

 elica

DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA 2017

15 Marzo 2018

INDICE

Messaggio dell'Amministratore Delegato.....	2
Come leggere la Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Elica	3
Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria	6
Governance.....	9
Sistema di Governance.....	9
Composizione degli organi societari.....	10
Politiche anti-corruzione e di controllo dei conflitti di interesse	11
Compliance.....	13
Ambiente.....	14
Consumi energetici ed emissioni	14
Consumi di materiali e acqua.....	17
Altri impatti ambientali.....	18
Dipendenti.....	19
Composizione	19
Pari opportunità e rispetto dei diritti umani	23
Formazione.....	24
Politiche retributive	25
Salute e sicurezza	27
Relazioni industriali.....	30
Società	31
Qualità	31
Gestione dei fornitori.....	32
Comunità locali	33

Messaggio dell'Amministratore Delegato

La cura verso l'impatto sociale a tutto tondo dell'attività d'impresa nasce con Elica. Fin dalla sua fondazione l'attenzione verso i clienti, i lavoratori e la comunità locale si è concretizzata in un novero di iniziative che, se pur inizialmente non strutturate in obiettivi e procedure di rendicontazione, hanno sempre avuto come termine ultimo quello di creare valore sociale, preservare il valore ambientale, affiancandoli alle attività di creazione del valore economico.

Pertanto questo primo rapporto non finanziario rappresenta solo la formalizzazione, secondo gli standard normativi, dei frutti dell'attenzione continua e delle attività da sempre svolte da Elica in tema di Corporate Social Responsability. Un primo e importantissimo passo verso la rendicontazione di un diverso flusso di valore generato dal Gruppo che potrà permetterci di rivolgervi in maniera più trasparente, chiara ed efficace a tutti i nostri *stakeholder* ed al *target* degli Investitori Socialmente Responsabili.

La consapevolezza che non ci si possa permettere di rallentare ma non si può neanche prescindere dall'integrità e dall'etica nel generare *business* sono i *driver* che spingono ancora oggi Elica nel suo percorso di crescita e maturità, implementando politiche e processi più strutturati ai fini di un monitoraggio attento delle nostre performance non finanziarie e impostando obiettivi di medio-lungo periodo del nostro operare in termini di responsabilità sociale, etica e ambientale.

Crediamo fermamente nell'importanza della relazione con i nostri *stakeholder*, impegnandoci a costruire rapporti basati sulla correttezza e trasparenza con tutti coloro che lavorano con noi e per noi. Questo ci consente non solo di rafforzare la fiducia reciproca ma anche di perseguire obiettivi condivisi. Una relazione fondamentale che deve essere stabile e duratura ed è per questo che "investiamo" nei nostri *partner*. Concretamente cerchiamo di stimolare il coinvolgimento, la promozione e la condivisione di principi ed obiettivi attraverso un costante confronto.

La Sostenibilità non finanziaria è sempre stata in costante divenire in Elica, questa né è una prima fotografia che ci auguriamo possa di anno in anno diventare sempre più nitida e più coinvolgente.

Amministratore Delegato
Antonio Recinella

Come leggere la Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Elica

La Dichiarazione non finanziaria consolidata del Gruppo Elica (nel seguito anche “Dichiarazione”), redatta secondo quanto previsto dal D. Lgs. 254/2016 in attuazione della Direttiva 2014/95/UE, contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse.

Per la redazione della presente Dichiarazione ci si è avvalsi di specifici principi e metodologie previste dai più recenti standard pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Iniziative (“GRI Standards”), autorevole organismo indipendente dedicato alla definizione di modelli per il reporting non-finanziario.

L’ampiezza e la qualità della rendicontazione riflette il principio di materialità, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante gli standard GRI: i temi trattati all’interno della Dichiarazione sono quelli che, dopo un’attenta valutazione, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. Per facilitare la lettura del documento alla luce dell’analisi di materialità svolta e degli standard di rendicontazione impiegati, viene presentata nelle pagine seguenti una tabella che illustra, per ciascun ambito previsto dal D. Lgs. 254/2016, i paragrafi relativi e gli standard GRI utilizzati per la rendicontazione.

Perimetro di reporting

Le informazioni qualitative e quantitative contenute nella Dichiarazione non finanziaria si riferiscono alla performance del Gruppo Elica (di seguito anche “il Gruppo”) per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2017. Per “Gruppo” si intendono la società capogruppo Elica S.p.A. e le società controllate, consolidate con metodo integrale nel bilancio consolidato¹: Elicamex S.a.d. C.V., Elica Group Polska Sp.z o.o, Airforce S.p.A., Ariaflina Co. Ltd, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica GmbH, Elica Inc., Airforce GE, Elica PB India Private Ltd., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Elica France S.A.S.. Il 28 agosto 2017 Elica S.p.A. ha ceduto il 100% del capitale sociale della società tedesca Exklusiv Hauben Gutmann GmbH, che pertanto al 31 dicembre 2017 non era inclusa nel perimetro di consolidamento della Società e conseguentemente non è inclusa nel perimetro di rendicontazione della presente dichiarazione. Nel testo della Dichiarazione con i termini “Elica” e “Gruppo” si fa riferimento al Gruppo Elica nella sua interezza, mentre con il termine “la Società” ci si riferisce esclusivamente alla capogruppo Elica S.p.A.. Alcuni temi e indicatori possono avere un perimetro di rendicontazione differente rispetto a quello suddetto qualora questi siano stati valutati dal management come non rilevanti per specifiche società del Gruppo in considerazione delle attività svolte. In questo caso, nel testo, viene esplicitato chiaramente il perimetro di riferimento del tema/indicatore.

Tematiche rilevanti per Elica

In base a quanto disciplinato dal D. Lgs. 254/2016 e seguendo i principi dei GRI Standards, è stata svolta un’analisi di materialità (significatività) delle tematiche non-finanziarie riferibili al

¹ Ad eccezione della società Exklusiv Hauben Gutmann GmbH.

Gruppo Elica che ha permesso di individuare gli aspetti rilevanti da rendicontare all'interno della Dichiarazione. Il processo di analisi si è svolto in tre fasi principali che hanno visto il coinvolgimento del management e del personale del Gruppo: identificazione preliminare, valutazione e definizione delle tematiche rilevanti. Considerando come punto di partenza le disposizioni indicate nel D. Lgs. 254/16, sono state identificate le tematiche potenzialmente rilevanti in base ad un'analisi delle attività svolte da Elica, alle caratteristiche del settore e agli approcci adottati da aziende comparabili a livello nazionale e internazionale. Successivamente, le tematiche rilevanti emerse dall'analisi sono state discusse e valutate dal *management*² del Gruppo, in incontri dedicati, per definire quelle più rappresentative degli impatti sociali e ambientali generati da Elica e al fine di identificare degli indicatori GRI dedicati alla loro specifica rendicontazione. Al termine del processo, sono state individuate le tematiche rilevanti ai fini delle disposizioni del D. Lgs. 254/16 indicate in tabella, direttamente correlate ai principali rischi di natura non-finanziaria per il Gruppo: sicurezza dei prodotti; salute e sicurezza del personale; adeguatezza del capitale umano; rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità; gestione dei rifiuti; consumi di risorse e materiali; lotta alla corruzione; gestione dei fornitori; *governance*; rispetto della normativa vigente; rapporti con le comunità locali.

Tabella di raccordo tra i contenuti della Dichiarazione, gli ambiti del decreto e gli standard GRI

Ambiti del D. Lgs. 254/16	Contenuti richiesti dal D. Lgs. 254/16	Riferimento al paragrafo e rimandi ai relativi documenti	GRI 2016 a cui si riferisce il contenuto	Disclosure
Modello di gestione aziendale	Modello di gestione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria • Corporate profile – Elica nel Mondo • Corporate profile – Marchi e Prodotti • Bilancio Consolidato – Organi Societari • Governance • Società – Gestione dei fornitori 	102: General Disclosures	102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-18 102-9
Ambiente	Principali Rischi	<ul style="list-style-type: none"> • Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria 	102: General Disclosures	102-15
	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente – Consumi energetici e emissioni • Ambiente – Consumi di materiali e acqua • Ambiente – Altri impatti ambientali • Codice Etico – Articolo 10: Ambiente 	103: Management Approach	103-2
	Utilizzo di risorse energetiche	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente – Consumi energetici e emissioni: Indicatori di Performance 	302: Energy	302-1 302-2
	Utilizzo di risorse idriche e di materiali	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente – Consumi di materiali e acqua: Indicatori di performance 	301: Materials 303: Water	301-1 303-1
	Emissioni di gas serra ed emissioni inquinanti in atmosfera	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente - Consumi energetici e emissioni: Indicatori di performance 	305: Emissions	305-1 305-2 305-3 305-7
	Altri impatti sull'ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente – Altri impatti ambientali • Ambiente – Altri impatti ambientali: Indicatori di performance • Sanzioni 	306: Effluents and Waste 307: Environmental Compliance	306-2 306-3 307-1
	Fornitori valutati secondo fattori ambientali	<ul style="list-style-type: none"> • Società - Gestione dei fornitori 	308: Supplier Environmental Assessment	308-1 308-2
Corruzione	Principali Rischi	<ul style="list-style-type: none"> • Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria 	102: General Disclosures	102-15

² Si fa riferimento ai *manager* designati, per ogni specifica area aziendale, coinvolti nel coordinamento della raccolta dei dati attinenti all'area di appartenenza e nel loro consolidamento.

	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> Governance - Politiche anti-corruzione e di controllo dei conflitti di interesse Codice etico – Articolo 3: Imparzialità e conflitto di interessi 	103: Management Approach	103-2
	Lotta contro la corruzione	<ul style="list-style-type: none"> Governance - Politiche anti-corruzione e di controllo dei conflitti di interesse Governance - Politiche anti-corruzione e di controllo dei conflitti di interesse: Indicatori di performance 	205: Anti-corruption	102-25 205-1 205-3
Diritti Umani	Principali Rischi	<ul style="list-style-type: none"> Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria 	102: General Disclosures	102-15
	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti – Pari opportunità e rispetto dei diritti umani Codice Etico – Articolo 4: Gestione del personale 	103: Management Approach 406: Non-discrimination	103-2 406-1
	Rispetto dei diritti umani e misure adottate per prevenirne le violazioni	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti – pari opportunità e rispetto dei diritti umani Società – Gestione dei fornitori 	407: Freedom of Association and Collective Bargaining 408: Child Labor 409: Forced or Compulsory Labor 412: Human Rights Assessment 414: Supplier Social Assessment	407-1 408-1 409-1 412-1 412-3 414-1 414-2
Diversità degli organi di amministrazione, gestione e controllo	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> Governance – Composizione degli organi societari 	103: Management Approach	103-2
	Diversità degli organi di governo e controllo	<ul style="list-style-type: none"> Governance – Composizione degli organi societari Governance – Composizione degli organi societari – Indicatori di performance Bilancio Consolidato – Organi societari 	102: General Disclosures	102-22 102-24
Personale	Principali Rischi	<ul style="list-style-type: none"> Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria 	102: General Disclosures	102-15
	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti - Pari opportunità e rispetto dei diritti umani Dipendenti - Formazione Dipendenti – Politiche retributive Dipendenti – Salute e sicurezza Dipendenti – Relazioni industriali Codice Etico – Articolo 4: Gestione del personale Codice Etico – Articolo 9: Sicurezza sul lavoro 	103: Management Approach	103-2
	Gestione del personale, inclusa la parità di genere	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti - Composizione del personale: Indicatori di performance Dipendenti – Politiche retributive Dipendenti – Politiche retributive: Indicatori di performance Dipendenti – Pari opportunità e rispetto dei diritti umani Dipendenti – Formazione: Indicatori di performance 	102: General Disclosure 401: Employment 404: Training and Education 405: Diversity and Equal Opportunity	102-8 102-36 102-38 202-1 401-1 404-1 405-1
	Dialogo con le parti sociali	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti – Relazioni industriali 	102: General Disclosure	102-41
	Impatto sulla salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti – Salute e sicurezza: Indicatori di performance 	403: Occupational Health and Safety	403-2
Società	Principali Rischi	<ul style="list-style-type: none"> Attività svolte e principali rischi di natura non finanziaria 	102: General Disclosures	102-15
	Politiche	<ul style="list-style-type: none"> Società – Qualità Società – Comunità Locali Codice Etico – Articolo 23: Rapporti con i fornitori e i consulenti 	103: Management Approach	103-2
	Aspetti sociali	<ul style="list-style-type: none"> Società – Qualità Società – Qualità: Indicatori di performance 	203. Indirect Economic Impacts 416: Customer Health and Safety 419: Socio economic compliance	203-1 416-1 416-2 419-1

ATTIVITÀ SVOLTE E PRINCIPALI RISCHI DI NATURA NON FINANZIARIA



Il Gruppo Elica, attivo nel mercato delle cappe da cucina sin dagli anni '70, con circa 480 milioni di Euro di fatturato, è oggi *leader* mondiale nel settore delle cappe da cucina, in termini di unità vendute, con una quota di mercato pari al 14% a livello globale. Vanta inoltre una posizione di *leadership* a livello europeo nella progettazione, produzione e commercializzazione di motori elettrici per cappe e per caldaie da riscaldamento con il marchio FIME.

Il Gruppo Elica nel settore Cooking, progetta, produce e commercializza non solo cappe da cucina a uso domestico, sia a marchio proprio sia attraverso i brand dei principali produttori di elettrodomestici e cucine, ma anche piani cottura, forni e, per il mercato asiatico, sterilizzatori.

La capogruppo Elica S.p.A. è quotata dal 2006 presso la Borsa valori di Milano, dove è presente negli indici FTSE Italia STAR e FTSE Italia Small Cap.

Con riferimento ai mercati di operatività, il Gruppo è presente in Europa, Comunità degli Stati Indipendenti (CSI), Asia e America. Oltre all'*headquarters* italiano, ha sedi commerciali in Spagna, Francia, Germania, Russia, Giappone e Stati Uniti, e alla fine del 2017 possedeva sette stabilimenti produttivi situati: in Italia (Fabriano/Mergo/Castelfidardo), Polonia (Jelcz-Laskowice), India (Pune), Cina (Shengzhou) e Messico (Parque Industrial de Queretaro). Nel corso del 2017, è stato ceduto uno stabilimento produttivo in Germania ed è stata costituita la controllata Elica GmbH, sede commerciale che presidia il mercato tedesco.

Le società del Gruppo e numero di dipendenti (esclusi i lavoratori interinali)

Dipendenti del Gruppo per Società e area geografica	u.m.	2016	2017
Elica SpA	N°	1.207	1.172
Elicamex S.a.d. C.V.		1	1
Elica Group Polska Sp.z o.o		704	681
Airforce S.p.A.		104	108
Ariafina Co. Ltd		2	0
Leonardo Services S.a. de C.V.		658	713
Elica GmbH		0	9
Elica Inc.		4	4
Airforce GE		0	0
Elica PB India Private Ltd.		234	310
Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd		268	254
Elica Trading LLC		31	33
Elica France S.A.S.		8	8
Totale		3.221	3.293

In considerazione delle attività svolte e dei mercati di operatività, dunque, i rischi di carattere non finanziario valutati rilevanti per Elica sono riconducibili principalmente agli ambiti sicurezza dei consumatori (safety), gestione del personale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ambiente, corruzione, diritti umani e catena di fornitura. Nei singoli capitoli della Dichiarazione, oltre ad un approfondimento su tali rischi, che qui vengono presentati in una panoramica generale, saranno descritte le politiche adottate e le attività svolte dal Gruppo per la loro corretta gestione.

Sicurezza dei prodotti

I principali rischi gestiti riguardano possibili eventi di malfunzionamento dei prodotti in commercio che potrebbero causare danno agli utilizzatori finali. In dettaglio, tali rischi (analizzati puntualmente dall'Elica Propulsion Laboratory) possono essere di natura elettrica, meccanica o termica e riguardare possibili incendi, disturbi o interferenze elettromagnetiche o la presenza di sostanze chimiche pericolose all'interno dei prodotti.

Gestione del personale

Le attività produttive espongono i lavoratori a rischi di salute e sicurezza, costituiti nello specifico da rischi meccanici (caduta di materiale dall'alto, schiacciamento, scivolamento, urti, compressioni, investimento, incidenti stradali, ustioni, folgorazione), rischi chimici (utilizzo di collanti, prodotti per la pulizia, inchiostri per stampanti), rischi da movimentazione manuale dei carichi (sovraffico biomeccanico degli arti superiori e dorso lombari) e altri rischi generali (lavoratrici madri, lavoratori sensibili, stress da lavoro correlato, incendio, rischio elettrico).

Altro rischio significativo è costituito dall'indisponibilità di risorse qualificate a livello locale in alcuni Paesi in cui opera direttamente il Gruppo. Ulteriori rischi possono risiedere nell'inadeguatezza qualitativa e quantitativa del capitale umano rispetto al modello di funzionamento e all'evoluzione delle esigenze strategiche di business e al livello di turnover del personale con bassa seniority.

Diritti umani

Alcune aree geografiche dove Elica è presente con le proprie attività produttive sono esposte a rischi potenziali di violazione dei diritti umani, quali lo sfruttamento del lavoro minorile, del lavoro forzato, la violazione dei diritti dei lavoratori e, in generale, della persona; in particolare, i Paesi che presentano maggiormente tali rischi potenziali sono Messico, India, Cina, Russia e Polonia. Questi rischi sono opportunamente presidiati mediante l'adozione di specifiche politiche aziendali volte al contenimento dell'impatto potenziale.

Ambiente

A seguito della valutazione dell'impatto ambientale, è risultato che Elica S.p.A. e le società controllate che svolgono attività produttive (siti e uffici) hanno specifici rischi ambientali collegati ai seguenti aspetti: consumo di risorse non rinnovabili (energia e materie prime), inquinamento acustico derivante da processi produttivi, trasporto merci e mobilità delle persone, inquinamento atmosferico, recupero, trattamento e smaltimento dei rifiuti industriali e consumo di risorse idriche per processi e servizi. Non sono emersi, invece, rischi significativi di sversamento.

Corruzione

Elica opera in alcuni Paesi che presentano un rischio di corruzione medio/alto (Italia) o alto (Cina, Messico). Tale rischio pertiene principalmente alla corruzione tra privati poiché il Gruppo non è solito operare con aziende pubbliche.

Rischi sociali e ambientali riguardanti la catena di fornitura

I principali rischi individuabili riguardano le attività dei fornitori di materiali diretti e sono prevalentemente di carattere ambientale. In particolare, dalle attività di valutazione sono emersi rischi di inquinamento del suolo e dell'acqua per il non corretto smaltimento di acque, fanghi e liquidi per il raffreddamento e la manutenzione delle macchine, oltre ai rischi di inquinamento atmosferico a causa del deposito a cielo aperto di materie prime per la produzione, in particolare acciai, e infine rischi inerenti ai fumi provocati dalle lavorazioni di materie plastiche e ferrose.

GOVERNANCE



Sistema di Governance

Il sistema di governo societario di Elica S.p.A. è strutturato secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo, che si caratterizza, dunque, per la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale.

I comitati istituiti all'interno del Consiglio sono il Comitato Nomine e Remunerazione e il Comitato Controllo Interno, Gestione dei Rischi e Sostenibilità.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, composto da amministratori indipendenti, propone la nomina degli amministratori indipendenti, presiede il processo di successione degli amministratori esecutivi assicurando la *compliance* al Codice di Autodisciplina e relaziona all'Assemblea dei soci con la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e la Relazione sulla Remunerazione (a cui si rimanda per approfondimenti sui temi).

Il Comitato per il Controllo Interno, Gestione dei Rischi e Sostenibilità, composto anch'esso da amministratori indipendenti, supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche; svolge altresì le funzioni propositive e consultive previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. a cui la Elica S.p.A. aderisce. Previa delibera del Consiglio di Amministrazione, il Comitato si esprime, inoltre, sulle Operazioni con Parti Correlate ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Elica S.p.A.

Da ultimo, nell'aprile 2017, al Comitato per il Controllo Interno, Gestione dei Rischi e Sostenibilità è stata attribuita anche una funzione propositiva e consultiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in conformità al D. Lgs. 254/2016 in applicazione della normativa Comunitaria in materia di rendicontazione non finanziaria, per tale intendendosi i processi, le iniziative e le

attività tese a presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il Comitato:

- esamina e valuta: (i) le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli altri stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile; (ii) gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi, di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione;
- esamina le iniziative di sostenibilità eventualmente sottoposte al Consiglio di Amministrazione;
- esprime, su richiesta del Consiglio, un parere su altre questioni in materia di sostenibilità.

Tali previsioni sono in linea anche con le disposizioni dell'ultima versione del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Per le specifiche funzioni attribuite e attività compiute nel corso dell'anno si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicata sul sito della Società.

Composizione degli organi societari

Assicurare la parità tra generi e la diversità negli organi di gestione è un impegno che la Società rispetta anche in ossequio alle disposizioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana. Il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A., nominato dall'Assemblea dei Soci, è composto da 8 amministratori di cui:

- 3 consiglieri indipendenti uomini;
- 2 consiglieri indipendenti donne;
- 2 consiglieri esecutivi uomini (il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato)
- 1 consigliere non esecutivo uomo.

I Comitati interni al Consiglio di Amministrazione sono costituiti da 4 membri, di cui 1 donna, per ogni comitato.

Per approfondimenti sul processo e sui criteri di nomina e sostituzione, sul piano di successione degli amministratori esecutivi e sulle esperienze e competenze dei consiglieri e dei componenti dei comitati si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Il Collegio Sindacale di Elica S.p.A. è composto attualmente da 3 membri di cui 1 donna. Per approfondimenti sul processo e sui criteri di nomina si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Indicatori di performance

Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A.

Nome e cognome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Francesco Casoli	56	M	Presidente Esecutivo	SI	NO	Amministratore in Ariafina
Gennaro Pieralisi	79	M	Consigliere	NO	NO	-
Enrico Vita	48	M	Consigliere	NO	SI	-
Elio Cosimo Catania	71	M	Consigliere	NO	SI	-
Davide Croff	70	M	Consigliere	NO	SI	-
Katia Da Ros	50	F	Consigliere	NO	SI	-
Antonio Recinella	49	M	C.E.O.	SI	NO	Amministratore in società controllate
Cristina Scocchia	44	F	Consigliere	NO	SI	-

Nota: dati riferiti a dicembre 2017

Età	u.m.	2017			2016		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni		-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni		2	2	4	1	1	2
Età superiore ai 50 anni		4	-	4	5	1	6
Totale		6	2	8	6	2	8

Comitato Nomine e Remunerazione e Comitato Controllo Interno, Rischi e Sostenibilità

Nome e cognome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Indipendente	Eventuali altre cariche all'interno del Gruppo
Enrico Vita	48	M	Consigliere	NO	SI	-
Elio Cosimo Catania	71	M	Consigliere	NO	SI	-
Davide Croff	70	M	Consigliere	NO	SI	-
Cristina Scocchia	44	F	Consigliere	NO	SI	-

Collegio Sindacale di Elica S.p.A.

Età	u.m.	2017			2016		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni		-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni		-	1	1	-	1	1
Età superiore ai 50 anni		2	-	2	2	-	2
Totale		2	1	3	2	1	3

Politiche anti-corruzione e di controllo dei conflitti di interesse

Al fine di prevenire il verificarsi di qualsiasi episodio che possa costituire un rischio di commissione del reato di corruzione, Elica S.p.A. e, nel corso del 2017, la società controllata italiana Airforce S.p.A. hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/01, inclusivo di un Codice Etico, che contiene principi e presidi anti-corruzione. L'esistenza del Modello e del Codice Etico è stata portata a conoscenza di tutto il personale dipendente delle due società e sono stati effettuati specifici corsi di formazione da parte della Elica S.p.A.. La parte generale del Modello e il Codice Etico di Elica S.p.A. sono pubblicati sul sito corporate della stessa. Ulteriori misure contro la commissione del reato di corruzione sono state previste nell'ambito delle procedure interne che regolamentano il flusso degli acquisti indiretti e la selezione dei fornitori; la definizione di processi che assicurano la segregazione dei ruoli nell'emissione degli ordini e nell'esecuzione dei pagamenti nonché l'adeguamento alle attuali normative relative ai temi di terzisti, appalto, subappalto, DURC e DUVRI.

Tutte le società del Gruppo sono state invitate ad adottare il Codice Etico della Società. Le società controllate cinese, francese, tedesca, polacca e messicana hanno adottato il Codice Etico della Capogruppo mitigando, tra gli altri, il rischio corruzione. La società controllata russa ha formalizzato l'adesione al Codice Etico di Gruppo, dopo averlo adeguato alla normativa locale. L'esistenza del Codice Etico è stata portata a conoscenza del personale dipendente delle società controllate aderenti.

Per di più, Elica S.p.A. ed alcune società del Gruppo, aderiscono ai codici etici e di condotta di alcuni clienti internazionali del Gruppo, che sono *leader* nell'approccio etico e sostenibile dell'impresa.

Si segnala che le società italiane del Gruppo hanno messo a disposizione dei dipendenti un indirizzo email a cui fare riferimento per segnalare eventuali casi di violazione del Modello 231 all'Organismo di Vigilanza; la segnalazione può avere ad oggetto anche casi di corruzione.

Anche la società polacca ha messo a disposizione dei dipendenti “boxes” addizionali e numeri di telefono per effettuare segnalazioni, anche in caso di presunta corruzione.

Ancora, al fine di rafforzare i presidi anti-corruzione, Elica S.p.A. nel 2017 ha completato il processo di aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico, comprendendo alcuni nuovi reati presupposto per l'applicazione della normativa.

Il rischio corruzione viene monitorato nel Gruppo indirettamente nel corso degli audit compiuti dalla funzione Internal Audit, dall'Organismo di Vigilanza e da alcuni clienti.

In Cina è prevista, nell'ambito del processo di selezione del fornitore, la verifica dell'adeguatezza della licenza del fornitore per lo svolgimento dell'attività richiesta; sono altresì previsti processi di verifica del flusso degli approvvigionamenti. Inoltre, in Messico e in Polonia, vengono svolti corsi di formazione ai dipendenti e ai *manager* in materia di corruzione.

La società controllata Indiana ha adottato una policy interna per prevenire la commissione del reato di corruzione.

Nelle società del Gruppo Elica, inoltre, vengono effettuate costantemente attività di audit locali e da parte dell'Internal Audit al fine di mitigare, tra gli altri, il rischio di commissione di reati di corruzione.

Elica S.p.A. ha adottato altresì una procedura che regolamenta la ricezione di doni, omaggi o inviti da parte di terzi, che è stata adottata anche dalle filiali polacca e messicana.

Infine, relativamente alla possibilità di conflitto di interesse, Elica S.p.A. è conforme alle disposizioni normative vigenti che mirano ad evitare che vengano prese decisioni da parte di soggetti in conflitto di interessi. Sia il Codice Etico, sia lo stesso Statuto della Società contengono previsioni in merito. Lo Statuto, in particolare, prevede che il management si astenga dal prendere decisioni in caso di conflitto di interessi e che tutte le operazioni nelle quali i consiglieri abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, siano comunicate con periodicità almeno trimestrale al Collegio Sindacale. Anche gli organi delegati³ devono ottemperare all'obbligo di comunicazione almeno trimestrale al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, Elica ha adottato una Procedura che regolamenta le operazioni con parti correlate, disponibile sul sito di *corporate* della Società, al quale si rinvia.

Infine, è utile notare che la stessa composizione del Consiglio di Amministrazione (63% di consiglieri indipendenti) contribuisce ad assicurare l'indipendenza delle decisioni prese.

In generale, a presidio e a mitigazione del conflitto di interesse nelle società del Gruppo, la funzione di controllo è separata dalla funzione di gestione e vengono rispettate le norme locali applicabili in materia.

Indicatori di performance

Processi e società del Gruppo sottoposte a valutazione sul rischio di corruzione

Processi	u.m.	2017	2016
Numero totale di processi valutati*	N°	2	1
Percentuale dei processi valutati	%	18%	10%
Società del Gruppo	u.m.	2017	2016
Numero totale delle società del Gruppo valutate*	N°	2	1
Percentuale delle società del Gruppo valutate	%	18%	10%

³ Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di delegare, nei limiti di cui all'articolo 2381 del Codice civile, proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo o ad uno o più Amministratori Delegati, determinandone poteri e attribuzioni.

Perimetro: Elica S.p.A., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica France S.A.S., Elicamex S.a.d. C.V, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Elica Trading LLC, Airforce S.p.A., Elica PB India Private Ltd., Elica Group Polska Sp.z o.o, Elica GmbH.

* Si considerano valutate le società che hanno adottato il Modello 231, mentre non vengono considerate valutate le società che hanno procedure anticorruzione, similari o equivalenti.

**E' stato identificato almeno un processo per ogni società del Gruppo, direttamente o indirettamente volto a prevenire il rischio di corruzione.

Episodi di corruzione accertati

	u.m.	2017	2016
Numero totale degli episodi di corruzione accertati	N°	0	0

Perimetro: Elica S.p.A., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica France S.A.S., Elicamex S.a.d. C.V, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Elica Trading LLC, Airforce S.p.A., Elica PB India Private Ltd., Elica Group Polska Sp.z o.o

Numero di contratti terminati o non rinnovati per casi di corruzione

	u.m.	2017	2016
Numero totale di contratti terminati o non rinnovati	N°	0	1

Perimetro: Elica S.p.A., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica France S.A.S., Elicamex S.a.d. C.V, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Elica Trading LLC, Airforce S.p.A., Elica PB India Private Ltd., Elica Group Polska Sp.z o.o, Elica GmbH.

In Polonia, nel 2016, un contratto con un *business partner* non è stato rinnovato per il sospetto di comportamenti non professionali.

Compliance

La struttura di governance adottata dal Gruppo Elica ha consentito, nel 2016 e nel 2017, di non incorrere in sanzioni rilevanti per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative e regolamenti in materia ambientale.

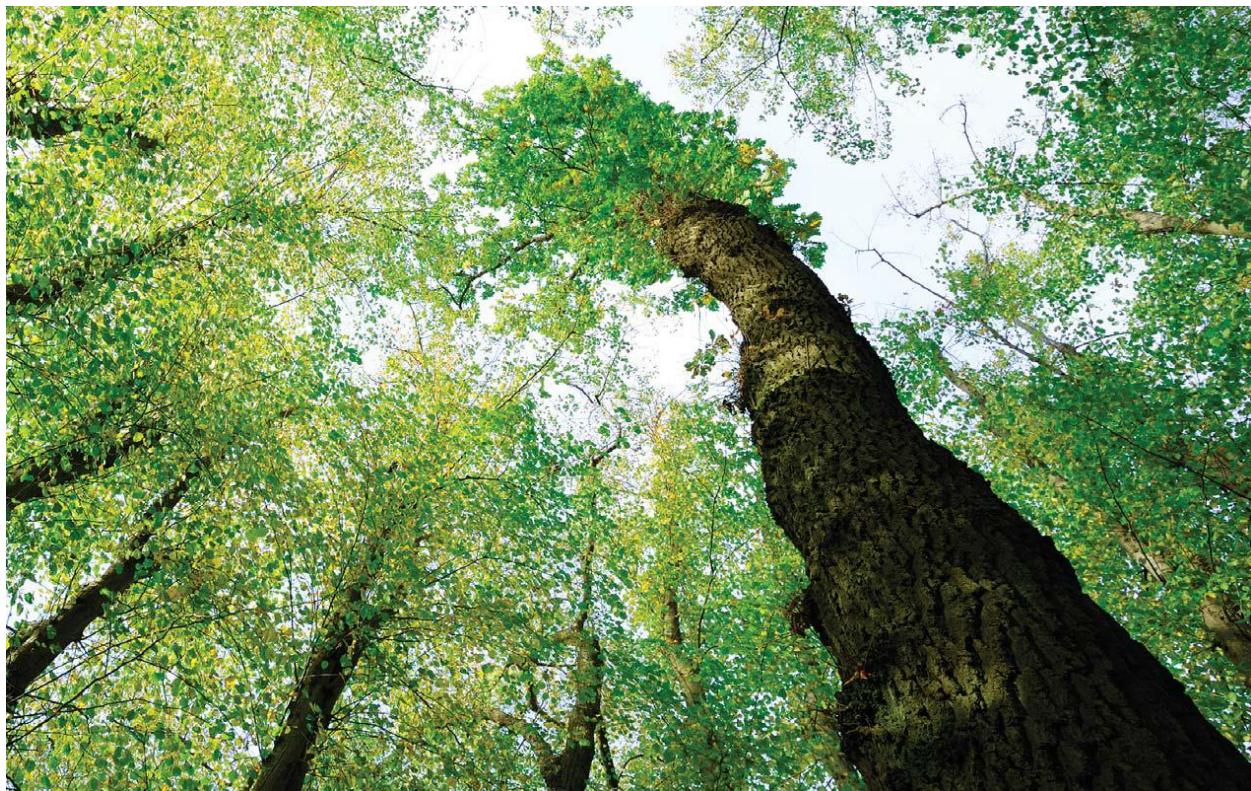
Indicatori di performance

Non-conformità rispetto a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi

Non-conformità	u.m.	2017	2016
Non-conformità a normative obbligatorie terminate con sanzioni o richiami ufficiali		0	0
Non-conformità a codici volontari	N°	0	0
Totale non-conformità		0	0

Perimetro: Gruppo Elica

AMBIENTE



Gli impatti sull'ambiente maggiormente significativi sono generati dalle attività produttive di Elica. Pertanto i paragrafi che seguono sono riferiti ai soli Paesi di operatività del Gruppo in cui sono presenti siti produttivi.

Tutte le attività sono svolte nel rispetto delle legislazioni locali e secondo procedure e istruzioni operative adottate dal Gruppo e comunicate a tutto il personale aziendale. Sono previsti, inoltre, contratti di manutenzione dei sistemi e contratti per la gestione dei sistemi di sicurezza e ambiente, con fornitori specialisti del settore, che consentono un monitoraggio costante dei relativi aspetti più significativi. Audit interni da parte della funzione Internal Audit ed esterni da parte di società specializzate, come ad esempio le società di certificazione, sono svolti regolarmente e completano le attività di monitoraggio.

Consumi energetici ed emissioni

Elica S.p.A., ed Elica Group Polska Sp.z o.o si sono dotate di sistemi di gestione certificati ISO 14001:2004. Elica PB India Private Ltd. e Elicamex S.a.d. C.V si sono dotati del sistema di gestione certificato ISO 14001:2015. Elica S.p.A. ed Elica Group Polska hanno già pianificato la transizione verso la revisione della Norma ISO 14001:2015 da ottenere entro il mese di luglio 2018.

Questi sistemi operano in totale sinergia con i piani di miglioramento elaborati nell'ambito del programma World Class Manufacturing⁴ adottato da Elica: un processo strutturato per la riduzione a lungo termine delle inefficienze nella produzione. In quest'ottica, l'obiettivo principale in termini di consumi energetici ed emissioni, per il 2016 e per il 2017, è stato quello di identificare, analizzare ed eliminare le perdite di energia attraverso lo strumento cosiddetto del "7 Type of Energy Losses" (come il consumo non necessario, il sovra-consumo, ecc.).

Tra le attività svolte nei due anni per la riduzione degli impatti ambientali negativi e per il miglioramento continuo delle performance, nel 2017 è stato diffuso all'interno del Gruppo uno strumento standardizzato ("scorecard") per il monitoraggio mensile dei Key Performance Indicator ambientali attraverso metriche condivise. Con questo strumento, la funzione centrale Environment Health & Safety⁵ (EHS) è in grado di avere una panoramica immediata degli andamenti dei consumi dei siti, con la possibilità di confrontarli e definire progetti di miglioramento mirati alla riduzione del consumo di energia e alla riduzione delle quantità di rifiuti.

Sempre nel corso del 2017 sono stati organizzati staff meeting mensili da parte della funzione centrale EHS per il monitoraggio dei piani di miglioramento avviati (Kaizen Journal Env/Eng: programma attivato per progetto che riporta la pianificazione e lo stato di avanzamento tracciati secondo lo schema di Deming "Plan-Do-Check-Act").

Infine, Elica S.p.A. monitora il risparmio annuo di CO₂ ottenuto grazie all'installazione di tre impianti fotovoltaici avvenuta nel 2012; la produzione di energia elettrica da tali impianti contribuisce così al risparmio di circa 640 t/anno di CO₂ equivalenti.

Altro aspetto relativo alla tutela ambientale, riguarda l'efficiente gestione dei viaggi di lavoro. In tal senso, Elica S.p.A. e la controllata francese hanno adottato una *policy* dedicata alle trasferte che incoraggia i dipendenti all'utilizzo di sistemi di comunicazione che possano costituire una valida alternativa ai viaggi, comportando, oltre ad evidenti vantaggi economici, anche la riduzione dei consumi e delle emissioni indirette.

Grazie all'implementazione di questa politica nel 2017 si sono ridotte sensibilmente le emissioni di CO₂ conseguenti ai viaggi lavorativi effettuati in auto ed aereo. L'impegno è quello di puntare ad un'ulteriore riduzione incentivando ancor di più l'uso di questi strumenti alternativi presso tutte le società del Gruppo.

Infine, è utile ricordare che l'impegno di Elica si è esteso anche alla considerazione degli impatti ambientali dei propri prodotti nel loro intero ciclo di vita: nella fase di progettazione, infatti, vengono valutati anche aspetti come l'efficienza energetica e l'impatto ambientale del *packaging*. A tal proposito nel 2018 verranno monitorati due nuovi indicatori quali "Consumo Annuale Medio" del consumo energetico e "Volume Medio Trasportato" relativamente ai prodotti venduti.

Indicatori di performance

Consumi di combustibile nei Paesi con attività produttiva (uffici e siti)

Consumi di combustibile da fonti non-rinnovabili	u.m.	2017	2016
Gas naturale	Mc	2.455.713,00	2.235.842,00
Diesel		661,00	90.829,00
Benzina	Litri	1.987,00	4.555,00

⁴ World Class Manufacturing Association è organizzazione internazionale *no-profit* che riunisce aziende di diversi settori coinvolte nell'introduzione e sviluppo di un medesimo processo di cambiamento unificato dei modelli produttivi, volto al miglioramento continuo.

⁵ Una funzione corporate, composta da 2 risorse, che definisce e diffonde in tutto il Gruppo le linee guida ed i principi in ambito di politiche ambientali, di salute e di sicurezza. La funzione controlla il rispetto degli standard, monitora le attività locali con appositi audit e richiede piani di miglioramento per un costante innalzamento delle relative performance.

<i>GPL</i>		35.307,64	34.360,28
<i>Gas naturale</i>		97.458,49	88.732,59
<i>Diesel</i>		25,32	3.592,28
<i>Benzina</i>		68,48	157,97
<i>GPL</i>		891,52	867,59
Total		98.443,80	93.349,44

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Nota: i consumi sono stati calcolati sulla base dei dati forniti dal fornitore, delle fatture e dei software di monitoraggio dei consumi.

Emissioni di CO₂ da consumi di combustibile nei Paesi con attività produttiva (uffici e siti)

Emissioni da consumi di combustibile da fonti non-rinnovabili	u.m.	2017	2016
<i>Gas naturale</i>		4.981.119,13	4.535.137,20
<i>Diesel</i>		1.726,28	89.736,17
<i>Benzina</i>		4.365,39	10.007,22
<i>GPL</i>		53.138,58	51.712,78
Total		5.040.349,38	4.686.593,37

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Nota: la metodologia usata per il calcolo delle emissioni prevede l'utilizzo di fattori di emissione pubblicati nel 2016 dal Department for Environment Food & Rural Affairs inglese.

Consumi di energia nei Paesi con attività produttiva (uffici e siti)

Consumi di energia	u.m.	2017	2016
Elettricità		27.923.928,00	25.825.408,77
<i>Da fonti non-rinnovabili</i>	kWh	26.626.460,00	24.202.055,00
<i>Da fonti rinnovabili</i>		1.297.468,00	1.623.354,00
Total		27.923.928,00	25.825.409,00

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Nota: i consumi sono stati calcolati sulla base dei dati forniti dal fornitore, delle fatture e dei software di monitoraggio dei consumi.

Emissioni di CO₂ da consumi di energia nei Paesi con attività produttiva (uffici e siti)

Emissioni da consumi di energia da fonti non-rinnovabili	u.m.	2017	2016
Elettricità	kg CO ₂ e	10.024.690	9.271.322
Total		10.024.690	9.271.322

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Nota: la metodologia usata per il calcolo delle emissioni prevede l'utilizzo di fattori di emissione pubblicati nel 2014 da Terna S.p.A..

Altre emissioni in atmosfera nei Paesi con attività produttiva (uffici e siti)

Altre emissioni	u.m.	2017	2016
Particolato (PM)		778	1.569
Volatile organic compound (VOC)		528	888
Ossidi di azoto (NOx)		179	1.245
Fosfato		641	16
Metalli pesanti		3	4
Stagno		0	2
Rame		0	1
Zinco		0	0
Manganese		0	0
Ossidi di zolfo (SOx)		73	82
Total		2.202	3.809

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Viaggi di lavoro ed emissioni di CO₂ in atmosfera

Numero di viaggi aerei e km percorsi	u.m.	2016	2017
Viaggi aerei	N°	1.995	1.428
Km percorsi in aereo	Km	4.907.265	3.599.000

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o., Leonardo Services S.a. de C.V., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica France S.A.S. Elica GmbH, Airforce S.p.A, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Limited

Nota: le distanze sono state stimate sulla base delle tratte effettuate dai dipendenti e stimati utilizzando il sito http://www.worldatlas.com/travelaids/flight_distance.htm

Carburante consumato per viaggi di lavoro in auto	u.m.	2016	2017
Diesel		218.166	266.843
Benzina		33.721	44.042.
Total		251.887	310.885

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o., Leonardo Services S.a. de C.V., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd e Elica France S.A.S. Elica GmbH, Airforce S.p.A, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Limited
Nota: le distanze percorse sono state calcolate sulla base delle schede carburante.

Emissioni per viaggi di lavoro in auto e aereo	u.m.	2016	2017
Auto	kg CO ₂ e	709.033	728.472
Diesel		634.946	631.710
Benzina		74.087	96.761
Aereo		900.046	654.244
Total		1.609.079	1.382.716

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o., Leonardo Services S.a. de C.V., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd e Elica France S.A.S. Elica GmbH, Airforce S.p.A, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Limited
Nota: la metodologia usata per il calcolo delle emissioni prevede l'utilizzo di fattori di emissione pubblicati nel 2016 dal Department for Environment Food & Rural Affairs inglese.

Consumi di materiali e acqua

Le politiche di Elica per la scelta dei materiali per realizzare i prodotti mirano, innanzitutto, ad escludere materiali nocivi e sostanze pericolose per le persone e per l'ambiente; tali materiali sono chiaramente individuati all'interno dell'Elica Restricted Material List, un'apposita lista elaborata anche in conformità alle normative vigenti RoHS II e REACH. A questa politica si sono affiancati, nel 2016, gli obiettivi di ottimizzazione dell'uso di materie prime e componenti e la riduzione dell'incidenza degli scarti, nel 2017, l'obiettivo di valutare la possibilità di introdurre componenti di imballaggio alternativi, come quelli bioplastici e sostenibili.

Inoltre, proprio al fine di ridurre la propria "impronta ambientale", i prodotti Elica sono progettati in maniera tale da consentire l'utilizzo nel processo produttivo di materiali (in particolare, ferro, acciaio, plastica, componenti elettriche ed elettroniche, imballaggi, ecc.) provenienti da circuiti di riciclo. Molta attenzione viene posta anche negli imballaggi, infatti Elica ricerca sempre soluzioni sostenibili in termini sia di materie prime usate, sia di volumi, al fine di ridurre la quantità di rifiuti generati dai prodotti immessi sul mercato e di diminuire i viaggi necessari al trasporto delle merci.

Relativamente ai consumi di acqua, si sottolinea che Elica non utilizza quantità significative di acqua per i suoi processi produttivi. Le risorse idriche vengono utilizzate solo per il processo di verniciatura a polvere, completamente gestito in modo automatico al fine di ridurre al minimo l'abuso e l'assorbimento dell'acqua. Infine a partire dal 2017 l'indicatore sui consumi idrici è oggetto di analisi durante gli staff meeting mensili della funzione centrale Environment Health & Safety.

Indicatori di performance

Materiali acquistati per la produzione

Materiale	u.m.	2017	2016
Ferro	Kg	35.062.037,00	32.985.038,00
Acciaio inossidabile		15.652.539,50	14.037.799,00
Rame		5.064.866,00	5.079.014,00
Plastica		3.810.733,00	3.472.236,61
Alluminio		2.243.389,00	1.815.593,00
Stagno		5.687,00	5.689,00
Cartone per imballaggi		4.977.610,69	4.233.343,23
Materiale legnoso per imballaggi		1.762.028,60	1.421.045,00
Plastica per imballaggi		611.765,75	453.151,00
Totale		69.190.656,54	63.502.908,84

Perimetro: Paesi con siti produttivi – dato relativo alla Germania non disponibile

Consumi di acqua

Consumi idrici	u.m.	2017	2016
Acque reflue da altre aziende	Litri	0	261.000
Acqua comunale o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati		30.816.366	25.921.760
Totale		30.816.366	26.182.760

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Nota: i consumi sono stati calcolati sulla base delle fatture e dei software di monitoraggio pubblici.

Altri impatti ambientali

La produzione di rifiuti rappresenta un aspetto significativo di tutela ambientale gestito da Elica attraverso specifiche iniziative.

Il controllo del tipo e della quantità di rifiuti generati dai processi e dalle attività svolte nei siti, per mezzo della classificazione e della contabilizzazione di ogni rifiuto grazie a specifici indicatori e in conformità alle leggi locali, consente al Gruppo di monitorare costantemente i volumi prodotti e di identificare, di conseguenza, soluzioni alternative che ne riducano la quantità secondo l'approccio delle 5 "R": Reject, Reduce, Reuse, Recycle, Recover. In Italia, in particolare, è stato adottato il nuovo software WinWaste per la gestione integrata di tutte le attività di smaltimento rifiuti.

Nel 2017, inoltre, sono stati introdotti nuovi indicatori per il monitoraggio dei rifiuti generati dagli imballaggi utilizzati per il trasporto delle materie prime e dei componenti utilizzati nei processi produttivi di Elica come legno, cartone, plastica o altri rifiuti misti. Inoltre è stato definito un indicatore specifico per monitorare la quantità di acque esauste provenienti dal processo di verniciatura a polvere.

Nel corso del 2017 e del 2016 Elica non ha registrato casi di sversamenti di sostanze nocive.

Nel corso del 2017 e del 2016 non sono state contestate sanzioni ambientali di alcun tipo al Gruppo.

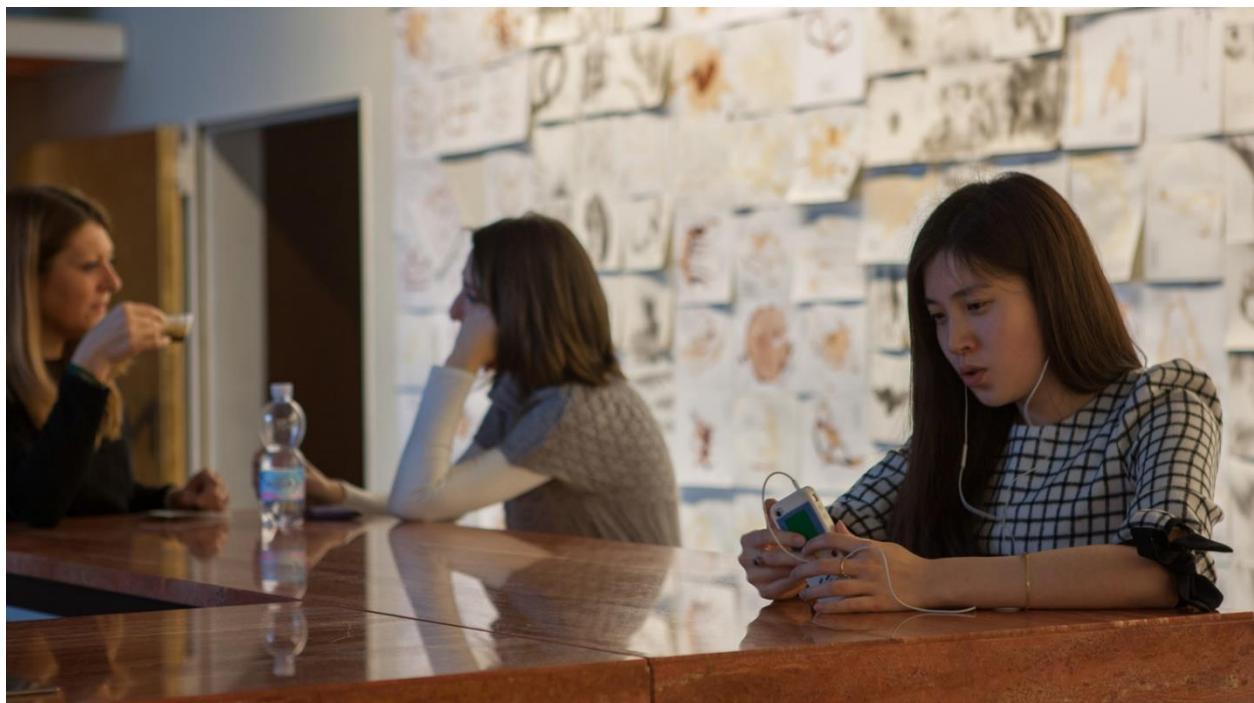
Indicatori di performance

Rifiuti prodotti

Rifiuti pericolosi prodotti per metodo di smaltimento	u.m.	2017	2016
Riciclo	t	20	32
Recupero, includendo l'energia recuperata		22	0
Discarica		23	80
Totale		65	112
Rifiuti non-pericolosi prodotti per metodo di smaltimento	u.m.	2017	2016
Riuso	t	40,60	0
Riciclo		15.730,79	14.521,51
Discarica		862,08	802,95
Totale		16.633,47	15.324,46

Perimetro: Paesi con siti produttivi

DIPENDENTI



Composizione del personale

Nel 2017 l'organico di Elica conta 3.293 persone⁶, di cui il 40% rappresentato da donne, suddivise in impiegati in attività produttive (74%) ed in attività di supporto (26%); i contratti a tempo indeterminato a fine anno risultano essere 2.539 e quelli a tempo determinato 754. Nel corso dell'anno sono state assunte 1.311 persone e si è registrato un tasso di *turnover* in uscita pari a 0,37 (numero di cessazioni / numero di contratti a tempo determinato + numero di contratti a tempo indeterminato).

Indicatori di performance

Dipendenti per genere, funzione e livello (esclusi i lavoratori interinali)

Dipendenti (headcount) per funzione e genere	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti impiegati in attività produttive	N°	1297	1052	2.349	1224	984	2208
età inferiore ai 30 anni		339	219	558	389	224	613
tra i 30 e i 50 anni		706	615	1.321	613	560	1.173
età superiore ai 50 anni		252	218	470	222	200	422
Dipendenti impiegati in attività di supporto		590	282	872	742	343	1.085
età inferiore ai 30 anni		108	75	183	160	110	270
tra i 30 e i 50 anni		371	174	545	460	200	660
età superiore ai 50 anni		111	33	144	122	33	155
Totale		1.887	1.334	3.221	1.966	1.327	3.293

⁶ Esclusi i lavoratori interinali.

Dipendenti (headcount) per livello e genere	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N°	25	2	27	33	2	35
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni		17	1	18	24	1	25
età superiore ai 50 anni		8	1	9	9	1	10
Quadri		114	25	139	129	21	150
età inferiore ai 30 anni		4	1	5	7	1	8
tra i 30 e i 50 anni		87	20	107	98	17	115
età superiore ai 50 anni		23	4	27	24	3	27
Impiegati		550	290	840	616	330	946
età inferiore ai 30 anni		133	86	219	186	114	300
tra i 30 e i 50 anni		332	177	509	344	191	535
età superiore ai 50 anni		85	27	112	86	25	111
Operai		1.198	1.017	2.215	1.188	974	2.162
età inferiore ai 30 anni		310	207	517	364	221	585
tra i 30 e i 50 anni		641	591	1.232	594	550	1.144
età superiore ai 50 anni		247	219	466	230	203	433
Totali		1.887	1.334	3.221	1.966	1.327	3.293

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o., Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Airforce S.p.A., Elica France S.A.S, Elica GmbH, Elica PB India Private Ltd

Dipendenti per genere e tipologia di contratto (esclusi i lavoratori interinali)

Dipendenti (head count)	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	N°	519	525	1.044	354	400	754
Italia		16	9	25	11	9	20
Francia		0	1	1	1	1	2
Germania		0	0	-	0	0	-
Polonia		141	333	474	142	301	443
Russia		0	0	-	0	0	0
Stati Uniti		0	0	-	0	0	-
Messico		180	96	276	83	38	121
India		0	0	0	0	0	0
Cina		182	86	268	117	51	168
Contratto a tempo indeterminato		0	0	-	0	0	-
Italia	N°	1368	809	2.177	1.612	927	2.539
Francia		803	479	1.282	785	469	1.254
Germania		5	2	7	5	1	6
Polonia		0	0	-	9	0	9
Russia		79	151	230	83	155	238
Stati Uniti		12	19	31	12	21	33
Messico		4	0	4	4	0	4
India		257	126	383	383	210	593
Cina		208	26	234	275	35	310
Giappone		0	0	0	54	32	86
Totali		1.887	1.334	3.221	1.966	1.327	3.293

Fonte: Libro paghe delle società

Dipendenti (head count)	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti full-time	N°	1.883	1.294	3.177	1.961	1.295	3.256
Dipendenti part-time		4	40	44	5	32	37
Totali		1.887	1.334	3.221	1.966	1.327	3.293

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o., Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Airforce S.p.A., Elica PB India Private Ltd., Elica France S.A.S.

Assunzioni (esclusi i lavoratori interinali)

Nuovi assunti	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>Italia</i>		41	14	55	28	11	39
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		14	7	21	7	3	10
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		24	6	30	19	8	27
<i>età superiore ai 50 anni</i>		3	1	4	2	0	2
<i>Francia</i>		2	2	4	1	1	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	2	2	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		2	0	2	1	0	1
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	-	0	1	1
<i>Germania</i>		-	-	-	8	-	8
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		-	-	-	5	-	5
<i>età superiore ai 50 anni</i>		-	-	-	3	-	8
<i>Polonia</i>		95	96	191	118	123	241
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		55	50	105	56	49	105
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		32	39	71	50	61	111
<i>età superiore ai 50 anni</i>		8	7	15	12	13	25
<i>Russia</i>		2	8	10	0	4	4
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	3	3	0	3	3
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		2	5	7	0	1	1
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	-	0	0	-
<i>Stati Uniti</i>		2	-	2	1	1	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	-	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		2	0	2	1	1	2
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	-	0	0	-
<i>Messico</i>		487	256	743	460	276	736
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		364	176	540	308	171	479
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		119	76	195	144	99	243
<i>età superiore ai 50 anni</i>		4	4	8	8	6	14
<i>India</i>		48	17	65	104	20	124
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		27	11	38	57	15	72
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		21	6	27	46	5	51
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	-	1	0	1
<i>Cina</i>		98	45	143	103	49	152
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		48	15	63	61	15	76
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		46	30	76	39	31	70
<i>età superiore ai 50 anni</i>		4	0	4	3	3	6
<i>Giappone</i>		-	-	-	-	-	-
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Spagna</i>		2	-	2	2	-	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		2	-	2	2	-	2
<i>età superiore ai 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-
Totali		775	440	1.215	825	485	1.310
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		508	264	772	489	256	745
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		248	164	412	307	206	513
<i>età superiore ai 50 anni</i>		19	12	31	29	23	52

Numero di dipendenti che hanno lasciato il Gruppo (esclusi interinali)

Nuovi assunti	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>Italia</i>		30	8	38	51	21	72
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		4	4	8	5	2	7
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		21	4	25	35	12	47
<i>età superiore ai 50 anni</i>		5	-	5	11	7	18
<i>Francia</i>		-	-	-	-	2	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		-	-	-	-	1	1
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		-	-	-	-	1	1
<i>età superiore ai 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Germania</i>		-	-	-	-	-	-
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>		-	-	-	-	-	-

<i>Polonia</i>	95	151	246	109	155	264
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	51	58	109	53	57	110
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	33	78	111	47	78	125
<i>età superiore ai 50 anni</i>	11	15	26	9	20	29
<i>Russia</i>	-	6	6	-	2	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	1	1	-	1	1
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	-	5	5	-	1	1
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Stati Uniti</i>	1	-	1	2	-	2
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	1	-	1	2	-	2
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Messico</i>	389	235	624	447	232	679
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	275	141	416	299	150	449
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	111	92	203	143	78	221
<i>età superiore ai 50 anni</i>	3	2	5	5	4	9
<i>India</i>	50	18	68	37	11	48
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	24	14	38	19	7	26
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	23	4	27	18	4	22
<i>età superiore ai 50 anni</i>	3	-	3	-	-	-
<i>Cina</i>	131	56	187	116	50	166
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	71	22	93	67	15	82
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	56	34	90	44	32	76
<i>età superiore ai 50 anni</i>	4	-	4	5	3	8
<i>Giappone</i>	-	-	-	-	-	-
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Spagna</i>	-	1	1	-	-	-
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	-	1	1	-	-	-
<i>età superiore ai 50 anni</i>	-	-	-	-	-	-
Totale	696	475	1.171	762	473	1.235
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	425	240	665	443	233	676
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	245	218	463	289	206	495
<i>età superiore ai 50 anni</i>	26	17	43	30	34	64

Tasso di turnover in uscita (esclusi i lavoratori interinali)

Tasso di turnover in uscita	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>Italia</i>		3,7%	1,6%	2,9%	6,4%	4,4%	5,7%
<i>Francia</i>		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	25,0%
<i>Germania</i>		-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Polonia</i>		43,2%	31,2%	34,9%	48,4%	34,0%	38,8%
<i>Russia</i>		0,0%	31,6%	19,4%	0,0%	9,5%	6,1%
<i>Stati Uniti</i>		25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	50,0%
<i>Messico</i>		89,0%	105,9%	94,7%	95,9%	93,5%	95,1%
<i>India</i>		24,0%	69,2%	29,1%	13,5%	31,4%	15,5%
<i>Cina</i>		72,0%	65,1%	69,8%	67,8%	60,2%	65,4%
<i>Giappone</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Spagna</i>		0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale		36,9%	35,6%	36,4%	38,8%	35,6%	37,5%

Perimetro: Elica S.p.A., Elicamex S.a.d. C.V, Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Ltd., Elica France S.A.S.

Tasso di turnover in entrata (esclusi i lavoratori interinali)

Tasso di turnover in entrata	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>Italia</i>		5,0%	2,9%	4,2%	3,5%	2,3 %	3,1%
<i>Francia</i>		40,0%	66,7%	50,0%	16,7%	50,0%	25,0%
<i>Germania</i>		-	-	-	88,9%	0,0%	88,9%
<i>Polonia</i>		43,2%	19,8%	27,1%	52,4%	27,0%	35,4%
<i>Russia</i>		16,7%	42,1%	32,3%	0,0%	19,0%	12,1%
<i>Stati Uniti</i>		50,0%	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	50,0%
<i>Messico</i>		111,4%	115,3%	112,7%	98,7%	111,3%	103,1%
<i>India</i>		23,1%	65,4%	27,8%	37,8%	57,1%	40,0%

Cina	53,8%	52,3%	53,4%	60,2%	59,0%	59,8%
Giappone	-	-	-	-	-	-
Spagna	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	33,3%
Totale	41,1%	33,0%	37,7%	42,0%	36,5%	39,8%

Perimetro: Elica S.p.A., Elicamex S.a.d. C.V, Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Ltd., Elica France S.A.S.

Pari opportunità e rispetto dei diritti umani

L'impegno del Gruppo Elica per il rispetto dei diritti umani nello svolgimento delle proprie attività è sancito nel Codice Etico del Gruppo, il quale fa esplicito riferimento alle tematiche quali rispetto dei diritti umani fondamentali, prevenzione dello sfruttamento minorile, mancato utilizzo di lavoro forzato, molestie sul luogo di lavoro etc. Su questi ed altri temi il codice etico è vincolante per tutto il personale in servizio nell'azienda ovvero ogni altro soggetto che svolge attività in nome e per conto della società ovunque operi nel perimetro di interesse.

Il Gruppo non ha strutturato un processo formale di valutazione delle proprie società in merito al rispetto dei diritti umani, ritenendo sufficiente l'adesione di tutte le controllate a quanto previsto dal Codice Etico in vigore.

Inoltre, la collaborazione con determinati grandi clienti (ad esempio il cliente IKEA) prevede l'adesione ai principi contenuti nei loro codici di comportamento, ai quali Elica si allinea in quanto compatibili con il suo Codice Etico. In coerenza con tali codici e politiche interne, il Gruppo Elica non ha registrato nel corso del 2017 episodi di discriminazione.

L'Organismo di Vigilanza, per facilitare la segnalazione di eventuali episodi di discriminazione, ha istituito un indirizzo e-mail a cui far pervenire segnalazioni, anche in merito a questa tematica, di non conformità al Modello 231.

La gestione del personale di Elica è condotta sempre nel rispetto delle diversità e della garanzia di pari opportunità a tutti i dipendenti, senza discriminazione di alcun genere. I premi e le certificazioni che la capogruppo e le singole società controllate hanno ottenuto nel corso degli anni, testimoniano concretamente questo impegno (es. Certificazione Top Employers; premio Great Place to Work).

Inoltre, ciò è confermato dalla fase di selezione del personale, il cui processo è condotto valutando oggettivamente le competenze del candidato senza riguardo alle sue caratteristiche strettamente personali. Parimenti, gli stessi principi sono applicati nei processi di valutazione del personale.

Tale approccio risulta particolarmente significativo nei Paesi che esprimono più elevate potenzialità di rischio di discriminazione.

A titolo di esempio citiamo la Polonia, il cui contesto nazionale è caratterizzato dalla costante crescita dei flussi migratori dai paesi extra europei, unitamente ai bassi tassi di disoccupazione. In tale contesto la società ha avviato specifiche iniziative volte ad evitare possibili discriminazioni, tra i quali ricordiamo l'implementazione di procedure *anti-mobbing* e anti-discriminazione, nonché specifiche iniziative volte ad una maggiore diffusione del Codice Etico del Gruppo, che è stato oggetto di attività di comunicazione ai dipendenti attraverso *newsletter*, formazione dedicata a *manager* e responsabili ed è diventato obbligatorio per le agenzie che forniscono lavoro somministrato e altri servizi dati in *outsourcing*. La previsione di audit presso questi fornitori sul rispetto del Codice dimostra l'impegno della Società a garantire i principi etici anche al di fuori della propria organizzazione.

Inoltre, sempre in Polonia, è operativo un sistema strutturato per la segnalazione telefonica degli eventuali episodi di discriminazione dedicato al personale interno; dal 2017 anche le agenzie di somministrazione di lavoro e gli altri servizi dati in *outsourcing*, sono soggette alle stesse regole. Anche altri paesi adottano politiche specifiche di lotta alle discriminazioni (es. la politica sulla sicurezza dei dati personali della Russia; la politica introdotta in India contro le molestie sul posto di lavoro).

Relativamente all'impiego di persone appartenenti a categorie vulnerabili, le Società del Gruppo operano nel rispetto delle normative locali.

Formazione

Le Società del Gruppo definiscono i propri piani di formazione del personale manageriale e operativo sulla base delle esigenze organizzative e di sviluppo emergenti nello svolgimento delle singole attività, tenendo in primis considerazione gli obiettivi di business assegnati.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria e sulla sicurezza, è previsto il supporto del *team* interno del dipartimento Ambiente, Salute e Sicurezza.

Il processo di formazione si completa anche con un momento di raccolta dei *feedback* dei singoli partecipanti che, tramite questionari, esprimono il gradimento sui contenuti e sulle docenze.

Il Gruppo si pone l'obiettivo dell'eccellenza dell'intervento formativo, a tal fine, sceglie fornitori qualificati, mediante verifica delle certificazioni e accreditamenti. Gli interventi formativi, inoltre, vengono erogati sulla base della mappatura dei bisogni e per livelli di priorità.

Con riferimento alle ore di formazione svolte, l'anno 2017 si caratterizza per un incremento significativo delle ore di formazione erogata rispetto al 2016.

Nell'anno 2017 è stato implementato, ad esclusione di Cina ed India, il nuovo modello di valutazione delle performance per tutti gli *white collar* e, conseguentemente, una quota rilevante della formazione erogata è stata destinata a temi di sviluppo delle risorse umane. In particolare, si sono approfondite tematiche inerenti il potenziamento delle competenze di gestione di team e le capacità di autovalutazione individuale.

In Italia, la formazione manageriale/trasversale e linguistica è gestita direttamente dalla funzione Risorse Umane, la cui erogazione viene, parzialmente o integralmente, finanziata mediante l'utilizzo di specifici fondi interprofessionali (Fondimpresa e Fondirigenti).

In Airforce i temi di formazione prevalenti sono quelli del rispetto delle regole di condotta aziendali e delle pratiche sulla salute e sicurezza.

Per la Cina all'inizio di ogni anno viene definito un piano strutturato su una serie di sessioni di formazione sulle quali viene richiesta ai partecipanti una valutazione di merito sull'efficacia del corso e sulla qualità dei docenti. Per alcune figure manageriali rilevanti, sono stati introdotti obiettivi collegati alle attività di *training* che influiscono sulla retribuzione variabile.

In Messico il 2017 si caratterizza per lo svolgimento di un'attività di *coaching* volta all'allineamento della cultura e della *leadership* ai bisogni aziendali, rivolta particolarmente alle figure di *middle management* e *supervisor* di produzione. Inoltre l'organizzazione si è arricchita di una nuova figura specialista per la formazione delle persone.

Infine, in Polonia è stata strutturata una procedura per disciplinare le richieste formative, la tracciatura delle attività svolte e la valutazione dei corsi effettuati. Le attività sono state organizzate con l'obiettivo principale di dare una formazione iniziale solida alle nuove risorse, colmare i *gap* formativi presenti e pianificare le future attività formative potenzialmente emergenti.

Indicatori di performance

Ore di formazione e dipendenti coinvolti (esclusi i lavoratori interinali)

Ore di formazione per tipologia	u.m.	2016			2017		
		Ore	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Tecnica/Manageriale/Trasversale					3519		5548
Ambiente, Salute e Sicurezza					12008		13740
Linguistica					522		289
Altro					415		907
Totale					16464		20484

Ore di formazione per genere e funzione	u.m.	2016			2017		
		Ore	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti impiegati in attività produttive			6147	3911	10058	9543	6508
Dipendenti impiegati in attività di supporto			8317	3919	12236	11252	6331
Totale			14464	7830	22294	20795	12839
							33634

Numero di dipendenti coinvolti per genere e funzione	u.m.	2016			2017		
		N.	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti impiegati in attività produttive			1192	835	2027	1523	1107
Dipendenti impiegati in attività di supporto			680	333	1013	698	539
Totale			1872	1168	3040	2221	1646
							3.867

Ore di formazione per genere e livello	u.m.	2016			2017		
		Ore	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti			951	122	1073	721	63
Quadri			1772	1050	2822	2806	1650
Impiegati			5018	2673	7691	7681	4458
Operai			6723	3986	10709	9587	6668
Totale			14464	7831	22295	20795	12839
							33634

Numero di dipendenti coinvolti per genere e livello	u.m.	2016			2017		
		N.	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti			24	3	27	34	3
Quadri			97	27	124	72	28
Impiegati			581	318	899	559	451
Operai			1171	820	1991	1556	1164
Totale			1873	1168	3041	2221	1646
							3867

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendenti	u.m.	2016			2017		
		Ore/N.	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Totale
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti			8	7	7	9	8
Ore medie di formazione erogate a dipendenti impiegati in attività produttive			5	5	5	6	6
Ore medie di formazione erogate a dipendenti impiegati in attività di supporto			12	12	12	16	12
Ore medie di formazione erogate a dirigenti			40	41	40	21	21
Ore medie di formazione erogate a quadri			18	38	23	39	59
Ore medie di formazione erogate a impiegati			9	8	9	14	10
Ore medie di formazione erogate a operai			6	5	5	6	6

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica France S.A.S, Elica GmbH, Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Airforce S.p.A. Elica PB India Private Ltd.,

Politiche retributive

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Tali politiche retributive si pongono l'obiettivo di supportare il raggiungimento della strategia del Gruppo e sono strumento essenziale per assicurare l'allineamento tra gli interessi degli *shareholders* e quelli del *management*. Il

sistema di remunerazione si inserisce inoltre in un quadro più ampio di sistemi volti ad attrarre motivare, soddisfare e trattenere le risorse più adatte ad assicurare il successo dell'azienda. Valorizzazione delle persone e pari opportunità, da sempre presenti nella cultura organizzativa di Elica, sono la base "etica" su cui sono stati costruiti i sistemi retributivi.

Relativamente agli strumenti utilizzati, la "politica annuale delle remunerazioni" contenuta nella relazione sulla remunerazione del Gruppo, alla quale si rimanda, definisce in maniera organica la politica retributiva e la sua attuazione all'interno della società, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Il sistema di remunerazione di Elica, sempre più orientato ai principi del codice di autodisciplina, rappresenta un fondamentale strumento idoneo a:

- Attrarre, trattenere e motivare una comunità di donne e uomini dotata di elevate qualità professionali
- riconoscere le responsabilità dei propri manager e premiare i risultati raggiunti
- Allineare l'agire del management con gli interessi degli azionisti
- Promuovere la creazione del valore nel medio-lungo periodo
- Rispettare i principi di valorizzazione delle persone.

Con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica tali finalità sono raggiunte attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso sia l'utilizzo di piani di "management by objectives" (MBO) che di *long-term incentive* (LTI).

Per gli altri executive, nonché per molti professionali, la remunerazione variabile si basa sul "management by objectives" e per tutti vi è un collegamento con la *personal behaviors review policy* (PBR) introdotta nel 2017.

Con riferimento alle remunerazioni fisse, esse vengono generalmente definite in funzione dei contenuti del ruolo proposto e ponderando l'eventuale competenza professionale, la seniority e remunerazione pregressa.

In particolare, in merito alle figure esecutive ("executive"):

- la controllata cinese prevede l'erogazione di una mensilità a titolo di "loyalty bonus" e una mensilità e mezzo in termini di "performance bonus";
- le controllate messicane sono tenute al rispetto delle linee guida definite dall'*American Chamber of Commerce*.

In Italia, sia per Elica S.p.A. che per Airforce, trova applicazione la disciplina del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti, oppure quello dei Dirigenti dell'Industria.

Per un approfondimento sulle politiche e i criteri di determinazione della remunerazione si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione del Gruppo pubblicata sul sito *internet* del Gruppo.

Indicatori di performance

Rapporto tra la maggior compensazione e la compensazione mediana totale

Ratio	u.m.	2016	2017
Italia	N°	64,58	38,31
Francia		3,04	3,21
Germania		-	1,99
Messico		31,86	17,51
Polonia		9,29	8,41
Russia		10,77	11,77
Spagna		2,72	3,16
Cina		63,58	63,05
India		42,00	46,00

Perimetro: Gruppo Elica

Rapporto tra lo stipendio di ingresso (entry-level) e il salario minimo locale, per genere

Ratio	u.m.	2016		2017	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna
Italia - Elica S.p.A.	N°	1,00	1,00	1,00	1,00
Francia		1,25	1,25	1,3	1,3
Germania		-	-	1,13	-
Polonia		1,20	1,18	1,21	1,22
Russia		1,14	1,14	1,14	1,14
United States		-	-	-	-
Messico		2,34	2,34	1,96	1,96
India		1,07	1,07	1,16	1,11
Cina		1,05	1,05	1,18	1,18
Giappone		-	-	-	-
Italia - Airforce		1,00	1,00	1,00	1,00

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica France S.A.S, Elica GmbH, Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Airforce S.p.A. Elica PB India Private Ltd.,

Salute e sicurezza

La politica adottata da Elica per la gestione degli aspetti collegati alla salute e sicurezza dei dipendenti è riassunta in un principio cardine che recita: "La sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro sono obiettivi che tutti si devono impegnare a perseguire, che si manifestano non solo nel rispetto dei comportamenti sicuri e corretti nello svolgimento del proprio lavoro, ma anche nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga". Tale principio è diffusamente contenuto nel documento "PQ01 – Politica Qualità e Ambiente Elica".

Nell'intento di continuare a perseguire l'obiettivo di ridurre al minimo i fattori di rischio e, quindi, le possibilità di infortunio e di insorgenza delle malattie professionali, sono stati attuati diversi programmi di prevenzione volti al miglioramento continuo del posto di lavoro.

Una delle tappe fondamentali di tale percorso, completato da Elica nel 2009, è stata l'adesione all'Associazione World Class Manufacturing (WCM), organizzazione internazionale *no-profit* che riunisce aziende di diversi settori coinvolte nell'introduzione e sviluppo di un medesimo processo di cambiamento unificato, di cui la Safety è uno dei pilastri. In quest'ambito, lo strumento principale del sistema WCM è la Piramide di Heinrich, nella quale vengono classificati tutti gli eventi che possono costituire un fattore di rischio in azienda: infortuni, primi soccorsi, mancati infortuni, condizioni di non-sicurezza, atteggiamenti di non-sicurezza. Questi eventi vengono analizzati per individuare la causa scatenante dell'evento e, in base a questa, si decidono le azioni correttive e preventive da intraprendere che i team Health & Safety locali devono implementare.

Il percorso di Elica ha portato nel 2016 alla creazione di una direzione Health & Safety a livello *Corporate*: questa soluzione organizzativa consente di disporre di un apparato di governance in grado di presidiare e coordinare centralmente gli aspetti di salute e sicurezza di tutte le società del Gruppo.

Anche grazie a questa scelta, nel 2017 è stato possibile monitorare costantemente gli indici di performance fondamentali (Indice di Gravità e Indice di Frequenza) su tutto il perimetro mediante riunioni mensili ("Monthly EHS Staff Meetings") e valutare i progressi dei progetti di miglioramento posti in atto (Kaizen Journal Safety: la pianificazione e il monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti secondo lo schema di Deming "Plan-Do-Check-Act").

Nel 2017 si è svolta un'importante campagna di monitoraggio dei livelli di sicurezza sulle macchine da lavoro presenti nelle divisioni Italia-Polonia-Messico. Sono stati predisposti piani di

miglioramento quali l'adozione di ripari fissi e mobili dagli organi in movimento e di barriere di protezione con fotocellule per gli accessi accidentali. È stato istituito un monitoraggio a livello centrale da parte della direzione Health & Safety delle operazioni di manutenzione svolte dai siti e delle misure adottate per il controllo del relativo rischio.

Si evidenzia che nell'esercizio 2017 si è registrato un decremento del numero degli infortuni sul lavoro pari al 69% rispetto allo stesso periodo dello scorso anno.

Per il 2018, l'obiettivo è avviare il processo per ottenere la certificazione, nel 2019, al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro secondo la nuova norma ISO 45001-2015.

Tale progetto partirà dalle sedi italiane e proseguirà successivamente con quelle estere.

Indicatori di performance

Indici infortunistici

Dipendenti	u.m.	2017		2016	
		Totale	N°	Totale	N°
Infortuni					
<i>sul lavoro</i>					
Italia		23		107	
Francia		23		75	
Germania		4		7	
Polonia		-		-	
Russia		-		-	
Stati Uniti		11		20	
Messico		-		-	
India		-		-	
Cina		7		16	
Giappone		-		28	
Altro Paese		1		4	
Decessi					
<i>sul lavoro</i>					
Italia		-		-	
Francia		-		-	
Germania		-		-	
Polonia		-		-	
Russia		-		-	
Stati Uniti		-		-	
Messico		-		-	
India		-		-	
Cina		-		-	
Giappone		-		-	
Altro Paese		-		-	
Casi di malattie professionali					
Italia		-		-	
Francia		-		-	
Germania		-		-	
Polonia		-		-	
Russia		-		-	
Stati Uniti		-		-	
Messico		-		-	
India		-		-	
Cina		-		-	
Giappone		-		-	
Altro Paese		-		-	
Numero di ore di assenza per infortuni	ore	850		848	
<i>sul lavoro</i>		850		848	

	in itinere	-	-
Numero totale di ore lavorate	<i>ore</i>	5.631.281	4.804.731
Italia		1.220.634	1.216.454
Francia		-	-
Germania		-	-
Polonia		1.789.391	1.525.808
Russia		-	-
Stati Uniti		-	-
Messico		1.594.963	1.487.445
India		615.308	323.456
Cina		410.985	251.568
Giappone		-	-
Altro Paese		-	-
Tasso di ore di lavoro perse	<i>N°</i>	0,151	0,176
Tasso di malattie professionali (ODR)		-	-
Tasso di infortuni (IR)		4,084	22,270

Perimetro: Paesi con siti produttivi

Dati non suddivisibili per sesso (utilizzato solo dato "Uomo")

Tasso di ore di lavoro perse: (giorni di assenza per infortunio sul lavoro/ore lavorate)*1.000

Tasso di infortuni: ((numero di infortuni sul lavoro + numero di decessi sul lavoro)/ore lavorate) *1.000.000

Assenteismo (esclusi i lavoratori interinali)

Assenteismo per tipologia e regione	u.m.	2016			2017		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	<i>% Ore su tot. lavorato</i>	3,159	2,681	2,920	3,369	3,513	3,441
<i>Malattia</i>		2,574	1,420	1,997	2,454	2,199	2,326
<i>Infortunio</i>		0,126	0,012	0,069	0,142	0,107	0,124
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		0,460	1,249	0,854	0,774	1,207	0,990
Francia		0,003	0,003	0,003	0,002	0,003	0,002
<i>Malattia</i>		0,003	0,003	0,003	0,002	0,003	0,002
<i>Infortunio</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		-	-	-	-	-	-
Germania	<i>% Ore su tot. lavorato</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Malattia</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Infortunio</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		-	-	-	-	-	-
Polonia		0,042	0,155	0,120	0,014	0,149	0,115
<i>Malattia</i>		0,034	0,060	0,052	0,012	0,055	0,050
<i>Infortunio</i>		0,004	0,002	0,003	0,001	0,001	0,001
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		0,003	0,092	0,065	0,001	0,094	0,063
Russia	<i>% Ore su tot. lavorato</i>	0,006	0,008	0,007	0,009	0,004	0,006
<i>Malattia</i>		0,006	0,008	0,007	0,009	0,004	0,006
<i>Infortunio</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		-	-	-	-	-	-
Stati Uniti		-	-	-	-	-	-
<i>Malattia</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Infortunio</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		-	-	-	-	-	-
Messico	<i>% Ore su tot. lavorato</i>	0,009	0,028	0,016	0,008	0,041	0,019
<i>Malattia</i>		0,008	0,013	0,010	0,007	0,022	0,012
<i>Infortunio</i>		0,001	0,003	0,002	0,002	0,003	0,002
<i>Stress</i>		-	-	-	-	-	-
<i>Altro</i>		-	0,012	0,004	-	0,017	0,006
India		0,043	0,0019	0,040	0,035	0,026	0,035
<i>Malattia</i>		0,043	0,0019	0,040	0,035	0,026	0,035
<i>Infortunio</i>		-	-	-	-	-	-

	<i>Stress</i>	-	-	-	-	-
	<i>Altro</i>	-	-	-	-	-
Cina		0,006	0,020	0,010	0,009	0,023
	<i>Malattia</i>	0,001	0,003	0,002	0,001	0,009
	<i>Infortunio</i>	0,001	0,000	0,001	0,000	0,002
	<i>Stress</i>	-	-	-	-	-
	<i>Altro</i>	0,004	0,016	0,008	0,008	0,011
Giappone		-	-	-	-	-
	<i>Malattia</i>	-	-	-	-	-
	<i>Infortunio</i>	-	-	-	-	-
	<i>Stress</i>	-	-	-	-	-
	<i>Altro</i>	-	-	-	-	-

Perimetro: Elica S.p.A., Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica France S.A.S, Elica GmbH, Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Airforce S.p.A. Elica PB India Private Ltd.,

Indice di assenteismo: (numero totale dei giorni persi nel periodo / numero totale di giorni lavorativi nel periodo)

Relazioni industriali

Le relazioni sindacali sono gestite localmente, con un coordinamento centrale, e vengono implementate sulla base delle normative e modelli di funzionamento in vigore nei singoli paesi. Le tematiche che sono trattate variano in funzione delle specifiche problematiche di volta in volta emergenti nelle singole country. Tra le principali tematiche gestite con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali si ricordano:

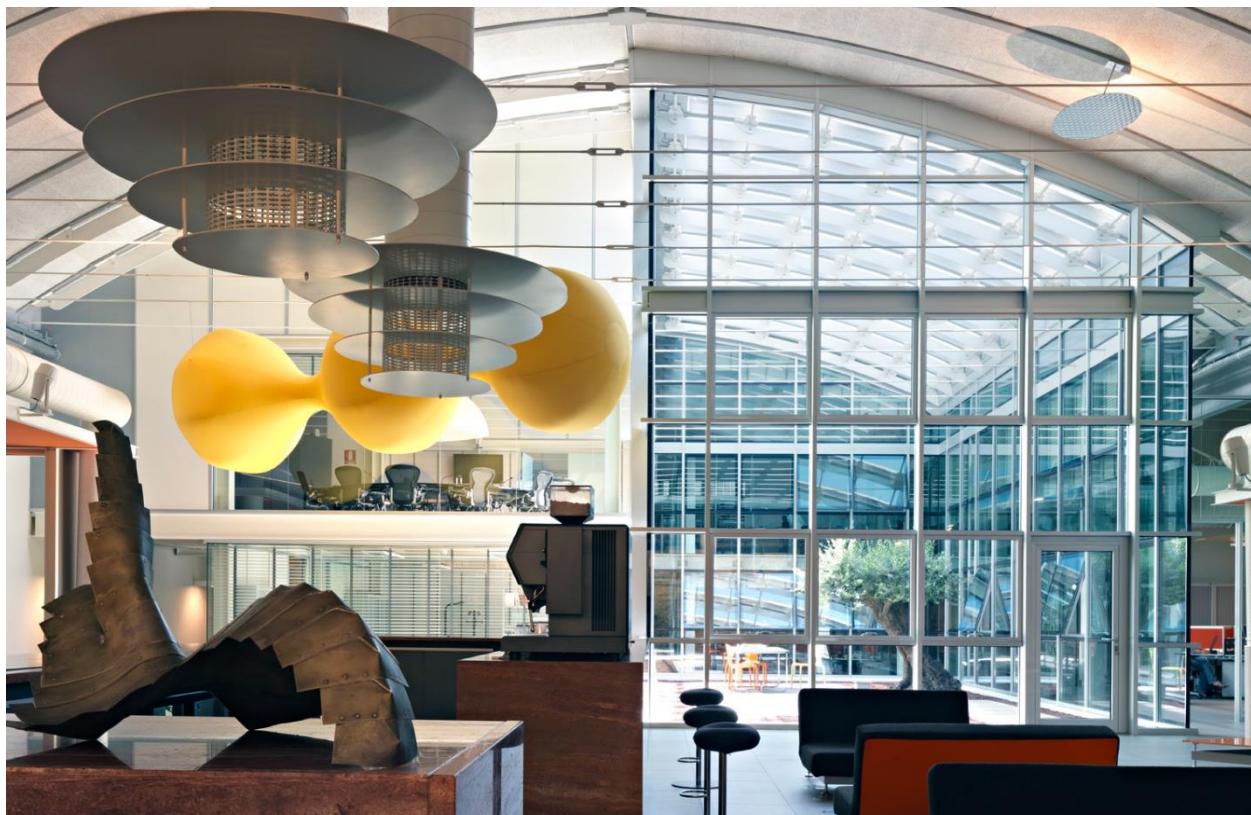
- in Italia, in attuazione dell'accordo sulle modalità di metodo partecipativo tra le parti sociali in vigore dal 2008 in Elica S.p.A., nel 2017 è stata completata la trattativa per il rinnovo dell'organizzazione aziendale delle fabbriche presenti in Italia. Con tale accordo è stato definito il nuovo modello di orario di lavoro, capace di superare il ricorso agli ammortizzatori sociali arrivati a scadenza. Inoltre sono stati introdotti nuovi istituti di welfare aziendale per il personale;
- in Cina è stata introdotta la nuova versione del manuale delle procedure in materia di permessi, retribuzioni, salute e sicurezza, valutazione e sviluppo del personale, formazione, che è stato introdotto nel corso del 2017;
- in Messico, sono state adottate varie *policy* riguardanti varie tematiche relative allo svolgimento del rapporto di lavoro nella società, tra cui la gestione delle trasferte, il ricorso agli straordinari, l'utilizzo delle ferie nonché la regolamentazione dei dispositivi informatici, tra cui l'uso di *internet*;
- in Polonia è stato rinnovato l'accordo di collaborazione con le parti sociali, che per il 2017 include specifiche iniziative volte al contenimento del *turn over*, al contrasto dell'assenteismo e la realizzazione di survey finalizzate alla comprensione dei bisogni dei dipendenti per il miglioramento dell'equilibrio dei tempi di vita-lavoro.

Contratti collettivi di contrattazione

Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	u.m.	2016	2017
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	N°	1.899	1.937
Totale dipendenti		3.221	3.293
Percentuale	%	59%	59%

Perimetro: Elica S.p.A., Elicamex S.a.d. C.V, Elica Group Polska Sp.z o.o, Leonardo Services S.a. de C.V., Elica Inc., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, Elica Trading LLC, Elica PB India Private Ltd., Elica France S.A.S.

SOCIETÀ



Qualità

Tutte le società del Gruppo che hanno siti produttivi (Elica S.p.A., Elicamex S.a.d. C.V., Elica Group Polska Sp.z o.o, Elica PB India Private Ltd., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd.) sono dotate di sistemi di gestione certificati ISO 9001:2008 e sono attualmente in corso le attività di mappatura dei processi per l'aggiornamento alla nuova versione 2015: tale aggiornamento si completerà nel corso del 2018 in conformità a quanto previsto dalla norma.

Per quanto concerne i prodotti finiti (ovvero cappe, piani cottura, diffusori di fragranze e sistemi di monitoraggio della qualità dell'aria in casa) questi, prima di essere immessi sul mercato sono testati e approvati dall'Elica Propulsion Laboratory (EPL) che ne certifica parametri quali sicurezza, compatibilità elettro-magnetica, prestazioni, consumo energetico, affidabilità, imballaggio e rischio di sostanze chimiche. Il Laboratorio è certificato UNI EN IEC ISO 17025 (norma che definisce i requisiti di competenza tecnica del personale e delle risorse tecniche, tali da garantire che i dati e risultati che siano accurati e affidabili) ed è accreditato ILAC-MRA Accredia per la sicurezza, compatibilità elettro-magnetica, prestazioni e rumore ed è certificato da Underwriters Laboratories INC per rilasciare a terzi la certificazione del prodotto per il mercato USA (certificazione CTDP - Client Test Data Program) e per gli altri mercati (certificazione CTF fase 3).

Tutti i prodotti finiti fabbricati da Elica sono analizzati per valutarne eventuali rischi per gli utilizzatori e sono forniti di certificazione Underwriters Laboratories INC (obbligatoria per i prodotti

venduti nei mercati USA o canadesi) o CB (CertificationBody) e Demko, entrambe certificazioni volontarie con un maggior *focus* sulla sicurezza del prodotto, per l'Unione Europea e per tutti gli altri mercati. Questa politica comprende anche i prodotti finiti della controllata cinese venduti nell'Unione Europea.

Nel corso del 2017, Elica ha iniziato a sviluppare un processo di *testing* dei prodotti finiti che, coinvolgendo collaboratori di funzioni esterne alla produzione, simuli la *customer experience* del cliente; obiettivo di tale processo che verrà implementato nel corso del 2018 è la possibilità di far emergere possibili difetti o malfunzionamenti precedentemente al rilascio sul mercato.

Per quanto riguarda Fime Elica Motors division, tutti i motori sono progettati secondo lo standard richiesto dai clienti ed in conformità alle normative di riferimento (europee o dei mercati di destinazione). La validazione dei progetti avviene all'interno del laboratorio R&D di Castelfidardo (AN), dal 2016 certificato TDAP (Test Data Acceptance Program), dal VDE Institute.

In tutti i siti produttivi del Gruppo sia i prodotti finiti che i motori vengono testati al 100% per quanto riguarda parametri di sicurezza e funzionalità attraverso idonee centraline di collaudo.

Le certificazioni e le procedure di controllo di Elica hanno fatto sì che il Gruppo non abbia ricevuto nel 2017 sanzioni di alcun tipo per il mancato rispetto di normative sulla salute e sicurezza dei consumatori, sia per i prodotti finiti che per i motori.

A livello globale, qualsiasi segnalazione dal mercato inherente un possibile difetto che impatti sulla sicurezza del consumatore viene gestita dalla Qualità: un'analisi congiunta con i tecnici dell'EPL ha lo scopo di verificare se il difetto reclamato è realmente collegato ad una non conformità del prodotto. Laddove questa venisse comprovata, il sinistro, in termini di eventuali rimborsi e/o comunicazione verso il cliente che ha reclamato il difetto viene gestito dalla Qualità con il supporto dell'ufficio legale. Tale flusso è formalizzato all'interno del sistema Qualità Elica (procedura P06). In ottica preventiva, dal 2014 il Gruppo ha instaurato un Elica Product Safety Committee (EPSC) per la gestione di eventuali *recall campaign*. Tale comitato viene convocato dalla direzione Qualità, nel ruolo di team leader, laddove vi sia la necessità di decidere in merito ad una possibile recall campaign e coinvolge tutto il Top Management (CEO e tutti i primi riporti).

Indicatori di performance

Indici di qualità

Area	Failure Rate	u.m.	2017	2016
Prodotti finiti	Service Call Rate*	%	1.6	1.6
Motori	PPM**	num	793	1.083

(*) SCR: (unità difettose in garanzia nell'anno/unità vendute nell'anno)*100

Perimetro SCR: dato globale calcolato considerando i dati messi a disposizione dai principali clienti B2B (corrispondente all'80% delle total net sales B2B) e dai 5 principali mercati B2C (corrispondente al 65% delle total net sales B2C).

(**) PPM: (unità difettose in garanzia nell'anno/unità vendute nell'anno)*1.000.000

Perimetro PPM: dato globale per resi da linea e da campo calcolato sul business captive e no captive

Gestione dei fornitori

Per la realizzazione dei propri prodotti, Elica si avvale di fornitori che operano nei settori elettronica, siderurgia, chimica, meccanica, oltre ai fornitori del settore servizi, per l'acquisto di beni costituiti da componentistica metallica, plastica ed elettronica, vetri ed imballaggi. A livello

geografico, si tratta per la maggior parte di gruppi multinazionali residenti principalmente nell'area Europe, Middle East, and Africa, in Messico e in Cina.

Con il fine di creare prodotti sicuri, Elica invia ai propri fornitori la richiesta di compilazione delle dichiarazioni secondo le normative ROHS2 (Restriction of Hazardous Substances Directive) e REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemical) per verificare la presenza di sostanze dannose per la salute all'interno dei beni acquistati.

Nel 2017, inoltre, è stato implementato per Elica S.p.A., un apposito portale dedicato all'intero parco fornitori della distinta base, per verificare la *compliance* alla norma ROHS2. 266 fornitori su 424 hanno completato il questionario di valutazione proposto nel portale e inserito la certificazione ROH2. Nel corso del 2017, la percentuale media di fornitori diretti valutati secondo criteri ambientali è stata del 51%, e da tali valutazioni non sono emerse situazioni di reali o potenziali impatti negativi per l'ambiente.

Fornitori	u.m.	2017	2016
Fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	N°	409	409
Totale fornitori		801	778
% Fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	%	51%	53%

Con riguardo alla valutazione dei fornitori, si segnalano le attività che Elica svolge in relazione alla fornitura del cliente IKEA, notoriamente impegnato a garantire la sostenibilità del suo *business*. Infatti, per ogni componente della distinta base, i fornitori dei prodotti venduti all'azienda svedese sono tenuti a compilare un questionario di valutazione su aspetti sociali ed ambientali (IOS MAT).

Un altro importante progetto, a partire dal 2016, è stato svolto in India dove i fornitori più importanti e tutti i nuovi fornitori del 2017 sono stati sottoposti ad una valutazione degli impatti in termini di qualità, ambiente, salute e sicurezza.

Tali valutazioni sono importanti anche per diffondere in tutte le controllate del Gruppo Elica la cultura della sostenibilità a livello globale.

Al fine di prevenire il rischio di rivolgersi a fornitori che non rispettino i diritti umani, il Gruppo Elica si rivolge a gruppi multinazionali, la cui dimensione globalizzata dell'azienda non permetta l'utilizzo di lavoro minorile o forzato.

Tramite la richiesta di sottoscrizione del suo Codice Etico e modello 231 il Gruppo Elica richiede ai principali fornitori sotto contratto un impegno nel rispetto anche dei diritti umani. Tuttavia, è utile ricordare anche che Elica svolge audit annuali di verifica e qualifica dei processi produttivi da cui non sono emerse ad oggi situazioni di rischio su quest'area.

Nel 2017, sono stati svolti 47 Audit dal Supplier Quality Team del Gruppo presso i fornitori di Elica S.p.A., il 34% in più rispetto al 2016.

Comunità locali

Elica intende essere fortemente presente nelle comunità in cui opera e, a tal fine, dà vita ad iniziative per il sostegno locale. Tale sostegno si è finora concretizzato in donazioni monetarie, cibo e beni di prima necessità raccolti dall'azienda e dai dipendenti, ma per il futuro, sono allo studio nuovi progetti di sostegno delle categorie sociali più bisognose.

Elica ha coniato l'espressione "people design" per esprimere l'approccio che adotta verso i propri dipendenti e le comunità da cui essi provengono, perché entrare in Elica significa iniziare un percorso di crescita fatto di formazione, sviluppo e libera espressione delle buone idee, al fine di

valorizzare le potenzialità dei singoli e costruire le condizioni necessarie ai successi dell'intera organizzazione.

In Italia è attiva la fondazione Ermanno Casoli che promuove iniziative in cui l'arte contemporanea diventa uno strumento didattico e metodologico capace di migliorare gli ambienti di lavoro e di innescare processi innovativi, ponendosi come obiettivo quello di favorire il rapporto tra il mondo dell'arte e quello delle aziende; in particolare, sono previsti programmi specifici per la crescita formativa e lo sviluppo dei bambini fino a 7 anni, cd. E-Straordinario for kids, oppure E-sraordinario, il cui obiettivo è quello di stimolare nei dipendenti Elica un approccio non convenzionale alla risoluzione dei problemi. Un'altra iniziativa è rivolta a favore dei figli dei dipendenti, attraverso il programma formativo in lingua inglese "WE ARE" per adolescenti fino a 16 anni, che prevede un soggiorno estivo di due settimane in un paese dell'unione europea volto a favorire l'arricchimento personale che deriva dal confronto con paesi e culture differenti dalla propria. Un'ulteriore iniziativa promossa per l'infanzia è l'asilo "Iris Garden", un asilo multilingua italo-inglese a disposizione dei figli dei dipendenti. Per la fascia d'età superiore ai 16 anni è attiva in Elica S.p.A. la partecipazione al programma di alternanza scuola/lavoro normalizzato dal Ministero dell'istruzione nel corso del 2017. Tra le collaborazioni con alti enti di formazione è possibile citare le partnership con la fondazione ISTUD e quella con la ESCP Europe Business School. Infine, per tutti i dipendenti Elica S.p.A. in Italia è messa a disposizione AERO', la palestra aziendale per promuovere il benessere di chi vive l'azienda, partendo dalla cura fisica per arrivare al benessere mentale e sociale. La società controllata Airforce, sostiene alcune associazioni ONLUS e sportive con donazioni.

L'impegno di Elica è tangibile in Messico, dove gli interventi si sono concentrati sul sostegno all'istruzione, alle persone con disabilità e senza famiglia e ai bambini affetti da malattie di natura oncologica. In particolare, tramite l'iniziativa DARE, è stata fornita assistenza a diverse istituzioni come la Maria Goretti's Children Place impegnata in progetti per bambine con disabilità fisiche e mentali, la Maria Kolbe Women Place che aiuta donne colpite da handicap fisici e mentali e il Montenegro's Community Center, centro giovanile che combatte il crimine. Inoltre la controllata messicana si impegna ogni anno a garantire borse di studio presso la scuola locale. A sostegno dell'infanzia, è stato organizzato il "dia de reyes", una manifestazione che ha l'obiettivo di raccogliere giocattoli per bambini.

Anche in Polonia sono state realizzate diverse iniziative. Oltre a intervenire con sponsorizzazioni di eventi, sono state create *partnership* sia con gli uffici di collocamento locali, partecipando a "career day" e fiere, sia con alcune università, attraverso le quali è stato possibile organizzare dei progetti di stage in azienda. Queste collaborazioni sono state tanto efficaci da consentire alla società polacca di coprire il 20% delle posizioni aperte con personale precedentemente disoccupato. In India, il sostegno alle comunità locali avviene attraverso contributi per le celebrazioni delle festività religiose, come il festival di Ganesh ed il festival Navrathri, che annualmente si svolgono nel Paese.



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via 1° Maggio, 150/A
60131 ANCONA AN
Telefono +39 071 2901140
Email it-fmaudititaly@kpmg.it
PEC kpmgsp@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione non finanziaria consolidata ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento Consob n. 20267

Al Consiglio di Amministrazione della ELICA S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione non finanziaria consolidata della ELICA S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo ELICA" o il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (di seguito "GRI Standards", definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative, da essi individuato come standard di rendicontazione).

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo ELICA;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;

- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della ELICA S.p.A. e con il personale delle principali società del Gruppo tra le quali Elicamex S.a. de C.V., Elica Group Polska Sp.z o.o, Airforce S.p.A., Elica PB India Private Ltd., Zhejiang Elica Putian Electric Co. Ltd, e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le società ELICA S.p.A. e Airforce S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo ELICA relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.



Gruppo ELICA
Relazione della società di revisione indipendente sulla DNF
31 dicembre 2017

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

Ancona, 26 marzo 2018

KPMG S.p.A.



Gianluca Geminiani
Socio

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gianluca Geminiani". It is positioned above the printed name and title.