornire una base universale per la gestione dei sistemi qualità, indipendentemente dalla tipologia di azienda o dal settore economico in cui viene applicata.

### La Certificazione SA8000:2008

Costituisce lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale con cui le organizzazioni certificano l'eticità dei propri processi produttivi e, indirettamente, della propria filiera di fornitura.

La norma si basa sulla dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo, sulle Convenzioni ILO (International Labour Organisation) e sulla Convenzione ONU per i Diritti del Bambino, e comporta il rispetto di una serie di requisiti relativamente a tematiche quali il lavoro infantile, il lavoro obbligato, la sicurezza, la discriminazione e le condizioni di lavoro in genere (retribuzione, orari, libertà di associazione, pratiche disciplinari).

### La Certificazione Ambientale ISO 14001:2004

È lo strumento con cui le imprese, attraverso l'individuazione, il controllo e la progressiva riduzione degli impatti ambientali ed energetici legati alla propria attività, operano al fine della prevenzione dell'inquinamento e della tutela delle risorse naturali.

Acquisire tali certificazioni comporta per l'azienda un impegno preciso nei confronti degli stakeholders, nonché il coinvolgimento attivo di fornitori e clienti in un circolo virtuoso finalizzato a salvaguardare i diritti umani e l'ambiente e a garantire ai consumatori che i nostri prodotti vengono fabbricati nel rispetto di questi principi.

Le Certificazioni Emak 9001 e 14001 sono state estese anche a **Comag S.r.l.**, in qualità di sito produttivo della Business Unit Emak.

# Le Politiche Integrate

**La Direzione di Emak considera fondamentale la definizione e l'attuazione di una politica integrata per la Qualità, l'Etica, l'Ambiente e la Sicurezza appropriata agli scopi dell'organizzazione e coerente con i suoi valori.**

**Il presente documento raccoglie ed esplicita le politiche espresse nel Sistema di Gestione Integrato di Emak, enunciate dalla Direzione Generale e condivise dal Comitato di Direzione.**

**Attraverso il Sistema di Gestione Integrato – che combina in maniera stabile ed attiva gli standard Sistema Qualità ISO 9001:2008, Sistema Etico SA8000:2008 e Sistema Ambientale ISO14001:2004, ottimizzando le naturali sovrapposizioni e interazioni esistenti – Emak attua e mantiene in modo globale e coerente il proprio impegno per uno sviluppo sostenibile.**

**Le politiche integrate costituiscono la base per definire sempre nuovi traguardi e rappresentano, di fatto, il punto di riferimento per il monitoraggio ed il miglioramento continuo delle performances aziendali.**

## **La Direzione di Emak si impegna:**

- a responsabilizzare e a formare tutto il personale – con particolare riferimento a coloro che eseguono attività aventi influenza sui Sistemi Qualità, Etica e Ambiente e Sicurezza al fine di renderlo partecipe del Sistema di Gestione adottato, nonché a sensibilizzare e coinvolgere il personale delle aziende che lavorano per conto di **Emak**;
- a garantire che, nell'ottica del miglioramento continuo e con l'obiettivo di individuare eventuali punti critici, le procedure, le attività ed i processi produttivi, gli aspetti ambientali e le prestazioni del sistema adottato vengano monitorati attentamente attraverso audit periodici pianificati;
- a verificare, annualmente in fase di Riesame, l'adeguatezza della politica e l'efficacia dei Sistemi di Gestione: in particolare, attraverso l'analisi di specifici indicatori, vengono consuntivati i risultati raggiunti, analizzate le opportunità di miglioramento continuo e definiti gli obiettivi ed i traguardi che l'Azienda si propone di raggiungere per realizzare la Politica, definendo a tal fine specifici programmi e predisponendo le necessarie risorse;
- a diffondere il documento Politiche Integrate presso tutte le parti interessate dentro e fuori l'organizzazione – clienti, fornitori, visitatori, nonché a tutti i dipendenti ed alle aziende affiliate – attraverso gli strumenti di informazione e formazione aziendali.
- In Fase di Riesame la Direzione annualmente riesamina la presente politica integrata ed i vari sistemi implementati analizzando l'andamento delle prestazioni attraverso specifici indicatori individuati; vengono inoltre definiti obiettivi e traguardi che la Emak si propone di raggiungere.

## La politica della qualità

In **Emak** siamo convinti che la Qualità non sia un concetto astratto, ma un modo per orientare ogni nostra azione al perseguimento della nostra missione

Gli obiettivi della nostra missione sono:

- **Soddisfare il cliente finale** anticipando e superando le sue aspettative
- **Creare valore** a beneficio sia degli azionisti che degli “stake holders” (dipendenti, fornitori, clienti e comunità)

A fronte di questi obiettivi sono stati definiti i Fattori Critici di Successo (FCS), che rappresentano gli elementi portanti della strategia aziendale:

- Qualità e innovazione di prodotto;
- livello di servizio;
- competitività;
- rafforzamento della rete distributiva;
- sviluppo delle risorse umane e relazione con il cliente.

Abbiamo raggiunto un vantaggio competitivo, che intendiamo mantenere e migliorare, perché da sempre intendiamo la Qualità come la ricerca continua della piena soddisfazione del cliente, attraverso l’anticipazione delle sue esigenze per un prodotto che sia innovativo, sicuro ed affidabile ma anche adatto allo scopo per il quale viene acquistato – e quindi facile e piacevole da utilizzare – e che sia accompagnato da un eccellente servizio pre e post-vendita che lo fidelizzi accompagnandolo lungo tutto il ciclo di vita della relazione che ha instaurato con noi (“Customer Lifecycle”).

Da un prodotto **Emak** il cliente si aspetta che questo accada ogni volta e che ogni volta venga garantito il miglior valore (Qualità e prezzo attesi e correttamente posizionati rispetto alla concorrenza): per raggiungere questo obiettivo **Emak** intende agire sia a livello di progetto che di processo contribuendo, al contempo, ad uno sviluppo sostenibile.

In **Emak** riteniamo la Qualità il frutto di uno sforzo congiunto: per questo motivo i principi e le politiche del Sistema Qualità **Emak** permeano tutti Servizi e le Funzioni aziendali della casa madre, le aziende del Gruppo (produttive e commerciali), i clienti e i fornitori.

Al tal fine:

- la Direzione di **Emak** e tutti i Servizi/Funzioni aziendali ritengono prioritaria la corretta applicazione della presente Politica della Qualità coerentemente con il **Sistema Qualità ISO 9001:2008**;
- la presente Politica è allineata e congruente con quanto viene stabilito ogni anno sul Business Plan emesso dalla Direzione;
- la Direzione, coerentemente con gli obiettivi della missione precedentemente indicati, intende gestire il percorso che porta dal Business Plan all’operatività: partendo dai Fattori Critici di Successo e passando attraverso la definizione di obiettivi aziendali e direzionali – quantificati tramite indicatori di performance (KPI) e relativi livelli prestazionali attesi – arriva a definire le attività della singola risorsa (Working Plan);
- la Direzione, inoltre, si impegna ad individuare in sede di Riesame periodico del Sistema Qualità obiettivi specifici per la Qualità e relativi indicatori numerici finalizzati al miglioramento delle prestazioni;
- la Direzione è conscia dell’importanza del contributo che tutti i dipendenti possono dare per perseguire in

modo permanente gli obiettivi aziendali, e fornisce al Management e a tutto il personale gli input necessari affinché ciascuno si impegni costantemente a mantenere il focus della propria attività sulle priorità definite;

- ogni Servizio/Funzione nei vari siti (Emak IT e Comag) ha la diretta responsabilità dell'implementazione del contesto delle procedure o istruzione ove sia coinvolto;
- il Responsabile Assicurazione Qualità ha la delega e la piena responsabilità per gestire il Sistema Qualità e per farlo rispettare da tutta l'organizzazione e verificare annualmente con la Direzione l'adeguatezza della politica.

## La politica etica

In **Emak** siamo convinti che un'impresa possa raggiungere grandi risultati solo se si fonda su valori forti e positivi, come quelli che animavano i nostri soci fondatori e che abbiamo continuato a mantenere vivi nel tempo.

In Emak la decisione di adottare volontariamente un **Sistema di Gestione** conforme alla norma **SA8000:2008** nasce dalla volontà di

dichiarare, diffondere, certificare, promuovere

la forza etica con la quale **Emak** sviluppa il proprio business all'interno e all'esterno dell'organizzazione (anche laddove i processi produttivi vengano delocalizzati).

Consapevoli del ruolo di **Emak** all'interno del contesto sociale ed economico (locale e globale), pensiamo infatti che farci portatori di una cultura d'impresa responsabile contribuisca alla creazione di valore a beneficio di tutte le parti interessate.

I principi su cui si fonda l'impegno di **Emak** sui temi della Responsabilità Sociale sono:

- valorizzazione del capitale umano: **Emak** considera i propri dipendenti come una risorsa strategica, garantisce il rispetto dei loro diritti, favorisce il loro benessere e ne promuove lo sviluppo professionale e personale;
- trasparenza nei rapporti con i fornitori, con i clienti, con la comunità e con tutte le parti interessate: Emak favorisce un dialogo aperto con gli interlocutori, prestando attenzione alle loro aspettative e comunicando in modo chiaro le scelte, gli impegni e la performance sociale conseguita dall'Azienda;
- coerenza fra valori, strategie e comportamenti: **Emak** si impegna affinché la politica di Responsabilità Sociale sia compresa e attuata da tutto il personale e provvede a riesaminarla periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base dell'evoluzione del Sistema; Emak si impegna inoltre a verificare che tale politica sia rispettata da tutti i fornitori e venga diffusa e condivisa a tutti i livelli della "supply chain".

Al fine di garantire il rispetto dei valori e degli impegni assunti, nonché la corretta applicazione della propria politica, **Emak** ha messo in atto le seguenti iniziative, rivolte all'interno e all'esterno dell'organizzazione:

- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, conforme alla norma SA8000;
- diffusione della politica, degli impegni e dei risultati mediante l'utilizzo di tutti i mezzi di informazione aziendali (bacheche, Internet, Intranet, newsletter, ecc.);
- formazione specifica del personale e dei fornitori;
- monitoraggio costante del Sistema e dell'operato delle persone attraverso audit periodici e straordinari;

- stesura di una procedura di raccolta delle segnalazioni (in grado di garantire l'anonimato dei dipendenti) e verifica delle eventuali violazioni ai requisiti della norma, ai valori o alla politica aziendale;
- valutazioni e visite presso i fornitori, al fine di garantire che tutta la "supply chain" si impegni a rispettare i requisiti della norma e ad implementare nel tempo azioni di miglioramento continuo.

La Politica e il Sistema di Gestione elaborati e implementati da **Emak** garantiscono – all'interno dell'Azienda e nell'ambito dell'intera "supply chain" - il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000, nonché delle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro.

Emak privilegia i fornitori che si impegnano a rispettare la presente politica e ad adeguare progressivamente la gestione dei propri collaboratori ai requisiti della norma SA 8000.

## La politica ambientale

In **Emak** ci sentiamo chiamati a dare il nostro contributo per uno sviluppo sostenibile che sia in grado di garantire condizioni di benessere a noi e alla comunità nella quale siamo inseriti, nel presente e per le generazioni future, impegnandoci nel rispetto dell'ambiente e delle risorse naturali.

Abbiamo così deciso di adottare volontariamente un **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)**, conforme alla normativa **UNI EN ISO 14001:2004**, nell'intento di assicurare che le nostre prestazioni sono controllate ed in continuo miglioramento in relazione alla compatibilità ambientale, oltre il rispetto del quadro legislativo e normativo di riferimento

In **Emak** abbiamo definito e intendiamo applicare e mantenere un efficace SGA, al fine di

individuare, regolare, controllare, ridurre

gli impatti ambientali più significativi derivanti dalle nostre attività, in relazione alla progettazione, alla realizzazione dei nostri prodotti, all'assistenza post-vendita e agli altri processi dell'Azienda.

I nostri sforzi, in particolare, sono orientati a:

- razionalizzare e monitorare i consumi delle risorse naturali ed energetiche;
- gestire le attività di manutenzione di attrezzature, macchine ed impianti;
- gestire i rifiuti sia a livello documentale che operativo, con particolare attenzione ad una puntuale raccolta differenziata, all'incremento del rifiuto a recupero nei confronti di quello a smaltimento, al miglioramento dei criteri di deposito, identificazione, corretto smaltimento e tendenza alla riduzione dei quantitativi di rifiuto conferito;
- scegliere le sostanze utilizzate con particolare attenzione agli impatti ambientali e ai rischi per i lavoratori che l'uso di tali sostanze comporta;
- controllare l'inquinamento atmosferico connesso agli impianti produttivi e alla presenza di sostanze lesive allo strato di ozono e responsabili dell'effetto serra negli impianti di condizionamento e refrigerazione;
- controllare l'inquinamento particellare per la presenza di coperture in cemento-amianto;
- prevenire l'inquinamento del suolo e sottosuolo legato a potenziali sversamenti di sostanze chimiche utilizzate nel ciclo produttivo, nonché all'eventuale contaminazione da rifiuti

in condizioni normali, anomale (fermata, avviamento e manutenzione) e in potenziali situazioni di emergenza.

La Direzione di **Emak**, nella continua ricerca di soluzioni tecniche a ridotto impatto ambientale (sia per il sito Emak IT che per il sito Comag), orienta i propri sforzi mettendo a disposizione tutte le risorse necessarie fin dalle prime fasi di sviluppo del prodotto.

Già a partire dalla fase di progettazione vengono ricercati materiali sempre più eco-compatibili, è in costante aumento la percentuale dei componenti riciclabili e vengono ricercati e scelti fornitori che rispettino i requisiti ambientali; tale orientamento è poi declinato in modo trasversale su tutti i processi fino al post vendita presso i centri di assistenza.

Nell'ottica di un miglioramento continuo, le procedure, le attività ed i processi produttivi, gli aspetti ambientali e le prestazioni del sistema adottato vengono controllati attentamente, attraverso audit specifici pianificati annualmente per individuare eventuali punti critici.

**Emak** privilegia i fornitori sensibili alle tematiche ambientali e che si rendono disponibili a seguire i percorsi di miglioramento continuo che per **Emak** sono oggetto, ogni giorno, di costante e assiduo impegno.



## La politica per la sicurezza

La Direzione Emak ha l'obiettivo di applicare e concretizzare i requisiti specificati dalle normative di riferimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, andando oltre il mero rispetto della legge.

A tal fine puntiamo al miglioramento continuo attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutto il personale, promuovendo ogni azione diretta a far sì che le lavorazioni e i prodotti non presentino rischi per la salute e la sicurezza delle persone e perseguendo tali obiettivi come parte integrante del disegno strategico nell'ambito delle finalità generali dell'organizzazione.

Formalizzando la presente politica per la sicurezza l'Azienda si impegna pertanto a garantirne l'applicazione e a:

- **operare** in conformità con le leggi, i regolamenti e le direttive (nazionali e comunitarie), le politiche societarie inclusi tutti gli accordi e gli impegni sottoscritti con le parti interessate;
- **divulgare** il presente documento presso tutto il personale mediante gli strumenti di comunicazione interni e renderlo disponibile all'esterno attraverso Internet;
- **potenziare e migliorare** l'attività di formazione e informazione a tutti i lavoratori, rendendoli consapevoli delle responsabilità e degli obblighi individuali di ciascuno, nonché dell'importanza delle loro azioni per il raggiungimento dei risultati attesi;
- **favorire** e mettere in atto interventi, metodologie e adeguamenti per la riduzione e prevenzione degli infortuni, delle patologie professionali, e degli indici ad essi collegati;
- **sviluppare** programmi di miglioramento continuo e definire obiettivi misurabili nell'ambito dell'organizzazione della sicurezza;
- **mettere** a disposizione risorse umane, materiali, professionali ed economiche ADEGUATE;
- **mantenere** aggiornate tutte le procedure e le istruzioni operative predisposte per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- **supervisionare** il lavoro di appaltatori e personale non dipendente, richiedendo il rispetto delle leggi in materia di sicurezza al fine di garantire la sicurezza sul lavoro del personale proprio, altrui e di terzi;
- **attivare** adeguati canali comunicativi al proprio interno (es. con R.L.S.) e verso l'esterno (es. AUSL, INAIL etc.);
- **effettuare** periodicamente, in occasione del Riesame Integrato ai sistemi di gestione, anche un Riesame della presente politica al fine di verificarne la congruenza e adeguatezza nei confronti dell'organizzazione e al fine di verificare l'efficacia delle prestazioni e formulazione nuovi obiettivi di miglioramento;
- **analizzare** le situazioni di potenziale rischio, criticità o non conformità riscontrate, favorendo l'individuazione delle cause e sviluppando azioni correttive e preventive;
- **riesaminare** periodicamente la Valutazione dei Rischi, indipendentemente dalle variazioni avvenute;
- **verificare** la corretta gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro in azienda mediante audit periodici effettuati da ente esterno nominato da ODV nell'ambito del modello 231.

Per l'attuazione dei principi e delle azioni indicati nella presente politica l'Azienda si avvale dell'RSPP nominato dalla Direzione e del contributo di tutto il personale (dipendente e non) coinvolto nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

# I risultati del Sistema di Gestione

Con periodicità annuale la Direzione aziendale effettua un Riesame dei Sistemi di Gestione, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dell'anno in corso, nonché la conformità dei sistemi stessi agli standard di riferimento e la loro adeguatezza alle necessità aziendali.

Sulla base dei dati rilevati e delle analisi effettuate, vengono poi definiti i piani di miglioramento e gli obiettivi di performance per l'anno successivo.

I risultati consuntivati ed i programmi di miglioramento con i relativi obiettivi sono verbalizzati nel Rapporto di Riesame annuale.

Il presente documento costituisce una sintesi dei **Rapporti di Riesame** della **Business Unit Emak** del triennio 2013-2015 (i cui dati si riferiscono agli anni 2012, 2013 e 2014) ed è rivolto agli Stakeholders di riferimento della Società.

Con il termine "Stakeholders" identifichiamo tutti quei gruppi di individui composti da persone, organizzazioni e comunità, che influiscono direttamente sulle attività dell'impresa o che ne subiscono direttamente o indirettamente gli effetti:

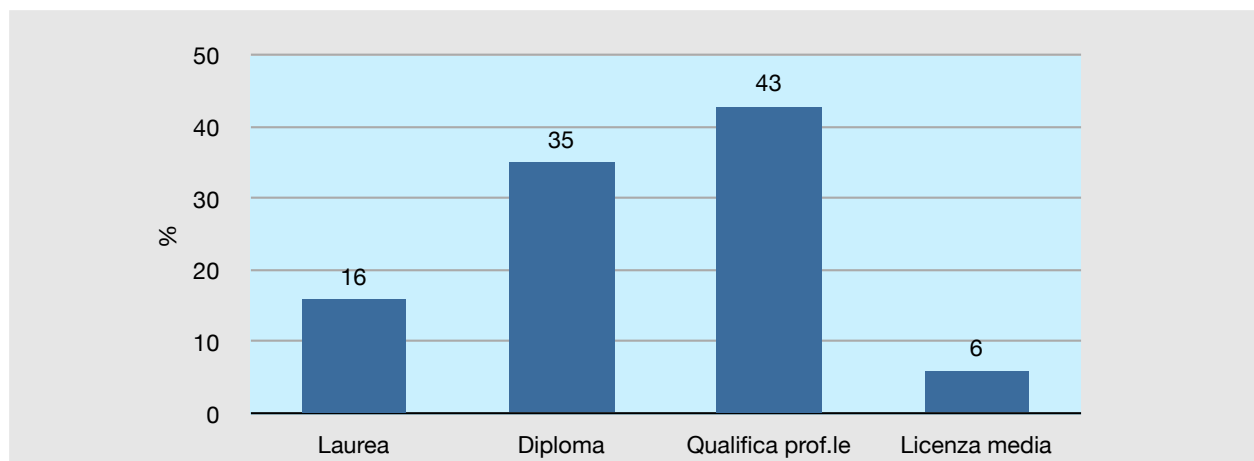
- **collaboratori:** sono tutti coloro che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con una delle aziende del Gruppo Emak; rientrano in questa categoria anche gli agenti e coloro che rappresentano Emak all'esterno;
- **soci:** sono gli azionisti di maggioranza, gli investitori istituzionali italiani ed esteri e i piccoli azionisti;
- **clienti:** sono tutti coloro che intrattengono una attività commerciale di acquisto o rivendita all'utilizzatore finale del prodotto realizzato o commercializzato da Emak;
- **fornitori:** sono tutti i fornitori di materie prime, componenti, macchinari, attrezzature, servizi e beni;
- **finanziatori:** sono gli istituti di credito e altre istituzioni finanziarie che contribuiscono al sostegno finanziario della Società;
- **concorrenti:** sono tutte le imprese con cui Emak si confronta sul mercato;
- **collettività:** rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona, gli utilizzatori finali dei prodotti Emak e più in generale l'intera società civile con cui l'Azienda potrebbe avere relazioni di scambio;
- **Pubblica Amministrazione:** è rappresentata dagli organi statali e locali e dagli enti pubblici quali USL, INPS, INAIL, ecc.

## Lavoro infantile

In Emak siamo convinti che l'inserimento lavorativo debba avvenire solo dopo il completamento della formazione scolastica e che lo sviluppo psicofisico dei bambini e degli adolescenti debba avvenire in un ambiente ad essi idoneo e in condizioni che lo favoriscano.

Ci impegniamo pertanto a non utilizzare né sostenere in alcun modo il lavoro infantile (o il lavoro di minori che non abbiano adempiuto all'obbligo scolastico).

### Distribuzione dipendenti per titolo di studio al 31/12/2014



Ci impegniamo inoltre a non esporre i giovani lavoratori a situazioni che siano - fuori o dentro il luogo di lavoro - pericolose o nocive per la salute, e a garantire loro mansioni e orari di lavoro consoni al grado di maturazione psicofisica e compatibili con le esigenze formative.

Al fine di promuovere l'educazione scolastica abbiamo attivato forme di collaborazione con istituti scolastici e formativi locali volti a fornire ai giovani occasioni di apprendimento in contesti aziendali.

In particolare:

- ospitiamo studenti in **tirocinio e stage** (78 giovani nel triennio);
- forniamo **testimonianze aziendali** all'Università di Modena e Reggio Emilia

Non abbiamo dipendenti con età compresa fra i 16 e i 18 anni (o inferiore).

Ogni anno Emak mette a disposizione risorse anche finanziarie qualora fosse necessario realizzare interventi a sostegno di bambini e/o adolescenti che siano stati sottoposti a lavoro infantile con cui la nostra organizzazione dovesse venire a contatto.

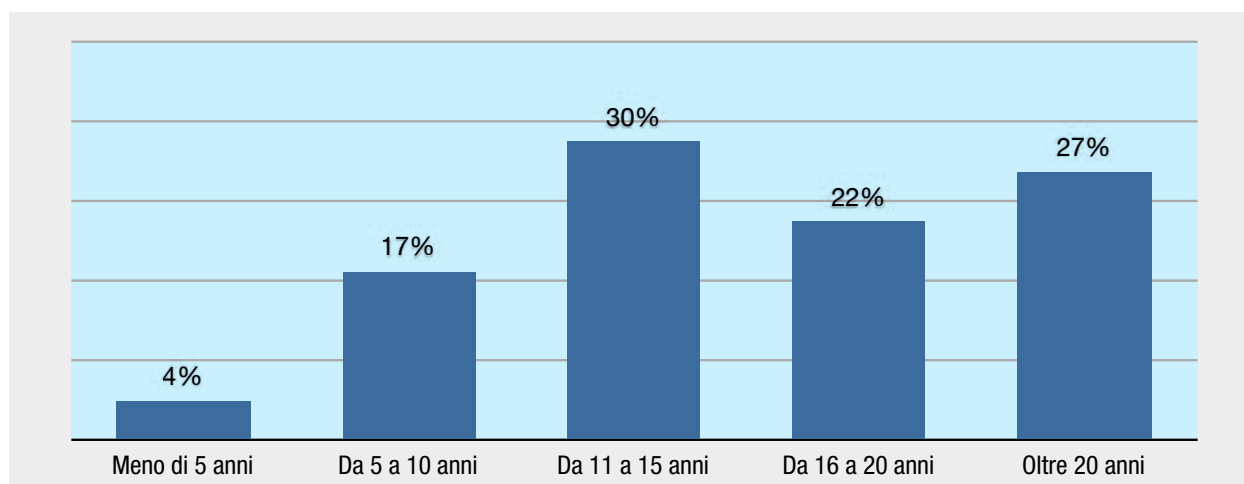
# Lavoro obbligato

In Emak non ammettiamo il traffico di esseri umani né il ricorso al lavoro obbligato di alcun tipo: tutte le persone che l'Azienda impiega propongono liberamente la propria candidatura, firmano consapevolmente un contratto di lavoro e sono libere di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa contrattuale, oltre che di porre fine al rapporto di lavoro con l'azienda in qualsiasi momento (nel rispetto del periodo di preavviso definito dalle vigenti normative); nessun lavoratore è vittima di minacce, pressioni o intimidazioni; a nessun lavoratore vengono richiesti né trattenuti documenti originali di identità, depositi in denaro o parti di salario.

| CESSAZIONI NEL TRIENNIO                |    |
|--|----|
| Dimissioni                             | 17 |
| Pensionamento                          | 13 |
| Scadenza contratto a tempo determinato | 1  |
| Licenziamento                          | 2  |
| Decesso                                | 2  |
| Mobilità volontaria (*)                | 25 |

(\*) Nel 2014 è stato attivato un percorso di mobilità volontaria incentivata

## Distribuzione dipendenti per anzianità aziendale al 31/12/2014



La gestione del rapporto di lavoro - e in generale la relazione fra l'azienda e i dipendenti - è improntata a criteri di trasparenza e correttezza, nell'assoluto rispetto della persona e della legge.

Nell'organizzazione del lavoro e nell'assegnazione dei compiti, Emak si impegna a tenere in considerazione anche le esigenze personali dei dipendenti, al fine di garantire la competitività dell'impresa salvaguardando il benessere dei lavoratori.

Emak utilizza tutti gli strumenti disponibili per informare i propri dipendenti relativamente ai diritti e doveri delle parti, garantendo loro la possibilità di accedere alle fonti legislative e ai regolamenti interni, oltre che di ricevere chiarimenti sui diversi aspetti del rapporto di lavoro.

In azienda non sono presenti guardie o personale di sorveglianza; è attivo un sistema di video sorveglianza nella parte esterna degli accessi. La Privacy dei dipendenti è garantita dal rispetto della vigente normativa nazionale.

Emak applica tutti gli strumenti consentiti dalle vigenti normative per contrastare il lavoro irregolare presso le imprese fornitrici, appaltatrici e subappaltatrici.

In Emak è attivo un sistema di Job Posting che mira a favorire la mobilità interna, consentendo ai dipendenti di cogliere nuove opportunità di crescita professionale in azienda e nell'ambito del Gruppo; i dipendenti possono infatti visualizzare le selezioni in corso e candidarsi direttamente.

## Salute e sicurezza

Emak ritiene che la salvaguardia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale e inalienabile di tutti i lavoratori e costituisca al tempo stesso un importante investimento da parte dell'azienda sul mantenimento della capacità produttiva futura.

Emak si impegna pertanto - attraverso una costante attività di analisi e ricerca - a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare le opportune misure al fine di prevenire incidenti e danni alla salute, minimizzando le cause di pericolo e gli elementi potenzialmente nocivi dell'ambiente di lavoro, nel rispetto delle normative vigenti o addirittura anticipandole.

L'attenzione di Emak in materia di salute e sicurezza si rivolge a tutte le aree aziendali (produttive e non) e a tutto il personale, che periodicamente partecipa a corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza.

Tutte le aree aziendali ricevono inoltre periodicamente audit di verifica da parte del Responsabile SPP attraverso i quali viene monitorata la conformità alla normativa vigente.

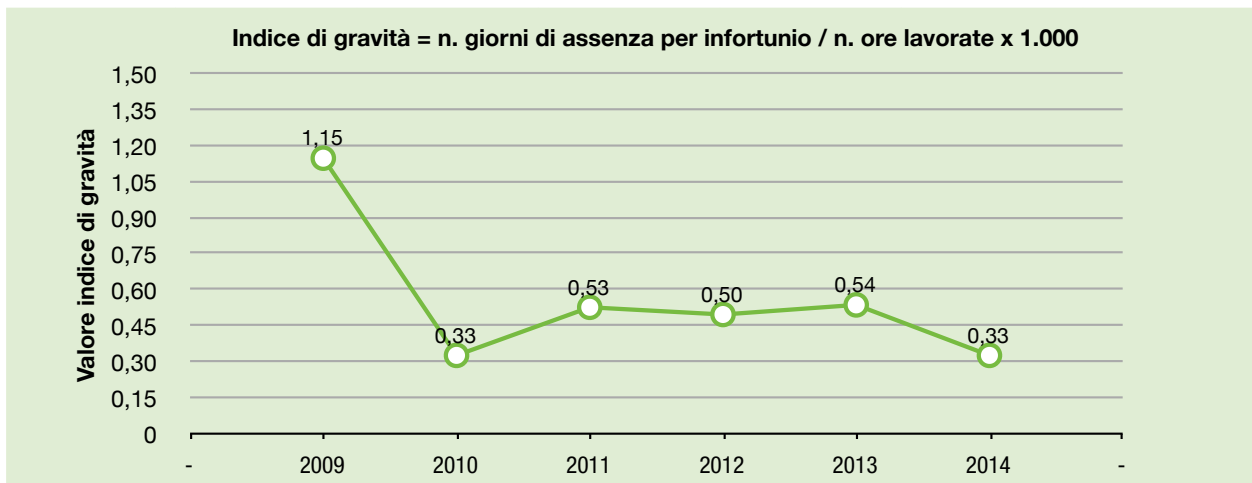
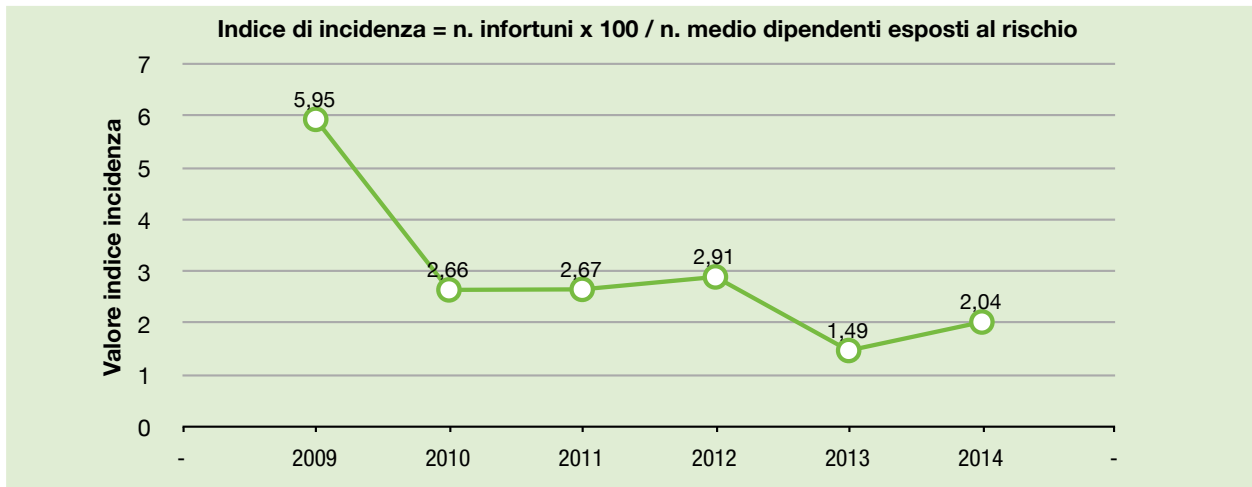
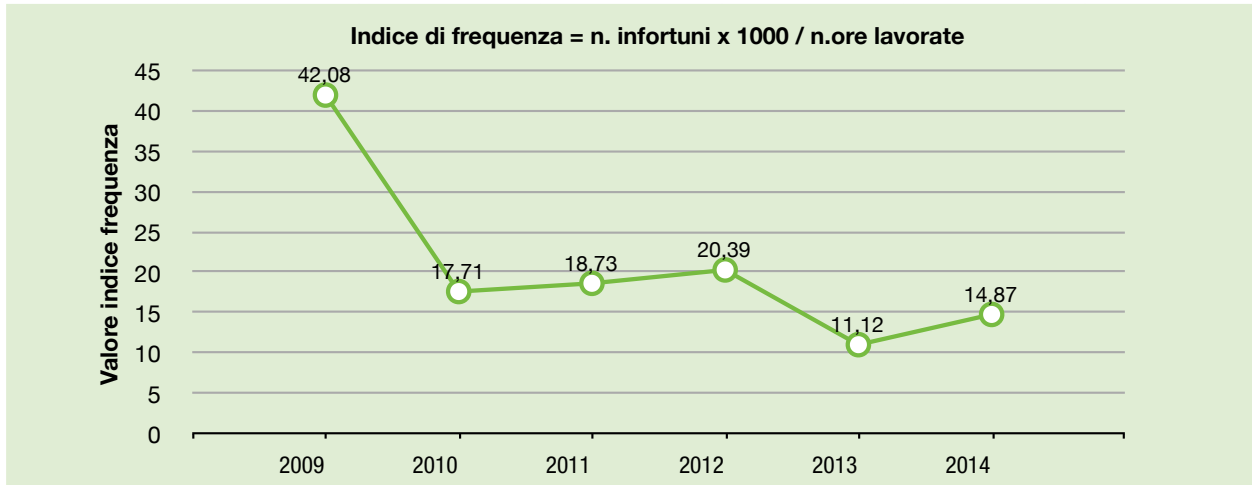
Emak garantisce la pulizia dei locali aziendali, verificando periodicamente che le condizioni igieniche siano appropriate.

Tutto il personale ha a disposizione locali adibiti a servizi igienici (separati per uomini e donne), oltre a spazi in cui sono dislocati distributori automatici di acqua, bevande e alimenti di rapida consumazione.

Al fine di individuarne e rimuoverne le possibili cause, Emak tiene monitorati gli episodi di infortunio e malattia professionale, confrontando l'andamento degli indici da un anno all'altro e all'interno del proprio settore di riferimento.

I dati relativi all'andamento degli infortuni mostrano negli ultimi anni una diminuzione del numero degli eventi infortunistici e dei relativi indici. Tale risultato è sicuramente dovuto ad una maggiore attenzione alla sicurezza in azienda e all'attività della Task Force Sicurezza che mensilmente si riunisce per analizzare misure di miglioramento su rischi individuati in qualsiasi settore dell'azienda.

**Andamento infortuni dal 2009 al 2014**





**Parti del corpo oggetto di infortunio**

|                         | 2012      | 2013     | 2014     | TOT. |
|-------------------------|-----------|----------|----------|------|
| TESTA                   | 1         | -        | -        | 1    |
| OCCHIO                  | -         | -        | -        | -    |
| MANO                    | 2         | 3        | 3        | 8    |
| BRACCIO/AVANBRACCIO     | 3         | -        | -        | 3    |
| COSCIA/GAMBA            | 3         | 2        | 2        | 7    |
| PIEDE                   | 1         | 1        | 1        | 3    |
| SCHIENA                 | -         | 1        | 1        | 2    |
| TUTTO IL CORPO          | 1         | -        | -        | 1    |
| ALTRO                   | 1         | -        | -        | 1    |
| <b>Totale infortuni</b> | <b>12</b> | <b>7</b> | <b>7</b> |      |

Nell'ambito della sorveglianza sanitaria prevista dalla valutazione dei rischi ex D.lgs. 81/08, sono stati richiesti nel triennio dal Medico Competente **27 approfondimenti specialistici** (ecografie, risonanze, etc) per maggior tutela dei lavoratori e sono stati realizzati n.**14 plantari** a carico dell'azienda.

Nel corso del triennio, data anche la profonda trasformazione dell'area produttiva in seguito all'introduzione del modello kaizen e la riorganizzazione delle linee di produzione, è continuato il monitoraggio dei livelli di concentrazione del benzene che risulta ancora oltre 10 volte il valore di soglia.

Nel corso del triennio è stata aggiornata la valutazione del rischio legato alla **movimentazione manuale dei carichi** (MMC) su tutte le mansioni dei 3 stabilimenti; infine sono stati completati gli aggiornamenti alle valutazioni del il **sovraccarico biomeccanico degli arti superiori** (SBAS) mediante check list OCRA sulle linee di montaggio.

Per tutto il triennio è proseguita la campagna di **vaccinazione antinfluenzale**, con la collaborazione del Medico Competente (sono state effettuate circa 40 vaccinazioni all'anno completamente a carico dell'azienda).

Al fine di migliorare il **microclima aziendale** (con particolare riferimento al calore e umidità percepiti all'interno dello stabilimento durante i mesi estivi), in aggiunta al sistema di ventilazione forzata già implementato negli anni precedenti, sono state installati 10 ventilatori a pale nei reparti produttivi.

Emak pone altresì attenzione agli **aspetti ergonomici e posturali** per prevenire sintomatologie all'apparato muscolo scheletrico e per recuperare personale con limitate capacità produttive. Nel corso del 2014 è partito il **"Progetto Ergonomia in Linea"** che ha previsto la formazione di un team di 12 addetti sulle tecniche di valutazione della movimentazione manuale dei carichi (MMC), ripetitività dei movimenti (SBAS) e sulla progettazione ergonomica dei posti di lavoro. Il medesimo team – con il supporto dell'ergonomo esterno - ha avviato anche una fase operativa di applicazione sul campo delle tecniche apprese, nonché la definizione di linee guida per lo sviluppo e la riprogettazione delle nuove linee di montaggio (in previsione per il 2015); tale attività è tutt'ora in corso, con l'obiettivo di migliorare le condizioni ergonomiche e realizzare linee di montaggio con tecnologie adeguate a favorire il recupero del personale con prescrizioni.

Emak sostiene la **Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori** con un versamento annuale di 5.000 euro in occasione delle festività natalizie.

# Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Emak garantisce a tutti i dipendenti il diritto di formare, partecipare, organizzare ed aderire alle organizzazioni sindacali di propria scelta, di nominare i propri rappresentanti interni all'azienda e di riunirsi in assemblee sindacali (per le quali mette a disposizione dei lavoratori spazi e strumenti idonei).

Il **46%** dei dipendenti è attualmente iscritto a un sindacato di propria scelta; il **tasso di sindacalizzazione** è in leggero aumento.

Oltre a garantire i permessi e i congedi previsti dalla legge per l'espletamento delle attività sindacali, Emak non attua né favorisce alcuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori né dei dipendenti coinvolti nell'organizzazione dei lavoratori o che vi partecipano, garantendo altresì che i rappresentanti sindacali possano avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

Emak applica il contratto **Collettivo Nazionale di Lavoro** per gli addetti all'Industria Metalmeccanica privata e riconosce ai rappresentanti sindacali dei lavoratori il ruolo di referenti ai fini della contrattazione collettiva aziendale. In Emak vige inoltre un **Accordo Integrativo Aziendale** rinnovato il 25 giugno 2014, che verte principalmente sulle seguenti tematiche: Premio di Risultato, previdenza complementare, orario di lavoro e retribuzione.

Nel corso del triennio si sono svolti complessivamente **un centinaio di incontri fra Azienda e sindacato**; le tematiche principali affrontate sono state:

- Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale e Premio di Risultato Aziendale;
- Sanità Integrativa;
- Calendario Annuo e Orario di lavoro.
- Contratto di Solidarietà e Procedura di Mobilità;
- situazione aziendale e trend previsionale;
- passaggi di livello operai;
- modifiche organizzative;
- situazione assenteismo.

Tutto il personale si incontra periodicamente in **assemblee retribuite** per essere informato sulle tematiche discusse dal sindacato con l'Azienda e per effettuare votazioni laddove i lavoratori dovessero prendere decisioni su proposte contrattuali o questioni di interesse comune.

Emak favorisce inoltre la nomina dei **Rappresentanti dei Lavoratori** per l'SA8000, riconoscendo loro un ruolo di fondamentale importanza per la corretta applicazione dei principi etici, per il monitoraggio del sistema e per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento continuo dell'organizzazione.

# Discriminazione

Emak rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutte le persone che lavorano in azienda, indipendentemente da razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione.

Emak si impegna a non consentire né favorire comportamenti - inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico - che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, rivolti a una persona o a un gruppo, sia nel luogo di lavoro sia negli altri locali messi dall'azienda a disposizione del personale.

Emak non sottopone il personale a test di gravidanza o verginità in nessuna circostanza.

Al di fuori dell'ambiente e dell'orario di lavoro, Emak non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche religiose e culturali, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e salvaguardando tutti gli aspetti legati alla sicurezza delle persone e degli impianti, Emak rispetta il diritto dei lavoratori di esprimere la propria personalità morale, secondo le proprie convinzioni politiche, sindacali, religiose, ecc., con il solo vincolo del rispetto della legge e della condivisione dei valori e dell'etica aziendale.

Emak favorisce l'inserimento del personale appartenente alle categorie protette, nel rispetto delle normative vigenti e delle limitazioni dei singoli lavoratori, e si impegna a mettere tutte le persone in condizione di contribuire al successo dell'azienda secondo le proprie possibilità.

L'organico Emak comprende uomini e donne, italiani e stranieri, normo-dotati e disabili; tutti i dipendenti ricevono lo stesso trattamento contrattuale.

| ORGANICO al 31/12/2014 | DIRIGENTI | IMPIEGATI /<br>QUADRI | OPERAI /<br>INTERMEDI | TOTALE |
|------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|--------|
|                        | 15        | 175                   | 177                   | 367    |
| di cui donne           | 0         | 63                    | 77                    | 140    |
| di cui extracomunitari | 0         | 0                     | 6                     | 6      |
| di cui disabili        | 0         | 2                     | 22                    | 24     |

Attraverso il **“Cruscotto della diversità”** – aggiornato annualmente e pubblicato sui documenti interni di Riesame – vengono monitorati i dati retributivi (per sesso, qualifica, livello e famiglia professionale) e consuntivati i dati relativi alla formazione (ore di formazione per sesso e personale in formazione per sesso).

# Procedure disciplinari

Emak tratta tutto il personale con dignità e rispetto, condanna qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana, si impegna a far sì che tutti i propri Collaboratori dimostrino rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica delle persone con cui lavorano.

Emak non ammette né sostiene in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Emak non tollera né in azienda né presso terzi l'utilizzo di pratiche disciplinari non rispettose della dignità dei lavoratori.

Emak crede nella **concertazione** come strumento fondamentale per risolvere le controversie sul luogo di lavoro.

Attraverso la diffusione del Contratto Collettivo Nazionale, degli Accordi Integrativi Aziendali e del Regolamento Interno, Emak comunica chiaramente ai propri collaboratori le regole da rispettare e i comportamenti da evitare; l'eventuale utilizzo e applicazione delle sanzioni disciplinari previste avvengono secondo le modalità e le procedure definite dalle normative vigenti, nel pieno rispetto dei diritti umani e senza nuocere in alcun modo all'integrità fisica e morale dei lavoratori.

I provvedimenti disciplinari vengono disposti **solo nei casi previsti dal CCNL**.

## Provvedimenti disciplinari per tipologia e violazione nel triennio

| N° e TIPOLOGIA DI PROVVEDIMENTO | VIOLAZIONE  |
|---------------------------------|---|
| n. 2 richiami verbali           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Offese rivolte ad altro dipendente</li></ul>  |
| n. 10 richiami scritti          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Offese rivolte ad altro dipendente (recidiva)</li><li>• Assenza visita media domiciliare</li><li>• Mancato utilizzo DPI</li><li>• Mancata applicazione procedure</li><li>• Alterco con collega</li><li>• Violazione regolamento interno parcheggio auto</li></ul> |
| n.11 multe                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Abbandono della postazione di lavoro</li><li>• Assenza visita media domiciliare</li><li>• Danneggiamento beni aziendali per colpa</li><li>• Uscita dall'azienda non autorizzata dopo timbratura in entrata</li><li>• Mancata timbratura cartellino</li></ul>      |
| n. 2 licenziamenti              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Assenza ingiustificata per oltre 4 giorni</li><li>• Superamento periodo di comporta</li></ul>   |

# Orario di lavoro

Emak rispetta le leggi e gli standard relativi all'orario, alle festività pubbliche e ai turni di riposo settimanale di lavoro in tutti i Reparti e i Servizi della propria organizzazione.

Emak ricorre al **lavoro straordinario** occasionalmente per far fronte a temporanei picchi di attività; il lavoro straordinario viene effettuato su base volontaria o concordato collettivamente nell'ambito di una contrattazione con le RSU (comunque nel rispetto delle normative vigenti in materia). L'azienda retribuisce l'eventuale lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dal CCNL o superiori, monitorandone costantemente l'andamento e l'incidenza.

A fronte di richieste individuali o collettive, Emak si impegna a valutare la possibilità di concedere **variazioni nell'orario** (e nei tempi) di lavoro che favoriscano la conciliazione fra la vita lavorativa e la vita privata delle persone, pur salvaguardando la produttività e l'efficienza dell'organizzazione.

Oltre gli obblighi contrattuali è stata definita e implementata una procedura per l'accesso al part-time da parte del personale produttivo, con particolare riferimento alle necessità di cura dei genitori con figli di età inferiore agli 8 anni.

Nel corso del triennio sono state richieste e concesse **10 trasformazioni da full time a part time e 4 riconversioni a full time**.

Emak valuta la prestazione dei propri Collaboratori in relazione ai risultati ottenuti e alle competenze dimostrate, non a quante volte o a quanto a lungo essi si fermano oltre l'orario di lavoro. Tuttavia, nei casi in cui si renda necessario il lavoro supplementare per garantire il corretto espletamento delle responsabilità legate al ruolo ricoperto in azienda, Emak eroga ai propri Collaboratori un'indennità aggiuntiva a compensazione.

Il Calendario annuo relativo alle chiusure aziendali e alla fruizione collettiva delle ferie viene concordato e siglato annualmente con le RSU.

Viene inoltre monitorata costantemente la fruizione delle ferie e dei permessi da parte dei dipendenti, al fine di assicurarne un buon recupero psico-fisico e favorirne il benessere.

| Ferie e permessi residui | Operai /<br>Intermedi | Impiegati /<br>Quadri | Dirigenti |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| al 31/12/2012            | 3%                    | 5%                    | 0         |
| al 31/12/2013            | 2%                    | 3%                    | 0         |
| al 31/12/2014            | 6%                    | 9%                    | 0         |

Nel 2012 sono state effettuate 11.004 ore di **Cassa Integrazione Ordinaria**, che hanno coinvolto 272 dipendenti. Per il 2013 e il 2014 Emak ha richiesto un periodo di riduzione di orario di lavoro per tutte le aree aziendali, sottoscrivendo un **Contratto di Solidarietà**; le ore di solidarietà utilizzate dai dipendenti sono state rispettivamente 53.962 il primo anno e 57.091 il secondo anno.

# Retribuzione

Emak eroga a tutti i dipendenti una retribuzione superiore ai minimi previsti per la categoria, a fronte di accordi integrativi aziendali volti a garantire al personale la soddisfazione dei bisogni primari e la possibilità di un'esistenza dignitosa per sé e per le proprie famiglie (anche in considerazione delle medie retributive di settore e dei parametri ISTAT).

Al fine di motivare e premiare i propri Collaboratori, Emak riconosce inoltre **premi collettivi e individuali** legati al raggiungimento di obiettivi aziendali preventivamente concordati e pianificati.

Oltre ai minimi tabellari previsti dal CCNL, l'azienda eroga ulteriori **importi fissi** (che mediamente costituiscono il 15% della retribuzione) e **variabili** (il cui massimo vincibile annuo corrisponde mediamente ad una mensilità). Gli importi variabili (Premio di Risultato) sono legati all'andamento di parametri che misurano l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali.

Nel triennio il **Premio di Risultato** è stato erogato, secondo le prestazioni ottenute dagli indici da cui è composto, come segue:

- 73% nel 2012;
- 82% nel 2013;
- 74% nel 2014.

L'Azienda offre inoltre a tutti i dipendenti la possibilità di un servizio mensa esternalizzato, contribuendo per il 70% del costo dei singoli pasti.

Emak monitora costantemente i livelli retributivi del proprio personale attraverso analisi intragruppo e confronti con benchmark esterni.

Attraverso i **punti di ascolto** Emak fornisce ai dipendenti qualsiasi chiarimento e informazione relativa agli aspetti retributivi e al rapporto di lavoro in genere.

Emak non effettua trattenute sul salario a scopo disciplinare, ad eccezione dei casi previsti dal CCNL.

Emak adempie a tutti gli obblighi previsti relativi a retribuzione, contribuzione, versamento imposte, rapporto di lavoro e sicurezza sociale nei confronti sia del personale dipendente sia del personale con altra tipologia contrattuale (interinali, lavoratori a progetto, ecc.).



# Gestione dei fornitori

Tutti i fornitori considerati critici in riferimento alla percentuale di fatturato di acquisto e alla localizzazione geografica hanno sottoscritto l'impegno etico-ambientale e compilato il questionario di autovalutazione rispetto ai requisiti previsti dagli standard SA8000 e ISO14000.

Dal 2013 è inoltre attivo un **piano di auditing**, che prevede l'individuazione dei fornitori da visitare annualmente, la **formazione periodica** degli auditor (acquisitori e SQE) e le **verifiche in loco** secondo apposite check list. Complessivamente nel triennio sono stati svolti **22 audit presso fornitori italiani** e **27 presso fornitori nel Far East**; sui primi ci si è concentrati soprattutto sulla **sicurezza degli ambienti di lavoro**, nel secondo caso sugli **studenti lavoratori** e sulle **tipologie contrattuali**.









## Audit e azioni correttive

A fronte degli audit pianificati ed eseguiti annualmente, nel corso del triennio non risultano violazioni ai requisiti; non sono di conseguenza state intraprese azioni correttive né internamente né presso i fornitori.

Sono state altresì implementate e applicate tutte le azioni di miglioramento in risposta alle quattro osservazioni e agli spunti di miglioramento segnalati dall'ente certificatore DNV.

# Obiettivi di miglioramento

## I risultati del triennio

|   |   |  |
|---|---|--|
| Ridurre i fattori stressogeni in ambiente di lavoro, attraverso un migliore utilizzo del tempo  |    | Sono state diffuse nuove linee guida sulla gestione delle riunioni e sull'utilizzo delle email ed è stato realizzato un piano formativo esteso sulla Gestione del tempo.   |
| Favorire la conciliazione fra vita professionale e vita personale dei dipendenti, attraverso la realizzazione di un progetto finanziato ex L. 53/2000 |    | Il progetto è stato realizzato parzialmente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nelle estati 2012 e 2013 è stata finanziata la partecipazione dei figli/nipoti dei dipendenti al campo estivo locale Zuccagiolla;</li> <li>• l'iniziativa relativa al "fattorino aziendale" non è invece stata realizzata per motivi organizzativi e vincoli progettuali;</li> <li>• non è stata inoltre approvata la richiesta dell'Azienda di riconversione dei fondi residui in attività di doposcuola.</li> </ul>  |
| Completare il Sistema di Gestione della Sicurezza OHSAS 18000   |   | Il sistema è stato strutturato a livello documentale ed è stato implementato; a livello procedurale non è stato ancora certificato da un ente esterno.   |
| Aumentare la soddisfazione dei lavoratori relativamente ai rapporti con il medico competente  |  | E' proseguita la sensibilizzazione del medico nei confronti di una maggiore attenzione alla relazione con i lavoratori ed è proseguito il monitoraggio della soddisfazione dei dipendenti: nel triennio non sono emerse segnalazioni in merito.  |
| Analizzare e migliorare il microclima nei reparti produttivi  |  | Le misurazioni effettuate nei reparti hanno mostrato una situazione di clima moderatamente tendente al caldo, nel quale la sensazione media percepita dagli operatori rientra nel range del "leggermente caldo". Tutti i parametri misurati rientrano nei limiti degli ambienti moderati indicati nella norma UNI EN ISO 7730:2006.<br>L'Azienda, per favorire il confort dei lavoratori, ha comunque deciso di proseguire con il turno unico del mattino nei mesi di luglio e agosto  |
| PROGETTO ERGONOMIA (Prima fase)   |  | E' stata ultimata la formazione teorica e pratica di 11 addetti direttamente coinvolti nella progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro; tra gli addetti anche un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.   |
| Monitorare l'Employee Satisfaction attraverso l'Indagine di Clima 2014  |  | L'indagine è stata realizzata, i dati elaborati e presentati a tutti i dipendenti, a cui è stato distribuito anche un report di sintesi.<br>Dal 2015 cominceranno le azioni di miglioramento.  |
| Miglioramento processo di valutazione attraverso la raccolta dei feedback dei valutati e l'introduzione della valutazione "bottom-up"                 |  | I feedback dei valutati sono stati raccolti, elaborati e diffusi in forma aggregata agli interessati (Capi e Collaboratori); la maggior parte degli intervistati ha espresso giudizi positivi sul processo di valutazione.<br>E' stata inoltre realizzata la piattaforma per la valutazione "bottom-up" (Collaboratore-Capo) ed è stato realizzato un progetto pilota sulla Direzione Operativa, in cui il Direttore Operativo e il Direttore Acquisti sono stati valutati dai Collaboratori con riferimento alle competenze manageriali e ai comportamenti organizzativi. |

## Che cosa stiamo facendo nel 2015

| <p>PROGETTO ERGONOMIA<br/>(Seconda fase)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Elaborare gli indici OCRA ponderati per le postazioni multiple;</li> <li>•definire le linee guida per la progettazione delle nuove linee di montaggio con requisiti di miglioramento ergonomico;</li> <li>•effettuare lo studio progettuale e l'implementazione di 1 linea con postazioni di lavoro (o riprogettazione di postazioni esistenti) idonea al reinserimento lavorativo di addetti con prescrizioni e problematiche posturali.</li> </ul> |
|--|--|
| <p>Migliorare l'employee satisfaction: implementazione attività di follow up e miglioramento in seguito all'indagine di clima 2014</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Costituire gruppi di lavoro per approfondire le tematiche di miglioramento ed elaborare piano d'azione;</li> <li>•realizzare un Open Day dedicato alle famiglie dei dipendenti;</li> <li>•progettare e realizzare un progetto di formazione manageriale rivolto ai dirigenti e ai responsabili di servizio.</li> </ul>   |
| <p>Monitorare i fattori stressogeni in ambiente di lavoro: aggiornamento valutazione stress lavoro-correlato</p>                       | <p>Monitorare e raccogliere indicatori oggettivi e analisi dati qualitativi.</p>   |

# Programma di miglioramento sicurezza per il 2015

|   |  |
|---|--|
|   |  |
| <b>Sovraccarico Biomeccanico Arti Superiori</b> | Progettare e realizzare una nuova linea di montaggio secondo concetti ergonomici   |
|   | Progettare e realizzare una linea di montaggio con soluzioni ergonomiche e misure adeguate al recupero di addetti con prescrizioni sanitarie                         |
|   | Individuare e implementare un metodo per regolarizzare la cadenza del flusso della linea in funzione del tempo ciclo assegnato                                       |
|   | Definire le linee guida per la progettazione delle nuove linee di montaggio con soluzioni ergonomiche che consentano di ridurre al minimo l'indice OCRA di ogni fase |
|   | Adeguare la Valutazione dei Rischi Traino e Spinta nella nuova area Bertolini a seguito della revisione Kaizen delle linee   |
| <b>Movimentazione manuale carichi</b>           | Ridurre le unità di carico al fine di ridurre i pesi da movimentare su componenti fuori sagoma (es. dischi, oli)   |
| <b>Attrezzature e macchine</b>                  | Completare l'adeguamento delle attrezzature interne ai requisiti Direttiva Macchine  |
| <b>Infortunistico</b>                           | Eseguire con il Medico Competente la mappatura delle postazioni sulle linee in funzione della compatibilità con le tipologie delle prescrizioni sanitarie            |
| <b>Luoghi di lavoro</b>                         | Monitorare lo stato di igienicità dei dispositivi di climatizzazione e riscaldamento al fine della valutazione del rischio Legionella e della relativa sanificazione |
| <b>Ambienti di lavoro</b>                       | Migliorare le condizioni microclimatiche nei reparti produttivi attraverso una maggiore efficienza di distribuzione termica  |

## Aspetti e impatti ambientali

Emak monitora costantemente l'impatto ambientale dei propri prodotti attraverso l'intero ciclo di vita, dalla progettazione alla produzione, adottando materiali ecocompatibili e riciclabili; tiene inoltre sotto controllo non solo tutti gli aspetti ambientali diretti come richiesto dalla normativa di riferimento, ma anche quelli indiretti (quali i servizi di manutenzione e trasporto, etc.), garantendo così, attraverso il proprio sistema di gestione, il presidio della filiera.

**Fornitori:** continuano il monitoraggio dei nostri fornitori per verificare il loro impegno etico-ambientale e, ove possibile, la selezione di fornitori autocertificati che possano condividere il nostro impegno nei confronti della salvaguardia dell'ambiente.

**Materiali:** tutti i nostri nuovi prodotti elettrici e a scoppio vengono progettati rispettando le direttive europee in materia di smaltimento (comunemente conosciute come normativa RoHS e RAEE); essi non contengono infatti materiali ad alto impatto ambientale (quali cadmio, mercurio, cromo esavalente e piombo); gli imballi utilizzati sono riciclabili al 100% e i volumi ottimizzati.

**Progettazione:** oltre a garantire minori consumi in fase di utilizzo, le nostre macchine vengono progettate in modo da facilitarne lo smaltimento e studiando soluzioni che possano garantire un sempre minor impatto in termini di emissioni di CO<sub>2</sub> (proprio come avviene per il settore automobilistico).

**Produzione:** i nostri processi produttivi prevedono il costante monitoraggio delle possibili fonti di inquinamento e la verifica di tutte le possibili fonti di inquinamento di suolo e sottosuolo, oltre alla continua ottimizzazione delle risorse e riduzione dei consumi.

**Trasporti:** vengono monitorati anche i flussi dei trasporti e, ove possibile, privilegiando i metodi logistici più efficienti e, ove possibile, l'utilizzo di automezzi a basso impatto ambientale: Emak ha inoltre avviato un'analisi per ridurre l'impatto del trasporto casa-lavoro del proprio personale attraverso programmi di mobilità sostenibile.

La prevenzione ambientale si estende anche ai centri di assistenza dei nostri prodotti relativamente alle attività post-vendita: tutti i nostri centri di assistenza infatti oltre ad aver sottoscritto un impegno al rispetto dei requisiti ambientali più importanti, vengono costantemente visitati al fine di verificarne la conformità.

## Le performance ambientali

Di seguito riportiamo l'andamento dei principali indicatori relativi ai processi produttivi interni, per quanto riguarda:

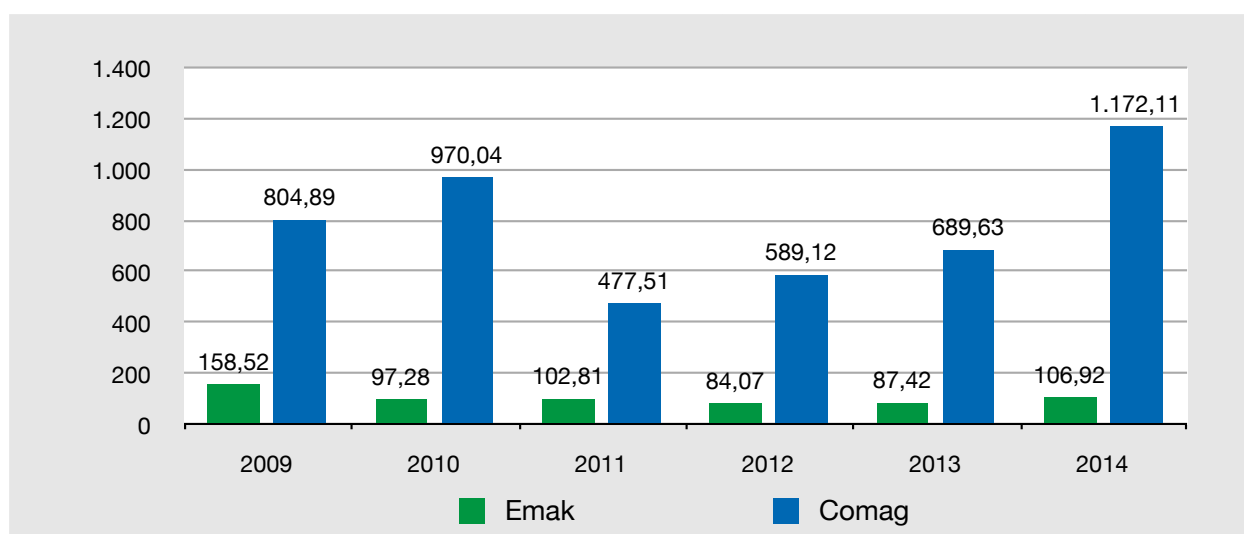
- produzione di rifiuti;
- consumi energetici;
- consumi di materiali (benzine e cartoni).

## Produzione di rifiuti

Per quanto riguarda i rifiuti prodotti nel triennio, il trend può considerarsi sostanzialmente stabile per **Emak**, mentre è in aumento per **Comag**, a causa dell'aumento della produttività nell'ultimo anno.

La produzione di rifiuti pericolosi si mantiene sull'1% in **Comag** e intorno al 10% in **Emak** (salvo anni eccezionali, come il 2014, in cui vengono effettuate pulizie straordinarie dei magazzini con smaltimento del materiale obsoleto).

### TOTALE DEI RIFIUTI PRODOTTI NEL PERIODO 2009-2014 (i valori sono espressi in tonnellate)



### PERCENTUALE DI RIFIUTI PERICOLOSI SUL TOTALE DEI RIFIUTI PRODOTTI NEL TRIENNIO

|                     | 2012  | 2013  | 2014  |
|---------------------|-------|-------|-------|
| <b>Emak S.p.A.</b>  | 11,1% | 8,4%  | 18,3% |
| <b>Comag S.r.l.</b> | 1,18% | 0,23% | 0,40% |

Il dato più rilevante riguarda il **progressivo aumento dei rifiuti destinati al recupero** a scapito dello smaltimento (in Emak si è arrivati al 100%).

### PERCENTUALE DI RIFIUTI RECUPERATI E A SMALTIMENTO SUL TOTALE DEI RIFIUTI PRODOTTI NEL TRIENNIO

|                     | 2012       |               | 2013       |               | 2014        |               |
|---------------------|------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|
|                     | a Recupero | a Smaltimento | a Recupero | a Smaltimento | a Recupero  | a Smaltimento |
| <b>Emak S.p.A.</b>  | 89,8%      | 10,2%         | 96,6%      | 3,4%          | <b>100%</b> | 0%            |
| <b>Comag S.r.l.</b> | 67,6%      | 32,4%         | 79,1%      | 20,9%         | 75,8%       | 24,2%         |



## Consumi energetici

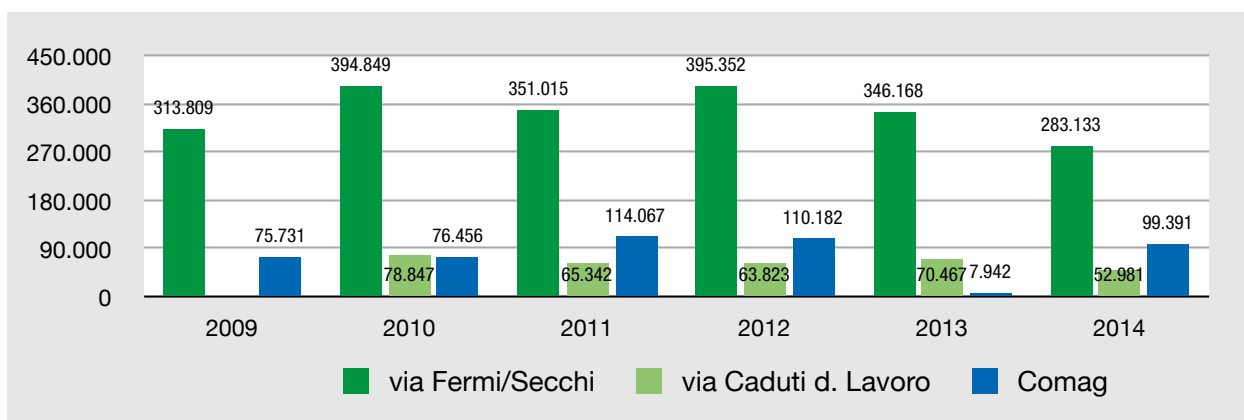
Grazie a inverni meno rigidi e all'ottimizzazione dei sensori per il monitoraggio e la distribuzione del calore, in **Emak** il trend dei consumi di metano nel triennio è globalmente in calo rispetto agli anni precedenti (nonostante si registri un lieve aumento nel Magazzino Ricambi di Via Caduti del Lavoro). Il consumo di energia elettrica è costante.

**Emak** ha inoltre avviato una valutazione di efficienza energetica sui propri siti produttivi (in funzione di quanto richiesto dal D.Lgs.102) ed è già stato avviato un monitoraggio per individuare eventuali sprechi energetici e conseguenti azioni di miglioramento. Tale attività verrà estesa nei prossimi anni anche agli altri stabilimenti della Business Unit Emak.

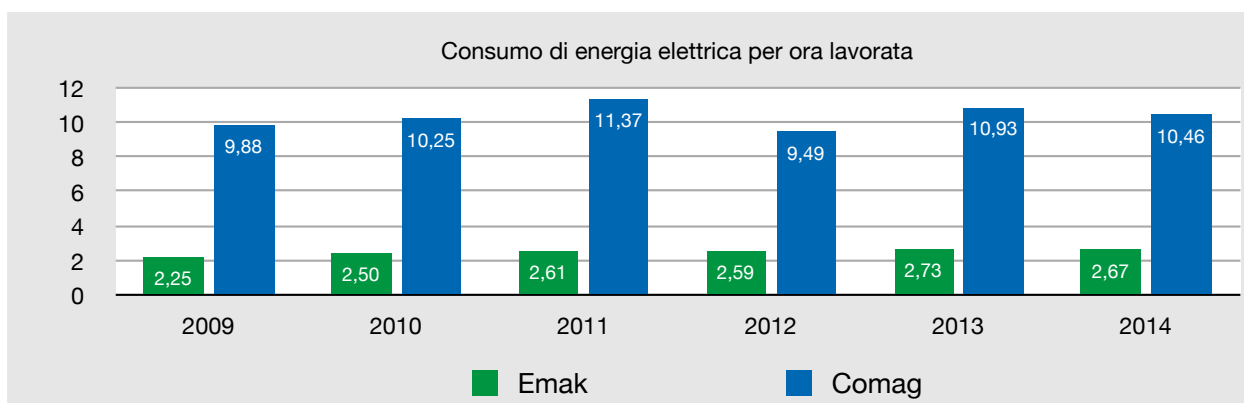
In **Comag** i consumi di metano nel triennio sono rimasti pressoché costanti, con poche variazioni da un anno all'altro; lo stesso dicasi per i consumi di energia elettrica, infatti ad un aumento di consumi corrisponde un aumento di ore lavorate dovuto all'introduzione di nuove linee produttive, con conseguente aumento dei volumi produttivi.

### CONSUMO TOTALE DI METANO PER RISCALDAMENTO NEL PERIODO 2009-2014

(i valori sono espressi in metri cubi)



### CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA NEL PERIODO 2009-2014 (i valori sono espressi in kwh)



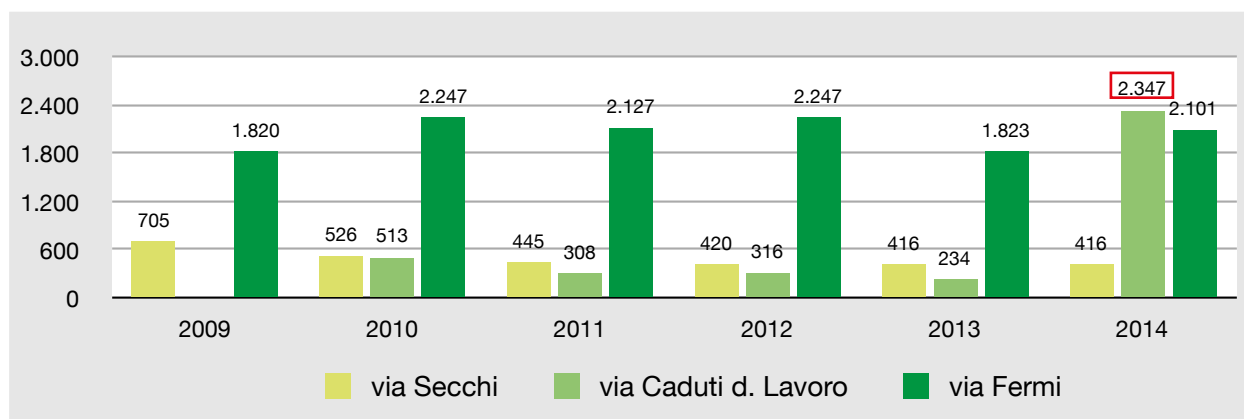
I consumi di acqua in **Emak** si sono mantenuti abbastanza costanti, eccezion fatta per il 2014, il cui dato è falsato da una perdita individuata e riparata presso il Magazzino Ricambi in Via Caduti del Lavoro.

In **Comag** il dato relativo ai consumi di acqua ha un andamento anomalo a causa di perdite significative riscontrate nell'anello antincendio dello stabilimento lavorazioni nel 2013 e successivamente nell'anello antincendio dello stabilimento montaggi nel 2014; entrambe le perdite sono state prontamente sistemate.

### CONSUMO TOTALE DI ACQUA DA ACQUEDOTTO NEL PERIODO 2009-2014

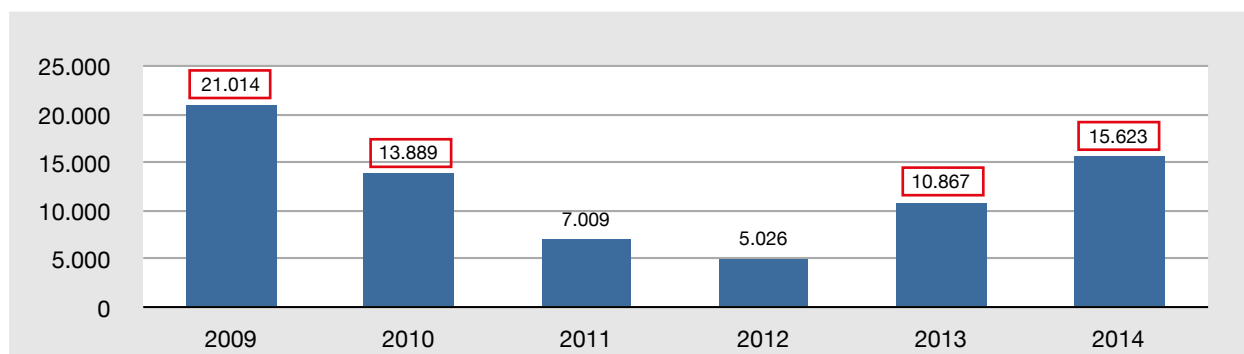
(i valori sono espressi in metri cubi)

#### Emak S.p.A.



□ Nel 2014 il consumo anomalo in via Caduti del Lavoro è dovuto alla rottura del manicotto di una conduttura

#### Comag S.r.l.



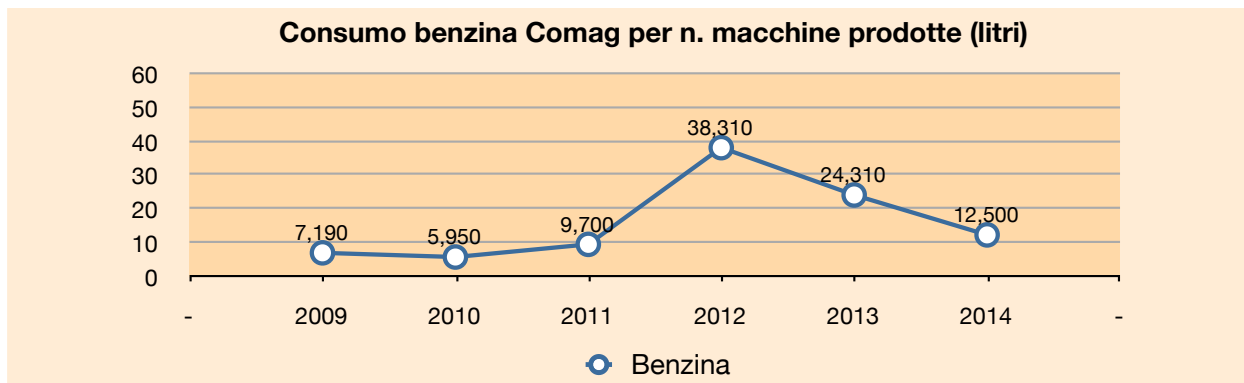
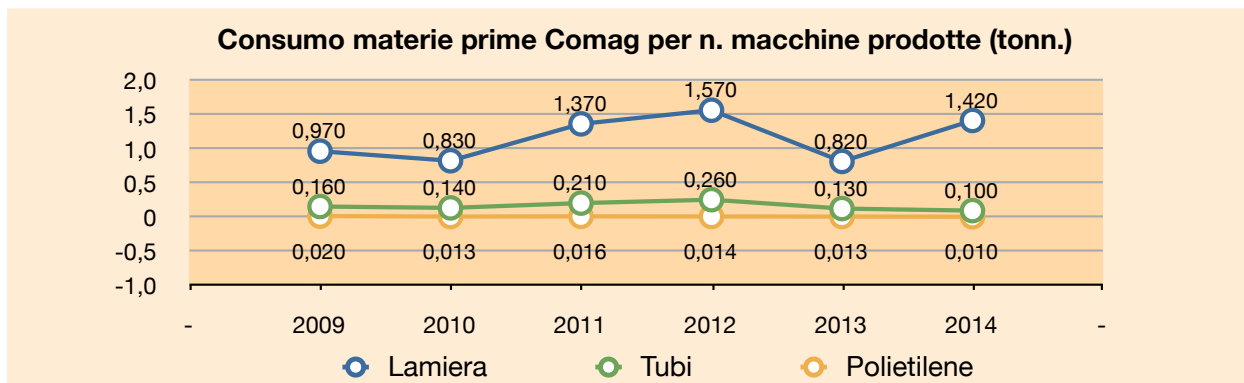
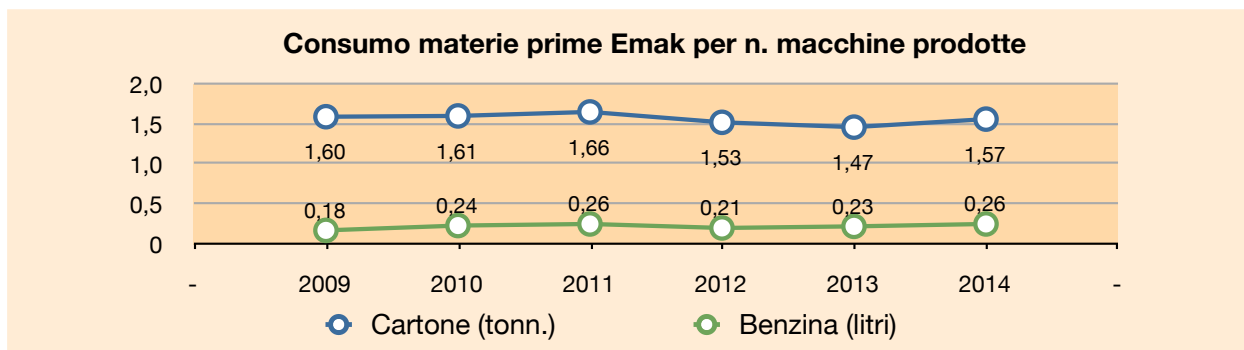
□ Nel 2009 e 2010 i valori anomali sono dovuti ad una rottura nell'anello antincendio dello stabilimento

## Consumi di materie prime

In **Emak** il consumo di materie prime (cartone, benzine) mostra un andamento sostanzialmente analogo al triennio precedente.

In **Comag** l'andamento dei consumi di lamiera e tubi risente della modalità di calcolo, che fino al 2013 monitorava il materiale acquistato e non le scorte già presenti in azienda (nel 2013 infatti l'indice appare notevolmente diminuito a causa del cospicuo smaltimento di scorte di prelaborati – carcasse - giacenti a magazzino).

Per quanto riguarda il consumo di benzina, le variazioni nel triennio dipendono dal diverso mix di prodotti in produzione e dalle diverse procedure operative (che prevedono differenti frequenze di collaudo).



# Programma di miglioramento ambientale per il 2015

## Emak Sp.A.

| <b>Rifiuti</b> | Aumentare la percentuale di rifiuti avviati ad operazioni di recupero  |
|----------------|--|
|                | Analizzare le diverse tipologie di recupero cui sono avviati i rifiuti   |
|                | Analizzare e monitorare i dati relativi alla quantità di rifiuti prodotti nel processo produttivo per il numero di macchine assemblate                                       |
|                | Monitorare i dati relativi al totale rifiuti prodotti rispetto alla produzione annua (indicatore chiave EMAS) e confrontarli con l'andamento delle altre aziende del settore |
| <b>Consumi</b> | Monitorare i dati relativi ai consumi di energia elettrica, metano e acqua   |
|                | Adottare e monitorare l'indicatore chiave EMAS relativo al consumo totale diretto di Energia (GJ) sulla produzione annua espressa in tonnellate                              |

## Comag S.r.l.

| <b>Rifiuti</b> | Monitorare la proporzionalità tra i rifiuti prodotti e produzione di macchine   |
|----------------|---|
|                | Monitorare la percentuale di rifiuti pericolosi prodotti rispetto al totale dei rifiuti prodotti  |
|                | Monitorare la percentuale di rifiuti destinati al recupero rispetto al totale dei rifiuti prodotti  |
| <b>Consumi</b> | Monitorare e mantenere il rapporto KWh su numero macchine prodotte  |
|                | Impianto di verniciatura: <ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorare il consumo di gas metano in relazione al consumo di vernice in polvere;</li> <li>• monitorare il consumo di vernici;</li> <li>• monitorare e ridurre i consumi di metano nell'impianto di verniciatura e in rapporto alle macchine prodotte con attività manutentive più puntuali.</li> </ul> |
|                | Adottare e monitorare l'indicatore chiave EMAS relativo al consumo totale diretto di Energia (GJ) sulla produzione annua espressa in tonnellate   |

# Conclusioni

L'impegno sociale e ambientale di Emak continuerà anche nei prossimi anni, secondo gli obiettivi e i piani di miglioramento che ci siamo dati.

Le nostre performance saranno rendicontate e diffuse a tutti i nostri Stakeholders attraverso i prossimi rapporti di Sostenibilità.









**Emak S.p.A.**

Via E. Fermi, 4 • 42011 Bagnolo in Piano (Reggio Emilia) Italy

Tel. +39 0522 956611 • Fax +39 0522 951555

[info@emak.it](mailto:info@emak.it) • [www.emak.it](http://www.emak.it)

[www.youtube.com/EmakGroup](https://www.youtube.com/EmakGroup)