WAMGROUP®

# PEOPLE PLANET PRODUCT

## BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022



# Collaboratori

**Coordinamento e redazione**

Alessandra Gasparini
Enrico Storchi
Luca Golinelli
Matteo Reggiani
Valentina Rinoldi

**Con la collaborazione di**

Alberto Regattieri
Alejandro Eberhardt
Alessandro Dal Pozzo
Alessia Bolzoni
Alessia Dalboni
Alessio Davoli
Andrea Pirondini
Cesare Tomasini
Daniele Bergamaschi
Dario Pederzoli
Davide Bevitori
Davide Giugni
Davide Tosi
Elena Osti
Ermanno Giacomin
Fabio Orlandi
Fabrizio Campagnoli
Fabrizio Minoccheri
Fabrizio Silvestri
Francesco Fiorenza
Francesco Napolitano
Francesco Silvestri
Franco Ferrari
Giacomo Marazzi
Gianluca Orlandi
Gianni Salvioli
Giordano Marchettini
Giovanna Braguzzi
Giovanni Cerruti
Giovanni Pifferi
Giuseppe Cari
Greta Vivi
Ilaria Cazzola
Lisa Cavallini
Lorenzo Verzola
Luca Ruozzi
Lucio Tomasini
Marcella Maniezzo
Marco Bernardi
Marco Porta
Marco Vicini
Massimo Scardovelli
Matteo Leta
Milena Gilioli
Nicola Manzali
Nino Ratti
Paolo Deseri
Roberto Neviani
Roberto Ronchetti
Saverio Bacchelli
Simone Bulgarelli
Sonia Martinelli
Stefano Cavicchioli
Stefano Draghetti
Tania Lugli

WAMGROUP®

# PEOPLE
# PLANET
# PRODUCT

## BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

# Sommario


**LETTERA AGLI STAKEHOLDERS** **6**

**1. OVERVIEW** **9**

Snapshot con Executive Summary 9
L'identità Aziendale 11

**2. BUSINESS MODEL** **15**

Gli Stakeholder e Modalità di Coinvolgimento 15
Analisi di Materialità 15
Strategia 19
Sistemi di Gestione e Certificazioni 20
Rischi e Opportunità 20

Allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 25

**3. PEOPLE** **27**

Inclusione e Valorizzazione delle Persone 27
Formazione delle Persone 33
Un Luogo di Lavoro Equo ed Inclusivo 38
Salute e Sicurezza sul Lavoro 39
L'impegno Sociale 44

**4. PLANET** **49**

Lotta al Cambiamento Climatico 49
Transizione Energetica 51
Gestione Responsabile e Valorizzazione dei Rifiuti 54
La Sostenibilità delle Materie Prime e Circolarità 59
Focus on: Esperienze di Sostenibilità/1 - Produzione Energia da Fotovoltaico 62

**5. PRODUCT** **65**

Sviluppo di Prodotti Sostenibili, Sicuri ed Efficienti 65
Sostenibilità della Catena di Fornitura 68
Innovazione e Sicurezza 69
Focus on: Esperienze di Sostenibilità/2 - Progetti R&D
per l'Efficienza Energetica e di Processo 70

**6. NOTA METODOLOGICA** **75**

Obiettivi del Documento 75
Perimetro e Periodo di Rendicontazione 75
Processo di Redazione del Documento e Standard di Rendicontazione 75

**GRI CONTENT INDEX** **78**



# LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari stakeholders,

siamo orgogliosi di presentarvi il primo Bilancio di Sostenibilità di WAMGROUP con il quale rendicontiamo le nostre attività e i risultati ottenuti negli ambiti ambientali, sociali e di governo societario.

Il 2022 è stato un anno di eccellenti risultati per il Gruppo. Grazie a una costante crescita organica, abbiamo raggiunto un fatturato consolidato che sfiora i 400 milioni di euro con una crescita del 23% rispetto all'anno precedente. Nel corso dell'anno abbiamo continuato a mettere le Persone al centro della nostra attività, in linea con il nostro approccio rivolto alla crescita sostenibile, focalizzato su Persone, Pianeta e Prodotti, dimostrato anche dall'adozione del primo Piano di Sostenibilità basato su tre pilastri: People, Planet e Product. Il nostro primo Piano di Sostenibilità definisce e delinea il percorso che il Gruppo intende avviare nei prossimi anni, seguendo i valori che da sempre ci contraddistinguono.

In WAMGROUP, ci impegniamo costantemente a offrire prodotti innovativi che contribuiscono alla riduzione dei consumi di materie prime ed emissioni, rispondendo alle esigenze del mercato in termini di qualità, sicurezza, performance e risparmio energetico. Allo stesso tempo, lavoriamo per potenziare la nostra competenza globale attraverso la formazione continua della nostra forza vendita, l'approfondimento dell'analisi dei singoli mercati e l'identificazione di nuovi segmenti da servire.

Siamo consapevoli che i successi del gruppo sono da ricondurre agli oltre 2.500 collaboratori presenti in 136 Paesi nel mondo, i quali grazie alle loro competenze e alla loro professionalità, ne sostengono la crescita. Abbiamo continuato a lavorare a stretto contatto con i nostri fornitori e i nostri clienti, contribuendo al loro sviluppo e alla crescita delle comunità che ci circondano. Infatti, crediamo fermamente che il benessere delle persone e la salute del pianeta siano strettamente interconnessi e vogliamo garantire che questa sia la vera eredità da lasciare alle generazioni future.

Abbiamo rinnovato il nostro impegno verso l'implementazione dei principi di circolarità economica e lotta ai cambiamenti climatici con la costituzione di *Risaia del Duca*, la prima società benefit del Gruppo. Questa smart farm integra gli obiettivi aziendali con quelli di beneficio comune, al fine di generare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società, agendo in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder. Attualmente, *Risaia del Duca* sta percorrendo le tappe verso la futura certificazione BCorp.

Per quanto riguarda i progetti di efficienza energetica, stiamo promuovendo l'acquisto e la produzione di energia da fonti rinnovabili. Attualmente, il 62% dell'energia elettrica utilizzata nei nostri stabilimenti italiani proviene da fonti energetiche alternative. Nel contesto della produzione nazionale, abbiamo installato pannelli fotovoltaici con una capacità di picco di circa 1,7 MW e contrattualizzato progetti di installazione per ulteriori 2,4 MW entro il 2024. Sono stati realizzati studi per raddoppiare la potenza installata nei prossimi anni.

Abbiamo continuato a condividere i nostri valori fondamentali con i colleghi e partner commerciali in tutto il mondo, al fine di promuovere il rispetto dei doveri etici, ambientali e sociali lungo l'intera catena del valore.

Abbiamo anche offerto il nostro sostegno alle popolazioni colpite da tragici eventi in Italia e nel mondo, agendo tempestivamente per fornire l'assistenza necessaria alle comunità coinvolte nelle emergenze in Ucraina, Turchia, Siria e Marocco.

Solamente aderendo in modo rigoroso ai tre pilastri strategici del nostro Piano di Sostenibilità e con dedizione, passione ed entusiasmo, saremo in grado di generare una crescita sostenibile ulteriore e offrire un valore significativo a tutti i nostri stakeholder. In questo percorso, siamo profondamente colpiti dalla straordinaria dedizione delle nostre persone e dei nostri partners, che continuano a dare il massimo per fare di WAMGROUP un esempio di eccellenza in termini di performance e di attenzione al mondo che ci circonda. È a tutti loro che desideriamo esprimere il nostro più sentito ringraziamento.

Enrico Storchi
Amministratore Delegato
WAMGROUP





# 1. OVERVIEW

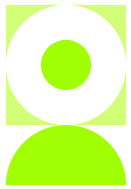
## Snapshot con Executive Summary

[GRI 201-1]

Questo paragrafo fornisce una concisa panoramica dei principali risultati e delle performance emerse nella redazione del presente Bilancio di Sostenibilità.

WAMGROUP ha deciso di adottare, su base volontaria, un sistema ufficiale di rendicontazione per dimostrare l'impegno in ambito di sostenibilità. Il presente documento raccoglie le iniziative portate avanti nel corso del 2022 e fornisce una sintesi della strategia di sostenibilità, risultato dell'integrazione di obiettivi ESG nel modo di portare avanti il Gruppo.

WAMGROUP si impegna infatti a svolgere un ruolo attivo nella promozione della sostenibilità, generando un impatto positivo lungo tutta la propria catena del valore, massimizzando il coinvolgimento dei propri stakeholder.



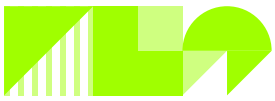
**90%**
**Dipendenti assunti a tempo indeterminato**



**-8,3%**
**di Intensità Energetica**



**-6%**
**di Intensità Carbonica**



**-15,8%**
**Produzione rifiuti pericolosi destinati a smaltimento**

Al fine di identificare le tematiche più rilevanti da rendicontare nel presente documento, è stata svolta l'analisi di materialità seguendo le linee guida fornite dai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards 2021, strutturando l'identificazione dei temi di rendicontazione rilevanti sul concetto di impatto (ovvero l'effetto potenzialmente generato dal Gruppo sull'economia, l'ambiente e le persone).

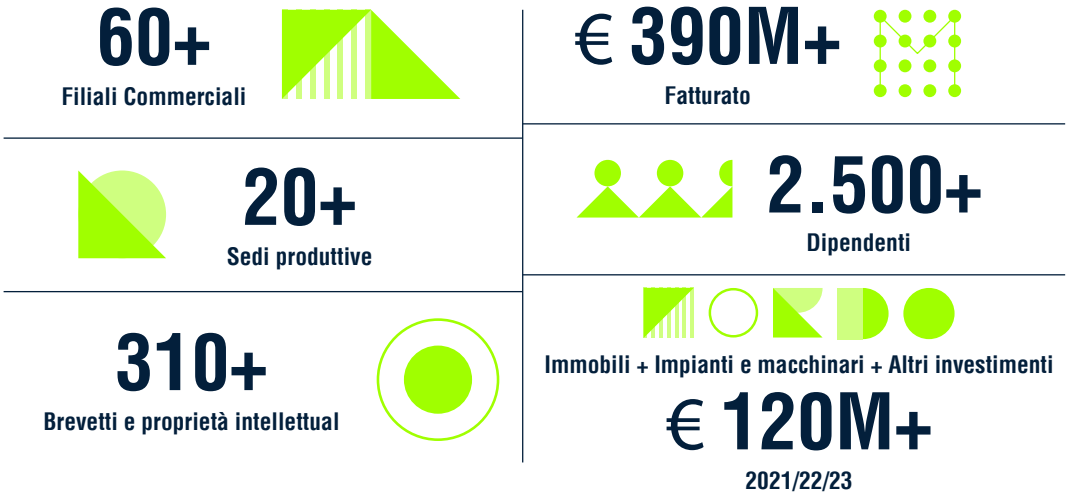
L'idea di sostenibilità per WAMGROUP si basa su tre pilastri: il primo riguarda le Persone. Nel presente documento sono presentate le iniziative mirate a incrementare il benessere dei dipendenti, garantendone la crescita professionale e personale, puntando a garantire equità e non discriminazione.
Oltre il 90% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato, e i livelli retributivi sono annualmente revisionati considerando l'anzianità e le competenze maturate.

WAMGROUP crede fermamente nell'importanza della formazione, per questo vengono portate avanti diverse iniziative che permettono lo sviluppo professionale delle persone.

Il secondo pilastro, Planet, riguarda l'ambiente. Il Gruppo integra da sempre la sostenibilità ambientale nel proprio modello di business, mirando alla costante riduzione dei consumi di energia da fonti fossili, investendo nella produzione di energia rinnovabile, monitorando in maniera puntuale i prelievi di energia, gestendo in maniera responsabile e valorizzando i rifiuti e i materiali di scarto. Nel 2022 è stata ridotta l'intensità energetica (energia consumata per fatturato) del 8,3% e ridotto l'intensità carbonica (gas effetto serra emessi per fatturato) del 6,0%. Inoltre, è stata ridotta del 15,8% la produzione di rifiuti pericolosi destinati a smaltimento.

WAMGROUP è un'azienda produttiva e il terzo pilastro, Product, si riferisce al cuore del business: la produzione di beni di altissima qualità, con costante attenzione alla sostenibilità. La qualità dei prodotti è garantita dalle persone e dalle certificazioni ottenute, sia a livello di prodotto sia di sistemi di gestione. Inoltre, il Gruppo si e posto l'obiettivo di ridurre il consumo di materie prime e di energia, sia in fase di produzione che in fase di vita utile dei prodotti. WAMGROUP è costantemente impegnata, grazie alla funzione R&D interna, in progetti di ricerca e sviluppo con l'obiettivo ottimizzare e migliorare i processi, ridurre l'uso di energia e di materi prime vergini e migliorare l'impatto ambientale dei prodotti. Tutto quanto al fine di perseguire la soddisfazione dei clienti.

Inoltre, alcune linee di prodotto sono destinate ad attività con diretto impatto ambientale positivo, come il trattamento delle acque reflue o la filtrazione di particelle inquinanti.



# L'identità Aziendale

[GRI 2-6; 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14]

Il Gruppo nasce nel 1968 in Italia con lo scopo di produrre trasportatori a coclea. Il fondatore è l'attuale Presidente Vainer Marchesini. Oggi il Gruppo opera su scala internazionale nel settore delle apparecchiature e dei componenti per impianti di movimentazione e trattamento di materiali sfusi; alcune società svolgono attività accessorie o complementari a quella principale (prestazione di servizi infragruppo, gestione immobiliare, ecc.).

WAMHOLDING SpA, è la holding non operativa e gestisce le partecipazioni attraverso la sub-holding WAMGROUP SpA.
WAMGROUP svolge le seguenti funzioni:

- coordina le attività del Gruppo dal punto di vista strategico, commerciale, finanziario e amministrativo;
- detiene, sviluppa e protegge i beni immateriali del Gruppo (marchi, brevetti, disegni e modelli, know-how);
- coordina la gestione finanziaria e provvede al finanziamento delle società del Gruppo;
- svolge funzioni e servizi centralizzati;
- svolge funzioni di ricerca e sviluppo a favore di tutte le filiali del Gruppo.

Nell'ambito delle attività di WAMGROUP come holding industriale rientrano anche le seguenti funzioni:

- comunicazione istituzionale e marketing (linee guida e coordinamento delle iniziative);
- controllo e consulenza delle società del Gruppo;
- linee guida per la gestione dei sistemi e delle procedure contabili;
- linee guida per la gestione del personale;
- tesoreria centralizzata per le società che partecipano al cash pooling.

La struttura del Gruppo è stata concepita secondo la logica della concentrazione di ciascuna società sullo specifico mercato geografico con finalità produttive o commerciali. Fin dagli inizi dell'espansione verso i mercati internazionali, il Gruppo ha posto una forte enfasi sulla presenza locale, attraverso le società commerciali dirette e società produttive nelle principali aree del mondo come Europa, Nord America, Sud America, Asia, Australia e Oceania.

### Settore di attività

Il Gruppo opera nel settore della produzione di attrezzature e componenti meccanici per impianti di movimentazione e trattamento di materiali sfusi e per la depurazione delle acque.
La produzione riguarda generalmente coclee, filtri depolveratori, mescolatori, rotovalvole, microdosatori, valvole di intercettazione flusso, filtrococlee, dissabbiatori, e altri componenti specializzati per impianti di betonaggio, molitoria, mangimistica, plastica e chimica, batterie, riciclaggio dei rifiuti, trattamento acque reflue civili e industriali per citarne solo alcuni.

## Organi di governo

WAMGROUP S.p.A. ha adottato una forma di amministrazione e controllo di tipo tradizionale:

- la gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione (CdA);
- le funzioni di vigilanza sono in capo al Collegio Sindacale;
- la revisione legale dei conti nonché il controllo contabile sono assegnate al Revisore Unico.

WAMGROUP S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 del c.c. nei confronti delle sue controllate italiane, le quali mantengono autonomia giuridica e applicano i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale.
Al Consiglio di Amministrazione di WAMGROUP compete:

- supervisionare e dirigere le attività dell'azienda. I membri del consiglio svolgono infatti un ruolo chiave nel prendere decisioni strategiche, definire la mission aziendale, nonché monitorare le performance aziendali;
- il CdA è responsabile dell'assunzione di decisioni importanti, come l'approvazione dei piani strategici di sviluppo, l'allocazione delle risorse, la nomina e la supervisione della dirigenza, nonché la gestione dei rischi aziendali. Il consiglio ha l'obbligo di agire nell'interesse degli azionisti e di garantire il rispetto delle normative e delle linee guida aziendali;
- il CdA si riunisce regolarmente per discutere e prendere decisioni sulle questioni aziendali. Durante queste riunioni, vengono affrontati temi come la performance finanziaria, le strategie di crescita, le politiche di assunzione, gli investimenti e gli aspetti normativi.

Il Consiglio di Amministrazione è investito del ruolo centrale all'interno del governo societario di WAMGROUP S.p.A., con ampi poteri e competenze in tema di governance, sistema di controllo interno e gestione dei rischi, nonché nella definizione delle politiche di sostenibilità con l'obiettivo di perseguire il successo sostenibile, attraverso la creazione di valore a lungo termine a beneficio dei propri azionisti e stakeholders. In tale contesto, il CdA, coadiuvato dallo Sustainability Steering Committee (SSC), contribuisce attivamente nella valutazione e gestione delle tematiche di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione di WAMGROUP è composto da 7 membri. Oltre ai componenti della Famiglia Marchesini, il CdA è costituito da William Fantini, Enrico Storchi e Giorgio Gavioli. I membri del CdA coincidono in parte con i beneficiari ultimi della catena di controllo.

| Membro | Ruolo |
|---|---|
| Vainer Marchesini | Presidente |
| Marcello Marchesini | Consigliere e Direttore Generale |
| Roberto Marchesini | Amministratore Delegato |
| Elena Marchesini | Consigliere |
| William Fantini | Amministratore Delegato |
| Enrico Storchi | Amministratore Delegato |
| Giorgio Gavioli | Consigliere |

Nella gestione delle deleghe e della responsabilità al fine di creare una organizzazione per il futuro, il Presidente, che comunque rimane operativo su tutte le aree strategiche aziendali, ha iniziato già da alcuni anni un processo di delega volto a creare un gruppo dirigente capace di garantire un passaggio generazionale.

Di recente il Consiglio di Amministrazione ha visto l'ingresso di due nuovi membri di cui uno è amministratore indipendente.

Il Collegio Sindacale di WAMGROUP S.p.A. è così composto:

| Membro | Ruolo |
|---|---|
| Gino Rossini | Presidente |
| Giovanni Rossini | Sindaco |
| Silvio Pasquinelli | Sindaco |
| Gian Luca Rossini | Sindaco Supplente |
| Maria Grazia Filocamo | Sindaco Supplente |



In foto, la famiglia Marchesini.
Da sinistra: Marcello Marchesini, Vainer Marchesini, Roberto Marchesini e Elena Marchesini



# 2. BUSINESS MODEL

## Gli Stakeholder e Modalità di Coinvolgimento
[GRI 2-29]

WAMGROUP ha in programma un piano di azione per il coinvolgimento degli stakeholder: collaborare con i portatori di interesse per consentire al Gruppo di realizzare progetti e prodotti innovativi creando valore condiviso.

Gli stakeholder sono informati sui progetti in corso e sui i risultati conseguiti rispetto alle aree di impegno con una reportistica ad hoc e attraverso pubblicazioni sul sito web del Gruppo. È con questi canali che il Gruppo "parlerà" e "risponderà" agli stakeholder.

Ad oggi, WAMGROUP è in costante contatto con i propri clienti e fornitori, con i quali mantiene aperti dei canali di dialogo e ascolto.

Il colloquio con i fornitori permette di garantire una progettazione accurata dei prodotti, massimizzandone l'efficienza, garantendone qualità e conformità agli standard richiesti. La costante e continua comunicazione con i clienti permette di assicurare che i prodotti soddisfino i requisiti richiesti. Nel corso degli anni, WAMGROUP ha sviluppato una vasta rete di contatti con le autorità locali, che rappresenta un elemento fondamentale per una crescita armoniosa con il territorio locale. Infine, per WAMGROUP coinvolgere i dipendenti è un aspetto essenziale al fine di monitorare il grado di coinvolgimento e soddisfazione.

## Analisi di Materialità

L'analisi di materialità è fondamentale per identificare le tematiche più rilevanti per l'organizzazione. Le stesse tematiche saranno la guida per definire le informative e gli indicatori che saranno oggetto di rendicontazione all'interno del primo Bilancio di Sostenibilità di WAMGROUP.

Al fine di definire la lista delle tematiche più rilevanti per il proprio business, WAMGROUP ha svolto l'analisi di materialità seguendo le linee guida fornite dai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* pubblicati nel 2021 che suggeriscono un processo strutturato per l'identificazione dei temi rilevanti, con un focus specifico sul concetto di impatto, da intendersi come l'effetto che il Gruppo ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i diritti umani.

Come definito dai GRI, gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, reversibili o irreversibili. Inoltre, sulla base degli impatti identificati è possibile comprendere il contributo del Gruppo allo Sviluppo Sostenibile del contesto in cui opera.

L'analisi condotta da WAMGROUP si è svolta in 4 fasi:

1. *comprensione del contesto interno ed esterno;*
2. *identificazione degli impatti;*
3. *prioritizzazione degli impatti;*
4. *definizione delle tematiche di materialità.*

Nella prima fase è stato dunque analizzato il contesto di sostenibilità interno alla vasta realtà di WAMGROUP e, successivamente tramite un'analisi dei macro-trend degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), trend di settore e un'analisi di benchmark strutturata sulla base delle informazioni pubbliche di 33 peer e competitor del Gruppo, è stato inquadrato il contesto di sostenibilità del settore *Industrial manufacturing*.

Nella seconda fase, sulla base dei risultati emersi dalla comprensione del contesto, è stata predisposta la *long list* di impatti. La long list è stata completata e affinata attraverso un puntale coinvolgimento delle figure critiche per il business del Gruppo. Gli impatti individuati sono di diversa natura, e vengono definiti come negativi o positivi, effettivi o potenziali, a breve o a lungo termine, reversibili o irreversibili e intenzionali o non intenzionali.

Dopo aver redatto la *long list* di impatti potenzialmente rilevanti, questi sono stati sottoposti ad una valutazione del comitato di sostenibilità di WAMGROUP. È stata quindi condotta nella terza fase una valutazione degli impatti secondo la prospettiva "*inside-out*" e sono stati valutati secondo parametri di *Scale, Scope* e *Remediability* o *Durability* rispettivamente per impatti negativi e positivi, stabilendone poi la priorità.

Sono quindi state raccolte delle valutazioni da parte degli stakeholder per ciascuna tematica potenzialmente rilevante, in correlazione con i rispettivi impatti positivi e negativi, attuali o potenziali. La valutazione ha previsto diverse modalità di analisi: gli stakeholder interni sono stati coinvolti tramite interviste e tavole rotonde, poi le valutazioni sono state integrate da *desk-analysis* per individuare la priorità delle tematiche da parte degli stakeholder non coinvolti direttamente.

La valutazione degli impatti è stata effettuata sulla base di due principali parametri: *Severity o Significance*, rispettivamente per gli impatti negativi e positivi; *Likelihood*.

La valutazione della rilevanza degli impatti negativi è rappresentata dalla *Severity*, ossia il risultato della combinazione dei seguenti parametri:

- *Scale* (Intensità), ossia la misura dell'entità dell'impatto;
- *Scope* (Diffusione), ossia quanto è diffuso l'effetto negativo;
- *Remediability* (Rimediabilità), ossia quanto è facile rimediare all'effetto negativo.

La valutazione della rilevanza degli impatti positivi è invece rappresentata dalla *Significance*, ossia il risultato della combinazione dei seguenti parametri:

- *Scale* (Intensità), ossia la misura dell'entità dell'impatto;
- *Scope* (Diffusione), ossia quanto è diffuso l'effetto negativo;
- *Durability* (Durabilità), ossia la persistenza nel tempo dell'effetto positivo generato.

La *Likelihood* (Probabilità) rappresenta il livello di probabilità che si verifichi l'impatto; gli impatti attuali hanno il valore massimo di likelihood.

Nello specifico, agli stakeholder è stato chiesto di esprimere i valori di *Severity o Significance*, e *Likelihood*

per ogni impatto presente sulla long list. Al fine di prioritizzare gli impatti, al valore della *Severity o Significance* di ogni impatto, è stato sommato il relativo valore della *Likelihood* così da ottenere il valore finale della rilevanza di ciascun impatto.

Gli impatti sono dunque stati prioritizzati secondo il proprio valore di rilevanza e sono stati definiti *Materiali* tutti coloro con un valore di rilevanza superiore alla soglia minima precedentemente definita. In totale sono stati valutati 27 impatti, di cui 24 hanno superato la soglia minima.

Per raggruppare gli impatti in tematiche di sostenibilità, non essendo ad oggi disponibile il GRI Sector standard di riferimento di WAMGROUP per poter utilizzare le categorie e gli ambiti individuati dallo stesso documento, si è proceduto sulla base della benchmark effettuata sui competitor/peer.

Dunque, definiti gli impatti materiali, sono stati divisi in base alla natura degli stessi clusterizzandoli in impatti di tipo Ambientale, Sociale, Governance e Trasversale. Dopo di che, si sono ulteriormente raggruppati gli impatti in 13 temi materiali. Per ogni tema è stata calcolata la relativa rilevanza come la somma della rilevanza di ogni singolo impatto sottostante.

**Clusterizzazione in tematiche materiali (2/5)**
**Descrizione impatti associati**

Ambientale | Sociale | Governance | Trasversale

| Temi Materiali | Climate change | Gestione dei rifiuti | Energie rinnovabili | Utilizzo di risorse e materiali |
|---|---|---|---|---|
| | Rilevanza tema materiale: 36 | Rilevanza tema materiale: 12 | Rilevanza tema materiale: 9 | Rilevanza tema materiale: 8 |
| Impatti associati | **Emissioni GHG dirette (Scope 1) dell'Organizzazione.** **4 (S.) + 4 (P.) = 8** L'organizzazione tramite lo svolgimento delle proprie attività (es. combustione di gas e/o carburanti) produce emissioni GHG (Scope 1) in atmosfera.<br><br>**Emissioni GHG indirette (Scope 3) dell'Organizzazione.** **3 (S.) + 4 (P.) = 7** L'organizzazione attraverso lo svolgimento delle proprie attività produce indirettamente emissioni GHG (Scope 3) in atmosfera lungo la propria supply chain (es. acquisti di materie prime, utilizzo di prodotti venduti, smaltimento del prodotto venduto).<br><br>**Emissioni GHG indirette per l'acquisto di energia elettrica (Scope 2) dell'Organizzazione.** **4 (S.) + 4 (P.) = 8** L'organizzazione attraverso l'acquisto di energia elettrica produce indirettamente emissioni GHG (Scope 2) in atmosfera.<br><br>**Azzeramento emissioni GHG indirette (Scope 2) dell'Organizzazione.** **4 (S.) + 3 (P.) = 7** L'Organizzazione, tramite una strategia di azzeramento delle emissioni di GHG indirette (Scope 2) volta a soddisfare integralmente il fabbisogno energetico tramite l'acquisto di energia elettrica da fonte rinnovabile, ottiene migliori performance ambientali.<br><br>**Azzeramento emissioni GHG dirette (Scope 1) dell'Organizzazione.** **4 (S.) + 2 (P.) = 6** L'Organizzazione, tramite una strategia di azzeramento delle emissioni di GHG (ad esempio sostituzione del parco auto a diesel/benzina con vetture idriche/elettriche o tramite l'introduzione di pompe di calore nei locali controllati dall'Organizzazione), azzera le proprie emissioni dirette di GHG (Scope 1). | **Produzione rifiuti.** **2 (S.) + 4 (P.) = 6** L'Organizzazione attraverso lo svolgimento delle proprie attività produce rifiuti che saranno soggetti a procedure e trattamenti specifici di trasporto, smaltimento e/o riciclo.<br><br>**Corretta gestione dello smaltimento dei rifiuti.** **2 (S.) + 4 (P.) = 6** L'Organizzazione tramite una gestione efficiente e attenta dei rifiuti riduce l'impatto ambientale con conseguenti riduzioni di costi di trasporto e smaltimento. | **Produzione energia elettrica da fonte rinnovabile.** **5 (S.) + 4 (P.) = 9** L'Organizzazione provvede ad installare gli impianti a fonte rinnovabile per garantire il fabbisogno (o una parte) energetico aziendale. | **Consumo di materie prime vergini.** **4 (S.) + 4 (P.) = 8** L'Organizzazione, attraverso la propria funzione di procurement, per scopi legati ai processi aziendali acquista materie prime vergini come acciaio, ferro, alluminio impoverendo di conseguenza il quantitativo di materie prime disponibili aumentando contestualmente il rischio di devalorizzazione degli ecosistemi naturali da cui sono state prelevate tali risorse. |

## Clusterizzazione in tematiche materiali (3/5)
### Descrizione impatti associati

Ambientale · Sociale · Governance · Trasversale

**Temi Materiali**

| Valorizzazione delle riorse umane | Salute e sicurezza sul lavoro | Gender Equality | Sviluppo comunità locale | Discriminazione sul luogo di lavoro |
|---|---|---|---|---|
| Rilevanza tema materiale: 23 | Rilevanza tema materiale: 20 | Rilevanza tema materiale: 14 | Rilevanza tema materiale: 9 | Rilevanza tema materiale: 7 |

**Impatti associati**

**Personale qualificato e competente.**
**4 (S.) + 4 (P.) = 8**
L'Organizzazione, attraverso le proprie attività e investimenti garantisce ai lavoratori percorsi di formazione al fine di strutturare un organico aziendale competente e sempre aggiornato.

**Work-life-balance.**
**5 (S.) + 4 (P.) = 9**
L'Organizzazione, attraverso il proprio operato, garantisce ai propri dipendenti la possibilità di far convivere in maniera pacifica la sfera professionale e quella privata. Es. possibilità di lavoro flessibile, benefit e vantaggi per i dipendenti, sviluppo di carriera, ecc.

**Aumentato tasso di occupazione giovanile.**
**2 (S.) + 4 (P.) = 6**
L'organizzazione attraverso il proprio operato, consente l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro a studenti universitari/neolaureati e contribuisce alla loro crescita formativa.

**Contributo alla promozione della salute e sicurezza sui posti di lavoro.**
**3 (S.) + 4 (P.) = 7**
L'Organizzazione, attraverso attività di informazione, sensibilizzazione e partnership con società specialistiche supporta i propri lavoratori a gestire in sicurezza i principali rischi per la salute, anche non strettamente connessi al lavoro.

**Malattie professionali.**
**4 (S.) + 2 (P.) = 6**
L'Organizzazione, attraverso le proprie attività potrebbe, come descritto nel DVR, condurre i lavoratori a contrarre malattie professionali

**Infortuni sul lavoro.**
**3 (S.) + 4 (P.) = 7**
L'Organizzazione, attraverso le proprie attività potrebbe, come descritto nel DVR, presentare dei rischi legati alla sicurezza dei lavoratori che possono materializzarsi in infortuni sul posto di lavoro.

**Parità di genere.**
**5 (S.) + 2 (P.) = 7**
L'Organizzazione non discrimina, anzi, garantisce parità di genere e tutela le donne in ogni fase della propria carriera senza pregiudicarne l'assunzione, le promozioni o il ricoprire di cariche apicali.

**Parità retributiva uomo donna a parità di ruolo/mansione.**
**5 (S.) + 2 (P.) = 7**
L'Organizzazione non discrimina, anzi, garantisce parità di genere retribuendo in egual misura, a parità di livello ed anzianità, uomini e donne.

**Contributo allo sviluppo socio economico del territorio.**
**6 (S.) + 3 (P.) = 9**
L'Organizzazione tramite il sostegno alle comunità locali genera lo sviluppo socioeconomico del territorio in cui opera. Ad esempio, l'inclusione dei membri della comunità locale tra i senior manager di un'Organizzazione migliora la presenza sul mercato di un'organizzazione, genera benefici economici per la comunità locale e migliora la capacità di un'organizzazione di comprendere le necessità locali.

**Episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.**
**5 (S.) + 2 (P.) = 7**
L'Organizzazione, nonostante il presidio in ambito Diritti Umani e gestione risorse umane, potrebbe essere riscontrare episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.

## Clusterizzazione in tematiche materiali (4/5)
### Descrizione impatti associati

Ambientale · Sociale · Governance · Trasversale

**Temi Materiali**

| Sostenibilità del prodotto | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | Anti-curruzione | Privacy e sicurezza dei dati |
|---|---|---|---|
| Rilevanza tema materiale: 17 | Rilevanza tema materiale: 9 | Rilevanza tema materiale: 7 | Rilevanza tema materiale: 7 |

**Impatti associati**

**Efficienza logistica.**
**4 (S.) + 4 (P.) = 8**
L'Organizzazione, grazie all'implementazione dell'eco-design svolge un ruolo fondamentale nel migliorare l'efficienza dei prodotti dal punto di vista dei materiali e dei trasporti.

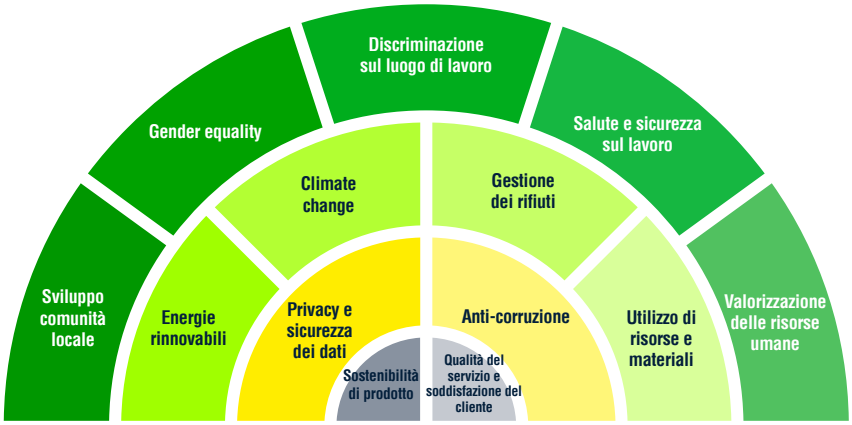
**Migliorata efficienza energetica dei prodotti/servizi venduti.**
**5 (S.) + 4 (P.) = 9**
L'organizzazione attraverso attività di R&D in merito all'efficienza e sostenibilità dei propri prodotti immette sul mercato beni caratterizzati da un minor (in relazione agli standard di settore) impatto ambientale.

**Insoddisfazione dei clienti (reclami ricevuti).**
**5 (S.) + 4 (P.) = 9**
L'Organizzazione, operando nel mercato, è soggetta a reclami da parte dei clienti che manifestano la propria insoddisfazione.

**Episodi di corruzione.**
**6 (S.) + 1 (P.) = 7**
L'Organizzazione, per quanto gestisca il tema, attraverso la mancata adozione e l'implementazione di processi e sistemi che garantiscono che l'organizzazione operi secondo elevati standard etici e in linea con le normative vigenti, è soggetta alla possibilità di incorrere in episodi di corruzione all'interno del proprio business.

**Dipendenti formati sugli strumenti digitali.**
**4 (S.) + 3 (P.) = 7**
L'Organizzazione eroga ore di formazione ai dipendenti in merito all'utilizzo di nuove tecnologie e strumenti digitali per proteggere l'Organizzazione da potenziali attacchi cyber.

Dall'analisi sopra descritta è emerso che i temi materiali di WAMGROUP sono i seguenti:




# Strategia

La strategia del Gruppo è incentrata sull'efficienza attraverso la riduzione dei costi, sul controllo della qualità dei prodotti e del livello di servizio in base alle esigenze della domanda (fattori su cui l'attività produttiva pone attenzione anche grazie allo sfruttamento di soluzioni brevettate e del know-how di WAMGROUP).

Il Gruppo mira ad aumentare i volumi e la quota di mercato (obiettivi commerciali) attraverso una attenta gestione dei costi e quindi dei relativi prezzi di vendita ponendosi come obiettivo strategico di essere la migliore soluzione prezzo-prestazione presente sul mercato insieme alla vicinanza concreta ed efficace con i clienti.

Negli ultimi tempi, l'introduzione di nuove linee di prodotto e tecnologie e lo sviluppo di nuove applicazioni stanno generando un ciclo di espansione dei ricavi, sostenuto anche dalla dislocazione della produzione e dalla presenza commerciale capillare.

Il Gruppo punta a coniugare i vantaggi delle sinergie e delle economie di scala derivanti dalla centralizzazione di funzioni e servizi (principalmente in WAMGROUP) e i benefici del presidio del mercato attraverso centri di produzione nelle principali aree geografiche e trading attivo su mercati specifici.

La strategia di internazionalizzazione è accompagnata dal presidio della componente di know-how tecnico e commerciale, sviluppata principalmente nelle strutture italiane. In particolare, in WAMGROUP sono riunite le funzioni strategiche di sviluppo tecnico-commerciale e di servizi centralizzati, con riferimento alle quali sono state individuate importanti aree di sinergia ed economie di scala.

L'alta qualità e il miglior rapporto qualità-prezzo hanno permesso e continuano a mantenere i prodotti del Gruppo in un'ottima posizione sul mercato. In questo senso, il Gruppo è costantemente impegnato nello sviluppo di un'ampia gamma di prodotti che porta alla progettazione e alla costruzione di macchine specializzate da componenti standard.

## Sistemi di Gestione e Certificazioni

Il Gruppo ha ottenuto diverse certificazioni, fra cui la UNI EN ISO 9001:2015 (WAM Industriale S.p.A., WAMGROUP S.p.A., WAM Italia S.p.A., TOREX S.p.A., RONCUZZI S.r.l., FLITECH S.r.l., SAVI S.r.l., SAVECO Italia S.r.l.), la UNI EN ISO 14001:2015 (WAM Industriale S.p.A., SAVI S.r.l., SAVECO Italia S.r.l.), e la UNI ISO 45001:2018 (SAVI S.r.l., SAVECO Italia S.r.l.).

## Rischi e Opportunità

[GRI 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 205-1; 205-2; 205-4]

WAMGROUP considera fondamentale nello svolgimento dell'attività di impresa l'attuazione di condotte e comportamenti trasparenti, etici e rispettosi delle leggi vigenti.

Alla base di questo si pone il Codice Etico di cui il Gruppo si è dotato; questo è stato regolarmente approvato dal Consiglio di Amministrazione, applicato a tutte le filiali, ed è disponibile sul sito di WAMGROUP sia in lingua italiana che inglese. Il Codice contiene anche i principi generici di anticorruzione e una sezione dedicata ai conflitti di interesse.

È in fase di implementazione una procedura che preveda la presa visione del Codice Etico per ogni nuovo assunto, e un richiamo nei contratti sottoscritti.

Verrà a breve introdotto anche un codice di condotta mirato a prevenire episodi di corruzione ed una piattaforma per il whistleblowing, necessaria per permettere al personale di effettuare segnalazioni anonime.

Inoltre, è presente all'interno del Gruppo un team di persone che lavorano ad intervalli regolari per preservare e proteggere i valori aziendali (People, Teamwork, Customer, Integrity, Responsibility, Passion e Sustainability).

Le attività previste hanno ad oggetto il benessere dei dipendenti, la crescita del legame con il territorio e con l'azienda e le attività benefiche. Il "Gruppo Valori" in modo sistematico, sta sviluppando attività improntate alla salvaguardia ed alla diffusione dei già menzionati valori che sono alla base delle scelte e delle azioni quotidiane e che ispirano le attività di tutte le persone di WAMGROUP.
Le Policy sono rese pubbliche tramite portale aziendale e condivise con tutti i nuovi assunti. L'implementazione di nuove policy è sempre comunicata al personale tramite opportuni strumenti.
Si fa qui rimando al nostro Codice Etico: https://wamgroup.com/WAMGROUP/media/WGRCodeOfEthics/Codice-Etico-WAMGROUP-2023-italiano.pdf




PEOP
PLAN
PROD

# LE
# ET
# UCT



WAMGROUP®



ALLINEAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

## PEOPLE

- Diffuso engagement aziendale
- Tutela dei dipendenti
- Promuovere un luogo di lavoro equo e inclusivo
- Resilienza del territorio




## PLANET

- Lotta al cambiamento climatico
- Transizione energetica
- Gestione responsabile e valorizzazione dei rifiuti
- Sustainable supply chain




## PRODUCT

- Sviluppo di prodotti sostenibili, sicuri ed efficienti
- Fidelizzazione al brand
- Trasparenza e sicurezza dei sistemi informatici




Come azienda globale, WAMGROUP riconosce la necessità di affrontare le sfide significative che coinvolgono le persone e il pianeta. Lanciata nel 2015, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile è uno strumento per allineare priorità e sforzi al fine di promuovere le azioni da intraprendere a favore del mondo in cui vogliamo vivere, sia nel presente che in futuro.

I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite costituiscono il cuore dell'agenda e delineano sfide di sviluppo sostenibile per affrontare temi come il cambiamento climatico, la produzione sostenibile, l'istruzione di qualità, la buona salute e l'uguaglianza di genere.

WAMGROUP ha lavorato per creare un insieme di obiettivi che sostengano lo sviluppo sostenibile e si allineino alle priorità degli stakeholder. Il Gruppo è impegnato a fare la sua parte nell'affrontare queste sfide globali. Gli SDG pertinenti per WAMGROUP sono:

- Buona salute e benessere
- Uguaglianza di genere
- Lavoro dignitoso e crescita economica
- Industria, innovazione e infrastrutture
- Energia accessibile e pulita
- Produzione e consumo responsabile
- Azione per il clima

Per saperne di più sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030 delle Nazioni Unite e sui loro obiettivi, visita il sito www.un.org/sustainabledevelopment


RCULE

# 3. PEOPLE

## Inclusione e Valorizzazione delle Persone[1]

[GRI 2-7; 2-8; 2-19; 2-20; 2-21; 2-30; 401-1; 401-2; 404-3]

WAMGROUP considera i dipendenti e i collaboratori un fattore indispensabile per il proprio successo. Il Gruppo tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze e competenze possedute da ciascun dipendente, perseguendo e garantendo il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, della libertà e dignità dell'individuo, nonché i principi di giustizia, equità e solidarietà. Il Gruppo garantisce, inoltre, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. WAMGROUP è impegnata a rispondere alle attuali sfide che il contesto socioeconomico e il mercato del lavoro pongono nei confronti della maggior parte delle organizzazioni nel mondo. Tra queste, vi è l'elevata difficoltà nel reperire e trattenere manodopera qualificata e nuovi talenti e la complessità nel definire strategie di lungo periodo a causa dell'incertezza che caratterizza il mercato del lavoro attuale. A tali complessità si affianca inoltre la necessità imprescindibile di garantire a tutti i lavoratori, sia dipendenti che non, condizioni di lavoro idonee, salubri e il più possibile libere da pericoli. Le principali politiche adottate a presidio dei temi relativi alla gestione del personale e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono riportate nel Codice Etico e all'interni delle Linee Guida in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. In particolare, attraverso tali politiche, il Gruppo si impegna a:

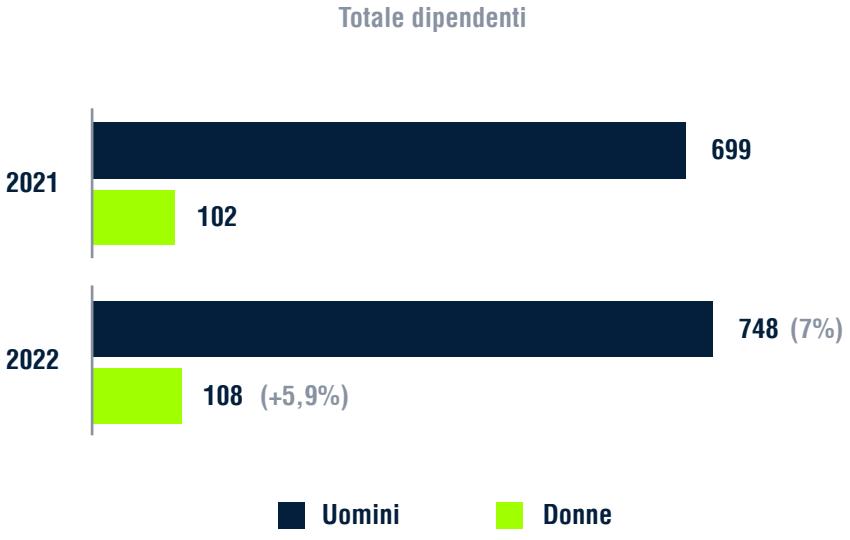
- tutelare le condizioni di lavoro e le libertà sindacali;
- prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- garantire il rispetto delle normative in tema di salute e sicurezza sul lavoro, diffondendo una cultura incentrata sui comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori;
- sostenere l'adozione di procedure e di protocolli volti a garantire il controllo di situazioni di emergenza;
- sviluppare le competenze professionali e manageriali dei propri dipendenti e collaboratori;
- attrarre i nuovi talenti e trattenere le risorse migliori.

A tal proposito, all'interno del Piano ESG, WAMGROUP ha definito tra gli obiettivi di breve e medio periodo, azioni volte a (i) contenere la frequenza degli infortuni, (ii) estendere il più possibile l'implementazione di sistemi di gestione certificati sulla salute e sicurezza, (iii) incrementare le ore di formazione e (iv) sviluppare programmi di "retention" dei talenti, tra i quali il programma Young Talent. In continuità con le strategie nel corso degli anni, il Gruppo continua a investire nei propri collaboratori, incrementando gli organici e conseguentemente le competenze professionali. A tal fine, WAMGROUP pianifica e organizza corsi di formazione mirati allo sviluppo delle capacità necessarie allo svolgimento delle singole mansioni e alla crescita delle competenze manageriali. Un'adeguata preparazione e formazione, inoltre, aumentano la conoscenza dei processi operativi, migliorano gli standard di qualità e prevengono, simultaneamente, i rischi di infortunio.

1 Come specificato nella Nota metodologica, il perimetro di rendicontazione per il presente documento è limitato alle Società del Gruppo italiane.

Il Gruppo delle aziende italiane è composto da 856 dipendenti, 748 uomini e 108 donne, di cui oltre il 90% assunti a tempo indeterminato. Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva trovando in tutte le aziende applicazione il Contratto Nazionale di Lavoro.

| Dipendenti per genere | 2022 | | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Numero di dipendenti | 748 | 108 | **856** | 699 | 102 | **800** |
| Contratto a tempo Indeterminato | 683 | 96 | **779** | 641 | 92 | **733** |
| Contratto a tempo Determinato | 64 | 12 | **77** | 58 | 9 | **67** |
| Full-time | 744 | 92 | **836** | 694 | 87 | **781** |
| Part-time | 4 | 16 | **20** | 5 | 15 | **19** |






| Dipendenti per inquadramento | 2022 | | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 10 | - | **10** | 8 | - | **8** |
| Quadri | 33 | 1 | **34** | 28 | 1 | **29** |
| Impiegati | 229 | 74 | **303** | 224 | 67 | **291** |
| Operai | 476 | 34 | **510** | 439 | 33 | **472** |

| Lavoratori non dipendenti | 2022 | | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Numero di lavoratori | 97 | 11 | **108** | 94 | 17 | **111** |

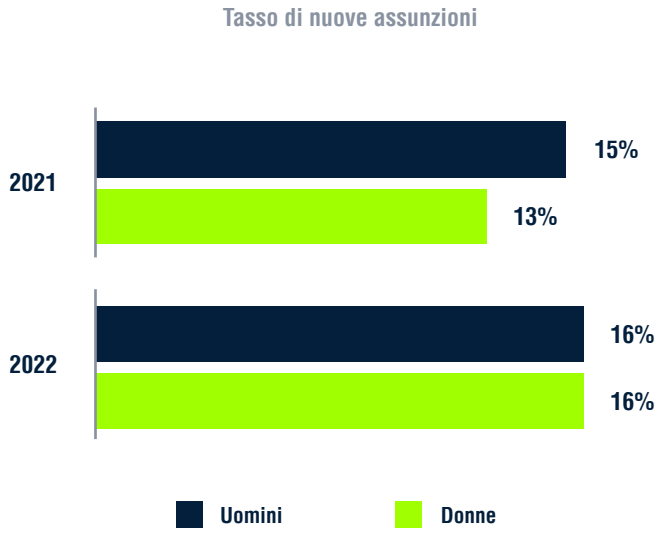
Tra i lavoratori non dipendenti sono compresi anche i lavoratori con contratto di somministrazione stipulato tra l'azienda e le società interinali oltre che gli studenti inseriti con progetti di tirocini curriculari conclusi tra l'azienda e l'ente formativo (università, scuola secondaria superiore, ...). Il valore comprende tutti gli interinali e stagisti che hanno svolto una qualsiasi esperienza nel corso dell'anno considerato, e non è una fotografia alla data del 31.12.2022.
Il Gruppo vede nell'utilizzo dei contratti interinali una modalità per conoscere e farci conoscere, al termine del periodo, se ci sono le condizioni (professionali, comportamentali e di mercato) il fine è sempre la stabilizzazione diretta con WAMGROUP.

WAMGROUP promuove attivamente l'interazione con gli enti formativi del territorio (università, scuole superiori e scuole professionalizzanti), reputandola una valida occasione per conoscere nuove risorse e farsi conoscere. Per fare ciò, si promuove sia la partecipazione a Career Day locali (negli istituti secondari,

nelle università) che offrendo la disponibilità di ospitare tirocinanti curriculari, su cui costruiamo progetti di stage costruttivi e partecipativi legati ai diversi team di lavoro.

| Numero totale di nuove assunzioni e turnover nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età e genere | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **N. Nuove assunzioni (1)** | **2022** | | | **2021** | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| <30 | 35 | 8 | 43 | 43 | 4 | 47 |
| 30-50 | 64 | 8 | 72 | 47 | 8 | 55 |
| >50 | 17 | 1 | 18 | 13 | 1 | 14 |
| **Totale** | **116** | **17** | **133** | **103** | **13** | **116** |
| | | | | | | |
| **N. Dipendenti usciti** | **2022** | | | **2021** | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| <30 | 16 | 3 | 19 | 14 | 1 | 15 |
| 30-50 | 25 | 1 | 26 | 21 | 3 | 24 |
| >50 | 16 | 3 | 19 | 16 | 3 | 19 |
| **Totale** | **57** | **7** | **64** | **51** | **7** | **58** |
| | | | | | | |
| **Ragioni di uscita** | **2022** | | | **2021** | | |
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dimissioni | 38 | 4 | 42 | 31 | 4 | 35 |
| Pensionamenti | 9 | 2 | 11 | 11 | 3 | 14 |
| Licenziamenti | 4 | 0 | 4 | 5 | 0 | 5 |
| tempo determinato non rinnovato | 6 | 1 | 7 | 4 | 0 | 4 |
| **Totale** | **57** | **7** | **64** | **51** | **7** | **58** |

| Tasso di nuove assunzioni e turnover nel periodo di rendicontazione per genere | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2022** | | | **2021** | | |
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| Nuove assunzioni | 15% | 13% | **14%** | 16% | 16% | **16%** |
| Dipendenti usciti | 7% | 7% | **7%** | 8% | 6% | **7%** |




È inoltre significativo notare che nell'anno 2021, 7 impiegati sono stati promossi alla qualifica di quadro e sono stati nominati 3 nuovi dirigenti. Nell'anno 2022 sono stati nominati 5 nuovi quadri e 2 nuovi dirigenti.

Questo testimonia di come la crescita di ruolo e responsabilità all'interno del Gruppo sia una prospettiva reale offerta a tutti i dipendenti.

La comunicazione interna garantisce uno scambio di informazioni efficace tra i nostri dipendenti, creando un clima di collaborazione e partecipazione. In WAMGROUP, ci impegniamo ad adottare un approccio a 360° per coinvolgere colleghe e colleghi.

Tutti i collaboratori vengono informati attraverso il sito web aziendale, uno strumento fondamentale in questo processo. Attraverso questa piattaforma, infatti, si può accedere a una vasta gamma di informazioni riguardanti l'azienda: dalla nostra storia, alla mission, ai nostri valori e alle soluzioni tecnologiche che offriamo. Ma non è tutto, il sito web rappresenta anche un luogo di connessione per tutto il Gruppo.

Inoltre, è stato implementato un altro strumento di comunicazione interna altamente efficace: la piattaforma intranet SharePoint. Questa soluzione offre accesso diretto a informazioni dettagliate e risorse specifiche per ciascun reparto o ruolo aziendale. Qui si trovano template, linee guida, immagini e tanto altro ancora. L'intranet ospita anche una sezione dedicata alla formazione self-teaching, che facilita lo scambio di conoscenze tra i colleghi di tutto il Gruppo. Un vero e proprio tesoro di risorse per lo sviluppo professionale.

Il Gruppo comunica in modo ufficiale con tutti i dipendenti italiani attraverso l'applicazione ZConnect che, grazie ad una serie di specifiche funzionalità, permette di accedere facilmente a numerose informazioni aziendali e ricevere aggiornamenti ovunque e in tempo reale. Questa soluzione garantisce flessibilità e

facilità d'uso, semplificando il flusso di comunicazione e aumentando l'efficienza. Attraverso l'app per dispositivi mobili, è possibile consultare la propria busta paga, richiedere ferie e permessi e approvare i giustificativi dei propri collaboratori in modo tempestivo e senza complicazioni.

Per le comunicazioni rapide e informali, è stata istituita una bacheca virtuale su WhatsApp. Questo gruppo è un luogo di condivisione di notizie, annunci, eventi e informazioni in tempo reale. La bacheca virtuale promuove un forte senso di comunità e facilita la comunicazione tra Corporate, i diversi reparti e le società consociate. Un modo per rimanere sempre connessi e coinvolti.

Oltre a questi strumenti digitali, una newsletter interna tiene aggiornati i colleghi sulle ultime novità del Gruppo. La newsletter include articoli sui progetti in corso, i successi raggiunti a livello globale e altre informazioni rilevanti per il Gruppo. È un canale di comunicazione che contribuisce a creare senso di appartenenza e coinvolgimento. Attraverso questa newsletter, l'obiettivo è far sentire i dipendenti parte integrante del cammino di crescita aziendale.

In WAMGROUP la comunicazione interna è saldamente radicata. La creazione di un ecosistema coinvolgente permette di condividere informazioni, di apprendere e di crescere insieme. Promuovere una cultura di comunicazione aperta e trasparente, in cui ogni voce conta, contribuisce al successo comune.

## Politiche retributive

[GRI 2-19; GRI 2-20; GRI 2-21]

La retribuzione prevista viene in primo luogo determinata dal livello di inquadramento cui è associata la retribuzione prevista dai contratti collettivi applicabili. Il livello di inquadramento è determinato dalle mansioni assegnate e dal livello di autonomia che caratterizza il loro svolgimento. I valori delle retribuzioni sia in ingresso per le nuove assunzioni che per il personale in forza possono variare in aumento in ragione delle retribuzioni di mercato che sono previste per figure analoghe.

Le proposte di adeguamento della retribuzione vengono elaborate da HR tenendo conto sia del valore di mercato che delle competenze maturate nel corso della carriera in azienda. Le proposte sono esaminate dai rispettivi Responsabili, che valutano la congruità della proposta e la relativa funzionalità nel team di lavoro. La proposta complessiva viene poi sottoposta alla direzione per la relativa approvazione.

Nel 2022 il rapporto tra la retribuzione totale annuale dell'individuo con la più alta retribuzione della Società (General Manager) e la mediana delle retribuzioni totali annuali di tutti i dipendenti escluso l'individuo con la retribuzione più alta è del 18%. La mediana dell'aumento percentuale della retribuzione annua totale di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta, nel 2022 si attesta intorno al 2%.

# Formazione delle Persone

[GRI 404-1; 404-2]

La formazione rappresenta un valore fondamentale e un fattore di grande importanza per WAMGROUP. Come azienda leader nel settore delle tecnologie per il trasporto e il trattamento dei materiali, WAMGROUP comprende appieno l'importanza di un personale altamente qualificato e preparato per affrontare le sfide sempre crescenti del mercato globale.

WAMGROUP investe in modo significativo nella formazione continua dei propri dipendenti, riconoscendo che l'acquisizione e lo sviluppo di competenze specialistiche rappresentano un vantaggio competitivo fondamentale. La formazione mira a fornire ai dipendenti le conoscenze tecniche e le competenze necessarie per affrontare le esigenze e le richieste dei clienti, nonché per rimanere al passo con gli sviluppi tecnologici e le tendenze del settore.

La formazione in WAMGROUP non è limitata solo agli aspetti tecnici, ma include anche lo sviluppo di competenze trasversali come la leadership, la gestione del tempo e la comunicazione efficace.



Inoltre, WAMGROUP promuove un ambiente di crescita continuo, incoraggiando i dipendenti a condividere le loro conoscenze e le migliori pratiche attraverso workshop e sessioni di formazione interna. Questa cultura di condivisione del sapere favorisce lo sviluppo di un team coeso e stimolato, in cui l'innovazione e l'efficienza sono sempre al centro dell'attività lavorativa.

La formazione rappresenta anche un mezzo per incentivare la crescita e lo sviluppo personale dei dipendenti. WAMGROUP offre opportunità di avanzamento di carriera e promuove la mobilità interna ed internazionale attraverso programmi di formazione specifici, di mentorship e di coaching. Questo non solo aumenta la soddisfazione e l'impegno dei dipendenti, ma consente anche all'azienda di sviluppare una leadership solida e preparata per le sfide future.

WAMGROUP ha avviato con successo un programma di formazione per i talenti del gruppo chiamato "Young Talent", della durata di due anni, con l'obiettivo di sviluppare competenze manageriali per i futuri leader dell'azienda. Dopo aver completato nel 2023 con successo la prima delle due edizioni italiane, WAMGROUP è entusiasta di lanciare la prima edizione internazionale di questo programma che si svolgerà nel successivo biennio.

Il programma "Young Talent" rappresenta un investimento significativo da parte di WAMGROUP per identificare e coltivare il potenziale dei suoi dipendenti più promettenti. Attraverso un percorso di apprendimento strutturato e intensivo, i partecipanti acquisiscono competenze manageriali, leadership e conoscenze strategiche che saranno fondamentali per il loro futuro ruolo come manager all'interno del gruppo.

I risultati sin qui ottenuti dalle due edizioni italiane del programma sono stati estremamente soddisfacenti. I partecipanti hanno dimostrato un elevato livello di impegno e motivazione, mettendo in pratica le competenze apprese per affrontare le sfide aziendali in modo efficace ed efficiente. Sono emersi come veri e propri talenti, mostrando una crescita significativa sia a livello professionale che personale.

L'avvio della prima edizione internazionale del programma rappresenta una tappa importante per WAMGROUP, in quanto testimonia il successo e l'efficacia del modello formativo adottato. La portata internazionale del programma consentirà di coinvolgere dipendenti provenienti da diverse culture e contesti lavorativi, facilitando lo scambio di idee e best practice a livello globale.

Il Gruppo è orgoglioso di poter offrire ai propri dipendenti l'opportunità di partecipare a un programma così stimolante e ricco di sfide, che contribuirà a sviluppare una nuova generazione di leader all'interno del Gruppo. WAMGROUP dimostra ancora una volta il suo impegno nel promuovere una cultura di apprendimento continuo e di crescita professionale, investendo nelle persone per creare un ambiente di lavoro dinamico e stimolante.

Oltre al programma "Young Talent", WAMGROUP continua la sua incessante opera di formazione offrendo una vasta gamma di corsi di formazione interni ed esterni accessibili a tutti i dipendenti.

WAMGROUP si impegna a rispettare le normative in materia di formazione obbligatoria e si tiene costantemente aggiornata sulle ultime leggi e regolamenti relativi alla formazione professionale assicurandosi che i propri dipendenti siano formati in conformità a tali norme. Ciò contribuisce a garantire che tutti i dipendenti ricevano la formazione necessaria per adempiere ai requisiti legali e migliorare le loro competenze professionali.

Tutte queste iniziative evidenziano l'impegno costante di WAMGROUP nel fornire opportunità di formazione e sviluppo ai propri dipendenti. Il Gruppo riconosce che la formazione continua è essenziale per stare al passo con l'evoluzione del settore e per garantire un alto livello di competenze e professionalità all'interno dell'organizzazione.

I processi utilizzati per tracciare l'efficacia delle azioni includono verifiche interne (feedback) ed esterne (audit) e schede di Gap Analysis personali valutate insieme tra responsabili e dipendenti (questo è un processo in corso, valido nel 2022 solamente per WAMGROUP e WAM Industriale; nei prossimi anni verrà ampliato alle altre aziende italiane).

Gli obiettivi formativi vengono stabiliti annualmente ad ogni verifica delle schede di GAP Analysis (dove attualmente presenti), oppure su indicazione dei singoli responsabili per coprire GAP formativi e necessità formative varie. Inoltre, le aziende iscritte ai fondi Interprofessionali utilizzando le risorse messe a disposizione per finanziare parte della formazione, seguendo i canoni indicati dagli stessi.

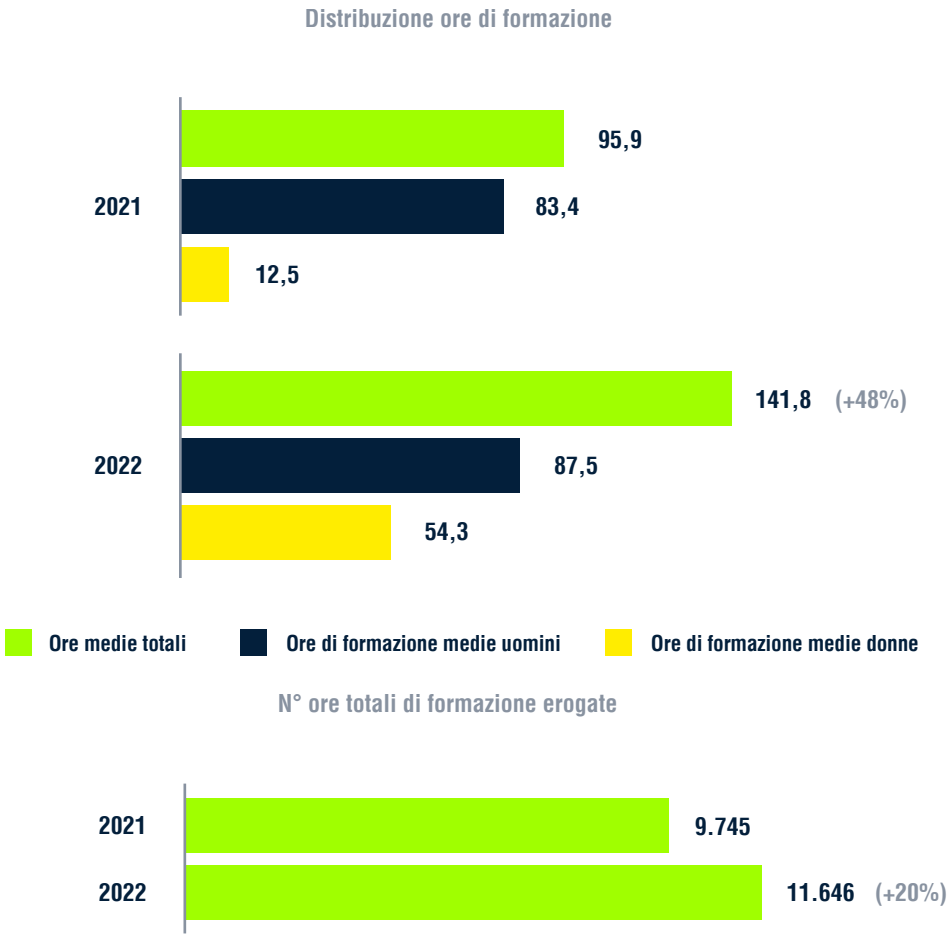
L'efficacia della formazione per ora è ottenuta dai feedback dei docenti e dei partecipanti stessi nonché dai responsabili.
L'azienda è attualmente in fase di implementazione di un Learning Management System (LMS365) che aiuterà a migliorare questo aspetto e riorganizzare al meglio la gestione di Gruppo della formazione.

**Ore medie di formazione erogate ai dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per genere e categoria**

| Numero ore di formazione | 2022 | | | 2021 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 239 | 0 | 239 | 122 | 0 | 122 |
| Quadri | 919 | 41 | 960 | 1086 | 0 | 1.086 |
| Impiegati | 6954 | 933 | 7.887 | 5330 | 753 | 6.083 |
| Operai | 2538 | 22 | 2.560 | 2410 | 44 | 2.454 |
| **Totale** | **10.650** | **996** | **11.646** | **8.948** | **797** | **9.745** |

| Ore medie di formazione erogate ai dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per genere e categoria | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Numero ore medie di formazione per dipendente** | **2022** | | | **2021** | | |
| | **Uomini** | **Donne** | **Totale** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| Dirigenti | 23,9 | 0 | 23,9 | 15,3 | 0,0 | 15,3 |
| Quadri | 27,8 | 41 | 68,8 | 38,8 | 0,0 | 38,8 |
| Impiegati | 30,4 | 12,7 | 43,1 | 23,8 | 11,2 | 35,0 |
| Operai | 5,3 | 0,6 | 6 | 5,5 | 1,3 | 6,8 |
| **Totale** | **87,5** | **54,3** | **141,8** | **83,4** | **12,5** | **95,9** |
| | | | | | | |
| **N. ore di formazione suddivise per argomento** | **2022** | | | **2021** | | |
| | **Uomini** | **Donne** | **Totale** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| Compliance | 696 | 48 | **744** | 327 | 26 | **353** |
| Informatica | 832 | 108 | **940** | 1335 | 189 | **1524** |
| Linguistica | 666 | 144 | **810** | 545 | 75 | **620** |
| Prodotto | 650 | 58 | **708** | 2041 | 38 | **2079** |
| Salute e sicurezza | 1167 | 28 | **1195** | 1014 | 22 | **1036** |
| Tecnica - professionale | 2499 | 154 | **2653** | 1441 | 50 | **1491** |
| Soft skill | 2861 | 294 | **3155** | 1761 | 293 | **2054** |
| Altro [2] | 1279 | 162 | **1441** | 506 | 82 | **588** |
| Operai | 10650 | 996 | **11646** | 8970 | 775 | **9745** |
| **N. partecipanti** | **2022** | | | **2021** | | |
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| Compliance | 124 | 13 | **137** | 71 | 3 | **74** |
| Informatica | 50 | 6 | **56** | 36 | 20 | **56** |
| Linguistica | 37 | 10 | **47** | 22 | 4 | **26** |
| Prodotto | 122 | 16 | **138** | 147 | 5 | **152** |
| Salute e sicurezza | 153 | 5 | **158** | 91 | 5 | **96** |
| Tecnica - professionale | 141 | 13 | **154** | 127 | 6 | **133** |
| Soft skill | 143 | 14 | **157** | 99 | 8 | **107** |
| Altro [3] | 42 | 10 | **52** | 40 | 4 | **44** |
| Operai | 812 | 87 | **899** | 633 | 55 | **688** |

2-3 Per “Altro” si intendono i corsi per i neo assunti che hanno lo scopo di presentare l’azienda nei suoi aspetti procedurali e produttivi.







Nell'ultimo biennio sono stati promossi i seguenti corsi di formazione interni:

- Corsi area Prodotti
- Corsi area Organizzazione e Conoscenza azienda
- Corsi area Vendite

Nell'ultimo biennio sono stati promossi i seguenti corsi di formazione esterni:

- Corsi area Soft Skills (Comunicazione, Gestione del tempo e delle risorse, Leadership, Problem Solving, ecc.)
- Corsi area Tecnica
- Corsi vari (Project Management, Marketing, Operations, ecc.)

È stato anche consolidato un programma di accompagnamento alla fine percorso lavorativo, ovvero il Progetto Tutoring: ad alcuni dipendenti senior in pensione è stato richiesto di continuare a lavorare in azienda come formatori per le nuove generazioni.

# Un Luogo di Lavoro Equo ed Inclusivo

[GRI 405-1; 405-2; 406-1]

Il Gruppo presente sul mercato e sul territorio da oltre 50 anni ha sempre investito sulla forza lavoro garantendo il rispetto dei diritti dei propri dipendenti e favorendo al tempo stesso l'inclusione e le pari opportunità e non ritiene di aver causato impatti negativi su questo fronte.

WAMGROUP non è coinvolta in impatti negativi. Per favorire il benessere, le pari opportunità e il miglior bilanciamento tra vita privata e lavorativa, accoglie, ove possibile, le richieste di part-time e di aspettativa dei dipendenti, l'accesso a orari flessibili per esigenze familiari o in caso di maternità/paternità.

WAMGROUP si impegna a garantire pari opportunità al proprio personale sin dalla fase di assunzione e per l'intera durata del rapporto di lavoro. Aspetti quali l'avanzamento professionale, la formazione, la retribuzione, le promozioni e lo sviluppo professionale sono offerti a tutti i dipendenti in ugual misura. I dipendenti sono trattati in modo equo evitando ogni forma di discriminazione per etnia, genere, orientamento sessuale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità e religione.

| Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | | |
|---|---|---|
| **Stipendio base** | **2022** | **2021** |
| | **Totale** | **Totale** |
| Dirigenti | - | - |
| Quadri | 81% | 83% |
| Impiegati | 79% | 81% |
| Operatori manuali e tecnici | 89% | 89% |
| | | |
| **Retribuzione media** | **2022** | **2021** |
| | **Totale** | **Totale** |
| Dirigenti | - | - |
| Quadri | 82% | 81% |
| Impiegati | 77% | 75% |
| Operatori manuali e tecnici | 84% | 90% |

La seguente tabella riguarda la diversità negli organi di governo.

| Fasce d'età | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2022** | **<30** | | | **30-50** | | | **>50** | | |
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Componenti degli organi di governo** | 0 | 0 | **0** | 0 | 1 | **1** | 6 | 0 | **6** |
| **Fasce d'età** | | | | | | | | | |
| **2021** | **<30** | | | **30-50** | | | **>50** | | |
| | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** | Uomini | Donne | **Totale** |
| **Componenti degli organi di governo** | 0 | 0 | **0** | 0 | 1 | **1** | 4 | 0 | **4** |

# Salute e Sicurezza sul Lavoro

[GRI 403-1; 403-2; 403-2; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10]

L'analisi di ogni infortunio e lo studio dei Near Miss porta nel tempo a un miglioramento delle statistiche sugli infortuni. Si riducono quindi le ore di lavoro perse a causa degli infortuni.

I controlli sanitari periodici sui lavoratori prevengono l'insorgenza di possibili malattie professionali attribuibili al lavoro in azienda e a conseguenti effetti negativi sulla economia aziendale.

Tra gli obiettivi di WAMGROUP emergono il miglioramento delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stato di benessere e di confort dei propri lavoratori. Inoltre, risulta rilevante la promozione della partecipazione di tutti i lavoratori al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza nei confronti degli stessi colleghi e dei terzi.

Durante la riunione periodica annuale sulla sicurezza gli RLS e la direzione vengono informati su: analisi infortunio, sorveglianza sanitaria, malattie professionali e programma sicurezza.

Il sistema di gestione segue quanto prescritto dalla normativa nazionale, in particolare il D. Lgs 81/08 sulla sicurezza del lavoro.

Viene effettuata la valutazione di tutti i rischi presenti in azienda (rischio chimico, movimentazione carichi, incendio ecc…); tali valutazioni sono aggiornate periodicamente a ogni cambiamento dei processi produttivi. A seconda del tipo di rischio, il metodo di valutazione differisce. Per ogni attrezzatura utilizzata da un operatore vengono consegnate procedure e/o istruzioni operative sul funzionamento e rischi delle relative attrezzature che utilizza.

Al verificarsi di una situazione pericolosa o anomala il lavoratore deve dare immediata comunicazione verbale al proprio superiore (Responsabile di Reparto o Servizio), o suo sostituto, il quale comunicherà telefonicamente con il Coordinatore dell'emergenza o suo sostituto; Restare sul luogo di lavoro fino a che non si verifichi uno dei seguenti eventi: arrivo della Squadra di Emergenza, significativo ritardo nell'intervento della Squadra di Emergenza o evidenza di grave rischio.

Durante l'orario di lavoro sono disponibili lavoratori adeguatamente formati con corsi di Preposti e Primo soccorso. Sul posto di lavoro sono presenti anche RLS. Il medico competente è a disposizione per effettuare visite mediche straordinarie su richiesta del lavoratore.

Tramite un approccio matriciale, dove il rischio R viene calcolato come il prodotto tra la probabilità di accadimento P e il danno D, si cerca di diminuire sia la probabilità che il danno. La probabilità viene diminuita principalmente attraverso la formazione mentre l'entità del danno si riduce attraverso la fornitura di tutti i dpi necessari.

Gli RLS partecipano, assieme alla Direzione, RSPP e Medico competente alla riunione periodica sulla sicurezza annuale dedicata a sorveglianza sanitaria, infortuni, aggiornamento DVR e malattie professionali. Annualmente vengono anche svolti sopralluoghi ai luoghi di lavoro assieme agli RLS e medico competente. La RSU può segnalare in qualunque momento alla direzione eventuali situazioni di criticità.



Nell'anno di rendicontazione sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione:

- Formazione generale;
- Formazione specifica (alto e basso rischio);
- Uso carrelli elevatori;
- Antincendio (rischio medio);
- Primo soccorso (classe A);
- Gru semoventi;
- Piattaforme di lavoro mobili elevabili;
- Lavori in quota e dispositivi di protezione di III categoria;
- Preposti;
- Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- Conduzione di carrelli semoventi a braccio telescopico;
- Procedure operative di lavoro su macchine / attrezzature.

## Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

| | 2022 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| Numero totale di lavoratori dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti | 55 | 6% | 55 | 7% |

Il risultato dei lavoratori coperti da sistema di gestione della sicurezza ISO 45001 è il totale dei dipendenti delle ditte SAVI (36) e SAVECO (19).
Tutte le altre aziende del Gruppo non hanno un sistema di gestione certificato ma si attengono al D. Lgs 81/08.
I lavoratori non dipendenti non sono inclusi nel sistema di gestione della sicurezza.

## Infortuni sul lavoro e malattie professionali

WAMGROUP si impegna a minimizzare le possibilità di infortunio e a limitare quanto più possibile l'esposizione al rischio di tutti i lavoratori, dipendenti e non dipendente che operano all'interno dei propri confini aziendali. All'interno delle procedure di Gruppo, in materia di valutazione e determinazione dei pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze, è stata definita una doppia ricognizione, che può essere riassunta nei due passaggi seguenti:

1. analisi delle attività svolte dagli operatori, analisi delle strutture, degli impianti, delle macchine e attrezzature presenti;
2. analisi di dettaglio di tutte le categorie di rischio previste dal D.lgs. 81/2008 e decreti correlati.

Al fine di eliminare i pericoli sul lavoro e ridurre al minimo i rischi, WAMGROUP opera attraverso i seguenti step principali:

- sopralluoghi conoscitivi orientati ad esaminare reparti, aree di lavoro, postazioni, macchine, ecc.;
- incontri di acquisizione dati: tutte le informazioni necessarie;

- esame di tutto il materiale ritenuto necessario ai fini della valutazione, ivi compresi i dati sugli infortuni, l'esito della sorveglianza sanitaria, la documentazione esistente, ecc.;
- confronto continuo tra le figure preposte alla valutazione: DDL, RSPP, medico competente ed RLS.

Con il documento generale di valutazione dei rischi viene effettuata una analisi di tutte le attività svolte in azienda, del ciclo di produzione, delle mansioni presenti e degli ambienti di lavoro, orientata a delineare un quadro generale di rischio. Ad essa potranno quindi seguire approfondimenti specifici, laddove ritenuti necessari, orientati ad indagare in modo più puntuale e dettagliato determinate categorie di rischio (rischio chimico, rumore, ecc.).

| Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti | | |
|---|---|---|
| **Infortuni dipendenti** | **2021** | |
| | **N°** | **Tasso** |
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | **0** | **0** |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | **0** | **0** |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro | **32** | **25,9** |
| Le tipologie principali di infortuni sul lavoro (breve descrizione) | **Infortuni di natura meccanica (schiacciamenti, urti e tagli) e corpi estranei negli occhi.** | |

| Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti | | |
|---|---|---|
| **Infortuni dipendenti** | **2022** | |
| | **N°** | **Tasso** |
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | **0** | **0** |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | **0** | **0** |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro | **24** | **19,3** |
| Le tipologie principali di infortuni sul lavoro (breve descrizione) | **Infortuni di natura meccanica (schiacciamenti, urti e tagli) e corpi estranei negli occhi.** | |

**Non si segnalano malattie professionali per l'anno 2021.**

| Malattie professionali dei dipendenti | 2022 |
|---|---|
| **Malattie professionali registrabili al 31.12** | **1** |
| di cui decessi | 0 |
| **Malattie professionali di altri lavoratori** | **2022** |
| **Malattie professionali registrabili al 31.12** | **0** |
| di cui decessi | **0** |
| Le principali tipologie di malattie professionali | |

Nel 2022 è stata riconosciuta una malattia professionale STC Bilaterale (tunnel carpale) ad un dipendente.

## Promozione della salute dei lavoratori

WAMGROUP ha stipulato da parecchi anni convenzioni a livello territoriale con centri medici, poliambulatori, centri fisioterapici, dentisti, palestre e farmacie, al fine di offrire ai dipendenti diretti e indiretti, nonché ai loro familiari, un supporto medico agevolato e promuovere il benessere individuale.

Nel 2021 e nel 2022, WAMGROUP ha organizzato un'iniziativa chiamata "3K Run" per incentivare l'attività fisica come la corsa/camminata per il benessere delle persone e devolvere i ricavati di ogni chilometro percorso a enti benefici. Inoltre, dal 2022 viene organizzato un corso di pilates all'aria aperta nel sito aziendale di Ponte Motta, completamente gratuito.

WAMGROUP è anche attenta al benessere psicofisico e, nel 2023, ha attivato uno sportello d'ascolto presso lo studio di uno psicologo con cui collabora da anni rivolto a tutto il personale dipendente (le prime sedute sono gratuite). Sempre nel 2023, WAMGROUP ha organizzato un evento di informazione sanitaria per sensibilizzare il personale dipendente sulla prevenzione della salute e prevede di organizzare eventi simili in futuro, nonché di includere pacchetti relativi alla salute nel welfare aziendale.

# L'impegno Sociale

[GRI 2-28; 201-1; 202-2; 413-1]

**Rapporti con le comunità locali**

WAMGROUP è presente da oltre 55 anni nel territorio e nei territori limitrofi nei quali ha investito e costruito diversi stabilimenti produttivi.

Il Gruppo non ritiene di aver causato impatti negativi in quanto i tipi di produzioni che realizza non sono inquinanti. Per procedere alla realizzazione degli stabilimenti produttivi non si è proceduto a disboscare.

WAMGROUP tramite il sostegno alle comunità locali genera lo sviluppo socioeconomico del territorio in cui opera. Ad esempio, l'inclusione dei membri della comunità locale tra i senior manager di un'organizzazione migliora la presenza sul mercato della stessa, genera benefici economici per la comunità locale e migliora la capacità di un'azienda di comprendere le necessità locali.

Il Gruppo da sempre intrattiene rapporti con le pubbliche amministrazioni locali cercando di realizzare uno scambio continuo con il territorio. Negli anni sono stati svolti diversi progetti con le Amministrazioni Locali per sviluppare ed arricchire il territorio nonché le associazioni presenti.



| Determinazione del Valore economico direttamente generato e distribuito | | |
|---|---|---|
| | 2021 | 2022 |
| **Valore economico Generato** | **164.674.514,90** € | **217.489.372,49** € |
| Fornitori (Costi operativi riclassificati) | 90.411.997,28 € | 118.507.790,95 € |
| Dipendenti | 43.315.779,07 € | 48.277.874,82 € |
| Pubblica amministrazione | 2.965.013,84 € | 1.933.603,68 € |
| Azionisti | - € | - € |
| Sistema finanziario | 369.145,44 € | 767.150,52 € |
| **Valore economico distribuito** | **136.323.644,75** € | **167.952.118,93** € |
| **Valore economico trattenuto** | **28.350.870,15** € | **49.537.253,56** € |

Tra le attività più significative si menzionano: donazioni benefiche volte a supportare associazioni locali principalmente collegate a bambini con disabilità: si veda l'associazione Bimbi Sperduti, ASD PRIMAGIOCO e Fispes. Vengono poi regolarmente devolute somme alle Croci Blu locali ed alle Parrocchie locali.

Nel 2022 WAMGROUP ha realizzato e poi donato al Comune di Cavezzo un campo polivalente da calcio e rugby in erba sintetica; è stato realizzato un parcheggio attiguo al sito produttivo di Ponte Motta. Il parcheggio è pubblico e può essere adoperato da tutti, anche non dipendenti WAMGROUP. È stata recentemente completata una importante opera di ristrutturazione di una "Edicola Votiva" con libero accesso sia per il personale aziendale sia per terzi. È stata realizzata a spese dell'azienda una strada che è poi stata trasferita come proprietà al Comune. Il Gruppo sta supportando inoltre la realizzazione di un percorso per malati di Alzheimer, il quale prevederà diverse stazioni nelle quali i malati potranno sviluppare al meglio i sensi interessati dalla malattia.

Ogni anno 0,15‰ del fatturato consolidato viene impiegato per attività benefiche e legate al territorio; negli anni in cui l'ammontare non viene speso integralmente viene accantonato per l'anno successivo[4].
Nel 2022 tutti i fondi sono stati impiegati. Ad oggi, non è formalizzata alcuna procedura ma è una prassi consolidata che persiste da oltre 20 anni.

4 Si precisa che l'indicatore sopra riportato si riferisce al perimetro italiano

WAMGROUP da sempre è molto legata al territorio da alcuni anni ha cominciato anche una collaborazione con associazioni che si occupano di bambini amputati e cerebrolesi. Tra le associazioni con cui collaboriamo figurano:

- Bimbi Sperduti A.s.d.
- Basket Cavezzo A.s.d.
- Fispes (fino alla fine del 2022)
- Ganaceto F.C.
- Associazione Prima Gioco
- Comune di San Prospero
- Croce Blu

| Percentuale di senior manager presso le sedi operative significative assunti dalla comunità locale[5] | | |
|---|---|---|
| **Numero di senior manager presso le sedi operative significative assunti dalla comunità locale** | **2022** | **2021** |
| | 3 | 1 |

Nella nostra organizzazione definiamo “senior manager” i dipendenti che ricoprono un ruolo direttivo, gestiscono persone e budget di spesa.

5 Si considera personale locale tutti i dipendenti che risultavano residenti nella regione della sede di lavoro e/o che risultavano residenti ad un massimo di 60km dalla sede di lavoro.





# 4. PLANET

## Lotta al Cambiamento Climatico

[GRI 305-1; 305-2; 305-4]

WAMGROUP ha valutato che i principali rischi di impatto negativo nei suoi processi produttivi sono i seguenti:

- malfunzionamento dei sistemi di aspirazione e abbattimento fumi e polveri
- emissioni da centrali termiche per sistemi di riscaldamento

Ogni azienda produttiva del Gruppo è responsabile delle proprie emissioni pertanto l'eventuale malfunzionamento, guasto o mancata manutenzione può causare la dispersione di inquinanti nell'aria. Per questo le emissioni sono monitorate con campionamenti. In merito alle emissioni delle centrali termiche si effettuano le prove annuali sui fumi.

Al fine di mitigare gli impatti negativi, vengono svolte attività di manutenzione preventiva sui sistemi di aspirazione ed abbattimento polveri e controlli periodici, come previsto dalla normativa.

Le aziende del Gruppo si attengono scrupolosamente agli obblighi imposti dalla legge; tuttavia, non sono stati impostati indicatori specifici per il controllo delle emissioni, l'obiettivo è il rispetto tassativo dei livelli imposti dalla legge. Eventuali anomalie o malfunzionamenti sono segnalati direttamente dagli operai al reparto manutenzione. Il monitoraggio periodico dell'efficienza dei filtri, pianificato dai manutentori interni, mitiga il rischio di emissioni di polvere e fumi indesiderati. Grazie alla produzione interna dei filtri depolveratori e dei tessuti filtranti con nanofibre, spesso le emissioni rilevate sono di gran lunga inferiori al limite di legge.

Grazie alla certificazione ISO 14001 di WAM Industriale S.p.A., le azioni per la lotta al cambiamento climatico sono pianificate e controllate annualmente.

| Emissioni dirette | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Emissioni legate al consumo di benzina | tCO2eq | 45 | 32 |
| Emissioni legate al consumo di diesel | tCO2eq | 225.527 | 198.820 |
| Diesel per produzione di energia | tCO2eq | 41,9 | 0 |
| Emissioni legate al consumo di gas naturale per riscaldamento | tCO2eq | 1.813 | 1.665 |

| Emissioni fuggitive | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| R410A | tCO2eq | 53,5 | 0 |
| R134A | tCO2eq | 1,4 | 0 |
| R407C | tCO2eq | 26,6 | 0 |
| **TOTALE EMISSIONI SCOPE 1** | **tCO2eq** | **227.508** | **200.517** |

*I dati sulle emissioni fuggitive e dirette sono riportati tramite rilevazioni dirette.*

| Emissioni indirette | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Totale energia elettrica acquistata e/o acquisita [Italia] | kWh | 8.590.574 | 8.103.503 |
| Totale energia elettrica acquistata e/o acquisita da fonte rinnovabile [Italia] | kWh | 4.737.864 | 4.482.220 |
| **Totale emissioni Scope 2 Location based** | **tCO2eq** | **2.908** | **2.743** |
| **Totale Emissioni Scope 2 Market based** | **tCO2eq** | **1.795** | **1.687** |

I dati sulle emissioni indirette sono rilevati dalle fatture ricevute, oltre che verificati tramite lettura mensile dei contatori.

Viene rendicontata l'intensità delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 utilizzando come denominatore il fatturato del Gruppo.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Emissioni Scope 1 + 2 - Market based | $kgCO_2$ | 229.303 | 202.204 |
| **Intensità delle emissioni di GHG di Scope 2 Market based** | | **1,08** | **1,13** |

A livello di intensità emissiva, nel 2022, WAMGROUP ha migliorato la sua efficienza emissiva del 4% riducendo le proprie emissioni di 0.05 kg di emissioni per € fatturato.

# Transizione Energetica

[GRI 302-1; 302-3; 305-2]

Allo scopo di mitigare gli impatti negativi dovuto all'utilizzo di energia elettrica, WAMGROUP attua una serie di azioni:

- controllo dei consumi energetici con eventuale riduzione di perdite o sprechi;
- impiego energia da fonti rinnovabili;
- implementare l'auto produzione e di conseguenza l'autoconsumo di energia elettrica;
- ottimizzazione dei consumi;
- raggiungimento del 25% di autoproduzione energetica nella maggior parte dei siti;
- riduzione del consumo di metano mediante realizzazione di sistemi di riscaldamento a pavimento su tutte le nuove costruzioni che garantiscono un maggior benessere e riducono sensibilmente i consumi di metano;
- riduzione del consumo di metano mediante installazione gestione telecontrollo;
- piano di sostituzione sistema di illuminazione a LED;
- migliorare il monitoraggio dei consumi energetici al fine di ridurre sprechi e valutare azioni di risparmio, mediante installazione di sistema di monitoraggio e misura dei parametri elettrici finalizzato a:
    - controllo delle azioni di riduzione dei consumi;
    - gestione degli allarmi su consumi anomali;
    - analisi periodica dei consumi.

È stato predisposto un piano di miglioramento del monitoraggio dei consumi energetici al fine di ridurre sprechi e valutare azioni di risparmio, mediante installazione di sistema di monitoraggio e misura dei parametri elettrici finalizzato al:

1. Controllo delle azioni di riduzione dei consumi;
2. Gestione degli allarmi su consumi anomali;
3. Analisi periodica dei consumi.

All'interno delle attività ricomprese nel Sistema di gestione ambientale vengono monitorati alcuni indicatori relativamente ai rifiuti e al consumo di energia elettrica e gas.

| | UdM | 2022 | 2021 | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Consumi di benzina flotta auto e altri mezzi | Litri | 13.639 | 19.316 | GJ | 640 | 452 |
| Consumi di diesel flotta auto e altri mezzi | Litri | 198.820 | 225.485 | GJ | 8.148 | 7.184 |
| **TOTALE CONSUMI FLOTTA AUTO E ALTRI MEZZI** | **Litri** | **212.459** | **244.801** | **GJ** | **8.787** | **7.636** |
| Consumo di gas naturale per riscaldamento | $m^3$ | 823.618 | 896.882 | GJ | 32.144 | 29.518 |
| **TOTALE CONSUMI PER RISCALDAMENTO** | Litri | 823.618 | 896.882 | **GJ** | **32.144** | **29.518** |
| Consumi di diesel per produzione energia | Litri | 0 | 15.500 | GJ | 560 | 0 |
| **TOTALE CONSUMI ALTRI COMBUSTIBILI** | Litri | 0 | 15.500 | **GJ** | **560** | **0** |
| Consumo di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili | kWh | 3.549.431 | 3.346.879 | GJ | 12.778 | 12.048 |
| Consumo di energia elettrica acquistata da fonti NON rinnovabili | kWh | 5.041.143 | 4.756.624 | GJ | 18.148 | 17.123 |
| Consumo di energia elettrica acquistata | kWh | 8.590.574 | 8.103.503 | GJ | 30.926 | 29.172 |
| Elettricità prodotta da impianto fotovoltaico | kWh | 1.528.916 | 1.461.503 | GJ | 5.504 | 5.261 |
| Elettricità prodotta da impianto fotovoltaico venduta | kWh | 340.483 | 326.162 | GJ | 1.226 | 1.174 |
| Elettricità prodotta da impianto fotovoltaico autoconsumata | kWh | 1.188.433 | 1.135.341 | GJ | 4.278 | 4.087 |
| **TOTALE CONSUMI ENERGIA ELETTRICA** | **kWh** | **9.779.007** | **9.238.844** | **GJ** | **35.204** | **33.260** |
| **TOTALE ENERGIA CONSUMATA** | **Kwh** | **10.936.190** | **10.274.921** | **GJ** | **76.696** | **70.414** |

*I dati sono stati ricavati sia dalle singole fatture sia da una lettura mensile dei contatori.*

## Intensità energetica

Come per le emissioni, è stata calcolata l'intensità dei consumi energetici per euro di fatturato.

| Intensità energetica | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| | MJ/€ | 0,36 | 0,39 |

A livello di intensità energetica, nel 2022, WAMGROUP ha migliorato la sua efficienza del 8% riducendo i propri consumi energetici di 0,03 MJ per € fatturato.



# Gestione Responsabile e Valorizzazione dei Rifiuti

[GRI 306-1; 306-2; 306-3]

La maggior parte dei rifiuti è costituita da rifiuti ferrosi e rifiuti da imballaggi in legno.

Tra i rifiuti pericolosi si ricordano invece le soluzioni acquose di lavaggio determinate dall'impianto di fosfosgrassaggio, rifiuti di sabbiatura, emulsioni, scarti di verniciatura, corpi di rettifica.

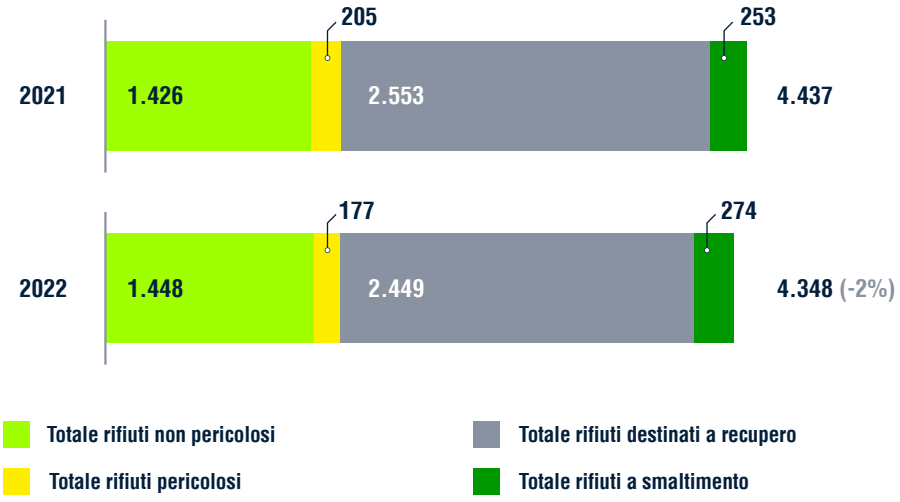
In termini di costi il rifiuto pericoloso più impattante è il CER 120116* (Residui di materiali di sabbiatura contenente sostanze pericolose). L'indice "Rifiuti pericolosi prodotti / Materia prima acquistata" del 2022 è leggermente aumentato rispetto agli ultimi anni a causa di questo rifiuto. Per questo rifiuto sono stati spesi 12.000 euro circa. Altro rifiuto pericoloso importante in termini di costi è il CER 120301* (soluzioni acquose di lavaggio): quasi 8.000 euro. 7.000 euro circa invece per il 120109* (Emulsioni).

La gestione dei rifiuti è gestita internamente, nessuna società terza è coinvolta.

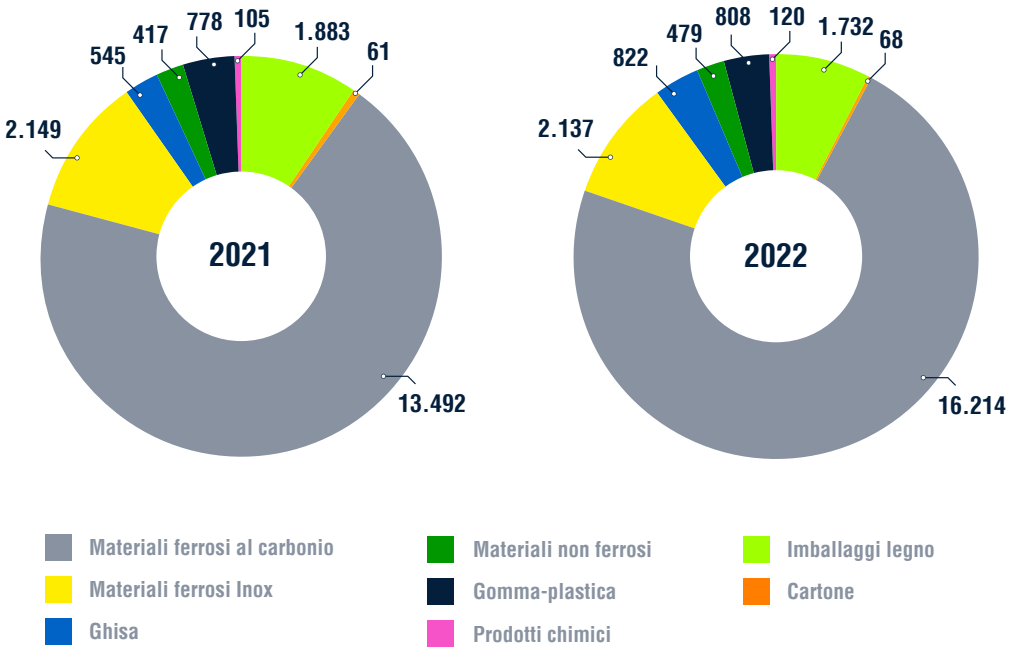
| Peso totale in tonnellate dei rifiuti prodotti e suddivisione del peso totale in base alla composizione dei rifiuti | | | |
|---|---|---|---|
| **Rifiuti Prodotti** | **UdM** | **2022** | **2021** |
| ***Totale rifiuti NON PERICOLOSI*** | *t* | 1.448,91 | 1.426,73 |
| *rifiuti destinati a recupero* | *t* | 2.374,02 | 2.475,49 |
| *rifiuti destinati a smaltimento* | *t* | 76,07 | 17,48 |
| ***Totale rifiuti PERICOLOSI*** | *t* | 176,97 | 205,30 |
| *rifiuti destinati a recupero* | *t* | 75,76 | 78,01 |
| rifiuti destinati a smaltimento | t | 198,68 | 235,92 |

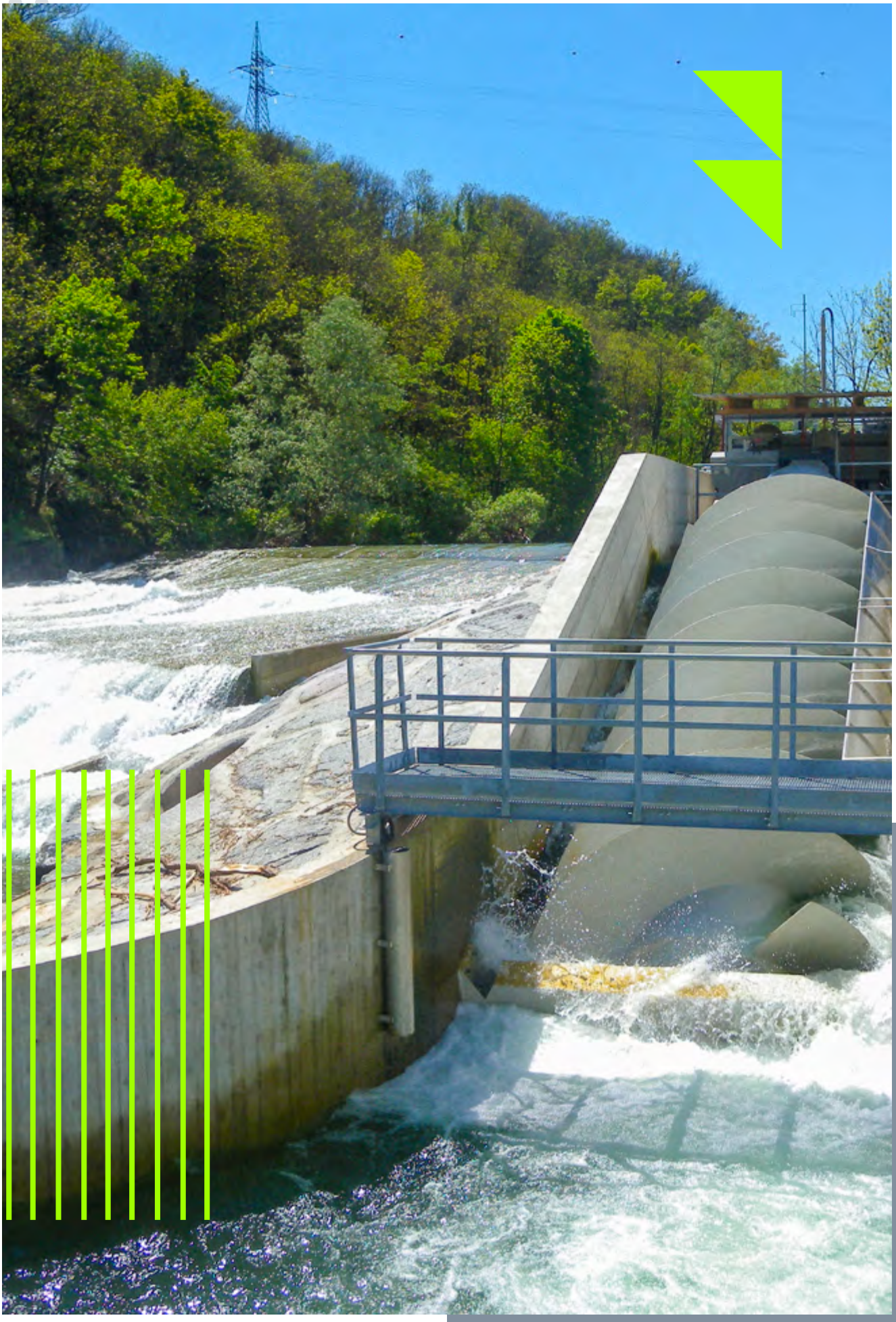
**I dati non comprendono i rifiuti prodotti dalle seguenti società: TECNO CM e FLITECH.*

Rifiuti prodotti (t)




Tipologia di rifiuti (t)





Nel periodo di rendicontazione la Società ha ridotto del 15,8% il quantitativo di rifiuti pericolosi prodotti.

I dati derivano da misurazioni dirette attraverso formulari. WAM Italia e SAVECO conferiscono i rifiuti in WAM Industriale.

Risaia del Duca non ha prodotto rifiuti nel 2022 inquanto l'attività è iniziata nel mese di luglio 2022.

Allo stato attuale i rifiuti pericolosi sono collocati in aree appositamente delimitate e designate .

La gestione e il trasporto dei rifiuti producono un impatto potenziale negativo di fuoriuscite di rifiuti pericolosi (soprattutto liquidi) su suolo. Inquinamento estetico-paesaggistico, Inquinamento del sottosuolo, dell'aria e delle acque superficiali rappresentano potenziali effetti negativi.

Lo smaltimento mal controllato dei rifiuti sul suolo può determinare una serie di impatti negativi sulle componenti ambientali e sulla salute pubblica.

Per mitigare gli impatti negativi WAMGROUP mira a ridurre l'impatto delle acque scolanti e a ridurre la frazione indifferenziata dei rifiuti urbani e i costi relativi. A questo scopo è stata costruita una nuova isola ecologica/deposito temporaneo per rifiuti pericolosi completo di coperture e doppi contenimenti.

Al fine di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese vengono utilizzati i seguenti indicatori:

- Rifiuti pericolosi prodotti (Kg);
- Costo smaltimento (euro);
- Rifiuti pericolosi / ore lavorate totali;
- Rifiuti pericolosi / materia prima acquistata;
- Produzione rifiuti imballi misti /ore lavorate totali.

Per quanto riguarda le azioni progettate lo scorso anno si rileva che:

- Per la costituzione del nuovo deposito temporaneo di rifiuti pericolosi si è in attesa della costruzione del nuovo capannone. Nel frattempo, diversi sono stati i miglioramenti apportati a quello esistente.
- Il progetto acque scolanti è nel frattempo andato avanti riducendo inoltre i lavori per l'ampliamento di un capannone esistente nel piazzale est.
- È in fase conclusiva studio di fattibilità per la raccolta differenziata e contatti con il gestore pubblico dei rifiuti AIMAG.

La Politica Ambientale, comunicata all'interno e all'esterno del Gruppo, disponibile a tutte le parti interessate e a chi ne faccia richiesta, definisce i principi stabiliti per:

- proteggere l'ambiente riducendo l'inquinamento;
- soddisfare gli obblighi di conformità alla legislazione ambientale;
- migliorare continuamente il sistema di gestione ambientale per aumentare la prestazione ambientale.

WAMGROUP si impegna quindi a:

- tendere alla massima resa nel consumo di energia elettrica dei processi aziendali e del consumo di metano;
- puntare alla massima resa delle materie prime riducendo gli scarti al minimo;
- ridurre l'impatto ambientale derivante dalla produzione di rifiuti, minimizzandone la produzione e privilegiando il recupero allo smaltimento quale destinazione finale del rifiuto;
- migliorare il grado di sicurezza degli stoccaggi di sostanze e rifiuti pericolosi;
- sensibilizzare gradualmente ditte appaltatrici e fornitori rispetto ai benefici apportati dalla gestione ambientale dei propri processi;
- minimizzare l'impatto derivante dalle emissioni in atmosfera compreso l'emissione di COV;
- mantenere monitorato e limitare l'impatto acustico delle lavorazioni nell'ambiente esterno;
- migliorare l'impatto estetico del sito;
- ridurre l'inquinamento luminoso derivante dall'illuminazione notturna.

In un settore energivoro come quello metalmeccanico la volontà aziendale è quella di distinguersi ed affermarsi rispetto ad aziende concorrenti, utilizzando la politica ambientale come punto di forza nell'ottica di una clientela sempre più sensibile ed attenta alla salvaguardia dell'ambiente a livello globale. Per ottenere un miglioramento concreto e duraturo è necessario l'impegno e il coinvolgimento di tutte le funzioni dell'organizzazione, dagli operai ai dirigenti, il tutto supervisionato dalla Direzione.

Visto quanto sopra elencato, La Direzione definisce una politica ambientale che risponde alla necessità e volontà di garantire lo sviluppo economico e sociale, prestando una maggiore attenzione alla protezione dell'ambiente del territorio della pianura modenese.

# La Sostenibilità delle Materie Prime e Circolarità

[GRI 301-1; 301-2]

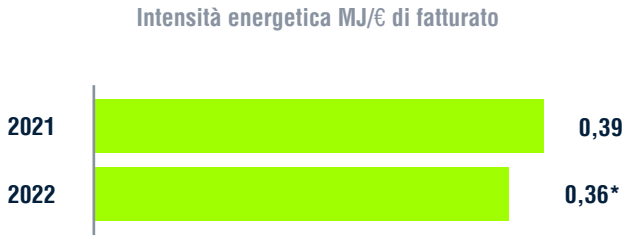
| Materiali rinnovabili | UdM | 2022 | 2021 | Note |
|---|---|---|---|---|
| Imballi in legno (PSG 832,833, 836) | **ton** | 1.732 | 1.883 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>832: Imballi in legno indefiniti;<br>833: Imballi in legno a disegno (pieghevoli, bancali, casse, gabbie);<br>836: Pallet in legno |
| Cartone per imballi (PSG 831) | **ton** | 68 | 61 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>831: Imballi in cartone a disegno |
| **Materiali NON rinnovabili** | **UdM** | **2022** | **2021** | **Note** |
| Materiali ferrosi AC (RM01, RM11, RM21, SP15) | **ton** | 16.214 | 13.492 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM01: PIANI, TRAFILATI ED ESTRUSI IN ACCIAI AL CARBONIO, LEGATI E SPECIALI (sottoclassi ERP code 001÷015);<br>RM11: TUBI IN ACCIAI AL CARBONIO, LEGATI E SPECIALI (080÷083);<br>RM21: FUSIONI (GREZZE) IN ACCIAIO (120÷121);<br>SP15: RETI METALLICHE ACCIAIO AL CARBONIO (260÷263) |
| Materiali ferrosi SS (RM02, RM12, SP16) | **ton** | 2.137 | 2.149 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM02: PIANI, TRAFILATI ED ESTRUSI IN ACCIAIO INOSSIDABILI (sottoclassi ERP code 030÷043);<br>RM12: TUBI IN ACCIAIO INOSSIDABILE (090÷092);<br>SP16: RETI METALLICHE ACCIAIO INOSSIDABILE (270÷273) |
| Materiali ferrosi GHISA (RM22) | **ton** | 822 | 545 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM22: FUSIONI (GREZZE) IN GHISA (sottoclassi ERP code 130÷136) |
| Materiali metallici non ferrosi (RM03, RM23) | **ton** | 479 | 417 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM03: PIANI, TRAFILATI, ESTRUSI E PANI IN ALLUMINIO E SUE LEGHE (sottoclassi ERP code 060÷062);<br>RM23: FUSIONI (GREZZE) IN ALLUMINIO E SUE LEGHE (150÷157) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Materiali plastici e gomma (RM41, SP85, CP12, 834, 835) | **ton** | 808 | 778 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM41: MATERIE PLASTICHE E GOMMA (sottoclassi ERP code 180÷184); SP85: COMPONENTI IN PLASTICA E GOMMA (A DISEGNO) (430÷435; 440÷444);<br>CP12: COMPONENTI IN PLASTICA E GOMMA (COMMERCIALI) (651÷653);<br>834: Imballi in materiale plastico;<br>835: Materiali e accessori per imballaggi (sacchetti in polietilene, film termoretraibile, pluriball, reggette in ferro o plastica, chiodi, film est, nastri adesivi) |
| Prodotti chimici, vernici, oli, collanti (RM51, IM02) | **ton** | 120 | 105 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM51: PRODOTTI CHIMICI (DIRETTI) (190÷194);<br>IM02: OLI, VERNICI, COLLANTI, SIGILLANTI, COMBUSTIBILI E RESINE (807÷813; 951; A53; A54) |
| Materiali filtranti (630-631) | **ton** | 167 | 124 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>630: Tessuti non tessuti;<br>631: Tessuti feltro |
| **Materiali utilizzati** | **UdM** | **2022** | **2021** | **Note** |
| Imballi in legno (PSG 832,833, 836) | **ton** | 1.732 | 1.883 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>832: Imballi in legno indefiniti;<br>833: Imballi in legno a disegno (pieghevoli, bancali, casse, gabbie);<br>836: Pallet in legno |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Cartone per imballi (PSG 831) | **ton** | 68 | 61 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>831: Imballi in cartone a disegno |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali ferrosi AC (RM01, RM11, RM21, SP15) | **ton** | 16.214 | 13.492 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM01: PIANI, TRAFILATI ED ESTRUSI IN ACCIAI AL CARBONIO, LEGATI E SPECIALI (sottoclassi ERP code 001÷015);<br>RM11: TUBI IN ACCIAI AL CARBONIO, LEGATI E SPECIALI (080÷083);<br>RM21: FUSIONI (GREZZE) IN ACCIAIO (120÷121);<br>SP15: RETI METALLICHE ACCIAIO AL CARBONIO (260÷263) |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali ferrosi SS (RM02, RM12, SP16) | **ton** | 2.137 | 2.149 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM02: PIANI, TRAFILATI ED ESTRUSI IN ACCIAIO INOSSIDABILI (sottoclassi ERP code 030÷043);<br>RM12: TUBI IN ACCIAIO INOSSIDABILE (090÷092);<br>SP16: RETI METALLICHE ACCIAIO INOSSIDABILE (270÷273) |

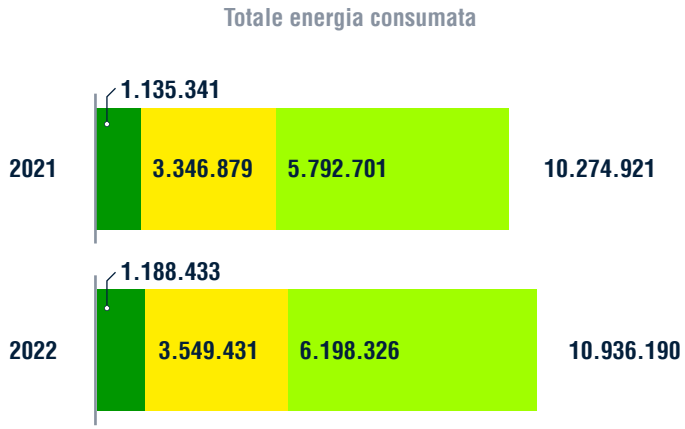
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali ferrosi GHISA (RM22) | **ton** | 822 | 544 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM22: FUSIONI (GREZZE) IN GHISA (sottoclassi ERP code 130÷136) |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali metallici non ferrosi (RM03, RM23) | **ton** | 479 | 417 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM03: PIANI, TRAFILATI, ESTRUSI E PANI IN ALLUMINIO E SUE LEGHE (sottoclassi ERP code 060÷062);<br>RM23: FUSIONI (GREZZE) IN ALLUMINIO E SUE LEGHE (150÷157) |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali plastici e gomma (RM41, SP85, CP12, 834, 835) | **ton** | 808 | 778 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM41: MATERIE PLASTICHE E GOMMA (sottoclassi ERP code 180÷184);<br>SP85: COMPONENTI IN PLASTICA E GOMMA (A DISEGNO) (430÷435; 440÷444);<br>CP12: COMPONENTI IN PLASTICA E GOMMA (COMMERCIALI) (651÷653);<br>834: Imballi in materiale plastico;<br>835: Materiali e accessori per imballaggi (sacchetti in polietilene, film termoretraibile, pluriball, reggette in ferro o plastica, chiodi, film est, nastri adesivi) |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Prodotti chimici, vernici, oli, collanti (RM51, IM02) | **ton** | 120 | 105 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>RM51: PRODOTTI CHIMICI (DIRETTI) (190÷194);<br>IM02: OLI, VERNICI, COLLANTI, SIGILLANTI, COMBUSTIBILI E RESINE (807÷813; 951; A53; A54) |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| Materiali filtranti (630-631) | **ton** | 167 | 124 | Dalla Classificazione Merceologica del Gruppo WAM leggiamo:<br>630: Tessuti non tessuti;<br>631: Tessuti feltro |
| di cui riciclato | **ton** | n/a | n/a | |
| **Totale materiali utilizzati** | **ton** | **22.547** | **19.554** | |
| **Totale materiali provenienti da riciclo** | **ton** | **N/A** | **N/A** | |
| **Totale materiali provenienti da riciclo** | **%** | **N/A** | **N/A** | |

WAMGROUP ha aderito alla piattaforma EcoVadis per la valutazione delle proprie prestazioni in tema di sostenibilità. Ecovadis è tra le più importanti piattaforme di rating della eco – sostenibilità che opera a livello universale.

## Focus on: Esperienze di Sostenibilità/1 - Produzione energia da Fotovoltaico




*Riduzione dell'8% per l'effetto di efficientamenti energetici




Energia autoprodotta da fotovoltaico kWh
Energia acquistata da fonti rinnovabili kWh
Energia acquistata da fonti non rinnovabili kWh





# 5. PRODUCT

## Sviluppo di Prodotti Sostenibili, Sicuri ed Efficienti

[Indicatore NON-GRI Gestione dei reclami]

Le aziende del Gruppo sono coinvolte nel generare effetti negativi o positivi (qualora performanti) relativamente agli indicatori definiti. Il Gruppo è impegnato in processi di miglioramento continuo, sia come conseguenza della certificazione ISO 9001, sia come attitudine generale all'ottimizzazione dei processi.

I rapporti d'affari con i clienti diretti ed indiretti riguardano la commercializzazione di prodotti per la movimentazione di polveri e granuli per l'industria e il trattamento delle acque reflue e dei rifiuti organici.

Con alcune linee di prodotto come Divisione Filtri depolveratori, Divisione Trattamento acque reflue, Divisione Separatori, il Gruppo contribuisce alla riduzione dell'impatto delle attività umane e produttive sull'ambiente. L'azienda agricola "Risaia del Duca" ha l'obiettivo di formare futuri imprenditori agricoli e dimostrare la possibilità di realizzare aziende agricole ad economia circolare.

Il Gruppo tende a migliorare le proprie attività per acquisire nuove quote di mercato, ridurre gli sprechi che generano costi e impatto ambientale, ridurre le difettosità che raggiungono il mercato e migliorare la soddisfazione dei propri clienti.

In particolare, per le aziende del Gruppo operanti nei settori ambientali, aumenta progressivamente l'attenzione per il rispetto dei requisiti di norma e legge, con il continuo sviluppo di prodotti nuovi e miglioramento dei prodotti / processi esistenti e avvalendosi della collaborazione di Università ed Enti Pubblici.

Prodotti non di qualità possono causare inquinamento diretto del suolo e dell'aria, oltre a richiedere interventi di ripristino che impattano sull'ambiente (trasporti, scarti, produzioni di nuove parti/prodotti) e costringono gli operatori a lavorare in condizioni non ottimali (clima, ergonomia, ambiente di lavoro). Servizi di bassa qualità costringono ad attività urgenti (trasporti veloci e/o non ottimizzati) che incidono maggiormente sull'ambiente; per gli operatori il lavorare in urgenza comporta stress.

Il sistema di gestione delle problematiche sul campo è attuato per mezzo del processo di gestione reclami e prevede, nel caso più estremo, la possibilità di richiamo del prodotto stesso. Nei casi più frequenti, prevede miglioramenti di prodotto e/o processo produttivo (azione correttiva) e comunque sempre la risoluzione del problema puntuale sul campo (trattamento del problema). Il cliente utilizzatore e quello installatore (qualora presente) vengono sempre coinvolti in questi processi per trasmettere loro il nostro impegno nel miglioramento continuo dei prodotti.

WAMGROUP propone ai clienti formazione sui suoi prodotti per consentire un uso corretto che prevenga impatti negativi sull'ambiente e sugli operatori destinati a lavorare sugli impianti.

Non sono state trasmesse nel recente passato casistiche di problemi impattanti tali da determinare la necessità di azioni al di là di quelle previste dalla normale gestione reclami.

Come descritto precedentemente, WAMGROUP ha sviluppato alcune linee di prodotto destinate alle problematiche della sostenibilità ambientale; i prodotti più innovativi vengono illustrati al mercato tramite conferenze di settore e articoli accademici scritti dalle università con le quali il Gruppo collabora nella fase di ricerca.

Essendo certificati, i processi di misurazione e controllo dell'efficacia delle azioni includono audit interni ed esterni, KPI per la misurazione, gestione dei reclami, monitoraggio soddisfazione cliente interno e finale. I prodotti nuovi o in fase di sviluppo sono sottoposti ad attività di benchmarking, così come nelle attività di acquisto.

Gli obiettivi per ogni KPI vengono stabiliti in modo realistico ma sfidante dalla Direzione; per i prodotti sottoposti a normativa le performance sono stabilite dalle norme stesse, dagli enti governativi e dai dettati di legge: il controllo, di conseguenza, è a carico degli organismi governativi.

Per policy aziendale le aziende start-up non sono certificate ISO 9001: MVM, CHIOR, Risaia del Duca. Le aziende che producono o commercializzano prodotti per i settori ambientali sono anche certificate ISO 14001: SAVI, WAM Industriale, SAVECO Italia.

| Reclami ricevuti e gestiti | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Reclami ricevuti | n | 1.360 | 1.579 |
| Reclami gestiti | n | 1.319 | 1.534 |
| **Fidelizzazione dei clienti** | **UdM** | **2022** | **2021** |
| Numero clienti anno precedente | n | 3.946 | 2.975 |
| Numero di nuovi clienti acquisiti durante l'anno | n | 404 | 928 |
| Numero clienti alla fine dell'anno | n | 4.203 | 3.946 |
| **Tasso di fidelizzazione dei clienti** | **%** | **96%** | **101%** |
| **Rispetto lead time di consegna** | **UdM** | **2022** | **2021** |
| Numero ordini ricevuti totale* | n | 14.989 | 15.108 |
| Numero ordini per cui è stato rispettato il lead time di consegna | n | 14.814 | 14.882 |
| **% di ordini per cui è stato rispettato il lead time di consegna** | **%** | **99%** | **99%** |

** Il dato è disponibile solo per le società: WAM Industriale e CHIOR.*

## Note ai dati sui reclami e numero di clienti

L'implementazione di procedure di controllo lungo tutte le fasi del processo, dalla fase di progettazione fino a quella di produzione, ha avuto un impatto positivo significativo sulla riduzione del numero di reclami rispetto al 2021. Questo significa che attraverso l'attenta gestione di ciascuna fase del ciclo produttivo, WAMGROUP è riuscita a migliorare la qualità dei prodotti e a soddisfare meglio le aspettative dei clienti,

Tasso reclami/n° ordini




portando a una diminuzione graduale delle lamentele e dei problemi riscontrati.

Nel 2021, sono state intraprese azioni di marketing mirate all'acquisizione di nuovi clienti. Nel 2022 si è osservata una stabilizzazione delle percentuali di acquisizione. Nonostante questa stabilizzazione, va notato che il numero complessivo di clienti acquisiti nel 2022 ha segnato un nuovo record, rappresentando un importante traguardo per WAMGROUP. Questo successo ha permesso di ampliare ulteriormente la base di clienti globali e consolidare la posizione del Gruppo nel mercato.

Customer retention rate



# Sostenibilità della Catena di Fornitura

[GRI 308-1; 308-2]

### Approvvigionamento sostenibile

Il Gruppo si avvale di Fornitori che per la tipologia dei prodotti e servizi offerti e, anche per la loro localizzazione geografica, possono avere impatti sull'ambiente, sulle persone e sull'economia.

Per questo motivo da alcuni anni è stato attivato il progetto MILK RUN grazie al quale il reparto logistico ha ottimizzato ritiri e consegne di materiali tra le aziende più lontane, in modo da evitare viaggi poco efficienti. Grazie a questo sistema, si sono ridotte le emissioni indirette, stimando un risparmio di 60.00 km/anno e una riduzione dei costi di circa 40.000€/anno.

Per quanto concerne l'impatto sull'ambiente il Gruppo acquista materie prime (e.g. prodotti piani, trafilati/estrusi, tubi, fusioni e stampati) che originano da materiali ferrosi e non, vergini, non rinnovabili e che per essere trasformati appunto nelle materie prime d'acquisto citate richiedono parecchia energia, con conseguente impatto ulteriore sull'ambiente. Aspetto positivo di tali materie prime è la possibilità di riciclo. La produzione di queste materie prime può avere impatti negativi legati alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, trattandosi di processi produttivi "sporchi".
Altra tipologia di acquisto che potrebbe avere un impatto negativo soprattutto sull'ambiente è quello che concerne materiali con un livello di difficoltà medio/alto relativamente alla loro riciclabilità (i.e. polimeri, prodotti laminati o trafilati in plastica o gomma, articoli in plastica e gomma) e quello relativo agli imballaggi di legno e cartone, se non prodotti in modo sostenibile.
Le Società del Gruppo si avvalgono di fornitori non unicamente "locali", ma anche fisicamente parecchio "distanti", con conseguente impatto ambientale legato ai trasporti.

| Fornitori valutati* | UdM | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali | n° | 0 | 0 |
| Nuovi fornitori incaricati durante l'anno | n° | 480 | 370 |
| **% di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali** | **%** | **0** | **0** |

** Il dato è stimato e non riguarda tutte le aziende comprese nel perimetro. L'aggiornamento di SAP porterà ad una maggiore uniformità e completezza dei dati nei futuri anni di rendicontazione.*

# Innovazione e Sicurezza Informatica

[GRI 418-1]

WAMGROUP è munita di un Codice Privacy per il personale interno e sul sito è presente una Privacy Policy per la gestione dei dati di coloro che accedono al sito https://supplier.wamgroup.com/it-IT/supplier/policy_it

È stata istituita una PEC aziendale per le segnalazioni/richieste di informazioni.
WAMGROUP - durante l'anno 2023 (fuori dal periodo di rendicontazione) si è dotata di sistemi software innovativi colti a mitigare gli attacchi informatici anche con lo scopo di proteggere tutti i dati.

Investimenti in tecnologie avanzate:

- Nuovo sistema antivirus con XDR
- Nuovo sistema antispam
- Protezione antivirus su Office 365
- Antivirus su tutti i server Linux
- Sistema di log audit per attività utenti, amministratori di sistema e fornitori IT
- Attivazione VDI per postazioni PC ufficio tecnico

Pianificati investimenti in ambito di sicurezza informatica futuri in merito a SASE e DLP.

Servizi di monitoraggio e prevenzione:

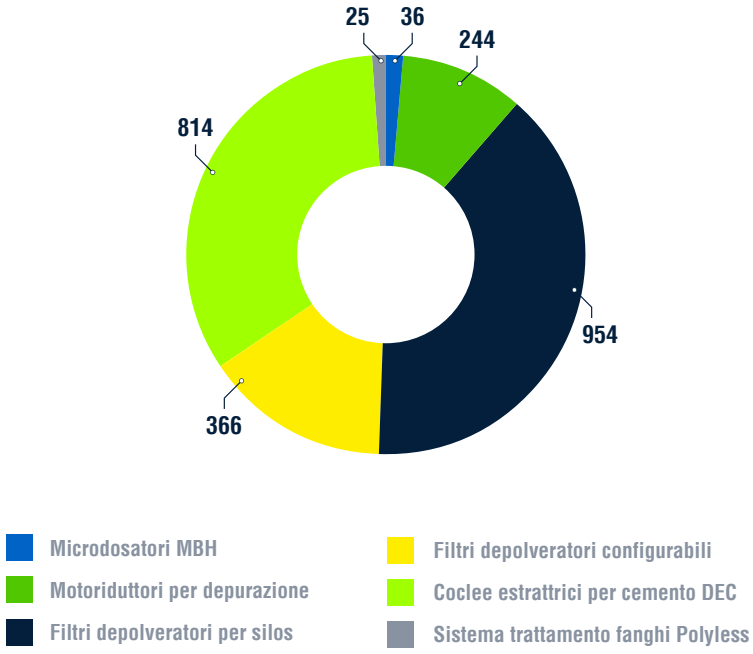
- SOC: Security Operation Centre
  - Piattaforma SIEM
  - Identificazione minacce e risposta
  - Alerting & Early Warning
  - Vulnerability Assessment
  - Cyber Intelligence
  - Security Device Management
- NOC: Network Operation Control.
  - Piattaforma di monitoraggio
  - Monitoraggio proattivo dei server e dell'infrastruttura data centre
  - Service desk e call centre
  - Help Desk di primo e secondo livello
  - Supporto sistemistico
- CLOC: Cloud Operation Centre
  - Console di gestione centralizzata dei backup
  - Remotizzazione del backup

Saranno pianificati investimenti nei prossimi anni per realizzare una soluzione di Disaster Recovery.

Nel 2021 e 2022 non ci sono state denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti, né ricevute da parti esterne, né da enti regolatori.

## Focus on: Esperienze di Sostenibilità/2 - Progetti R&D per l'efficienza energetica e di processo

Energia risparmiata in un anno dalle principali macchine Wam vendute nel 2022 (MWh)



| Prodotto/servizio* | Anno Baseline | UdM | Valore baseline | Metodologia di calcolo della baseline | Note |
|---|---|---|---|---|---|
| Riduttori per depurazione serie S | 2022 | GJ | 2.700 | Energia consumata dal totale della gamma dei vecchi riduttori venduti nel 2022 | Calcolo cautelativo considerando un utilizzo medio di sole 8 ore /gg |
| Sistema trattamento fanghi “Polyless” | 2022 | GJ | 50 | Un impianto tradizionale con filtropressa consuma circa 12800 kWh all’anno. | Calcolo cautelativo svolto su impianto pilota approvato da Ministero Sviluppo Economico |
| Macchine per microdosaggio polveri “MBH” | 2021 | GJ | 10 | Consumo energetico della vecchia macchina considerando lavoro per 16 ore/gg | Consideriamo un uso delle macchine vendute 16 ore al giorno. Consideriamo solo il numero di macchine che sostituiscono le precedenti |
| Filtri depolveratori per silos “SILOTOP zero” | 2021 | GJ | 1,5 | Energia elettrica consumata produzione di aria compressa necessaria alla pulizia dei filtri | Consumo annuo per filtro |
| Filtri depolveratori configurabili | 2021 | GJ | 3 | Energia elettrica consumata produzione di aria compressa necessaria alla pulizia dei filtri | Consumo annuo per filtro |
| Coclee estrattrici per cemento “DEC” | 2021 | GJ | 6 | Vecchie coclee 5,5 ton/kWh, nuove 6,5 ton/kWh, stimato trasporto 8900 ton/anno per ogni coclea | Calcolo effettuato a valle di test su due cantieri |

**I dati si riferiscono alla società WAM Industriale*

| Prodotto/servizio* | UdM | Consumo energetico prodotto venduto | Numero di prodotti venduti/ servizi erogati 2021 | Numero di prodotti venduti/ servizi erogati 2022 | Riduzione fabbisogno energetico dei prodotti venduti 2021 | Riduzione fabbisogno energetico dei prodotti venduti 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Macchine per microdosaggio polveri “MBH” | GJ | 4 | 35 | 22 | - 207 | - 130 |
| Riduttori per depurazione serie S | GJ | 1.872 | / | 92 | / | - 881 |
| Filtri depolveratori per silos “SILOTOP” | GJ | 0,97 | / | 7.085 | / | - 3.443 |
| Filtri depolveratori configurabili | GJ | 2 | / | 1.466 | / | - 1.322 |
| Coclee estrattrici per cemento “DEC” | GJ | 5 | 3.620 | 3.277 | - 3.244 | - 2.937 |
| Sistema trattamento fanghi “POLYLESS” | GJ | 37 | / | 10 | / | - 91 |

**I dati si riferiscono alla società WAM Industriale*


WAGNER



# 6. NOTA METODOLOGICA

## Obiettivi del Documento

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità di WAMGROUP S.p.A., ed è stato redatto su base volontaria. La Società ha deciso di redigere un primo bilancio di rendicontazione non finanziaria al fine di tracciare e comunicare l'impegno dedicato ai temi della sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

## Perimetro e Periodo di Rendicontazione

Le seguenti società del Gruppo costituiscono i soggetti inclusi nella rendicontazione di sostenibilità: WAMGROUP S.p.A.; WAM Industriale S.p.A.; WAM Italia S.p.A.; TECNO C.M. S.r.l.; SAVECO Italia S.r.l.; TOREX S.p.A.; CHIOR Meccanica S.r.l.; FLITECH S.r.l.; Roncuzzi S.r.l.; Azienda Agricola Risaia del Duca Società Benefit; MVM S.r.l.; SAVI S.r.l.

Per l'anno 2022, essendo il primo anno di rendicontazione, non sono state inserite nel perimetro di rendicontazione le società estere del Gruppo. Per questo primo esercizio di rendicontazione è stato deciso di non sottoporre il Bilancio di Sostenibilità a revisione da società esterne.

Il periodo di rendicontazione di sostenibilità del presente documento di riferisce all'anno 2022 con un raffronto dei dati, ove possibile, con riferimento al 2021.

La pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità avrà cadenza annuale.

## Processo di Redazione del Documento e Standard di Rendicontazione

WAMGROUP ha deciso di redigere il presente documento utilizzando come riferimento tecnico-metodologico i "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito GRI Standards) emessi dal "Global Reporting Initiative" nel 2021. Tali Standards sono uno dei principali modelli di riferimento internazionale per la rendicontazione di sostenibilità e permettono l'utilizzo di parametri comuni per la valutazione, nonché la misurazione delle performance ESG (Environment, Social e Governance). In particolare, WAMGROUP ha scelto di predisporre il documento secondo l'opzione "with reference to" prevista dai GRI Standards.

A seguire l'elenco delle attività svolte al fine della redazione del Bilancio di Sostenibilità:

- identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione;
- identificazione degli stakeholder;
- individuazione dei temi rilevanti;
- analisi di materialità;
- definizione degli indicatori da rendicontare;
- raccolta, elaborazione e consolidamento dei dati qualitativi e quantitativi;
- predisposizione e approvazione del Bilancio di Sostenibilità.

Il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ha coinvolto il Comitato di Sostenibilità del Gruppo, composto da figure apicali delle funzioni aziendali chiave. Il Comitato si occupa della definizione del perimetro oggetto di analisi, della raccolta dati nelle diverse sedi italiane del Gruppo, l'elaborazione e consolidamento dei dati raccolti e della scrittura del Bilancio.
Per l'anno prossimo WAMGROUP intende allargare il perimetro del presente bilancio di sostenibilità alle altre filiali controllate che hanno sede in Europa e nel resto del Mondo.

Fonte dei fattori di conversione utilizzati: DEFRA 2021, DEFRA 2020.

Data di pubblicazione: 22/09/2023

Contatto di riferimento: info@wamgroup.com



# GRI CONTENT INDEX

WAMGROUP ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1/01/2022 al 31/12/2022 con riferimento ai GRI Standards “GRI Referenced”.

| GRI Standard | Informativa | Ubicazione |
|---|---|---|
| INFORMATIVE GENERALI | | |
| **GRI 2 – Informative Generali 2021** | 2-1 Dettagli organizzativi | Snapshot con executive summary |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione | Perimetro e periodo di rendicontazione |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente | |
| | 2-4 Restatement delle informazioni | |
| | 2-5 Assurance esterna | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali | La nostra identità |
| | 2-7 Dipendenti | Inclusione e valorizzazione delle persone |
| | 2-8 Lavoratori non Dipendenti | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | La nostra identità |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | Inclusione e valorizzazione delle persone |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | |
| | 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Lettera agli Stakeholders |
| | 2-23 Impegno in termini di policy | Rischi e opportunità |
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | Il nostro impegno sociale |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder | I nostri Stakeholder e modalità di coinvolgimento |
| | 2-30 Contratti collettivi | Inclusione e valorizzazione delle persone |

| | | |
|---|---|---|
| **GRI 3 – Gestione dei temi materiali 2021** | 3-1 Processo per la determinazione delle tematiche materiali | Analisi di materialità |
| | 3-2 Lista delle tematiche materiali | |
| | **Tema materiale: Climate change** | |
| | **GRI 305: Emissioni 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Lotta al cambiamento climatico |
| | 305 – 1 Emissioni dirette di GHG (scope 1) | |
| | 305 – 2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | |
| | 305 – 4 Intensità delle emissioni di GHG | |
| | **Tema materiale: Energie rinnovabili** | |
| | **GRI 305: Energia 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Transizione energetica |
| | 302 – 1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione | |
| | 302 – 3 Intensità energetica | |
| | 302 – 5 Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi | |
| | **Tema materiale: Utilizzo di risorse e materiali** | |
| | **GRI 301: Materiali 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | La sostenibilità delle materie prime e circolarità |
| | 301 – 1 Materiali utilizzati per peso o volume | |
| | 301 – 2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo | |
| | **Tema materiale: Gestione dei rifiuti** | |
| | **GRI 306: Rifiuti 2020** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Gestione responsabile e valorizzazione dei rifiuti |
| | 306 – 1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | |
| | 306 – 2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti | |
| | 306 – 3 Rifiuti prodotti | |
| | **Tema materiale: Valorizzazione delle risorse umane** | |
| | **GRI 401: Occupazione 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Inclusione e valorizzazione delle persone |
| | 401 – 1 Nuove assunzioni e turnover | |
| | 401 – 2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | |
| | **GRI 404: Formazione e istruzione 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Formazione delle nostre persone |
| | 404 – 1 Ore medie di formazione annua per dipendente | |

| | | |
|---|---|---|
| **GRI 3 – Gestione dei temi materiali 2021** | 404 – 2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione | |
| | 404 – 3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | Inclusione e valorizzazione delle persone |
| | **Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro** | |
| | **GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Salute e Sicurezza sul lavoro |
| | 403 – 1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | |
| | 403 –2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | |
| | 403 – 3 Servizi di medicina del lavoro | |
| | 403 – 4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | |
| | 403 – 5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | |
| | 403 – 6 Promozione della salute dei lavoratori | |
| | 403 – 7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali | |
| | 403 – 8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | |
| | 403 – 9 Infortuni sul lavoro | |
| | 403 – 10 Malattie professionali | |
| | **Tema materiale: Gender equality** | |
| | **GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Un luogo di lavoro equo ed inclusivo |
| | 405 – 1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | |
| | 405 – 2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | |
| | **Tema materiale: Discriminazione sul luogo di lavoro** | |
| | **GRI 406: Non discriminazione 2016** | |

| | | |
|---|---|---|
| **GRI 3 – Gestione dei temi materiali 2021** | 3-3 Gestione della tematica materiale | Un luogo di lavoro equo ed inclusivo |
| | 406 – 1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | |
| | **Tema materiale: Sviluppo comunità locale** | |
| | **GRI 201: Performance economiche 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Il nostro impegno sociale |
| | 201 – 1 Valore economico direttamente generato e distribuito | |
| | **GRI 202: Presenza sul mercato 2016** | |
| | 202 – 2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale | Il nostro impegno sociale |
| | **GRI 413: Comunità locali 2016** | |
| | 413 – 1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo | Il nostro impegno sociale |
| | **Tema materiale: Sostenibilità del prodotto** | |
| | **GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Sostenibilità della catena di fornitura |
| | 308 – 1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | |
| | 308 – 2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese | |
| | **Tema materiale: Privacy e sicurezza dei dati** | |
| | **GRI 418: Privacy dei clienti 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Innovazione e sicurezza |
| | 418 – 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | |
| | **Tema materiale: Anticorruzione** | |
| | **GRI 205: Anticorruzione 2016** | |
| | 3-3 Gestione della tematica materiale | Rischi e opportunità |
| | 205 – 1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione | |
| | 205 – 2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | |
| | 205 – 3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | |




WAMGROUP S.p.A.
Via Cavour 338, 41032 Ponte Motta/Cavezzo (MO), Italy
Phone +39 0535 618 111 | Fax +39 0535 618 226

www.wamgroup.com